



Berta, Nembrini, Colombini e Associati

CONSULENZA SOCIETARIA, FISCALE E DEL LAVORO

Dott. Giorgio Berta
Rag. Mirella Nembrini
Rag. Sergio Colombini
Dott. Valerio Chignoli
Dott. Enzo Colleoni
Ing. Giulio Epis
Dott.ssa Francesca Ghezzi
Dott.ssa Sara Nicoli
Dott. Riccardo Rapelli
Dott. Massimo Restivo

Dott.ssa Marina Asperti
Dott.ssa Valentina Bonomi
Dott. Luca Brevi
Dott. Massimiliano Brioschi
Dott. Daniele Corlazzoli
Dott.ssa Elena Del Bello
Dott.ssa Maria de Rosa Diaz
Dott.ssa Sabrina Durante
Dott.ssa Jessica Gambirasio
Dott.ssa Francesca Gerosa
Dott.ssa Silvia Gibillini
Dott. Walter Larici
Dott.ssa Elisa Marcandalli
Avv. Claudia Marinozzi
Dott.ssa Giulia Masula
Dott. Massimo Medici
Dott. Andrea Medolago
Dott.ssa Federica Minaudo
Dott. Luigi Nespoli
Dott.ssa Elena Nossa
Dott. Matteo Pagliaroli
Dott. Franco Patti
Dott.ssa Federica Prometti
Dott.ssa Laura Santini
Dott. Edoardo Scaini
Dott.ssa Clara Sterli
Dott. Guido Tisi
Dott. Daniel Vanoli
Dott.ssa Simona Vavassori
Dott. Federico Vicari
Dott.ssa Simona Zambetti
Dott. Massimo Zanardi

Dott.ssa Ylenia Delprato
Dott.ssa Grazia Illipronti
Dott. Stefano Macalli

AI SIGNORI CLIENTI

LORO SEDI

Circolare n. 38 del 23/09/2026

- 1) Data di inizio della prognosi nel certificato di malattia: nuove indicazioni INPS sul riconoscimento della prestazione previdenziale;
- 2) Decreto Omnibus: ulteriori novità sul trattamento fiscale degli "altri familiari" e calcolo del fringe benefit auto;
- 3) Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro: prime istruzioni INPS
- 4) Esonero contributivo per l'assunzione di madri di almeno tre figli: le istruzioni operative dell'INPS;
- 5) Disabili: nuovo importo del contributo esonerativo dal 1° gennaio 2027
- 6) Le dimissioni per giusta causa ai fini dell'accesso alla NASPI;
- 7) L'Ispettorato Nazionale del Lavoro chiarisce le modalità di fruizione del congedo straordinario;
- 8) Conciliazione vita-lavoro: al via i contributi per la certificazione;

1) Data di inizio della prognosi nel certificato di malattia: nuove indicazioni INPS sul riconoscimento della prestazione previdenziale

Con Circolare 4 settembre 2026, n. 92, l'INPS ha fornito nuove indicazioni in merito alla data di inizio della prognosi riportata nel certificato di malattia, ai fini del riconoscimento della relativa prestazione previdenziale.

L'INPS, considerato il mutato contesto sociosanitario, segnato dalla riorganizzazione dell'assistenza territoriale, dalla progressiva diminuzione del numero dei Medici di Medicina Generale, dall'aumento dei carichi di lavoro e dalla prassi di programmare gli accessi ambulatoriali per evitare sovraffollamento, e sentito il concorde parere del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, chiarisce che, **a decorrere dalla data di pubblicazione della circolare, la tutela previdenziale della malattia è riconosciuta per il giorno immediatamente precedente alla redazione del certificato medico anche in caso di visita ambulatoriale (e non solo, come in precedenza, per la visita domiciliare), purché tale giorno non sia festivo infrasettimanale e non cada di sabato o domenica, e nel rispetto del periodo massimo assistibile previsto dalla legge.**

