



**Decreto Lavoro 1° maggio:  
nuovi incentivi all'occupazione e al salario.  
Tutto giusto?**

**NOVITÀ  
NORMATIVE**

**INDICE**

- 1) Decreto Lavoro
  - 1.1 Salario giusto
  - 1.2 Contrattazione collettiva
  - 1.3 Incentivi assunzioni
  - 1.4 Rider
  - 1.5 Certificazione della valorizzazione del sostegno alla natalità e alle esigenze di cura e sgravio contributivo
- 2) Utilizzo del portale SIISL per comunicazioni obbligatorie e obbligo di utilizzo per gli sgravi assunzionali
- 3) SMART WORKING: obbligo di informativa in ambito salute e sicurezza
- 4) Sgravio assunzione sostituzione maternità
- 5) Infortunio sul lavoro e rientro in servizio

# Salario Giusto.

Il Consiglio dei ministri si è riunito martedì 28 aprile 2026 per l'approvazione del nuovo Decreto Lavoro, un intervento ampio e strutturato che segna un passo significativo nelle politiche occupazionali e nella tutela dei lavoratori.

Il provvedimento introduce disposizioni urgenti in materia di salario giusto, incentivi all'occupazione e contrasto alle nuove forme di sfruttamento, in particolare quelle legate al lavoro digitale.

Il primo pilastro di questo decreto è l'introduzione del principio del "salario giusto", ovvero il trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato.

La legge dice esplicitamente, all'articolo 7, che, ai fini dell'individuazione del salario giusto, *si fa riferimento 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.*

In particolare la norma afferma che **il trattamento economico complessivo previsto dai contratti collettivi non sottoscritti dalle organizzazioni sopra citate non può in ogni caso essere inferiore al trattamento economico complessivo individuato dal contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato 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.

La normativa ribadisce che l'accesso ai benefici previsti dal decreto approvato (e sotto riportati) è consentito solo in caso di rispetto del "salario giusto" sopra descritto.

Il decreto stabilisce inoltre che, a decorrere dalla sua conversione in legge, le vacancy pubblicate sulla piattaforma SIISL dovranno recare l'indicazione del codice alfanumerico del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nonché l'indicazione della retribuzione ricollegata alla qualifica e al livello contrattuale, corrispondente alla mansione cui è adibito il lavoratore.

La nuova norma, letteralmente interpretata, sembrerebbe concentrarsi sull'equivalenza dei trattamenti economici dei Ccnl, facendovi rientrare non solo la retribuzione base ma anche gli ulteriori istituti di natura retributiva, quali ad esempio le mensilità aggiuntive, le indennità, le maggiorazioni, gli scatti di anzianità. Qualche dubbio rimane su istituti quali il premio di risultato o il welfare aziendale. Viceversa, si evidenzia

## DECRETO LAVORO

come l'unico riferimento è alla contrattazione collettiva nazionale, non rientrando pertanto all'interno del parametro del salario giusto le previsioni connesse ad accordi collettivi di secondo livello (territoriali o aziendali).

Il cambiamento di parametro connesso al *salario giusto* rispetto ai parametri precedentemente utilizzati risulta evidente e fa sorgere quesiti che solo la documentazione di prassi, l'approfondimento della dottrina, gli ulteriori accordi sindacali e le decisioni giurisprudenziali potranno dirimere.

In particolare rimangono alcuni dubbi relativi ai settori non coperti da contrattazione collettiva, (in questi casi la normativa dice che il trattamento economico complessivo non può essere inferiore a quello previsto dal CCNL, il cui ambito di applicazione sia maggiormente connesso all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro, tenuto conto del settore e della categoria produttivi di riferimento nonché dell'attività principale o prevalente esercitata, e della dimensione e della natura giuridica del datore di lavoro) nonché ai settori in cui vertono più contratti collettivi, magari non chiaramente differenziati in base a requisiti dimensionali.

