

LEGGE DI BILANCIO DECRETO SICUREZZA

Lo scenario che attende imprese e professionisti per il 2026

Relatori:

Barbara Garbelli – Gianluca Pillera – Massimiliano Matteucci
(coordinatori formazione AREA LAVORO ILSOLE24ORE)



Le novità fiscali per l'anno 2026

A cura di Massimiliano Matteucci



PREVISIONE DISCIPLINA IRPEF (ART.1 COMMI 3 e 4)

Dopo la significativa revisione operata lo scorso anno, il Legislatore, confermando il quadro normativo vigente, con l'attuale articolo 2 apporta solo alcune modifiche riguardanti:

- l'aliquota IRPEF per lo scaglione di reddito da € 28.001 a € 50.000;
- la detrazione di alcuni oneri per i soggetti con reddito superiore a € 200.000.

Con la modifica alla lettera b), comma 1, articolo 11, TUIR, gli scaglioni di reddito e le relative aliquote IRPEF risultano così fissate:

SCAGLIONI DI REDDITO ANNUO	ALIQUOTA APPLICATA	IMPOSTA LORDA 2026 (margine scaglione)	IMPOSTA LORDA 2025 (margine scaglione)	DIFFERENZA
da zero euro a 28.000 euro	23%	6.440 euro	6.440 euro	zero
da 28.001 euro a 50.000 euro	33% (35% nel 2025)	7.700 euro	7.260 euro	440 euro
da 50.001 euro	43%	(non calcolabile)	(non calcolabile)	zero

Il beneficio fiscale si traduce in una minore tassazione che investe, tuttavia:

- **solamente i lavoratori che producono reddito complessivo annuo superiore a 28.000 euro;**
- **solamente i lavoratori che producono reddito complessivo annuo superiore a 50.000 euro godranno del beneficio totale di 440 euro annui;**
- anche i lavoratori cessati nel 2025 che percepiranno il Trattamento di Fine Rapporto nel 2026 godranno del beneficio **nella determinazione dell'aliquota media da applicare allo stesso.**

DETRAZIONI IRPEF PER ONERI E SPESE

Con l'introduzione dell'articolo 16-ter del TUIR, a decorrere dal 2025, per i contribuenti con **reddito complessivo superiore a 75.000 euro** le detrazioni IRPEF per oneri e spese (con alcune specifiche esclusioni) sono riconosciute **entro un limite massimo complessivo**. Tale limite varia **in funzione del livello di reddito** (fino a 100.000 euro oppure oltre 100.000 euro) e **del numero di figli fiscalmente a carico**.

Inoltre, con l'introduzione del **nuovo comma 5-bis** dell'articolo 16-ter, è previsto che per i contribuenti con **reddito complessivo superiore a 200.000 euro**, fermo restando quanto sopra indicato, l'importo della detrazione spettante sia **ridotto di 440 euro** con riferimento alle seguenti voci:

- **oneri detraibili nella misura del 19%**, con esclusione delle spese sanitarie di cui alla lettera c), comma 1, articolo 15 del TUIR;
- **erogazioni liberali a favore dei partiti politici**, di cui all'articolo 11 del D.L. n. 149/2013;
- **premi di assicurazione** contro il rischio di eventi calamitosi, di cui al comma 4, quinto periodo, dell'articolo 119 del D.L. n. 34/2020.

Ne consegue che il **livello massimo di detrazioni fruibili annualmente**, in relazione sia alla composizione del nucleo familiare sia al reddito complessivo percepito, risulta conseguentemente rimodulato.

Detrazioni fiscali in base ai figli a carico e al reddito complessivo

Figli a carico (coefficiente)	 75.000 < RC ≤ 100.000*	 100.000 < RC ≤ 200.000*	 RC > 200.000
♦ Nessun figlio a carico (0,50)	7.000 euro	4.000 euro	3.560 euro
♦ 1 figlio a carico (0,75)	9.800 euro	5.600 euro	5.160 euro
♦ 2 figli a carico (0,85)	11.900 euro	6.800 euro	6.360 euro
♦ 3 figli a carico o almeno un figlio con disabilità (L. 104/92)	14.000 euro	8.000 euro	7.560 euro

① La detrazione spetta per intero sugli interessi passivi per prestiti/mutui agrari e mutui ipotecari, su alcuni premi per assicurazione (cfr. Aggiornamento AP n. 006/2025) e sulle spese sanitarie.

① La limitazione riguarda esclusivamente gli oneri detraibili al 19% (escluse le spese sanitarie), le erogazioni liberali a favore di partiti politici e i premi di assicurazione per rischio eventi calamitosi.

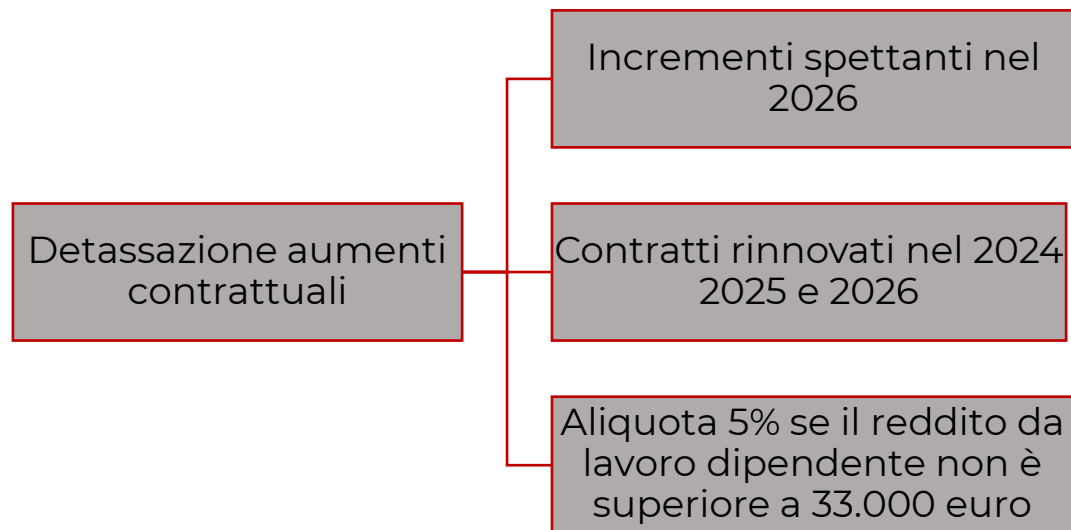
Si rammenta che ai fini in esame è applicabile anche il comma 3-bis, articolo 15, TUIR, introdotto ad opera del comma 629, articolo 1, Legge n. 160/2019, che prevede la riduzione della detrazione spettante per gli oneri di cui all'articolo 15, TUIR per i contribuenti con reddito superiore a 120.000 euro, fino all'azzeramento in presenza di redditi superiori a 240.000 euro.

DETAZZAZIONE DEGLI AUMENTI CONTRATTUALI (ART.1 comma 7)

Il primo comma dell'attuale articolo 4 del disegno di Legge di Bilancio 2026 introduce una norma su cui molto si è discusso negli ultimi anni, vale a dire la **detassazione degli incrementi retributivi** legati ai **rinnovi dei contratti collettivi**, con il dichiarato intento di favorire l'adeguamento salariale al costo della vita e la produttività del lavoro.

Nello specifico, l'attuale formulazione prevede che: **limitatamente all'anno 2026**,

- Per gli aumenti retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti del settore privato,
- in conseguenza di **rinnovi contrattuali sottoscritti dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026**,
- siano assoggettati ad **imposta sostitutiva dell'IRPEF** e delle relative addizionali regionali e comunali, nella misura del **5%**,
- a condizione che il lavoratore sia titolare di un **reddito da lavoro dipendente** di importo **non superiore a 33.000 euro**.



DETAZZAZIONE DEGLI AUMENTI CONTRATTUALI (ART.1 comma 7)

Il lavoratore ha la possibilità di **rinunciare, mediante una dichiarazione scritta**, al regime agevolato, con la conseguente **applicazione dell'ordinaria tassazione IRPEF**.

*Tuttavia, la formulazione attuale della norma **solleva diverse perplessità** e lascia emergere alcune **criticità operative**.*

Si osserva che l'imposta sostitutiva sembrerebbe applicarsi **esclusivamente agli incrementi retributivi riconosciuti nel corso del 2026**, a partire da **qualsiasi mese dell'anno**. Derivanti da rinnovi sottoscritti nel periodo 2024-2026, ma non previsti in erogazione nel 2026, non beneficranno della misura.

In aggiunta, la **formulazione normativa appare eccessivamente generica**, non chiarendo se ci si riferisca ai **contratti collettivi nazionali** oppure a quelli **di secondo livello** (aziendali o territoriali), né se siano inclusi solo i **contratti sottoscritti ai sensi dell'articolo 51 del D.lgs. n. 81/2015**, ossia quelli stipulati da **organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale**.

Alla luce del testo attuale, si ritiene che **l'aliquota agevolata possa applicarsi agli aumenti retributivi decorrenti nel 2026**, purché previsti da **rinnovi contrattuali sottoscritti nel 2024 2025 o 2026, a prescindere dal livello** (nazionale, territoriale o aziendale) e **dalla rappresentatività delle parti firmatarie**.

Infine, resta **non definito il criterio temporale** per individuare il **reddito di lavoro dipendente rilevante** ai fini dell'accesso all'agevolazione. In assenza di una diversa indicazione, si ritiene corretto considerare il **reddito da lavoro dipendente riferito all'anno 2026**. Qualora si fosse inteso diversamente, la norma avrebbe dovuto indicarlo esplicitamente, **come già avviene per la detassazione delle maggiorazioni**, dove si fa chiaro riferimento al **reddito percepito nel 2025**.

DETAZZAZIONE DEGLI AUMENTI CONTRATTUALI (ART.1 comma 7)

SETTORE	CCNL INCLUSI
Artigianato	Calzature · Panificatori Artigiani · Edili Artigianato · Metalmeccanici Artigiani · Grafica Editoria Artigianato · Tessili Moda Artigianato · Acconciatura Estetica
Industria manifatturiera	Industria Alimentare · Chimica Industria · Gomma Plastica Industria · Ceramica Industria · Legno Industria · Lapidei Industria
Edilizia (Industria)	Edili Industria
Commercio e Servizi	Terziario Distribuzione Servizi · Agenzie Immobiliari · Centri Elaborazione Dati
Turismo e Pubblici esercizi	Ccnl Turismo Alberghi Imprese · Turismo Pubblici Esercizi · Imprese Viaggi E Turismo
Trasporti e logistica	Autoferrotranvieri · Trasporto Merci
Energia	Energia e Petrolio
Cooperative	Cooperative Sociali · Coop Alimentari · Credito Cooperativo
Assicurazioni e Finanza	Assicurazioni
Dirigenza	Dirigenti Industria · Dirigenti Commercio
Istruzione	Scuole Private Laiche

DETAZZAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITA' (ART.1 comma 9)

Come già indicato il comma 385 dell'articolo 1 della Legge di Bilancio 2025 aveva stabilito, per:

- **i premi di importo variabile**, la cui corresponsione è connessa a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione che siano misurabili e verificabili, nonché
- **le somme riconosciute a titolo di partecipazione agli utili dell'impresa**, erogati negli anni 2026 e 2027, in accordo al principio di cassa, la norma si intende nel senso che beneficiano della riduzione le erogazioni che avvengono nel 2026 e 2027 anche se relative ad accordi precedenti, una riduzione temporanea dell'aliquota dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, dal 10% al 5%, entro un limite annuo detassabile pari a **5.000 euro** e a beneficio dei lavoratori dipendenti che, nel periodo d'imposta precedente, non abbiano percepito redditi da lavoro dipendente superiori a **80.000 euro**.

NEW NOVITÀ

L'attuale **articolo 1 comma 9 della Legge di Bilancio 2026** interviene modificando:

- **con il comma 2**, il richiamato comma 385 dell'articolo 1;
- **con il comma 3**, il comma 182 dell'articolo 1 della Legge n. 208/2015;

prevedendo che:

- la riduzione dell'aliquota al **5%** si applichi **esclusivamente per l'anno 2025**;
- per gli anni **2026 e 2027**, l'imposta sostitutiva sia fissata al **1%**, entro un **tetto massimo di 5.000 euro annui**.

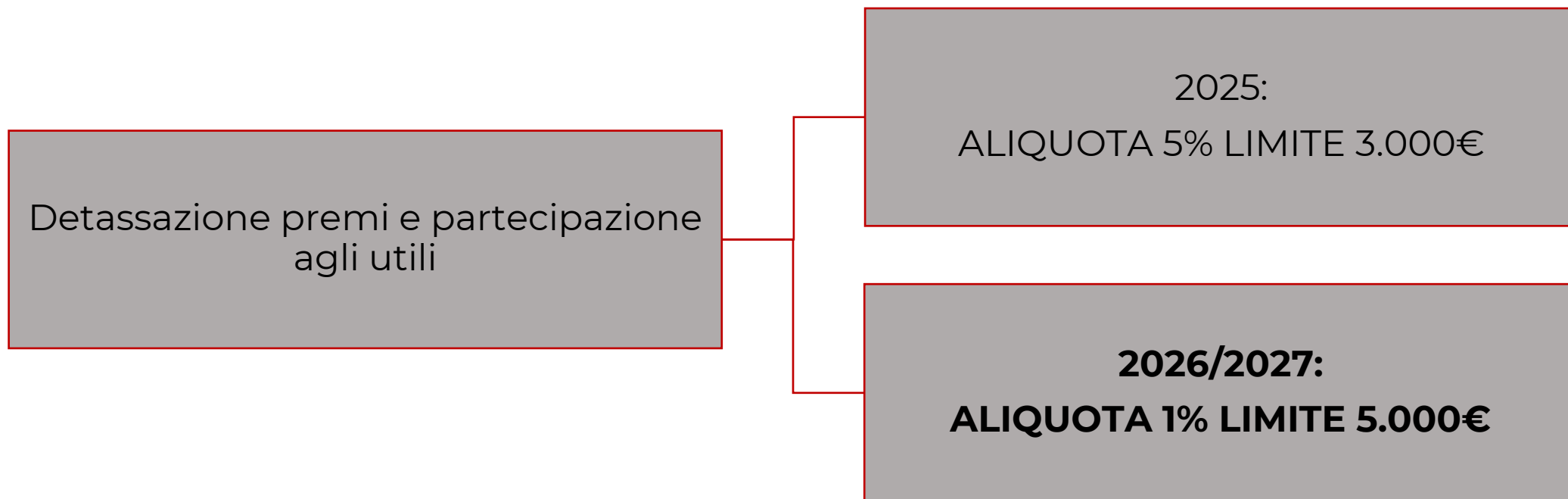
Allo stato attuale, pertanto, la norma si interpreta nel senso che il limite massimo deve intendersi come somma dei due anni;

- si applica automaticamente, laddove possibile, salvo richiesta scritta da parte del lavoratore in termini di non applicazione,
- la conversione del premio di risultato in servizi di welfare aziendale è di conseguenza rideterminata.



ATTENZIONE:

Il tetto annuo detassabile di **4.000 euro**, riconosciuto alle imprese che attuano un **coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro**, qualora **premi e utili** siano corrisposti in base a **contratti collettivi aziendali o territoriali sottoscritti entro il 24 aprile 2017**, si considera **non più rilevante** ai fini applicativi per gli anni **2026 e 2027**, in quanto il **nuovo limite più elevato** previsto per la **platea generale dei lavoratori** risulta **più favorevole** rispetto a quanto stabilito dal **comma 189, articolo 1, della Legge n. 208/2015**.



DETAZZAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITA' (ART.1 comma 9)

Premio di risultato: è legato al raggiungimento di obiettivi stabiliti attraverso **contrattazione collettiva di secondo livello** (aziendale o territoriale). Si caratterizza per la sua **variabilità** e **misurabilità**.

Una volta raggiunti gli obiettivi, il premio viene **erogato** e, se sussistono i presupposti, può essere **detassato** (salvo rinuncia del lavoratore).

DETAZZAZIONE: QUANDO SI APPLICA

- ✓ Si applica una **tassazione agevolata sostitutiva** dell'**I.R.P.E.F.** e delle **addizionali**
- ✓ Riguarda solo i lavoratori con **reddito da lavoro dipendente annuo non superiore a 80.000 euro** (nell'anno precedente)
- ✓ Il lavoratore può, se previsto dall'accordo, **convertire** in tutto o in parte il premio in **servizi di welfare aziendale**

DISPOSIZIONI SULLA TASSAZIONE DEI TRATTAMENTI ACCESSORI – MAGGIORAZIONI E INDENNITA' (ART.1 commi 10 e 11)

Solo per l'anno 2026, si introduce una **tassazione agevolata e sostitutiva dell'I.R.P.E.F. applicata sulle maggiorazioni e indennità previste dai C.C.N.L.** che avrà le seguenti caratteristiche

- si applica su un importo massimo di 1.500 euro annuo,
- è pari al 15%
- si applica esclusivamente su
 - a) maggiorazioni e indennità per **lavoro notturno** ai sensi di legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro (C.C.N.L.),
 - b) maggiorazioni e indennità per **lavoro prestato nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale**, come individuati dai C.C.N.L.
 - c) indennità di **turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni**, previsti dai C.C.N.L.

La norma prevede espressamente che siano coinvolti solo i contratti collettivi nazionali di lavoro. L'oggetto dell'agevolazione è la maggiorazione derivante da circostanze precise, nelle quali **non si rileva il lavoro straordinario.**

- si applica automaticamente, laddove possibile, **salvo richiesta scritta da parte del lavoratore** di non applicazione
- si applica ai lavoratori del settore privato titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore, nel 2025, a 40.000 euro

DISPOSIZIONI SULLA TASSAZIONE DEI TRATTAMENTI ACCESSORI – MAGGIORAZIONI E INDENNITA' (ART.1 commi 10 e 11)

SOGGETTI INTERESSATI

La misura si applica **esclusivamente ai datori di lavoro del settore privato**, con esclusione:

- dei lavoratori già destinatari del **trattamento integrativo speciale** previsto per il settore turistico;
- degli addetti agli **esercizi di somministrazione di alimenti e bevande** (ex art. 5, Legge n. 287/1991);
- dei lavoratori impiegati nel **comparto turistico**, inclusi gli **stabilimenti termali**.

Il beneficio è riconosciuto ai lavoratori dipendenti con **reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro** nel periodo d'imposta **2025**.

Qualora il datore di lavoro che applica l'imposta sostitutiva **non coincida con il soggetto che ha rilasciato la CU**, il lavoratore è tenuto a **dichiarare per iscritto** il proprio reddito.

ULTERIORI PRECISAZIONI

- Non concorrono al limite annuo di **1.500 euro** le somme erogate come **premi di risultato** o a titolo di **partecipazione agli utili d'impresa**, già assoggettate a tassazione agevolata.
- Restano applicabili le **ordinarie regole contributive** in materia previdenziale e assistenziale, salvo eventuali disposizioni differenti previste dalla contrattazione collettiva o da norme speciali.

DISPOSIZIONI SULLA TASSAZIONE DEI TRATTAMENTI ACCESSORI – MAGGIORAZIONI E INDENNITA' (ART.1 commi 10 e 11)

Esempio: lavoratore che svolge ordinariamente la propria prestazione di lavoro la domenica, con retribuzione lorda oraria di 10 euro, che ha diritto alla maggiorazione per lavoro domenicale del 20%.

Assumendo 50 domeniche lavorate:

- matura 4 euro orari di maggiorazione lorda
- realizza 200 euro di maggiorazione annua lorda
- salvo espressa rinuncia scritta, sull'importo si calcolerà la tassazione agevolata

Importo	Tassazione ordinaria (min 23%)	Tassazione agevolata 15%
200 euro	46 euro	30 euro



La misura non si applica ai dipendenti delle strutture turistico-alberghiere per i quali è previsto un trattamento speciale.

PERSONE FISICHE CHE TRASFERISCONO LA PROPRIA RESIDENZA FISCALE IN ITALIA (ART. 1 comma 25-26)

Le persone fisiche che trasferiscono la propria residenza in Italia possono **optare per l'assoggettamento all'imposta sostitutiva dei redditi prodotti all'estero a condizione che non siano state fiscalmente residenti in Italia, per un tempo almeno pari a nove periodi d'imposta nel corso dei dieci precedenti l'inizio del periodo di validità dell'opzione.**

L'imposta sostitutiva **non si applica ai redditi "diversi"** realizzati nei primi cinque periodi d'imposta di validità dell'opzione, che rimangono soggetti al regime ordinario di imposizione.

Per effetto dell'esercizio dell'opzione, e solo in relazione ai redditi prodotti all'estero, è dovuta:

- un'imposta sostitutiva dell'I.R.P.E.F.
- calcolata in via forfetaria, a prescindere dall'importo dei redditi percepiti,
- nella misura di euro 300.000 per ciascun periodo d'imposta in cui è valida la predetta opzione.

Tale importo è ridotto a euro 50.000 per ciascun periodo d'imposta per ciascuno dei seguenti familiari

- a) il coniuge,
- b) i figli (legittimi o legittimati o naturali o adottivi) e, in loro mancanza,
- c) i discendenti prossimi (anche naturali),
- d) i genitori e in loro mancanza, gli ascendenti prossimi,
- e) gli adottanti,
- f) generi e le nuore,
- g) il suocero e la suocera,
- h) i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali.

PERSONE FISICHE CHE TRASFERISCONO LA PROPRIA RESIDENZA FISCALE IN ITALIA (ART. 1 comma 25-26)

Le nuove disposizioni si applicano ai soggetti che hanno trasferito nel territorio dello Stato la residenza ai fini del codice civile (“la residenza è nel luogo in cui la persona ha la dimora abituale”) a decorrere dal 1° gennaio 2026.

L'imposta è versata **in un'unica soluzione entro la data prevista per il versamento del saldo delle imposte sui redditi.**

Per l'accertamento, la riscossione, il contenzioso e le sanzioni si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni previste per l'imposta sul reddito delle persone fisiche. L'imposta non è deducibile da nessun'altra imposta o contributo.

L'opzione deve essere esercitata dopo aver ottenuto risposta favorevole a specifica istanza di interpello presentata all'Agenzia delle entrate, entro il termine per la presentazione della dichiarazione relativa al periodo d'imposta in cui viene trasferita la residenza in Italia ed è efficace a decorrere da tale periodo d'imposta.

DEFINIZIONE AGEVOLATA CARICHI AFFIDATI ALL'AGENTE DELLA RISCOSSIONE (ART. 1 comma 82 - 101)

I debiti risultanti dai singoli carichi affidati agli agenti della riscossione dal 1° gennaio 2000 al 31 dicembre 2023, derivanti:

- dall'omesso versamento di imposte risultanti dalle dichiarazioni annuali,
- dalle attività di controllo di cui agli articoli 36-bis e 36-ter del D.P.R. 29 settembre 1973, n. 600, e agli articoli 54-bis e 54-ter del D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 633,
- dall'omesso versamento di contributi previdenziali dovuti all'Istituto nazionale della previdenza sociale (I.N.P.S.), con esclusione di quelli richiesti a seguito di accertamento,

possono essere estinti:

1. senza corrispondere le somme affidate all'agente della riscossione a titolo di interessi e di sanzioni, gli interessi di mora o le sanzioni e le somme aggiuntive e le somme maturate a titolo di aggio,
2. versando le somme dovute a titolo di capitale e quelle maturate a titolo di rimborso delle spese per le procedure esecutive e di notificazione della cartella di pagamento.

DEFINIZIONE AGEVOLATA CARICHI AFFIDATI ALL'AGENTE DELLA RISCOSSIONE (ART. 1 comma 82 - 101)

Il pagamento delle somme è effettuato alternativamente

- in unica soluzione, entro il 31 luglio 2026,
- nel numero massimo di cinquantaquattro rate bimestrali, di pari ammontare, con scadenza:
 - a) la prima, la seconda e la terza, rispettivamente, il 31 luglio 2026, il 30 settembre 2026 e il 30 novembre 2026
 - b) dalla quarta alla cinquantesima, rispettivamente, il 31 gennaio, il 31 marzo, il 31 maggio, il 31 luglio, il 30 settembre e il 30 novembre di ciascun anno a decorrere dal 2027
 - c) dalla cinquantaduesima alla cinquantaquattresima, rispettivamente, il 31 gennaio 2035, il 31 marzo 2035 e il 31 maggio 2035.

In caso di pagamento rateale, sono dovuti, a decorrere dal 1° agosto 2026, gli interessi al tasso del 3 per cento annuo. L'agente della riscossione rende disponibili ai debitori, nell'area riservata del proprio sito internet istituzionale, i dati necessari a individuare i carichi definibili. Il debitore manifesta all'agente della riscossione la sua volontà di procedere alla definizione rendendo, entro il 30 aprile 2026, apposita dichiarazione, con le modalità, esclusivamente telematiche, che lo stesso pubblica nel proprio sito internet entro il 20/01/2026; in tale dichiarazione il debitore sceglie il numero di rate nel quale intende effettuare il pagamento, entro il limite massimo previsto.

MISURE DI CONTRASTO ALLE INDEBITE COMPENSAZIONI (ART. 1 comma 116)

Sono **esclusi dalla facoltà di avvalersi della compensazione tra tributi erariali i contribuenti che:**

- abbiano **iscrizioni a ruolo per imposte erariali e relativi accessori,**
- **carichi affidati agli agenti della riscossione relativi ad atti comunque emessi dall'Agenzia delle entrate**

per importi complessivamente superiori a euro 50.000 (precedentemente: 100.000 euro), per i quali i termini di pagamento siano scaduti e non siano in essere provvedimenti di sospensione o piani di rateazione per i quali non sia intervenuta decadenza.

L'esclusione **NON OPERA** con riferimento ai crediti relativi:

- a) ai **contributi previdenziali** dovuti da titolari di posizione assicurativa **in una delle gestioni amministrate da enti previdenziali, comprese le quote associative** (esempio artigiani, commercianti),
- b) ai **contributi previdenziali** ed assistenziali dovuti dai datori di lavoro e dai committenti di prestazioni di **collaborazione coordinata e continuativa,**
- c) ai **premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.**

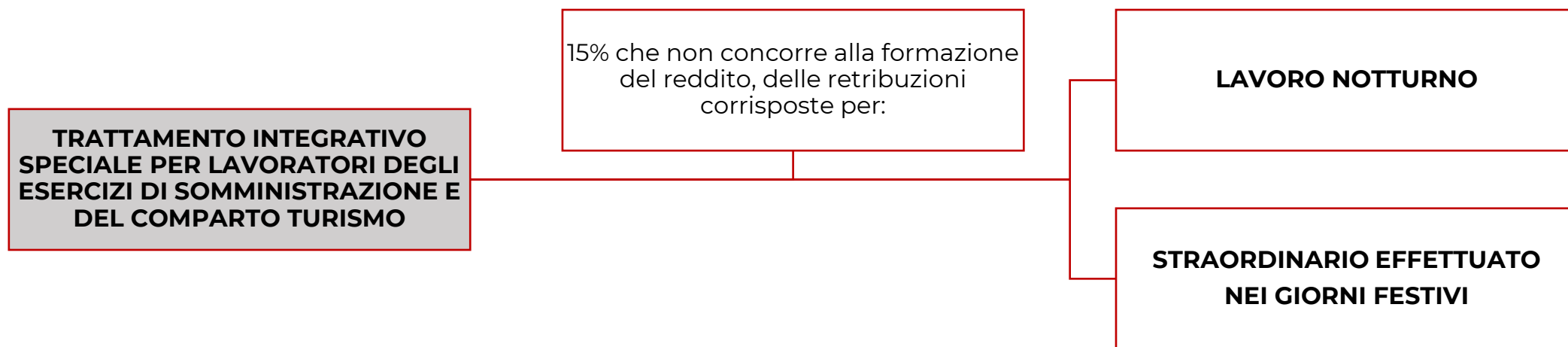
MISURE IN FAVORE DEI DIPENDENTI DI STRUTTURE TURISTICO ALBERGHIERE (ART. 1 comma 18-21)

L'attuale **articolo 8 del disegno di Legge di Bilancio 2026** conferma, per il periodo compreso tra il **1° gennaio e il 30 settembre 2026**, il riconoscimento del **trattamento integrativo speciale** a favore dei lavoratori impiegati presso:

- gli **esercizi di somministrazione di alimenti e bevande** (ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 287/1991);
- il **settore turistico**, inclusi gli **stabilimenti termali**.

Tale trattamento, **esente da tassazione** in quanto **non concorre alla formazione del reddito**, è pari al **15% delle retribuzioni lorde** corrisposte per:

- **prestazioni di lavoro notturno**,
 - **lavoro straordinario svolto nei giorni festivi**,
- secondo quanto previsto dal **D.lgs. n. 66/2003**.



MISURE IN FAVORE DEI DIPENDENTI DI STRUTTURE TURISTICO ALBERGHIERE (ART. 1 comma 18-21)

In linea con quanto già disposto per i periodi d'imposta **2023, 2024 e 2025**, anche nel 2026 il **datore di lavoro (sostituto d'imposta)** potrà riconoscere tale agevolazione, **su esplicita richiesta del lavoratore**, il quale dovrà **dichiarare per iscritto** di aver percepito, nel 2025, un **reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro**.

Il credito corrispondente potrà essere **compensato dal sostituto tramite Modello F24**. A tal fine, si ritiene ancora valido l'utilizzo del **codice tributo "1702"**, istituito con la **Risoluzione n. 51/2023 dell'Agenzia delle Entrate**.

Le somme riconosciute in qualità di **trattamento integrativo speciale** dovranno essere **riportate all'interno della Certificazione Unica**.

Il sostituto d'imposta compensa il credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento mediante F24.

Le novità in materia di salute e sicurezza per l'anno 2026

A cura di Barbara Garbelli



IL CONTESTO IN CUI SI COLLOCA LA L.198/2025



Il provvedimento si inserisce nel quadro del **Piano nazionale di prevenzione e contrasto agli infortuni sul lavoro**, avviato dal Governo nel 2024, e mira a rafforzare - con interventi di natura sia organizzativa sia tecnologica - la rete della prevenzione, della vigilanza e della formazione.

La conversione in legge conferma a carattere generale le disposizioni di ottobre, con alcune novità in tema di formazione, badge di cantiere, patente a crediti e occupazione di soggetti fragili.

FORMAZIONE NEL SETTORE TURISMO E SOMMINISTRAZIONE



Con la conversione del **D.L. n. 159/2025** è stato introdotto l'**art. 1-bis**, che fissa un **termine massimo di 30 giorni** per l'espletamento della **formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro**.

AMBITO DI APPLICAZIONE

La regola riguarda:

- **imprese turistico-ricettive;**
- **esercizi di somministrazione di alimenti e bevande** individuati dall'**art. 5 della Legge n. 287/1991**.

Esercizi ricompresi (art. 5, L. 287/1991)

Rientrano, in particolare:

1. **ristorazione con somministrazione di pasti e bevande**, incluse quelle con gradazione alcolica superiore al 21% del volume (es. ristoranti, trattorie, pizzerie, birrerie);
2. **somministrazione di bevande e dolci**, inclusi prodotti di pasticceria, gelateria e gastronomia (es. bar, caffè, gelaterie);
3. esercizi in cui la somministrazione è associata ad **attività di intrattenimento e svago** (es. locali da ballo, sale giochi, locali notturni, stabilimenti balneari);
4. esercizi del punto 2 **senza somministrazione di bevande alcoliche**.

DECORRENZA DEL TERMINE


La formazione (e l'eventuale addestramento specifico) deve essere completata **entro 30 giorni**:

- dalla **costituzione del rapporto di lavoro**, oppure
- dall'**inizio dell'utilizzazione** in caso di **somministrazione di lavoro**.

VIGILANZA E BADGE DI CANTIERE

L'art. 3, commi da 1 a 3, del D.L. n. 159/2025, rafforzando la vigilanza nei segmenti più esposti a irregolarità e violazioni della normativa sulla sicurezza, introduce due interventi di rilievo per gli **ambiti a rischio elevato**.

1. In particolare, con una modifica dell'art. 19, comma 7, del D.L. n. 19/2024, si prevede adesso che l'**Ispettorato Nazionale del Lavoro, nell'orientare la propria attività di vigilanza per il rilascio dell'attestato per l'iscrizione nella «Lista di conformità InI», dispone in via prioritaria i controlli nei confronti dei datori di lavoro che svolgono la propria attività in regime di subappalto, pubblico o privato.**
2. **Per altro verso, viene imposto alle imprese che operano nei cantieri edili in regime di appalto e subappalto, pubblico o privato, nonché negli ulteriori ambiti di attività a rischio più elevato (da individuare con successivo regolamento) l'obbligo di fornire ai lavoratori una tessera di riconoscimento dotata di codice univoco anticontraffazione** corredata da: fotografia e generalità del lavoratore, l'indicazione del datore di lavoro, la data di assunzione e, in caso di subappalto, la relativa autorizzazione.



Art. 19, commi 7 e 8, D.L. n. 19/2024 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 56/2024): «All'esito di accertamenti ispettivi in materia di lavoro e di legislazione sociale, ivi compresa la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in caso non emergano violazioni o irregolarità, l'Ispettorato nazionale del lavoro rilascia un attestato e iscrive, previo assenso, il datore di lavoro in un apposito elenco informatico consultabile pubblicamente, tramite il sito internet istituzionale del medesimo Ispettorato, e denominato «Lista di conformità InI». L'iscrizione nell'elenco informatico di cui al primo periodo è effettuata nel rispetto delle disposizioni di cui al Regolamento (Ue) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, e produce esclusivamente gli effetti di cui al comma 8. L'Ispettorato nazionale del lavoro, nell'orientare la propria attività di vigilanza per il rilascio dell'attestato di cui al primo periodo, dispone in via prioritaria i controlli di competenza nei confronti dei datori di lavoro che svolgono la propria attività in regime di subappalto, pubblico o privato. A seguito del rilascio dell'attestato di cui al comma 7 e per un periodo di dodici mesi dalla data di iscrizione nella Lista di conformità InI di cui al medesimo comma, il datore di lavoro è considerato a basso rischio di irregolarità e l'Ispettorato nazionale del lavoro, nell'orientare la propria attività di vigilanza, può non procedere a ulteriori verifiche nelle materie oggetto degli accertamenti che hanno determinato l'iscrizione nella Lista di conformità InI, fatte sempre salve le verifiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le eventuali richieste di intervento, nonché le attività di indagine disposte dall'Autorità giudiziaria».

VIGILANZA E BADGE DI CANTIERE



Art. 19, commi 7 e 8, D.L. n. 19/2024 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 56/2024): «All'esito di accertamenti ispettivi in materia di lavoro e di legislazione sociale, ivi compresa la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in caso non emergano violazioni o irregolarità, l'Ispettorato nazionale del lavoro rilascia un attestato e iscrive, previo assenso, il datore di lavoro in un apposito elenco informatico consultabile pubblicamente, tramite il sito internet istituzionale del medesimo Ispettorato, e denominato «Lista di conformità Inl». L'iscrizione nell'elenco informatico di cui al primo periodo è effettuata nel rispetto delle disposizioni di cui al Regolamento (Ue) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, e produce esclusivamente gli effetti di cui al comma 8. L'Ispettorato nazionale del lavoro, nell'orientare la propria attività di vigilanza per il rilascio dell'attestato di cui al primo periodo, dispone in via prioritaria i controlli di competenza nei confronti dei datori di lavoro che svolgono la propria attività in regime di subappalto, pubblico o privato. A seguito del rilascio dell'attestato di cui al comma 7 e per un periodo di dodici mesi dalla data di iscrizione nella Lista di conformità Inl di cui al medesimo comma, il datore di lavoro è considerato a basso rischio di irregolarità e l'Ispettorato nazionale del lavoro, nell'orientare la propria attività di vigilanza, può non procedere a ulteriori verifiche nelle materie oggetto degli accertamenti che hanno determinato l'iscrizione nella Lista di conformità Inl, fatte sempre salve le verifiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le eventuali richieste di intervento, nonché le attività di indagine disposte dall'Autorità giudiziaria».



PROCESSO DI ISCRIZIONE LISTA CONFORMITÀ



PUNTI CHIAVE

VANTAGGIO Basso rischio per 12 mesi

ATTENZIONE Salve verifiche sicurezza

EFFICIENZA Priorità verso subappalti

VIGILANZA E BADGE DI CANTIERE

La vera novità è che, sempre per evitare possibili forme di contraffazione, il *badge* dovrà essere disponibile anche in **formato digitale**, attraverso strumenti interoperabili con il Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (piattaforma Siisl). **Per i lavoratori assunti tramite il Siisl, la tessera digitale sarà generata automaticamente e precompilata, con possibilità di integrazione da parte del datore di lavoro.**



Entro **sessanta giorni** dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto, un regolamento interministeriale dovrà definire le relative modalità attuative.

Al riguardo si evidenziano i seguenti **profili di criticità**:

- **privacy e protezione dei dati:** l'integrazione tra badge digitale e piattaforme nazionali comporta trattamenti complessi; sarà quindi necessario un confronto con il Garante per la Privacy e assicurare la minimizzazione dei dati e sicurezza informatica;
- **costi per le imprese:** l'adozione di badge anticontraffazione potrebbe gravare sulle piccole e medie imprese;
- **tempistica:** il termine di sessanta giorni per il decreto appare molto stretto rispetto alla complessità tecnica delle misure da adottare;
- **proporzionalità dei controlli:** la priorità ai subappalti è condivisibile, ma non deve ridurre la vigilanza su altri settori a rischio.



Tali disposizioni confermano una particolare attenzione del Legislatore nei confronti della frammentazione delle filiere produttive e delle esternalizzazioni, spesso teatro di infortuni e incidenti sul lavoro.

VIGILANZA E BADGE DI CANTIERE

QUALI SANZIONI SONO PREVISTE PER VIOLAZIONE DELL'OBBLIGO DEL BADGE?

SOGGETTO	OBBLIGO	RIFERIMENTO NORMATIVO	SANZIONE (IN CASO DI VIOLAZIONE)
Datore di lavoro (impresa appaltatrice/subappaltatrice)	Fornire ai lavoratori una tessera di riconoscimento	Art. 26, c. 8, D.Lgs. 81/2008	da 142,38 a 711,92 € per ciascun lavoratore \n(Art. 55, c. 5, lett. i), D.Lgs. 81/2008)
Lavoratore (impresa appaltatrice/subappaltatrice)	Esporre la tessera di riconoscimento	Art. 26, c. 8, D.Lgs. 81/2008	da 71,19 a 427,16 € \n(Art. 59, c. 1, lett. b), D.Lgs. 81/2008)
Lavoratore autonomo (in luogo di lavoro con appalto/subappalto)	Dotarsi di tessera di riconoscimento con: foto + generalità + committente	Art. 21, c. 1, lett. c), D.Lgs. 81/2008	da 71,19 a 427,16 € \n(Art. 60, c. 1, lett. b), D.Lgs. 81/2008)
Lavoratore autonomo	Esporre la tessera in modo ben visibile durante l'attività	Art. 20, c. 3, D.Lgs. 81/2008	da 71,19 a 427,16 € \n(Art. 60, c. 2, D.Lgs. 81/2008)
Quadro normativo	Disciplina applicabile in appalti/subappalti e cantieri	D.Lgs. 81/2008	La L. 203/2024 ha semplificato la disciplina: abrogati i commi 3, 4 e 5 dell'art. 36-bis del D.L. 223/2006 → si applica solo D.Lgs. 81/2008



Ora, ai sensi del nuovo comma 2 dell'articolo 3, DL n. 159/2025, si specifica che quanto previsto dalla disposizione di cui all'articolo 55, comma 5, lettera i), che disciplina le **sanzioni per il datore di lavoro**, dovrà trovare applicazione anche con riferimento a questi **ulteriori ambiti** individuati da un successivo decreto del Ministro del Lavoro.

Le sanzioni saranno successive la pubblicazione dei decreti ministeriali

MODIFICHE AL SISTEMA DELLA PATENTE A CREDITI



Con l'obiettivo rafforzare il contrasto al lavoro sommerso e garantire una sempre maggiore sicurezza a favore dei lavoratori, dal 1° ottobre 2024 **l'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2008** ha imposto, alle imprese che operano nei cantieri temporanei e mobili, il possesso di una specifica qualificazione attestata dal possesso della **patente a crediti**.

Allo scopo di rendere più tempestiva ed efficace la risposta sanzionatoria e rafforzare la tracciabilità delle violazioni, **l'art. 3, comma 4, del D.L. n. 159/2025** introduce adesso alcune **modifiche incisive** al sistema.



La prima novità prevede l'inserimento, nel corpo del suddetto art. 27, del nuovo comma *7-bis*, secondo il quale, per le violazioni indicate al n. 21 dell'Allegato *I-bis* (maxisanzione per lavoro nero), la **decurtazione dei crediti avviene già al momento della notifica del verbale di accertamento** emanato dai competenti Organi di vigilanza, senza attendere l'esito definitivo del procedimento (*Originariamente era previsto che tutte le violazioni indicate nell'Allegato I-bis per dar luogo alla decurtazione dei crediti dovessero essere definitivamente accertate o con sentenza passata in giudicato oppure con ordinanza-ingiunzione divenuta definitiva*).

~~Per garantire l'efficacia di questa misura, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro potrà utilizzare anche le informazioni presenti nel Portale nazionale del sommerso, strumento chiave per il contrasto al lavoro irregolare ma che, purtroppo, al momento non è ancora operativo.~~

Si specifica che i provvedimenti relativi alle decurtazioni sono comunicati, **unitamente alle risultanze dei verbali**, all'INL entro 30 giorni.

MODIFICHE AL SISTEMA DELLA PATENTE A CREDITI



Sempre con riguardo alla **maxisanzione per lavoro nero**, il Decreto interviene anche sul contenuto dell'Allegato *I-bis* che contiene le fattispecie di violazioni che comportano la decurtazione dei crediti dalla patente:

1. In particolare, il n. 21 viene modificato nel **valore dei crediti decurtati** che **passa da 1 a 5 per ciascun lavoratore irregolare**.
2. Contestualmente, vengono soppressi i nn. 22 e 23, con conseguente eliminazione della precedente graduazione della decurtazione dei crediti in funzione della durata dell'impiego "in nero" del lavoratore.
3. Il n. 24, inoltre, è riformulato al fine di adeguarsi alla nuova numerazione, prevedendo che la relativa decurtazione prevista in caso di impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, di minori in età non lavorativa e di lavoratori appartenenti a nuclei familiari che godono del Reddito di cittadinanza (oggi Reddito di inclusione) **operi «in aggiunta, per ciascun lavoratore, alla condotta di cui al numero 21»**.



È previsto, tuttavia, che le nuove regole sulla decurtazione dei crediti si applichino **soltanto agli illeciti commessi a partire dal 1° gennaio 2026**. Per le violazioni commesse fino al 31 dicembre 2025 continua, pertanto, a valere la formulazione originaria prevista dai nn. 21, 22, 23 e 24 dell'Allegato *I-bis*.

MODIFICHE AL SISTEMA DELLA PATENTE A CREDITI



Queste modifiche al sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei e mobili di cui all'art. 89, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 81/2008 determinano effetti significativi sia sul piano operativo che su quello sistematico.

L'incremento da 1 a 5 dei crediti decurtati per ciascun lavoratore impiegato "in nero" accentua la valenza deterrente della maxisanzione, incidendo in modo più marcato sulla posizione dell'impresa nel sistema di qualificazione.

La soppressione dei nn. 22 e 23 elimina, tuttavia, la precedente graduazione fondata sulla durata dell'impiego irregolare, comprimendo il principio di proporzionalità e rendendo la sanzione uniforme anche nei casi di impiego di breve durata.

A ciò si aggiunge la novità di maggior impatto operativo introdotta dal nuovo comma 7-bis, che prevede **l'immediata decurtazione dei crediti al momento della notifica del verbale di accertamento**, senza attendere l'esito definitivo del procedimento sanzionatorio.



Tale scelta legislativa, volta ad accelerare gli effetti delle misure di contrasto al lavoro sommerso, rischia però di sollevare criticità in termini di tutela del contraddittorio, specie nei casi in cui il verbale venga successivamente annullato o riformato in autotutela o in sede giurisdizionale.

MODIFICHE AL SISTEMA DELLA PATENTE A CREDITI



Allegato 1-bis D.Lgs. n. 81/2008

Fattispecie di violazioni che comportano la decurtazione dei crediti dalla patente di cui all'art. 27 del TUSL (estratto con modifiche introdotte dal D.L. n. 159/2025)

N.	DESCRIZIONE DELLA VIOLAZIONE	DECURTAZIONE CREDITI (FINO AL 31/12/2025)	DECURTAZIONE CREDITI (DAL 1/1/2026)
21	Maxisanzione lavoro nero. Condotta sanzionata ai sensi dell'art. 3, comma 3, D.L. 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, per ciascun lavoratore	1	5
22	Condotta sanzionata ai sensi dell'art. 3, comma 3, lett. b), del D.L. 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73	2	soppresso
23	Condotta sanzionata ai sensi dell'art. 3, comma 3, lett. c), del D.L. 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73	3	soppresso
24	Condotta sanzionata ai sensi dell'art. 3, comma 3-quater, del D.L. 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, in aggiunta, per ciascun lavoratore, alla condotta di cui al n. 21	1	1

MODIFICHE AL SISTEMA DELLA PATENTE A CREDITI



Al fine di rendere più efficace e rapida l'adozione, da parte dell'Inl, del **provvedimento cautelare di sospensione della patente a crediti previsto in caso di infortuni da cui derivi la morte del lavoratore o l'inabilità permanente**, l'art. 3, comma 4, del D.L. n. 159/2025 impone inoltre alle **Procure della Repubblica** di trasmettere tempestivamente all'Agenzia le informazioni necessarie per l'adozione di tali provvedimenti, tenendo conto degli elementi oggettivi e soggettivi della fattispecie contenuti nei verbali redatti dai pubblici ufficiali intervenuti sul luogo e nell'immediatezza del sinistro, nell'esercizio delle proprie funzioni.

Sul piano punitivo, infine, il Decreto interviene anche sull'importo della sanzione amministrativa prevista per **l'esercizio dell'attività senza la patente a crediti, raddoppiandolo da 6.000 a 12.000 euro**. Si tratta di un inasprimento significativo, volto a dissuadere le imprese dall'operare senza il requisito essenziale di qualificazione previsto dall'art. 27, considerato sistema cardine per garantire sicurezza nei cantieri e contrastare il lavoro irregolare.

Sul piano punitivo, infine, il Decreto interviene anche sull'importo minimo della sanzione amministrativa prevista per **l'esercizio dell'attività senza la patente a crediti portandolo da 6.000 a 12.000 euro**. Si tratta di un inasprimento significativo, volto a dissuadere le imprese dall'operare senza il requisito essenziale di qualificazione previsto dall'art. 27, considerato sistema cardine per garantire sicurezza nei cantieri e contrastare il lavoro irregolare.

NOTIFICA PRELIMINARE E ALLEGATO XII

Art. 99 TUSL: Obbligo di comunicare le imprese subappaltatrici nella Notifica preliminare

L'obbligo sorge per i cantieri in cui è prevista la presenza, anche non con-temporanea, di più imprese esecutrici o quando, successivamente all'avvio, subentri un'ulteriore impresa.

L'omessa o incompleta trasmissione della notifica preliminare prevista dall'articolo 99 del D.Lgs. n. 81/2008 costituisce una **violazione degli obblighi posti in capo al committente o al responsabile dei lavori** ai sensi dell'articolo 90, comma 9, nonché, ove applicabile, dell'articolo 101 del medesimo decreto.

Questa inottemperanza è punita ai sensi dell'articolo 157, comma 1, lettera c), del D.Lgs. n. 81/2008 e comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria compresa tra **€ 711,08 ed € 2.562,91**.

Inoltre, la mancata inoltro della notifica preliminare può determinare:

- ✓ la **sospensione dell'efficacia del titolo abilitativo** relativo alla realizzazione dell'opera, qualora la notifica non venga trasmessa al Comune competente;
- ✓ la **perdita del diritto a beneficiare delle eventuali agevolazioni fiscali** previste dalla normativa vigente.



In particolare, con l'obiettivo di rafforzare la trasparenza dell'intera filiera e consentire un monitoraggio più puntuale dei cantieri da parte degli Organi di vigilanza, la modifica impone di specificare nella NOTIFICA PRELIMINARE le **imprese che operano in regime di subappalto**.

INCENTIVI INAIL

L'art. 1 del D.L. n. 159/2025 introduce una misura volta a incentivare la riduzione degli infortuni sul lavoro ed a **premiare i datori di lavoro virtuosi**, mediante la revisione delle aliquote di oscillazione "in bonus" per andamento infortunistico, ai sensi della normativa Inail.

In particolare, a decorrere dal **1° gennaio 2026** l'Inail è autorizzato a procedere alla **revisione dei criteri di oscillazione**, in coerenza con il sistema delineato dagli artt. 19-25 del D.M. 12 dicembre 2000 e dalle circolari applicative, nonché con i principi di cui al D.Lgs. n. 81/2008 (Tusl).

La disposizione prevede, tuttavia, **un'esclusione automatica dal riconoscimento del beneficio** per le aziende che, nei due anni precedenti, abbiano riportato sentenze definitive di condanna per violazioni gravi in materia di salute e sicurezza sul lavoro (L'esclusione automatica per due anni, tuttavia, potrebbe sollevare questioni di legittimità in relazione a violazioni non direttamente correlate all'infortunio oggetto di oscillazione, con possibile contenzioso).

La norma, tuttavia, pur facendo riferimento a «**violazioni gravi**», non fa riferimento esplicito alle violazioni contenute nell'Allegato I del D.Lgs. n. 81/2008 (come modificato dal D.L. n. 146/2021) o ad altra eventuale fonte.

COSA DOBBIAMO INTENDERE, QUINDI, PER VIOLAZIONI GRAVI?



Per garantire l'effettività della misura, il Legislatore stabilisce che, nelle more della realizzazione di sistemi informativi di cooperazione applicativa, **l'Autorità giudiziaria debba comunicare tempestivamente all'Inail, anche con modalità telematiche, le sentenze di condanna rilevanti ai fini dell'esclusione dal bonus.**

(Le modalità di attuazione di tali comunicazioni verranno definite, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione, con apposito decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche Sociali, di concerto con il Ministro della Giustizia e con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, su proposta dell'Inail).

Sempre a partire dal 1° gennaio 2026, l'Istituto potrà procedere anche alla **revisione dei contributi assicurativi relativi al settore agricolo.**

MISURE PER L'AGRICOLTURA

La **RETE DEL LAVORO AGRICOLO DI QUALITÀ (RLAQ)** nata nel 2014 per contrastare il lavoro irregolare e il caporalato, si conferma uno degli strumenti più incisivi per promuovere **legalità e trasparenza nel settore agricolo**.

Gestita dall'Inps in sinergia con il Masaf, la Rete ha finora rappresentato un "bollino di virtuosità" per le imprese che rispettano le regole, garantendo condizioni dignitose ai lavoratori e offrendo vantaggi reputazionali e, in alcuni casi, economici.

Con **l'art. 2 del D.L. n. 159/2025**, il Legislatore imprime una **svolta significativa**: l'obiettivo è rafforzare i criteri di selezione delle aziende e incentivare la sicurezza sul lavoro. Per fare ciò, due sono le direttrici principali d'intervento:

- **ampliamento delle cause ostative all'iscrizione**, includendo le violazioni in materia di salute e sicurezza;
- **introduzione di incentivi economici** per chi investe in misure migliorative delle condizioni di sicurezza. Sul primo fronte, la norma estende il concetto di «affidabilità» delle imprese: non solo rispetto alla legislazione sociale e al lavoro, ma anche alle prescrizioni del Tusi.



In concreto, le aziende **condannate negli ultimi tre anni per violazioni in materia di sicurezza** non potranno accedere alla Rlaq. L'effetto ostativo vale già in presenza di contravvenzioni e sanzioni amministrative, **anche non definitive**.

MISURE PER L'AGRICOLTURA



ATTENZIONE: la disposizione sembra ricomprendere qualsiasi violazione, anche di natura formale o lieve, senza graduare la gravità. Se così fosse, l'impatto sarebbe eccessivamente restrittivo e potrebbe penalizzare imprese prive di criticità sostanziali.

L'assenza di una scala di gravità - come quella prevista nell'Allegato I del Tusi per le sospensioni - apre la strada a incertezze interpretative e potenziali contenziosi.

Sarà dunque cruciale che il regolamento attuativo (o eventuali emendamenti in sede di conversione) introduca criteri di proporzionalità e distinzione tra violazioni rilevanti e marginali.

Sul versante premiale, il comma 2 introduce una novità interessante: dal 1° gennaio 2026, una quota delle **risorse Inail destinate ai progetti** di cui all'art. 11, comma 5, del D.Lgs. 81/2008 sarà **riservata alle imprese agricole iscritte alla Rlaq** che abbiano **adottato interventi migliorativi in materia di sicurezza**. Una misura che si inserisce nel solco degli incentivi alla prevenzione già noti (come i bandi Isi), ma che dovrà rispettare i vincoli Ue sugli aiuti di Stato, richiamati espressamente dal decreto.



Infine, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore, è previsto un **regolamento interministeriale** (Dicasteri Lavoro e Agricoltura), su proposta Inail e previo confronto con le Parti sociali, per definire modalità operative, criteri di selezione e priorità, nel rispetto dei principi di proporzionalità e non discriminazione.

L'Inail finanzia con ri-sorse proprie, anche nell'ambito della bilateralità e di protocolli con le Parti sociali e le Associazioni nazionali di tutela degli in-validi del lavoro, finanzia progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro rivolti in particolare alle piccole, medie e micro imprese e progetti volti a sperimentare soluzioni innovative e strumenti di natura organizzativa e gestionale ispirati ai principi di responsabilità sociale delle imprese. Costituisce criterio di priorità per l'accesso al finanziamento l'adozione da parte delle imprese delle buone prassi di cui all'articolo 2, comma 1, lettera v).

VALORIZZAZIONE DEL RUOLO DEL RLS

L'art. 5, comma 1, lett. b) D.L. n. 159/2025 interviene anche sull'art. 11 del D.Lgs. n. 81/2008, introducendo il nuovo comma 4-bis, che prevede il **trasferimento annuale di almeno 35 milioni di euro dall'Inail al Fondo sociale per occupazione e formazione** (art. 18, comma 1, D.L. 29 novembre 2008, n. 185), destinato a finanziare interventi mirati di promozione e divulgazione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro.

In particolare, tali risorse sono **finalizzate anche all'incremento della formazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali e di sito produttivo**, sulla base di piani formativi concordati con le Organizzazioni dei datori di lavoro e le Organizzazioni sindacali comparativa-mente più rappresentative a livello nazionale.

*Un'attenzione specifica è riservata alle **micro, piccole e medie imprese**: il nuovo comma 5-qua-ter dell'art. 11 citato autorizza l'Inail a promuovere interventi di sostegno per l'acquisto e l'adozione di dispositivi di protezione individuale (Dpi) caratterizzati da tecnologie innovative e sistemi intelligenti, in linea con quanto previsto dall'art. 77 del D.Lgs. n. 81/2008, che disciplina gli obblighi relativi ai Dpi.*

*Inoltre, si attribuisce **all'Inail il compito di promuovere interventi di formazione** in materia prevenzionale **rivolte in particolare ai settori di attività che presentano un'alta incidenza infortunistica quali le costruzioni, la logistica e i trasporti**.*

All'istituto viene attribuito altresì il compito di promuovere campagne informative e progetti formativi per la diffusione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro, a favore delle Istituzioni scolastiche del sistema nazionale di istruzione, con particolare riferimento alla riduzione degli infortuni in itinere, nell'ambito dell'insegnamento dell'educazione civica.



VALORIZZAZIONE DEL RUOLO DEL RLS

Sul piano della formazione, **l'art. 5, comma 1, lett. d)** del **D.L. n. 159/2025** modifica anche l'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, introducendo il principio secondo cui, per le **imprese che occupano meno di 15 lavoratori**, la contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità **dell'obbligo di aggiornamento periodico**, nel rispetto del principio di proporzionalità, tenuto conto della dimensione aziendale e del livello di rischio per la salute e la sicurezza derivante dall'attività svolta.

Si tratta di una novità che mira a rendere più flessibile e aderente alle specificità delle Pmi l'obbligo formativo, superando la rigidità di una disciplina uniforme per tutte le imprese.

Il comma 14 dell'art. 37, inoltre, viene integralmente sostituito, prevedendo che le competenze acquisite a seguito delle attività di formazione siano **registrate nel fascicolo elettronico del lavoratore**, nonché all'interno del **fascicolo sociale e lavorativo del cittadino**, in particolare ai fini dell'inserimento nella piattaforma Siisl. Il contenuto del fascicolo elettronico è considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e dagli Organi di vigilanza per la verifica degli obblighi formativi.



ATTENZIONE: l'Accordo Stato-Regioni (ASR) 2025 già prevede che, per evitare abusi e contraffazioni, i soggetti formatori debbano custodire la documentazione relativa ai corsi per almeno dieci anni e che gli attestati abbiano validità nazionale.

OBBLIGO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO PER VIOLENZA E MOLESTIE SUL LAVORO

Nell'**art. 5**, comma 1, *lett. e)* del **D.L. n. 159/2025** troviamo anche delle modifiche all'art. 15 del D.Lgs. n. 81/2008 che, come noto, individua le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Più precisamente, nel comma 1, è inserita la nuova *lett. z-bis)* che prevede «la **programmazione di misure di prevenzione di condotte violente o moleste nei confronti dei lavoratori**, come definiti all'articolo 2, comma 1, *lettera a)*, nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 62».

Questa misura di prevenzione colma un vuoto normativo: sebbene episodi di violenza o molestia fossero già riconducibili alla tutela della dignità e dell'integrità psicofisica del lavoratore ex art. 2087 e.e., mancava un riferimento esplicito nella disciplina prevenzionistica. Adesso tali comportamenti vengono elevati a "**rischio da prevenire**", ponendo così in capo al datore di lavoro specifici obblighi di valutazione e di programmazione.

Sotto il profilo culturale, questo intervento segna un'evoluzione nel modo di concepire la sicurezza sul lavoro: non più limitata ai rischi fisici o meccanici, ma estesa a quelle forme di **violenza relazionale o morale** che incidono in modo diretto sulla salute psicologica e sul benessere organizzativo.

GESTIONE DPI - OBBLIGHI E RESPONSABILITÀ

Obblighi ex Art. 77 TUSL:

1. IDONEITÀ

Selezione DPI adatti ai rischi specifici, marcatura CE, conformità normative

2. MANUTENZIONE

Controllo periodico, pulizia, ricarica, sostituzione parti, registrazione interventi

3. IGIENIZZAZIONE

Pulizia e sanificazione periodica, sostituzione in caso di contaminazione

4. SOSTITUZIONE

Sostituzione tempestiva in caso di usura, danneggiamento, scadenza

RESPONSABILITÀ

DATORE DI LAVORO

Forniture, formazione, controllo, manutenzione

LAVORATORE

Uso corretto, custodia, segnalazione guasti

ESTENSIONE AI DPI

Gli indumenti di lavoro sono considerati DPI quando configurati come tali (es. tute anticalore, indumenti ad alta visibilità, indumenti protettivi chimici)

SOSTEGNO INAIL PMI

DPI INNOVATIVI E SMART

Art. 11 TUSL nuovo comma 5-quater: finanziamento per dispositivi tecnologici intelligenti, priorità PMI, incremento adozione tech, riduzione rischio residuo

COPERTURA INAIL NEI PERCORSI SCUOLA LAVORO

Con l'**art. 7 del D.L. n. 159/2025**, il Legislatore interviene su un tema di crescente sensibilità sociale: la **tutela degli studenti** impegnati nei percorsi di formazione scuola-lavoro. Dopo i tragici eventi degli ultimi anni, che hanno acceso i riflettori sulle condizioni di sicurezza degli ambienti formativi esterni, il decreto introduce due misure di rilievo che rafforzano il perimetro della protezione assicurativa e preventiva.



La prima disposizione chiarisce, in via interpretativa, che la **tutela assicurativa Inail** prevista dall'art. 18 del D.L. 4 maggio 2023, n. 48 (27), **si estende anche agli infortuni occorsi nel tragitto casa-luogo di formazione** e viceversa.

Si tratta di un'estensione che risponde a un'esigenza concreta di copertura del c.d. **"rischio in itinere"**, già riconosciuto per i lavoratori subordinati, ma finora non esplicitamente previsto per gli studenti coinvolti nei Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento.

La seconda misura, di natura sostanziale, modifica la Legge di Bilancio 2019 (legge 30 dicembre 2018, n. 145), introducendo il nuovo comma **784-novies**.

Tale disposizione **vieta espressamente** che le convenzioni tra Istituzioni scolastiche e imprese ospitanti prevedano **l'impiego degli studenti in lavorazioni ad "elevato rischio"**, come individuate nel DVR dell'impresa ospitante.

È una norma che, pur lasciando intatta la finalità orientativa e formativa dei percorsi, impone un limite netto alla possibilità di esporre gli studenti a mansioni pericolose, in coerenza con i principi di precauzione e proporzionalità sanciti dal Tusi.

COPERTURA INAIL NEI PERCORSI SCUOLA LAVORO

L'intervento si colloca in un quadro normativo già sensibile al tema, che include l'art. 2, comma 1, *lett.*

a) del D.Lgs. n. 81/2008 (definizione di «lavoratore» estesa anche agli studenti in alternanza), nonché le linee guida ministeriali e le circolari Inail in materia di assicurazione scolastica. Ma con l'art. 7 del D.L. 159/2025 si compie un salto di qualità: **la sicurezza diventa condizione essenziale e non negoziabile dell'esperienza formativa**, e la responsabilità delle scuole e delle imprese viene rafforzata sul piano contrattuale e operativo.



In prospettiva, sarà fondamentale che **le Istituzioni scolastiche**, in fase di stipula delle convenzioni, acquisiscano e valutino attentamente il DVR dell'impresa ospitante, e che i **tutor scolastici e aziendali** siano adeguatamente formati per presidiare il rispetto delle condizioni di sicurezza.

In questo senso, il nuovo Accordo Stato-Regioni 2025 potrà offrire un quadro utile anche per la qualificazione dei soggetti formatori coinvolti nei percorsi scuola-lavoro, con particolare attenzione ai requisiti dei docenti e alla progettazione didattica in ambienti operativi.

LA GESTIONE DEI MANCATI INFORTUNI

L'art. 15 del D.L. n. 159/2025 introduce una novità di rilievo nel panorama della sicurezza sul lavoro: il riconoscimento normativo e operativo dei c.d. **"mancati infortuni"** (*near miss*), ossia quegli eventi che, pur potenzialmente lesivi, non hanno prodotto danno fisico al lavoratore. Si tratta di un cambio di paradigma che mira a rafforzare la cultura della prevenzione, spostando l'attenzione non solo sugli incidenti avvenuti, ma anche su quelli evitati, per cogliere segnali precoci di rischio e intervenire tempestivamente prima che si verifichino.



La norma prevede che, **entro sei mesi dall'entrata in vigore del decreto**, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, d'intesa con l'Inail e sentite le Parti sociali, adotti **linee guida** per l'identificazione, il tracciamento e l'analisi dei mancati infortuni da parte delle **imprese con più di quindici dipendenti**.

Questa è una soglia significativa che esclude le microimprese ma che, nel contempo, coinvolge una larga parte del tessuto produttivo nazionale.

Il suddetto decreto attuativo dovrà definire le modalità di **comunicazione dei dati aggregati** relativi agli eventi segnalati e alle **azioni correttive o preventive** intraprese.

Tali dati confluiranno in un **rapporto di monitoraggio nazionale** che potrà orientare interventi formativi e misure di sostegno tecnico alle imprese. L'iniziativa si inserisce nel solco tracciato dal D.Lgs.n. 81/2008, che già all'art. 28 impone la valutazione di tutti i rischi, compresi quelli potenziali.

Con la conversione in legge del DL n. 159/2025 viene specificato che le linee guida sono adottate **tenendo conto** delle procedure per la **gestione degli incidenti e la segnalazione dei mancati infortuni già elaborati dall'INAIL**, anche **in collaborazione** con le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale e con i relativi organismi paritetici.

Tali procedure restano ferme fino al loro eventuale aggiornamento o integrazione in coerenza con le medesime linee guida.



NOVITA' IN MATERIA DI SORVEGLIANZA SANITARIA

L'**art. 17** del **D.L. 159/2025** interviene su più disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008 con l'obiettivo di **rafforzare la sorveglianza sanitaria e promuovere la prevenzione oncologica** nei luoghi di lavoro.

Tra le modifiche più rilevanti, spicca l'inclusione, all'**art. 20**, comma 2, *lett. i)*, del principio secondo cui gli **accertamenti sanitari devono essere computati nell'orario di lavoro**, salvo quelli preassuntivi.

Si tratta di un riconoscimento importante del tempo dedicato alla tutela della salute come tempo di lavoro effettivo, con ricadute anche in termini di retribuzione e organizzazione aziendale.

Ancora più innovativa è l'introduzione, all'**art. 25**, comma 1, *lett. a-bis)*, dell'obbligo per il medico competente di **informare i lavoratori sull'importanza della prevenzione oncologica** e di promuovere l'adesione ai programmi di screening inclusi nei LEA (Livelli Essenziali di Assistenza), anche attraverso campagne informative coordinate dal Ministero della Salute.

Questa disposizione apre la strada a una sinergia tra medicina del lavoro e medicina preventiva, con il potenziale di incidere positivamente sugli indicatori epidemiologici nazionali.



NOVITA' IN MATERIA DI SORVEGLIANZA SANITARIA

L'art. 41 viene arricchito con la previsione di una **visita medica «ragionevolmente motivata»** per verificare l'eventuale assunzione di alcol o sostanze stupefacenti da parte del lavoratore, da effettuarsi prima o durante il turno lavorativo, ma solo per attività ad alto rischio infortunistico, come individuate ai sensi dell'art. 15 della legge n. 125/2001 (32) e dall'art. 125 del D.P.R. n. 309/1990 (33).

La norma, pur nel rispetto delle garanzie individuali, introduce un **presidio di controllo mirato** che, si spera, potrà ridurre significativamente gli incidenti sul lavoro.

Infine, l'art. 51 viene modificato per consentire agli **Organismi paritetici delle microimprese** (fino a 10 dipendenti) e dei **lavoratori aderenti al sistema della bilateralità** di stipulare **convenzioni con le Asi o con medici competenti** per adempiere agli obblighi di sorveglianza sanitaria. Si tratta di una misura di semplificazione e sostegno, che riconosce le difficoltà strutturali delle piccole realtà produttive e ne favorisce la *compliance* normativa.



ATTENZIONE

La **contrattazione collettiva** viene chiamata a fare la sua parte, potendo introdurre misure per la promozione della salute e **garantire permessi retribuiti per gli screening oncologici** effettuati durante l'orario di lavoro. È un segnale forte di attenzione al benessere del lavoratore, che supera la logica del mero adempimento per abbracciare quella della cura.

Esempio: rinnovo CCNL portieri


Ulteriori novità per l'anno 2026

A cura di Barbara Garbelli



NUOVI MESSAGGI AGENZIA ENTRATE

 Numero: 15/2025

 Data: 22/12/2025

 OGGETTO:

Novità in tema di tracciabilità delle spese per le trasferte o le missioni e delle spese di rappresentanza, ai fini della determinazione del reddito di lavoro dipendente, autonomo e d'impresa - Dec...


 SINTESI:


Le principali novità introdotte riguardano:

1. Trasferte o missioni dei lavoratori dipendenti:
 - Eliminato l'obbligo di documentare le spese di viaggio e trasporto con documenti del vettore per le trasferte nel territorio comunale. Ora bastano documenti comprovanti e tracciabili.
 - Introdotto l'obbligo di pagare con mezzi tracciabili le spese di vitto, alloggio, viaggio e trasporto in taxi/NCC per deducibilità.
2. Tracciabilità spese per trasferte/missioni ai fini reddito lavoro autonomo:
 - Spese di vitto, alloggio, viaggio e trasporto in taxi/NCC deducibili solo se pagate con mezzi tracciabili.
 - Stessa regola per spese di rappresentanza.
3. Tracciabilità spese per trasferte/missioni ai fini reddito d'impresa:
 - Spese di vitto, alloggio, viaggio e trasporto in taxi/NCC deducibili solo se pagate con mezzi tracciabili.
 - Regola estesa anche alle spese di rappresentanza.

Le nuove disposizioni si applicano a partire dal 1° gennaio 2025, salvo alcune eccezioni con decorrenza dal 18 giugno 2025.

NUOVI MESSAGGI INPS

 Numero: 3932/2025

 Data: 24/12/2025


 OGGETTO:

Portale delle Prestazioni Occasionali. Nuove sezioni del Prestatore e degli Intermediari. Processo di Evoluzione dei Servizi PES2025_DCE_MI.105_12 Refactoring e restyling del Portale delle Prestazi...

 SINTESI:

Dal gennaio 2026 sarà attivo il nuovo Portale delle Prestazioni Occasionali su INPS, dedicato a Prestatori e Intermediari del Libretto Famiglia. I lavoratori devono registrarsi per accedere alle prestazioni, autocertificando determinati requisiti. È possibile scegliere tra diverse modalità di pagamento. Gli intermediari potranno svolgere operazioni per conto dei Prestatori e degli Utilizzatori del Libretto Famiglia. L'accesso è consentito con profilo utente specifico. Si raccomanda di verificare e aggiornare i dati personali tramite l'area riservata MyINPS. La "Scrivania Prestatore" consente di visualizzare informazioni sulle prestazioni e lo stato dei pagamenti. È disponibile un manuale utente aggiornato. Gli intermediari potranno accedere alle scrivanie degli Utilizzatori e dei Prestatori. Le operazioni informative potranno essere svolte anche tramite gli intermediari autorizzati.

NUOVI MESSAGGI INPS

 Numero: 3979/2025

 Data: 30/12/2025

 OGGETTO:

Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Progetto “Potenziamento Servizi delle Visite Mediche di Controllo ai Datori di Lavoro”. Rilascio di un nuovo servizio per i datori di lavoro, in mate...

 SINTESI:

La circolare illustra il nuovo servizio per l'esecuzione delle visite mediche di controllo ai lavoratori in malattia, disponibile tramite la Piattaforma Digitale Nazionale DATI (PDND). Il servizio permette di inoltrare, consultare e annullare le richieste di visite mediche, garantendo un colloquio automatizzato con l'INPS. Le specifiche tecniche e la scheda di adesione sono disponibili sulla PDND. L'obiettivo è semplificare e rafforzare l'interazione con gli intermediari istituzionali. Le aziende private e gli Enti Pubblici potranno usufruire di questo nuovo canale, in linea con la strategia di digitalizzazione e semplificazione. I soggetti interessati sono i datori di lavoro pubblici e privati, gli intermediari e l'INPS. Non sono previste scadenze specifiche, ma è consigliabile informarsi sulle modalità di accesso e utilizzo del servizio.

NOVITA' IN MATERIA DI SORVEGLIANZA SANITARIA

Assenza del lavoratore, impatto variabile sulla Naspi

Ammortizzatori

In caso di dimissioni per fatti concludenti la circolare Inps 154/2025 esclude l'indennità

La prestazione è ammessa se l'addetto è licenziato o si dimette per giusta causa

Pagina a cura di
Barbara Garbelli

La procedura delle dimissioni per fatti concludenti introdotta dalla legge 203/2024 preclude al lavoratore l'accesso alla Naspi, cioè all'indennità prevista in caso di disoccupazione involontaria. La prestazione non è invece preclusa, se il lavoratore, in seguito all'avvio della procedura, presenta le dimissioni per giusta causa (provata). Sono due importanti chiarimenti forniti dall'Inps con la circolare 154 del 22 dicembre 2025 (si veda anche il Sole 24 Ore del 23 dicembre). La Naspi è stata anche oggetto di un intervento della legge di Bilancio 2026 (legge 199/2025, articolo 1, comma 176): d'ora in poi, se un disoccupato chiede l'erogazione della prestazione per avviare un'attività, questa avverrà in due tranches e non più in un'unica soluzione.

Dimissioni per fatti concludenti

Con la circolare Inps 154/2025 l'istituto ha chiarito i riflessi sulla Naspi, della disciplina introdotta dall'articolo 19 della legge 203/2024, che ha integrato l'articolo 26 del Dlgs 151/2015

con il nuovo comma 7-bis. La norma prevede che, in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine fissato dal Ccnl applicato (o, in mancanza, oltre 15 giorni), il datore di lavoro possa comunicare l'evento all'ispettorato e far valere la risoluzione del rapporto per volontà del lavoratore stesso. Il punto centrale, per la Naspi, è che questa cessazione non è considerata involontaria: dunque, se la risoluzione è comunicata con la nuova causale Unilav «FC – dimissioni per fatti concludenti», l'accesso alla Naspi è precluso, perché manca il requisito dell'involontarietà.

La circolare, però, introduce un chiarimento operativo decisivo: l'effetto risolutivo non è automatico, ma dipende da una scelta del datore di lavoro, che può anche decidere di seguire il percorso disciplinare ordinario e procedere con un licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo. In questo caso – se la cessazione risulta come licenziamento – la Naspi può spettare, purché siano presenti i requisiti contributivi.

L'Inps recepisce poi con la circolare 154/2025 le indicazioni ministeriali, secondo cui la procedura per fatti concludenti diventa inefficace se il lavoratore, anche successivamente, trasmette dimissioni telematiche, comprese quelle per giusta causa. In questa ipotesi, prevalgono le dimissioni del lavoratore, e se sono per giusta causa – con onere probatorio assolto – la Naspi torna accessibile.

In pratica, non conta solo che cosa è accaduto, ma come la fine del rapporto viene formalizzata.

Naspi in due tranches

La legge di Bilancio è intervenuta sull'articolo 8 del Dlgs 22/2015, modifi-

cando la modalità di erogazione dell'anticipo richiesto come incentivo all'avvio di un'attività autonoma, di impresa individuale o per la sottoscrizione di capitale sociale in cooperativa. Dal 2026 l'anticipo non sarà più erogato in unica soluzione, ma in due rate: 70% subito e 30% in un momento successivo, collegato alla durata teorica della prestazione o, comunque, non oltre sei mesi dalla domanda. La seconda rata viene riconosciuta solo se il beneficiario non instaura un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la liquidazione anticipata e non è titolare di pensione diretta (salvo assegno ordinario di invalidità). In caso di rioccupazione, si perde il diritto alla seconda rata e, soprattutto, resta fermo l'obbligo di restituzione integrale dell'anticipazione già ottenuta (salvo il caso di rapporto instaurato con la cooperativa). Ciò comporta la necessità di un'accurata valutazione preventiva, soprattutto per chi ha prospettive di rientro rapido nel lavoro subordinato.

Indennità nello spettacolo

La manovra 2026 è intervenuta anche sugli ammortizzatori dello spettacolo: l'articolo 1, comma 840, innalza a 35mila euro il tetto di reddito Irpef per l'accesso all'indennità di discontinuità. Per i soli attori cinematografici o audiovisivi, il requisito delle 51 giornate si considera soddisfatto anche con 15 giornate nell'anno precedente o con 30 complessive nei due anni precedenti. Nel conteggio non rilevano le giornate già riconosciute a titolo di indennità (discontinuità, Alas e Naspi) nell'anno o negli anni considerati.

Quando spetta la Naspi al lavoratore e quando no

TIPOLOGIA DI CESSAZIONE	NASPI SÌ	NASPI NO	IL DATORE DI LAVORO VERSA IL TICKET DI LICENZIAMENTO?
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	X	-	Sì
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	X	-	Sì
Licenziamento per giusta causa	X	-	Sì
Recesso dal rapporto di lavoro in base agli articoli 2118 e 2119 del Codice civile per mancato superamento del periodo di prova	X	-	Sì
Recesso alla fine della formazione dell'apprendista	Sì, per recesso del datore di lavoro	NO, se recesso del lavoratore	Solo se il recesso è volontà del datore
Licenziamento del lavoratore nel settore domestico	X	-	NO
Licenziamento del lavoratore nella Pa	-	X	NO
Licenziamento da impresa edile per fine cantiere	X	-	NO
Licenziamento per cambio appalto, in attuazione di clausole sociali	-	X	NO
Licenziamento con accettazione dell'offerta nelle procedure di conciliazione ex articolo 6 del Dlgs 23/2015 (lavoratori assunti o stabilizzati dal 7 marzo 2015)	X	-	Sì
Licenziamento per raggiungimento periodo di comporta	X	-	Sì
Licenziamento per inidoneità alla mansione	X	-	Sì
Licenziamento del lavoratore, già pensionato o che ha raggiunto il requisito per la pensione di vecchiaia	-	X	NO
Risoluzione consensuale in seguito a conciliazione obbligatoria in sede protetta, per aziende con più di 15 lavoratori (assunti prima del 7 marzo 2015)	X	-	Sì
Risoluzione consensuale	-	X	NO
Cessazione del rapporto a termine, alla scadenza o per risoluzione anticipata del datore di lavoro	X	-	NO
Dimissioni volontarie	-	X	NO
Dimissioni per fatti concludenti	-	X	NO
Dimissioni per giusta causa	X	-	Sì
Dimissioni per giusta causa nel settore domestico	X	-	NO
Dimissioni in periodo tutelato della lavoratrice madre	X	-	Sì
Dimissioni del lavoratore padre entro l'anno del figlio	Sì, se ha fruito del congedo obbligatorio	NO, se non ha fruito del congedo obbligatorio	Solo se il lavoratore ha fruito del congedo obbligatorio
Dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale in sede protetta per il rifiuto del trasferimento oltre 50 km o in sede non raggiungibile in 80 minuti con i mezzi	X	-	Sì
Dimissioni per giusta causa nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda, con mutate condizioni di lavoro	X	-	Sì

Le novità previdenziali per l'anno 2026

A cura di Gianluca Pillera



MODIFICHE ALLA LIQUIDAZIONE ANTICIPATA DELLA NASPI (ART. 1 comma 176)

Il comma 176 dell'articolo 1, introdotto nel corso dell'esame al Senato, modifica le modalità di erogazione della liquidazione anticipata della NASpi richiesta come incentivo all'autoimprenditorialità. In deroga alla disciplina vigente, che prevede il pagamento in un'unica soluzione, la norma stabilisce che l'importo dell'anticipazione sia corrisposto in due rate.

In particolare, una **prima rata pari al 70%** dell'importo complessivo viene erogata al momento dell'accoglimento della domanda, mentre la restante **quota del 30%** è corrisposta al termine del periodo teorico di durata della prestazione o, in ogni caso, non oltre 6 mesi dalla presentazione della domanda.

L'erogazione della seconda rata è subordinata alla condizione che il beneficiario **non abbia instaurato un rapporto di lavoro subordinato** e non sia titolare di pensione diretta, fatta eccezione per l'assegno ordinario di invalidità.

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO NELLA ZONA ZES (ART. 1 comma 153-155)

Al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, di sostenere lo sviluppo occupazionale della zona economica speciale per il mezzogiorno – ZES unica e di contribuire alla riduzione dei divari territoriali, sono destinate risorse per gli anni 2026, 2027, 2028.

Si introduce un esonero parziale dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati (con esclusione dei premi dovuti all'I.N.A.I.L.)

- per un periodo massimo di 24 mesi
- per l'assunzione dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 di personale non dirigenziale
- con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o per la trasformazione, nel medesimo periodo, del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato.

Si ricorda che per zona ZES si intendono le regioni Marche, Umbria (dal 2025), Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna, nella quale l'azienda deve avere unità produttiva censita ai fini I.N.P.S. e centro impiego e sulla quale il lavoratore deve essere assunto e registrato.

MODIFICHE DEL CALCOLO DELL'ISEE PER CASA DI ABITAZIONE E SCALA DI EQUIVALENZA – DSU PRECOMPILATA (ART. 1 comma 208 - 209)

I commi 208 e 209 dell'articolo 1 introducono alcune modifiche alla disciplina di calcolo dell'ISEE, con effetti limitati a specifiche prestazioni che ne prevedono l'utilizzo, e ridefiniscono i relativi limiti di spesa e oneri finanziari.

In primo luogo, viene **rivista la modalità di calcolo dell'abitazione principale** nel patrimonio immobiliare. Il valore della casa di proprietà escluso dal calcolo dell'ISEE viene innalzato da 52.500 a 91.500 euro, limite che sale a 120.000 euro per i nuclei familiari residenti nei comuni capoluogo delle città metropolitane. Tale soglia è ulteriormente incrementata di 2.500 euro per ogni figlio convivente successivo al primo, mentre in precedenza l'incremento era riconosciuto solo dal terzo figlio in poi. Resta ferma la disciplina di determinazione del valore immobiliare e, in caso di superamento della soglia, l'inclusione nel calcolo della sola quota pari ai due terzi dell'eccedenza.

La seconda modifica riguarda la **scala di equivalenza**, con un rafforzamento delle maggiorazioni legate alla presenza di figli nel nucleo familiare. Sono previste maggiorazioni pari a 0,1 per due figli, 0,25 per tre figli, 0,40 per quattro figli e 0,55 per almeno cinque figli, introducendo così una specifica maggiorazione anche per i nuclei con due figli e incrementando quelle già previste.

Il comma 209, infine, integra la disciplina relativa alla dichiarazione sostitutiva unica precompilata ai fini ISEE, confermando il ruolo dell'INPS nella predisposizione della DSU.



Le nuove regole di calcolo dell'ISEE si applicano all'Assegno di inclusione e al Supporto per la formazione e il lavoro, all'assegno unico e universale per i figli a carico, al contributo per il pagamento delle rette degli asili nido e dei servizi di supporto domiciliare per bambini sotto i tre anni affetti da gravi patologie, nonché all'assegno una tantum per la nascita o l'adozione di un figlio

MODIFICHE IN MATERIA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE (ART. 1 comma 201 - 202)

Dal 1° luglio 2026 la soglia annuale per la **deducibilità fiscale dei contributi alla previdenza complementare** salirà a **5.300 euro** (prima era di 5.164,57 euro).

Questa soglia riguarda:

1. i **contributi versati dal lavoratore**
2. i **contributi versati dal datore di lavoro o dal committente**
3. Sia i contributi **volontari**, sia quelli **previsti da contratti o accordi collettivi**, anche a livello aziendale, destinati a forme di previdenza integrativa.



ATTENZIONE

Per “**contributi deducibili**” non si include la quota del **T.F.R. maturato**, ma solo i **contributi aggiuntivi**, come:

- una **quota scelta liberamente dal lavoratore** (in caso di fondo aperto)
- una **quota minima stabilita dal CCNL** o dal lavoratore stesso (in caso di fondo chiuso, che coinvolge anche il datore di lavoro)
- il **premio di risultato** trasformato in contributo (se previsto)

ESTENSIONE CAMPO DI APPLICAZIONE DEL FONDO TESORERIA (ART. 1 comma 203 - 205)

Dal 1° gennaio 2026, alcuni datori di lavoro saranno tenuti a versare il contributo al Fondo Tesoreria INPS, se: Hanno raggiunto o raggiungeranno, dopo l'inizio dell'attività, queste soglie di dipendenti:

- 1. 50 dipendenti** in media **nell'anno solare precedente** al periodo di paga considerato
- 2. Solo per il biennio 2026-2027**, anche i datori che, **nello stesso anno solare**, hanno **almeno 60 lavoratori** in media annua

*(prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza **nell'anno solare** precedente all'anno del periodo di paga considerato)*

Dal 1° gennaio 2032, l'obbligo si estende anche a:

- Datori che **già impiegano almeno 40 addetti (pari o superiore)**
- Datori che **raggiungono successivamente** la soglia dei **40 dipendenti**,

*(prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza **nell'anno solare** precedente all'anno del periodo di paga considerato)*

ESTENSIONE CAMPO DI APPLICAZIONE DEL FONDO TESORERIA (ART. 1 comma 203 - 205)

In pratica:

Ogni mese il datore di lavoro dovrà **versare all'INPS**:

- i contributi standard
- **più** la quota di **T.F.R. maturato** dai lavoratori che **non hanno scelto** la previdenza complementare

Questo implica un **maggiore esborso finanziario mensile** e può influenzare la **regolarità contributiva** (es. DURC).

Quando un dipendente lascia il lavoro e il T.F.R. è stato versato all'INPS, cosa succede?


Il datore di lavoro dovrà:

- pagare **la parte accantonata** prima dell'obbligo di versamento al Fondo (restata in azienda)
- **versare anche la quota versata all'INPS**, che poi recupererà nello stesso mese tra i crediti

Se l'importo del T.F.R. da versare è **superiore ai contributi previdenziali dovuti nel mese**, verrà inviata una **richiesta di pagamento diretto** da parte dell'INPS, sia al lavoratore che al datore, con un **eventuale differimento** dei tempi di pagamento.

ESTENSIONE CAMPO DI APPLICAZIONE DEL FONDO TESORERIA (ART. 1 comma 203 - 205)

LAVORATORI DI PRIMA ASSUNZIONE

 A partire dal **1° luglio 2026**, tutti i lavoratori del **settore privato** assunti per la prima volta (esclusi i lavoratori domestici) sono coinvolti in un nuovo meccanismo:

Adesione automatica alla previdenza complementare

I neoassunti vengono **automaticamente iscritti** a una forma di previdenza complementare.

Tuttavia, hanno **60 giorni di tempo** dalla data di assunzione per scegliere di **non aderire automaticamente** e:

- Destinare tutto il TFR maturando** a una forma **diversa** di previdenza complementare, liberamente scelta
- Lasciare il TFR** nel regime ordinario previsto dal **Codice Civile (art. 2120)**

 La decisione può comunque essere **revocata in futuro**, permettendo al lavoratore di aderire a una diversa forma pensionistica complementare.

Come funziona l'adesione automatica?