Resta fermo, in linea generale, che l'evento di malattia decorre dalla data di redazione del certificato medico attestante, sulla base della valutazione

Studio BNC | Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili - Revisori Legali - Consulenti del Lavoro

ACBMember

www.acbgroup.com

Bergamo
Via Giuseppe Mazzini, 4
24128 Bergamo
T +39 035 2286999
F +39 035 216380

Grumello del Monte
Piazzetta Rota Don Geremia, 18
24064 Grumello del Monte (BG)
T +39 035 832026
F +39 035 4420936

Treviglio
Viale Alcide De Gasperi, 14 scala G
24047 Treviglio (BG)
T +39 0363 419330
F +39 0363 594558

Codice Fiscale e P.IVA 02210110165 | info@studiobnc.it | studiobnc.it

clinica, l'incapacità temporanea al lavoro. Il medesimo criterio si applica anche alla certificazione di continuazione e di ricaduta della malattia.

2) Decreto Omnibus: ulteriori novità sul trattamento fiscale degli "altri familiari" e calcolo del fringe benefit auto

Il giorno 11 agosto 2026 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 185 il D.Lgs. 7 agosto 2026, n. 148 (c.d. "*Decreto Omnibus*"), recante "disposizioni integrative e correttive in materia di imposte sui redditi", in attuazione della Legge n. 111/2023 di delega al Governo per la riforma fiscale.

ULTERIORI NOVITÀ SUL TRATTAMENTO FISCALE DEGLI "ALTRI FAMILIARI"

Tra le novità di interesse per i datori di lavoro/sostituti d'imposta, il provvedimento interviene nuovamente sulla nozione di "altri familiari" di cui all'articolo 433 del Codice civile, richiamata ogniqualvolta una disposizione fiscale faccia riferimento, in via generica, ai soggetti di cui all'articolo 12 del TUIR o ai familiari fiscalmente a carico.

Prima della modifica apportata con il Decreto Omnibus la norma prevedeva che, quando le disposizioni fiscali fanno riferimento alle persone indicate nell'articolo 12, si considerano il coniuge non legalmente ed effettivamente separato, i figli (inclusi quelli nati fuori dal matrimonio riconosciuti, adottivi, affiliati o affidati, e i figli conviventi del coniuge deceduto), nonché le altre persone di cui all'articolo 433 C.c. che convivono con il contribuente o percepiscono assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria; qualora siano richiamate anche le condizioni del comma 2 (familiari fiscalmente a carico), si considerano i medesimi soggetti purché nei limiti di reddito ivi previsti.

Per effetto dell'articolo 1 del Decreto Omnibus, la norma è ora riformulata: il riferimento alle persone indicate nell'articolo 12 comprende il coniuge non legalmente ed effettivamente separato, i figli (con le medesime specificazioni) e le altre persone elencate nell'articolo 433 C.c., **eliminando il requisito della convivenza o della percezione di assegni alimentari come condizione generale**. Tale requisito, unitamente ai limiti reddituali del comma 2, viene invece **richiesto solo quando la disposizione fiscale richiama espressamente i familiari fiscalmente a carico**.

Ne derivano due casistiche distinte:

- quando le disposizioni fanno riferimento ai familiari di cui all'articolo 12 del TUIR senza richiedere le condizioni ivi previste (quindi anche se non fiscalmente a carico), è irrilevante che gli "altri familiari" ex articolo 433 C.c. siano conviventi con il contribuente o percettori di assegni alimentari;
- quando invece le disposizioni fiscali richiedono espressamente la condizione di familiare fiscalmente a carico (richiamando il comma 2 dell'articolo 12 o facendovi comunque riferimento), per gli "altri familiari" ex articolo 433 C.c. permane il requisito della convivenza o della percezione di assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria, oltre ai limiti reddituali previsti dal medesimo comma 2 (reddito complessivo non superiore a 2.840,51 euro, elevato a 4.000 euro per i figli di età non superiore a 24 anni).

