

Informative impresa&lavoro

Circolare mensile di informazione sugli adempimenti del lavoro in azienda

AGOSTO 2026

Le informative per l'azienda

Adesione automatica TFR: chiarimenti in materia di conferimento delle quote di TFR al Fondo di tesoreria	2
Novità conversione Decreto 1° maggio	3
Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro	6
Modalità di recupero crediti della patente	12
Violazioni che impediscono ai datori di accedere a benefici normativi e contributivi	14
Deducibilità dei costi di trasferta nel settore autotrasporto	17
Rischio da stress termico e danni da calore	18

Le informative per l'azienda

Oggetto: ADESIONE AUTOMATICA TFR - CHIARIMENTI IN MATERIA DI CONFERIMENTO DELLE QUOTE DI TFR AL FONDO DI TESORERIA

A mezzo delle Legge di Bilancio 2026, intervenendo sulla disciplina delle forme pensionistiche complementari (D.Lgs. n. 252/2005), il legislatore ha introdotto un meccanismo di adesione automatica, alle forme pensionistiche anzidette, per i lavoratori dipendenti del settore privato di prima assunzione, con esclusione dei domestici, assunti successivamente al 30 giugno 2026.

La novella normativa prevede che, entro 60 giorni dall'assunzione, il lavoratore possa disattivare tale automatismo, scegliendo di conferire l'intero importo del TFR maturando a un'altra forma di previdenza complementare a sua scelta ovvero mantenere il TFR in azienda.

Ove scatti l'adesione automatica, il datore di lavoro dovrà darne comunicazione alla forma pensionistica complementare di destinazione, alla quale affluiranno i relativi versamenti, dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni. Detti versamenti, tuttavia, comprenderanno quanto dovuto fin dalla data di prima assunzione.

L'INPS, col messaggio n. 2325/2026, ricorda che nel caso di scelta per il mantenimento del TFR in azienda (art. 2120, c.c.), troverà applicazione, ove ne ricorrano i presupposti dimensionali del datore di lavoro, la disciplina del Fondo di Tesoreria gestito dall'INPS.

La nuova normativa, come visto, prevede che l'obbligo di versamento alla forma pensionistica complementare di destinazione sorga soltanto a decorrere dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni, pur producendo i propri effetti dalla data di assunzione. Da ciò deriva che, nel periodo compreso tra la data di assunzione e il perfezionamento della scelta da parte del lavoratore, non risulti ancora definitivamente individuato il regime di destinazione delle quote di TFR maturate, potendo le stesse essere imputate soltanto all'esito della scelta dal lavoratore.

L'INPS, per quanto concerne la sua competenza sul Fondo di Tesoreria, col messaggio già citato fornisce le istruzioni operative relative alla regolarizzazione delle quote arretrate di TFR, proprio in considerazione di quanto appena esposto in relazione alle quote maturate nel periodo intercorrente tra la data di assunzione e la determinazione della destinazione finale. Stante tale intervallo, viene indicato come tali somme assumano la natura di competenze arretrate sotto il profilo della loro imputazione contributiva.

Per il compimento degli obblighi contributivi all'interno dell'elemento Tipo ImpPregCMT di GestioneTFR/MeseTFR/MeseTesoreria/Contribuzione/ImportoPregresso del flusso UniEmens dovrà essere utilizzato il codice causale "CF05", avente il significato di "Versamento arretrati quote TFR legge 30 dicembre 2025, n. 199".

Tale regolarizzazione dovrà essere effettuata, senza applicazione di sanzioni civili, interessi o somme aggiuntive, entro il mese successivo al perfezionamento della scelta da parte del lavoratore. Nel caso di denuncia oltre tale termine, la relativa regolarizzazione dovrà essere effettuata mediante l'utilizzo del codice "CF02", valorizzando, altresì, il codice "CF11" per il versamento delle somme dovute a titolo di maggiorazione.

Le informative per l'azienda

Oggetto: NOVITÀ CONVERSIONE DECRETO 1° MAGGIO

È stato convertito in Legge n. 112/2026, con modificazioni, il D.L. n. 62/2026 (c.d. Decreto 1° maggio) in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale che introduce il principio del salario giusto, legato al Trattamento economico complessivo (TEC) individuato dai CCNL stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, nonché incentivi per l'occupazione a tempo indeterminato, individuando al contempo misure per promuovere il rinnovo dei contratti e strumenti di contrasto al caporalato digitale.

