

Le novità in materia di lavoro della «Legge di Bilancio 2026»

Il programma

- Agevolazioni 2026 per lavoratori
- Incentivi per le assunzioni in vigore nel 2026
- Novità in materia maternità
- Nuovi congedi e permessi per lavoratori disabili (L.106/2025)
- Novità sul Decreto Sicurezza 2025

LE AGEVOLAZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

Detassazione dei rinnovi contrattuali

Legge n. 199/2025



Legge di Bilancio 2026

Detassazione dei rinnovi contrattuali

articolo 1, comma 7, Legge n. 199/2025

Gli **incrementi retributivi** erogati nel **2026**, in attuazione di **rinnovi contrattuali**, sono **assoggettati** a una **imposta sostitutiva** dell'IRPEF e delle **addizionali regionali e comunali**, del **5%**.

Caratteristiche 1/2

- **Solo** per l'anno **2026**
- Per gli **incrementi retributivi corrisposti** nel **2026**, in attuazione dei **rinnovi** del **CCNL sottoscritti** negli **anni 2024, 2025 e 2026**
 - si applica alle *tranche* di incremento corrisposte nel 2026, indipendentemente da quando sia iniziata la loro erogazione
 - si applica il principio di cassa allargata (incluse le somme pagate entro il 12 gennaio 2027 ma riferite al 2026)
- Lavoratori **dipendenti** del **settore privato**
- Lavoratori che hanno percepito, nell'anno **2025**, un **reddito di lavoro dipendente non superiore** a **33.000 euro**
 - il sostituto d'imposta deve **verificare il requisito reddituale 2025**
 - in presenza di più datori di lavoro nel 2025, il lavoratore deve fornire le **Certificazioni Uniche** o una **dichiarazione sostitutiva** di atto di notorietà

Legge di Bilancio 2026

Detassazione dei rinnovi contrattuali

articolo 1, comma 7, Legge n. 199/2025

Gli **incrementi retributivi** erogati nel **2026**, in attuazione di **rinnovi contrattuali**, sono **assoggettati** a una **imposta sostitutiva** dell'IRPEF e delle **addizionali regionali e comunali**, del **5%**.

Caratteristiche 2/2

- Il regime si applica automaticamente, **salvo espressa rinuncia scritta** del lavoratore
- Per **lavoratori impatriati** e **ricercatori** si detassa la solo quota dell'aumento contrattuale imponibile fiscalmente
- I **codici tributo** per il versamento, mediante il modello F24, dell'imposta sostitutiva, sono previsti nella risoluzione AdE n. 3 del 29 gennaio 2026
- I **redditi assoggettati** a tassazione con l'**imposta sostitutiva non concorrono** alla formazione del **reddito complessivo** e, pertanto, non rilevano ai fini della determinazione delle detrazioni a esso commisurate

Agenzia delle Entrate - circolare n. 2/E del 24 febbraio 2026

Per i **lavoratori del settore privato** che hanno percepito nel **2025** un **reddito complessivo di lavoro dipendente non superiore a 33.000 euro**
(solo redditi a tassazione ordinaria, compresi i redditi di pensione; no redditi assimilati e redditi di lavoro dipendente assoggettati a tassazione separata)

Gli **incrementi retributivi** previsti negli **accordi di rinnovo del CCNL**, sottoscritti negli anni **2024, 2025 e 2026**, ed **erogati nel 2026** (principio di cassa allargato: incluse le somme pagate entro il 12 gennaio 2027 ma riferite al 2026)

Dichiarazione del lavoratore

- Redditi lavoro dipendente 2025
- Rinuncia alla detassazione

imposta sostitutiva del 5%

✓ Si applica ai **solli incrementi** che confluiscono:

- nella **retribuzione diretta**:
 - le **dodici mensilità**,
 - la **tredecima**,
 - l'eventuale **quattordicesima**;
 - la **riduzione del superminimo** dovuta all'assorbimento dell'aumento contrattuale.
- negli **istituti indiretti**, collegati ai medesimi incrementi retributivi, che danno diritto alla conservazione del posto di lavoro (per la sola parte integrata dal datore di lavoro; es. integrazioni a carico azienda per malattia, maternità, infortunio).

✗ Sono **esclusi** dal beneficio:

- gli **scatti di anzianità**;
- i compensi per **lavoro straordinario**;
- le **indennità e maggiorazioni per lavoro notturno o festivo** e le **indennità di turno** (che rientrano nel regime del 15%);
- le somme erogate **una tantum** a copertura del periodo di **vacanza contrattuale**;
- il trattamento di fine rapporto (**TFR**);
- le **somme assoggettate a imposta sostitutiva**.

Legge di Bilancio 2026

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DI ATTO DI NOTORIETÀ

(artt. 46 e 47 D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445)

Il/La sottoscritto/a _____ nato/a il _____, a _____ (____) codice fiscale _____
residente in _____ (____) via/piazza _____ n. _____ dipendente della Società _____

consapevole delle responsabilità penali previste dall'art. 76 del D.P.R. 445/2000 in caso di dichiarazioni mendaci e della decadenza dai benefici eventualmente conseguenti al provvedimento emanato sulla base di dichiarazioni non veritiere,

DICHIARA

Ai fini di quanto previsto dall'art. 1, commi 7, della Legge n. 199/2025, di aver percepito, nell'anno d'imposta 2025, redditi di lavoro dipendente per un importo complessivo (sommando anche altri datori di lavoro nel corso dell'anno 2025):

- non superiore a 33.000 euro;**
- superiore a 33.000 euro.**

Il/La sottoscritto/a dichiara inoltre:

- di voler usufruire** dell'applicazione dell'imposta sostitutiva del 5% sugli incrementi retributivi derivanti dal rinnovo contrattuale, qualora ne ricorrano i presupposti di legge;
- di NON voler usufruire** dell'applicazione dell'imposta sostitutiva e di richiedere l'applicazione della tassazione ordinaria.