Si segnala infine che l'Agenzia delle Entrate, con Risposta ad interpello n. 163 del 14 agosto 2026, ha fornito un primo chiarimento coerente con la disciplina aggiornata, precisando che il rimborso o l'utilizzo del welfare aziendale per spese RSA sostenute nel 2025 a favore della madre non convivente non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente dell'istante.

ULTERIORI NOVITÀ SUL CALCOLO DEL FRINGE BENEFIT AUTO

Il D.Lgs. 7 agosto 2026, n. 148 (c.d. “Decreto Omnibus”), interviene anche sulla disciplina di determinazione del fringe benefit per i veicoli concessi in uso promiscuo, contenuta nell’articolo 51, comma 4, lettera a), del TUIR.

Si ricorda che la disciplina era stata da ultimo modificata dalla Legge di Bilancio 2025 (L. n. 207/2024, art. 1, comma 48), che aveva previsto, ai fini della quantificazione forfetaria del fringe benefit, una percentuale unica del 50%, ridotta al 20% per i veicoli elettrici plug-in ibridi e al 10% per i veicoli elettrici a batteria, applicabile ai veicoli di nuova immatricolazione concessi in uso promiscuo con **contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2025**.

Con effetto dal periodo d’imposta 2026, il Decreto Omnibus:

- conferma la quantificazione forfetaria del fringe benefit basata su una percorrenza convenzionale annua di 15.000 km, calcolata sul costo chilometrico ACI dello specifico veicolo, con coefficienti differenziati in base alla tipologia di alimentazione: 10% per i veicoli *full electric*, 20% per gli ibridi plug-in e 50% per i veicoli a combustione interna (benzina, diesel, GPL, metano) e per gli ibridi non ricaricabili;
- estende, implicitamente, l’applicazione di tali criteri anche ai **veicoli riassegnati a un dipendente diverso dal primo assegnatario**, poiché la norma non contiene più il riferimento ai soli veicoli di nuova immatricolazione concessi con contratti stipulati dal 1° gennaio 2025 (come precisato nella Relazione illustrativa al decreto);
- limita l’applicazione del criterio forfetario ai primi cinque anni dalla prima immatricolazione del veicolo: a partire dal 1° gennaio dell’anno successivo al compimento del quinto anno, il valore del fringe benefit è maggiorato del 50%;
- introduce una specifica disciplina per gli accessori e gli allestimenti dell’auto concessa in uso promiscuo, prevedendo una maggiorazione forfetaria del 5% del valore del fringe benefit nei casi in cui il veicolo sia dotato di accessori o allestimenti non valorizzati nelle tabelle ACI e non direttamente acquistati dal lavoratore (si ricorda che le tabelle ACI includono solo le dotazioni di serie previste dal costruttore per il modello e l’allestimento di riferimento: eventuali optional aggiuntivi, se non pagati direttamente dal lavoratore, comportano quindi tale maggiorazione);
- stabilisce che le eventuali somme trattenute al dipendente a fronte di tali accessori e allestimenti siano integralmente deducibili dal valore convenzionale del fringe benefit, al pari di quanto già previsto per le somme trattenute per la mera concessione del veicolo.

Il Decreto Omnibus interviene inoltre sul regime transitorio applicabile ai veicoli per i quali il fringe benefit continua a essere calcolato secondo le previgenti percentuali basate sul livello di emissioni di CO₂ (25% fino a 60 g/km, 30% tra 60 e 160 g/km, 50% tra 160 e 190 g/km, 60% oltre 190 g/km), in vigore fino al 31 dicembre 2024 e mantenuto, per effetto di apposita clausola di salvaguardia, **per i veicoli concessi in uso promiscuo dal 1° luglio 2020 al 31 dicembre 2024, nonché per i veicoli ordinati dai datori di lavoro entro il 31 dicembre 2024**. In particolare, il Decreto Omnibus:

- estende, per questi ultimi veicoli, il termine di concessione in uso promiscuo dal 30 giugno al 31 dicembre 2025;

- introduce anche per tali veicoli il limite dei cinque anni dalla prima immatricolazione per l'applicazione del criterio forfetario, con la medesima maggiorazione del 50% a partire dal 1° gennaio dell'anno successivo;
- estende l'applicazione delle regole anche ai casi di veicoli concessi in uso promiscuo ad altro dipendente.

