



FIPE



FEDERAZIONE IMPRESE
RISTORAZIONE
INTRATTENIMENTO
TURISMO



DISPOSIZIONI LAVORISTICHE E PREVIDENZIALI INTRODOTTE DALLA LEGGE N. 199 DEL 30 DICEMBRE 2025

Recante il "Bilancio di previsione dello Stato per
l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il
triennio 2026-2028"



FIPE.IT



Sommario

Introduzione	2
Commi 3-4 -> riduzione della seconda aliquota IRPEF.....	3
Comma 7 -> detassazione per i rinnovi CCNL	3
Commi 8-9 -> detassazione premi di risultato	3
Comma 14 -> soglia di esenzione buoni pasto	3
Commi 18-21 -> detassazione lavoro notturno e straordinario festivo in favore dei dipendenti delle imprese turistiche incluse quelle della ristorazione.....	4
Comma 27 -> accesso al regime forfettario.....	4
Commi 153-155 -> incentivi assunzioni a tempo indeterminato	4
Comma 175 -> benefici per i processi di aggregazione delle imprese e per la tutela occupazionale	4
Comma 176 -> modalità di erogazione della liquidazione anticipata della NASpI.....	5
Commi da 185 a 193 e 197 -> adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento alla variazione della speranza di vita	5
Comma 194 -> incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa..	6
Comma 195 -> eliminato il cumulo tra fondi e pensioni	6
Comma 201 -> previdenza complementare, innalzate le soglie di deducibilità	6
Comma 203 -> accantonamenti inerenti ai trattamenti di fine rapporto e sul relativo Fondo INPS	7
Commi 204-205 -> nuovi assunti, adesione automatica alla previdenza complementare.....	7
Comma 206 -> esonero contributivo lavoratrici madri	8
Comma 207 -> bonus mamme lavoratrici.....	8
Commi 210-213 -> incentivi per l'assunzione di lavoratrici madri.....	8
Commi 214-218 -> incentivi per la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per i genitori lavoratori	9
Comma 219 -> rafforzamento dei congedi parentali	9
Comma 220 -> estesi i congedi per malattia dei figli	9
Comma 221 -> sostituzione di lavoratrici in maternità	9

Introduzione

La legge di Bilancio 2026 ha introdotto una serie di disposizioni in materia lavoristica e previdenziale d'interesse per i pubblici esercizi. Il nuovo impianto normativo si inserisce in un quadro di riforma volto a sostenere l'occupazione e il reddito dei lavoratori, rafforzando al contempo la sostenibilità del sistema previdenziale.

Le misure introdotte si articolano nelle seguenti principali aree di intervento:

- riduzione del cuneo fiscale e incremento del potere d'acquisto delle retribuzioni, attraverso la rimodulazione delle aliquote IRPEF e l'ampliamento dei regimi di favore per la detassazione dei rinnovi dei CCNL, dei premi di risultato, la detassazione del lavoro festivo e notturno nel settore turistico, nonché mediante l'aggiornamento delle soglie di esenzione per i buoni pasto.
- sostegno all'occupazione e incentivi alle assunzioni, mediante la conferma di agevolazioni contributive già presenti - quali l'esonero per l'occupazione giovanile, per l'assunzione di donne svantaggiate e per il lavoro nella Zona Economica Speciale (ZES) unica per il Mezzogiorno - e l'introduzione di nuove misure, tra cui l'esonero contributivo totale per l'assunzione di lavoratrici madri con tre figli.
- conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e supporto alla genitorialità, attraverso il rafforzamento dei congedi parentali, estesi fino al quattordicesimo anno di età del figlio, l'ampliamento da cinque a dieci giorni del congedo per malattia, il prolungamento dei contratti di sostituzione per maternità, il potenziamento del bonus mamme e la previsione di un accesso prioritario al part-time agevolato accompagnato da un esonero contributivo totale.
- rafforzamento della previdenza complementare e sostenibilità del sistema pensionistico, mediante l'estensione dell'obbligo di conferimento degli accantonamenti del TFR all'INPS, l'incremento delle adesioni attraverso incentivi fiscali sulla deducibilità dei contributi e la revisione del meccanismo del silenzio-assenso per i neoassunti.

A seguire l'analisi dei commi di principale interesse dell'art. 1 della legge n. 199 del 30 dicembre 2025, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028".

