

☑ DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO
NR. 3 DEL 19 GENNAIO 2026

lavoro**facile**.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

INDICE

ADEMPIMENTI	3
NEWS IN MATERIA DI LAVORO	5
<i>Pubblicati gli importi 2026 delle indennità antitubercolari</i>	5
<i>Bonus mamme: ancora possibile richiedere le somme relative al 2025</i>	5
<i>On line i nuovi moduli per badanti fuori quota</i>	6
<i>Flussi 2026: riparto delle quote per lavoro stagionale</i>	6
<i>Spettacolo: riepilogato come funziona l'indennità di discontinuità</i>	7
<i>Caregiver: 400 euro per le famiglie in difficoltà</i>	8
<i>Formazione continua: le linee guida sui fondi interprofessionali</i>	9
<i>Rappresentanza sindacale: aggiornato l'elenco delle Organizzazioni</i>	10
<i>Deducibili i contributi anche per il lavoro all'estero</i>	10
<i>Piano transizione 5.0: credito d'imposta fino al 2030</i>	11
<i>Regime impatriati e smart working per società estera</i>	12
<i>Addizionali regionali 2026: la tabella riepilogativa aggiornata a gennaio</i>	13
<i>Contributi 2026: la tabella delle aliquote nettizzate</i>	13
<i>PA: sospese le sanzioni per i contributi previdenziali</i>	13
<i>Bilancio 2026: Pensione ai soggetti disagiati</i>	14
<i>Bilancio 2026: meno risorse per lavori usuranti e per precoci</i>	14
<i>Ape sociale: entro il 31 marzo le prime domande</i>	15
APPROFONDIMENTI	17
<i>Ammortizzatori sociali: tutte le novità del 2026</i>	17
<i>Inclusione sociale: procedure aggiornate con il nuovo ISEE</i>	19
<i>On line la Certificazione Unica 2026</i>	20
<i>Riepilagate le novità 2026 sulla previdenza complementare</i>	22
<i>Da metà gennaio Gestione deleghe più ampia</i>	25
<i>Dal 2026 al via il nuovo iperammortamento</i>	26
<i>Tassazione delle competenze di fine rapporto per residente all'estero</i>	29
<i>Studenti assicurati anche nei percorsi scuola lavoro</i>	30

ADEMPIMENTI

Calendario ISTAT 2025

COMUNICATO ISTAT	PERIODO DI RIFERIMENTO
Venerdì 16 gennaio	Dicembre 2025
Lunedì 23 febbraio	Gennaio 2026
Martedì 17 marzo	Febbraio 2026
Giovedì 16 aprile	Marzo 2026
Venerdì 15 maggio	Aprile 2026
Martedì 16 giugno	Maggio 2026
Giovedì 16 luglio	Giugno 2026
Mercoledì 12 agosto	Luglio 2026
Mercoledì 16 settembre	Agosto 2026
Venerdì 16 ottobre	Settembre 2026
Martedì 17 novembre	Ottobre 2026
Mercoledì 16 dicembre	Novembre 2026

La rivalutazione del TFR

MESE	INDICE	VAR. DIC 97	RID. 75%	PERC. FISSA 1,5	PERC. PROGR.	COEFF. CAP. RIV.
Gen-25	120,9	0,582363	0,436772	0,125	0,561772	1,00561772
Feb-25	121,1	0,748752	0,561564	0,250	0,811564	1,00811564

Mar-25	121,4	0,998336	0,748752	0,375	1,123752	1,01123752
Apr-25	121,3	0,915141	0,686356	0,500	1,186356	1,01186356
Mag-25	121,2	0,831947	0,623960	0,625	1,248960	1,01248960
Giu-25	121,3	0,915141	0,686356	0,750	1,436356	1,01436356
Lug-25	121,8	1,331115	0,998336	0,875	1,873336	1,01873336
Ago-25	121,8	1,331115	0,998336	1,000	1,998336	1,01998336
Set-25	121,7	1,247920	0,935940	1,125	2,060940	1,02060940
Otto-25	121,4	0,998336	0,748752	1,250	1,998752	1,01998752
Nov-25	121,3	0,915141	0,686356	1,375	2,061356	1,02061356
Dic-25	121,5	1,081531	0,811148	1,500	2,311148	1,02311148

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

Publicati gli importi 2026 delle indennità antitubercolari

L'INPS, con la circolare n. 2 del 15 gennaio 2026, ha reso noti gli importi da corrispondere a titolo di indennità antitubercolari per l'anno 2026.

Più precisamente, le somme sono così fissate, con decorrenza dal 1° gennaio 2026, tenuto conto della percentuale di variazione pari a +1,4% (DM 19 novembre 2025):

- 16,02 euro per l'indennità giornaliera spettante agli assistiti in qualità di assicurati;
- 8,01 euro per l'indennità giornaliera spettante agli assistiti in qualità di familiari di assicurato, nonché ai pensionati o titolari di rendita ed ai loro familiari ammessi a fruire delle prestazioni antitubercolari ex art. 1, L. 419/1975;
- 26,70 euro per l'indennità post-sanatoriale spettante agli assistiti in qualità di assicurati (giornaliera);
- 13,35 euro per l'indennità post-sanatoriale spettante agli assistiti in qualità di familiari dell'assicurato, nonché ai pensionati o titolari di rendita ed ai loro familiari ammessi a fruire delle prestazioni antitubercolari ex art. 1, L. 419/1975 (giornaliera);
- 107,71 euro, quale assegno di cura o di sostentamento (mensile).

L'INPS ricorda che l'aggiornamento, a decorrere dal 1° gennaio 2026, vale anche per le indennità giornaliere spettanti agli assicurati contro la tubercolosi in misura pari all'indennità di malattia per i primi 180 giorni di assistenza. In ogni caso, se l'indennità di malattia da corrispondere dovesse risultare inferiore all'indennità giornaliera, prevista nella misura fissa di 16,02 euro, deve essere erogata quest'ultima.

Bonus mamme: ancora possibile richiedere le somme relative al 2025

L'INPS, con il messaggio n. 147 del 15 gennaio 2026, ha reso noto che il servizio di presentazione delle domande relative al bonus mamme ex art. 6 del D.L. 95/2025 (L. 118/2025) è stato aggiornato per consentire alle lavoratrici madri di presentare un'ulteriore domanda per i mesi non richiesti nell'istanza già presentata, utilizzando il servizio accessibile sul sito istituzionale www.inps.it, seguendo il percorso: "Sostegni, Sussidi e Indennità" > "Esplora Sostegni, Sussidi e Indennità" > "Per genitori" > "Vedi tutti i servizi" > "Nuovo Bonus mamme".

La domanda integrativa può essere presentata entro e non oltre il 31 gennaio 2026.

Allo scopo, si ricorda che, con la circolare 139/2025 sono state fornite indicazioni operative ed è stato comunicato il rilascio del servizio per la presentazione delle relative domande.

Con il successivo messaggio 3289/2025 sono stati precisati quali termini finali per la presentazione delle domande il 9 dicembre 2025 e il 31 gennaio 2026 per i casi in cui i requisiti sono maturati successivamente al 9 dicembre 2025, ma comunque entro il 31 dicembre 2025.

On line i nuovi moduli per badanti fuori quota

Il portale governativo integrazionemigranti.gov.it ha reso noto che sono disponibili i nuovi moduli di domanda per fruire dell'ingresso di 10 mila badanti e baby sitter fuori dal decreto flussi 2026.

Come si ricorderà il DL 145/2024 ha previsto, in via sperimentale, per ogni anno dal 2025 al 2028, 10 mila ingressi per lavoratori stranieri da impiegare nell'assistenza familiare o sociosanitaria a favore di disabili, anziani che hanno almeno 80 anni e bambini fino a 6 anni, al di fuori delle quote dei decreti flussi.

I datori di lavoro interessati devono rivolgersi necessariamente ad Agenzie per il lavoro (APL) o associazioni datoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro del settore domestico, che presenteranno le domande per loro conto telematicamente, tramite il Portale Servizi (<https://portaleservizi.dlci.interno.it/>) del Ministero dell'Interno.

A partire dal 1° gennaio 2026, le domande dei lavoratori stranieri per le citate finalità assistenziali, con il modello A-BIS fuori quota, saranno compilabili accedendo dalla voce Sportello Unico Immigrazione ed effettuando i seguenti passaggi: Compila domande - Nulla osta per motivi di lavoro - Domande al di fuori delle quote.

Flussi 2026: riparto delle quote per lavoro stagionale

Il Ministero del lavoro, con la circolare n. 64 del 12 gennaio 2026, ha provveduto a ripartire le quote per lavoro subordinato stagionale nel settore agricolo come previsto dal DPCM 2 ottobre 2025 per l'anno 2026.