La norma originaria prevedeva che le norme fossero applicabili ai rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di un'impresa, inclusi i contratti di apprendistato, ma in sede di conversione è stato tolto il riferimento all'apprendistato per evitare contrasti formali con le norme che li escludono dall'ambito di applicazione degli incentivi.

Si riepilogano di seguito le novità di maggior interesse.

Salario giusto

Il trattamento economico complessivo è costituito da tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite, definite dai CCNL summenzionati, incluse le mensilità aggiuntive e le indennità fisse e continuative, nonché le prestazioni di welfare contrattuale riconosciute alla generalità dei dipendenti ed eventuali altri istituti o indennità aventi un valore economico, escluse le voci retributive discrezionali e variabili riconosciute ai singoli lavoratori.

Contrattazione di prossimità

I contratti collettivi di prossimità e le specifiche intese da essi realizzate devono essere depositati presso il Ministero del lavoro e il CNEL. Le intese che derogano in senso peggiorativo a disposizioni di legge e della contrattazione collettiva nazionale:

- devono essere comunicate per iscritto ai lavoratori interessati entro 3 giorni dalla sottoscrizione, anche via posta elettronica o altra modalità aziendale;
- se riguardano datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti devono essere sottoscritte presso l'ITL.

Distacco

In via sperimentale, fino al 31 dicembre 2029, è prevista la possibilità, in deroga all'art. 30, D.Lgs. n. 276/2003, di distaccare, con accordo sindacale, uno o più lavoratori nel rispetto delle mansioni svolte, anche in assenza dell'interesse proprio del datore di lavoro distaccante e anche tra aziende non appartenenti allo stesso settore o che non adottano il medesimo CCNL, ma solo per finalità di salvaguardia dei livelli occupazionali e della continuità produttiva, della conservazione delle competenze professionali o per evitare o limitare sospensioni dell'attività lavorativa, riduzione di orario di lavoro o ricorso agli ammortizzatori sociali o situazioni di esubero del personale.

Le modalità attuative saranno oggetto di apposito decreto ministeriale.

Somministrazione

Fatte salve le diverse previsioni del CCNL applicato dall'utilizzatore, è stato introdotto un limite di 36 mesi di durata complessiva delle missioni a tempo determinato, presso lo stesso soggetto utilizzatore, di un lavoratore assunto a tempo indeterminato dal somministratore. Questo nuovo limite si aggiunge a quello già previsto di 24 mesi, che resta valido in relazione sia alla durata di missioni a termine (presso lo stesso utilizzatore) nell'ambito di precedenti contratti a termine tra somministratore e lavoratore somministrato, sia a contratti di lavoro a termine intercorsi tra lavoratore somministrato e utilizzatore.

Il nuovo limite di 36 mesi:

- decorre dal 28 giugno 2026, data di entrata in vigore della Legge di conversione del decreto in trattazione;
- non comprende eventuali periodi precedenti di missione a termine, se svolti da un lavoratore già assunto dal somministratore a tempo indeterminato.

I predetti limiti temporali riguardano anche periodi di utilizzo o di impiego non continuativi, ma rilevano solo quelli relativi allo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale.

In caso di violazione della disposizione il lavoratore ha diritto al riconoscimento di un contratto di lavoro a tempo indeterminato con l'utilizzatore.

È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore in costanza o al termine del periodo di missione.

Tirocini extracurricolari

Ne è stata stabilita in 12 mesi la durata massima complessiva per ciascun gruppo di imprese.

Si ricorda che i principi generali sul tema sono contenuti nell'art. 1, commi 720-726, Legge n. 234/2021, che demanda alla Conferenza permanente la definizione di apposite Linee guida, che non sono, però, ancora state adottate, con la conseguente applicazione delle singole normative regionali e delle Linee guida risalenti al maggio 2017, che fissano, tra l'altro, la durata massima dei tirocini extracurricolari in 12 mesi (comprensiva di proroghe e rinnovi).

Collocamento mirato

È stato modificato l'art. 8, Legge n. 68/1999, con l'aggiunta del comma 5-bis, che stabilisce il mantenimento in graduatoria della posizione acquisita dai lavoratori con disabilità all'atto dell'inserimento nell'azienda anche se assunti con contratto di apprendistato o a tempo determinato, fino alla trasformazione o alla conferma in servizio.

Previdenza complementare

È stata soppressa la modifica apportata al D.Lgs. n. 252/2005 ad opera della Legge di bilancio 2026, che prevedeva l'innalzamento dal 50% al 60%, con decorrenza 1° luglio 2026, della possibilità di liquidare in forma di capitale una quota della prestazione complementare.

