



Legge di Bilancio 2026: Novità in materia di lavoro e previdenza

Avv. Ciro Cafiero
2 Febbraio 2026

PANORAMICA

La Legge di Bilancio 2026 in sintesi

La Legge 199/2025 introduce significative novità in ambito fiscale, contributivo e previdenziale che interessano il rapporto di lavoro dipendente. Le misure spaziano dalla detassazione degli incrementi retributivi agli incentivi per le assunzioni, dal potenziamento dei congedi parentali alle agevolazioni per le madri lavoratrici.

Aree di intervento principali

- Detassazione e agevolazioni fiscali
- Incentivi alle assunzioni
- Ammortizzatori sociali
- Sostegno alla genitorialità
- Misure previdenziali





RIFORMA FISCALE

Riduzione aliquota IRPEF dal 35% al 33%

La Legge 199/2025, all'articolo 1, commi 3 e 4, introduce una riforma del sistema IRPEF. La misura riguarda la riduzione dell'aliquota IRPEF dal 35% al 33% per la fascia di reddito compresa tra 28.000 e 50.000 euro annui, determinando un alleggerimento del carico fiscale per il ceto medio.

Nuova struttura a tre scaglioni

- Fino a 28.000 euro: 23%
- Oltre 28.000 fino a 50.000 euro: 33%
- Oltre 50.000 euro: 43%

Decorrenza della riforma

La nuova struttura delle aliquote si applica a partire dal periodo d'imposta 2026, con effetti immediati sulle buste paga e sulle dichiarazioni dei redditi.

Meccanismo di sterilizzazione per i redditi elevati

Per evitare che il beneficio fiscale derivante dalla riduzione dell'aliquota si estenda indiscriminatamente anche ai percettori di redditi molto elevati, la manovra introduce un meccanismo di neutralizzazione per i contribuenti con reddito complessivo superiore a 200.000 euro annui.

Questo sistema, definito "valvola di neutralizzazione", prevede una riduzione di 440 euro dell'ammontare complessivo delle detrazioni fiscali spettanti a questi contribuenti, azzerando di fatto il vantaggio economico derivante dal taglio dell'aliquota.