Dato che il Decreto flussi riserva 40.075 quote per il lavoro subordinato stagionale nel settore agricolo, il Ministero del lavoro, tenendo conto dei fabbisogni di manodopera non

comunitaria nel settore agricolo e sulla base dei dati relativi alle istanze presentate, ha provveduto a distribuirle nel seguente modo:

- n. 4.875 quote per lavoro subordinato stagionale per cittadini di Paesi con i quali nel corso del triennio entrino in vigore accordi di cooperazione in materia migratoria;
- n. 30.000 quote per lavoro subordinato stagionale per cittadini le cui istanze sono state presentate da Organizzazioni professionali dei datori di lavoro, firmatarie del protocollo d'intesa con il Ministero del lavoro;
- n. 4.700 quote per lavoro subordinato stagionale le cui istanze sono state presentate da soggetti privati;
- n. 500 quote per richiesta di nulla osta pluriennale per lavoro subordinato stagionale.

Trascorsi 50 giorni dall'imputazione delle quote, se viene rilevato che un numero significativo di esse non è stato utilizzato, il Ministero del lavoro può procedere ad una diversa suddivisione sulla base delle effettive necessità del mercato del lavoro, sempre nel rispetto della quota massima sopra citata.

Spettacolo: riepilogato come funziona l'indennità di discontinuità

L'INPS, con una nota del 12 gennaio 2026, ricorda che dal mese di dicembre 2023, i lavoratori autonomi e subordinati del settore dello spettacolo possono richiedere all'INPS l'indennità di discontinuità, introdotta dal decreto legislativo 175/2023.

L'indennità è erogata in un'unica soluzione, su domanda, e copre un terzo delle giornate accreditate nell'anno precedente, escluse quelle già coperte da altri contributi o indennità.

La nota precisa che, se l'interessato è un freelance, un collaboratore (Co.Co.Co.), o titolare di un contratto a termine nel mondo dello spettacolo, può essere richiesta l'indennità di discontinuità nei periodi di pausa tra un contratto e l'altro.

Per poter fare domanda, è necessario rispettare alcuni requisiti previsti dalla legge di bilancio 2026:

- il reddito IRPEF dell'anno precedente non deve superare i 35.000 euro;
- devono essere accumulate almeno 51 giornate di contributi al Fondo Spettacolo nell'anno precedente;
- sono sufficienti 15 giornate nell'anno precedente o 30 giornate totali negli ultimi due anni, nel caso di attore di cinema o audiovisivo;

- il guadagno deve derivare principalmente da attività nel settore spettacolo;
- non si deve essere titolari di un contratto a tempo indeterminato, a meno che non sia un lavoro "intermittente" senza indennità di disponibilità.

La domanda va inviata ogni anno entro il 30 aprile.

Il calcolo viene fatto sui requisiti che hai maturato durante l'anno solare precedente.

Caregiver: 400 euro per le famiglie in difficoltà

Il Consiglio dei ministri, nella seduta n. 155 del 12 gennaio 2026 ha approvato un disegno di legge che introduce disposizioni in materia di riconoscimento e tutela delle persone che assistono e si prendono cura dei propri cari.

Secondo il comunicato governativo l'intervento normativo introduce un quadro giuridico organico per riconoscere il valore sociale ed economico di chi assiste, in ambito domestico e a titolo gratuito, congiunti con disabilità o non autosufficienti. Il provvedimento punta a garantire dignità e tutele a una figura essenziale per la coesione sociale, prevenendo il rischio di isolamento e supportando i nuclei familiari, specialmente quelli in condizioni di maggiore fragilità.

Le principali novità sono:

viene istituito un contributo economico nazionale erogato dall'INPS, fino a un massimo di 400 euro mensili. Tale beneficio è destinato prioritariamente a chi presta assistenza a persone con disabilità gravissima, con un reddito inferiore a 3.000 euro annui.

Sono previste disposizioni di raccordo tra le tutele previste a livello statale e quelle previste a livello territoriale.

Per assicurare uniformità di trattamento e certezza del diritto, saranno definite le modalità operative di riconoscimento, revoca o sostituzione del soggetto che presta assistenza. L'INPS gestirà le procedure di accettazione della figura individuata, assicurando un monitoraggio costante del limite di spesa.

La riforma interviene sui decreti legislativi 15 marzo 2024, n. 29, e 3 maggio 2024, n. 62, rendendo obbligatorio l'inserimento del nominativo di chi presta assistenza e del relativo carico assistenziale orario all'interno del "progetto di vita" e del Piano Assistenziale Individualizzato (PAI) della persona assistita. Questa formalizzazione è il presupposto necessario per l'accesso a future tutele previdenziali e agevolazioni lavorative.

Il provvedimento definisce infine l'ambito nel quale può essere individuata la figura, includendo il coniuge, le parti dell'unione civile, i conviventi di fatto e i parenti entro il secondo grado (o affini entro il terzo in casi specifici), consolidando così una rete di protezione certa e legalmente riconosciuta attorno alla persona con disabilità.

Formazione continua: le linee guida sui fondi interprofessionali

Il Ministero del lavoro, con il decreto 9 gennaio 2026, ha diffuso le Linee guida in materia di attivazione, funzionamento e vigilanza dei fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'art. 118 della L. 388/2000 che sostituiscono le indicazioni fornite con la circolare 36/2003 e quelle dell'ANPAL con la circolare 1/2018.

Va ricordato che la formazione continua rappresenta uno strumento di politica attiva del lavoro, volto a favorire la qualità e continuità occupazionale degli individui e la produttività e la competitività delle imprese, inoltre concretizza un diritto individuale all'apprendimento permanente in una prospettiva di sviluppo e di crescita personale, civica, sociale e professionale.

A tale funzione sono chiamati in Italia i Fondi, istituiti allo scopo di finanziare gli interventi di formazione continua delle imprese che scelgono liberamente di aderirvi, versando il contributo obbligatorio dello 0,30% della retribuzione di ciascun lavoratore.

I Fondi, quindi, si alimentano elettivamente col gettito derivante dalla contribuzione citata, che l'INPS riscuote dai singoli datori di lavoro e provvede a trasferire ai Fondi stessi (una volta dedotti i meri costi amministrativi), in base alle scelte effettuate dai singoli datori di lavoro e in funzione di un vincolo normativo pubblicistico di destinazione delle risorse agli interventi di formazione.

Le imprese aderiscono al Fondo per il tramite della denuncia contributiva (flusso UNIMENS) presentata dal datore di lavoro/rappresentante legale dell'impresa all'INPS.

I datori di lavoro aderenti possono modificare la scelta del Fondo cui aderire e chiedere il trasferimento delle risorse al nuovo Fondo. In tal caso, il Fondo di provenienza è tenuto a trasferire al nuovo Fondo di adesione il 70% del totale delle quote di adesione versate dal datore di lavoro nel triennio precedente, al netto dell'ammontare eventualmente già utilizzato, ovvero in fase di utilizzo, per finanziare i piani formativi.

Il termine per esprimere l'adesione ovvero la revoca ad un Fondo è fissato al 31 ottobre di ogni anno, con effetti a decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo. Nei termini di cui sopra, il legale rappresentante dell'impresa, a conferma della volontà di aderire al Fondo, è tenuto ad inviare una comunicazione a mezzo pec al Fondo con cui notifica allo

stesso l'adesione, allegando copia della denuncia contributiva e del documento di identità.

Ciascun Fondo è tenuto a erogare alle imprese, su base triennale, una percentuale media del 70% (85% a partire dal 2030) delle risorse destinate al finanziamento e alla realizzazione dei piani formativi disponibili.

Rappresentanza sindacale: aggiornato l'elenco delle Organizzazioni

L'INPS, con il messaggio n. 80 dell'8 gennaio 2026, ha reso noto che a decorrere dal mese di gennaio 2026, nell'elenco delle Organizzazioni sindacali firmatarie/aderenti al T.U. sulla Rappresentanza di Confindustria sono state inserite anche l'Associazione Libera Associates e l'Associazione Popolare Lavoratori Italiani.

L'intervento dell'Istituto previdenziale fa seguito alla circolare 100/2024 con la quale è stato previsto l'aggiornamento delle Organizzazioni sindacali aderenti al Testo Unico (T.U.) sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, come modificato dall'accordo del 4 luglio 2017.

In particolare, con la citata circolare 100/2024 l'INPS ha dato attuazione agli impegni definiti dall'articolo 3 della Convenzione siglata con INL, Regione Sicilia, Regione Friuli-Venezia Giulia, Provincia autonoma di Trento, Provincia autonoma di Bolzano, Confindustria, CGIL, CISL e UIL per l'attività di raccolta, elaborazione e comunicazione dei dati relativi alla rappresentanza delle Organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria.