Commi 3-4 -> riduzione della seconda aliquota IRPEF

L'aliquota Irpef intermedia, per i redditi oltre 28.000 e fino a 50.000 euro, passa dal 35 al 33 per cento.

L'articolazione degli scaglioni e delle relative aliquote IRPEF diventa la seguente:

- 23 per cento, per il reddito imponibile fino a euro 28.000;
- 33 per cento, per il reddito imponibile superiore a euro 28.000 e fino a euro 50.000;
- 43 per cento, per il reddito imponibile superiore a euro 50.000.

Per i titolari di reddito complessivo superiore a euro 200.000,00 viene ridotto di euro 440,00 l'ammontare della detrazione di imposta lorda che spetta in relazione a:

- gli oneri la cui detraibilità è fissata nella misura del 19 per cento dal Tuir o da qualsiasi altra disposizione fiscale, fatta eccezione per le spese sanitarie;
- erogazioni liberali in favore dei partiti politici;
- premi di assicurazione per rischio eventi calamitosi.

Comma 7 -> detassazione per i rinnovi CCNL

Gli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti nell'anno 2026 in attuazione di rinnovi contrattuali sottoscritti dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026 (incluso il CCNL Fipe), sono assoggettati, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 5 per cento. L'imposta sostitutiva di cui si applica soltanto ai lavoratori con un reddito di lavoro dipendente, nell'anno 2025, non superiore a 33.000 euro.

Commi 8-9 -> detassazione premi di risultato

Ai premi di produttività, erogati negli anni 2026 e 2027, definiti tramite contratti di secondo livello (aziendali o territoriali) sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, l'imposta sostitutiva prevista è applicabile, entro il limite di importo complessivo di 5.000 euro, con l'aliquota ridotta all'1 per cento. Resta fermo che l'applicazione del regime sostitutivo è subordinata alla condizione che il reddito da lavoro dipendente privato del soggetto non sia stato superiore, nell'anno precedente a quello di percezione degli emolumenti in oggetto, a 80.000 euro.

Comma 14 -> soglia di esenzione buoni pasto

Dall'anno 2026, il limite di esenzione giornaliera del buono pasto elettronico passa da 8 euro a 10 euro mentre resta invariata la soglia di 4 euro per i buoni in forma cartacea.

Commi 18-21 -> detassazione lavoro notturno e straordinario festivo in favore dei dipendenti delle imprese turistiche incluse quelle della ristorazione

Per il periodo dal 1° gennaio al 30 settembre 2026, ai lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, di cui all'articolo 5 della legge 25 agosto 1991, n. 287, e ai lavoratori del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, è riconosciuto un trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15 per cento delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, effettuate nei giorni festivi. Tale trattamento si applica a favore dei lavoratori dipendenti titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2025, a 40.000 euro.

Comma 27 -> accesso al regime forfettario

Viene estesa anche al 2026 la modifica introdotta dalla Legge di Bilancio 2025 (legge n. 207/2024) che ha elevato da 30.000 euro a 35.000 euro, la soglia di reddito da lavoro dipendente (o redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente) superata la quale è precluso l'accesso al regime forfettario.

Commi 153-155 -> incentivi assunzioni a tempo indeterminato

La misura relativa all'esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato riguarderà l'occupazione giovanile, le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate e l'occupazione della Zona economica speciale per il Mezzogiorno (ZES unica). Si prevede il riconoscimento di un esonero parziale dalla quota dei contributi di previdenza sociale a carico dei datori di lavoro, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, con riferimento ad assunzioni nell'anno 2026, mediante contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato (per profili non dirigenziali) e con riferimento ad omologhe trasformazioni, nel medesimo anno 2026, di contratti di lavoro dipendente da tempo determinato a tempo indeterminato. Dal beneficio in esame sono esclusi i premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL).

Con successivo decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, saranno disciplinati gli specifici interventi, i relativi requisiti e le condizioni necessarie a garantire il rispetto del limite di spesa delle misure.

Comma 175 -> benefici per i processi di aggregazione delle imprese e per la tutela occupazionale

Vengono incrementati i limiti complessivi di spesa previsti per gli anni 2027 e 2028 in relazione ai benefici contemplati dalla disciplina sugli incentivi per i processi di aggregazione delle imprese e per la tutela occupazionale dei settori coinvolti, di cui all'

articolo 4-ter del decreto-legge 18 gennaio 2024, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 marzo 2024, n. 28.