200K

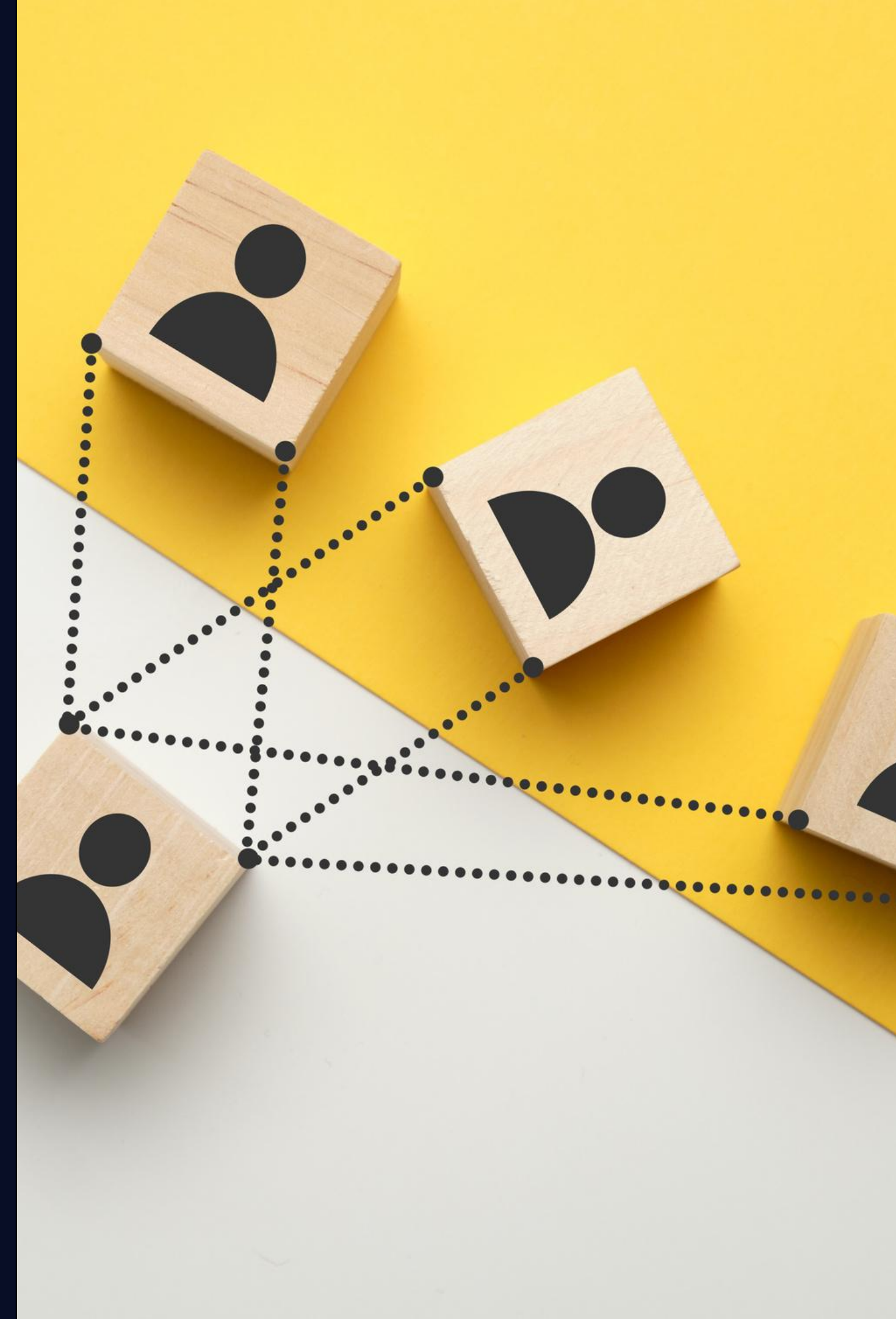
Soglia di applicazione

Reddito complessivo oltre il quale
scatta la riduzione delle detrazioni

440€

Riduzione detrazioni

Importo fisso di riduzione delle
detrazioni fiscali complessive





AGEVOLAZIONI FISCALI

Detassazione degli incrementi retributivi da rinnovi contrattuali

Riferimento normativo
Legge 199/2025, art. 1, comma 7

Aliquota agevolata
Tassazione al 5% degli incrementi retributivi

Settore applicazione
Dipendenti del settore privato

Gli incrementi retributivi corrisposti nel 2026 in attuazione dei rinnovi contrattuali sottoscritti dal 2024 al 2026 beneficiano di una tassazione agevolata al 5%. La norma si applica automaticamente, salvo rinuncia espressa del lavoratore, a coloro che hanno percepito nel 2025 un reddito non superiore a 33.000 euro.



Requisiti e limiti della detassazione rinnovi contrattuali

- Applicazione automatica da parte del sostituto d'imposta
- Possibilità di rinuncia espressa da parte del lavoratore
- Riferimento al reddito percepito nell'anno precedente (2025)
- Applicabile solo agli incrementi da rinnovi contrattuali 2024-2026

33K

Limite reddituale
Importo massimo 2025

5%

Aliquota
Tassazione sostitutiva

❏ **Attenzione:** La soglia di 33.000 euro si riferisce al reddito complessivo da lavoro dipendente percepito nel 2025, non al reddito imponibile fiscale.



 PREMI DI RISULTATO

Riduzione dell'aliquota sostitutiva sui Premi di Risultato

Nuova aliquota

Riduzione dall'5% all'1% per il biennio 2026-2027

Limite aumentato

Premio annuale agevolabile sale da 3.000 a 5.000 euro

Maggiore convenienza

Notevole risparmio fiscale per lavoratori e incentivo per le aziende

La Legge 199/2025, all'art. 1, commi 8-9, prevede per gli anni 2026 e 2027 una significativa riduzione dell'aliquota dell'imposta sostitutiva applicabile alle somme erogate sotto forma di premi di risultato o di partecipazione agli utili d'impresa. L'aliquota passa dal 5% all'1%, mentre il limite del premio annuale agevolabile aumenta da 3.000 a 5.000 euro.

