

OSSERVATORIO
LABOUR LAW & IR
di Marri Rossetti & Franzosi

Labour Alert

Conciliazione famiglia-lavoro e nuovo esonero contributivo: le disposizioni attuative del Decreto ministeriale del 15 ottobre 2026

2 novembre 2026

Novità 2026

Conciliazione famiglia-lavoro e nuovo esonero contributivo: le disposizioni attuative del Decreto ministeriale del 15 ottobre 2026

Con il Decreto ministeriale del 15 ottobre 2026 sono state definite le modalità di accesso all'esonero previsto dall'art. 6 del D.L. 30 aprile 2026, n. 62, convertito dalla L. 25 giugno 2026, n. 112 a favore delle aziende certificate per la conciliazione tra lavoro e famiglia.
La misura mira a incentivare le imprese ad adottare politiche organizzative a sostegno della famiglia, della maternità, della paternità e dei carichi di cura, riconoscendo alle aziende certificate una riduzione della contribuzione previdenziale a proprio carico.

Requisiti per accedere all'esonero

Per beneficiare dell'agevolazione, l'impresa deve essere in possesso della **certificazione per la conciliazione tra famiglia e lavoro, prevista dall'art. 8, comma 1, lett. e), del D.lgs. n. 184/2025**.

Il decreto definisce i criteri minimi per il rilascio della certificazione, rinviando espressamente alla prassi **UNI/PdR 192:2026,** che costituisce lo standard di riferimento per individuare i requisiti e gli indicatori chiave di prestazione che le imprese devono soddisfare per dimostrare l'effettiva adozione di un sistema di gestione della conciliazione tra vita familiare e lavoro.

La certificazione deve essere rilasciata da **un organismo di valutazione della conformità accreditato secondo le modalità previste dal decreto e ha una validità di 36 mesi.**

Ambiti di intervento

La UNI/PdR 192:2026 individua quattro ambiti principali in cui l'azienda è chiamata a intervenire per favorire la conciliazione tra vita familiare e lavoro. In particolare, i requisiti riguardano:

- l'adozione di misure volte a favorire la **continuità di carriera di madri, padri e caregiver;**
- la **promozione di iniziative dedicate alla salute e alla prevenzione**, quali screening, campagne sanitarie, medicina di genere e assistenza sanitaria integrativa;
- l'introduzione di forme di **flessibilità nei tempi e nelle modalità di lavoro,** che tengano conto delle esigenze familiari;
- la previsione **di supporti economici e di servizi per la cura dei figli**, anche attraverso convenzioni o collaborazioni con soggetti esterni.

La prassi definisce anche una metodologia per il raggiungimento degli obiettivi basata sull'approccio **Family Audit**, che prevede il coinvolgimento dei dipendenti e l'analisi dei loro bisogni. Il livello di attuazione viene poi verificato attraverso specifici indicatori di prestazione (KPI) e la previsione di specifici punteggi.

Misura e durata del beneficio

L'esonero è riconosciuto **fino all'1% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro**, entro il limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda. Il beneficio è parametrato su base mensile ed è fruito direttamente in compensazione dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro.

L'agevolazione decorre dall'entrata in vigore della L. n. 112/2026, per il periodo di validità della certificazione e, in ogni caso, non oltre il 31 dicembre 2028.

Modalità di presentazione della domanda

Le imprese interessate dovranno **presentare domanda all'INPS esclusivamente in via telematica**, secondo le modalità e i termini che saranno definiti dall'Istituto con apposite istruzioni. La domanda potrà essere trasmessa dal legale rappresentante dell'azienda, da un suo delegato oppure dai soggetti abilitati ai sensi dell'art. 1, comma 1, della L. n. 12/1979.

In sede di richiesta, il datore di lavoro dovrà fornire, in particolare, le seguenti informazioni:

- dati identificativi dell'impresa;
- retribuzione media mensile globale stimata per il periodo di validità della certificazione;
- aliquota contributiva datoriale media stimata;
- forza aziendale media stimata;
- identificativo della certificazione, organismo rilasciante e data di rilascio;
- dichiarazione relativa all'assenza di provvedimenti di sospensione dei benefici contributivi.

I datori di lavoro che possiedono una certificazione valida possono **beneficiare dell'esonero contributivo per l'intero periodo di validità della certificazione**, **a condizione che presentino la domanda entro la prima scadenza utile successiva al conseguimento della certificazione,** secondo le istruzioni annuali dell'INPS.

Condizioni per la fruizione e obblighi successivi

La fruizione dell'esonero è subordinata al **rispetto delle condizioni previste dall'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006,** tra cui la **regolarità contributiva attestata dal DURC**, **il rispetto degli obblighi di legge e dei contratti collettivi applicabili** e della **normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro**, nonché delle disposizioni sugli aiuti di Stato.

In caso di rinuncia o revoca della certificazione, l'impresa è tenuta a darne tempestiva comunicazione all'INPS e al Dipartimento per le politiche della famiglia.

L'indebita fruizione dell'agevolazione comporta il recupero dei contributi dovuti e l'applicazione delle sanzioni previste dalla legge, ferma restando l'eventuale responsabilità penale, ove ne ricorrano i presupposti.

L'esonero di cui all'articolo 3 è riconosciuto nel limite **di euro 7 milioni per l'anno 2026 e di euro 12 milioni per ciascuno degli anni 2027 e 2028; in caso di insufficienza delle risorse disponibili rispetto alle domande accoglibili, l'importo del beneficio è proporzionalmente ridotto.**

Indicazioni operative per le aziende

Per le imprese che intendono ottenere la certificazione, è fondamentale avviare un'analisi delle misure già adottate, al fine di verificarne la coerenza e l'adeguatezza rispetto ai diversi ambiti individuati dalla prassi di riferimento.

Qualora emergano lacune, sarà necessario sviluppare e implementare ulteriori politiche e iniziative volte a promuovere la conciliazione tra vita privata e lavoro, tenendo in considerazione le direttive contenute nella prassi UNI/PdR 192:2026.

Nel complesso, l'obiettivo finale è superare una logica basata su interventi isolati, promuovendo un sistema organico e integrato di strumenti in grado di rispondere concretamente ed efficacemente alle esigenze dei lavoratori.

Per maggiori informazioni e approfondimenti:

Emanuele Licciardi
Responsabile Dip. Diritto del Lavoro
e delle Relazioni Industriali

Emanuele.Licciardi@MorriRossetti.it

Seguici su

The Knowledge Firm

MORRI ROSSETTI & FRANZOSI

Piazza Eleonora Duse, 2 | 20122 Milano | MorriRossetti.it