La disciplina, prevista l'art. 4-ter del DL n. 4/2024 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 28/2024, è volta a consentire alle nuove imprese, costituite attraverso processi di aggregazioni, e aventi un organico pari o superiore a 1.000 lavoratori, la possibilità di stipulare in sede governativa un accordo con le associazioni sindacali contenente un progetto industriale e di politica attiva, che illustri le azioni volte a superare le difficoltà del settore in cui opera e le azioni per la formazione o la riqualificazione dei lavoratori. Si riconosce, inoltre, al datore di lavoro, che avvia tali processi, un esonero contributivo per ciascun lavoratore nella misura del 100 per cento dei contributi previdenziali e assistenziali a suo carico, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, nel limite di importo annuo pari a 3.500 euro non proporzionato. Il contributo di cui al presente comma spetta per ulteriori dodici mesi nel limite di importo annuo pari a 2.000 euro. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Comma 176 -> modalità di erogazione della liquidazione anticipata della NASpl

Vengono allungati i termini per l'erogazione della liquidazione anticipata della NASpl che può essere richiesta dal beneficiario come incentivo all'autoimprenditorialità.

Si ricorda che ai sensi dell'articolo 8 del D.Lgs. n. 22/2015, il lavoratore avente diritto alla corresponsione della NASpl può richiedere la liquidazione anticipata dell'importo complessivo del trattamento che gli spetta e che non gli è stato ancora erogato, a titolo di incentivo all'avvio di un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio.

Con la modifica apportata con il comma 176, dal 2026, la prestazione non sarà più erogata in un'unica soluzione ma in due rate:

- la prima in misura pari al 70% dell'intero importo;
- la seconda, pari al restante 30%, da corrispondere al termine della durata della prestazione, 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.

Il pagamento della seconda tranche dell'anticipazione è condizionato dalla circostanza che il soggetto che abbia richiesto il beneficio non abbia – prima della scadenza - instaurato un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la liquidazione anticipata della NASpl e non sia titolare di pensione diretta, eccetto l'assegno ordinario di invalidità.

Commi da 185 a 193 e 197 -> adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento alla variazione della speranza di vita

I commi da 185 a 193 e 197, intervengono in materia di incremento dei requisiti anagrafici e contributivi di accesso al pensionamento ai fini dell'adeguamento agli incrementi della speranza di vita, stabilito ogni due anni, in relazione all'evoluzione della speranza di vita, con apposito decreto direttoriale del Ministero dell'economia e delle finanze.

Premesso che, in base alla normativa vigente, il prossimo incremento dei requisiti anagrafici e contributivi decorrerà dal 2027, i suddetti commi dispongono che tale incremento è applicato nella misura di un solo mese limitatamente al 2027, mentre troverà piena applicazione dal 1° gennaio 2028, nella misura di tre mesi, derivante dalla suddetta evoluzione della speranza di vita. Inoltre, l'incremento non sarà applicato ai lavoratori che svolgono attività gravose o particolarmente faticose e pesanti (cosiddette usuranti).

Comma 194 -> incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa

La previsione proroga l'incentivo al posticipo del pensionamento di cui all'articolo 1, comma 286, della legge n. 197/2022 a favore dei lavoratori dipendenti che, pur avendo raggiunto i requisiti per il trattamento pensionistico anticipato, decidono di rimanere in servizio, rinunciando all'accredito contributivo e ottenendo in cambio l'importo in busta paga. Per usufruire di questo incentivo i requisiti devono essere maturati entro il 31 dicembre 2026.

Comma 195 -> eliminato il cumulo tra fondi e pensioni

Viene abrogato il comma 7-bis dell'articolo 24 del D.L. n. 201/2011, introdotto dal comma 181 della legge di Bilancio 2025 (legge n. 207/2024), che prevede dal 1° gennaio 2025 la possibilità, per i soggetti con riferimento ai quali il primo accredito contributivo decorre dal 1° gennaio 1996, di computare, su richiesta dell'assicurato, al fine del raggiungimento con il sistema contributivo integrale degli importi soglia mensile dell'assegno sociale stabiliti per l'accesso alla pensione di vecchiaia o anticipata, unitamente all'ammontare mensile della prima rata di pensione di base, anche il valore di una o più prestazioni di rendita di forme pensionistiche di previdenza complementare, in caso di opzione per la prestazione in forma di rendita.