Infine, dal 1° gennaio 2026 trova applicazione, anche per i veicoli soggetti al regime CO2, la medesima maggiorazione forfetaria del 5% per accessori e allestimenti non valorizzati ACI e non acquistati dal lavoratore, fermi restando i comportamenti già assunti dai datori di lavoro fino al 31 dicembre 2025, senza diritto al rimborso delle maggiori imposte eventualmente già versate.

3) Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro: prime istruzioni INPS

Con Circolare 3 luglio 2026, n. 72, l'INPS ha fornito le prime istruzioni operative per l'“Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro”, introdotto dall'articolo 4 del Decreto Lavoro (D.L. n. 62/2026), convertito con modificazioni dalla Legge n. 112/2026, al fine di rafforzare l'occupazione giovanile stabile.

L'incentivo consiste in un esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL), nel limite di 500 euro mensili per ciascun lavoratore e comunque nei limiti di spesa autorizzati, per un periodo massimo di 24 mesi.

Il periodo di fruizione può essere sospeso solo in caso di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, incluse le ipotesi di interdizione anticipata. Non sono oggetto di sgravio i premi INAIL, il contributo al Fondo di Tesoreria TFR, i contributi ai Fondi di solidarietà bilaterali e territoriali, il contributo al Fondo di solidarietà del trasporto aereo, il contributo ai Fondi interprofessionali (0,30%) e i contributi di solidarietà per previdenza complementare/assistenza sanitaria, spettacolo e sport; è invece oggetto di sgravio il contributo aggiuntivo IVS dello 0,50%.

Il beneficio si applica alle trasformazioni, effettuate dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026, senza soluzione di continuità, di rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato riguardanti giovani che, alla data della trasformazione, non abbiano ancora compiuto 35 anni (età inferiore o uguale a 34 anni e 364 giorni) e non siano mai stati occupati con un contratto a tempo indeterminato, a condizione che i contratti a termine siano stati instaurati entro il 30 aprile 2026 e abbiano una durata complessiva non superiore a 12 mesi.

La fruizione è subordinata alla verifica dell'incremento occupazionale netto rispetto alla media dei 12 mesi precedenti e l'applicazione ai lavoratori di un trattamento economico non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi comparativamente più rappresentativi.

Per accedere al beneficio è necessario inoltrare domanda telematica all'INPS tramite il Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo). L'istanza può riguardare:

- una trasformazione già effettuata: in tal caso verrà indicata nell'istanza di accesso all'esonero la comunicazione obbligatoria e l'INPS comunicherà l'importo spettante;
- una trasformazione non ancora avvenuta: in tal caso l'INPS calcola l'ammontare del beneficio spettante, accantona preventivamente le risorse e invia una comunicazione al datore di lavoro (tramite PEC o e-mail) e una notifica nell'area “MyINPS”, con le quali lo invita a provvedere alla trasformazione del rapporto di lavoro ed al conseguente adempimento dell'invio della comunicazione obbligatoria entro il termine di 10 giorni, durante il quale l'INPS consulta

quotidianamente l'archivio delle comunicazioni obbligatorie per verificare che la comunicazione Unilav/Unisomm relativa al rapporto di lavoro da incentivare sia stata effettivamente inviata e accoglie la richiesta di incentivo laddove rilevi la presenza di tale comunicazione.

Tali termini sono perentori: la loro inosservanza determina la perdita degli importi precedentemente accantonati, ferma restando la possibilità di riproporre una nuova istanza.