## Contrattazione collettiva.

## DECRETO LAVORO

Il Decreto-Legge, con gli articoli 8, 9, 10 e 11, compie un passo ulteriore rispetto alla sola definizione del "**salario giusto**", **introducendo un vero e proprio sistema di monitoraggio, trasparenza e governo della contrattazione collettiva.**

Il primo elemento di novità riguarda la costruzione di una base informativa strutturata. Il decreto prevede infatti che **CNEL, INPS, ISTAT, INAPP, Ispettorato Nazionale del Lavoro e altri enti pubblici collaborino per raccogliere e integrare i dati retributivi.** Non si tratta di una semplice attività statistica: i dati dovranno essere interoperabili e analizzati in modo disaggregato (per genere, età, settore, dimensione d'impresa), con l'obiettivo di verificare che la contrattazione collettiva riesca effettivamente a garantire retribuzioni adeguate.

Su questa base si innesta un secondo intervento, che attribuisce al **CNEL un ruolo centrale nella lettura complessiva del sistema.** Viene istituito un Rapporto nazionale sulle retribuzioni, con cadenza almeno annuale, che dovrà offrire una visione organica dei livelli salariali, della copertura della contrattazione collettiva e dell'efficacia delle politiche adottate.

Accanto a questo strumento, viene rafforzata anche la conoscenza della contrattazione decentrata. Il CNEL è infatti chiamato a istituire un archivio

## DECRETO LAVORO

che includa non solo i contratti nazionali, ma anche quelli aziendali e territoriali, consentendo così una mappatura completa delle dinamiche contrattuali. Questo passaggio è particolarmente significativo, perché riconosce il peso crescente del secondo livello di contrattazione e lo inserisce in un sistema di monitoraggio pubblico e strutturato.

Un ulteriore profilo riguarda il tema dei rinnovi contrattuali, da sempre uno dei punti critici del sistema. Il decreto valorizza non solo l'autonomia delle parti (che continuano a disciplinare in sede di rinnovo le decorrenze degli incrementi retributivi, gli eventuali importi una tantum e gli strumenti di copertura economica del periodo intercorrente tra la scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e la sottoscrizione del relativo rinnovo), ma introduce anche un meccanismo di garanzia: **se il rinnovo non avviene entro dodici mesi dalla scadenza, scatta un adeguamento automatico delle retribuzioni a titolo di anticipazione forfettaria, nella misura pari al 30 per cento dell'indice inflattivo IPCA**, fatte salve eventuali diverse pattuizioni contrattuali. In questo modo si cerca di evitare lunghi periodi di blocco degli aumenti salariali, garantendo una tutela minima ai lavoratori anche in assenza di accordo.

Infine, viene rafforzato in modo deciso il sistema di trasparenza. Il datore di lavoro è tenuto a indicare con precisione il contratto collettivo applicato, attraverso un codice alfanumerico univoco, non solo nelle comunicazioni obbligatorie ma anche nella documentazione retributiva. Questo codice diventa uno strumento centrale per le amministrazioni, che potranno incrociare i dati e verificare l'effettiva applicazione dei contratti.

## Incentivi assunzioni.

Il secondo pilastro del decreto riguarda gli incentivi all'occupazione, con l'obiettivo di ridurre i divari territoriali e favorire l'inserimento lavorativo di giovani e donne. Il testo introduce una nuova disciplina per il 2026, superando la semplice proroga delle misure esistenti. Si evidenzia comunque che per poter percepire gli sgravi sottoindicati è necessario attendere la pubblicazione della documentazione di prassi (in particolare delle previste circolari INPS).

### Bonus assunzione donne 2026.

Ai datori di lavoro privati che, dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026, assumono a tempo indeterminato **donne di qualsiasi età, disoccupate da almeno 24 mesi oppure da almeno 12 mesi se appartenenti a categorie svantaggiate, è riconosciuto un esonero del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con**

## DECRETO LAVORO

## DECRETO LAVORO

**esclusione dei premi INAIL, per un periodo massimo di 24 mesi e nel limite di 650 euro mensili per ciascuna lavoratrice, elevato a 800 euro nel caso di residenza nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno.**

L'accesso all'incentivo è subordinato a precise condizioni: l'assunzione deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei dodici mesi precedenti, non deve riguardare rapporti di lavoro domestico o di apprendistato e il datore di lavoro non deve aver effettuato licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o collettivi nei sei mesi precedenti nella medesima unità produttiva.