Detassazione del lavoro straordinario e notturno

Ambito di applicazione (art. 1, co. 10-12)

Per l'anno 2026, salva espressa rinuncia del dipendente, è prevista una detassazione al 15% sulle somme corrisposte ai lavoratori dipendenti privati, entro il limite annuo di 1.500 euro, per:

- Maggiorazione e indennità per lavoro notturno
- Maggiorazioni per lavoro festivo e riposo settimanale
- Indennità di turno ed emolumenti connessi al lavoro a turni previsti dai CCNL

Il beneficio viene applicato automaticamente dai sostituti d'imposta ai lavoratori con reddito da lavoro dipendente inferiore a 40.000 euro nel 2025.

15%

Aliquota agevolata

Imposta sostitutiva applicabile

1.500€

Limite annuo

Massimo importo detassabile

40K

Soglia reddituale

Reddito 2025 per l'accesso



PARTECIPAZIONE AZIONARIA

Agevolazione dei dividendi corrisposti ai lavoratori



Azioni in sostituzione di premi

Previsto dalla Legge 76/2025 per incentivare la partecipazione dei dipendenti al capitale



Tassazione ridotta

Dividendi computati al 50% nella base imponibile IRPEF



Limite massimo

Agevolazione applicabile fino a 1.500 euro annui

Anche per il 2026 è confermata l'agevolazione prevista dall'art. 1, comma 13 della Legge 199/2025. I dividendi corrisposti ai lavoratori dipendenti e derivanti dalle azioni attribuite dalle aziende in sostituzione di premi di risultato concorrono alla formazione della base imponibile delle imposte sui redditi in misura pari al 50%, nel limite complessivo di 1.500 euro.





Incremento dell'esenzione fiscale dei buoni pasto elettronici

L'art. 1, comma 14 della Legge 199/2025 incrementa da 8 a 10 euro la soglia di esenzione fiscale e contributiva per i buoni pasto elettronici. Questo aumento rappresenta un significativo beneficio sia per i datori di lavoro che per i lavoratori.

Buoni cartacei

Rimane invariata l'esenzione a 4 euro

Buoni elettronici

Nuova soglia: 10 euro (da 8 euro)

Incentivi alle assunzioni a tempo indeterminato

L'art. 1, commi 153-155 della Legge 199/2025 introduce un'importante esenzione contributiva per favorire l'occupazione stabile. La misura, finanziata con 825 milioni di euro fino al 2028, prevede un esonero contributivo per un periodo massimo di 24 mesi per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026.

Assunzioni a tempo indeterminato

Personale non dirigenziale con contratto subordinato a tempo indeterminato

Finalità specifiche

Incrementare occupazione giovanile, pari opportunità per lavoratrici svantaggiate, sviluppo ZES unica

Stabilizzazioni

Trasformazione di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato

Decreto attuativo

Un DM disciplinerà nel dettaglio modalità e requisiti di accesso all'agevolazione





Destinatari degli incentivi alle assunzioni

Giovani

La misura è specificamente finalizzata a incrementare l'occupazione giovanile stabile, offrendo alle aziende un significativo risparmio contributivo per l'assunzione di under 35 con contratti a tempo indeterminato.

Lavoratrici svantaggiate

Particolare attenzione alle pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici che si trovano in condizioni di svantaggio, con l'obiettivo di ridurre il divario occupazionale di genere.

Zone Economiche Speciali

Sostegno allo sviluppo occupazionale della ZES unica, per favorire la crescita economica e l'occupazione nelle aree del Mezzogiorno destinatarie di questa misura straordinaria.

📄 **Nota operativa:** Le modalità specifiche di applicazione dell'incentivo saranno definite da un Decreto Ministeriale in corso di emanazione. È necessario attendere le disposizioni attuative per i dettagli operativi.

🔒 AMMORTIZZATORI SOCIALI

CIGS per riorganizzazione e crisi aziendale

L'art. 1, commi 173-174 della Legge 199/2025 proroga per il 2026 e il 2027 la possibilità per le imprese con rilevanza economica strategica e significative problematiche occupazionali di accedere a un ulteriore periodo di cassa integrazione straordinaria in deroga ai limiti di durata previsti dalla normativa generale.