Per i rapporti part-time, un aumento dell'orario non consente di superare il tetto già autorizzato, mentre una riduzione dell'orario impone al datore di riparametrare l'esonero spettante.

4) Esonero contributivo per l'assunzione di madri di almeno tre figli: le istruzioni operative dell'INPS

Con Circolare 29 luglio 2026, n. 82, l'INPS ha dato attuazione all'esonero contributivo strutturale previsto dalla Legge di Bilancio 2026 (art. 1, comma 210, L. n. 199/2025), in favore dei datori di lavoro privati che, dal 1° gennaio 2026, assumono donne madri di almeno tre figli di età inferiore a 18 anni, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

L'incentivo spetta per:

- le assunzioni a tempo determinato, anche in somministrazione,
- le assunzioni a tempo indeterminato,
- le trasformazioni di rapporti agevolati da tempo determinato a tempo indeterminato.

La misura consiste, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, nell'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, entro il limite massimo di 8.000 euro annui, (666,66 euro mensili) per lavoratrice. Per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, tale soglia è riproporzionata a 21,50 euro per ogni giorno di fruizione, mentre, per i rapporti part-time il massimale va ridotto proporzionalmente.

L'esonero riguarda tutti i rapporti di lavoro dipendente a tempo determinato e indeterminato del settore privato, incluso quello agricolo, compresi i rapporti part-time, e spetta anche per le assunzioni a scopo di somministrazione. Non spetta invece per le assunzioni con contratto di apprendistato e di lavoro domestico, né per l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, anche se stipulato a tempo indeterminato.

L'esonero spetta nei limiti delle risorse stanziare: qualora dal monitoraggio emerga, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non accoglie ulteriori domande.

Nel caso di trasformazione di un rapporto a tempo determinato in rapporto a tempo indeterminato, l'esonero può essere riconosciuto solo se il rapporto a termine era già agevolato per effetto della medesima disposizione.

La durata dell'esonero è di:

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

L'esonero spetta anche in caso di proroga del rapporto a termine, nel limite complessivo di 12 mesi.

Il periodo di fruizione può essere sospeso esclusivamente in caso di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, incluse le ipotesi di interdizione anticipata, con conseguente differimento del periodo di godimento del beneficio.

Per accedere al beneficio è necessario inoltrare domanda telematica all'INPS tramite il Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo). L'INPS, ricevuta la domanda, verifica l'esistenza del rapporto tramite la banca dati delle comunicazioni obbligatorie, calcola l'ammontare del beneficio spettante e fornisce riscontro sull'accoglimento, subordinatamente alla capienza delle risorse e al rispetto dei requisiti.

Per i rapporti part-time in caso di aumento della percentuale oraria (anche per trasformazione da part-time a tempo pieno), il beneficio non può superare il tetto già autorizzato; in caso di riduzione dell'orario (anche per trasformazione da tempo pieno a part-time), è onere del datore riparametrare l'incentivo e fruire dell'importo ridotto.

5) Disabili: nuovo importo del contributo esonerativo dal 1° gennaio 2027

In data 12 agosto 2026 è stato pubblicato il Decreto Ministeriale 3 agosto 2026, n. 100, con il quale il Ministro del Lavoro è intervenuto in materia di tutela del diritto al lavoro dei disabili, disponendo l'innalzamento, dal 1° gennaio 2027, dell'importo del contributo esonerativo dovuto dal datore di lavoro che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera quota di riserva prevista per i lavoratori disabili.

Nello specifico, dal 1° gennaio 2027 per ciascuna unità non assunta viene innalzato da 39,21 euro a 44,32 euro.

L'adeguamento è stato disposto ai sensi dell'articolo 5, comma 6, della Legge n. 68/1999, che prevede un aggiornamento quinquennale dell'importo tramite decreto del Ministro del Lavoro.