Il/La sottoscritto/a si impegna a **comunicare tempestivamente eventuali variazioni** che possano incidere sul diritto all'agevolazione e dichiara di essere consapevole che, in caso di indebita applicazione del beneficio, la regolarizzazione avverrà in sede di dichiarazione dei redditi.

Si allega copia di documento di identità in corso di validità.

Luogo e data _____

Firma

Detassazione indennità per lavoro notturno, festivo e turni

Legge n. 199/2025



Legge di Bilancio 2026

Detassazione indennità per lavoro notturno, festivo e turni

articolo 1, comma 10-11, Legge 199/2025

Per l'anno **2026**, sono **assoggettate** ad una **imposta sostitutiva del 15%**, dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali, le **somme corrisposte**, ai lavoratori **a titolo di**:

- a. maggiorazioni e indennità per **lavoro notturno** (così come disciplinato dall'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 66/2003);
- b. maggiorazioni e indennità per **lavoro festivo** e nei giorni di **riposo settimanale** (indipendentemente dal fatto che coincida, o meno, con la domenica), individuati dal CCNL;
- c. indennità di **turno** ed emolumenti connessi al **lavoro a turni**, previsti dal CCNL;
- d. **indennità di reperibilità**, previste dal CCNL, se connesse alle maggiorazioni/indennità indicate ai punti precedenti.

Legge di Bilancio 2026

Detassazione indennità per lavoro notturno, festivo e turni

articolo 1, comma 10-11, Legge 199/2025

Caratteristiche

L'**agevolazione** viene **applicata dal datore di lavoro**, quale sostituto d'imposta, ed è prevista alle seguenti **condizioni**:

- Solo nei confronti dei lavoratori **dipendenti del settore privato**
 - sono esclusi i lavoratori operanti nei settori turistico, ricettizio e termale, ivi inclusi gli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, ai quali è riconosciuto un altro trattamento integrativo speciale (art. 1, co. 18, L. 199/2025)
- Titolari di **reddito di lavoro dipendente** di importo **non superiore**, nell'anno **2025**, a **40.000 euro**
 - qualora il datore di lavoro, tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva, non sia lo stesso (o l'unico) che ha rilasciato la CU dei redditi per l'anno precedente, il lavoratore dovrà autodichiarare il reddito percepito nel 2025
 - per il raggiungimento dei 40mila euro non rientrano i premi di risultato e le somme erogate a titolo di partecipazione agli utili assoggettati alle disposizioni dell'art. 1, commi 182 e ss., della Legge n. 208/2015.

Legge di Bilancio 2026

Detassazione indennità per lavoro notturno, festivo e turni

articolo 1, comma 10-11, Legge 199/2025

Caratteristiche

- **Salvo espressa rinuncia** scritta del lavoratore
- Il **limite massimo** complessivo **agevolabile** è pari a **1.500 euro**
 - il limite rappresenta una franchigia e, pertanto, la parte eccedente resta soggetta a tassazione ordinaria.
 - nel limite non si computano i premi di risultato e le somme erogate a titolo di partecipazione agli utili, soggetti al regime sostitutivo (*ex lege* n. 208/2015) che, per il 2026 e 2027, possono beneficiare dell'aliquota ridotta all'1%
 - qualora il lavoratore intrattenga, nel corso del 2026, altri rapporti di lavoro dipendente ed abbia, da questi, percepito somme già assoggettate a imposta sostitutiva, deve comunicare ciò al proprio datore di lavoro, al fine di verificare il superamento del limite di 1.500 euro stabilito dalla norma

Legge di Bilancio 2026

Detassazione indennità per lavoro notturno, festivo e turni

articolo 1, comma 10-11, Legge 199/2025

Caratteristiche

- Riguarda esclusivamente gli **importi aggiuntivi** erogati **rispetto alla retribuzione ordinaria** e **previsti dal CCNL**
 - **non devono rientrare voci paga** che, ancorché denominati come maggiorazioni o indennità, **sostituiscono** in tutto o in parte **la retribuzione ordinaria**. Sono, in particolare, **escluse**:
 - le **somme** previste da **accordi aziendali** o **territoriali**;
 - le **voci** che, ancorché denominate come maggiorazioni o indennità, **sostituiscono** in tutto o in parte la **retribuzione ordinaria**;
 - il **lavoro straordinario**, salvo che sia festivo o notturno;
 - gli **istituti retributivi indiretti**, a carico del datore di lavoro, nel caso di **assenza** dal lavoro (malattia, maternità/paternità, infortuni);
 - **TFR** e **istituti differiti**.
 - L'agevolazione si applica alle **somme erogate** nell'anno **2026**, a titolo di maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo, nei giorni di riposo settimanale e di indennità di turno, **secondo il principio di cassa allargato** (quindi includendo le somme pagate entro il 12 gennaio 2027 ma riferite al 2026).