L'INPS sottolinea che il nuovo elenco sostituisce quello diffuso con la circolare n. 100/2024 ed è altresì pubblicato nell'allegato al documento tecnico per la compilazione dei flussi delle denunce retributive e contributive individuali mensili Uniemens.

Le citate Organizzazioni sindacali verranno, inoltre, censite per l'ambito Confindustria nell'apposita procedura telematica denominata "Raccolta Elezioni RSU", volta a raccogliere in forma anonima i consensi espressi a favore delle Organizzazioni sindacali (dato elettorale) in occasione delle elezioni delle Rappresentanze sindacali unitarie.

Deducibili i contributi anche per il lavoro all'estero

L'Agenzia delle entrate, con la Risposta all'interpello n. 5 del 15 gennaio 2026, ha reso noto che il lavoratore dipendente fiscalmente residente in Italia che svolge la sua prestazione all'estero può dedurre dal reddito complessivo i contributi previdenziali e

assistenziali trattenuti e versati dal datore di lavoro straniero, così come risultanti dalla certificazione rilasciata da quest'ultimo.

Nel caso in esame, un lavoratore dipendente residente fiscalmente in Italia, che svolge attività lavorativa all'estero, ha chiesto all'Agenzia delle entrate se può dedurre dal proprio reddito, in sede di dichiarazione dei redditi, i contributi previdenziali e assistenziali versati nel Paese straniero, anche alla luce dei principi statuiti dalla Corte di cassazione con la sentenza n. 17747/2024.

L'Agenzia delle entrate ha richiamato la risposta fornita ad un'interrogazione parlamentare relativa all'ambito di applicazione dell'art. 51, c. 8-bis del TUIR, secondo cui deve essere riconosciuta la possibilità di dedurre, già in fase di sostituzione di imposta, i contributi obbligatori per legge, disciplinati dall'articolo 51, comma 2, lett. a), del TUIR, dalle retribuzioni convenzionali, dato che tali contributi sarebbero comunque deducibili per il lavoratore, in sede dichiarativa, ai sensi del richiamato articolo 10, comma 1, lett. e), del medesimo TUIR.

Questa interpretazione è stata ribadita dalla Corte di cassazione con la sentenza sopra citata.

Tenuto conto di quanto sopra, secondo l'Agenzia delle entrate, i contributi relativi al reddito di lavoro dipendente prodotto all'estero e determinato in base alle retribuzioni convenzionali ai sensi dell'art. 51, c. 8-bis devono essere riportati nel modello 730.

Piano transizione 5.0: credito d'imposta fino al 2030

L'Agenzia delle entrate, con la Risoluzione n. 1 del 12 gennaio 2026, ha fornito chiarimenti in ordine all'utilizzo del codice tributo 7072 istituito con risoluzione n. 63/2024, utilizzabile per compensare il credito d'imposta per gli investimenti di cui all'articolo 38 del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19 - Piano Transizione 5.0.

Come si ricorderà la norma citata, al fine di sostenere il processo di transizione digitale ed energetica delle imprese, nell'ambito del Piano Transizione 5.0, riconosce un credito d'imposta, alle condizioni e per gli investimenti indicati nel decreto stesso.

Il credito d'imposta è utilizzabile esclusivamente in compensazione entro la data del 31 dicembre 2025, presentando il modello F24 unicamente tramite i servizi telematici offerti dall'Agenzia delle entrate.

L'ammontare non ancora utilizzato alla predetta data è riportato in avanti ed è utilizzabile in cinque quote annuali di pari importo.

Il credito di imposta residuo al 31 dicembre 2025 è suddiviso, quindi, in cinque quote annuali di pari importo riferite agli anni dal 2026 al 2030, visibili nel cassetto fiscale (area riservata del sito dell’Agenzia delle entrate).

L’importo annuo è utilizzato in compensazione indicando:

- il codice tributo **“7072”** istituito con risoluzione n. 63/E del 18 dicembre 2024 e
- quale anno di riferimento, l’anno dal quale è utilizzabile in compensazione la quota annuale del credito derivante dalla ripartizione, nel formato **“AAAA”**, indicato nel cassetto fiscale.

Regime impatriati e smart working per società estera

L’Agenzia delle entrate, con la risposta all’interpello n. 2 del 12 gennaio 2026, ha ribadito un concetto già noto e fornito in altri precedenti interventi, secondo cui se un lavoratore, dopo essere rientrato in Italia, presta attività lavorativa in smart working per un datore di lavoro straniero, diverso da quello per il quale era stato impiegato all’estero, può fruire del nuovo regime impatriati (DLgs 209/2023), sempre che sussistano tutti i requisiti previsti dalla normativa di riferimento.

Nel caso in esame un lavoratore ha dichiarato all’Agenzia delle entrate di essersi iscritto all’AIRE e di essersi trasferito nel Regno Unito dove ha svolto l’attività lavorativa. Successivamente è rientrato in Italia prestando attività lavorativa in smart working per una società straniera che non ha nessun legame e collegamento con la precedente azienda per la quale lavorava quando era nel Regno Unito.

È stato quindi proposto interpello al fine di aver conferma che è possibile fruire del nuovo regime agevolato a favore dei lavoratori impatriati di cui all’art. 5 del DLgs 209/2023.

L’Agenzia delle entrate ha richiamato la propria prassi (Circ. n.25/E del 2023, Risposta interpello n. 596/2021, circ. 33/E del 2020) formulata sul previgente regime impatriati di cui all’art. 165 del DLgs 209/2015, ribadendo che ai fini della sua applicazione, ciò che rileva è il luogo di svolgimento dell’attività lavorativa, non la residenza del datore di lavoro.

Di conseguenza, anche nel nuovo regime, possono beneficiare dell’agevolazione i lavoratori che rientrano in Italia e lavorano in smart working per un datore di lavoro estero, purché l’attività sia svolta prevalentemente nel territorio italiano.

Resta fermo che, se il datore di lavoro non applica l’agevolazione in busta paga, il beneficio potrà essere fruito direttamente in dichiarazione dei redditi.

Addizionali regionali 2026: la tabella riepilogativa aggiornata a gennaio

La redazione di LF ha aggiornato a gennaio la tabella che riepiloga in ordine alfabetico le aliquote per l'anno 2026 delle addizionali regionali all'IRPEF.

Fatta eccezione per Emilia Romagna, Lazio e Piemonte le aliquote delle altre Regioni sono quelle vigenti nel 2025, in attesa di modifiche e/o conferme.

Contributi 2026: la tabella delle aliquote nettizzate

La redazione di lavorofacile.it ha aggiornato al mese di gennaio 2026 la tabella che riepiloga le aliquote nettizzate dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'INPS divise per settore produttivo.

La tabella prevede differenti aliquote in base alle diverse qualifiche dei lavoratori, inclusi gli apprendisti, per i quali si è tenuto conto della distinzione attualmente in vigore tra imprese fino a 9 dipendenti e imprese con oltre 9 dipendenti.

Inoltre, la tabella evidenzia non solo il contributo a carico datore di lavoro, ma anche quello a carico lavoratore dipendente.

PA: sospese le sanzioni per i contributi previdenziali

L'INPS, con il messaggio n. 84 del 9 gennaio 2026, ricorda che i termini di prescrizione e le sanzioni sulle contribuzioni previdenziali dovute dalle PA sono sospesi e prorogati fino al 31 dicembre 2026, con obbligo di regolarizzazione senza sanzioni entro tale termine.

L'intervento dell'Istituto previdenziale fa seguito alla circolare 70/2025 che aveva stabilito che, fino al 31 dicembre 2025, non si applicavano i termini di prescrizione delle contribuzioni previdenziali e assistenziali dovute dalle Pubbliche Amministrazioni alla Gestione dipendenti pubblici, per i periodi retributivi fino al 31 dicembre 2020, e alla Gestione separata.

Il DL 200/2025 ha esteso dal 31 dicembre 2020 al 31 dicembre 2021 i periodi retributivi per i quali opera l'inapplicabilità delle prescrizioni dei crediti contributivi e ha disposto la proroga dei termini di prescrizione fino al 31 dicembre 2026.

Quindi, le Pubbliche Amministrazioni hanno tempo fino al 31 dicembre 2026 per dichiarare e versare le contribuzioni dovute alla Gestione separata (collaboratori coordinati e continuativi).

Restano comunque validi gli effetti di provvedimenti giudiziari già passati in giudicato.

Inoltre, era prevista anche l'inapplicabilità delle sanzioni civili dell'articolo 116 della legge n. 388/2000 fino alla stessa data.