Si ricorda che, in caso di omesso o inesatto versamento del contributo esonerativo, viene assegnato al datore di lavoro un termine per adempiere; in caso di ulteriore inadempimento, l'INL può applicare una maggiorazione, a titolo di sanzione amministrativa, dal 5% al 24% su base annua e, in caso di persistente inadempimento anche a seguito della sanzione, viene dichiarata la decadenza dall'esonero parziale.

Conseguentemente, dal 1° gennaio 2027, viene innalzata anche la sanzione amministrativa prevista dall'articolo 15, comma 4, L. 68/1999, applicabile quando, per causa imputabile al datore di lavoro, non risulti coperta la quota d'obbligo. Tale sanzione è pari a cinque volte l'importo del contributo esonerativo per ciascuna giornata lavorativa e per ciascun lavoratore con disabilità non occupato, pertanto passerà dagli attuali 196,05 euro (39,21 x 5) a 221,60 euro (44,32 x 5).

Resta invece confermato l'importo di 702,43 euro per il ritardato invio del prospetto informativo disabili.

6) Le dimissioni per giusta causa ai fini dell'accesso alla NASPI

Con Messaggio del 3 agosto 2026, n. 2540, l'INPS ha fornito chiarimenti in merito al riconoscimento delle dimissioni per giusta causa ai fini dell'accesso alla NASPI, con specifico riferimento ai casi in cui la lavoratrice o il lavoratore recedano dal rapporto di lavoro a seguito di atti persecutori o di forme di violenza di genere, anche se provenienti da soggetti estranei all'ambito lavorativo.

A fronte di casi concreti riguardanti lavoratrici e lavoratori costretti alle dimissioni per tutelare la propria incolumità a seguito di atti persecutori, l'INPS ha sottoposto la questione al Ministero del Lavoro, chiedendo se tali dimissioni possano configurare la giusta causa di cui all'articolo 2119 C.c., con conseguente diritto alla NASPI ai sensi dell'articolo 3 del D.Lgs. n. 22/2015.

Il Ministero ha ritenuto tale interpretazione coerente con la ratio della norma, ovvero quelle di tutelare il bene supremo della vita, chiarendo che, ai fini del riconoscimento della NASpl, rilevano non solo le situazioni direttamente connesse al luogo di lavoro, ma anche le circostanze esterne al rapporto idonee a rendere impossibile la prosecuzione dell'attività lavorativa.

Il riconoscimento non è tuttavia automatico: è necessaria la sussistenza di situazioni fattuali chiare, oggettive e documentate, che dimostrino il collegamento tra le violenze subite e il rapporto di lavoro, in particolare quando tali condotte:

- compromettano l'equilibrio psicofisico della vittima al punto da rendere impossibile lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- incidano sulle abitudini quotidiane strettamente connesse all'attività lavorativa (es. molestie subite durante il tragitto casa-lavoro).

In tali ipotesi, la cessazione del rapporto non deriva da una libera scelta del lavoratore, ma costituisce un recesso necessitato dall'esigenza di tutela dell'incolumità personale, equiparabile alle dimissioni per giusta causa per fatto del terzo.

Si segnala infine che il Ministero del Lavoro, con Notizia del 5 agosto 2026, ha confermato che le vittime di violenza di genere costrette a dimettersi possono accedere alla NASpl, qualificando la scelta di interrompere il rapporto come atto di autodifesa, con conseguente carattere involontario della cessazione del rapporto di lavoro, quando ricorrano le condizioni sopra descritte.

L'INPS precisa, in ogni caso, che l'accesso alla NASpl presuppone la sussistenza concreta degli elementi sopra indicati, da valutare alla luce del collegamento funzionale tra le violenze subite e il rapporto di lavoro.

7) L'Ispettorato Nazionale del Lavoro chiarisce le modalità di fruizione del congedo straordinario

Con Nota 5 maggio 2026, n. 950, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), in risposta a un quesito dell'ITL di Cuneo, ha chiarito l'interpretazione della norma che disciplina la fruizione del congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001.