Legge di Bilancio 2026

Detassazione indennità per lavoro notturno, festivo e turni

articolo 1, comma 10-11, Legge 199/2025

Caratteristiche

- Restano **invariate le** ordinarie **regole contributive** in materia previdenziale e assistenziale
- I **codici tributo** per il versamento, mediante il modello F24, dell'imposta sostitutiva, sono previsti nella risoluzione AdE n. 2 del 29 gennaio 2026.

Legge di Bilancio 2026

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DI ATTO DI NOTORIETÀ (artt. 46 e 47 D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445)

Il/La sottoscritto/a _____ codice fiscale _____ nato/a a _____ (___) il _____,
residente in _____ (___) via/piazza _____ n. _____ dipendente della Società _____
consapevole delle responsabilità penali previste dall'art. 76 del D.P.R. 445/2000 in caso di dichiarazioni mendaci e della decadenza dai benefici eventualmente conseguenti al provvedimento emanato sulla base di dichiarazioni non veritiere,

DICHIARA

Ai fini di quanto previsto dall'art. 1, commi 10 e 11, della Legge n. 199/2025

- di **voler usufruire** dell'applicazione dell'imposta sostitutiva del 15%, nel limite massimo di 1.500 euro, sulle somme corrisposte nell'anno 2026, a titolo di maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo, nei giorni di riposo settimanale e di indennità di turno;
- di **NON voler usufruire** dell'applicazione dell'imposta sostitutiva del 15%, nel limite massimo di 1.500 euro, sulle somme corrisposte nell'anno 2026, a titolo di maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo, nei giorni di riposo settimanale e di indennità di turno.

Il/La sottoscritto/a dichiara inoltre:

Reddito 2025

di aver percepito, nell'anno d'imposta 2025, redditi di lavoro dipendente per un importo complessivo (sommando anche altri datori di lavoro nel corso dell'anno 2025):

- non superiore a 40.000 euro;**
- superiore a 40.000 euro.**

Limite massimo complessivo agevolabile

- di **non aver percepito nel 2026**, da altri datori di lavoro, somme a titolo di maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo, nei giorni di riposo settimanale e di indennità di turno;
- di **aver percepito nell'anno 2026**, da altri datori di lavoro, somme a titolo di maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo, nei giorni di riposo settimanale e di indennità di turno, per un ammontare di _____

Il/La sottoscritto/a si impegna a **comunicare tempestivamente eventuali variazioni** che possano incidere sul diritto all'agevolazione. In particolare, qualora riceva nel corso dell'anno 2026, da parte di altri datori di lavoro, somme già assoggettate a imposta sostitutiva ai sensi di quanto previsto dall'articolo 1, commi 10 e 11, della Legge n. 199/2025. Inoltre, dichiara di essere consapevole che, in caso di indebita applicazione del beneficio, la regolarizzazione avverrà in sede di dichiarazione dei redditi.

Si allega copia di documento di identità in corso di validità.

Luogo e data _____

Firma

Detassazione dei premi di produttività

Legge n. 199/2025

Legge di Bilancio 2026

Detassazione dei premi di produttività

articolo 1, comma 9, Legge n. 199/2025

Al **Premio di risultato** e alle **somme erogate a titolo di partecipazione agli utili**, come riconosciute ai sensi dell'articolo 1, comma 182, della legge n. 208/2015, **erogate** negli anni **2026** e **2027**, è prevista una **aliquota** ridotta **dell'1% fino a 5.000 euro**.



Legge di Bilancio 2026

Detassazione dei premi di produttività

articolo 1, comma 9, Legge n. 199/2025

Caratteristiche del premio detassato

- deve essere istituito dalla **contrattazione aziendale o territoriale**
- deve essere di **ammontare variabile**
- deve essere legato a criteri di **incrementalità di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione** di almeno uno degli **indicatori**
- tali **incrementi** devono essere **misurabili e verificabili** rispetto ad un **periodo congruo di riferimento**
- il **valore detassabile non potrà superare i 5.000 euro lordi**
- va applicato solo ai lavoratori che nell'**anno precedente** hanno ricevuto un **reddito** da lavoro dipendente **non superiore agli 80.000 euro**
- verificata l'incrementalità, qualora sia previsto nel contratto collettivo, il lavoratore può richiedere la **conversione del premio in welfare**
 - anche l'eventuale conversione in **flexible benefit** potrà avvenire **entro** il nuovo limite di **5.000 euro** (ordinariamente, il limite è di 3.000 euro)

Esenzione buoni pasto

Legge n. 199/2025



Legge di Bilancio 2026

Esenzione buoni pasto

articolo 1, comma 14, Legge n. 199/2025

Viene aumentato il valore del **buono pasto esente** (articolo 51, comma 2, lettera c), del TUIR), che passa da 8 a **10 euro**.

L'esenzione per i **buono pasto in forma cartacea** resta a **4 euro**.

Restano esenti fino all'importo complessivo giornaliero di 5,29 euro 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.

