

ADEMPIMENTI E NOVITÀ: L'AGENDA CHE ASPETTA GLI STUDI E LE AZIENDE DA LUGLIO 2026

A CURA DELLA REDAZIONE

Tre relatori, tre temi che cambiano concretamente il lavoro quotidiano di chi gestisce persone in azienda o assiste imprenditori e lavoratori. Il convegno organizzato dal Consiglio provinciale dell'Ordine di Milano con Ancl Up Milano e Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano del 28 aprile ha messo a fuoco il quadro che si apre nella seconda metà del 2026: una rivoluzione silenziosa sulla previdenza complementare, un cantiere aperto sulla sicurezza sul lavoro e una piattaforma digitale – il SIISL – ancora in rodaggio ma destinata a diventare l'infrastruttura delle comunicazioni obbligatorie. Ecco i punti che non si possono ignorare.

1. PREVIDENZA COMPLEMENTARE: DAL 1° LUGLIO NIENTE È COME PRIMA

Relatore: Stefano Sirocchi,
Consulente del Lavoro in Milano

Se c'è una notizia che merita attenzione immediata, è questa: **dal 1° luglio 2026 ogni nuovo assunto nel settore privato viene iscritto automaticamente a un fondo pensione.** Non serve che firmi, non serve che scelga. Se non fa nulla, è già dentro. È il passaggio dal vecchio silenzio-assenso all'adesione automatica vera e propria, introdotta dalla Legge di Bilancio 2026 (L. n. 199/2025) con la riscrittura dell'art. 8 del D.lgs. n. 252/2005.

Il meccanismo in parole semplici

Dal momento in cui un lavoratore viene assunto per la prima volta nel privato – lavoratori domestici esclusi – scatta l'iscrizione au-

tomatica al fondo pensione previsto dal contratto collettivo applicato in azienda. Se ne esistono più di uno, va al fondo che ha già il maggior numero di lavoratori dell'azienda iscritti. Se non c'è nessun accordo collettivo, il TFR finisce al Fondo Cometa, individuato come fondo “residuale” dal decreto ministeriale del 2020.

Il lavoratore ha **60 giorni dall'assunzione** per cambiare rotta: può scegliere un fondo diverso da quello di destinazione automatica, optare per un fondo aperto o un PIP, oppure – invocando la libertà garantita dall'art. 38 della Costituzione – rinunciare del tutto e tenere il TFR in azienda secondo le regole ordinarie del Codice civile. Dopo i 60 giorni, silenzio significa adesione definitiva.

■ Attenzione: chi sceglie un fondo individuale perde il contributo del datore

Se il lavoratore esercita l'opt-out scegliendo un fondo aperto o un PIP anziché il fondo collettivo, perde il diritto al contributo datoriale. Un elemento da comunicare con chiarezza al momento dell'assunzione.

Il nodo operativo: la retroattività

Qui emerge uno dei profili più delicati per chi fa paghe. I versamenti al fondo partono dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni, **ma coprono quanto maturato fin dal primo giorno di assunzione.** In altre parole, il *payroll* deve essere in grado di calcolare e versare anche le quote pregresse. Chi non ha ►

aggiornato i sistemi gestionali in tempo rischia errori o ritardi nei flussi contributivi verso i fondi.

L'iscrizione alla previdenza complementare diventa un evento automatico, connaturato all'instaurazione del rapporto di lavoro.

Cosa devono fare HR e consulenti prima del 1° luglio

- Identificare il fondo pensione collettivo del CCNL applicato; in caso di più fondi, individuare quello con il maggior numero di iscritti in azienda.
- Aggiornare la documentazione di *onboarding*: l'informativa previdenziale è un documento obbligatorio da inserire nei documenti al momento dell'assunzione.
- Predisporre un modulo di dichiarazione per chi ha già avuto rapporti di lavoro precedenti - ovvero di prima occupazione - (posizione previdenziale pregressa).
- Verificare che i sistemi *payroll* gestiscano i flussi contributivi integrativi e la retroattività dei versamenti.
- Calcolare la media annua degli addetti: chi supera 60 dipendenti nel 2026-2027 dovrà versare al Fondo Tesoreria Inps.

■ La proroga sulla portabilità del contributo datoriale

La Legge n. 50/2026 (conversione del Decreto PNRR) ha spostato al 31 ottobre 2026 - rispetto all'originario 1° luglio - l'entrata in vigore della piena portabilità del contributo datoriale in caso di trasferimento di posizione. Una finestra in più per organizzarsi.

Le novità fiscali: il tetto sale, il bonus è reale

La Legge di Bilancio 2026 porta con sé anche buone notizie per i lavoratori già iscritti: il tetto annuo di deducibilità Irpef dei contributi sale da € 5.164,57 a € 5.300,00. Per chi ha

iniziato a lavorare dopo il 31 dicembre 2006, nei 20 anni successivi ai primi cinque di partecipazione al fondo, la deducibilità può arrivare fino a € 7.950,00 all'anno. Una leva da valorizzare nella comunicazione interna ai dipendenti. I fondi pensione continuano a beneficiare dell'aliquota agevolata del 20% sui rendimenti (contro il 26% ordinario) e del 12,5% per i titoli di Stato.