Nel proprio parere, l'INL ha ricordato che il congedo straordinario costituisce una sospensione temporanea del rapporto di lavoro, finalizzata a garantire un'assistenza effettiva e continuativa al familiare in situazione di gravità, con copertura economica e previdenziale a carico dell'INPS, che ne autorizza la fruizione (titolo legittimante per l'astensione dal lavoro). Il lavoratore ha comunque l'obbligo di informare il proprio datore di lavoro, per consentirgli l'adozione delle misure organizzative necessarie: sul punto, la Corte di Cassazione (sentenza 13 settembre 2019, n. 22928) ha stabilito che il congedo deve essere tassativamente comunicato al datore di lavoro.

Poiché l'istituto è finalizzato a garantire un supporto effettivo e prioritario alla persona con disabilità grave, il datore di lavoro non può imporre calendari rigidi o programmazioni unilaterali, in quanto le esigenze di assistenza sono spesso imprevedibili e urgenti e, analogamente a quanto avviene per i permessi ex articolo 33 della Legge n. 104/1992, prevalgono sulle esigenze organizzative dell'impresa.

Le condotte del datore di lavoro dirette a ostacolare, limitare o condizionare la fruizione del congedo sono sanzionate ai sensi dell'art. 46 del D.Lgs. n. 151/2001 con sanzione amministrativa. È dunque il dipendente a decidere le modalità temporali di fruizione del congedo straordinario, senza che tale scelta possa essere subordinata al consenso del datore di lavoro o limitata da decisioni

organizzative unilaterali dell'azienda; il datore di lavoro può limitarsi a verificare la sussistenza dei presupposti legittimanti.

Resta fermo l'obbligo del lavoratore di comunicare tempestivamente l'assenza al datore di lavoro, con congruo anticipo quando possibile; in caso di urgenza, è ammessa anche una comunicazione contestuale o immediata.

8) Conciliazione vita-lavoro: al via i contributi per la certificazione

A partire dalle ore 10:00 del 21 settembre 2026 e fino alle ore 16:00 del 31 marzo 2027 (salvo proroghe o modifiche normative, e comunque salvo chiusura anticipata per esaurimento fondi), è possibile presentare, tramite la piattaforma Restart di Infocamere, domanda per ottenere contributi per un totale di 7,5 milioni di euro, finalizzati alla certificazione della parità/conciliazione vita familiare-lavoro (UNI/PdR 192:2026).

Possono accedere le imprese che, alla data di domanda e fino all'erogazione dei servizi, possiedono i seguenti requisiti:

- almeno un dipendente regolarmente assunto;
- partita IVA attiva e sede legale/operativa in Italia (o domicilio fiscale, per i soli titolari di partita IVA non iscritti al Registro Imprese);
- pieno esercizio dei diritti, senza procedure concorsuali o liquidazione volontaria;
- regolarità contributiva (DURC);
- rispetto degli obblighi di assunzioni obbligatorie e collocamento mirato, ove applicabili;
- rispetto delle norme su lavoro, sicurezza e ambiente;
- trasmissione del Rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile (per le imprese con più di 50 dipendenti);
- stipula di polizze catastrofali, ove dovute.

È inoltre richiesto il superamento di un test online di pre-screening, attivo dal 21 settembre 2026.

La procedura è interamente digitalizzata: dopo aver compilato il test di autovalutazione, l'impresa presenta domanda esclusivamente per via telematica tramite la piattaforma ReStart di Infocamere, ottenendo una ricevuta di presentazione. I percorsi di accompagnamento e certificazione ammessi dovranno concludersi entro il 30 giugno 2027. L'istruttoria segue l'ordine cronologico di presentazione; una quota del 60% delle risorse è riservata alle micro, piccole e medie imprese.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Studio Berta Nembrini Colombini & Associati