Inoltre, qualora nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata il datore proceda al licenziamento della lavoratrice o di un dipendente con la stessa qualifica, l'esonero viene revocato con conseguente recupero del beneficio già fruito.

Le agevolazioni sono concesse entro limiti di spesa prefissati e sono soggette al monitoraggio da parte dell'INPS, che sospenderà l'accoglimento delle domande al raggiungimento delle risorse disponibili. L'incentivo non è cumulabile con altri esoneri contributivi, ma resta compatibile con le misure fiscali di maggiorazione del costo del lavoro previste per le nuove assunzioni. Il tutto avviene nel rispetto della disciplina europea in materia di aiuti di Stato.

### **Bonus assunzione giovani 2026.**

Ai datori di lavoro privati che dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 effettuano **nuove assunzioni a tempo indeterminato di giovani che, al momento dell'assunzione non abbiano ancora compiuto 35 anni e risultino disoccupati da almeno 24 mesi, oppure da almeno 12 mesi se appartenenti a specifiche categorie di lavoratori svantaggiati; è riconosciuto un esonero contributivo pari al 100% dei contributi previdenziali a loro carico, con esclusione dei premi INAIL, per un periodo massimo di 24 mesi.**

Il beneficio è riconosciuto nel limite di 500 euro mensili per ciascun lavoratore, elevato a 650 euro per le assunzioni effettuate nelle regioni della Zona economica speciale per il Mezzogiorno. Il beneficio è riconosciuto anche nel caso in cui il lavoratore provenga da un precedente rapporto a tempo indeterminato per il quale sia già stato fruito parzialmente l'esonero.

L'accesso all'agevolazione è subordinato a precise condizioni: l'assunzione deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei dodici mesi precedenti, sono esclusi i rapporti di lavoro dirigenziale, domestico e di apprendistato e il datore di lavoro non deve aver effettuato

## DECRETO LAVORO

licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o collettivi nei sei mesi precedenti nella stessa unità produttiva.

Inoltre, il licenziamento del lavoratore incentivato, o di un altro dipendente con la stessa qualifica, nei sei mesi successivi all'assunzione comporta la revoca del beneficio e il recupero delle somme già fruite. Le risorse stanziati sono soggette a limiti di spesa e a monitoraggio da parte dell'INPS, che interromperà l'accoglimento delle domande al raggiungimento dei fondi disponibili.

L'incentivo non è cumulabile con altri esoneri contributivi, ma resta compatibile con le misure fiscali di maggiorazione del costo del lavoro per nuove assunzioni, nel rispetto della normativa europea in materia di aiuti di Stato.

### **Bonus stabilizzazione giovani 2026.**

Il provvedimento introduce un incentivo volto a favorire la stabilizzazione dell'occupazione giovanile attraverso la **trasformazione dei contratti a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato. Ai datori di lavoro privati è riconosciuto un esonero totale dei contributi previdenziali a loro carico, con esclusione dei premi INAIL, fino a un massimo di 500 euro mensili per lavoratore, per una durata fino a 24 mesi.**

L'agevolazione si applica alle trasformazioni effettuate nel periodo compreso tra il 1° agosto e il 31 dicembre 2026, riguardanti contratti a termine di durata non superiore a 12 mesi, instaurati entro il 30 aprile 2026. I lavoratori interessati devono avere meno di 35 anni e non aver mai avuto precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Il beneficio è subordinato a specifiche condizioni, tra cui la realizzazione di un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei dodici mesi precedenti, il rispetto di criteri di calcolo anche per i rapporti part-time e la considerazione delle variazioni occupazionali nelle società collegate o controllate. Sono esclusi i rapporti di lavoro domestico e di apprendistato.

