



Studio Bergonzini Cosetta

di Bergonzini Cosetta

Consulente del Lavoro

Rua Muro n° 62 – 41121 Modena (MO)

Tel. 059.225166 – Fax. 059.8630258

E-mail: studio.b@studiobergonzini.it

Pec: c.bergonzini@consulentidellavoropece.it

Sito web: www.studiobergonzini.it

C.F.: BRGCTT60S65F257P – P.IVA: 02190730362

Modena li, 28/01/2026

Oggetto: Novità in materia di rapporto di lavoro dal 2026.

Gentili Clienti,

riepiloghiamo di seguito le principali novità in materia di lavoro introdotte dalla Legge di Bilancio 2026 (Legge 30 dicembre 2025, n. 199, Supplemento ordinario n. 42/L alla GAZZETTA UFFICIALE Serie generale - n. 301), dal Decreto “Milleproroghe” (D.L. 31 dicembre 2025, n. 200) e dal “Decreto Salute e Sicurezza” (Decreto-legge n. 159/2025, convertito in legge n. 198/2025).

Come di consueto, lo Studio si riserva di fornire ulteriori circolari di approfondimento e analisi in base agli aggiornamenti dei documenti di prassi, dal momento che parte delle norme attendono ulteriori decreti interministeriali e circolari applicative utili a renderle operative.

1. LEGGE DI BILANCIO 2026.

RIDUZIONE DELL'ALIQUTA IRPEF DEL SECONDO SCAGLIONE (ART. 1 C. 3)

A partire dal 01/01/2026 viene ridotto dal 35% al 33% il valore dell'aliquota IRPEF del secondo scaglione di reddito imponibile, ossia quello superiore a 28.000 euro e fino a 50.000 euro.

TASSAZIONE DEI RINNOVI CONTRATTUALI (ART. 1 C. 7)

Al fine di favorire l'adeguamento salariale al costo della vita e di rafforzare il legame tra produttività e salario, il c. 7 dispone che gli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti nell'anno 2026, in attuazione di rinnovi contrattuali sottoscritti dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, siano 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%. Tale imposta sostitutiva si applica soltanto ai lavoratori del settore privato con un reddito di lavoro dipendente, nell'anno 2025, non superiore a 33.000 euro.

Si precisa che a tal fine, lo Studio provvederà ad inviarVi apposita dichiarazione da fare firmare ai dipendenti, unitamente alle istruzioni da fornire.
--

TASSAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO (ART. 1 C. 8-9)

I c. 8 e 9 introducono novità in merito ai premi di risultato e le somme erogate a titolo di partecipazione agli utili. In particolare, si prevede:

- per gli anni 2026 e 2027, la riduzione dell'aliquota dell'imposta sostitutiva dal 5% al 1%;
- l'elevamento del limite annuo dell'imponibile ammesso al regime tributario in oggetto a 5.000 euro lordi. 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.

IMPOSTA SOSTITUTIVA SU MAGGIORAZIONI E INDENNITÀ (ART. 1 C. 10-11)

Per il periodo d'imposta 2026, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono assoggettate a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 15% le somme corrisposte, entro il limite annuo di 1.500 euro, ai lavoratori dipendenti a titolo di:

- maggiorazioni e indennità per lavoro notturno ai sensi dell'art. 1, c. 2, D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL);
- maggiorazioni e indennità per lavoro prestato nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale, come individuati dai CCNL;
- indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni, previsti dai CCNL.

Ai fini del limite annuo di cui sopra, non concorrono i premi di risultato e le somme erogate a titolo di partecipazione agli utili assoggettati alle disposizioni dell'art. 1 cc. 182 e seguenti, della L. 208/2015.

Tali misure sono applicate dai sostituti d'imposta del settore privato nei confronti dei titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno 2025, a 40.000 euro.

Si precisa che a tal fine, lo Studio provvederà ad inviarVi apposita dichiarazione da fare firmare ai dipendenti, unitamente alle istruzioni da fornire.

