

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Campodarsego, 9 settembre 2026

**A TUTTI I SIGNORI CLIENTI
LORO SEDI**

Prot. P – 17/2026

AGGIORNAMENTI IN MATERIA DI LAVORO

MALATTIA: CAMBIANO LE REGOLE SULLA DATA DI INIZIO DEL CERTIFICATO

Una novità importante arriva dall'INPS sulla gestione dei certificati di malattia.

Con la Circolare INPS n. 92 del 4 settembre 2026, l'Istituto modifica il precedente orientamento relativo alla decorrenza della tutela previdenziale in caso di certificato medico rilasciato il giorno successivo all'inizio della malattia.

Fino ad oggi, in linea generale, l'INPS riconosceva la malattia dalla data di rilascio del certificato, con possibilità di riconoscere il giorno precedente solo in determinate condizioni, in particolare in caso di visita domiciliare.

Con la nuova Circolare, invece, viene stabilito che:

- la tutela previdenziale può essere riconosciuta anche per il giorno immediatamente precedente alla redazione del certificato medico, sulla base della valutazione clinica effettuata dal medico;
- la novità vale anche in caso di visita ambulatoriale;
- viene quindi superato il precedente orientamento più restrittivo.

ATTENZIONE ALLE ECCEZIONI

Il riconoscimento del giorno precedente non opera quando tale giornata:

- è un sabato;
- è una domenica;
- è un giorno festivo infrasettimanale.

In questi casi, infatti, secondo l'INPS il lavoratore può ricorrere al servizio di continuità assistenziale.

ESEMPIO PRATICO

Il lavoratore si ammala martedì, ma riesce a recarsi dal medico soltanto mercoledì.

Con le nuove indicazioni INPS, il certificato redatto mercoledì può consentire il riconoscimento della tutela previdenziale anche dal martedì.

Se invece il certificato viene redatto lunedì, il riconoscimento non può essere retrodatato alla domenica sulla base di questa nuova regola.

La nuova interpretazione opera dalla data di pubblicazione della Circolare n. 92/2026 quindi dal 4 settembre 2026.
Una modifica importante, che adegua le regole alle difficoltà concrete che i lavoratori possono incontrare nell'ottenere una visita medica nello stesso giorno in cui insorge la malattia.

FRINGE BENEFIT AUTO: IL DECRETO OMNIBUS CAMBIA ANCORA LE REGOLE

Il D.Lgs. 7 agosto 2026, n. 148, c.d. Decreto Omnibus, interviene nuovamente sulla disciplina fiscale delle auto concesse in uso promiscuo, modificando l'art. 51, comma 4, lett. a), TUIR.

Cambiano anche la durata del regime forfetario, la gestione degli optional e degli allestimenti, le riassegnazioni dei veicoli e il trattamento dei veicoli soggetti al precedente regime basato sulle emissioni di CO₂.

Dal periodo d'imposta 2026 viene confermato il criterio forfetario basato su:

- 15.000 km convenzionali annui
- costo chilometrico ACI del veicolo
- percentuale differenziata in base alla tipologia di alimentazione.

Le percentuali sono:

- 10% → veicoli full electric
- 20% → veicoli ibridi plug-in
- 50% → veicoli a combustione interna e ibridi non ricaricabili.

Ma attenzione: queste percentuali non si applicano per sempre.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

INTRODOTTO IL LIMITE DEI 5 ANNI

Il criterio forfetario con le percentuali sopra indicate viene applicato fino al quinto anno dalla prima immatricolazione.

Dal 1° gennaio dell'anno successivo al compimento del quinto anno, il valore del fringe benefit viene incrementato del 50%.

Il Decreto introduce anche una specifica regola per accessori e allestimenti.

Se il veicolo assegnato:

- dispone di accessori/allestimenti non valorizzati nelle tabelle ACI;
 - tali accessori non sono stati acquistati direttamente dal lavoratore;
- il valore del fringe benefit deve essere incrementato forfetariamente del 5%.

Gli optional e le personalizzazioni aggiuntive, **se non pagati direttamente dal dipendente**, possono quindi determinare la maggiorazione del 5%.

Se invece il dipendente paga gli optional, le somme eventualmente trattenute al dipendente per gli accessori e gli allestimenti sono integralmente deducibili dal valore convenzionale del fringe benefit.

Il Decreto Omnibus interviene anche sui veicoli che continuano a beneficiare del precedente regime di calcolo basato sulle emissioni di CO₂.

Parliamo dei veicoli soggetti alla disciplina previgente al 31 dicembre 2024, per i quali le percentuali erano:

25% → emissioni fino a 60 g/km

30% → emissioni oltre 60 e fino a 160 g/km

50% → emissioni oltre 160 e fino a 190 g/km

60% → emissioni oltre 190 g/km.

Anche per questi veicoli, arriva il limite dei 5 anni dalla prima immatricolazione.

Dal 1° gennaio dell'anno successivo al compimento del quinto anno, il fringe benefit viene aumentato del 50%.

DISABILI: LE SANZIONI PER CHI NON ADEMPIE AGLI OBBLIGHI DI LEGGE

I datori di lavoro privati che non adempiono agli obblighi previsti dalla Legge n. 68/1999 per il diritto al lavoro delle persone disabili sono soggetti a specifiche **sanzioni** amministrative.