Viene altresì abrogato l'ultimo periodo del comma 11 del predetto D.L. n. 201/2011, che prevede un aumento del requisito contributivo per l'accesso al pensionamento anticipato da parte dei lavoratori che esercitano la suddetta facoltà.

Comma 201 -> previdenza complementare, innalzate le soglie di deducibilità

A decorrere dal periodo d'imposta 2026, viene innalzata da 5.164,57 euro a 5.300 euro la soglia di deducibilità dal reddito dei contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro o committente, sia volontari sia dovuti in base a contratti o accordi collettivi, anche aziendali, alle forme di previdenza complementare. Con effetto sui periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2026, sono tenuti al versamento del contributo di cui al presente comma anche i datori di lavoro che hanno raggiunto o raggiungono, negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, la soglia dimensionale di cui al terzo periodo, prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato, e, limitatamente al periodo 2026-2027, a condizione che, nel medesimo anno solare, la predetta media annuale non sia inferiore a sessanta addetti.

Comma 203 -> accantonamenti inerenti ai trattamenti di fine rapporto e sul relativo Fondo INPS

A decorrere dal 1° gennaio 2026, sono tenuti al versamento delle quote di TFR maturate e accantonate anche i datori che raggiungano o superino (o abbiano raggiunto o superato) la soglia di cinquanta dipendenti negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente al periodo di paga considerato. Limitatamente al biennio 2026 e 2027 l'obbligo non opera se, nel medesimo anno solare, il personale in forza risulta inferiore ai 60 dipendenti.

Inoltre, a partire dal 1° gennaio 2032, saranno altresì tenuti al versamento delle quote di TFR al Fondo Tesoreria INPS anche i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o superiore alle 40 unità, fermo restando il suddetto riferimento alla media annuale dell'anno precedente all'anno di volta in volta in corso. Nella disciplina finora vigente, per i datori già in attività al 31 dicembre 2006, il limite dimensionale in oggetto viene calcolato prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno 2006; per gli altri datori, si prende a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare di inizio attività.

Commi 204-205 -> nuovi assunti, adesione automatica alla previdenza complementare

I lavoratori dipendenti di prima assunzione aderiscono automaticamente alla previdenza complementare. L'adesione automatica opera verso la forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi, anche territoriali o aziendali. In caso di presenza di più forme pensionistiche la forma pensionistica complementare di destinazione è quella alla quale abbia aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda, salvo diverso accordo aziendale. Ciò comporta la devoluzione dell'intero TFR e della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore nella misura definita dagli accordi.

Entro sessanta giorni dalla data di prima assunzione il lavoratore può comunque scegliere di rinunciare all'adesione automatica e: a) conferire l'intero importo del TFR maturando a un'altra forma di previdenza complementare dallo stesso liberamente prescelta; b) ovvero mantenere il TFR secondo il regime di cui all'articolo 2120 del codice civile; tale scelta può essere successivamente revocata e il lavoratore può conferire il TFR maturando a una forma pensionistica complementare dallo stesso prescelta. Il datore di lavoro deve conservare la dichiarazione resa dal lavoratore, al quale ne rilascia copia.

In caso di adesione automatica, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla forma pensionistica complementare di destinazione e inizia a effettuare i relativi versamenti dal mese successivo alla scadenza dei sessanta giorni. Tali versamenti comprendono quanto dovuto dalla data di prima assunzione e l'adesione decorre da detta data.

Con riferimento ai lavoratori non di prima assunzione, contestualmente all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto a fornire informativa al lavoratore sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare e a verificare quale sia stata la scelta in precedenza compiuta dal lavoratore in merito alla previdenza complementare, facendosi rilasciare apposita dichiarazione. Nel caso in cui il lavoratore abbia in essere un'adesione a una forma pensionistica complementare, il datore di lavoro fornisce informativa al lavoratore circa la possibilità per lo stesso di indicare, entro sessanta giorni dalla data di assunzione, a quale forma pensionistica complementare conferire il TFR maturando da tale data, precisando che in difetto si applica il meccanismo di adesione automatica.