INCREMENTO ESENZIONE BUONI PASTO (ART. 1 C. 14)

Il c. 14 incrementa da 8 a 10 euro la soglia di non imponibilità ai fini del reddito di lavoro dipendente dei buoni pasto elettronici. Viceversa, resta invece ferma a 4 euro la soglia dei buoni pasto cartacei.

DIVIETO DI COMPENSAZIONE CON DEBITI A RUOLO SUPERIORE A 50.000 EURO (ART. 1 C. 116)

Il c. 116 modifica la disciplina delle compensazioni orizzontali in presenza di debiti iscritti a ruolo, riducendo da 100.000 a 50.000 euro il limite dei debiti medesimi oltre il quale scatta il divieto d'utilizzo in compensazione dei crediti tributari.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO NEL 2026 (ART. 1 C. 153-155)

La disposizione in esame prevede lo stanziamento di risorse per l'introduzione di un esonero parziale per l'assunzione a tempo indeterminato e la trasformazione di rapporti di lavoro a termine a tempo indeterminato di personale non dirigenziale per l'anno 2026. Si precisa che le risorse finanziarie stanziato riguardano l'introduzione di un incentivo all'assunzione al fine di:

- incrementare l'occupazione giovanile stabile
- favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate
- sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica
- contribuire alla riduzione dei divari territoriali.

L'incentivo consiste in un esonero parziale dalla quota dei contributi di previdenza sociale a carico dei datori di lavoro (escluso INAIL), per un periodo massimo di 24 mesi. L'operatività dell'incentivo è subordinata all'emanazione di un decreto attuativo del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze.

INCENTIVO ALLA RINUNCIA AL PENSIONAMENTO ANTICIPATO (ART. 1 C. 194)

Viene confermata anche per il 2026 la possibilità di beneficiare dell'incentivo al posticipo del pensionamento di cui all'art. 1 co. 286 della L. 197/2022, seppur limitato alla sola rinuncia della pensione anticipata di cui all'art. 24 co. 10 del DL 201/2011. L'incentivo in parola viene dunque riconosciuto ai lavoratori dipendenti che maturano entro il 31/12/2026 i requisiti per l'accesso alla pensione anticipata e decidono di rinunciarvi. In conseguenza dell'esercizio di tale facoltà verrà meno ogni obbligo da parte del datore di lavoro di versare i contributi IVS della quota a carico del lavoratore.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE: AUMENTO DEDUCIBILITÀ (ART. 1 C. 201)

La Legge modifica l'art. 8, co. 4 del D.lgs. n. 252/2005 e determina l'aumento, a decorrere dal periodo d'imposta 2026, da 5.164,57 a 5.300 euro, del limite annuo di deducibilità dei contributi alle forme di previdenza complementare, versati dal dipendente e dal datore di lavoro o committente, sia volontariamente, sia in base a contratti o accordi collettivi.

La Legge adegua, altresì, il regime speciale previsto dall'art. 8, co. 6 del D.lgs. n. 252/2005 al suddetto limite. Difatti, per effetto della modifica apportata dal co. 201, ai lavoratori di prima occupazione successiva al 01/01/2007 è consentito, nei 20 anni successivi al 5° anno di partecipazione alle forme di previdenza complementare, dedurre dal reddito complessivo contributi eccedenti il nuovo limite annuo di 5.300 euro. In particolare, il maggior importo

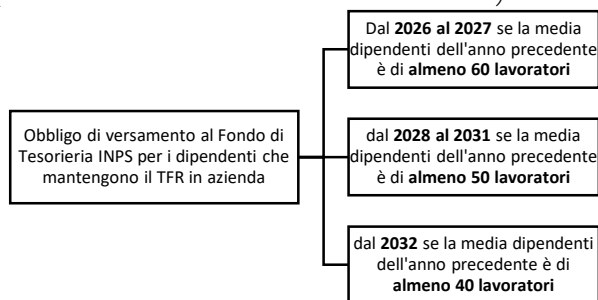
deducibile è pari alla differenza tra l'ammontare complessivo dei contributi deducibili nei primi 5 anni di partecipazione al fondo pensione, ma non effettivamente versati, e i contributi effettivamente versati nei primi 5 anni di partecipazione. Il medesimo maggior importo non può, in ogni caso, essere superiore alla metà del limite annuo di 5.300 euro.