Durata dei trattamenti aggiuntivi

- **12 mesi** in caso di riorganizzazione aziendale o contratto di solidarietà
- **6 mesi** in caso di crisi aziendale



Integrazione salariale nelle aree di crisi industriale complessa



Proroga 2026

Confermata per il 2026 la prosecuzione dei trattamenti straordinari di integrazione salariale



Aree di crisi

Misura riservata ai lavoratori di imprese operanti in aree di crisi industriale complessa



Esonero contributivo

Previsto anche l'esonero del contributo aggiuntivo a carico delle aziende

L'art. 1, commi 165-166 della Legge 199/2025 conferma anche per il 2026 il sostegno ai lavoratori nelle aree territoriali caratterizzate da situazioni di crisi industriale complessa riconosciute con decreto ministeriale.



Ammortizzatori per cessazione dell'attività produttiva

L'art. 1, commi 167-172 della Legge 199/2025 proroga anche per il 2026 gli strumenti di sostegno al reddito per i lavoratori di imprese che cessano l'attività produttiva, garantendo un periodo di tutela durante la fase più critica.

- **Cessazione attività**
Impresa che cessa definitivamente l'attività produttiva
- **CIGS per crisi aziendale**
Trattamento straordinario fino a 12 mesi per gestire gli esuberi di personale
- **Gestione licenziamenti**
Strumento per accompagnare i lavoratori verso la ricollocazione o la pensione

Prospettive di cessione

Per il 2026 sono prorogate anche le misure di integrazione salariale straordinaria per un massimo di 6 mesi, non prorogabili, qualora esistano concrete prospettive di cessione dell'attività con riassorbimento occupazionale dei lavoratori.



CIGS per imprese strategiche con piani di riorganizzazione

L'art. 1, comma 171 della Legge 199/2025 introduce una specifica tutela per le grandi imprese strategiche che hanno avviato processi di riorganizzazione di lungo periodo. La norma riconosce che le ristrutturazioni complesse di grandi organizzazioni richiedono tempi più lunghi e garantisce la possibilità di utilizzare gli ammortizzatori sociali per l'intero periodo necessario.

Requisiti specifici

- Imprese con rilevanza economica strategica
- Almeno 1.000 dipendenti occupati
- Piani di riorganizzazione non ancora completati alla data di entrata in vigore della legge

Indennità per i lavoratori dei Call Center

L'art. 1, comma 170 della Legge 199/2025 conferma anche per il 2026 l'indennità specifica in favore dei lavoratori dipendenti dalle imprese del settore dei call center. Questa misura riconosce la particolare situazione di criticità che caratterizza il comparto, interessato da processi di delocalizzazione e riorganizzazione che hanno messo a rischio migliaia di posti di lavoro.

L'indennità rappresenta una forma di sostegno al reddito per i lavoratori del settore che affrontano situazioni di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, in attesa di soluzioni strutturali per la salvaguardia occupazionale.



Settore critico: Il comparto dei call center è stato caratterizzato negli ultimi anni da processi di esternalizzazione e delocalizzazione che hanno creato significative problematiche occupazionali, rendendo necessari interventi specifici di sostegno.



Bonus per le lavoratrici madri: incremento a 60 euro

Incremento del bonus

Il bonus mensile per le lavoratrici madri sale a 60 euro per ogni mese di lavoro nel 2026

Requisiti

Lavoratrici con almeno due figli a carico

Modalità di erogazione

Accredito diretto in busta paga da parte del datore di lavoro

L'art. 1, commi 206-207 della Legge 199/2025 conferma e potenzia per il 2026 il bonus destinato alle lavoratrici madri con almeno due figli. L'importo mensile del beneficio aumenta rispetto agli anni precedenti, raggiungendo 60 euro per ogni mese di lavoro. Questa misura si inserisce nel più ampio quadro di interventi a sostegno della conciliazione tra vita lavorativa e familiare, con particolare attenzione alle famiglie numerose. Il bonus viene erogato direttamente in busta paga e non concorre alla formazione del reddito imponibile.