L'agevolazione non è riconosciuta ai datori di lavoro che abbiano effettuato licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti nella medesima unità produttiva. Inoltre, il licenziamento del lavoratore agevolato, o di un altro dipendente con la stessa qualifica, entro sei mesi dalla trasformazione comporta la revoca dell'incentivo e il recupero delle somme già fruite.

La misura è soggetta ad autorizzazione della Commissione europea e opera entro limiti di spesa definiti, con monitoraggio da parte dell'INPS. L'incentivo non è cumulabile con altri esoneri contributivi previsti dalla

## DECRETO LAVORO

normativa vigente, ma resta compatibile con la maggiorazione del costo del lavoro deducibile per nuove assunzioni.

### **Bonus assunzioni ZES 2026.**

È un'agevolazione rivolta ai datori di lavoro privati che operano nella Zona economica speciale del Mezzogiorno e che intendono effettuare nuove assunzioni stabili. Per le assunzioni a tempo **indeterminato realizzate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026 è previsto un esonero totale dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi INAIL, fino a un massimo di 650 euro mensili per lavoratore e per una durata fino a 24 mesi.**

Il beneficio è riservato alle imprese con non più di 10 dipendenti nel mese dell'assunzione e riguarda lavoratori impiegati in sedi o unità produttive situate nelle regioni comprese nella ZES unica. I lavoratori devono avere almeno 35 anni di età ed essere disoccupati da almeno 24 mesi al momento dell'assunzione. L'incentivo è riconosciuto anche nel caso di lavoratori provenienti da precedenti rapporti a tempo indeterminato per i quali l'esonero sia stato fruito solo in parte, mentre sono esclusi i rapporti di lavoro domestico e di apprendistato.

L'accesso al beneficio è subordinato alla realizzazione di un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei dodici mesi precedenti, calcolato su base mensile e tenendo conto anche dei rapporti part-time e delle variazioni occupazionali in società collegate o controllate. Inoltre, il datore di lavoro non deve aver effettuato licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti nella stessa unità produttiva.

Il beneficio viene revocato con recupero delle somme già fruito nel caso in cui, entro sei mesi dall'assunzione, venga effettuato il licenziamento del lavoratore agevolato o di altro dipendente con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva.

L'incentivo è concesso entro limiti di spesa annuali definiti e sotto il monitoraggio dell'INPS, che sospende l'accoglimento delle domande al raggiungimento delle risorse disponibili. La misura non è cumulabile con altri esoneri contributivi previsti dalla normativa vigente, ma resta compatibile con la maggiorazione fiscale del costo del lavoro per nuove assunzioni.

### Rider.

Il Decreto-Legge 30 aprile 2026, n. 62 al Capo III inserisce novità per il settore del lavoro digitale, con particolare attenzione al tema del cosiddetto “**caporalato digitale**” con il fine principale di aumentare la trasparenza, sicurezza e i controlli del lavoro tramite le app o piattaforme.

L'attenzione si pone sulla corretta gestione dei rapporti di lavoro anche per il tramite di sistemi automatizzati o algoritmici che fanno le “veci” del datore di lavoro in tema di poteri di organizzazione, direzione, controllo. In tale contesto, vengono rafforzati gli obblighi informativi nei confronti dei lavoratori stessi e le comunicazioni agli enti competenti, anche al fine di contrastare il lavoro sommerso.

Nel caso specifico dei riders, il testo modifica alcune disposizioni previste dal D.lgs. 81/2015, aumentandone le tutele. L'obiettivo principale della norma è in primis **garantire l'identità certa del lavoratore**, che potrà accedere alle piattaforme di delivery solo tramite SPID, CIE o CNS oppure con un account rilasciato dalla stessa piattaforma ad un singolo codice fiscale con un sistema di autenticazione a più fattori **non cedibile a terzi**, pena sanzione amministrativa che varia da 800 a 1.200 euro. Inoltre, il legislatore prevede altresì che le piattaforme non possano rilasciare più di un account per ogni singolo codice fiscale, pena sanzione che va da 1.000 a 1.500 euro per ogni account in più associato al singolo codice fiscale.