AMPLIAMENTO DELLA PLATEA DEI DATORI TENUTI AL VERSAMENTO DEL TFR AL FONDO DI TESORERIA INPS (ART. 1 C. 203)

Il c. 203 modifica il criterio di individuazione dei datori di lavoro privati che sono tenuti al versamento degli accantonamenti relativi al TFR dei propri lavoratori dipendenti al Fondo di Tesoreria INPS. Resta fermo che l'obbligo non sussiste con riferimento ai dipendenti per i quali gli accantonamenti in oggetto siano destinati a una forma di previdenza complementare.

La prima modifica concerne il riferimento temporale per il computo dei dipendenti, mentre resta fermo che l'obbligo si applica ai datori privati che abbiano un numero di lavoratori dipendenti pari o superiore a 50. La novella prevede che, con effetto dai periodi di retribuzione successivi al 31 dicembre 2025, siano ricompresi nell'ambito dell'obbligo anche i datori che raggiungano o superino, o abbiano raggiunto o superato, la suddetta soglia di 50 dipendenti negli anni successivi a quello di inizio dell'attività e che il relativo computo avvenga sulla base della media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di retribuzione considerato. Si ricorda che, 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.

L'effetto della suddetta novella, per gli anni 2026 e 2027, non opera qualora la media annuale (del relativo anno precedente) sia inferiore a 60 lavoratori dipendenti. La novella, inoltre, prevede, con effetto sui periodi di retribuzione decorrenti dal 1° gennaio 2032, la riduzione da 49 a 39 del numero di lavoratori dipendenti oltre il quale, per il datore di lavoro, si applica l'obbligo in oggetto (fermo restando il suddetto riferimento alla media annuale dell'anno precedente all'anno di volta in volta in corso).



ADESIONI ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER I LAVORATORI DEL SETTORE PRIVATO (ART. 1 C. 204-205)

Il c. 204 modifica la disciplina del D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252, con riferimento alle modalità di conferimento tacito o automatico (cd. silenzio-assenso) alle forme di previdenza complementare degli accantonamenti relativi ai trattamenti di fine rapporto dei lavoratori dipendenti privati (silenzio-assenso i cui effetti vengono ora ampliati, con riguardo alle altre forme di contribuzione da parte del datore di lavoro e del lavoratore) e ai connessi obblighi, a carico dei datori di lavoro privati, di informazione ai lavoratori in materia di previdenza complementare. Il c. 205 prevede che **le suddette disposizioni di cui al c. 204 si applichino a decorrere dal 1° luglio 2026** e che entro la medesima data la Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP) adegui le proprie istruzioni.

Si riassumono di seguito le nuove disposizioni di cui ai commi 204 e 205:

Disciplina del silenzio-assenso per il conferimento del TFR alla previdenza complementare

Il principio del conferimento del TFR in assenza di diverse dichiarazioni di volontà si applica:

- così come già previsto dalla disciplina previgente, ai lavoratori di prima assunzione del settore privato, esclusi i lavoratori domestici;
- ai lavoratori non di prima assunzione, limitatamente ai casi in cui abbiano già in essere, prima dell'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro dipendente, un'adesione a una forma pensionistica collettiva, prevista da accordi collettivi, anche territoriali o aziendali.
- Si precisa che in caso di più forme pensionistiche collettive, si fa riferimento a quella a cui ha aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda, salvo diverso accordo aziendale.

Ciò comporta la devoluzione dell'intero TFR e la contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore nella misura definita dagli accordi. Inoltre, in assenza di accordi di natura collettiva, la forma pensionistica di destinazione dell'adesione automatica è quella residuale individuata ai sensi del DM 31/03/2020 n. 85.