È stato, inoltre, differito dal 1° luglio al 31 ottobre 2026 il termine di decorrenza della possibilità di liquidazione della prestazione di previdenza complementare in rendita mediante erogazione frazionata, per un periodo non inferiore a 5 anni, del montante accumulato.

Riders

In riferimento ai lavoratori intermediati da piattaforme digitali (c.d. riders), è previsto che, ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro, si debba tenere conto di tutti gli elementi utili alla riconduzione del rapporto di lavoro all'effettivo tipo contrattuale (autonomo o subordinato), inclusi quelli desumibili dall'utilizzo di sistemi di monitoraggio automatizzati e di sistemi decisionali automatizzati, essendoci una presunzione relativa di rapporto di lavoro subordinato, salva prova contraria, in presenza di fatti che indicano direzione e controllo, anche, appunto, mediante sistemi di monitoraggio automatizzati e di sistemi decisionali automatizzati.

Ai lavoratori è stato riconosciuto il diritto di ottenere, previa richiesta, una spiegazione intelligibile delle decisioni automatizzate, nonché il loro riesame mediante intervento umano, laddove riguardino il loro account, nonché il diniego della retribuzione per il lavoro prestato o la loro situazione contrattuale.

Le informative per l'azienda

Oggetto: INCENTIVO ALLA STABILIZZAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

Al fine di rafforzare l'occupazione giovanile stabile, il D.L. n. 62/2026, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 112/2026, ha introdotto l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, per un periodo massimo di 24 mesi, a fronte delle trasformazioni senza soluzione di continuità dei rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati, anche in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, entro il 30 aprile 2026, di durata complessiva non superiore a 12 mesi, in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, effettuate dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026, se relative a rapporti di lavoro con giovani che, alla data della medesima trasformazione, non abbiano compiuto il 35° anno di età (età inferiore o uguale a 34 anni e 364 giorni) e non risultino essere stati occupati a tempo indeterminato nel corso dell'intera loro vita lavorativa. La misura, pertanto, non spetta in relazione alle assunzioni a tempo determinato né per le nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Il predetto beneficio si applica a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, compresi i datori di lavoro del settore agricolo ed esclusa la Pubblica Amministrazione, e riguarda i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, con esclusione del personale con qualifica dirigenziale. Il beneficio vale anche per le trasformazioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato. Restano, invece, esclusi dalla misura i contratti di lavoro domestico e i rapporti di apprendistato, nonché la trasformazione a tempo indeterminato del contratto di lavoro intermittente o a chiamata.

La misura dell'esonero, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è pari al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore e, comunque, nei limiti di spesa autorizzata.

Il riconoscimento del beneficio è subordinato al requisito dell'incremento occupazionale netto, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti (per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale il calcolo è ponderato in base al rapporto tra le ore pattuite e il normale orario di lavoro a tempo pieno), senza tenere conto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359, c.c., o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Le trasformazioni a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro riguardanti giovani, ai fini della legittima applicazione dell'esonero contributivo in argomento, devono rispettare le seguenti condizioni:

1. devono essere effettuate nel periodo temporale dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026;
2. devono riguardare, senza soluzione di continuità, rapporti di lavoro originariamente instaurati a tempo determinato che rispettino le seguenti caratteristiche:

a) con riferimento alla data di inizio del rapporto di lavoro a tempo determinato da trasformare in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, lo stesso dev'essere stato instaurato entro e non oltre il 30 aprile 2026;

b) con riferimento alla durata del rapporto di lavoro a tempo determinato che si intende trasformare, lo stesso non deve avere una durata superiore a 12 mesi.

L'INPS, con circolare n. 72/2026, ha fornito le prime istruzioni amministrative per la gestione dei connessi adempimenti previdenziali, riservando a un successivo messaggio le relative istruzioni operative riferite a tutte le Gestioni previdenziali interessate.

Secondo l'Istituto, la disciplina dell'esonero, anche a seguito delle preliminari interlocuzioni avute con la Commissione Europea, non può considerarsi sussumibile tra quelle disciplinate dall'art. 107, TFUE, nonostante l'espresso richiamo all'autorizzazione comunitaria effettuato dall'art. 4, comma 5 del decreto istitutivo. L'esonero in trattazione non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, ma è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'art. 1, commi 399 e 400, Legge di bilancio 2025, con l'esonero disciplinato dall'art. 5, Legge n. 162/2021, pari all'1% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 50.000 euro annui, a favore dei datori di lavoro privati che siano in possesso della "Certificazione della parità di genere" nei limiti e nel rispetto della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro effettivamente dovuta, nonché con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore, quale, ad esempio, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'IVS a carico della lavoratrice madre.

