RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di MARIO CASSARO

Esonero contributivo per la trasformazione dei contratti

La legge di Bilancio 2026 (L. 199/2025) contiene disposizioni volta a incentivare la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale per favorire la conciliazione vita-lavoro.

La legge di Bilancio 2026 (art. 1, c. 214 e ss. L. 199/2025) prevede un diritto di priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per specifiche categorie di lavoratori. La disposizione si inserisce nel più ampio quadro delle politiche di conciliazione tra vita professionale e privata, tema di crescente rilevanza negli ultimi anni.
In dettaglio, a decorrere dal 1.01.2026, il legislatore riconosce un **diritto di priorità alla lavoratrice o al lavoratore che abbia almeno 3 figli conviventi, fino al compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo, termine che viene meno in presenza di figli con disabilità,** caso in cui la priorità opera senza limiti temporali. La scelta legislativa evidenzia una chiara finalità di sostegno alle famiglie numerose, individuando nella soglia dei 3 figli e nella convivenza i criteri discriminanti per l'accesso al beneficio, con particolare attenzione alle situazioni di maggiore fragilità, rappresentate dalla presenza di figli con disabilità.

Il diritto di priorità opera in relazione a diverse ipotesi di **rimodulazione dell'orario** che possono concretizzarsi nella trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, nelle modalità orizzontale o verticale; ovvero nella rimodulazione della percentuale in caso di contratto già a tempo parziale. Elemento che caratterizza la norma è la riduzione dell'orario di lavoro di **almeno 40 punti percentuali.** Tale soglia è evidentemente finalizzata a garantire un'effettiva incidenza della misura sulla conciliazione vita-lavoro, nell'intento di circoscrivere la disposizione alle riduzioni di orario particolarmente rilevanti.

Alla misura si accompagna un sistema di incentivazione che si concretizza **nell'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro,** con esclusione dei premi Inail e nel limite di 3.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile. L'esonero è riconosciuto per la durata massima di 24 mesi dalla trasformazione a condizione che non vi sia una riduzione del complessivo monte orario aziendale.
Quest'ultima condizione merita particolare attenzione poiché, in altri termini, si presume che il datore di lavoro provveda a redistribuire le ore *"liberate"* o a procedere a nuove assunzioni. Tale previsione testimonia la finalità occupazionale della norma, che non intende incentivare una mera riduzione dell'attività lavorativa.
Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, garantendo così che la riduzione contributiva non incida negativamente sui futuri trattamenti previdenziali dei lavoratori interessati.

Per quanto riguarda gli **aspetti procedurali e applicativi** la disposizione in esame demanda a un decreto interministeriale, da adottarsi entro 180 giorni dall'entrata in vigore della legge, le disposizioni attuative della misura con il coinvolgimento del Ministro del Lavoro, del Ministro per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità e del Ministro dell'Economia e delle Finanze.

L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato e non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento, secondo un principio ormai consolidato in materia di incentivi all'occupazione, volto a evitare sovrapposizioni e duplicazioni di benefici. **È invece prevista la piena compatibilità** dell'esonero con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione per nuove assunzioni prevista dall'art. 4 D.Lgs. 216/2023.

La disciplina, pur apprezzabile negli intenti, **presenta alcuni profili che necessitano di chiarimento in sede applicativa** e, auspicabilmente, nel decreto attuativo, tra questi le modalità di esercizio del diritto di priorità e le conseguenze dell'eventuale rifiuto datoriale; inoltre, il requisito della convivenza dei figli potrebbe sollevare questioni interpretative in presenza di affidamenti condivisi o situazioni familiari complesse. Da ultimo, occorrerà chiarire con precisione la condizione dell'invarianza del monte ore complessivo ed i relativi meccanismi di verifica.

Riproduzione vietata - venerdì 02 gennaio 2026