Sulla questione è intervenuto il citato DL n. 200/2025 che ha prorogato al 31 dicembre 2026 l'inapplicabilità delle sanzioni civili.

Bilancio 2026: Pensione ai soggetti disagiati

L'importo delle maggiorazioni sociali per pensionati in condizioni di disagio è stato incrementato di 20 euro mensili per il 2026.

Il comma 179 della legge di bilancio incrementa l'aumento provvisorio introdotto dalla precedente legge di bilancio 2025 (legge 207/2024) portandolo al valore indicato che su base annua ammonta a 260 euro.

La maggiorazione sociale riguarda i pensionati con almeno 70 anni di età e coloro che hanno almeno 18 anni e sono invalidi totali o sono sordomuti o ciechi assoluti titolari della pensione di inabilità con un livello di reddito massimo che per il 2026 (Inps circ. 153/2025) risulta pari a 9.727,77 annui quale limite personale e a 16.828,89 quale limite in presenza del coniuge.

Il valore della pensione, rapportata al trattamento minimo, è ulteriormente aumentato (con la maggiorazione sociale) per i citati cittadini che si trovino in quelle condizioni.

Nel 2025 la maggiorazione più la pensione rapportata al trattamento minimo ammontava a 747,84 euro mensili, cioè quale risultato della somma tra trattamento minimo 2025 (603,40 euro) e maggiorazione sociale pari a 144,44 euro. In attesa delle indicazioni da parte dell'Inps, nel 2026, avremo il trattamento minimo rivalutato più il nuovo importo della maggiorazione pari, anziché a 144,44 a 156,44 euro mensili.

L'importo si ritiene che verrà riconosciuto d'ufficio dall'Inps, come nel 2025, a coloro già titolari della maggiorazione sociale e del relativo incremento.

Bilancio 2026: meno risorse per lavori usuranti e per precoci

Dal 2027 per i lavoratori precoci e dal 2033 per gli addetti ai lavori usuranti ci saranno meno risorse per andare in pensione in anticipo.

Così hanno stabilito i commi 717 e 718 dell'art. 1 della legge 199/2025.

La pensione anticipata per i cd precoci con almeno 12 mesi di contributi accreditati prima di avere compiuto i 19 anni di età e appartenenti ad una delle categorie quasi identiche a quelle dell'Ape sociale cioè ex disoccupati senza Naspi da 3 mesi, caregiver familiari, invalidi al 74% e addetti ai lavori gravosi, spetta alla normale decorrenza prevista (3 mesi dopo la maturazione dei 41 anni di contribuzione) nei limiti delle risorse stanziare, ogni anno. La legge 232/2016 tuttavia stabilisce che, in caso di sfioramento nell'anno della decorrenza del limite massimo, la stessa è differita con criteri di priorità in ragione della data di maturazione del requisito e, a parità della stessa, della data di presentazione della richiesta.

Ebbene dal 2027 le risorse annue saranno progressivamente ridotte negli anni a venire cosa che porterà a differire in là nel tempo il diritto alla pensione in un maggiore numero di casi.

La stessa cosa vale, dal 2032 per gli addetti ai lavori usuranti anch'essi soggetti ad un tetto massimo di risorse e al differimento della decorrenza della pensione in caso di un numero di domande il cui costo eccede le risorse stanziare.

Ape sociale: entro il 31 marzo le prime domande

Possono presentare domanda di Ape sociale sia coloro che maturano nel 2026 i requisiti previsti sia tutti coloro che hanno perfezionato i requisiti negli anni precedenti ma non hanno fatto richiesta all'Inps.

L'Inps col messaggio del 14 gennaio 2026 n. 128 ha informato della nuova proroga a tutto il 2026 di questo anticipo pensionistico da parte dell'ultima legge di bilancio che però non ha apportato modifiche all'impianto normativo.

Perciò, chi entro il 31 dicembre 2026 compie 63 anni e 5 mesi e rientra in una delle seguenti categorie, può presentare domanda entro il primo step previsto del 31 marzo 2026. Si tratta di: ex disoccupati privi di Naspi – caregiver di familiari da almeno 6 mesi – invalidi al 74% minimo e addetti a lavori gravosi svolti per almeno 6 anni negli ultimi 7 anni oppure per almeno 7 anni negli ultimi 10 anni. Le prime tre categorie devono possedere almeno 30 di anzianità contributiva, mentre la quarta almeno o 36 anni.

Una volta che l'Inps accoglie la domanda e certifica il possesso di alcuni requisiti anche in via prospettica, cioè verifica che gli stessi si perfezioneranno anche successivamente ma entro il 31 dicembre 2026, compreso quello anagrafico, gli interessati potranno presentare la domanda di accesso al beneficio che verrà erogato in base alla pensione

maturata a quel momento con un tetto massimo mensile di 1.500 euro. Dal compimento dell'età pensionabile l'Ape si trasforma in pensione di vecchiaia e ricalcolata a quel momento.

In ogni caso, precisa il messaggio dell'Inps, per non perdere i ratei di trattamento, i soggetti che al momento della domanda di verifica delle condizioni di accesso al beneficio siano già in possesso di tutti i requisiti e le condizioni previste devono presentare, contestualmente, anche la domanda di accesso all'APE sociale.

APPROFONDIMENTI

Ammortizzatori sociali: tutte le novità del 2026

L'INPS, con la circolare n. 1 del 15 gennaio 2026, ha fornito un quadro riepilogativo delle principali disposizioni in materia di ammortizzatori sociali e di sostegno al reddito e alle famiglie, destinate a produrre effetti nell'anno 2026, introdotte dal D.L. 180/2025, n. 180, dalla L. 182/2025, nonché dalla L. 199/2025 (Legge di Bilancio 2026).

Per ciò che concerne, in particolare, la L. 199/2025, si rilevano le seguenti novità:

1. **Trattamenti di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa.** Il c. 165 dell'art. 1 destina ulteriori risorse per un importo pari a 100 milioni di euro per l'anno 2026, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione, per la prosecuzione dei trattamenti di sostegno al reddito (trattamento di integrazione salariale straordinaria e mobilità in deroga) in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa;
2. **Proroga dell'esonero dal pagamento della contribuzione addizionale per le unità produttive di imprese in CIGS che operano nelle aree di crisi industriale complessa.** Il c. 166 prevede la proroga, per l'anno 2026, dell'esonero dal pagamento della contribuzione addizionale per le unità produttive autorizzate all'utilizzo della CIGS appartenenti a imprese situate nelle aree di crisi industriale complessa. Tale beneficio, già previsto dall'art. 6 del D.L. 92/2025 (L. 113/2025), consente ai datori di lavoro di usufruire dell'esonero per un ulteriore periodo massimo complessivo di autorizzazione pari a 12 mesi;
3. **Trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività.** I commi 167 e 172 intervengono sulla disciplina in materia di CIGS per cessazione di attività. In particolare, il c. 167 proroga anche per l'anno 2026 il trattamento di sostegno al reddito previsto dall'art. 44 del D.L. 109/2018 (L. 130/2018). La proroga riguarda un periodo massimo complessivo di autorizzazione del trattamento straordinario di integrazione salariale, che non può eccedere i 12 mesi nell'arco dell'anno 2026.

Il successivo c. 172, invece, proroga, per l'anno 2026, le misure previste dall'art. 44, commi 1-ter, 1-quater e 1-quinquies, primo e secondo periodo, del citato D.L. 109/2018 in favore dei datori di lavoro per i quali, all'esito di un programma aziendale di cessazione dell'attività produttiva, sussistano concrete e attuali prospettive di rapida cessione, anche parziale, dell'azienda con conseguente riassorbimento occupazionale.