Assetto e misura dell'esonero

Ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, il beneficio consiste nell'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, per un periodo massimo di 24 mesi, nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore e comunque nei limiti di spesa di seguito indicati.

Per i rapporti di lavoro che vengono trasformati a tempo indeterminato o che siano risolti nel corso del mese, tale soglia dev'essere riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 16,12 euro (500/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

L'esonero contributivo spetta anche in caso di contratti di lavoro a tempo parziale, ma i massimali dell'agevolazione suindicati devono essere proporzionalmente ridotti.

Sono previsti appositi limiti di spesa che l'INPS monitorerà, così che, se dovesse emergere, anche in via prospettica, il loro raggiungimento, non saranno accolte ulteriori comunicazioni da parte dei datori di lavoro per l'accesso al beneficio.

Il periodo di fruizione della misura può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, comprese le ipotesi di interdizione anticipata dal lavoro, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento.

Non sono oggetto di esonero le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL;
- il contributo, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di solidarietà bilaterali, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige Sudtirolo;
- il contributo, ove dovuto, al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;
- il contributo dello 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua;
- le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento (contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria; il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo; il contributo di solidarietà per gli sportivi).

Invece, il contributo aggiuntivo per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni lavoratori dipendenti, in misura pari allo 0,50% della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione degli esoneri contributivi (una volta applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo IVS, il datore di lavoro non deve operare l'abbattimento della quota annua del TFR o deve effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa dalla fruizione dell'esonero contributivo).

In caso di applicazione delle misure compensative relative alla destinazione del TFR ai fondi pensione e al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120, c.c., l'esonero è calcolato al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Condizioni di spettanza

Il diritto alla fruizione dell'esonero è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati dall'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015, nonché di quanto previsto dall'art. 1, comma 1175, Legge n. 296/2006, ossia:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di DURC;
- assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro, nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro, fermi restando gli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'esonero non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

1. la trasformazione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o cessato da un rapporto di lavoro a termine che abbia manifestato per iscritto la propria volontà di essere riassunto (anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un soggetto mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o cessato da un rapporto di lavoro a termine);
2. presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui la trasformazione sia rivolta alla stabilizzazione di soggetti inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;
3. i lavoratori sono stati licenziati nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che procede alla trasformazione o risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

Con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione del lavoratore sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti o intercorrano rapporti di collegamento o controllo. L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, inerenti all'instaurazione di un rapporto di lavoro o di somministrazione, produce la perdita della parte di incentivo riferita al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto di lavoro agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Fra i principi di carattere generale che regolano il diritto alla fruizione degli incentivi, si ricorda che gli incentivi all'occupazione non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione venga utilizzato mediante contratto di somministrazione. Tuttavia, nel rispetto delle complessive condizioni legittimanti, si può fruire dell'esonero contributivo anche se le medesime trasformazioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro.

Inoltre, è necessario rispettare i presupposti specificamente previsti per la misura in trattazione dall'art. 4 del decreto istitutivo:

1. il rapporto di lavoro a tempo determinato che si intende trasformare a tempo indeterminato deve avere, al momento della trasformazione, una durata complessiva non superiore a 12 mesi;
2. la trasformazione del contratto a tempo indeterminato deve avvenire, senza soluzione di continuità, per i rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati entro il 30 aprile 2026;
3. il lavoratore, alla data della trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, non deve avere compiuto 35 anni di età (dovendosi intendere un'età inferiore o uguale a 34 anni e 364 giorni);
4. il lavoratore, nell'arco della sua vita lavorativa, non dev'essere mai stato occupato a tempo indeterminato, fatti salvi i periodi di apprendistato, con uno o più rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato, lavoro domestico a tempo indeterminato (diversamente, devono considerarsi ostative al riconoscimento dell'esonero le situazioni in cui il lavoratore abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione). Inoltre, non si ha diritto alla fruizione dell'esonero anche laddove il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova o per dimissioni del lavoratore;
5. i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei 6 mesi precedenti la trasformazione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nella stessa unità produttiva, a prescindere dalle qualifiche o mansioni rivestite dai lavoratori coinvolti;
6. i datori di lavoro non devono procedere, nei 6 mesi successivi alla trasformazione, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo (esclusi quelli per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comportamento) del lavoratore interessato dall'esonero in argomento o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, pena la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito;
7. la trasformazione del rapporto di lavoro deve determinare un incremento occupazionale netto (considerando la situazione anche di società controllate, collegate o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona) in ULA (escluse le sole "diminuzioni" del numero di occupati verificatesi in società controllate, collegate o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona) rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti per ogni mese in cui si fruisce degli incentivi (il venir meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso);
8. la legittima fruizione del beneficio in trattazione è, infine, subordinata all'applicazione in favore dei lavoratori del trattamento economico individuale in misura non inferiore al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.