Rinuncia all'adesione automatica

Entro 60 giorni dalla data di prima assunzione, il lavoratore può comunque scegliere di rinunciare all'adesione automatica e:

- conferire l'intero TFR maturando a un'altra forma di previdenza complementare dallo stesso liberamente prescelta;
- ovvero mantenere il TFR secondo il regime di cui all'art. 2120 c.c.; tale scelta può essere successivamente revocata e il lavoratore può conferire il TFR maturando a una forma pensionistica complementare dallo stesso prescelta.

Adempimenti del Datore di lavoro

In caso di adesione automatica il datore di lavoro deve:

- darne comunicazione alla forma pensionistica complementare di destinazione;
- effettuare i relativi versamenti dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni riservati al lavoratore per la rinuncia all'adesione automatica;
- nel caso di prima assunzione del lavoratore, il datore di lavoro è tenuto a fornire a quest'ultimo, al momento dell'assunzione, un'informativa circa gli accordi collettivi applicabili, il meccanismo di adesione automatica, la forma pensionistica complementare destinataria dell'adesione automatica e le diverse scelte disponibili e sulla relativa tempistica;
- Se il lavoratore non è di prima assunzione, il datore di lavoro deve fornire, contestualmente all'assunzione, un'apposita informativa al lavoratore sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare e verificare quale sia stata la scelta compiuta in precedenza dal lavoratore, facendosi rilasciare apposita dichiarazione scritta.

Qualora il lavoratore abbia già in essere un'adesione a una forma pensionistica complementare, il Datore di lavoro è tenuto a fornire un'informativa al lavoratore circa la possibilità per lo stesso di indicare, entro 60 giorni dalla data di assunzione, a quale forma pensionistica complementare conferire il TFR maturando da tale data, precisando che in difetto, troverà applicazione il meccanismo di adesione automatica.

Versamento delle quote di TFR presso una nuova forma pensionistica complementare

Viene modificato l'art. 14 co. 6 del D.Lgs. 252/2005, ossia la norma sul diritto del lavoratore al versamento alla nuova forma pensionistica complementare da lui prescelta, nell'ambito della possibilità di trasferimento della posizione individuale da una forma complementare all'altra, degli accantonamenti inerenti alle nuove quote di TFR e degli eventuali contributi a carico del datore di lavoro. Nel dettaglio, viene soppressa la clausola secondo cui il diritto a tali versamenti spetta nei limiti e secondo le modalità posti dai contratti o accordi collettivi di lavoro, anche aziendali.

Si precisa che alla luce delle novità sopra esposte, si renderà necessario l'aggiornamento della relativa modulistica da consegnare ai dipendenti, per cui tuttavia si attendono chiarimenti e idonea documentazione ufficiale. Pertanto, non appena lo Studio ne sarà in possesso, provvederemo ad inviare quanto necessario a tutte le aziende clienti.

MISURA D'INTEGRAZIONE AL REDDITO DELLE LAVORATRICI MADRI CON 2 O PIÙ FIGLI (ART. 1 C. 206-207)

Il c. 206 modifica l'art. 1, c. 219, della Legge di Bilancio per l'anno finanziario 2025, posticipando dal 2026 al 2027 la misura consistente nell'esonero contributivo parziale a favore delle lavoratrici, dipendenti e autonome, madri di due o più figli. Il c. 207 prevede il riconoscimento, per il 2026, alle lavoratrici madri dipendenti o autonome con 2 figli, e sino al compimento del 10° anno di età, aventi un reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro annui, di una somma di 60 euro mensili per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo. La medesima misura di integrazione del reddito è riconosciuta anche alle lavoratrici madri, dipendenti e autonome, con più di 2 figli, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo, titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua, a condizione che il reddito da lavoro non consegua da attività di lavoro dipendente a tempo indeterminato e, in ogni caso, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo non coincidenti con quelli di vigenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Viene infine specificato che le mensilità, che spettano nel periodo 1° gennaio 2026 e fino al mese di novembre, sono corrisposte in un'unica

soluzione in sede di liquidazione della mensilità di dicembre 2026 e che questi importi non rilevano ai fini della determinazione dell'ISEE.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER L'ASSUNZIONE DI MADRI LAVORATRICI (ART. 1 C. 210-213)

