NUOVO BONUS MAMME 2026: FINO A 720 EURO – APERTURA DELLE DOMANDE INPS

Con la **circolare n. 106 del 16 ottobre 2026** e il successivo **messaggio n. 3343 del 20 ottobre 2026**, l'INPS ha fornito le istruzioni operative per richiedere il **Nuovo Bonus Mamme 2026**, previsto dalla Legge di Bilancio 2026.

Il beneficio consiste in un contributo economico di **60 euro mensili, fino a un massimo di 720 euro annui**, riconosciuto direttamente dall'INPS alle lavoratrici madri in possesso dei requisiti previsti.

1. Chi può beneficiare del bonus

Il contributo spetta alle lavoratrici dipendenti (esclusi i rapporti di lavoro domestico) e alle lavoratrici autonome, comprese le professioniste iscritte alle rispettive gestioni previdenziali, che si trovino nelle seguenti condizioni:

- **Madri con 2 figli:** fino al mese di compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo, sia con contratto a tempo determinato sia a tempo indeterminato.
- **Madri con 3 o più figli:** fino al mese di compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo, purché non siano titolari di un rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato nei mesi per i quali richiedono il beneficio.

Per entrambe le categorie è richiesto un **reddito complessivo da lavoro, dipendente e/o autonomo, non superiore a 40.000 euro annui per il 2026**.

Per le madri con almeno 3 figli assunte a tempo indeterminato resta invece applicabile, fino al 31 dicembre 2026 e in presenza dei requisiti previsti, l'esonero del 100% dei contributi previdenziali IVS a carico della lavoratrice.

2. Importo e modalità di pagamento

Il bonus è riconosciuto per ogni mese o frazione di mese di attività lavorativa nel 2026, fino a un massimo di **12 mensilità, pari a 720 euro complessivi**.

L'importo:

- È esente da imposizione fiscale e contributiva.
- Non concorre alla determinazione dell'ISEE.
- Viene erogato direttamente dall'INPS, senza transitare dalla busta paga.

Il pagamento avverrà in un'unica soluzione nel mese di **dicembre 2026**, per le domande definite in tempo utile, oppure a partire da **gennaio 2027**.

3. Presentazione delle domande: scadenze

La domanda deve essere presentata direttamente dalla lavoratrice all'INPS, entro i seguenti termini:

- **31 dicembre 2026:** termine ordinario di presentazione.
- **31 gennaio 2027:** esclusivamente per le lavoratrici che maturano i requisiti nel mese di dicembre 2026.

La richiesta può essere inoltrata attraverso:

- Il sito www.inps.it, accedendo con le proprie credenziali digitali al servizio *Nuovo Bonus Mamme 2026*.
- Il Contact Center INPS (803 164 da rete fissa oppure 06 164164 da rete mobile).
- Gli istituti di patronato.

Si invitano le aziende a informare tempestivamente le lavoratrici potenzialmente interessate, ricordando che la presentazione della domanda è a carico delle stesse e non del datore di lavoro.

AUTO AZIENDALI IN USO PROMISCUO: NUOVE REGOLE PER IL CALCOLO DEL FRINGE BENEFIT DAL 2026

Con il **D. Lgs. n. 148/2026 (Decreto Omnibus)** sono state introdotte, con decorrenza **1° gennaio 2026**, importanti modifiche alle modalità di determinazione del fringe benefit relativo ai veicoli aziendali concessi in uso promiscuo ai dipendenti e collaboratori.

Le principali novità riguardano le percentuali di calcolo, l'anzianità del veicolo e la presenza di optional e accessori.

1. Nuove percentuali di calcolo

Il fringe benefit continua a essere determinato sulla base di una percorrenza convenzionale annua di 15.000 km, utilizzando i costi chilometrici delle tabelle ACI e applicando le seguenti percentuali:

Tipologia di veicolo	Percentuale
Veicoli elettrici	**10%**
Veicoli ibridi plug-in	**20%**
Altri veicoli (benzina, diesel, full hybrid, ecc.)	**50%**

Dal valore così determinato vengono sottratte le somme eventualmente trattenute al dipendente.

2. Nuove maggiorazioni dal 2026

Sono inoltre previste due maggiorazioni del valore del fringe benefit:

- **+50% per i veicoli più datati:** a partire dal 1° gennaio del sesto anno successivo a quello di prima immatricolazione.
- **+5% per optional, accessori e allestimenti:** qualora non siano già valorizzati nelle tabelle ACI e non siano stati acquistati direttamente dal lavoratore.

3. Regime transitorio per i veicoli già assegnati

Restano previste specifiche disposizioni transitorie per i veicoli assegnati negli anni precedenti.

In particolare, continua ad applicarsi il precedente sistema di calcolo, con percentuali dal **25% al 60% in base alle emissioni di CO_2**, ai veicoli:

- Concessi in uso promiscuo dal 1° luglio 2020 al 31 dicembre 2024.
- Ordinati entro il 31 dicembre 2024 e concessi in uso entro il 31 dicembre 2025.

Anche per tali veicoli trovano applicazione, nei casi previsti, le nuove maggiorazioni del 50% e del 5%.