Ulteriore tutela è riconosciuta dall'obbligo, a partire dal 1° luglio 2026, di predisporre e consegnare ai lavoratori il **Libro Unico del Lavoro (LUL)** su base mensile, contenente anche il dettaglio del numero complessivo di consegne effettuate.

Infine, viene imposto **l'obbligo di formazione obbligatoria** in materia di sicurezza sul lavoro, da completare entro 30 giorni dalla prima prestazione, tramite la **piattaforma SIISL**; il mancato completamento del corso entro i termini stabiliti viene segnalato al committente. Quest'ultimo sarà soggetto a sanzioni pecuniarie nel caso in cui si avvallesse delle prestazioni di un lavoratore oggetto di segnalazione per non aver completato la formazione necessaria.

## **Certificazione della valorizzazione del sostegno alla natalità e alle esigenze di cura e sgravio contributivo.**

Il decreto lavoro prevede, al comma 6, l'introduzione della **nuova certificazione UNI/PdR 192:2026, uno strumento finalizzato al riconoscimento di organizzazioni pubbliche e private che scelgono di investire su maternità, paternità, carichi di cura, flessibilità organizzativa, welfare aziendale, salute, continuità di carriera.** Si tratta di una certificazione che non sostituisce ma si affianca alla certificazione parità di genere già presente e che si sta sempre più diffondendo.

Alle aziende che otterranno questa certificazione spetterà uno sgravio dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, determinato in misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, nel rispetto della normativa in materia di aiuti di Stato. L'esonero viene riparametrato e applicato su base mensile e sarà riproporzionato in base ai fondi a disposizione.

## **Utilizzo del portale SIISL per comunicazioni obbligatorie e obbligo di utilizzo per gli sgravi assunzionali.**

L'articolo 5 del Decreto-Legge 4 maggio 2023 n. 48, convertito con modificazioni dalla Legge 3 luglio 2023 n. 85, ha istituito il Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL), piattaforma digitale incardinata presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e realizzata tecnicamente dall'INPS.

**Il SIISL nasce con l'obiettivo di creare un ambiente unico volto a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, nonché a supportare i percorsi formativi e il reinserimento occupazionale.**

Datori di lavoro, lavoratori e intermediari operano esclusivamente tramite credenziali istituzionali (SPID, CIE o CNS). Dal lato dei lavoratori, l'iscrizione al SIISL consente di rendere visibile il proprio profilo professionale alle aziende, accedere a opportunità formative e ricevere proposte di lavoro mirate. Una parte rilevante degli utenti risulta già presente nel sistema grazie all'iscrizione automatica dei percettori di NASpl e DIS-COLL, attiva dalla fine del 2024.

Con il Decreto Legge 159/2025 risulta rafforzato il ruolo del SIISL nell'ambito delle politiche attive del lavoro e degli incentivi all'occupazione. Infatti, la disposizione normativa prevede che i datori di lavoro privati che intendono effettuare assunzioni beneficiando di agevolazioni contributive siano tenuti, prima o contestualmente all'instaurazione del rapporto, a dare notorietà delle posizioni lavorative vacanti mediante pubblicazione di una vacancy all'interno del SIISL.

In tale prospettiva, la pubblicazione delle offerte di lavoro è destinata ad assumere una funzione non solo informativa, ma anche "abilitante" per l'applicazione degli sgravi, inserendosi in un processo di reclutamento tracciato e verificabile da parte delle amministrazioni competenti, in coerenza con gli obiettivi di rafforzamento delle politiche attive.

L'INPS, con il Messaggio n. 1153 del 31 marzo 2026, ha chiarito che le disposizioni di cui sopra trovano applicazione, allo stato, esclusivamente in via sperimentale, rinviando l'eventuale obbligatorietà a un successivo decreto attuativo, tuttora atteso.