Comma 206 -> esonero contributivo lavoratrici madri

L'esonero contributivo parziale a favore delle lavoratrici, dipendenti e autonome, madri di due o più figli previsto dalla Legge di Bilancio 2025 (legge n. 207/2024) viene posticipato al 2027. Nel dettaglio, si ricorda che l'articolo 1, comma 219, della richiamata legge di bilancio per il 2025 – come modificato dall'articolo 6 del decreto-legge n. 95 del 2025, convertito, con modificazioni, dalla legge n.118 del 2025 – prevede che 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, sia riconosciuto, nel limite di spesa di 300 milioni di euro annui, un parziale esonero contributivo della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore. Le lavoratrici di cui al primo periodo devono essere madri di due o più figli e l'esonero contributivo spetta fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo.

Comma 207 -> bonus mamme lavoratrici

Per l'anno 2026, nelle more dell'attuazione dell'esonero contributivo sopra menzionato, alle lavoratrici madri con due figli, dipendenti a tempo determinato e indeterminato, o autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome, comprese le casse di previdenza professionali, titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua, viene riconosciuta una somma, non imponibile ai fini fiscali e contributivi, pari a 60 euro mensili, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività autonoma.

Tale somma è riconosciuta dall'INPS fino al decimo anno di età del figlio più piccolo su richiesta dell'interessata. La medesima somma è riconosciuta anche alle madri lavoratrici, dipendenti o autonome, con tre o più figli fino al mese del compimento del diciottesimo anno da parte del figlio più piccolo, da corrispondere alle madri lavoratrici titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua, in caso di rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il bonus viene erogato in unica soluzione con la mensilità di dicembre 2026.

Commi 210-213 -> incentivi per l'assunzione di lavoratrici madri

Ai datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2026, assumono donne, madri di almeno tre figli di età minore di diciotto anni, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nella misura del 100 per cento, nel limite massimo di 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL. Qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, l'esonero spetta per dodici mesi dalla data dell'assunzione. Se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, l'esonero è riconosciuto nel limite massimo di diciotto mesi dalla data dell'assunzione con il contratto di cui al primo periodo. Qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di

lavoro a tempo indeterminato, l'esonero spetta per un periodo di ventiquattro mesi dalla data dell'assunzione.

Commi 214-218 -> incentivi per la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per i genitori lavoratori

Fermo restando quanto previsto dal capo II del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, a decorrere dal 1° gennaio 2026, al fine di favorire la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata, alla lavoratrice o al lavoratore con almeno tre figli conviventi, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo o senza limiti di età nel caso di figli con disabilità, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, orizzontale o verticale, o nella rimodulazione della percentuale di lavoro in caso di contratto a tempo parziale, che determina una riduzione dell'orario di lavoro di almeno quaranta punti percentuali.

Al fine di incentivare l'applicazione del criterio di priorità di cui al comma 1, ai datori di lavoro privati che consentono ai lavoratori dipendenti di cui al medesimo comma 1 la trasformazione ivi prevista, senza riduzione del complessivo monte orario di lavoro, è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi dalla data di trasformazione del contratto, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo pari a 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Comma 219 -> rafforzamento dei congedi parentali

La disposizione innalza da dodici a quattordici anni il limite di età del figlio per la fruizione del congedo parentale, anche nei casi di adozione, nazionale o internazionale, e di affidamento, con riferimento ai minori fino al quattordicesimo anno dall'ingresso nel nucleo familiare.

Comma 220 -> estesi i congedi per malattia dei figli

La modifica interessa la disciplina dei congedi per malattia dei figli di età superiore a tre anni. Tali congedi, spettanti per i medesimi giorni e in via alternativa tra i genitori, vengono elevati da cinque a dieci giorni lavorativi all'anno il limite di tali congedi fruibili da ciascun genitore e viene ampliato l'ambito soggettivo dell'istituto ai minori di età compresa tra gli otto e i quattordici anni.

Comma 221 -> sostituzione di lavoratrici in maternità

La disposizione prevede la possibilità di prolungare il contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, stipulato per la sostituzione di lavoratrici in congedo di maternità o parentale, consentendo un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita, comunque non superiore al primo anno di età del bambino. Si ricorda che l'art. 4, ai commi 1 e 2, prevede la possibilità per il datore di lavoro di assumere

personale con contratto a tempo determinato, anche in somministrazione, al fine di sostituire le lavoratrici e i lavoratori assenti dal lavoro, in virtù delle disposizioni del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (d. lgs n. 151/2001 - ovvero in congedo di maternità o di paternità o parentale o per malattia del figlio), anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo (salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva).