

Studio Assogest Srl Stp

Consulenti del Lavoro

Rag. Alberto Borio - Consulente del Lavoro - Consulente Tecnico del Giudice
Rag. Nadia Cominardi - Consulente del Lavoro - Consulente Tecnico del Giudice
Dott. Guido Borio - Consulente del Lavoro - Consulente Tecnico del Giudice

Dott.ssa Monica Civettini – Consulente del Lavoro
Dott.ssa Roberta Bolognesi – Consulente del Lavoro
Dott. Federico Lombardi – Consulente del Lavoro

CIRCOLARE INFORMATIVA AI CLIENTI

(n. 22/2025)

Oggetto: Nuovo quadro normativo – informazioni e adeguamenti

Con la presente desideriamo fornire alcune precisazioni in relazione agli ultimi interventi normativi.

1. Nuovo bonus mamme

Questo nuovo bonus è previsto dal Decreto-Legge 30 giugno 2025, n. 95, convertito con modificazioni dalla Legge 8 agosto 2025, n. 118.

E' destinato alle lavoratrici dipendenti (sia pubbliche che private) oppure autonome, con almeno 2 figli. È escluso il lavoro domestico.

Al fine dell'erogazione è previsto un tetto massimo di **reddito da lavoro** delle interessate che **non può essere, per l'anno 2025, superiore a € 40.000 su base annua**.

Requisiti legati all'età dei figli:

- Madri con due figli → il bonus vale fino al compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo.
- Madri con tre o più figli → il bonus è previsto fino al compimento del 18° anno del figlio più piccolo, ma con una precisazione: se hanno un contratto a tempo indeterminato, non ricevono il bonus, perché per loro vale l'esonero contributivo.

L'importo del bonus è pari ad € 40,00 al mese fino a un massimo di € 480,00, esente da qualsiasi tassazione, non soggetto ad alcuna contribuzione e non rilevante ai fini della determinazione ISEE.

La domanda deve essere presentata all'INPS con SPID/CIE/CNS, oppure tramite patronati o contact center entro il 09 dicembre 2025 per chi ha già i requisiti, oppure entro il 31 gennaio 2026 per chi matura i requisiti entro il 31 dicembre 2025. L'INPS provvederà poi ad erogare direttamente all'interessato l'importo riconosciuto.

2. Convalida dimissioni in periodo di prova

In base ad un chiarimento del Ministero del Lavoro del 13 Ottobre 2025, le **dimissioni della lavoratrice in gravidanza ovvero di un genitore nei primi tre anni di vita del bambino devono essere convalidate dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro o dall'Ufficio**

Studio Assogest Srl Stp

Consulenti del Lavoro

Rag. Alberto Borio - Consulente del Lavoro - Consulente Tecnico del Giudice
Rag. Nadia Cominardi - Consulente del Lavoro - Consulente Tecnico del Giudice
Dott. Guido Borio - Consulente del Lavoro - Consulente Tecnico del Giudice

Dott.ssa Monica Civettini – Consulente del Lavoro
Dott.ssa Roberta Bolognesi – Consulente del Lavoro
Dott. Federico Lombardi – Consulente del Lavoro

ispettivo del lavoro territorialmente competente, a norma dell'art. 55, comma 4, del d.lgs. n. 151/2001, anche se **presentate durante il periodo di prova**.

3. Revoca delle dimissioni del lavoratore durante il periodo di prova

La Corte di Cassazione, con ordinanza n. 24991 del 11 Settembre 2025, ha stabilito che **il lavoratore può legittimamente revocare entro sette giorni le dimissioni rassegnate durante il periodo di prova**, ripristinando in tal modo il rapporto di lavoro.

Pertanto, nonostante in caso di recesso esercitato dal lavoratore durante il periodo di prova l'opinione prevalente ritiene non obbligatoria la procedura telematica disciplinata dall'art. 26, D.Lgs. n. 151/2015, nel momento in cui la Corte di Cassazione ritiene che il recesso possa essere revocato nel termine di sette giorni, appare evidente come d'ora in avanti sia preferibile formalizzare il recesso **sempre in modalità telematica**, anche al fine di evitare che, in mancanza, questo possa essere considerato inefficace.

4. Dimissioni di lavoratori con figli di età pari o inferiore a tre anni

Ricordiamo che **le dimissioni volontarie dei genitori lavoratori con figli di età pari o inferiore a tre anni devono sempre essere convalidate dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro, pena l'inefficacia**.

In considerazione degli adempimenti necessari, quindi, in caso un lavoratore manifestasse l'intenzione di dimettersi, è opportuno verificare la sussistenza del requisito sopra richiamato.

5. Visita medica

In seguito alla Legge 203/2024 **l'obbligo di effettuare una visita medica di rientro dopo malattia per assenze superiori a 60 giorni diventa a discrezione del medico competente**, che è chiamato a valutare se la visita sia necessaria per garantire la sicurezza del lavoratore e quella del contesto lavorativo. **Se il medico ritiene che la visita non sia indispensabile, è comunque tenuto a dichiararlo attraverso il rilascio di un apposito giudizio di idoneità alla ripresa della mansione specifica**.