Trattamento integrativo speciale per lavoro notturno e straordinari dipendenti strutture turistico-alberghiere

Legge n. 199/2025

Legge di Bilancio 2026

Trattamento integrativo speciale per lavoro notturno e straordinari dipendenti strutture turistico-alberghiere
articolo 1, comma 18-21, Legge 199/2025

Nel periodo 1° gennaio - 30 settembre 2026, ai **lavoratori** occupati nel settore turistico-alberghiero è riconosciuto un **trattamento integrativo speciale** del **15%** delle **retribuzioni** lorde **corrisposte** in relazione:

- al **lavoro notturno**
- alle prestazioni di **lavoro straordinario**, ai sensi del D.L.vo n. 66/2003, **effettuate nei giorni festivi**



Legge di Bilancio 2026

Trattamento integrativo speciale per lavoro notturno e straordinari dipendenti strutture turistico-alberghiere
articolo 1, comma 18-21, Legge 199/2025

Caratteristiche

- periodo di **vigenza** della detassazione: **1° gennaio - 30 settembre 2026**
- lavoratori **dipendenti** del **settore privato**
- nell'**anno 2025** non devono aver superato i **40.000 euro** quale **reddito di lavoro dipendente**
- occupati nei settori **turistico, ricettivo e termale** e negli **esercizi di somministrazione di alimenti e bevande**
- il **trattamento integrativo speciale non concorre alla formazione del reddito**
- il **sostituto d'imposta**
 - **ricosce il trattamento** integrativo speciale **su richiesta del lavoratore**, che attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2025
 - dovrà **indicare le somme** erogate nella **certificazione unica**
 - **compensa il credito** maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo speciale, di cui al comma 1 ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241

Bonus Mamma 2026

Legge n. 199/2025



Legge di Bilancio 2026

Bonus Mamme 2026

articolo 1, comma 207, Legge 199/2025

Nelle more dell'attuazione dell'esonero contributivo (previsto dalla Legge Bilancio 2025, L. 207/2024), rimandato al 2027, per l'anno 2026, alle lavoratrici madri

- **dipendenti**, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico,
- **autonome** iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome e alla gestione separata

con **2 figli** e **fino al mese del compimento del 10° anno da parte del secondo figlio**, è riconosciuta dall'INPS, a domanda, una **somma**, non imponibile ai fini fiscali e contributivi e non rilevante ai fini ISEE, pari a **60 euro mensili**, per ogni **mese** o **frazione di mese** di vigenza del **rapporto di lavoro** o dell'**attività di lavoro autonomo**, da corrispondere alla madre lavoratrice **titolare di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro** su base annua.

La medesima somma è riconosciuta anche alle **madri lavoratrici con più di 2 figli** e **fino al mese di compimento del 18° anno del figlio più piccolo**, a condizione che il reddito da lavoro **non** consegua da attività di lavoro dipendente a **tempo indeterminato**.

Le mensilità spettanti, a decorrere **dal 1° gennaio** 2026 fino alla mensilità di **novembre**, saranno **corrisposte a dicembre**, in unica soluzione, in sede di liquidazione della mensilità relativa al medesimo mese di dicembre 2026.

Le modifiche al TU sulla maternità e paternità

D.L.vo 151/2001



Legge di Bilancio 2026

Congedi parentali

articolo 1, comma 219, Legge n. 199/2025

Dal 2026, il diritto al **congedo parentale** può essere **esercitato nei primi 14 anni di vita del bambino**, in luogo del precedente limite (dodici anni). In particolare, viene aumentata

- **a 14 anni l'età del figlio, entro la quale il lavoratore o la lavoratrice può richiedere il congedo parentale;**
- **a 14 anni dall'ingresso del minore adottato in famiglia, entro la quale il lavoratore o la lavoratrice può richiedere il congedo parentale;**
- **a 14 anni l'età del figlio disabile** entro la quale è possibile **prolungare il congedo parentale**, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi "ordinari", non superiore a 3 anni,
 - a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo qualora sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

Resta invariata la durata massima complessiva.

Messaggio INPS n. 151/2026



Legge di Bilancio 2026

Malattia figlio

articolo 1, comma 220, Legge n. 199/2025

Viene modificato l'articolo 47, del decreto legislativo n. 151/2001. In particolare, viene :

- **umentata l'età massima del figlio**, entro la quale è possibile **fruire del congedo per malattia figlio***, che passa da 8 a **14 anni**;
- **umentato il numero massimo di giorni di astensione** per ciascun genitore, che passa da 5 a **10 giorni lavorativi l'anno**, per ciascun figlio di età compresa tra i 3 e i 14 anni.

Resta invariata la disciplina per i figli fino a 3 anni, per i quali l'astensione spetta per tutta la durata della malattia, senza limiti quantitativi.

*La legge non prevede alcuna indennità per il congedo per la malattia del figlio

Legge di Bilancio 2026

Malattia figlio

articolo 1, comma 220, Legge n. 199/2025

Malattia figlio adottato o affidato: è stato modificato solo l'articolo 47 e non anche l'articolo 50 che, al comma 1, che estende tali permessi ai genitori adottivi ed affidatari. Per la malattia, rimane la disposizione prevista dal comma 2 dell'articolo 50: «*fino al compimento dell'ottavo anno di età*».

Trattamento previdenziale - sono previste le seguenti contribuzioni figurative:

- da 0 a 3 anni: contribuzione figurativa piena,
- da 3 a 8 anni: contribuzione figurativa entro un valore retributivo del 200% del valore massimo dell'assegno sociale,
- Da 8 a 14 anni: nessuna contribuzione figurativa.



