Studio Dell'Era
Consulenti del Lavoro
fondato nel 1968 da Roberto Dell'Era

ASSOCIATI
Dott. Dell'Era Matteo
Dott.ssa Dell'Era Chiara

CIRCOLARE DI AGGIORNAMENTO **SETTEMBRE 2026**

Lecco, 18/09/2026

Spett.le clientela
- Loro sede -

www.studiodellera.it

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 già menzionati, 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 extracurriculari

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 extracurriculari 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.

DECRETO FISCALE OMNIBUS - IMPATTO SUI REDDITI DI LAVORO DIPENDENTE

Con la pubblicazione in G.U. del D.lgs. n. 148/2026 sono state effettuate le modifiche di seguito riportate in merito ai redditi di lavoro dipendente.

Definizione di altri familiari ai fini del welfare

L'art. 12, comma 4-*ter*, TUIR, modificato dall'art. 1, D.lgs. n. 148/2026, prevede che quando le disposizioni fiscali fanno solo riferimento ai soggetti di cui all'art. 12 si considerano, ancorché non spetti una detrazione per carichi di famiglia, il coniuge non legalmente ed effettivamente separato, i figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi, affiliati o affidati, e i figli conviventi del coniuge deceduto, nonché le altre persone elencate nell'art. 433, c.c. (es. genitori, suoceri, generi o nuore). Qualora, invece, siano anche richiamate le condizioni previste dal comma 2, ovvero se si fa riferimento ai familiari fiscalmente a carico, si considerano i soggetti sopra indicati nel rispetto dei limiti reddituali previsti dalla normativa, e, limitatamente alle altre persone elencate nell'art. 433, c.c., è richiesta, altresì, la convivenza con il contribuente o la percezione di assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'Autorità giudiziaria. Tale disposizione è valida dal periodo d'imposta 2025.

Regime fiscale delle auto aziendali

Nuovamente modificato il regime fiscale delle auto concesse ad uso promiscuo ai dipendenti dall'art. 2, D.lgs. n. 148/2026.

Di seguito le principali novità:

- dopo il 31 dicembre del quinto anno successivo a quello di prima immatricolazione il valore del benefit sarà incrementato del 50%;
- ai veicoli concessi dal 1° luglio 2020 al 31 dicembre 2024, nonché per i veicoli ordinati dai datori di lavoro entro il 31 dicembre 2024 e concessi in uso promiscuo nell'interno anno 2025 (la precedente disposizione prevedeva fino al I semestre 2025) si applica il regime basato sulle emissioni di CO_2 in essere al 2024. Anche per tali veicoli, dopo il 31 dicembre del quinto anno successivo a quello di prima immatricolazione, il valore fiscale è aumentato del 50%. Tali ultime disposizioni si applicano anche qualora il veicolo sia stato riassegnato ad altro dipendente;
- eliminata la possibilità di applicare la tassazione delle auto ad uso promiscuo in ragione del valore normale;
- dal 2026 in presenza di accessori o di allestimenti non valorizzati nelle tabelle ACI e non direttamente acquistati dal lavoratore, il valore fiscale dell'auto (eventualmente maggiorato anche del 50% per i

vecchi veicoli) è incrementato di un ulteriore 5%. Sono fatti salvi i comportamenti, assunti dai datori di lavoro fino al 31 dicembre 2025, pur non dando luogo al rimborso delle maggiori imposte eventualmente versate. Pertanto, saranno necessari conguagli sul 2026 ma non interventi per sanare i periodi pregressi.