Nuove forme di erogazione: rendita a durata definita e rendita differita

Dal 1° luglio 2026 arrivano anche due nuove opzioni per chi va in pensione: la **rendita a durata definita** (rate annuali calibrate sulla speranza di vita residua) e la **rendita differita** (erogazione posticipata con proseguimento dell'accumulo). Aumenta anche il tetto del riscatto in capitale: dal 50% al 60% del montante. Statuti e regolamenti dei fondi devono essere adeguati entro il 1° luglio; si attendono ancora chiarimenti interpretativi della COVIP.

2. SICUREZZA SUL LAVORO: UN CANTIERE SEMPRE APERTO

Relatore: *Andrea Asnaghi,*

Consulente del Lavoro in Paderno Dugnano (Mi)

Due provvedimenti distinti, un messaggio univoco: **la normativa sulla sicurezza si fa più stringente, più digitale e, in alcuni punti, più sanzionatoria.** La Legge PMI (L. n. 34/2026) interviene sull'organizzazione e sulla formazione delle piccole imprese; il Decreto sicurezza (L. n. 198/2025) ridisegna invece una serie di obblighi trasversali che riguardano tutte le dimensioni aziendali.

Lavoro agile: finalmente dentro il T.U., ma ora ci sono le sanzioni

Chi gestisce risorse umane sa bene che l'obbligo di consegnare l'informativa scritta sui rischi del lavoro agile esisteva già dal 2017 (L. n. 81/2017, art. 22). La novità della L. n. 34/2026 non è quindi l'obbligo in sé, bensì il fatto che **ora è inserito strutturalmente nel D.lgs. n. 81/2008 e porta con sé sanzioni** ►

penali: arresto da due a quattro mesi o ammenda da € 1.708,61 a € 7.403,96 a carico di datore di lavoro e dirigente. Chi non ha mai formalizzato questo adempimento deve farlo ora. L'informativa va consegnata **almeno una volta l'anno** al lavoratore e al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

■ **Criticità: molte aziende con smart working non hanno mai predisposto questa informativa**

La norma del 2017 era spesso disapplicata perché priva di sanzione esplicita. Ora il rischio è concreto. La verifica dell'esistenza e dell'aggiornamento di questo documento è urgente per tutte le aziende con lavoratori agili.

Patente a crediti: le sanzioni raddoppiano

Per i cantieri, la stretta continua. Chi opera senza patente a crediti o con un punteggio sotto i 15 punti rischia ora una sanzione minima di € 12.000,00, il doppio rispetto ai precedenti € 6.000,00. La decurtazione dei punti scatta **già alla notifica del verbale di accertamento**, senza aspettare l'esito definitivo. E in caso di lavoratore in nero, si perdono **5 punti per soggetto** (prima era 1). Tutto questo per gli illeciti commessi a partire dal 1° gennaio 2026.

La valutazione del rischio violenza e molestie: un nuovo obbligo per tutti

Forse il tema più inatteso della relazione, ma destinato a diventare centrale: il Decreto sicurezza introduce **l'obbligo per il datore di lavoro di valutare il rischio di violenza e molestie** nei confronti dei lavoratori, con aggiornamento del DVR e predisposizione di misure di prevenzione. L'obiettivo è tutelare non solo la sicurezza fisica, ma anche quella morale e psicologica. Il riferimento è alla UNI PDR 125 e al sistema di *whistleblowing*. In termini pratici: il DVR di molte aziende deve essere aggiornato.

Obbligo valutazione rischio violenza e molestie. Tutelare non solo la sicurezza fisica, ma anche quella morale e psicologica.

Il fascicolo elettronico del lavoratore: il futuro è già qui (quasi)

Ogni attività formativa in materia di sicurezza svolta da un dipendente dovrà essere registrata nel proprio **fascicolo elettronico del lavoratore**, destinato a confluire nella piattaforma SIISL quando questa sarà operativa. Questo strumento consentirà ai datori di lavoro di pianificare meglio la formazione ed evitare duplicazioni e, agli organi di vigilanza, di verificare in tempo reale il rispetto degli obblighi formativi. Con il nuovo Accordo Stato-Regioni (ASR) non ci sono più dubbi: al dipendente va consegnata la certificazione dei corsi frequentati.

Altre novità da non sottovalutare

- Sorveglianza sanitaria: le visite mediche devono svolgersi in orario di lavoro (tranne le preassuntive). Il medico competente deve informare i lavoratori sull'importanza della prevenzione oncologica.
- RLS nelle piccole imprese: anche le aziende sotto i 15 dipendenti devono garantire l'aggiornamento periodico del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.
- DPI: il datore di lavoro risponde della manutenzione e dell'igiene dei dispositivi di protezione individuale – incluse divise e tute qualificate come DPI – a proprie spese.
- Studenti e tirocinanti: la tutela Inail per gli infortuni in itinere si estende ai percorsi di alternanza scuola-lavoro (*ex* PCTO). Vietate le convenzioni per mansioni ad alto rischio.
- Revisione aliquote Inail: dal 1° gennaio 2026 scatta automaticamente il meccanismo di "oscillazione *in bonus*" per le imprese virtuose, escluse quelle con condanne per violazioni gravi negli ultimi due anni. ➤

■ Il nodo irrisolto: il SIISL non funziona ancora

Il portale SIISL è ritenuto strategico anche per la sicurezza (fascicolo elettronico, badge di cantiere). Al 28 aprile 2026 risultava però ancora non operativo, con conseguente rinvio dell'obbligo di comunicare preventivamente le *vacancy* per le assunzioni agevolate, originariamente previsto dal 1° aprile. Una fonte di incertezza che pesa su chi deve pianificare gli adempimenti.