Legge di Bilancio 2026

Contratto a termine per motivi sostitutivi

articolo 1, comma 221, Legge n. 199/2025

Qualora la **lavoratrice richieda** uno dei **congedi** previsti dal TU maternità e paternità:

- il **tempo determinato** (diretto o in somministrazione) stipulato per la **sostituzione** può essere **prolungato per** un ulteriore **periodo di affiancamento**
 - potrà durare fino a tutto il **primo anno di età del bambino**
 - **senza** che la **sostituita** risulti effettivamente **assente dal lavoro**

In definitiva, **la sostituzione non deve rispettare il solo periodo di assenza dal lavoro della lavoratrice sostituita.**

La previsione consente una **sovrapposizione temporale** tra il **rientro della lavoratrice madre e la permanenza in servizio del sostituto/a**, finalizzata a garantire un passaggio di consegne graduale e funzionale.

Il periodo di affiancamento, pur successivo al rientro della lavoratrice, resta ancorato alla **causale sostitutiva** e non richiede una nuova motivazione autonoma, purché rispetti il limite massimo temporale fissato dalla norma.



Legge di Bilancio 2026

Contratto a termine per motivi sostitutivi

articolo 1, comma 221, Legge n. 199/2025

Dubbi

- Il legislatore evidenzia come la nuova disposizione sia stata **creata per** «favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro e garantire la parità di genere sul lavoro».
- Nelle aziende fino a 19 dipendenti, qualora si fruisca della **decontribuzione al 50%** questa cessa al rientro della sostituita?
- La norma (nuovo comma 2-bis) parla di: «*il contratto ... può essere **prolungato***», quindi non vi può essere una anticipazione del contratto a termine, rispetto all'inizio dell'assenza della lavoratrice, se non nel termine di un mese o di quanto previsto dalla contrattazione collettiva (articolo 4, comma 1, del D.L.vo 151/2001).
- L'assunzione a termine è prevista, ai sensi dell'art. 4, comma 1, del D.L.vo 151/2001, per la «sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro»; ma il **prolungamento del contratto avviene solo se l'assente è la lavoratrice**.
- **Attenzione** se la proroga del contratto avviene per **motivazione diverse**: ferie, permessi vari, ecc.
- **Attenzione** a **non superare i limiti di durata** previsti dalla normativa sui contratti a termine (per singolo contratto e cumulo).

Art. 4 - Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo

- 1. In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, in virtù delle disposizioni del presente testo unico, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o utilizzare personale con contratto temporaneo, ai sensi,....*
 - 2. L'assunzione di personale a tempo determinato e l'utilizzazione di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi del presente testo unico può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.*
- 2-bis.** *Al fine di favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro e garantire la parità di genere sul lavoro, in caso di assunzione ai sensi dei commi 1 o 2, il contratto di lavoro può essere prolungato per un ulteriore periodo di affiancamento della **lavoratrice sostituita**, di durata, comunque, non superiore al primo anno di età del bambino.*

Congedi e permessi per i lavoratori disabili

Legge n. 106/2025

Legge 106/2025

CONGEDO Lavoratori dipendenti (articolo 1)

Affetti da malattie:

- **oncologiche**
- **invalidanti o croniche**

che comportano un grado di **invalidità superiore al 73%**, possono richiedere un **periodo di congedo, continuativo o frazionato**, non superiore a **24 mesi**.





Legge 106/2025

CONGEDO Lavoratori dipendenti (articolo 1)

Caratteristiche

- vi deve essere una **certificazione della malattia** rilasciata dal **medico** (medicina generale o specialista), operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, che ha in cura il lavoratore
- il periodo di congedo **non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali**, tranne nel caso in cui non vi siano disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione
- Una volta **rientrato** il lavoratore avrà **diritto** ad effettuare la prestazione in **smart-working**, sempreché l'attività lavorativa lo consenta
- il periodo di congedo:
 - **decorre dall'esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata**, spettanti al dipendente a qualunque titolo
 - **conserva** il posto di **lavoro**
 - **non** da diritto alla retribuzione (tranne che non vi siano disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione)
 - **non** è computato nell'**anzianità di servizio** (tranne che non sia previsto dalla contrattazione)
 - **non** è computato a **fini previdenziali** (il dipendente potrà riscattare il periodo con il versamento dei contributi volontari)
 - **non** può svolgere **alcun tipo di attività lavorativa**



Legge 106/2025

CONGEDO Lavoratori autonomi (articolo 1)

Lavoratori autonomi

L'agevolazione riguarda coloro i quali prestano la loro **attività in via continuativa per il committente**.

In questo caso, il lavoratore autonomo potrà attivare la tutela prevista dall'articolo 14, comma 1, della Legge 81/2017, richiedendo un **periodo di sospensione** dalla prestazione lavorativa **non superiore a 300 giorni per anno solare**, prima che il committente possa richiedere la rescissione del rapporto di collaborazione.

Legge 106/2025

PERMESSI Lavoratori dipendenti (articolo 2)

Dal 2026, i dipendenti del settore privato e pubblico, hanno diritto a 10 ore annue di permesso, qualora siano affetti (o abbiano un figlio affetto) da una malattia:

- oncologica, sia nella fase attiva della cura che nei primi 5 anni successivi alla fine del trattamento della malattia (cd. cd. *follow-up* precoce), ovvero qualora affetti da malattie
- invalidante o cronica

che comporta un grado di invalidità superiore al 73%.