Per effetto di tale proroga, per l'anno 2026, può essere autorizzato un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del Lavoro, anche in presenza del Ministero delle Imprese e del made in Italy, per una durata massima di 6 mesi, non ulteriormente prorogabile, qualora il datore di lavoro abbia cessato o cessi l'attività produttiva e siano presenti concrete prospettive di riassorbimento dei lavoratori coinvolti;

4. **Proroga dell'integrazione del trattamento di CIGS per i dipendenti del gruppo ILVA.** Il c. 168 proroga anche per l'anno 2026 l'integrazione salariale prevista dall'art. 1-bis del D.L. 243/2016 (L. 18/2017). La suddetta misura consiste in un'integrazione del trattamento economico in favore dei dipendenti impiegati presso gli stabilimenti produttivi del gruppo ILVA per i quali, nel corso dell'anno, sia avviato o prorogato il ricorso alla CIGS;
5. **Proroga al 31 dicembre 2026 delle convenzioni per l'utilizzazione dei lavoratori socialmente utili.** Il c. 169 modifica l'art. 1, c. 162, della L. 160/2019, prorogando al 31 dicembre 2026 le convenzioni stipulate ai sensi dell'art. 78, c. 2, della L. 388/2000, per l'utilizzazione di lavoratori socialmente utili di cui all'art. 2, c. 1, del D.Lgs. 81/2000;
6. **Misure di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei call center.** Il c. 170 prevede, anche per l'anno 2026, il finanziamento delle misure di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei call center, di cui all'art. 44, c. 7, del D.Lgs. 148/2015, nel limite di spesa di 20 milioni di euro, al cui onere si provvede a valere sulle risorse del Fondo sociale per occupazione e formazione.
Si ricorda che tale trattamento in deroga è rivolto alle imprese del settore dei call center non rientranti nel campo di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale, con un organico superiore a 50 unità nel semestre precedente;
7. **Ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale straordinaria per le imprese con rilevanza economica strategica.** Ai sensi del c. 171, per le imprese considerate di interesse strategico nazionale, che occupano almeno 1000 lavoratori dipendenti, impegnate in complessi processi di riorganizzazione aziendale non ancora portati a termine, può essere autorizzato, in via eccezionale, un ulteriore periodo di CIGS. Tale ulteriore periodo è subordinato a una specifica domanda da parte del datore di lavoro e viene autorizzato con decreto del Ministero del Lavoro, in deroga agli articoli 4 e 22 del D.Lgs. 148/2015. Il trattamento è concesso in continuità con le tutele già riconosciute, con l'obiettivo di salvaguardare sia il livello occupazionale sia il patrimonio di competenze dell'impresa interessata.

L'ulteriore periodo di CIGS può avere una durata di 12 mesi in caso di riorganizzazione aziendale o di contratto di solidarietà oppure di 6 mesi in caso di crisi aziendale;

8. **Proroga del trattamento straordinario di integrazione salariale per processi riorganizzativi complessi o piani di risanamento complessi di crisi.** Il c. 173 modifica l'art. 1, c. 193, primo periodo, della L. di Bilancio 2025, che ha prorogato per gli anni 2025, 2026 e 2027 le misure di cui all'art. 22-bis del D.Lgs. 148/2015. Nello specifico, a seguito del citato intervento normativo, il limite di spesa previsto per gli anni 2026 e 2027 è elevato, per ciascun anno, a 150 milioni di euro.

L'ulteriore periodo di CIGS può avere la durata di 12 mesi per le causali di riorganizzazione aziendale e contratti di solidarietà e di 6 mesi per la causale di crisi aziendale.

Inclusione sociale: procedure aggiornate con il nuovo ISEE

L'INPS, con una nota del 13 gennaio 2026, comunica che dal 1° gennaio u.s. è entrata in vigore una nuova modalità di calcolo dell'Indicatore della Situazione Economica Equivalente (ISEE), più favorevole per le famiglie con figli, per l'accesso alle principali misure di inclusione sociale (art. 1 della legge di bilancio 2026).

Lo stesso Istituto previdenziale, con il messaggio 12 gennaio 2026, n. 102, precisa che il nuovo valore dell'ISEE per specifiche prestazioni familiari e per l'inclusione si applica esclusivamente alle seguenti prestazioni erogate dall'Istituto:

- Assegno di Inclusione (ADI);
- Supporto per la Formazione e il Lavoro (SFL);
- Assegno unico e universale per i figli a carico;
- Bonus asilo nido e forme di supporto domiciliare;
- Bonus nuovi nati.

Il messaggio, inoltre, illustra la normativa e fornisce le indicazioni operative.

Il nuovo ISEE prevede un innalzamento significativo della franchigia sul valore dell'abitazione principale, che sale a 91.500 euro per la generalità dei nuclei familiari e a 120.000 euro per le famiglie residenti nei Comuni capoluogo delle città metropolitane.

A questi importi si aggiunge un incremento di 2.500 euro per ogni figlio convivente successivo al primo.

Vengono inoltre rafforzate le maggiorazioni della scala di equivalenza ISEE in base al numero dei figli presenti nel nucleo familiare, rendendo il calcolo dell'indicatore più favorevole per le famiglie numerose.

In attesa dell'aggiornamento formale del Regolamento ISEE e dei modelli della Dichiarazione Sostitutiva Unica (DSU), l'INPS ha già adeguato le proprie procedure informatiche per consentire il calcolo del nuovo indicatore a partire dalle DSU presentate dal 1° gennaio 2026.

Le domande di prestazione che, sulla base dell'ISEE ordinario 2026, avrebbero avuto esito negativo vengono temporaneamente sospese e successivamente riesaminate automaticamente con il nuovo ISEE più favorevole, senza necessità di ulteriori adempimenti da parte dei cittadini.

Resta confermata, per le DSU precompilate, l'esclusione automatica dal patrimonio mobiliare dei titoli di Stato, buoni fruttiferi postali e libretti di risparmio postali dal patrimonio mobiliare fino a 50.000 euro per nucleo familiare (messaggio 16 giugno 2025, n. 1895).

Diversamente, per la presentazione della Dichiarazione Sostitutiva Unica (DSU) in modalità autodichiarata l'esclusione deve essere effettuata dal dichiarante (circolare INPS 3 aprile 2025, n. 73).

Per l'Assegno unico e universale, gli importi relativi ai mesi di gennaio e febbraio 2026 continueranno a essere calcolati sulla base dell'ISEE valido al 31 dicembre 2025, garantendo continuità nei pagamenti.

On line la Certificazione Unica 2026

L'Agenzia delle entrate, in data 15 gennaio 2026, ha pubblicato la Certificazione Unica "CU 2026", relativa all'anno 2025, unitamente alle istruzioni per la compilazione, nonché al frontespizio per la trasmissione telematica e al quadro CT con le relative istruzioni. Nella medesima occasione ha pubblicato le specifiche tecniche di trasmissione telematica.

Termini

Come ricorda il provvedimento di approvazione (prot. n. 15707/2026), la CU ordinaria dovrà essere trasmessa all'Agenzia delle entrate entro il 16 marzo 2026 e, entro la medesima data, il modello sintetico dovrà essere consegnato al dipendente.

Da quest'anno, per le certificazioni contenenti esclusivamente redditi di lavoro autonomo rientranti nell'esercizio di arte o professione abituale ovvero alle provvigioni per le prestazioni non occasionali inerenti a rapporti di commissione, di agenzia, di mediazione, di rappresentanza di commercio e di procacciamento di affari, il termine per la trasmissione è fissato al 30 aprile 2026.

Resta poi fermo che la trasmissione potrà avvenire entro il termine di presentazione della dichiarazione dei sostituti d'imposta (modello 770), ossia entro il 2 novembre 2026 (in quanto il 31 ottobre cade di sabato), per le certificazioni contenenti esclusivamente redditi esenti o non dichiarabili mediante la dichiarazione precompilata.

Le novità di maggior interesse per i datori di lavoro

- Introdotta la nuova sezione "Somme che non concorrono alla formazione del reddito", che dovrà essere compilata per riportare le informazioni relative al riconoscimento della somma esente (redditi fino a 20.000 euro) e dell'ulteriore detrazione (redditi tra 20.000 e 40.000 euro) introdotte rispettivamente dall'articolo 1, commi 4 e 6 della Legge 30 dicembre 2024 n. 207.
- Il prospetto "Familiari a carico" è stato adeguato alle modifiche in tema di detrazioni per i familiari introdotte dalla Legge di bilancio 2025: stop alle detrazioni per i figli dal mese precedente i 30 anni (ad eccezione di quelli affetti da disabilità); detrazione per gli altri familiari riconosciuta solo per gli ascendenti conviventi.
- Nuovi punti per riportare le informazioni relative al riconoscimento, per i neoassunti nel 2025 che si siano trasferiti a più di 100 km dal Comune di residenza, del rimborso esente fino a 5.000 euro dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione dei fabbricati (articolo 1, comma 390, legge n. 207 del 2024).
- Introduzione del nuovo punto 449, che consente di esporre il valore del reddito complessivo del contribuente (come sommatoria delle varie tipologie certificate). Il campo ha lo scopo di individuare il reddito a cui fare riferimento per la determinazione di varie agevolazioni fiscali.
- Introdotti di nuovi punti per la certificazione dei compensi corrisposti agli addetti al controllo e alla disciplina delle corse ippiche e delle manifestazioni del cavallo da sella autorizzate ai fini dell'esercizio di scommesse sportive iscritti in apposito registro tenuto dall'attività vigilante.
- Nuovi punti per l'indicazione dei redditi di lavoro sportivo erogati da altri sostituti rispettivamente per il lavoro sportivo dilettantistico e per il lavoro sportivo professionistico under 23, relativamente a contratti di lavoro a tempo indeterminato e determinato.
- Nuovi punti per esporre le informazioni relative all'imposta sostitutiva pari al 5% sui compensi per lavoro straordinario di cui all'articolo 47 del contratto collettivo

nazionale di lavoro del comparto sanità relativo al triennio 2019-2021, erogati agli infermieri dipendenti dalle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale.

