

RAGOSTA VINCENZO
RAGOSTA ANTONIO
RANUCCI FILIPPO

ragioniere commercialista – revisore legale dei conti
dottore commercialista – revisore legale dei conti
consulente del lavoro

Via F. Petrarca, 20 is.6 – 80123 - NAPOLI

COD.FISC.: RGSVCN59E20F839R

P.IVA : 07565350639

TEL: 0815753935 (Pbx) – 0812782652

FAX: 0812782652

WEBSITE: www.studioragosta.com

E-MAIL: consulenzafiscale@studioragosta.com - studioragosta@libero.it

consulenzalavoro@studioragosta.com

A TUTTE LE AZIENDE CLIENTI

LORO SEDI

DIREZIONE E/O UFFICIO AMMINISTRATIVO

Napoli, lì 30/01/2026

CIRCOLARE N.3/2026

Decontribuzione Sud: nuove regole da rispettare a partire dal 2026

A partire dal 2026, cambia l'articolazione dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali (art. 1, comma 406, della legge 30 dicembre 2024, n. 207) da parte delle microimprese, piccole e medie imprese, che occupano lavoratori a tempo indeterminato nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna (Decontribuzione Sud PMI).

L'agevolazione consiste nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi INAIL, per le PMI che occupano lavoratori a tempo indeterminato (rapporti di lavoro già instaurati o trasformati da tempo determinato in tempo indeterminato, alla data del 31.12.2025), nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna (Decontribuzione Sud PMI); l'esonero ammonta, per l'anno 2026, al 20% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 125 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato che risulti assunto alla data del 31.12.2025.

I beneficiari della riduzione contributiva sono i tutti i datori di lavoro privati che hanno: meno di 250 occupati, ed un fatturato annuo che non supera i 50 milioni di euro o, in alternativa, un totale di bilancio annuo che non supera i 43 milioni di euro.

Sono esclusi il settore agricolo, i contratti di lavoro domestico e i rapporti di apprendistato ed intermittenti.

La Decontribuzione Sud PMI, inoltre è concessa nei limiti del regolamento (UE) 2023/2831 della Commissione, del 13 dicembre 2023, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli "aiuti de minimis" e può essere fruita solo se l'importo spettante non supera il massimale concedibile previsto dai citati Regolamenti (UE) in materia di aiuti de minimis nell'arco di tre anni (l'anno in corso e i due anni precedenti), il cui massimale è di euro 300.000.

Il riconoscimento dello sgravio (comma 410) è inoltre subordinato al:

- possesso del DURC
- rispetto delle norme sulla sicurezza sul lavoro;
- trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali, territoriali od aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative;
- rispetto degli obblighi previsti dall'art. 3 della legge n. 68/1999 (assunzioni di portatori di handicap).

Per consentirci quindi di procedere con la corretta valutazione ed applicazione dell'esonero suindicato, Vi invitiamo a fornirci quanto prima i seguenti dati richiesti:

1. Importo del fatturato annuo che non deve superare i 50 milioni di euro o, in alternativa, il totale di bilancio annuo che non deve superare i 43 milioni di euro. I dati impiegati per calcolare gli effettivi e gli importi finanziari sono quelli riguardanti l'ultimo esercizio contabile chiuso e vengono calcolati su base annua.)

2. Aiuti de minimis utilizzato nell'arco di tre anni (l'anno in corso e i due anni precedenti), il cui massimale è di euro 300.000;

In mancanza di ogni riscontro alla presente, l'esonero in questione non sarà applicato.

Tale precisazione è riferita ai clienti dello studio per i quali esiste incarico professionale per la sola consulenza del lavoro. Inoltre risulta necessario informare lo studio di ulteriori agevolazioni De Minimis che si andranno a richiedere poiché incideranno su tale limite triennale.

SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO - D.LGS.81/08 (ex L.626/94)

Vi ribadiamo che il mancato recepimento delle norme sulla sicurezza lavoro comporta la revoca delle diverse agevolazioni occupazionali e fiscali eventualmente fruite od in corso di fruizione (ad esempio: agevolazioni contributive dipendenti, deduzioni IRAP lavoro dipendente, credito d'imposta beni strumentali nuovi).

I principali adempimenti in vigore sulla sicurezza lavoro, previsti dal Dlgs 81/2008 e sue successive modifiche, sono:

- Redazione del Documento di Valutazione dei Rischi (D.V.R.) contenente una valutazione dei rischi correlati al lavoro svolto dai dipendenti e figure ad essi assimilate; il D.V.R. deve contenere inoltre le misure necessarie per la riduzione e l'eliminazione (ove possibile) dei rischi esaminati; il documento in questione deve essere redatto a cura del datore di lavoro e deve essere aggiornato ogni qual volta si presenti un cambiamento che comporta modifiche delle valutazioni dei rischi; al D.V.R. deve essere apposta data certa;

- Obbligo per il committente di redigere e consegnare il cosiddetto D.U.V.R.I. alle aziende o lavoratori autonomi a cui sono stati appaltati dei lavori (pulizie, manutenzione impianti, etc.);

- Nomina e formazione delle varie figure aziendali che si occupano di "sicurezza":

- a - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) (da indicare nel D.V.R.);

- b - Rappresentante dei Lavori per la sicurezza (RLS) (da indicare nel D.V.R.); il nominativo va comunicato con apposita dichiarazione "RLS nuova pratica" all'INAIL che può essere effettuata anche dal professionista su delega del cliente;

- c - Incaricati della prevenzione incendi;

- d - Incaricati del primo pronto soccorso;

- e - Medico competente – nei casi previsti dalla legge– (da indicare nel D.V.R.); il medico competente svolge periodicamente visite mediche sui lavoratori e non può mai effettuare visite mediche "preassuntive";

Il mancato recepimento delle norme sulla sicurezza lavoro, oltre alla revoca delle diverse agevolazioni contributive e fiscali, comporta la comminazione di pesanti sanzioni tra le quali segnaliamo:

OBBLIGO	SANZIONE PREVISTA PER INADEMPIMENTO
Stesura del Documento di Valutazione dei Rischi	Arresto da 3 a 6 mesi e ammenda da € 2.740 a € 7.014,40 (riferita al datore di lavoro)
Nomina RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione E Protezione) – Può essere nominato il datore di lavoro (con corso di 16 ore) o un consulente esterno	Arresto da 3 a 6 mesi e ammenda da € 2.740 a € 7.014,40 (riferita al datore di lavoro)
Nomina addetto Antincendio	Arresto da 2 a 4 mesi e ammenda da € 920,90 a € 4.914,02
Nomina addetto Primo Soccorso	Arresto da 2 a 4 mesi e ammenda da € 822,00 a € 4.384,00
Formazione, informazione ed addestramento dei dipendenti	Arresto da 2 a 4 mesi, ammenda da € 1.474,20 a € 7.400,00
Fornire ai lavoratori i necessari ed idonei dispositivi di protezione industriale	Arresto da 2 a 4 mesi e ammenda da € 1.842,75 a € 7.371,03
Nomina Medico Competente	Arresto da 2 a 4 mesi e ammenda da € 1.644,00 a € 6.576,00
Mancato invio dei lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste	Ammenda da 2.475,00 a 4.914,02 euro

Le sanzioni di cui alla precedente tabella sono oggetto di continue oscillazioni ma vengono qui riportate per dare contezza dell'importanza di conformarsi alla normativa in questione.

SI RICORDA ALLE AZIENDE CLIENTI CHE TUTTE LE CIRCOLARI PRECEDENTI SONO CONSULTABILI E SCARICABILI DAL SITO WEB **WWW.STUDIORAGOSTA.COM**

STUDIO RAGOSTA