Viene previsto il riconoscimento di un esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro in favore dei datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2026, assumono donne, madri di almeno 3 figli di età minore di 18 anni, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

Tale esonero è riconosciuto nel limite massimo di importo di 8.000 euro annui (esclusi premi e contributi INAIL) per la durata di:

- 24 mesi dalla data di assunzione, se a tempo indeterminato;
- 12 mesi dalla data di assunzione, se l'assunzione è a tempo determinato, anche in somministrazione;
- 18 mesi, dalla data di assunzione a tempo determinato, se il relativo contratto è trasformato da tempo determinato a tempo indeterminato.

INCENTIVI PER LA TRASFORMAZIONE A TEMPO PARZIALE DEI CONTRATTI DI LAVORO PER ALCUNE CATEGORIE DI SOGGETTI (ART. 1 C. 214-218)

Il c. 214 dispone che, fermo restando quanto previsto dal Capo II del D.Lgs. 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 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, 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 40 punti percentuali. Al fine di incentivare l'applicazione del criterio di priorità sopramenzionato, ai datori di lavoro privati che consentono ai lavoratori dipendenti di cui sopra la trasformazione ivi prevista, senza riduzione del complessivo monte orario di lavoro, è riconosciuto, per un periodo massimo di 24 mesi dalla data di trasformazione del contratto, l'esonero dal versamento del 100% 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. L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e di apprendistato e non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

Si precisa infine che il c. 216 demanda a un DM, emanato secondo la procedura e il termine previsti dal medesimo comma, la definizione delle disposizioni attuative dell'esonero.

CONGEDI PARENTALI E CONGEDI PER MALATTIA DI FIGLI MINORENNI (ART. 1 C. 219-220)

Viene esteso l'ambito di applicazione dei congedi parentali dei lavoratori dipendenti. In particolare, l'ampliamento concerne l'applicabilità anche con riferimento ai figli di età compresa tra i 12 e i 14 anni e, in caso di adozione, nazionale o internazionale, o di affidamento, con riferimento ai minori fino al 14° anno di ingresso nella famiglia, anziché fino al 12° anno. Inoltre, viene modificata la disciplina dei congedi dei lavoratori dipendenti per malattia dei figli di età superiore a 3 anni (congedi spettanti, per il medesimo giorno, in via alternativa a uno dei genitori), elevando da 5 a 10 giorni lavorativi all'anno il limite di tali congedi fruibili da ciascun genitore ed estende l'applicabilità dell'istituto con riferimento ai minori di età compresa tra 8 e 14 anni.

PROLUNGAMENTO DEL CONTRATTO DI LAVORO STIPULATO IN SOSTITUZIONE DELLE LAVORATRICI IN CONGEDO (ART. 1 C. 221)

Al fine di favorire la conciliazione vita-lavoro e garantire la parità di genere sul lavoro, si interviene sull'art. 4, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, aggiungendo, dopo il c. 2, un ulteriore c. 2-bis, prevedendo la possibilità di prolungare il contratto di lavoro della lavoratrice o del lavoratore assunti a tempo determinato al fine di sostituire le lavoratrici in congedo di maternità o parentale ai sensi del D.Lgs. 151/2001, per un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita, di durata, comunque, non superiore al 1° anno di età del bambino.

Si precisa che resta salva la facoltà del datore di lavoro di interrompere il rapporto di lavoro a tempo determinato in sostituzione al rientro della lavoratrice sostituita, senza avvalersi del periodo di affiancamento ulteriore previsto dalla Legge di Bilancio 2026; pertanto, si invitano le aziende a dare comunicazione allo Studio della propria intenzione come di consueto alla richiesta della relativa scadenza contrattuale, per permettere di redigere eventuali comunicazioni aggiuntive ai dipendenti interessati.