## PORTALE SIISL

Si evidenzia inoltre che a decorrere dal 1° aprile 2026, aziende e intermediari abilitati, inclusi i consulenti del lavoro, possono utilizzare il SIISL per trasmettere telematicamente, in via sperimentale, le comunicazioni relative all'instaurazione del rapporto di lavoro (modello UNILAV), nonché le successive proroghe, trasformazioni e cessazioni.

Anche in questo caso, si tratta di una modalità alternativa e non obbligatoria: restano infatti pienamente operativi i tradizionali sistemi regionali. Il SIISL si configura pertanto, almeno in questa fase, come un canale aggiuntivo e non sostitutivo rispetto agli strumenti già esistenti.

## SMART WORKING

### **SMART WORKING: obbligo di informativa in ambito salute e sicurezza.**

A decorrere dal 7 aprile 2026, sono entrate in vigore importanti novità per le aziende che utilizzano lo smart working, con un **rafforzamento significativo degli obblighi in materia di salute e sicurezza.**

La principale novità riguarda l'informativa sui rischi: il datore di lavoro è tenuto a consegnare ai lavoratori in modalità agile, e al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), un documento scritto che descriva in modo chiaro i rischi generali e specifici connessi all'attività svolta da remoto. Tale informativa deve essere fornita almeno una volta all'anno e aggiornata in caso di cambiamenti rilevanti.

Tale obbligo era già previsto dalla normativa sul lavoro agile. La vera novità introdotta dalla Legge n. 34/2026 è che la mancata consegna dell'informativa diventa ora espressamente sanzionata.

**Le conseguenze per i datori di lavoro possono essere rilevanti: in caso di inadempimento sono previste sanzioni anche di natura penale che vanno dall'arresto da 2 a 4 mesi a un'ammenda fino a 7.403,96 Euro.**

Questa evoluzione normativa conferma un principio ormai consolidato: anche nel lavoro da remoto, la tutela della salute e sicurezza resta pienamente in capo al datore di lavoro. Lo smart working non è più solo una modalità organizzativa, ma rientra a pieno titolo nel sistema di prevenzione aziendale, richiedendo maggiore attenzione, tracciabilità degli adempimenti e coinvolgimento attivo dei lavoratori.

Alla luce di queste novità, è opportuno che ciascuna azienda verifichi tempestivamente la presenza e l'adeguatezza dell'informativa, assicurandosi di aver prova della consegna dell'informativa ai lavoratori.

## SOSTITUZIONE MATERNITÀ

### Sgravio assunzione sostituzione maternità.

L'INPS, con il messaggio n. 1343/2026, ha confermato che **l'esonero contributivo del 50% a favore del datore di lavoro si applica non solo durante il periodo di assenza della lavoratrice in maternità, ma anche nell'eventuale fase di affiancamento successiva al suo rientro.** Si tratta di un chiarimento rilevante, che rafforza l'attrattività di questa tipologia contrattuale.

La novità si inserisce nel quadro introdotto dalla Legge di Bilancio 2026 che ha consentito di prorogare il contratto a tempo determinato del lavoratore assunto in sostituzione anche dopo il rientro della titolare. **In particolare, il rapporto può proseguire per un periodo di affiancamento, fino al compimento del primo anno di età del bambino,** favorendo una gestione più graduale del rientro e una migliore continuità operativa.

Restano comunque fermi i limiti generali previsti per i contratti a termine: durata massima complessiva di 24 mesi (salvo diverse disposizioni dei CCNL) e un massimo di quattro proroghe. Dal punto di vista operativo, è inoltre necessario formalizzare la proroga, comunicandola al lavoratore e definendo chiaramente la durata dell'affiancamento.

Nel complesso, la misura rappresenta un'opportunità interessante: da un lato consente alle aziende di valorizzare risorse già formate e gestire in modo più efficace il passaggio di consegne; dall'altro offre ai lavoratori sostituiti una maggiore stabilità occupazionale, anche oltre il periodo strettamente legato all'assenza per maternità.

## Infortunio sul lavoro e rientro in servizio: cosa cambia con la circolare INAIL N. 17/2026.

Con la Circolare n. 17 del 29 aprile 2026, l'INAIL ha chiarito le regole sulla certificazione medica di infortunio e sulle modalità di ripresa del lavoro.