Per i veicoli consegnati entro il 30 giugno 2020 dovrebbe invece continuare ad applicarsi il precedente coefficiente del 30%, senza le nuove maggiorazioni.

Si segnala che alcuni aspetti applicativi restano in attesa di chiarimenti ufficiali da parte dell'Agenzia delle Entrate, in particolare per i veicoli immatricolati entro il 30 giugno 2020 ma consegnati successivamente.

Invitiamo le aziende a verificare le assegnazioni dei veicoli aziendali, con particolare attenzione alla data di immatricolazione, alla data di consegna, all'eventuale presenza di optional e alle maggiorazioni applicabili dal 2026.

NUOVO MODELLO TFR3: OBBLIGHI E ADEMPIMENTI PER I DATORI DI LAVORO

Nuove disposizioni in materia di destinazione del TFR e adesione automatica alla previdenza complementare dal 1° luglio 2026

Con il Decreto Interministeriale del 4 settembre 2026, pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 8 settembre 2026, è stato adottato in via definitiva il nuovo modello TFR3, destinato ai lavoratori dipendenti del settore privato assunti a decorrere dal 1° luglio 2026, con esclusione dei lavoratori domestici.

Il nuovo modello recepisce le modifiche introdotte dalla Legge di Bilancio 2026 in materia di previdenza complementare e destinazione del Trattamento di Fine Rapporto (TFR), con particolare riferimento al nuovo meccanismo di adesione automatica ai fondi pensione.

Il modello TFR3 definitivo sostituisce quello provvisorio precedentemente messo a disposizione dal Ministero. Restano comunque valide le scelte già formalizzate mediante il modello provvisorio, senza necessità di procedere a una nuova compilazione.

Attualmente il modello è disponibile in formato cartaceo. È prevista anche una successiva procedura digitale, che consentirà la compilazione online e l'eventuale trasmissione al datore di lavoro, secondo le modalità che saranno comunicate dal Ministero.

1. A chi si applica il nuovo modello TFR3

Il modello TFR3 deve essere utilizzato per i lavoratori dipendenti del settore privato assunti dal 1° luglio 2026, al fine di acquisire le informazioni relative alla loro posizione previdenziale e, nei casi previsti, formalizzare la scelta sulla destinazione del TFR maturando.

Il modello distingue tra:

- **Lavoratori di prima assunzione:** soggetti che non hanno mai avuto un precedente rapporto di lavoro subordinato nel settore privato.
- **Lavoratori già occupati in precedenza:** soggetti che hanno già avuto rapporti di lavoro subordinato e per i quali occorre verificare le eventuali scelte precedentemente effettuate in materia di TFR e previdenza complementare.

Tale distinzione è fondamentale, poiché le possibilità di scelta del lavoratore variano in funzione della sua situazione previdenziale pregressa.

2. Obblighi informativi del datore di lavoro

Una delle principali novità riguarda il rafforzamento degli obblighi informativi posti a carico del datore di lavoro.

Al momento dell'assunzione, il datore di lavoro è tenuto a consegnare al lavoratore una specifica informativa contenente:

- Le disposizioni previste dai contratti collettivi e dagli eventuali accordi aziendali applicabili in materia di previdenza complementare.
- L'indicazione del fondo pensione destinatario dell'eventuale adesione automatica.
- Le possibilità di scelta riconosciute al lavoratore e il termine di 60 giorni entro il quale esercitarle.
- Le diverse modalità di destinazione del TFR e le conseguenze derivanti dalla mancata comunicazione della scelta.

Il nuovo modello TFR3 prevede inoltre una **specifica dichiarazione sottoscritta dal datore di lavoro**, con la quale quest'ultimo attesta:

- Di aver fornito al lavoratore l'informativa prevista dalla normativa.

- Di aver acquisito il modello TFR3 debitamente compilato e sottoscritto, ove previsto.
- Di aver provveduto alla conservazione della documentazione.
- Di aver consegnato una copia del modello al lavoratore.

Si tratta di adempimenti particolarmente importanti, anche al fine di documentare il corretto assolvimento degli obblighi aziendali.

3. Scelta sulla destinazione del TFR

Le possibilità riconosciute al lavoratore dipendono dalla sua situazione occupazionale e previdenziale.

- **Lavoratori di prima assunzione**

I lavoratori che instaurano per la prima volta un rapporto di lavoro subordinato nel settore privato possono scegliere, entro 60 giorni dall'assunzione, se:

- Mantenere il TFR maturando secondo il regime ordinario previsto dall'art. 2120 del Codice civile, con eventuale versamento al Fondo di Tesoreria INPS nei casi previsti.
- Destinare il TFR a una forma di previdenza complementare, individuata sulla base degli accordi applicabili oppure liberamente scelta dal lavoratore.

- **Lavoratori con precedenti rapporti di lavoro**

Per i lavoratori che hanno già avuto precedenti esperienze lavorative è necessario verificare la destinazione del TFR adottata nei precedenti rapporti.