Per completezza ricordiamo che il D.lgs 81/2008 prevede la **visita medica preventiva per accertare l'idoneità del lavoratore prima dell'assegnazione ad una mansione che prevede rischi specifici, mentre la visita preassuntiva è necessaria solo in determinati casi indicati dal D.Lgs. 81/2008**.

L'omissione degli obblighi sopra richiamati comporta le seguenti sanzioni:

- Ammenda da € 2.847,69 a € 5.695,36

Studio Assogest Srl Stp

Consulenti del Lavoro

Rag. Alberto Borio - Consulente del Lavoro - Consulente Tecnico del Giudice
Rag. Nadia Cominardi - Consulente del Lavoro - Consulente Tecnico del Giudice
Dott. Guido Borio - Consulente del Lavoro - Consulente Tecnico del Giudice

Dott.ssa Monica Civettini – Consulente del Lavoro
Dott.ssa Roberta Bolognesi – Consulente del Lavoro
Dott. Federico Lombardi – Consulente del Lavoro

- Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori gli importi della sanzione sono raddoppiati, se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori gli importi della sanzione sono triplicati.

Per valutare l'esistenza dell'obbligo è opportuno rivolgersi al medico competente e consultare il DVR.

6. Soglia di esenzione fiscale fringe benefits 2025

Ricordiamo che per l'anno 2025 la soglia di esenzione fiscale dei fringe benefits è **€ 1.000 per i lavoratori senza figli a carico ed € 2.000 per i lavoratori con figli a carico**. Il limite pari a € 2.000 si applica se il lavoratore dipendente dichiara esplicitamente al datore di lavoro di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli.

Ribadiamo, inoltre, che **la corresponsione ai dipendenti di benefits non previsti dal ccnl o da contratti aziendali non è un obbligo aziendale**.

Per ulteriori precisazioni rinviamo alla nostra circolare n. 18 del 30 Luglio 2025.

7. Badge elettronico e Patente a crediti

Il D.L. 159/2025 ha reso obbligatorio per le imprese che operano nei cantieri edili in appalto e subappalto, nonché negli ambiti a rischio più elevato, **fornire ai dipendenti una tessera di riconoscimento dotata di codice univoco anticontraffazione**. Tale tessera deve essere resa disponibile al lavoratore, anche in modalità digitale, tramite strumenti digitali nazionali interoperabili con la piattaforma SIISL (Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa).

Il Decreto, oltre ad un potenziamento della vigilanza, è intervenuto per rafforzare l'efficacia del sistema della patente a crediti e rendere le sanzioni più immediate e severe.

Il sistema della patente a crediti è stato introdotto dalla Legge 56/2024 ed è entrato in vigore a partire dal 1 Ottobre 2024. Prevede un punteggio iniziale di 30 crediti (o punti), gestito tramite un sistema digitale dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Per poter operare legalmente le imprese devono possedere un punteggio pari o superiore a 15 crediti.

In particolare, riguardo la patente a crediti, per le imprese che operano nei cantieri temporanei o mobili, il Decreto prevede:

- aumento delle sanzioni: chi opera nei cantieri senza patente o con punteggio inferiore a 15 crediti sarà soggetto a una sanzione pari al 10% del valore dei lavori, e comunque non inferiore a € 12.000 (prima il minimo era € 6.000);

Studio Assogest Srl Stp

Consulenti del Lavoro

Rag. Alberto Borio - Consulente del Lavoro - Consulente Tecnico del Giudice
Rag. Nadia Cominardi - Consulente del Lavoro - Consulente Tecnico del Giudice
Dott. Guido Borio - Consulente del Lavoro - Consulente Tecnico del Giudice

Dott.ssa Monica Civettini – Consulente del Lavoro
Dott.ssa Roberta Bolognesi – Consulente del Lavoro
Dott. Federico Lombardi – Consulente del Lavoro

- lavoratori irregolari (“lavoro nero”): verranno decurtati 5 punti per ciascun lavoratore irregolare (prima 1 punto), con applicazione immediata al momento della notifica del verbale di accertamento;
- infortuni gravi o mortali: nei cantieri soggetti a patente a crediti, l’INL potrà disporre la sospensione cautelare della patente fino a 12 mesi;
- estensione ad altri settori: entro il 30 Dicembre 2025 un decreto ministeriale individuerà ulteriori ambiti ad elevato rischio (con forte ricorso ad appalti e subappalti) in cui applicare la patente.

Consigliamo, pertanto, di monitorare con attenzione la regolarità dei rapporti di lavoro e il rispetto delle norme di sicurezza, coinvolgendo gli operatori professionali del settore.

Restiamo a disposizione per ulteriori chiarimenti e con l’occasione porgiamo distinti saluti.

Brescia, 28 Novembre 2025

STUDIO ASSOGEST S.R.L. S.T.P.