Esonero contributivo per assunzioni di madri di tre figli

100%

Esonero totale

Contributi a carico datore

3+

Figli minorenni

Requisito minimo

Requisiti e caratteristiche

L'art. 1, commi 210-213 della Legge 199/2025 prevede un esonero contributivo del 100% per i datori di lavoro privati che assumano dal 1° gennaio 2026 donne che siano madri di almeno tre figli minorenni e risultino prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

Condizioni per l'accesso

- Donna madre di almeno 3 figli minorenni
- Assenza di impiego retribuito da almeno 6 mesi
- Assunzione con contratto subordinato
- Datore di lavoro privato

Agevolazioni per la trasformazione da full-time a part-time

Esonero contributivo 100%

Completo abbattimento dei contributi a carico del datore di lavoro sulla parte di retribuzione ridotta

Durata massima 24 mesi

Il beneficio può essere applicato per un periodo fino a due anni

Limite annuale 3.000 euro

Tetto massimo di esonero contributivo per ciascun anno di applicazione

L'art. 1, commi 214-218 della Legge 199/2025 introduce un importante incentivo per favorire la flessibilità organizzativa dei genitori. La trasformazione da contratto full-time a part-time viene agevolata con un esonero contributivo totale per un periodo massimo di 24 mesi, nel limite di 3.000 euro l'anno. Il beneficio spetta con riferimento ai lavoratori con almeno tre figli conviventi, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo. Non vi sono limiti di età nel caso di figli con disabilità, riconoscendo le maggiori esigenze di cura di queste famiglie.



Potenziamento dei congedi parentali

Estensione temporale del congedo parentale

L'art. 1, commi 219-220 della Legge 199/2025 estende l'età del bambino entro la quale è possibile fruire del congedo parentale. Il congedo può ora essere utilizzato fino ai 14 anni di vita del figlio, rispetto ai precedenti limiti più restrittivi.

14

Anni di età

Nuovo limite per fruire del congedo parentale

Congedo per malattia dei figli

Incremento significativo della durata del congedo per malattia del figlio di età compresa fra 3 e 14 anni: da 5 a 10 giorni all'anno per ciascun genitore.

1

Prima: 5 giorni

Limite precedente per la malattia del figlio

2

Ora: 10 giorni

Nuovo limite raddoppiato

Contratto sostitutivo con periodo di affiancamento

Innovazione normativa

L'art. 1, comma 221 introduce una disposizione innovativa che facilita il rientro al lavoro dopo il congedo

Proroga del contratto

Il contratto a termine stipulato per sostituire i lavoratori in congedo può essere prolungato oltre il rientro

Periodo di affiancamento

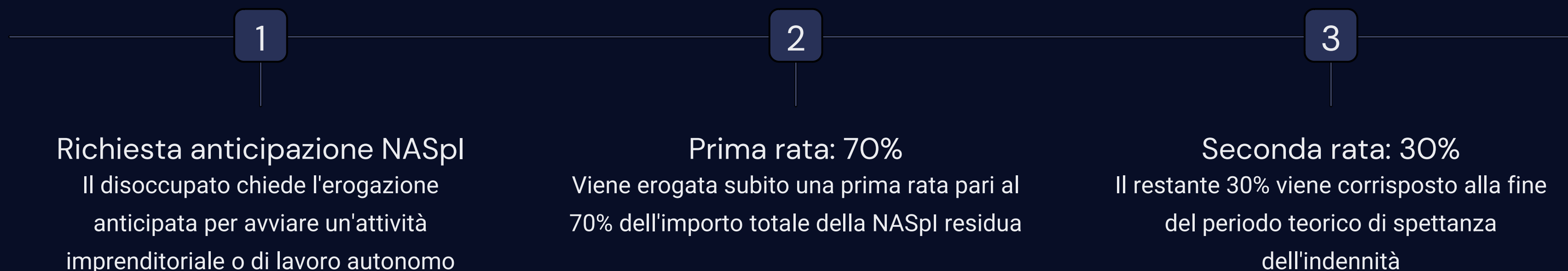
Il sostituto può affiancare il lavoratore rientrante fino al compimento del primo anno di età del bambino

Questa disposizione della Legge 199/2025 consente di prolungare il contratto del lavoratore assunto come sostituto per un periodo aggiuntivo di affiancamento alla lavoratrice o al lavoratore che rientra dal congedo parentale. L'affiancamento può durare fino al compimento del primo anno di età del bambino, facilitando il graduale reinserimento lavorativo del genitore e garantendo continuità operativa all'azienda attraverso il passaggio di consegne.



INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE

NASpl anticipata: nuovo meccanismo di erogazione in due rate



L'art. 1, comma 176 della Legge 199/2025 modifica il meccanismo di erogazione della NASpl anticipata per chi intende avviare un'attività imprenditoriale o di lavoro autonomo. Rispetto al passato, quando l'erogazione avveniva in un'unica soluzione, ora l'importo viene suddiviso: una prima rata pari al 70% viene corrisposta immediatamente, mentre il residuo 30% viene erogato solo al termine del periodo teorico di spettanza. In caso di rioccupazione, si perde il diritto alla seconda rata e, soprattutto resta fermo l'obbligo di restituzione integrale dell'anticipazione già ottenuta (salvo il caso di rapport instaurato con la cooperative).



Chiarimenti circolare Inps 154/2025: la procedura di dimissioni per fatti concludenti, introdotta dalla legge n. 203/2024, esclude il lavoratore dall'accesso alla NASpl. Tuttavia, la prestazione resta riconoscibile qualora il lavoratore, a seguito dell'avvio della procedura, presenti dimissioni per giusta causa debitamente comprovata.

 MISURE PREVIDENZIALI

Aggiornamento dei coefficienti per riscatti e rendita vitalizia

L'art. 1, comma 196 della Legge 199/2025 prevede l'aggiornamento, tramite decreto ministeriale da emanarsi entro il 31 marzo 2026, dei coefficienti attuariali utilizzati per determinare l'onere relativo a:

- Costituzione di rendita vitalizia
- Riscatti dei periodi contributivi soggetti al metodo di calcolo retributivo ai fini pensionistici



Impatto pratico: L'aggiornamento dei coefficienti determinerà un aumento dell'onere economico per chi intende riscattare periodi non coperti da contribuzione (ad esempio, gli anni di laurea) o per chi vuole costituire posizioni previdenziali integrative.

31/03

Data entro cui sarà emanato il decreto

Proroga dell'APE sociale per il 2026

1

Conferma per il 2026

L'art. 1, commi 162-163 della Legge 199/2025 proroga anche per il 2026 la possibilità di accedere all'APE sociale

2

Requisiti anagrafici

Almeno 63 anni e 5 mesi di età al momento della presentazione della domanda

3

Requisiti contributivi

Minimo di contributi variabile in base alla categoria di lavoratori tutelabili

4

Categorie tutelate

Disoccupati, caregiver, invalidi civili almeno al 74%, lavoratori addetti ad attività gravose

L'APE sociale è un'indennità che accompagna fino alla pensione di vecchiaia i lavoratori in condizioni di particolare difficoltà. Non si tratta di una vera e propria pensione, ma di un assegno ponte erogato dallo Stato fino al raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia.



Categorie tutelate dall'APE sociale



Disoccupati

Lavoratori che hanno concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione da almeno tre mesi e che hanno almeno 30 anni di contributi



Caregiver

Lavoratori che assistono da almeno sei mesi il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap grave, con almeno 30 anni di contributi



Invalidi

Lavoratori con invalidità civile pari o superiore al 74%, con almeno 30 anni di contributi



Addetti a lavori gravosi

Lavoratori che svolgono da almeno sei anni in via continuativa attività lavorative particolarmente difficoltose, con almeno 36 anni di contributi

INCENTIVO AL POSTICIPO

Incentivo a posticipare il pensionamento

L'art. 1, comma 195 della Legge 199/2025 conferma per il 2026 il cosiddetto "Bonus Giorgetti", un incentivo destinato a chi decide di continuare a lavorare nonostante abbia già maturato i requisiti per la pensione anticipata ordinaria.