Legge 106/2025

PERMESSI Lavoratori dipendenti (articolo 2)

Caratteristiche

- vi deve essere una **certificazione della malattia** rilasciata dal **medico** (medicina generale o specialista), operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata
- i permessi devono essere **utilizzati** per **visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e micro biologiche** nonché **cure mediche frequenti**,
- i permessi vengono concessi **in aggiunta alle tutele previste** dalla normativa vigente e **dal CCNL**
- viene riconosciuta una **indennità economica** determinata secondo le regole della malattia
 - L'indennità, per i lavoratori dipendenti del settore privato, è direttamente corrisposta dal datore di lavoro e successivamente recuperata tramite conguaglio con i contributi dovuti all'ente previdenziale.
- viene riconosciuta la **copertura contributiva figurativa**.

INCENTIVI PER I DATORI DI LAVORO

Incentivo in caso di assunzione di lavoratrici madri

articolo 1, comma 210-213, Legge 199/2025

LEGGE DI BILANCIO 2026

Incentivo in caso di assunzione di lavoratrici madri

Dal 2026, ai datori di lavoro privati che assumono lavoratrici madri:

- con almeno 3 figli di età minore di 18 anni
- prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi
 - negli ultimi 6 mesi non ha prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi
ovvero
 - negli ultimi 6 mesi ha svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale deriva un reddito annuo lordo inferiore a:
 - 5.500 euro in caso di lavoro autonomo
 - 8.500 euro per la collaborazione coordinata e continuativa



Decreto del Ministero del lavoro del 17 ottobre 2017

È riconosciuto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a proprio carico, nella misura del 100%, nel limite massimo di importo di 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile (massimo 666,67 euro/mese). Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

LEGGE DI BILANCIO 2026

Incentivo in caso di assunzione di lavoratrici madri

articolo 1, comma 210-213, Legge 199/2025

La **durata dell'incentivo** è relazionata alla tipologia contrattuale:

- **12 mesi** dalla data di assunzione, in caso di contratto a **tempo determinato**, anche in somministrazione;
- **18 mesi** dalla data di assunzione, in caso di **trasformazione a tempo indeterminato**;
- **24 mesi** dalla data di assunzione, in caso di contratto a **tempo indeterminato**.

L'esonero:

- **non si applica** ai rapporti di **lavoro domestico** ed ai contratti di **apprendistato**
- **non è cumulabile con altri esoneri** o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente
- **è compatibile**, senza riduzione, con la cd. maxi-deduzione (art. 4, del decreto legislativo n. 216/2023)
- prevede un **limite di spesa annuo**. L'INPS monitora la spesa e blocca le domande al raggiungimento del limite

Priorità/Incentivo per la trasformazione a part-time dei contratti dei lavoratori/trici con figli

articolo 1, comma 214-218, Legge 199/2025

LEGGE DI BILANCIO 2026

Priorità alla trasformazione a part-time dei contratti dei lavoratori/trici con figli

articolo 1, comma 214-218, Legge 199/2025



Dal 2026, alla lavoratrice o al lavoratore:

- con almeno 3 figli conviventi
 - fino al compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo, ovvero senza limiti di età nel caso di figlio disabile,
- è riconosciuta la **priorità alla trasformazione** del contratto di lavoro
- da tempo pieno a tempo parziale (orizzontale o verticale)
 - rimodulazione della percentuale di lavoro in caso di contratto a tempo parziale
- che determina una **riduzione dell'orario di lavoro di almeno il 40%**.

Priorità

La **priorità** non è un diritto assoluto ma una **posizione di vantaggio**. Non obbliga il datore di lavoro a trasformare il rapporto di lavoro a part-time ma lo può obbligare a **preferire** quel lavoratore rispetto ad altri, qualora abbia più richieste di part-time ed intende concederlo. È quindi un **diritto di preferenza**: se c'è concorrenza, la richiesta del lavoratore/trice che si trova in questa condizione prevale sulle altre.

LEGGE DI BILANCIO 2026

Incentivo per la trasformazione a part-time dei contratti dei lavoratori/trici con figli

articolo 1, comma 214-218, Legge 199/2025



Ai **datori di lavoro privati** che consentono la trasformazione è **riconosciuto**, per un periodo massimo di **24 mesi** dalla data di trasformazione del contratto, l'**esonero** dal versamento del **100%** dei **contributi** previdenziali a proprio carico, nel **limite massimo** di importo pari a **3.000 euro su base annua**, riparametrato e applicato su base mensile (massimo 250 euro/mese). Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'esonero

- **non si applica** ai rapporti di **lavoro domestico** ed ai contratti di **apprendistato**
- subordinato al **mantenimento**, da parte del datore di lavoro, del **livello complessivo del monte orario di lavoro**
- **non è cumulabile con altri esoneri** o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente
- **è compatibile**, senza riduzione, con la cd. maxi-deduzione (art. 4, del decreto legislativo n. 216/2023)
- prevede un **limite di spesa annuo**. L'INPS monitora la spesa e blocca le domande al raggiungimento del limite

Il Ministero del Lavoro, entro il 29 giugno 2026 (180 giorni dall'entrata in vigore della legge n. 199/2025), dovrà emanare un decreto riguardante tutte le caratteristiche del beneficio.