3. IL SIISL: LA PIATTAFORMA CHE CAMBIA LE REGOLE DEL GIOCO

Relatore: Riccardo Bellocchio,
Consulente del Lavoro in Milano

C'è chi l'ha accolta con entusiasmo e chi – con il pragmatismo un po' disilluso del Ragionier Fantozzi – la guarda con sospetto. Ma il SIISL, il **Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa**, è una realtà con cui prima o poi tutti dovranno fare i conti. Dal 1° aprile 2026 è entrato in fase sperimentale. Non è ancora obbligatorio, non funziona ancora a pieno regime, ma la direzione è segnata.

Cosa è, in concreto

Il SIISL è la nuova piattaforma del Ministero del Lavoro che ambisce a centralizzare in un unico posto le **Comunicazioni Obbligatorie (CO UNILAV)**, le *vacancy* (annunci di lavoro) collegate ai benefici contributivi e, in prospettiva, il fascicolo elettronico del lavoratore con i dati formativi in materia di sicurezza. È strutturato in due binari operativi distinti.

Il **Track 1 (Comunicazioni)** abilita all'inserimento delle CO UNILAV ed è accessibile a datori di lavoro, intermediari e Consulenti del Lavoro ai sensi della Legge n. 12/1979 – ovvero tutti i CdL già abilitati. Per questo *track* non servono passaggi aggiuntivi.

Il **Track 2 (Vacancy)** abilita alla pubblicazio-

ne di annunci di lavoro collegati ai benefici contributivi. Qui le cose si complicano: i Consulenti del Lavoro non sono abilitati di *default*. Per operare su questo *track* occorre **ottenere una delega dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro**, l'Agenzia per il lavoro del Consiglio Nazionale dell'Ordine (Autorizzazione ministeriale 19009/2007). La procedura prevede registrazione, pagamento e invio della delega; il requisito indispensabile è essere iscritti all'Ordine e in regola con la formazione continua obbligatoria.

Il sistema SIISL introduce un collegamento strutturale tra la pubblicazione della *vacancy* e la fruizione del beneficio contributivo. Questo nesso garantisce trasparenza, tracciabilità.

Le criticità che emergono chiaramente

Bellocchio non ha nascosto le incertezze che circondano il sistema. La più evidente: **al 28 aprile 2026 il SIISL non era ancora funzionante**. L'obbligo di comunicare preventivamente le *vacancy* per le assunzioni agevolate – previsto dall'aprile 2026 – è stato rinviato proprio perché la piattaforma non era pronta. Una condizione che genera incertezza operativa per chi deve pianificare assunzioni con incentivi.

■ Criticità aperta: il SIISL non è ancora operativo

La fase sperimentale non modifica le procedure esistenti per i benefici contributivi: continuano ad applicarsi le circolari e i messaggi Inps già pubblicati. Il SIISL integra ma non sostituisce (ancora) le disposizioni vigenti. Monitorare gli aggiornamenti è indispensabile.

Cosa fare da subito

- Verificare l'accesso al SIISL sul portale Ser- ➤

vizi Lavoro del Ministero e familiarizzare con l'interfaccia del *Track 1* (CO UNILAV).

- Se si intende operare sulle *vacancy* (*Track 2*), avviare la procedura di delega con la Fondazione Consulenti per il Lavoro: registrazione, pagamento, invio delega.
- Non dismettere i canali regionali per le CO: il SIISL è alternativo, non sostitutivo, almeno per ora.
- Seguire gli aggiornamenti del Portale Servizi Lavoro del Ministero e del sito istituzionale Inps per le istruzioni operative.

La bussola per il secondo semestre

Tre temi, una sola certezza: **il secondo semestre 2026 richiede preparazione, non im-**

provvisazione. La riforma della previdenza complementare ha una scadenza precisa e obblighi concreti da assolvere prima del 1° luglio. La sicurezza sul lavoro continua ad aggiornarsi su più fronti, con nuove sanzioni e nuovi adempimenti documentali. Il SIISL è ancora in fase di rodaggio, ma i consulenti che si attrezzeranno per tempo avranno un vantaggio competitivo reale.

Il convegno del 28 aprile ha offerto gli strumenti per affrontare questa stagione con consapevolezza. Le *slide* dei relatori – Stefano Sirocchi, Andrea Asnaghi e Riccardo Bellocchio – sono disponibili a questo [link](#) e rappresentano il riferimento tecnico di base. Il lavoro di aggiornamento, come sempre, continua.