- Se entro 60 giorni il lavoratore **non fa alcuna scelta**, si attiva **automaticamente l'adesione** alla forma **collettiva prevista da contratti o accordi** (aziendali o territoriali)
- Se esistono **più forme pensionistiche** nell'azienda, sarà scelta quella con il **maggior numero di iscritti**, a meno che non sia stabilito diversamente da accordi aziendali
- Questo comporta che **l'intero TFR maturando venga versato** alla forma pensionistica, insieme alla **quota di contribuzione del datore di lavoro**, secondo quanto previsto dagli accordi

Nota: Il lavoratore **non è obbligato a contribuire** se la sua **retribuzione annua lorda** è **inferiore all'importo dell'assegno sociale**

Obblighi del datore di lavoro:

- In caso di adesione automatica, **inizia a versare** i contributi alla previdenza complementare **dal mese successivo** alla scadenza dei 60 giorni
- Se **non ci sono accordi** o contratti collettivi che definiscano una forma specifica, **l'intero importo del TFR** è devoluto alla forma di previdenza complementare residuale, individuata attualmente nel **FONDO COMETA**

Obbligo informativo:

Al momento dell'assunzione, il datore di lavoro deve fornire al lavoratore:

- informazioni sugli **accordi collettivi in vigore**
- dettagli su come funziona l'**adesione automatica**
- indicazioni su **tempistiche**, possibilità di **rinuncia** e **scelta alternativa**

ESTENSIONE CAMPO DI APPLICAZIONE DEL FONDO TESORERIA (ART. 1 comma 203 - 205)

LAVORATORI NON DI PRIMA ASSUNZIONE

A partire dal **1° luglio 2026**, al momento dell'assunzione, il **datore di lavoro** ha alcuni obblighi nei confronti dei lavoratori **già precedentemente occupati**:

Cosa deve fare il datore di lavoro:

- **Verificare** se il lavoratore ha già preso una decisione in passato sulla **previdenza complementare**, richiedendone una **dichiarazione scritta**
- Se non è iscritto a nessun fondo pensione complementare, deve fornire **informazioni chiare** sugli **accordi collettivi** vigenti in materia
- Consegnare al lavoratore un modulo da restituire **compilato entro 60 giorni**, altrimenti scatterà **l'adesione automatica** alla previdenza

TFR: come funziona

- Il **TFR viene destinato interamente** alla forma pensionistica complementare, a meno che il lavoratore, **entro 60 giorni**, scelga di destinarne solo una **percentuale** secondo quanto stabilito dai contratti o accordi
- Per i lavoratori iscritti per la prima volta a una forma di previdenza **prima del 29 aprile 1993**, e solo se gli accordi non prevedono altro, il TFR **non può essere conferito in misura inferiore al 50%**

Libertà di scelta

In **ogni caso**, i lavoratori che aderiscono, sia automaticamente sia in modo esplicito, possono:

- **decidere liberamente** quanto versare **di tasca propria** come contributo aggiuntivo alla previdenza complementare

ESONERO CONTRIBUTIVO LAVORATRICI MADRI DI 2 O PIU' FIGLI (ART. 1 comma 206 - 207)

Esonero contributivo per lavoratrici madri

A partire dal **2027**, sarà previsto un **esonero parziale** dal versamento della **quota dei contributi previdenziali** a carico delle lavoratrici per:

- **invalidità**
- **vecchiaia**
- **superstiti**

Questo beneficio sarà destinato a:

- **Lavoratrici dipendenti**, ad esclusione del lavoro domestico
- **Lavoratrici autonome** con redditi provenienti da attività come:
 - lavoro autonomo
 - impresa in contabilità ordinaria
 - redditi d'impresa in contabilità semplificata
 - redditi da partecipazione

purché **non abbiano optato per il regime forfettario**.

Requisiti familiari per accedere all'esonero:

- Le **madri di 2 figli** beneficeranno dell'esonero **fino al compimento del 10° anno di età** del figlio più piccolo
- Le **madri di 3 o più figli** potranno usufruire dell'esonero **fino al compimento del 18° anno di età** del figlio più piccolo

ESONERO CONTRIBUTIVO LAVORATRICI MADRI DI 2 O PIU' FIGLI(ART. 1 comma 206 - 207)

MISURE TRANSITORIE PER L'ANNO 2026

In attesa dell'entrata in vigore definitiva nel 2027, per tutto il **2026** viene introdotto un **beneficio economico temporaneo** per:

- **Lavoratrici dipendenti madri**, escluse quelle del lavoro domestico
- **Lavoratrici autonome** iscritte alla gestione separata INPS o a casse previdenziali obbligatorie

Sono previste due misure distinte:

a) Madri di 2 figli

Se il **secondo figlio** non ha ancora compiuto 10 anni, l'INPS riconosce, **su richiesta**, un contributo mensile **pari a 60 €** (non imponibile fiscalmente) per **ogni mese o frazione di mese** di lavoro o attività autonoma svolta.

Il beneficio è concesso **a condizione che il reddito complessivo** della lavoratrice **non superi 40.000 € annui**.

b) Madri di 3 o più figli

Se il **secondo figlio** non ha ancora compiuto 18 anni, l'INPS riconosce, **sempre su richiesta**, lo stesso contributo di **60 € mensili**, alle stesse condizioni.

Tuttavia, in questo caso, il contributo è **limitato alle lavoratrici con contratto a tempo determinato**.



Durata e pagamento

Le somme saranno **erogate a partire da gennaio 2026 fino a novembre 2026**, e saranno **corrisposte in un'unica soluzione** nella mensilità di **dicembre 2026**, insieme al pagamento del contributo eventualmente spettante per lo stesso mese di dicembre.

ESONERO CONTRIBUTIVO LAVORATRICI MADRI DI 2 O PIU' FIGLI (ART. 1 comma 206 - 207)

DESTINATARIE	REQUISITI	BENEFICIO	DURATA	CONDIZIONI AGGIUNTIVE
Dipendenti (<i>escluso lavoro domestico</i>) + Autonome con redditi (<i>no forfettario</i>)	2 figli	Esonero contributivo sulla quota IVS a carico della lavoratrice	Fino al compimento del 10° anno del figlio più piccolo	Valido dal 2027
Lavoratrici con 3 o più figli	3+ figli	Esonero contributivo sulla quota IVS a carico della lavoratrice	Fino al compimento del 18° anno del figlio più piccolo	Valido dal 2027
Dipendenti (non domestiche) + Autonome (<i>INPS o casse professionali</i>)	2 figli + secondo figlio < 10 anni	Contributo mensile 60 € (<i>non imponibile</i>) su domanda	Gen–Nov 2026 (erogazione in un'unica soluzione a dicembre 2026)	Reddito annuo lordo ≤ 40.000 €
Lavoratrici con 3 o più figli	3+ figli + secondo figlio < 18 anni	Contributo mensile 60 € (<i>non imponibile</i>) su domanda	Gen–Nov 2026 (erogazione in un'unica soluzione a dicembre 2026)	Reddito annuo lordo ≤ 40.000 € + solo con contratto a tempo determinato

PROMOZIONE OCCUPAZIONE LAVORATRICI MADRI (ART. 1 comma 210 - 213)

Ai datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2026:

- assumono donne, madri di almeno 3 figli di età inferiore a 18 anni,
- prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi

è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro:

- nella misura del 100%
- nel limite massimo di importo di 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile
- con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail.

L'esonero ha una durata pari a

- 12 mesi dalla data dell'assunzione, qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione,
- massimo 18 mesi dalla data dell'assunzione con il contratto a termine, se il contratto è trasformato a tempo indeterminato,
- 24 mesi dalla data dell'assunzione, in caso di assunzione effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

L'esonero:

- non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato,
- non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente
- è compatibile senza alcuna riduzione con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (maxideduzione).

INCENTIVI TRASFORMAZIONE A TEMPO PARZIALE CONTRATTI DI LAVORO (ART. 1 comma 214 - 218)

A decorrere dal 1° gennaio 2026

- **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 disabili**

è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, orizzontale o verticale, o di 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**.

Resta ferma la disposizione secondo la quale “in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale”.

INCENTIVI TRASFORMAZIONE A TEMPO PARZIALE CONTRATTI DI LAVORO (ART. 1 comma 214 - 218)

Al fine di incentivare l'applicazione del criterio di priorità, ai datori di lavoro privati che consentono ai lavoratori dipendenti, destinatari della misura, la trasformazione del contratto 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 di importo pari a 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Inoltre, l'esonero: □ non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato,
- non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente,
- è compatibile senza alcuna riduzione con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (maxideduzione).

Il comma 216 demanda infine a un apposito decreto ministeriale la definizione delle modalità attuative dell'esonero contributivo.

CONGEDI PARENTALI E MALATTIA FIGLI (ART. 1 comma 219 - 220)

Congedo parentale esteso fino ai 14 anni

Il **congedo parentale** viene esteso fino al **compimento del 14° anno di età** del figlio.

Durante questo periodo, **entrambi i genitori** possono astenersi dal lavoro con diritto a una **specificata indennità economica**.

Per figli con disabilità grave accertata

In presenza di **minori con handicap in situazione di gravità**, la madre lavoratrice o, in alternativa, il padre lavoratore può usufruire di **un'estensione del congedo parentale** (fino ai 14 anni del figlio): il congedo può essere fruito **in modo continuativo o frazionato, per un massimo complessivo di 3 anni**

Indennità spettanti durante il congedo parentale

Fino al 14° anno di età del figlio, ogni genitore lavoratore ha diritto:

- Per **3 mesi** (non trasferibili all'altro genitore), a un'indennità pari al **80% della retribuzione**, fruibile **entro il 6° anno di vita** del bambino
- Per i **periodi successivi** di congedo parentale (fino ai 14 anni), è prevista un'indennità del **30% della retribuzione, solo se il reddito individuale** del genitore richiedente è **inferiore a 2,5 volte** l'importo della **pensione minima** prevista dall'assicurazione generale obbligatoria

Adozioni e affidi

Il congedo parentale si applica anche ai **genitori adottivi o affidatari**, indipendentemente dall'età del minore al momento dell'ingresso in famiglia, **purché entro i 14 anni**, e comunque **non oltre il raggiungimento della maggiore età**.

CONGEDI PARENTALI E MALATTIA FIGLI (ART. 1 comma 219 - 220)

Congedo per malattia del figlio

Ogni genitore ha diritto, **in alternativa con l'altro**, ad astenersi dal lavoro per assistere il figlio **malato**:

- Fino a **10 giorni lavorativi all'anno** (rispetto ai 5 giorni precedenti)
- Valido per ciascun figlio di età compresa tra i **3 e i 14 anni**

ETÀ DEL FIGLIO	DIRITTO ALL'ASSENZA
Fino a 3 anni	Assenze illimitate per malattia, previa documentazione
Da 3 a 14 anni	Assenze fino a 10 giorni lavorativi annui , previa documentazione

CONTRATTO A TERMINE SOSTITUZIONE MATERNITA'/PATERNITA' (ART. 1 comma 221)

Il comma 221 dell'articolo 1 introduce una misura volta a favorire la conciliazione tra vita lavorativa e familiare e a sostenere la parità di genere nel lavoro.

La disposizione modifica l'articolo 4 del decreto legislativo n. 151 del 2001, prevedendo la possibilità di prolungare il contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, stipulato per la sostituzione di una lavoratrice in congedo di maternità o parentale.

Il prolungamento del contratto è consentito per un ulteriore periodo di affiancamento alla lavoratrice rientrante dal congedo, può avvenire anche con anticipo fino ad un mese di rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti da CCNL e entro il limite massimo del primo anno di età del bambino.

Una riflessione finale

A cura di Gianluca Pillera, Barbara Garbelli, Massimiliano Matteucci

BUONI PASTO: VALORE IMPONIBILE (ART.1 comma 14)

Con l'attuale articolo 1 comma 14 della Legge di Bilancio 2026 viene modificata la disciplina fiscale delle prestazioni sostitutive del vitto rese in forma elettronica. A riguardo, in materia di determinazione del reddito di lavoro dipendente l'articolo 51, comma 2, lett. c), del TUIR dispone:



“Non concorrono a formare il reddito: (...) c) le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi; le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto fino all'importo complessivo giornaliero di euro 4, aumentato a euro 8 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica; le indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29;”

La modifica riguarda il valore monetario non imponibile dei “buoni pasto” elettronici corrisposti dal datore di lavoro ai propri dipendenti, che viene incrementato:

dagli attuali € 8,00 giornalieri a € 10,00 giornalieri.

BUONI PASTO: VALORE IMPONIBILE (ART.1 comma 14)

TIPOLOGIA	FINO AL 2025	DAL 2026
Somministrazioni di vitto (mensa aziendale o gestione tramite terzi)	Esenti	Non modificato
Prestazioni sostitutive del vitto (buono pasto) – cartaceo	Esenti fino a 4 € / giorno	Non modificato (esenti fino a 4 € / giorno)
Prestazioni sostitutive del vitto (buono pasto) – elettronico	Esenti fino a 8 € / giorno	Esenti fino a 10 € / giorno (<i>novità</i>)
Indennità sostitutive del vitto per addetti a cantieri edili , strutture temporanee o unità produttive in zone prive di servizi di ristorazione	Esenti fino a 5,29 € complessivi / giorno	Non modificato

Grazie!

Grazie per l'attenzione

*Barbara Garbelli – Gianluca Pillera – Massimiliano Matteucci
(coordinatori formazione AREA LAVORO ILSOLE24ORE)*