Proroga Bonus Under35 - Donne - Over 34 ZES

Decreto Coesione

Decreto milleproroghe - proroga Bonus Decreto Coesione

La Legge n. 26 del 27 febbraio 2026, di conversione del cd. Decreto Milleproroghe (decreto legge n. 200/2025), ha disposto la **proroga** di alcune **agevolazioni contributive** previste all'interno del **Decreto Coesione** (decreto legge n. 60/2024).

Si tratta del:

- Bonus **Under 35**;
- Bonus **Donne**;
- Bonus **Over 34 ZES**.

Decreto milleproroghe - proroga Bonus Decreto Coesione

BONUS UNDER 35

La **proroga** riguarda le assunzioni effettuate **sino al 30 aprile 2026**;

L'esonero contributivo sarà pari al:

- **70%** dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, per le assunzioni o le trasformazioni effettuate **dal 1° gennaio al 30 aprile 2026**;
- **100%** dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, per le assunzioni o le trasformazioni effettuate **dal 1° gennaio al 30 aprile 2026, qualora l'assunzione comporti un incremento occupazionale netto.**

Qualora l'assunzione avvenga in una sede dell'**area ZES**, il limite massimo mensile è pari a 650 euro. Nell'area ZES sono ricomprese anche le **Regioni Marche e Umbria**.

L'**incremento occupazionale netto** deve essere presente nei seguenti casi:

- per fruire dell'agevolazione "maggiorata" (650 euro);
- per avere diritto al 100% di decontribuzione.

Decreto milleproroghe - proroga Bonus Decreto Coesione

BONUS DONNE

La **proroga** riguarda le assunzioni effettuate **sino al 31 dicembre 2026**;
Nell'area ZES sono ricomprese anche le **Regioni Marche e Umbria**.

BONUS OVER 34 ZES

La **proroga** riguarda le assunzioni effettuate **sino al 30 aprile 2026**.

L'esonero contributivo sarà pari al:

- **70%** dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, per le assunzioni o le trasformazioni effettuate **dal 1° gennaio al 30 aprile 2026**;
- **100%** dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, per le assunzioni o le trasformazioni effettuate **dal 1° gennaio al 30 aprile 2026, qualora l'assunzione comporti un incremento occupazionale netto**.

Qualora l'assunzione avvenga in una sede dell'**area ZES**, il limite massimo mensile è pari a 650 euro. Nell'area ZES sono ricomprese anche le **Regioni Marche e Umbria**.

L'**incremento occupazionale netto** deve essere presente per avere diritto al 100% di decontribuzione.

Decreto Sicurezza Lavoro 2025

Decreto Legge n. 159/2025

PATENTE A CREDITI

La **patente a crediti** è obbligatoria per le **imprese** e i **lavoratori autonomi** che **operano nei cantieri temporanei o mobili** (anche se con sede Ue o extra Ue) indipendentemente dal tipo di attività (edile o non edile) e dal CCNL applicato, che entrino in un cantiere, così come definito dall'Allegato X, per svolgere qualsiasi attività lavorativa.

Minimo **15 crediti**

PATENTE A CREDITI

Lavoratori «in nero» e impatto sulla Patente a crediti

Per la violazione della condotta identificata al n. 21 (per ciascun **lavoratore in nero**) e al n. 24 (particolare condizione del lavoratore in nero), dal 1° gennaio 2026, la decurtazione dei crediti avviene:

- a seguito della **notifica del verbale unico di accertamento** emanato dai competenti organi di vigilanza, indipendentemente dall'eventuale adempimento alla diffida obbligatoria (art. 13 D.Lgs. n. 124/2004).
 - eventuali sopravvenute circostanze, che vadano ad incidere sulla efficacia dei verbali (ad es. ordinanza di archiviazione, impugnazione e annullamento della successiva O.I. da parte della A.G.), comporteranno la riassegnazione dei crediti originariamente decurtati.
- non si applica la limitazione che ordinariamente prevede che «*i crediti sono decurtati in misura non eccedente il doppio di quella prevista per la violazione più grave*»

IN PRATICA: Non sarà più necessario attendere l'adozione dell'ordinanza ingiunzione atteso che, **ai soli fini della decurtazione dei crediti**, i verbali ispettivi saranno considerati “*accertamenti definitivi*”.

INL - nota 609 del 22 gennaio 2026

Allegato I-bis al D.L.vo 81/2008		
	violazioni	crediti
21	Condotta sanzionata ai sensi dell'art. 3, comma 3, del DL n. 12/2002, convertito, dalla L. 73/2002, per ciascun lavoratore [Lavoro nero]*	5*
22	Condotta sanzionata ai sensi dell'art. 3, comma 3, lettera b), DL n. 12/2002, convertito dalla L. 73/2002 (Lavoro nero > 30gg < 61gg)*	2
23	Condotta sanzionata ai sensi dell'art. 3, comma 3, lettera c), DL n. 12/2002, convertito dalla L. 73/2002 (Lavoro nero > 60gg)*	3
24	Condotta sanzionata ai sensi dell'art. 3, comma 3-quater, DL 12/2002, convertito dalla L. 73/2002, in aggiunta, per ciascun lavoratore, alla condotta di cui al numero 21 [Lavoro nero: stranieri privi del permesso di soggiorno, minori in età non lavorativa, percettori RdC, Assegno di Inclusione o del Supporto per formazione e il lavoro]*	1
...