In particolare, qualora il lavoratore abbia già destinato il proprio TFR a una forma di previdenza complementare e mantenga una posizione previdenziale alimentata dal TFR, non potrà ordinariamente scegliere di mantenerlo in azienda, ma dovrà individuare il fondo pensione al quale conferire il TFR maturando.

Qualora invece non risulti una precedente posizione previdenziale alimentata dal TFR, oppure ricorrano specifiche situazioni di riscatto della posizione, la destinazione del TFR dovrà essere valutata sulla base della situazione individuale e della normativa applicabile.

4. Mancata scelta entro 60 giorni: adesione automatica

Per i lavoratori interessati dal nuovo meccanismo, il termine per esprimere la propria scelta è di 60 giorni dalla data di assunzione, in luogo del precedente termine di sei mesi.

Qualora il lavoratore non manifesti espressamente la propria volontà entro tale termine, nei casi previsti dalla normativa si attiva il meccanismo di adesione automatica alla previdenza complementare.

In tale ipotesi, il TFR maturando viene destinato al fondo pensione individuato secondo le disposizioni di legge e gli accordi collettivi applicabili.

Si precisa che l'adesione automatica non riguarda indistintamente tutti i lavoratori già occupati in precedenza, ma deve essere valutata tenendo conto della loro situazione previdenziale e delle eventuali scelte pregresse.

5. Indicazioni operative per le aziende

Alla luce delle nuove disposizioni, **invitiamo tutte le aziende clienti a prestare particolare attenzione alla gestione delle assunzioni effettuate a decorrere dal 1° luglio 2026.**

In particolare, è necessario:

1. **Consegnare tempestivamente al lavoratore**, in fase di assunzione, l'informativa relativa alla previdenza complementare e il modello TFR3.
2. **Acquisire le informazioni sulla posizione previdenziale pregressa** del lavoratore, verificando eventuali precedenti adesioni a fondi pensione.
3. **Monitorare il termine di 60 giorni** previsto per l'esercizio delle scelte nei casi disciplinati dalla nuova normativa.
4. **Raccogliere e conservare la documentazione sottoscritta**, assicurando il rilascio di una copia al lavoratore.
5. **Comunicare tempestivamente allo Studio le scelte effettuate**, per consentire la corretta gestione del TFR e degli eventuali versamenti alla previdenza complementare.

Particolare attenzione dovrà essere riservata anche ai lavoratori assunti a partire dal 1° luglio 2026 per i quali gli adempimenti non siano ancora stati completati, al fine di verificare la corretta gestione delle scelte e degli eventuali termini già trascorsi.

La corretta e tempestiva gestione di questi adempimenti è essenziale per garantire il rispetto della normativa e prevenire possibili irregolarità nella destinazione del TFR e nella gestione contributiva.

INPS E INAIL – AGGIORNAMENTO DEI TASSI DI INTERESSE E DELLE SANZIONI CIVILI

A seguito dell'aumento al **2,65% del tasso di interesse di riferimento della BCE**, a decorrere dal **16 settembre 2026** sono state aggiornate le misure degli interessi e delle sanzioni civili applicabili ai debiti contributivi INPS e ai premi assicurativi INAIL.

In particolare, i nuovi tassi sono i seguenti:

Tipologia	Tasso annuo
Interessi per rateazioni e differimenti	**4,65%**
Sanzioni civili per omesso o ritardato versamento	**8,15%**
Sanzioni ridotte per pagamento spontaneo entro 120 giorni	**2,65%**
Sanzioni per evasione regolarizzata spontaneamente con pagamento entro 30 giorni dalla denuncia	**8,15%**
Sanzioni per evasione regolarizzata spontaneamente con pagamento entro 90 giorni dalla denuncia	**10,15%**

Per le procedure concorsuali, le sanzioni civili ridotte sono pari al **2,65%** in caso di omissione contributiva e al **4,65%** in caso di evasione.

Si precisa che i nuovi tassi di rateazione si applicano alle domande presentate dal 16 settembre 2026, mentre rimangono invariati i piani di ammortamento già emessi.

Le sanzioni agevolate sono applicabili esclusivamente nel rispetto delle condizioni e delle tempistiche previste dalla normativa.

WELFARE AZIENDALE: SPESE PER FAMILIARI ANZIANI O NON AUTOSUFFICIENTI

Con la **risposta a interpello n. 163/E del 7 agosto 2026**, l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che le spese sostenute per l'assistenza a familiari anziani o non autosufficienti possono beneficiare dell'esenzione fiscale e contributiva prevista per il welfare aziendale **anche in assenza di convivenza con il dipendente**.

In particolare, è possibile utilizzare il welfare aziendale per il pagamento o il rimborso delle **spese di assistenza e ricovero in RSA dei genitori anziani**, anche qualora risiedano altrove.

L'agevolazione si applica ai familiari individuati dalla normativa, senza necessità che siano fiscalmente a carico del dipendente, purché siano rispettate le condizioni previste dall'art. 51, comma 2, lett. f-ter), TUIR.

Resta necessario che il beneficio sia previsto da un piano di welfare rivolto alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee degli stessi.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Studio Dafe STP S.r.l.