Riepilogate le novità 2026 sulla previdenza complementare

Fondapi, sul proprio sito internet, ha reso noto che la Legge di Bilancio 2026 ha introdotto diverse modifiche mirate a incentivare l'adesione ai fondi pensione, aumentare la flessibilità in uscita e adeguare i benefici fiscali al costo della vita.

Aumento del Plafond di deducibilità fiscale - Una delle notizie più attese è l'aggiornamento del limite di deducibilità dei contributi versati alla previdenza complementare, fermo da anni alla conversione delle vecchie lire.

A partire dal 2026, la soglia di deducibilità fiscale sale da 5.164,57€ a 5.300€ annui. Questo incremento comporta un doppio vantaggio:

- Maggiore risparmio fiscale immediato: Possibilità di abbattere ulteriormente il reddito imponibile IRPEF;
- Aumento dell'extra-deducibilità: l'innalzamento della soglia di deducibilità fiscale porta con sé anche l'innalzamento della soglia di extra deducibilità, un vantaggio fiscale spesso ignorato che, con l'occasione, vogliamo riepilogare brevemente.

Il meccanismo agisce come un incentivo fiscale differito: se nei primi 5 anni di iscrizione non si è raggiunta la soglia massima deducibile, la differenza non utilizzata può essere sfruttata nei 20 anni successivi. Questo adeguamento rende coerente l'impianto della norma con il nuovo tetto contributivo:

- Quota aggiuntiva: La somma che può essere portata in deduzione oltre la soglia ordinaria sale a 2.650 € annui (pari esattamente alla metà del nuovo importo massimo di 5.300€).
- Nuovo tetto massimo assoluto: Sommando la deducibilità ordinaria e quella extra, un lavoratore potrà arrivare a dedurre fino a 7.950 € l'anno.

Nuovi scaglioni IRPEF 2026 - La Legge di bilancio 2026 conferma e rende strutturale la nuova articolazione delle aliquote IRPEF per il 2026. Si tratta di una misura di ampio respiro che va ben oltre la sola previdenza: ridefinendo la tassazione del reddito imponibile, questa riforma influenza direttamente il "netto" in busta.

Il nuovo assetto fiscale è così strutturato:

- 23% per i redditi fino a 28.000 €;

- 33% per i redditi compresi tra 28.000 € e 50.000 €;
- 43% per i redditi oltre i 50.000 €.

Prestazioni e flessibilità al pensionamento - La riforma introduce maggiore libertà nella gestione del montante accumulato al momento del pensionamento, rispondendo alla richiesta di maggiore liquidità da parte degli iscritti.

Cambia il rapporto tra la quota richiedibile in capitale e quella in rendita. Se si supera la soglia tecnica prevista, sarà possibile richiedere fino al 60% del montante in capitale (invece del precedente 50%), lasciando il restante 40% in rendita. Consulta la tabella soglie.

Vengono introdotte nuove modalità di riscossione al momento del pensionamento:

- La rendita a durata definita;
- I prelievi;
- L'erogazione frazionata.

La nuova "Rendita a Durata Definita" - Viene introdotta una nuova modalità di erogazione gestita direttamente dal Fondo Pensione (senza passare per compagnie assicurative esterne):

- **Calcolo dinamico:** Il montante viene diviso per la speranza di vita (coefficienti ISTAT). La rata viene ricalcolata e determinata di anno in anno secondo questo parametro;
- **Erogazione:** A differenza delle rendite "classiche" (quelle erogate fino ad ora). Questa prestazione viene pagata direttamente dal Fondo Pensione. Il capitale non smette mai di essere gestito e viene disinvestita solo la frazione che deve essere erogata;
- **Tutela ereditaria:** In caso di decesso dell'aderente, la prestazione non si estingue ma subentrano gli eredi;
- **Tassazione agevolata:** Si applica l'aliquota del 15%, che si riduce dello 0,30% per ogni anno di partecipazione oltre il quindicesimo, fino a un minimo del 9%.

I Prelievi - Questa opzione rappresenta una sorta di "riscossione delle rate non ancora richieste" e offre la massima flessibilità a chi vuole attingere al capitale in modo puntuale:

- **Limite di importo:** L'importo che si può richiedere non può superare la cifra che si sarebbe maturata scegliendo la Rendita a durata definita (sopra descritta).
- **Gestione:** Anche in questo caso l'erogazione è a cura del Fondo Pensione.
- **Successione:** In caso di morte, il capitale residuo può essere richiesto dagli eredi.

- Vantaggio fiscale: Gode della stessa tassazione di favore della rendita (aliquota 15%-9% in base all'anzianità di iscrizione).

Erogazione Frazionata - Per chi preferisce una dilazione diversa, è confermata l'erogazione frazionata richiedibile per un periodo non inferiore ai 5 anni, erogata direttamente dal Fondo.

Tassazione specifica: In questo caso la norma prevede un'aliquota di partenza del 20%, che può scendere fino al 15% (riduzione dello 0,25% ogni anno dopo il 15° anno di iscrizione).

Il "Silenzio Assenso" per il conferimento del TFR nei fondi pensione - La Legge di Bilancio 2026 punta decisamente sull'adesione automatica per allargare la base degli iscritti, distinguendo due casistiche.

Lavoratori di prima assunzione (da Luglio 2026)

Per chi inizia il suo primo rapporto di lavoro da luglio 2026, scatta l'adesione automatica. Il TFR maturando, insieme ai contributi di lavoratore e azienda, verrà conferito al fondo collettivo di riferimento (nel caso delle PMI dei nostri settori, a Fondapi).

Il meccanismo: Il lavoratore ha 60 giorni di tempo per fare una scelta diversa (aderire a un altro fondo o lasciare il TFR in azienda). Trascorso questo termine senza indicazioni, l'adesione diventa definitiva e, al massimo, sarà possibile solo cambiare il fondo pensione.

Lavoratori NON di prima assunzione

Per i neoassunti che hanno già una storia lavorativa pregressa, il datore di lavoro ha l'obbligo di informare il dipendente sul fondo di categoria.

- Se il neoassunto ha già un fondo pensione l'azienda dovrà versare i contributi su di esso (se compatibile con il CCNL)
- Se il neoassunto non ha ancora un fondo pensione si applica il meccanismo descritto per i lavoratori di prima assunzione.

In entrambi i casi la contribuzione decorre dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni.

Novità sul Fondo di Tesoreria INPS - Cambiano le regole per la destinazione del TFR inoptato (quello lasciato in azienda) verso il Fondo di Tesoreria dello Stato. L'obbligo di versamento al Fondo di Tesoreria, che storicamente riguardava le aziende con più di 50 dipendenti, viene esteso progressivamente:

- Biennio 2026-2027: Obbligo per aziende con almeno 60 dipendenti.

- Dal 2028: Obbligo per tutte le aziende con più di 50 dipendenti (soglia standard).
- Dal 2032: È previsto un ulteriore abbassamento della soglia a 40 dipendenti

Utile a determinare la presenza dell'obbligo o meno sarà il numero di dipendenti in forza nell'anno precedente.

Da metà gennaio Gestione deleghe più ampia

L'INPS, con il messaggio n. 104 del 12 gennaio 2026, ha reso noto che dal 15 gennaio 2026, la procedura Gestione Deleghe viene estesa ai soggetti qualificati come intermediari di cui alla legge 12/1979, la funzionalità per la gestione dei lavoratori autonomi e committenti iscritti alla Gestione separata, al fine di creare un punto unico di accesso per la gestione delle deleghe indirette.

Nella procedura "Gestione Deleghe" le deleghe attivate sono associate alla relativa posizione contributiva appositamente creata all'interno delle anagrafiche gestionali contributive relative al codice fiscale del soggetto interessato (Anagrafica Unica del Contribuente). Attualmente, invece, la delega è gestita all'interno del soggetto contribuente (sia essa persona fisica o giuridica).

L'intermediario deve accedere alla procedura di "Gestione Deleghe" nella sezione "Delega da Soggetto Contribuente" e inserire il codice fiscale del soggetto contribuente per il quale vuole acquisire la delega.

La delega indiretta totale è creata e attivata da un intermediario di cui alla legge n. 12/1979 su una posizione contributiva attiva nella Gestione separata censita su Anagrafica Unica del Contribuente (AUC) con tipologia "Committente". Si tratta di una "delega Totale" e, quindi, valida per tutti i lavoratori parasubordinati presenti nella posizione contributiva del committente.