Ammissione all'esonero

Occorre inoltrare all'INPS la domanda di ammissione al beneficio, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line reperibile sul sito istituzionale www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Incentivi decreto Lavoro 2026 - Incentivo alla stabilizzazione" quando sarà disponibile. La domanda di riconoscimento della misura può essere inoltrata sia per le trasformazioni già effettuate a decorrere dal 1° agosto 2026 che per le trasformazioni dei rapporti di lavoro non ancora avvenute.

L'INPS, una volta ricevuta la domanda telematica, sia per le trasformazioni già effettuate che per quelle non ancora effettuate provvede a:

- verificare, mediante consultazione dei flussi contributivi mensili e delle comunicazioni obbligatorie nella disponibilità dell'Istituto, che il lavoratore non sia stato titolare di rapporti di lavoro a tempo indeterminato precedenti a quello per il quale si richiede il riconoscimento dell'esonero;
- calcolare l'ammontare del beneficio spettante in base all'ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro dichiarati nella richiesta;
- fornire, qualora risulti che vi sia sufficiente capienza di risorse e che i controlli precedenti abbiano dato esito positivo, un riscontro in merito all'accoglimento della domanda.

Qualora la domanda sia inviata per una trasformazione già effettuata, l'INPS fornisce l'esito di accoglimento con il riconoscimento dell'importo spettante. Diversamente, qualora l'istanza di riconoscimento dell'esonero in argomento sia inviata per una trasformazione non ancora effettuata, l'INPS calcola l'ammontare del beneficio spettante, accantona preventivamente le risorse e invia una comunicazione al datore di lavoro tramite PEC, o tramite posta elettronica ordinaria (e-mail) qualora non sia disponibile un indirizzo PEC, e una notifica nell'area "MyINPS", con le quali invita il medesimo a provvedere alla trasformazione del rapporto di lavoro e al conseguente adempimento dell'invio della comunicazione obbligatoria entro il termine perentorio di 10 giorni (i termini sono perentori, perciò la loro inosservanza determina la perdita degli importi precedentemente accantonati, ferma restando la possibilità di proporre una nuova istanza).

L'importo dell'esonero riconosciuto dalle procedure telematiche costituisce l'ammontare massimo dell'agevolazione che può essere fruita nelle denunce contributive a partire dal mese della trasformazione del rapporto di lavoro. Si precisa, inoltre, che, con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo parziale, nell'ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto di lavoro, il beneficio fruibile non può superare, per i vincoli legati al finanziamento della misura, il tetto già autorizzato mediante le procedure telematiche. Nelle ipotesi di diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di successiva trasformazione del rapporto di lavoro in part-time, è onere del datore di lavoro riparametrare l'esonero spettante e fruire dell'importo ridotto.

Le informative per l'azienda

Oggetto: MODALITÀ DI RECUPERO CREDITI DELLA PATENTE

L'INL ha pubblicato le prime indicazioni utili per il recupero dei crediti decurtati a seguito di infrazioni da parte del datore di lavoro. Nel sistema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, la patente a crediti rappresenta, come noto, un meccanismo strutturale che collega direttamente la possibilità di operare nei cantieri alla regolarità complessiva dell'impresa o del lavoratore autonomo, sotto il profilo formativo, organizzativo, contributivo e fiscale. È, pertanto, un importante tassello la pubblicazione sia del [modulo per presentare istanza](#) sia la definizione delle modalità di recupero dei crediti, massimo 15, subordinatamente alla valutazione di una Commissione territoriale composta da rappresentanti dell'INL e dell'INAIL. L'istanza può essere presentata da imprese italiane, da imprese estere operanti sul territorio nazionale, da titolari di ditta individuale e dai lavoratori autonomi che siano incorsi in una decurtazione dei crediti a seguito di uno o più provvedimenti sanzionatori.