DIMISSIONI PER VIOLENZA DI GENERE E SPETTANZA DELLA NASPI

Secondo il disposto *ex* D.lgs. n. 22/2015 è previsto l'accesso alla Naspi, nei casi di cessazione involontaria del rapporto di lavoro, comprendendo espressamente le dimissioni per giusta causa tra le ipotesi di cessazione involontaria. La Corte costituzionale, interessatasi al tema, ha rilevato come anche i comportamenti di terzi possano risultare rilevanti al fine di configurare una giusta causa di recesso dal rapporto di lavoro. L'art. 2119, c.c., che dispone appunto sul concetto di giusta causa, si mostra in effetti come una norma elastica, la cui applicabilità può rilevarsi da singoli comportamenti soggettivi, che impediscono di fatto la prosecuzione del rapporto di lavoro. Come noto, anche la giurisprudenza di legittimità ha formulato nel tempo il quadro entro il quale si inserisce tale istituto, definendolo come un gravissimo inadempimento o un'altra causa oggettivamente idonea a ledere il vincolo fiduciario tra il datore di lavoro e il lavoratore.
L'INPS, con messaggio n. 2540/2026, evidenzia come si siano verificate situazioni, valevoli ai fini dell'accesso alla prestazione Naspi, per ipotesi di dimissioni rassegnate da lavoratrici che, vittime di atti persecutori, si sono viste costrette a rassegnare le dimissioni dall'attività lavorativa al fine di tutelare e salvaguardare il bene supremo della vita. Viene fatto, inoltre, notare come il Ministero del Lavoro abbia posto in evidenza la raccomandazione Rec (2002)5 del 30 aprile 2002, del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa, avente ad oggetto la protezione delle donne dalla violenza; una protezione che, di fatto, si propone il sostegno e l'assistenza alle vittime. A parere del citato Ministero, quindi, il verificarsi di atti persecutori o di forme di violenza di genere nei confronti della lavoratrice e del lavoratore - ancorché provenienti da soggetti estranei all'ambiente professionale – può, in linea di principio, integrare la situazione di oggettiva impossibilità della prosecuzione del rapporto di lavoro. Diverso appare, tuttavia, il verificarsi degli atti persecutori, o violenti, se attuati nell'ambito della vita ordinaria e del tutto decontestualizzati dall'ambiente di lavoro; tale aspetto, infatti, può incidere sul riconoscimento della Naspi. Fanno eccezione situazioni fattuali specifiche che comportino:

- il ripercuotersi, di tali atti illeciti, sul generale equilibrio psicofisico della vittima in maniera tale da rendere impossibile lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- che detti atti possano fattualmente porsi in stretta correlazione con le normali abitudini della vittima, strettamente correlate allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Quale mero esempio, ove le condotte persecutorie impediscano alla lavoratrice e al lavoratore di recarsi sul luogo di lavoro in condizioni di sicurezza, la cessazione del rapporto non può essere considerata frutto di una libera determinazione, ma costituisce un recesso necessitato per la salvaguardia dell'incolumità personale.

NOVITÀ UE SUL DISTACCO ALL'ESTERO

In sede europea è stato approvato l'aggiornamento del Regolamento sul coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, finalizzato a stabilire quale legislazione nazionale in materia di sicurezza sociale sia applicabile ai lavoratori che si spostano in ambito UE.
Tra le novità, si segnala che i lavoratori subordinati o autonomi distaccati all'estero per massimo 24 mesi (se non in sostituzione di un lavoratore già distaccato) sono assicurati nel Paese ove ha sede il datore di lavoro o dove esercitano abitualmente l'attività autonoma, ma dovranno essere stati iscritti almeno 3 mesi al sistema di sicurezza sociale del Paese d'origine prima del distacco.
Le Autorità competenti del Paese d'origine devono essere informate in anticipo del lavoro da svolgersi in altro Stato, salvo che si tratti di viaggi di lavoro o di distacchi di breve durata fino a 3 giorni (escluso il settore delle costruzioni).
Sono stati precisati i criteri di determinazione della "*sede legale o sede dell'attività*" del datore di lavoro o dell'impresa per i lavoratori che esercitano attività in due o più Stati membri, per stabilire quale legislazione si applichi. Contano, ad esempio, il luogo in cui vengono assunte le decisioni essenziali, quello in cui viene generato il fatturato e quello in cui si tengono le assemblee generali.
In tema di disoccupazione è chiarito che i periodi di lavoro subordinato, autonomo o di copertura assicurativa maturati in diversi Stati membri devono essere conteggiati ai fini del diritto all'indennità e che chi si trasferisce in un altro Stato membro per cercare lavoro avrà diritto a percepire l'indennità per 6 mesi dal Paese di provenienza, salve proroghe. Inoltre, per i lavoratori frontalieri, in presenza di un periodo di lavoro autonomo o subordinato, o comunque assicurato ininterrottamente per almeno 22 settimane in uno Stato membro diverso da quello di residenza, sarà quel Paese a versare le prestazioni.
È stata anche chiarita la differenza tra prestazioni familiari in denaro (che compensano la perdita di reddito conseguente all'interruzione o riduzione dell'attività lavorativa di un genitore per accudire un figlio) e le altre prestazioni familiari.
Infine, è stato stabilito che i cittadini c.d. inattivi, perché non lavorano e non cercano attivamente un impiego, dovranno rispettare l'obbligo di contribuire a un regime di assicurazione malattia.