PATENTE A CREDITI

Provvedimento cautelare di sospensione della patente

L'ITL può **sospendere cautelativamente la patente**, per **massimo 12 mesi**, qualora, nel cantiere, si dovesse verificare un **infortunio**, imputabile al datore di lavoro, al suo delegato o al dirigente, almeno a titolo di **colpa grave***, da cui deriva:

- La **morte**
 - sospensione obbligatoria
- L'**inabilità permanente**, assoluta o parziale
 - bisognerà attendere il provvedimento di riconoscimento della inabilità da parte dell'INAIL
- Una **irreversibile menomazione** suscettibile di essere accertata immediatamente
 - non è necessario attendere il provvedimento dell'INAIL

La **Procura** della Repubblica **dovrà trasmettere tempestivamente all'Ispettorato** del lavoro tutte **le informazioni necessarie** per adottare il provvedimento di sospensione della patente a crediti. (Decreto Legge n. 159/2025) **Novità**

L'ITL ha facoltà di richiedere un parere, non vincolante, sulla proposta di provvedimento alla Direzione Centrale Vigilanza e Sicurezza sul Lavoro.

* responsabilità che va oltre la semplice colpa, caratterizzata da una **marcata violazione dei doveri di diligenza**, specificamente connessi alla prevenzione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori.

PATENTE A CREDITI

Sanzioni

per l'appaltatore

In **mancaza della patente o del documento equivalente** (per le imprese straniere), **ovvero** qualora la patente abbia raggiunto un **punteggio inferiore a 15 crediti**, alle imprese e ai lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili si applicherà:

- a) una **sanzione amministrativa pari al 10% del valore dei lavori che**, comunque, **non potrà essere inferiore a 12.000 euro*** (4.000 euro in forza dell'applicazione dell'art. 16 della L. n. 689/1981), non soggetta alla procedura di diffida (pagamento del minimo, di cui all'articolo 301-bis del decreto legislativo n. 81/2008). L'applicazione del minimo è prevista anche nel caso in cui il valore dei lavori non è determinabile (INL, circolare 1/2026); **Novità**
- b) **l'esclusione dalla partecipazione ai lavori pubblici, per un periodo di 6 mesi.**

*Novità prevista dal Decreto Sicurezza 2025 (Decreto Legge n. 159/2025)

per il committente

Il committente o il responsabile dei lavori che non abbia verificato il possesso della patente o del documento equipollente (per imprese estere o per imprese con attestazione di qualificazione SOA) è punito (art. 157 del D.lgs. n. 81/2008) con una **sanzione amministrativa pecuniaria da 711,92 a 2.562,91 euro.**

BADGE DI CANTIERE

Entro il mese di **febbraio 2026** verrà introdotto l'**obbligo** del **badge di cantiere** (che potrà essere anche digitale) per le **imprese**, non necessariamente qualificabili come imprese edili, che operano «fisicamente» nei **cantieri edili** in regime di **appalto** e **subappalto**, **pubblico** o **privato**.,

Al Ministero del Lavoro è demandato il decreto attuativo, che potrà prevedere ulteriori ambiti di attività a rischio elevato, a cui applicare l'obbligo del badge.

Dovrà contenere

- un **codice univoco anticontraffazione** e dovrà contenere
- i **dati** identificativi del **datore di lavoro**
- i **dati** identificativi del **lavoratore**
- la **data di avvio** del rapporto di lavoro

Sarà **integrato con la piattaforma SIISL** (Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa).

NB: non sostituisce la tessera di riconoscimento già prevista dalle richiamate disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008 (art. 18, comma 1, lett. u) e art. 26, comma 8) e dall'art. 5 della L. n. 136/2010, ma ne aggiunge un'ulteriore caratteristica, ossia la presenza di un codice univoco anticontraffazione. (INL circ. 1/2026)

BADGE DI CANTIERE

Sanzioni

La norma non prevede sanzioni in caso di violazione dell'obbligo, ma, riprendendo il TU 81/2008, in caso di **assenza del tesserino di riconoscimento**, sono previste le seguenti sanzioni:

- **mancata fornitura del badge** da parte del datore di lavoro:
 - **sanzione** amministrativa **da 100 a 500 euro** per ciascun lavoratore
- Mancata esposizione del badge da parte del lavoratore:
 - **sanzione** amministrativa **da 50 a 300 euro**

Ricordo che il tesserino è previsto anche per il lavoratore autonomo

SORVEGLIANZA SANITARIA

I **controlli sanitari** a cui i lavoratori sono tenuti a sottoporsi devono essere **computati** nell'ambito dell'**orario di lavoro**, ad eccezione di quelli compiuti in fase preassuntiva”.

Visite ad-hoc

È **possibile sottoporre il lavoratore**, che svolge attività lavorative ad elevato rischio infortuni individuate dall'articolo 15 della legge n. 125/2001, ad un **accertamento medico** in caso di **fondato sospetto di assunzione di alcol o sostanze stupefacenti o psicotrope**.

Tale visita medica va effettuata prima o durante il turno lavorativo, in presenza di un «**ragionevole motivo**».

L'INL, nella circolare n. 1/2026, evidenzia la necessità di attendere la conclusione dell'Accordo Stato-Regioni, concernente la ridefinizione delle “condizioni e le modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e dell'alcol dipendenza”, previsto entro il 31 dicembre 2026 ai sensi dell'art. 41, comma 4-bis, che potrà precisare le modalità e le condizioni inerenti allo svolgimento di tale visita.