Per delega parziale si intende una delega attiva per un numero limitato di lavoratori parasubordinati. Per la creazione di tale delega, l'intermediario di cui alla legge n. 12/1979 deve accedere alla procedura di "Gestione Deleghe" nella sezione "Delega da Soggetto Contribuente" e inserire il codice fiscale del soggetto contribuente per il quale vuole acquisire la delega. L'applicazione mostra l'elenco con tutte le posizioni contributive relative al soggetto contribuente con le gestioni di appartenenza.

L'intermediario può in seguito aggiungere o rimuovere i lavoratori parasubordinati interessati dalla delega parziale.

Ogni variazione inerente alla delega è comunicata al rappresentante legale del committente o al titolare della posizione contributiva tramite posta elettronica certificata od ordinaria.

Le deleghe di competenza dell'intermediario di cui alla legge n. 12/1979 possono essere revocate, accedendo alla sezione "Dettagli Delega/Subdelega", senza limiti di tempo, selezionando quella di interesse e selezionando l'opzione "revoca".

Non è possibile modificare una delega attiva. Nel caso in cui sia necessario apportare delle modifiche, occorre procedere prima alla revoca della delega e successivamente alla creazione di una nuova.

Ogni intermediario di cui alla legge n. 12/1979 può delegare uno o più dipendenti del suo ufficio per la gestione degli adempimenti.

Ogni dipendente dell'intermediario ha la delega attiva per tutte le posizioni relative all'intermediario di cui alla legge n. 12/1979 e può solamente consultare e operare sui servizi delle posizioni contributive in delega al suo intermediario.

L'INPS rende noto che con successivi messaggi saranno comunicate le implementazioni procedurali che consentiranno l'accesso alla procedura "Gestione deleghe" alle seguenti categorie: tributaristi e associazioni di categoria.

Riguardo ai tributaristi, il processo di creazione e attivazione della delega è simile a quello sopra descritto per gli intermediari di cui alla legge n. 12/1979. A differenza di questi ultimi, tuttavia, tali soggetti non possono acquisire deleghe e gestire posizioni relative alle seguenti gestioni: aziende con dipendenti, aziende agricole e dipendenti pubblici.

Dal 2026 al via il nuovo iperammortamento

I commi 427-463 dell'art.1 della Legge n.199/2026 prevedono un nuovo iperammortamento per il periodo 1° gennaio 2026 – 30 settembre 2028, volto a sostenere gli investimenti in beni strumentali nuovi funzionali alla trasformazione tecnologica e digitale delle imprese.

L'agevolazione, destinata a sostituire i precedenti crediti d'imposta Transizione 4.0 e Transizione 5.0 e che consiste in una maggiorazione del costo di acquisto dei beni, che si traduce nella determinazione di maggiori quote di ammortamento o canoni di leasing, con rilevanza ai fini IRPEF/IRES, non opera in modo automatico ma richiede il rispetto puntuale di una procedura articolata, scandita da fasi obbligatorie e da un set documentale stringente.

La maggiorazione del costo di acquisizione è differenziata in base all'importo dell'investimento, secondo i seguenti scaglioni:

- Fino a 2.500.000 euro – 180%
- Da 2.500.000 a 10.000.000 euro – 100%
- Da 10.000.000 a 20.000.000 euro – 50%

Per gli investimenti in leasing, rileva il costo sostenuto dal locatore per l'acquisto dei beni.

La spettanza dell'agevolazione è subordinata al rispetto delle normative sulla sicurezza nei luoghi di lavoro applicabili in ciascun settore e al corretto adempimento degli obblighi di versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a favore dei lavoratori.

Gli investimenti agevolabili devono riguardare beni strumentali nuovi (materiali e immateriali) rientranti negli elenchi di cui agli allegati IV e V alla legge di bilancio 2026, che hanno sostituito i precedenti allegati A e B.

Per i beni materiali inclusi nell'allegato IV, con l'esclusione di specifiche fattispecie previste dalla normativa, l'impresa deve dotarsi di un certificato di origine rilasciato dalla Camera di commercio o di una dichiarazione del produttore che attesti che il bene è stato integralmente ottenuto oppure ha subito l'ultima trasformazione sostanziale nel territorio dell'Unione europea.

Per i beni immateriali inclusi nell'allegato V è richiesta una dichiarazione resa dal produttore o dal licenziante che attesti l'origine del software. La dichiarazione deve indicare le sedi in cui è stato effettuato lo sviluppo sostanziale, inteso come ideazione dell'architettura, scrittura del codice sorgente, attività di testing e debugging.

Gli investimenti possono anche riguardare beni strumentali materiali nuovi finalizzati all'autoproduzione di energia da fonti rinnovabili destinata all'autoconsumo (anche a distanza), inclusi gli impianti per lo stoccaggio dell'energia prodotta.

Per l'energia solare, sono ammissibili esclusivamente gli impianti con moduli fotovoltaici prodotti nell'UE con specifici requisiti di efficienza.

Per accedere al beneficio del nuovo iper-ammortamento, le imprese presentano, in via telematica, apposite comunicazioni e certificazioni riguardanti gli investimenti agevolabili. La trasmissione telematica è effettuata tramite una piattaforma sviluppata dal Gestore dei Servizi Energetici S.p.A. (c.d. "GSE") ed utilizzando dei modelli standardizzati messi a disposizione da quest'ultimo.

La Legge di Bilancio 2026 prevede anche che l'iperammortamento è cumulabile con ulteriori agevolazioni finanziate con risorse nazionali ed europee che hanno ad oggetto i medesimi costi, a condizione che il sostegno non copra le medesime quote di costo dei singoli investimenti del progetto di innovazione e non porti altresì al superamento del costo sostenuto.

Invece, non è possibile applicare il nuovo regime con riguardo agli investimenti che beneficiano del credito d'imposta per investimenti in beni strumentali nuovi, effettuati dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025, ovvero entro il 30 giugno 2026 (a condizione che entro la data del 31 dicembre 2025 il relativo ordine risulti accettato dal venditore e risulti pagato, a titolo di acconto, almeno il 20 per cento del costo).

Se nel corso del periodo di fruizione della maggiorazione del costo si verifica il realizzo a titolo oneroso del bene oggetto dell'agevolazione oppure il bene viene destinato a strutture produttive ubicate all'estero (anche se appartenenti allo stesso soggetto), non viene meno la fruizione delle quote residue del beneficio originariamente determinate. Tuttavia, è necessario che, in tali circostanze, l'impresa provveda, nello stesso periodo d'imposta del realizzo, alla sostituzione del bene originario con un bene materiale strumentale avente caratteristiche tecnologiche analoghe o superiori. Si precisa ulteriormente che laddove il costo di acquisizione dell'investimento sostitutivo sia inferiore al costo di acquisizione del bene sostituito, la fruizione del beneficio prosegue per le quote residue fino a concorrenza del costo del nuovo investimento.

Per l'operatività la Legge di Bilancio 2026 ha incaricato il Ministero del made in Italy che dovrà fornire le istruzioni con proprio decreto.

A tal proposito si ricorda che il citato Ministero, il 5 gennaio u.s., ha adottato la bozza del decreto e lo ha trasmesso al Ministero delle finanze ai fini dell'acquisizione delle indicazioni di concerto con tale Dicastero.

Tra le principali novità contenute, si evidenzia che alle tre fasi obbligatorie della procedura, che comprendono la comunicazione preventiva, la comunicazione di conferma e la comunicazione di completamento degli investimenti, si affianca la perizia tecnica destinata a comprovare l'interconnessione dei beni al sistema aziendale, che deve essere rilasciata da un professionista abilitato, ingegnere o, per il settore agricolo, perito agrario o agronomo.

Tassazione delle competenze di fine rapporto per residente all'estero

L'Agenzia delle entrate, con la Risposta all'interpello n. 1 del 12 gennaio 2026, ha precisato che le somme corrisposte a un lavoratore non residente in Italia, a titolo di indennità sostitutiva del preavviso e a titolo di indennità per cessazione del rapporto di lavoro e del distacco da società estera, priva di stabile organizzazione sul territorio nazionale, non sono imponibili nel nostro Paese.

Nel caso sottoposto all'attenzione dell'Agenzia delle entrate, una società italiana aveva assunto un dirigente inviato in distacco presso una consociata finlandese. Il dirigente ha trasferito la residenza fiscale in Finlandia, dove ha prestato attività lavorativa, fino a quando la società italiana lo ha licenziato per soppressione della posizione.