Meccanismo operativo

Il lavoratore che ha maturato i requisiti per la pensione anticipata (42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini, 41 anni e 10 mesi per le donne) ma sceglie di non accedervi e continua a lavorare, riceve direttamente in busta paga, in forma esentasse, la quota di contributi previdenziali che normalmente sarebbe a suo carico (9,19% della retribuzione).

9,19%

Quota contributiva

Percentuale che viene erogata in busta paga



Attenzione: diversamente dal 2025, si restringe la platea dei beneficiari. Il bonus spetta solo a chi ha maturato i requisiti per la pensione anticipata ordinaria, non per altre forme di pensionamento anticipato come Quota 103 o APE sociale.

Vantaggi e caratteristiche del bonus per il posticipo pensionistico



Incremento netto in busta paga

Il lavoratore riceve immediatamente un aumento della retribuzione netta pari al 9,19%, senza alcuna tassazione



Natura esentasse

L'importo non concorre alla formazione del reddito imponibile, risultando completamente esente da imposte



Applicazione limitata al 2026

Possono beneficiare della misura solo coloro che maturano i requisiti per la pensione anticipata nel corso del 2026



Nessuna penalizzazione futura

La scelta di ricevere il bonus non comporta alcuna riduzione dell'importo della pensione che sarà poi liquidata

Riforma della previdenza complementare

La Legge 199/2025 introduce delle modifiche alla disciplina della previdenza complementare, con l'obiettivo di incrementare la partecipazione dei lavoratori ai fondi pensione e di rendere più flessibili le modalità di adesione e di erogazione delle prestazioni. Le nuove disposizioni mirano a rafforzare il secondo pilastro del sistema previdenziale italiano, favorendo una maggiore consapevolezza e accessibilità agli strumenti di previdenza integrativa.

1. Iscrizione automatica con silenzio-assenso

Uno degli aspetti più innovativi è l'introduzione dell'iscrizione automatica ai fondi pensione di categoria o aziendali per tutti i neoassunti, basata sul meccanismo del "silenzio-assenso". Al momento dell'assunzione, il lavoratore riceve un'informativa completa e ha 6 mesi di tempo per manifestare esplicitamente la propria volontà di non aderire. In assenza di diniego entro tale termine, l'iscrizione diventa effettiva e i contributi (TFR e/o contributi aggiuntivi) iniziano ad essere versati automaticamente.

1. Obbligo informativo potenziato

La riforma rafforza l'obbligo informativo per datori di lavoro e fondi pensione. Al momento dell'assunzione, e successivamente con cadenza annuale, i lavoratori devono ricevere un'informativa dettagliata che include: i costi di gestione, i rendimenti storici del fondo, le proiezioni pensionistiche, le garanzie offerte, le modalità di adesione e di recesso, e tutte le opzioni disponibili. L'informativa deve essere chiara, comprensibile e personalizzata. I datori di lavoro sono responsabili di assicurare la corretta e tempestiva fornitura di queste informazioni, al fine di garantire al lavoratore una scelta consapevole.





1. Trasferibilità accelerata e semplificata

Possibilità per i lavoratori di trasferire la propria posizione previdenziale ad un altro fondo pensione dopo soli 2 anni di adesione, abolendo eventuali limitazioni contrattuali precedenti. Questa misura facilita la mobilità del lavoratore tra diversi settori o aziende, senza che ciò comporti una penalizzazione nella gestione del proprio montante previdenziale. Incoraggia inoltre la competizione tra i fondi, spingendoli a offrire servizi e rendimenti sempre migliori, a beneficio degli aderenti.

1. Nuove e flessibili modalità di erogazione delle prestazioni al pensionamento

La riforma introduce maggiore flessibilità nelle modalità di erogazione delle prestazioni pensionistiche complementari, ampliando le opzioni a disposizione del lavoratore al momento del pensionamento. In particolare, aumenta dal 50% al 60% la quota del montante maturato che può essere erogata sotto forma di capitale, offrendo così maggiore libertà di scelta al momento dell'accesso alla pensione.

