

☑ DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO  
NR. 4 DEL 26 GENNAIO 2026

lavoro **facile**.it  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

## INDICE

<b>NEWS IN MATERIA DI LAVORO</b>	<b>3</b>
<i>ExtraUE: AUU anche con il permesso per attesa occupazione</i>	3
<i>ExtraUE: più semplice ottenere il permesso unico</i>	3
<i>Spettacolo: entro il 30 aprile la domanda di discontinuità</i>	4
<i>Imponibile l'auto ad uso promiscuo oltre il fringe benefit</i>	4
<i>Autoliquidazione: applicazione provvisoria dei tassi di oscillazione</i>	6
<i>Compensi al musicista come redditi assimilati a quelli di lavoro autonomo</i>	7
<i>Entro fine aprile la domanda per la Rottamazione quinquies</i>	8
<i>Regime impatriati anche per i lavoratori frontalieri</i>	9
<i>Modificata la definizione di frontaliere svizzero</i>	10
<i>Niente somma esente in assenza totale di giorni lavorati</i>	10
<i>Il mercato del coaching supera i 100 miliardi di dollari: cresce l'investimento delle aziende nello sviluppo della leadership</i>	11
<b>APPROFONDIMENTI</b>	<b>13</b>
<i>La denuncia disabili 2026</i>	13
<i>ExtraUE: aumenta il costo per il rimpatrio</i>	14
<i>Accomodamenti ragionevoli anche per i malati oncologici</i>	16
<i>Marittimi: determinazione del periodo svolto all'estero</i>	17
<i>Stock option tassate in Italia anche se maturate all'estero</i>	18
<i>L'importanza dell'Innovation Management nella gestione delle risorse umane</i>	20

## NEWS IN MATERIA DI LAVORO

### ExtraUE: AUU anche con il permesso per attesa occupazione

L'INPS, con il messaggio n. 205 del 22 gennaio 2026, conformandosi all'orientamento giurisprudenziale, ha reso noto che possono fruire dell'Assegno Unico e universale per i figli a carico e del bonus asili nido anche i soggetti extracomunitari titolari di un permesso di soggiorno per attesa occupazione previsto dall'art. 22, c. 11 del TU immigrazione.

L'intervento dell'Istituto previdenziale fa seguito alle numerose sentenze dei giudici di merito (Tribunale di Trento sent. n. 121/2023 confermata dalla Corte d'appello di Trento sent. n. 9/2025, Tribunale di Torino sent. n. 2359/2025, Tribunale di Monza sent. n. 1230/2025) che hanno accolto i ricorsi avverso i rigetti dell'INPS alle istanze volte ad ottenere l'AUU per figli a carico e il Bonus asilo nido, confermando l'equiparazione tra il permesso di soggiorno per attesa occupazione e il permesso unico di lavoro quale titolo idoneo a soddisfare il requisito soggettivo per la richiesta delle citate prestazioni.

Pertanto, fermo restando il possesso da parte del richiedente di tutti gli altri requisiti previsti dalla vigente disciplina normativa, le nuove domande di AUU e di Bonus asilo nido presentate dai titolari di permesso di soggiorno per attesa occupazione devono essere accolte avendo cura di comunicare che la liquidazione della prestazione è effettuata con riserva di ripetizione a seguito dell'evoluzione giurisprudenziale o normativa in materia.

### ExtraUE: più semplice ottenere il permesso unico

Il Consiglio dei ministri, nella seduta n. 156 del 20 Gennaio 2026, ha approvato, in esame preliminare, un decreto legislativo di attuazione della direttiva (UE) 2024/1233 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 aprile 2024, relativa a una procedura unica di domanda per il rilascio di un permesso unico che consente ai cittadini di Paesi terzi di soggiornare e lavorare nel territorio di uno Stato membro e a un insieme comune di diritti per i lavoratori di paesi terzi che soggiornano regolarmente in uno stato membro.

Nel dettaglio il decreto semplifica radicalmente l'iter amministrativo per la domanda di permesso unico, riducendo a 90 giorni il termine massimo per la conclusione della procedura di rilascio, salvo casi eccezionali.