Il dirigente ha impugnato l'atto di recesso contestando l'anticipata cessazione del distacco presso la società finlandese. Per risolvere la controversia, è stato proposto un accordo di conciliazione, sottoscritto dal dirigente, in cui la società italiana si impegnava a corrispondere un certo importo per l'attività svolta in Italia, mentre una somma era erogata dalla società finlandese per l'attività svolta in Finlandia (a titolo di indennità del preavviso). Quest'ultima, inoltre, si impegnava a corrispondere un certo importo quale corrispettivo per la cessazione del rapporto di lavoro e del distacco.

La società italiana si è rivolta all'Agenzia delle entrate al fine di aver conferma che la ritenuta alla fonte (art. 23 DPR 600/1973) debba essere applicata solo sulla somma dalla stessa corrisposta e non anche sull'importo erogato dalla società finlandese.

L'Agenzia delle entrate richiama gli artt. 17, 19 e 23 del TUIR in base ai quali le indennità e le somme una tantum percepite alla cessazione del rapporto di lavoro, comprese le indennità sostitutive del preavviso, sono soggette a tassazione separata se considerate redditi prodotti nel territorio dello Stato. Per i soggetti non residenti, tali redditi sono imponibili in Italia solo se corrisposti da soggetti residenti o da stabili organizzazioni in Italia.

Dal combinato disposto delle citate norme, risulta imponibile in Italia solo la quota di indennità sostitutiva di preavviso corrisposta dalla società italiana, in quanto riferita al periodo di lavoro svolto in Italia. Su tale importo la società italiana, in qualità di sostituto d'imposta, deve operare la ritenuta a titolo di acconto IRPEF.

Non sono invece imponibili in Italia le somme erogate dalla società finlandese sia a titolo di indennità di preavviso che a titolo di indennità di cessazione del rapporto di lavoro e del distacco, poiché la società estera non è residente in Italia né possiede una stabile organizzazione.

Secondo l'Agenzia delle entrate deve essere tenuto conto anche della Convenzione contro le doppie imposizioni tra Italia e Finlandia, che prevale sulla normativa interna.

Detta convenzione, conforme al Modello OCSE, non regola specificamente le indennità di fine rapporto, con la conseguenza che tali emolumenti devono essere ricondotti all'art. 15 dello stesso Modello OCSE, secondo cui ogni remunerazione corrisposta a seguito della cessazione di un rapporto di impiego per il lavoro svolto prima dell'interruzione si considera derivante dallo Stato in cui l'attività è stata esercitata.

Pertanto, anche in base alla Convenzione, la quota di indennità sostitutiva del preavviso riferita al lavoro svolto in Italia deve essere correttamente assoggettata a imposizione in Italia mediante ritenuta alla fonte.

Studenti assicurati anche nei percorsi scuola lavoro

L'INAIL, con la circolare n. 1 del 9 gennaio 2026, ha reso noto che è coperto dall'assicurazione non soltanto l'infortunio occorso allo studente nel tragitto casa-scuola, ma anche quello verso l'azienda quando è impegnato nel percorso scuola - lavoro.

Com'è noto il DL 90/2025 (L. 109/2025), modificando il DL 48/2023 (L. 85/2023), ha reso strutturale, a partire dall'anno scolastico e accademico 2025/2026, l'estensione della tutela assicurativa per studenti e personale del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore, relativamente alle attività di insegnamento e apprendimento.

È stata così superata la precedente limitazione che, fino al 2022/2023, restringeva la tutela alle sole attività tecnico-scientifiche, esercitazioni pratiche e all'uso non occasionale di macchine elettriche o elettroniche.

Successivamente, il DL 159/2025 (L. 198/2025) ha chiarito, con una norma di interpretazione autentica, che la tutela assicurativa comprende anche gli infortuni in itinere, cioè quelli avvenuti nel tragitto tra l'abitazione (o domicilio) dello studente e i luoghi di svolgimento dei percorsi di formazione scuola-lavoro, e viceversa.

La copertura assicurativa riguarda tutto il personale coinvolto nelle attività di insegnamento, inclusi il personale scolastico, i docenti, il personale tecnico-amministrativo, gli esperti esterni, gli assistenti, i ricercatori, gli assegnisti e gli istruttori.

Sono quindi assicurati anche i professori e i ricercatori (compresi quelli a tempo determinato), i docenti a contratto e i titolari di assegni o contratti di ricerca, precedentemente esclusi per i rischi non legati alle attività pratiche o tecnico-scientifiche.

L'INAIL, riguardo al personale accademico, precisa che rientrano nella tutela Inail anche le attività di docenza svolte sulla base di contratti di lavoro subordinato (come contratti e incarichi di ricerca), ai sensi della legge n. 240/2010.

La tutela assicurativa Inail per il personale scolastico e formativo copre tutti gli eventi lesivi avvenuti per finalità lavorative, compreso l'infortunio in itinere, anche se non direttamente collegati al rischio specifico dell'attività svolta, con il solo limite del rischio elettivo (ossia quel comportamento volontario e arbitrario della persona che subisce l'infortunio).

Ne deriva che la copertura riguarda gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali verificatisi nei luoghi delle attività didattiche e laboratoriali e nelle loro pertinenze, nonché durante tutte le attività interne ed esterne (come viaggi di istruzione, uscite didattiche, visite e missioni), senza limiti di orario, purché organizzate e autorizzate dalle istituzioni scolastiche e formative, incluse le attività complementari e accessorie all'insegnamento.

Per quanto riguarda gli alunni e gli studenti, la copertura assicurativa si applica a tutti i livelli, dalla scuola dell'infanzia all'università, includendo il sistema nazionale di istruzione e formazione, le scuole non paritarie, la formazione terziaria professionalizzante e la formazione superiore.

Secondo l'INAIL sono tutelati anche gli infortuni avvenuti in mensa, durante le attività ricreative e sportive e i tirocini curricolari.

Come ricordato sopra, l'art.7 del DL 159/2025 ha chiarito, con norma di interpretazione autentica, che la tutela assicurativa Inail prevista per i percorsi di formazione scuola-lavoro si applica anche agli infortuni in itinere occorsi nel tragitto tra l'abitazione (o altro domicilio dello studente) e il luogo di svolgimento del percorso, e viceversa.

La copertura comprende quindi non solo gli spostamenti tra scuola e sede dell'esperienza lavorativa, ma anche quelli diretti da casa al luogo della formazione scuola-lavoro.

Essendo una norma con effetto retroattivo, la tutela si estende agli eventi verificatisi non solo dal 2025/2026, ma anche negli anni scolastici 2023/2024 e 2024/2025, a partire dall'introduzione della copertura assicurativa prevista dall'articolo 18 del DL 48/2023.

Inoltre, sottolinea l'INAIL, gli infortuni rientrano nei termini di prescrizione triennale previsti dall'art. 112, c. 1 DPR 1124/1965. Di conseguenza, le strutture territoriali Inail sono tenute a riesaminare i casi precedentemente respinti, inclusi quelli oggetto di opposizione già definita negativamente.

In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, l'Inail eroga prestazioni economiche, sanitarie, sociosanitarie e integrative previste dalla normativa vigente.

Per alunni e studenti non è prevista l'indennità per inabilità temporanea assoluta, poiché sostitutiva della retribuzione, salvo il caso di studenti lavoratori; restano invece garantite le prestazioni sanitarie, anche dopo la guarigione clinica, se necessarie al completo recupero psico-fisico.

Le scuole e gli istituti statali rientrano nella cosiddetta gestione per conto dello Stato, che si applica a tutto il personale con contratto di lavoro subordinato e agli studenti, comprese università statali e istituzioni AFAM.

Sono escluse da tale gestione le collaborazioni coordinate e continuative, per le quali si applica l'assicurazione ordinaria con premio calcolato sul compenso percepito, entro i limiti previsti dalla normativa Inail.

Per gli allievi degli Istituti Tecnici Superiori che svolgono attività formative, tirocini o stage, l'assicurazione Inail avviene tramite premio ordinario, secondo lo stesso regime previsto per i corsi di formazione professionale. Il premio è calcolato con un tasso medio del 14,21 per mille sulla retribuzione convenzionale, rapportata ai giorni di presenza.

Infine, per le scuole e istituti non statali, l'assicurazione degli alunni e studenti è attuata mediante un premio speciale unitario annuale. A seguito dell'estensione della tutela all'attività di apprendimento, il premio è stato fissato in 9,87 euro per studente, più un'addizionale dell'1%, ed è soggetto a rivalutazione annuale.

Per gli importi aggiornati l'INAIL rinvia alla circolare n. 48/2025.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec datamanagementhrm@legalmail.it

lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Piazza Mino Zucchetti, 1 Lodi, 26900



info@lavorofacile.it
0371 941332



www.lavorofacile.it