PRIMO GIORNO DI MALATTIA: L'INPS CAMBIA LE REGOLE PER LA DETERMINAZIONE

L'INPS, con la circolare n. 92/2026, ha fornito delle nuove indicazioni in merito alla determinazione del primo giorno di malattia, modificando un orientamento applicativo da tempo consolidato. A decorrere dal 04/09/2026, infatti, la tutela previdenziale della **malattia è riconosciuta per il giorno immediatamente precedente alla redazione del certificato medico anche nel caso di visita ambulatoriale**, purché tale giorno non sia un giorno festivo infrasettimanale e non cada di sabato o di domenica, in quanto in tali casi il lavoratore è tenuto a rivolgersi al servizio di continuità assistenziale.

NUOVO MODELLO TFR3 PER L'ACCESSO ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Il nuovo modello TFR3, reso disponibile dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con il Decreto interministeriale del 04/09/2026, completa il quadro operativo della riforma della previdenza complementare introdotta dalla Legge di Bilancio 2026 (L. n. 199/2025). Tale modello è destinato ai

lavoratori del settore privato, (esclusi i lavoratori del settore pubblico e i domestici) assunti successivamente il 30/06/2026.

A decorrere dal 01/07/2026, per i **lavoratori di prima assunzione** la nuova norma prevede l'adesione automatica alla previdenza complementare prevista dagli accordi o contratti collettivi (anche territoriali o aziendali), salvo diversa espressa indicazione del lavoratore, da esprimersi entro e non oltre il termine di 60 giorni dall'assunzione:

- rinunciando all'adesione automatica, al fine di mantenere il TFR secondo quando indicato dall'art. 2120 C. C.;
- destinando espressamente il TFR a una diversa forma di previdenza complementare;
- nei casi ammessi dagli accordi collettivi, definire la misura del TFR da conferire;
- se ne ricorrono le condizioni reddituali, non versare la contribuzione a proprio carico.

Mentre per i **lavoratori NON di prima assunzione**, sarà necessario ricostruire la posizione previdenziale pregressa e, in particolare, verificare se sia già in essere un'adesione alla previdenza complementare alimentata da tutto o parte del TFR.
Il modello TFR3 è volto a tradurre tali indicazioni normative in procedure operative utilizzabili da aziende e lavoratori.

L'ultima parte del modello è riservata al datore di lavoro, il quale deve attestare:

- di aver fornito al lavoratore l'informativa prevista dall'8, comma 8 o comma 9-bis;
- di aver acquisito la dichiarazione;
- di conservarla;
- di averne rilasciato copia al lavoratore.

_____

Lo Studio ringrazia per l'attenzione riservatagli e rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, riservandosi la facoltà di tenerVi costantemente aggiornati sulle novità e relativi adempimenti di Vostro interesse.
Cordiali saluti.

STUDIO DELL'ERA
Studio Dell'Era Consulenti del Lavoro Associati