Gli importi delle sanzioni amministrative sono attualmente pari a:

- **702,43 euro** per ritardato invio del prospetto informativo che le aziende, con almeno 15 dipendenti, sono obbligate a trasmettere annualmente agli uffici competenti. Tale somma è **maggiorata di 34,02 euro** per ogni giorno di ulteriore ritardo. La maggiorazione va calcolata dal giorno successivo a quello in cui è maturato l'obbligo di invio (31 gennaio di ogni anno) e, pertanto, l'importo della sanzione non potrà essere inferiore a 736,45 euro (702,43 euro per la parte fissa e 34,02 euro per il primo giorno di ritardo);
- **196,05 euro** (elevati a **221,60 euro dal 1° gennaio 2027**) per ogni giorno in cui risulti scoperta, per cause imputabili al datore di lavoro, la quota d'obbligo. Tale sanzione trova applicazione decorsi 60 giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere disabili.

Prima di applicare la sanzione, il datore di lavoro è diffidato alla regolarizzazione dell'inosservanza di legge. Se ottempera alla diffida che prevede, in relazione alla quota d'obbligo non coperta, la presentazione agli uffici competenti della richiesta di assunzione o la stipulazione del contratto di lavoro con la persona con disabilità avviata dagli uffici, il datore di lavoro paga una sanzione ridotta, pari ad 1/4 di quella prevista.

I datori di lavoro privati che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale di disabili, possono essere **parzialmente esonerati** dall'obbligo di assunzione, a condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo esonerativo nella misura di **39,21 euro** (elevati a **44,32 euro dal 1° gennaio 2027**) per ogni giorno lavorativo riferito a ciascun lavoratore disabile non occupato.

Inoltre, i datori di lavoro privati che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio INAIL pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare l'esonero dall'obbligo occupazionale previo versamento al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili del predetto contributo esonerativo per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

In caso di **omissione totale o parziale** del versamento del **contributo esonerativo**, la somma dovuta può essere maggiorata, a titolo di sanzione amministrativa, dal 5% al 24% su base annua.

Prima della segnalazione all'Ispettorato del lavoro territorialmente competente, l'ufficio competente per il collocamento mirato diffida il datore di lavoro inadempiente a provvedere al versamento entro 30 giorni. In caso del perdurare dell'omesso versamento dei contributi dovuti al Fondo, l'Ispettorato adotta un Verbale di accertamento e notificazione con cui applica la sanzione pecuniaria prevista.

Se il datore di lavoro persevera nell'omesso versamento del contributo esonerativo, l'ufficio provinciale per l'impiego dichiara, con apposito provvedimento, la decadenza dall'esonero parziale.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

ESONERO CONTRIBUTIVO PER L'ASSUNZIONE DI MADRI DI ALMENO 3 FIGLI MINORENNI

Recentemente, l'INPS ha dato attuazione all'esonero contributivo strutturale introdotto, dal 1° gennaio 2026, dalla Legge di Bilancio 2026 per favorire l'assunzione di donne madri di almeno tre figli e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

DATORI DI LAVORO INTERESSATI ED ESCLUSI

Il beneficio è riconosciuto ai datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, compresi i datori di lavoro del settore agricolo. È esclusa la Pubblica Amministrazione.

LAVORATORI INTERESSATI

Il bonus spetta per le assunzioni a tempo determinato, indeterminato e per le trasformazioni dei rapporti da tempo determinato a tempo indeterminato, effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2026, di donne:

- madri di almeno tre figli di età minore di 18 anni (ovvero 17 anni e 364 giorni), compresi i figli in adozione o in affidamento, inclusi i periodi di pre-affido o preadozione. Il requisito deve essere posseduto dalla lavoratrice al momento dell'assunzione e, da tale data, si cristallizza, a nulla rilevando le variazioni sul nucleo familiare che intervengono successivamente;
- prive, al momento dell'assunzione, di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. Va verificato che in tale periodo la lavoratrice non abbia prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto subordinato della durata di almeno 6 mesi. Per il lavoro autonomo o parasubordinato il riferimento è alla remunerazione annua, inferiore ai limiti esenti da imposizione che è di 5.500 euro in caso di lavoro autonomo propriamente detto, e di 8.500 euro per co.co.co. e altre prestazioni ex articolo 50, comma 1, lettera c-bis), TUIR.

RAPPORTI DI LAVORO INTERESSATI

L'esonero contributivo riguarda tutti i rapporti di lavoro dipendente a tempo determinato e indeterminato del settore privato, incluso il settore agricolo, compresi i rapporti di lavoro part-time e spetta anche per le assunzioni a scopo di somministrazione.

L'incentivo non spetta in relazione alle assunzioni con contratto di apprendistato e di lavoro domestico. Inoltre, non rientra fra le tipologie di rapporto di lavoro incentivate l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, ancorché stipulato a tempo indeterminato.

MISURA E DURATA

L'incentivo consiste nell'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite mensile di 666,66 euro (€ 8.000/12) per ciascun lavoratore. Per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, la predetta soglia è riproporzionata nella misura di 21,50 euro (666,66 euro/31 giorni) per ogni giorno di fruizione dell'esonero.

Per i rapporti di lavoro a tempo parziale, i massimali dell'agevolazione devono essere proporzionalmente ridotti. Nell'ipotesi di trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, l'INPS chiarisce che l'esonero può essere riconosciuto solo nel caso in cui il rapporto a termine sia già agevolato per effetto della medesima disposizione.

L'esonero spetta:

- in caso di assunzione a tempo determinato, anche in somministrazione, per 12 mesi dalla data di assunzione;
- in caso di trasformazione di un rapporto di lavoro a termine già agevolato, per 18 mesi dalla data della prima assunzione;
- in caso di assunzione a tempo indeterminato, per 24 mesi dalla data di assunzione.

L'esonero spetta anche in caso di proroga del rapporto di lavoro, effettuata in conformità alla disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato, fino al limite complessivo di 12 mesi.

Come di consueto rimaniamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

SDC SERVIZI LAVORO S.R.L.