**Il chiarimento più rilevante della circolare, che elimina un'incertezza operativa molto diffusa, è che il lavoratore può riprendere l'attività al termine della prognosi indicata nell'ultimo certificato pervenuto all'INAIL, senza dover attendere un ulteriore certificato cosiddetto "definitivo".**

Il certificato definitivo resta comunque possibile: l'INAIL può rilasciarlo su richiesta del lavoratore o per propri accertamenti medico-legali, anche tramite telemedicina.

Se invece il lavoratore intende rientrare prima della scadenza della prognosi, è necessario un certificato medico, rilasciabile da qualunque medico abilitato ad emettere certificati di infortunio, che ne anticipi il termine. Senza questo documento, il datore di lavoro non può riammetterlo in servizio.

Al rientro dall'infortunio può comunque, in relazione alla mansione e alle procedure aziendali, essere attivata la sorveglianza sanitaria del medico competente per il giudizio di idoneità alla mansione.



*Jobcode STP S.r.l. is an independent member of HLB International, a global network of advisory and accounting firms. HLB refers to the HLB International network and/or one or more of its member firms. For more information on HLB International and its legal structure, please visit [www.hlb.global/legal](http://www.hlb.global/legal).*

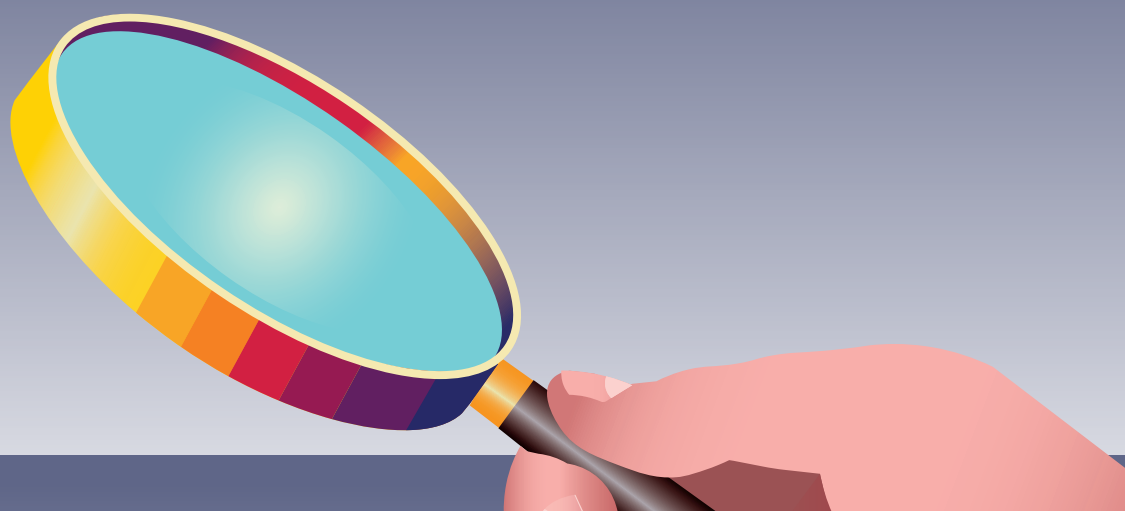
# WE-BE-ON-AIR



NOVITÀ E APPROFONDIMENTI IN CORSO.

## WEBINAR AGGIORNAMENTI LAVORO 2026 1° Incontro

Martedì 12/05  
ore 17.00 - 18.00



PARLEREMO CON CHIARA LECIS  
E LUCA INSABATO DI:

PARITÀ SALARIALE E TRASPARENZA  
RETRIBUTIVA

- Nuovi obblighi per le aziende
- Impatti operativi e rischi

SMART WORKING E SICUREZZA SUL  
LAVORO

- Adempimenti aggiornati
- Responsabilità e sanzioni

L'evento è gratuito.

TI ASPETTIAMO!