L'istanza dev'essere trasmessa in modalità telematica alla PEC dell'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente, indirizzata alla Commissione per il recupero dei crediti, anche per il tramite dell'associazione di rappresentanza allegando una relazione illustrante le attività proposte in relazione ai crediti decurtati (es. formazione, investimenti, tempi). È possibile, per l'istante, chiedere un confronto preventivo con la Commissione finalizzato alla condivisione del percorso di recupero.

I crediti possono essere ricostituiti attraverso 2 strumenti:

1. la formazione aggiuntiva;
2. gli investimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La formazione necessaria per il recupero dei crediti dev'essere ulteriore rispetto a quella obbligatoria prevista dal D.Lgs. n. 81/2008 e, inoltre, non può essere considerata valida ai fini dell'aggiornamento periodico. La durata del corso di formazione dovrà tenere conto della gravità delle violazioni e della diversa tipologia delle stesse. In particolare, il corso di formazione dovrà avere una durata minima pari a:

$(30\text{-crediti rimanenti}) \times \text{un moltiplicatore compreso tra } 0,8 \text{ e } 1,5.$

Il moltiplicatore è individuato tenendo conto della gravità delle violazioni e della concorrenza di violazioni di diversa specie. Ogni ora di formazione dà diritto a ricevere 0,25 crediti.

In sostanza, si riconosce 1 credito ogni 4 ore di formazione. La nota precisa che l'arrotondamento sarà sempre al numero intero per difetto, quindi 7 ore di formazione daranno diritto a 1 solo credito. I piani formativi potranno essere suddivisi su più moduli e la formazione dovrà riguardare i soggetti responsabili di almeno una delle violazioni di cui all'allegato I-bis e i lavoratori occupati presso i cantieri interessati.

Gli investimenti dovranno essere sostenibili, sia finanziariamente che organizzativamente e coerenti con la struttura e le dimensioni dell'impresa. Essi dovranno essere idonei a migliorare concretamente gli standard di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Gli investimenti per importi da

5.000 a 25.000 euro faranno recuperare un credito, 3 crediti da 25.000,01 a 50.000 euro, 6 crediti oltre 50.000 euro.

Stante la specificità della relazione tecnica da allegare all'istanza si invita a porre la massima attenzione nella sua redazione.

Le informative per l'azienda

Oggetto: VIOLAZIONI CHE IMPEDISCONO AI DATORI DI ACCEDERE A BENEFICI NORMATIVI E CONTRIBUTIVI

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, con D.M. n. 78 del 22 giugno 2026, ha individuato le violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale che impediscono ai datori di lavoro di accedere ai benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa vigente. Il provvedimento dà attuazione all'art. 1, commi 1175 e 1176, Legge n. 296/2006, come modificato dall'art. 29, comma 1, lett. a), D.L. n. 19/2024, convertito dalla Legge n. 56/2024.

L'art. 1, comma 1175, Legge n. 296/2006, subordina il riconoscimento dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale al possesso del DURC, all'assenza di determinate violazioni e al rispetto degli altri requisiti previsti dalla medesima disposizione. Tra questi rientrano il rispetto degli accordi e dei contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, ove sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il D.M. n. 78/2026 interviene specificamente sulla condizione relativa all'assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese quelle riguardanti la tutela delle condizioni di lavoro e la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Le fattispecie ostative sono indicate nell'Allegato A, che costituisce parte integrante del decreto e associa a ciascuna violazione un determinato periodo durante il quale non è possibile beneficiare delle agevolazioni.

Violazione	Periodo di esclusione dai benefici
Art. 437 c.p.	24 mesi
Art. 589, comma 2, c.p.	24 mesi
Art. 603-bis, c.p.	24 mesi
Art. 590, comma 3, c.p.	18 mesi
Violazione di disposizioni la cui sanzione è prevista dagli articoli 55, commi 1, 2 e 5 lettere a), b), c), d); 68, comma 1, lettere a), b); 87, commi 1, 2 e 3; 159, commi 1 e 2, lettere a), b); 165; 170; 178; 219; 262 commi 1 e 2, lettere a), b); 282 commi 1 e 2, lettera a) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81	12 mesi
Disposizioni indicate dall'art. 105, comma 1, lettere a) e b), decreto del Presidente della Repubblica n. 320/1956	12 mesi
Art. 22, comma 12, decreto legislativo n. 286/1998	8 mesi