2. DECRETO MILLEPROROGHE.

POLIZZE ASSICURATIVE PER DANNI CATASTROFALI

Slitta al 31/03/2026 il termine entro cui dotarsi di polizze contro i rischi catastrofali **per micro e piccole imprese**:

- **che esercitano l'attività di somministrazione di alimenti e bevande, ex art. 5 della L. 287/91;**
- **turistico ricettive.**

È prorogato anche il termine per la stipula dei contratti assicurativi in questione da parte delle **imprese della pesca e dell'acquacoltura**, che sono tenute ad adempiere sempre entro il 31/03/2026.

Alla luce delle novità, il quadro è il seguente:

- **Per le piccole e microimprese non appartenenti ai settori suddetti**, il termine per dotarsi delle assicurazioni a copertura dei danni relativi alle immobilizzazioni materiali direttamente cagionati da calamità naturali ed eventi catastrofali verificatisi sul territorio nazionale è rimasto quello del 31/12/2025. Sono interessate, in particolare le imprese:
 - che occupano meno di 50 persone e realizzano un fatturato annuo o un totale di bilancio annuo non superiori a 10 milioni di euro (piccole imprese);
 - che occupano meno di 10 persone e realizzano un fatturato annuo oppure un totale di bilancio annuo non superiori a 2 milioni di euro (microimprese);secondo le definizioni di cui alla raccomandazione 2003/361/Ce.
- **Le micro e piccole imprese della ristorazione e del turismo** hanno tempo, invece, fino al 31/03/2026. Sono coinvolti dal rinvio, pertanto, ristoranti, trattorie, pizzerie, birrerie, bar, gelaterie, pasticcerie, ma anche sale da ballo, sale da gioco, locali notturni, stabilimenti balneari ed esercizi similari, se vi avviene la somministrazione di alimenti e bevande (art. 5 comma 1 lett. c) L. 287/91). Quanto alle imprese turistico ricettive, queste comprendono alberghi, ostelli, bed and breakfast organizzati in forma d'impresa, affittacamere, case vacanze.
- **I termini per grandi e medie imprese, invece, sono già scaduti**: per le prime, la polizza catastrofale doveva essere stipulata entro il 31/03/2025, con la previsione che le sanzioni si applichino decorsi novanta giorni dalla data di decorrenza dell'obbligo assicurativo (dal 30/06/2025). Il termine per le medie imprese, invece, era il 1° ottobre 2025.

MANCATA PROROGA INCENTIVI ALL'AUTOIMPRENDITORIALITÀ E ASSUNZIONI D.L. 60/2024

Nel testo pubblicato in Gazzetta Ufficiale non risultano prorogate di un ulteriore anno le seguenti agevolazioni, che pertanto hanno terminato la loro validità al 31/12/2025:

- incentivi per favorire l'occupazione giovanile;
- incentivi per favorire l'occupazione delle lavoratrici svantaggiate;
- incentivi per sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno;
- incentivi all'autoimpiego nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e per la transizione digitale ed ecologica.

3. DECRETO SALUTE E SICUREZZA.

Con il decreto Salute e Sicurezza (D.L. n. 159/2025 convertito in legge n. 198/2025) il legislatore ha posto alcuni importanti dettagli ed integrazioni sulla normativa inerente alla sorveglianza sanitaria, introducendo una nuova fattispecie di visita medica. Richiede, inoltre, urgenti interventi per definire aspetti inerenti alle condizioni e alle modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e dell'alcoldipendenza negli ambienti di lavoro e promuove attività di prevenzione oncologica per il tramite del medico competente o in previsione nei CCNL.

Tra le principali novità di interesse per i datori di lavoro, si segnalano:

- l'introduzione del codice univoco anticontraffazione al badge di cantiere, nonché l'estensione della tessera di riconoscimento ad altri ambiti considerati a rischio più elevato;
- l'inasprimento delle sanzioni per le imprese sprovviste di patente a crediti e un generale potenziamento dell'attività di vigilanza e dei controlli da parte dell'INL;
- la registrazione delle attività di formazione dei dipendenti all'interno di un fascicolo elettronico integrato con il Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL);
- la specifica che gli indumenti di lavoro costituiscono DPI;
- la tutela assicurativa garantita agli studenti che svolgano attività di formazione scuola-lavoro estesa ai c.d. infortuni in itinere;