Tra le principali novità, viene introdotto un obbligo di trasparenza per il datore di lavoro, che dovrà informare tempestivamente il lavoratore straniero su ogni comunicazione relativa al nulla osta.

Inoltre, il provvedimento garantisce maggiore flessibilità nel mercato del lavoro: lo straniero titolare di permesso unico potrà cambiare datore di lavoro durante il periodo di validità del titolo, previa notifica alle autorità competenti.

In caso di disoccupazione, il permesso non verrà revocato, permettendo al lavoratore di rimanere nel territorio nazionale per un periodo minimo di tre mesi per cercare una nuova occupazione, rafforzando così le tutele contro lo sfruttamento lavorativo e favorendo l'integrazione regolare.

## **Spettacolo: entro il 30 aprile la domanda di discontinuità**

L'INPS, con il messaggio n. 154 del 16 gennaio 2026, ha reso noto che i lavoratori dello spettacolo che intendono fruire dell'indennità di discontinuità, devono presentare la domanda, relativa al 2025, dal 19 gennaio al 30 aprile 2026.

Il Messaggio ricorda che la Legge di Bilancio 2026 ha modificato le condizioni di accesso al trattamento di sostegno al reddito legato alla natura discontinua delle prestazioni lavorative nel settore dello spettacolo.

In particolare, è previsto un limite di reddito IRPEF pari a 35.000 euro nell'anno precedente alla domanda.

Inoltre, per gli attori cinematografici e audiovisivi, il requisito contributivo delle 51 giornate può essere soddisfatto anche con 15 giornate nell'anno precedente oppure con 30 giornate complessive nei due anni precedenti la domanda.

Per potere accedere al servizio è necessario autenticarsi con la propria identità digitale oppure, in alternativa, avvalersi del Contact Center Multicanale.

È anche possibile presentare domanda per il tramite dei servizi offerti dagli Istituti di patronato.

## **Imponibile l'auto ad uso promiscuo oltre il fringe benefit**

L'Agenzia delle entrate, con la Risposta all'interpello n. 14 del 21 gennaio 2026, ha precisato che il costo dell'auto ad uso promiscuo, eccedente il valore convenzionale del fringe benefit determinato dall'art. 51, c. 4 del TUIR, concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

Nel caso sottoposto alla valutazione dell'Agenzia delle entrate, una società ha intenzione di adottare una nuova car policy per assegnare le auto ad uso promiscuo ai collaboratori ricoprenti posizioni manageriali, che prevede che il collaboratore sostenga l'intero costo dell'auto.

In particolare, chi aderisce al progetto accetta che la sua retribuzione variabile sia determinata considerando anche il costo corrispondente all'onere sostenuto annualmente dall'azienda per permettere al collaboratore di utilizzare l'auto in uso promiscuo da lui scelta.

Quindi, il collaboratore contribuirà al costo del noleggio non solo con la trattenuta mensile per l'uso promiscuo del mezzo nella misura del 100% del valore convenzionale del fringe benefit determinato ai sensi dell'art. 51, c. 4, lett. a) del TUIR, ma accetterà di sostenere anche il residuo onere economico (quello che eccede il fringe benefit) sostenuto dall'azienda.

Secondo la società istante l'importo pagato dal lavoratore, eccedente il valore convenzionale del fringe benefit, non deve concorrere alla formazione del reddito di lavoro dipendente (quindi deve essere sottratto dal lordo).

L'Agenzia delle entrate invece la pensa diversamente.

Prima di tutto richiama la circolare del Ministero delle finanze n. 326/1997 dove è stato chiarito che, se il dipendente corrisponde delle somme (con il metodo del versamento o della trattenuta) nello stesso periodo d'imposta, per la possibilità di utilizzare il veicolo in modo promiscuo che il datore di lavoro gli ha concesso, tali somme devono essere sottratte dal valore del veicolo stabilito presuntivamente dal legislatore.

Ne deriva che, l'art. 51, c. 4, lett. a) del TUIR, nella parte in cui prevede che il valore dei veicoli concessi ad uso promiscuo è assoggettato a tassazione «al netto delle somme eventualmente trattenute al dipendente», deve intendersi riferita, come si evince dalla citata circolare n. 326 del 1997, non a tutte le somme trattenute al lavoratore o versate dallo stesso, a vario titolo, in relazione al veicolo assegnato, ma solo a quelle eventualmente richieste dal datore per l'uso a fini personali del veicolo stesso, determinate sulla base delle tabelle ACI.