Art. 3, commi da 3 a 5, del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73	6 mesi
Art. 27, comma 11, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81	6 mesi
Articoli 7 e 9 decreto legislativo n. 66/2003 solo se inerente ad un numero di lavoratori almeno pari al 20% del totale della manodopera regolarmente impiegata	3 mesi
Ogni altra violazione penale in materia di lavoro e legislazione sociale, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	3 mesi

La perdita dei benefici non consegue, tuttavia, al semplice accertamento iniziale della violazione. L'art. 1, comma 2, D.M., precisa che assumono rilevanza esclusivamente le violazioni accertate mediante provvedimenti definitivi, individuati nelle sentenze passate in giudicato e nelle ordinanze-ingiunzione di cui all'art. 18, Legge n. 689/1981, divenute definitive. Pertanto, ai fini dell'applicazione della causa ostativa, non è sufficiente la contestazione dell'illecito né l'adozione di un provvedimento ancora suscettibile di impugnazione.

Il decreto stabilisce, inoltre, che la causa ostativa non sussiste quando il procedimento penale si sia estinto a seguito dell'adempimento della prescrizione obbligatoria prevista dagli artt. 20 ss., D.Lgs. n. 758/1994, e dall'art. 15, D.Lgs. n. 124/2004. La stessa esclusione opera quando il procedimento si conclude mediante oblazione ai sensi degli artt. 162 e 162-bis, c.p. In tali ipotesi, pertanto, l'estinzione del reato secondo le modalità previste dalla legge impedisce che la violazione produca effetti ostativi sul riconoscimento dei benefici.

Le violazioni più gravi determinano l'esclusione dai benefici per un periodo di 24 mesi. Rientrano in questa categoria:

- la rimozione o l'omissione dolosa di cautele contro gli infortuni sul lavoro, prevista dall'art. 437, c.p.;
- l'omicidio colposo commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, disciplinato dall'art. 589, comma 2, c.p.;
- il delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603-bis, c.p..

Per il delitto di lesioni personali colpose gravi o gravissime commesso con violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro, previsto dall'art. 590, comma 3, c.p., il periodo ostativo è fissato in 18 mesi.

L'Allegato A prevede un periodo di 12 mesi per un'ampia serie di violazioni del D.Lgs. n. 81/2008, individuate attraverso il richiamo alle relative disposizioni sanzionatorie. Sono comprese, tra le altre, le violazioni punite dagli artt. 55, 68, 87, 159, 165, 170, 178, 219, 262 e 282, D.Lgs. n. 81/2008. La medesima durata è prevista per le fattispecie indicate dall'art. 105, comma 1, lett. a) e b), D.P.R. n. 320/1956, relativo alla prevenzione degli infortuni e all'igiene del lavoro in sotterraneo.

L'impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dalla legge, oppure con permesso scaduto, revocato o annullato, nei casi disciplinati dall'art. 22, comma 12, D.Lgs. n. 286/1998, comporta una causa ostativa della durata di 8 mesi.

È, invece, fissata in 6 mesi la durata dell'esclusione collegata all'impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, nei casi contemplati dall'art. 3, commi 3-5, D.L. n. 12/2002, convertito dalla Legge n. 73/2002. Alla stessa durata è assoggettata la violazione dell'art. 27, comma 11, D.Lgs. n. 81/2008, concernente lo svolgimento di lavori in cantieri temporanei o mobili da parte di imprese o lavoratori autonomi privi della patente a crediti o in possesso di una patente con un punteggio inferiore al minimo richiesto.

Il decreto attribuisce rilevanza anche alle violazioni in materia di riposo giornaliero e riposo settimanale, previste, rispettivamente, dagli artt. 7 e 9, D.Lgs. n. 66/2003. In questo caso, tuttavia, l'impedimento opera soltanto quando la violazione riguardi un numero di lavoratori almeno pari al 20% della manodopera regolarmente impiegata. Al ricorrere di tale condizione, il periodo ostativo è pari a 3 mesi.

Una disposizione di chiusura estende il periodo ostativo di 3 mesi a ogni altra violazione penale in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese le violazioni riguardanti la tutela delle condizioni di lavoro e la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. La previsione consente di ricomprendere anche fattispecie penali non espressamente elencate nelle precedenti voci dell'Allegato A, purché rientranti nell'ambito materiale individuato dal decreto e accertate mediante un provvedimento definitivo.