- l'obbligo, a decorrere dalla data del 1° aprile 2026, per i datori di lavoro privati, per fruire dei benefici contributivi, comunque denominati e finanziati con risorse pubbliche, per l'assunzione di personale alle proprie dipendenze, di pubblicare la disponibilità della posizione di lavoro richiesta sul SIISL;
- la possibilità di comunicazioni obbligatorie semplificate dal 1° aprile 2026 tramite il sistema SIISL;
- la puntualizzazione che i controlli sanitari obbligatori per i lavoratori, fatta eccezione per quelli in fase preassuntiva, devono essere computati nell'orario di lavoro;
- la previsione di visite mediche prima o durante il turno per i lavoratori ad alto rischio di infortunio, in presenza di ragionevole motivo di ritenere che il lavoratore si trovi sotto l'effetto conseguente all'uso di alcol o di sostanze stupefacenti o psicotrope.

Le disposizioni contenute nel D.L. n. 159/2025 sono in vigore dal 31 ottobre 2025, fatte salve diverse decorrenze specifiche.

SORVEGLIANZA SANITARIA E PROMOZIONE DELLA SALUTE

Come noto, il D.Lgs. n. 81/2008 (c.d. Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro) è la principale norma di riferimento, successivamente integrata dal D.L. n. 106/2009, convertito con modificazioni dalla Legge n. 88/2009, per la disciplina della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nello specifico, il D.L. n. 159/2025 ha introdotto le seguenti novità in materia di sorveglianza sanitaria:

- le attività di formazione obbligatoria sulla salute e sicurezza devono essere considerate parte dell'orario di lavoro, ad eccezione di quelle svolte in fase preassuntiva; Si precisa che trattasi di un principio già consolidato a livello giurisprudenziale, tuttavia, il chiarimento, andando ad integrare direttamente la norma, permette di ridurre le possibili ambiguità interpretative.
- tra i compiti del medico competente, è stato previsto il nuovo obbligo di informazione ai lavoratori sull'importanza della prevenzione sui tumori, nonché la promozione degli screening oncologici in base ai LEA (Livelli Essenziali di Assistenza), con l'appoggio di campagne informative del Ministero della Salute;
- entro 12 mesi dovrà essere adottato un Decreto del Ministero della Salute per definire i requisiti delle strutture esterne, pubbliche o private, presso le quali il medico competente opera come dipendente o collaboratore per la sorveglianza sanitaria, garantendo in questo modo standard uniformi e chiari;
- per i lavori ad alto rischio di infortuni sono state introdotte delle visite mediche, rientranti nella sorveglianza sanitaria, effettuabili prima o durante il turno, per verificare che i lavoratori non siano sotto l'effetto conseguente all'uso di alcol o di sostanze stupefacenti o psicotrope, qualora ci siano ragionevoli motivi di sospetto che il lavoratore sia sotto l'effetto di tali sostanze. La visita medica è volta anche alla verifica di assenza di situazioni di dipendenza da alcol.

Si precisa che ad oggi non è stato definito come valutare la presenza del "ragionevole motivo" che giustifichi la visita medica. Si confida quindi in una precisazione al fine di limitare il possibile contenzioso.

Infine, oltre alle novità sopra esposte, si desidera ricordare a tutte le aziende l'importanza della seguente comunicazione:

SOSPENSIONE DELLA PRESTAZIONE DI CASSA INTEGRAZIONE IN CASO DI ATTIVITÀ LAVORATIVA

Si ricorda che, indipendentemente dalla durata dell'attività lavorativa, il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato o autonomo nel periodo di integrazione salariale non ha diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate.

Inoltre, il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale INPS dello svolgimento dell'attività.

Per quanto riguarda i rapporti di lavoro subordinato, la norma prevede che le comunicazioni a carico dei datori di lavoro (modello UNILAV), sono valide al fine dell'assolvimento dell'obbligo di comunicazione di cui trattasi.

Cordiali saluti,

Studio Bergonzini Cosetta