Rendita a durata definita

La prestazione può essere erogata come rendita per un numero di anni pari alla vita attesa residua dell'iscritto secondo i dati ISTAT aggiornati

Prelievi liberamente determinabili

L'iscritto potrà effettuare, nei limiti della somma delle rate maturate e non riscosse con la modalità "rendita a durata definita", dei prelievi liberamente determinabili

Erogazione frazionata del montante

Il montante può essere frazionato per un periodo non inferiore a quanto stabilito dalla normativa, offrendo gradualità nell'accesso alle risorse



1. Nuove regole di investimento per le posizioni silenti

E' inoltre introdotto l'obbligo per i fondi pensione di investire i contributi dei silenti con il meccanismo del life cycle, che adegua automaticamente il profilo di investimento (da aggressivo a prudente) in base all'età e all'orizzonte di vita lavorativa di ciascun aderente. Finora la norma prevedeva il conferimento dei silenti nelle linee garantite dei fondi pensione.

1. Adeguamento del tetto di deducibilità fiscale

Un ultimo passo è dato dall'accoglimento di una richiesta avanzata da tempo, quello dell'aumento del tetto di deducibilità fiscale dei contributi volontari versati ai fondi pensione, che passa dagli ormai anacronistici 51 64,57 euro a 5300 euro annui

Altre novità per il 2026

Legge 29 dicembre 2025, n. 198

SICUREZZA SUL LAVORO

Revisione delle aliquote INAIL per premiare i virtuosi

In base agli articoli 1, 1-bis e 3, l'INAIL è autorizzato a modificare le aliquote di oscillazione in bonus in funzione dell'andamento infortunistico, con l'obiettivo di favorire la diminuzione degli infortuni nei luoghi di lavoro e di premiare i datori di lavoro che adottano comportamenti virtuosi. Il provvedimento intende introdurre un meccanismo premiale capace di riconoscere, anche sotto il profilo economico, l'impegno delle imprese nella prevenzione.

Sistema premiale

Le aziende con migliori performance in termini di sicurezza sul lavoro potranno beneficiare di riduzioni delle aliquote contributive INAIL

Incentivo alla prevenzione

Il meccanismo incentiva investimenti in sicurezza, formazione e prevenzione degli infortuni sul lavoro

Valutazione dell'andamento infortunistico

L'INAIL valuterà l'andamento degli infortuni aziendali per determinare l'entità del bonus contributivo



Formazione e patente a crediti nei cantieri

- **Formazione in bar, ristoranti e strutture turistiche**

Nelle attività di bar, ristoranti e strutture turistiche, la formazione obbligatoria dei lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro deve essere completata entro 30 giorni dalla costituzione del rapporto di lavoro.

- **Patente a crediti nei cantieri**

Per le condotte che si realizzano dopo il **1° gennaio 2026**, la decurtazione di **5 crediti** (6 nelle ipotesi di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, minori e così via) si applica in tutti i casi di violazione delle norme sul lavoro irregolare, per singolo lavoratore, a prescindere dalla durata dell'illecito.

Le violazioni legate al lavoro irregolare sono considerate con riferimento a **ciascun lavoratore**, rendendo più stringente il sistema sanzionatorio e incentivando la regolarizzazione delle posizioni lavorative nei cantieri edili.

Altre novità per il 2026

Legge 18 luglio 2025, n. 106

TUTELA DELLA SALUTE

Permessi per malati oncologici: 10 ore annue per visite ed esami

Ai sensi dell'articolo 2, ai lavoratori affetti da patologie oncologiche è riconosciuto il diritto a fruire di un permesso retribuito pari a dieci ore annue, da utilizzare per l'effettuazione di visite mediche, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche, nonché per la sottoposizione a cure e trattamenti sanitari frequenti direttamente connessi alla patologia.

Natura del permesso

Le 10 ore annue di permesso sono indennizzate dall'INPS con le stesse modalità previste per la malattia, garantendo la copertura economica del lavoratore durante le assenze per motivi di cura

Finalità del permesso

I permessi possono essere utilizzati per visite mediche specialistiche, esami diagnostici strumentali, analisi di laboratorio e per sottoporsi a terapie e cure mediche ricorrenti legate alla patologia oncologica

Tutela rafforzata

Questa misura riconosce le particolari esigenze di cura dei lavoratori oncologici, garantendo loro il diritto di assentarsi dal lavoro per le necessarie prestazioni sanitarie senza perdita di retribuzione