Le informative per l'azienda

Oggetto: DEDUCIBILITÀ DEI COSTI DI TRASFERTA NEL SETTORE AUTOTRASPORTO

L'Agenzia delle Entrate, con risposta a interpello n. 136/E dell'8 luglio 2026, ha precisato che la deduzione forfettaria dal reddito d'impresa prevista dall'art. 95, comma 4, TUIR, si riferisce ai costi sostenuti in occasione della trasferta dei dipendenti di imprese iscritte all'Albo degli autotrasportatori di merci per conto terzi.

L'individuazione della tipologia di imprese agevolate determina il presupposto per usufruire del beneficio nell'effettuazione di trasferte, fuori dal territorio comunale, da parte del dipendente o del socio lavoratore, nell'esercizio dell'attività soggetta ad autorizzazione, nella quale devono ritenersi comprese anche le attività strumentali o integrate nel ciclo dell'autotrasporto.

In conclusione, dette imprese avranno la possibilità di beneficiare della deduzione in commento solo nell'ipotesi di effettivo "sostenimento" delle spese relative alle trasferte dei propri dipendenti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: RISCHIO DA STRESS TERMICO E DANNI DA CALORE

Con la nota n. 5484 del 6 luglio 2026, la Direzione Centrale Vigilanza Lavoro e Sicurezza dell'INL fornisce nuove indicazioni operative sull'attività ispettiva in materia di rischio da stress termico e danni da calore, precisando che l'azione di verifica riguarderà in via prioritaria i settori maggiormente esposti a lavoro in ambienti caldi o all'aperto, tra cui:

- edilizia;
- agricoltura;
- logistica;
- lavori stradali;
- attività di consegna con rider.

L'incremento di frequenza e intensità dei fenomeni climatici estremi impone che il rischio da stress termico ambientale sia oggetto di specifica valutazione ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008. Pertanto, il datore di lavoro sarà tenuto ad aggiornare, in modo tracciabile, il DVR con una sezione espressa dedicata al rischio da caldo e stress termico, a individuare misure di prevenzione e protezione adeguate (organizzative, procedurali, tecniche e di sorveglianza sanitaria), tenendo in debito conto dei lavoratori particolarmente vulnerabili o fragili. Saranno oggetto di accertamento da parte del personale ispettivo i seguenti ambiti:

- a) organizzazione degli orari di lavoro: sarà verificato se si è programmata la rimodulazione dei turni nelle giornate/periodi ad elevato rischio caldo, nonché l'eventuale anticipazione dei turni alle fasce più fresche (es. all'alba), la sospensione o forte riduzione delle lavorazioni nelle ore più critiche (indicativamente 12:00 – 16:00), lo spostamento delle mansioni più gravose nelle ore meno calde;
- b) pause e rotazione del personale: in sede ispettiva sarà verificato se le pause aggiuntive, rispetto a quelle contrattuali, sono effettivamente concesse; strutturate (durata, frequenza, modalità) e fruita in aree ombreggiate o rinfrescate. Dovrà esser prevista una rotazione dei lavoratori dalle mansioni più pesanti o esposte al sole verso attività meno gravose o al coperto. A tale scopo i datori di lavoro dovranno prevedere una gestione pianificata di pause e rotazioni (procedure interne, turnazioni, disposizioni ai preposti) garantendo la tracciabilità delle misure adottate, anche per dimostrare in sede ispettiva la reale applicazione delle pause previste.

I datori di lavoro sono tenuti a garantire la costante presenza di acqua fresca in cantieri, campi agricoli, depositi, punti di carico/scarico, etc., collocando dei punti di distribuzione in aree agevolmente accessibili a tutti i lavoratori.

Ai lavoratori devono essere forniti idonei DPI e indumenti di lavoro leggeri, traspiranti e coprenti, adeguati a limitare l'assorbimento del calore evitando al tempo stesso rischi aggiuntivi (es. ustioni solari).

È opportuno, poi, ricordare come tutti i lavoratori debbano essere specificatamente informati sui rischi specifici da caldo e stress termico e, in particolare, sulle procedure di primo soccorso interne. Anche sul fronte della sorveglianza sanitaria i tecnici dell'INL precisano che dovrà essere prevista una sorveglianza specifica con particolare riferimento ai lavoratori considerati “fragili” o maggiormente esposti e il medico competente dovrà essere quindi coinvolto, unitamente a RLS o RLST, nella valutazione del rischio da caldo.