Pertanto, secondo l'Agenzia delle entrate, le ulteriori somme corrisposte dal dipendente a copertura del restante onere sostenuto dalla Società (ossia la differenza tra il costo totale sostenuto dalla Società pari al canone annuo del noleggio e l'importo corrisposto tramite trattenuta mensile dal collaboratore corrispondente al valore convenzionale del fringe benefit) devono essere trattenute dall'importo "netto" della retribuzione variabile,

in quanto il valore del fringe benefit eccedente il valore determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 51 del TUIR, concorre alla formazione del reddito complessivo.

## **Autoliquidazione: applicazione provvisoria dei tassi di oscillazione**

L'INAIL, con la circolare n. 3 del 20 gennaio 2026, ha fornito le indicazioni operative in merito all'applicazione in via provvisoria delle aliquote di oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico applicabili per l'anno 2026 con l'autoliquidazione 2025/2026.

L'intervento dell'Istituto assicurativo fa seguito al DL n. 159/2025 (L. 198/2025) che ha autorizzato l'INAIL a effettuare la revisione delle aliquote di oscillazione in bonus per andamento infortunistico, al fine di incentivare la riduzione degli infortuni sui luoghi di lavoro e di premiare i datori di lavoro virtuosi, nel rispetto dell'equilibrio della gestione tariffaria, demandando la relativa attuazione ad un decreto interministeriale.

Considerati gli stringenti tempi tecnici che hanno imposto l'immediato avvio delle necessarie lavorazioni amministrativo-procedurali per l'autoliquidazione 2025/2026, al fine di non penalizzare le aziende che potrebbero beneficiare di una riduzione del premio, già a partire da febbraio 2026, per effetto delle nuove aliquote di oscillazione del tasso per andamento infortunistico, l'INAIL con la delibera 10 novembre 2025, n. 17, poi ratificata dalla delibera del 19 novembre 2025, n. 186, ha autorizzato l'applicazione in via provvisoria delle nuove aliquote nelle more del perfezionamento del provvedimento attuativo.

L'Istituto assicurativo precisa che l'aliquota di oscillazione in riduzione di cui ai commi 8 e 9 dell'articolo 20, nei casi di non significatività della posizione assicurativa territoriale (PAT), è stata fissata nella misura fissa del 13% (anziché del 5%).

Restano invariate le aliquote in incremento del tasso medio di tariffa in caso di andamento infortunistico sfavorevole ("Malus"), previste dalla Tabella B del citato articolo 20.

Per quanto riguarda i parametri del sistema di oscillazione per andamento infortunistico, con la delibera Inail del 16 settembre 2024, n. 99 sono stati confermati per il triennio 2025/2027 i valori degli Indici di Sinistrosità Medi (ISM) per voce di tariffa di ciascuna gestione tariffaria, il valore delle Giornate Lavorative Equivalenti per Grado (GLEG) e il livello del limite minimo di significatività per ogni voce di tariffa di ciascuna gestione tariffaria, nella misura già determinata per il triennio 2022/2024.

Le nuove aliquote di oscillazione in bonus per andamento infortunistico di cui alla delibera Inail del 21 luglio 2025, n. 146 sono applicate in via provvisoria come stabilito

dalla delibera del Presidente Inail 10 novembre 2025, n. 17 con espressa riserva di richiedere i maggiori premi dovuti:

- in caso di mancata adozione del decreto interministeriale ovvero di diversa riformulazione da parte dello stesso decreto della proposta dell'Inail;
- nel caso in cui il soggetto assicurante abbia riportato negli ultimi due anni sentenze definitive di condanna per violazioni gravi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, secondo le modalità di attuazione che saranno stabilite con il decreto interministeriale.

## **Compensi al musicista come redditi assimilati a quelli di lavoro autonomo**

L'Agenzia delle entrate, con la Risposta all'interpello n. 13 del 20 gennaio 2026, ha confermato che i compensi spettanti a un artista musicale, anche se incassati dalla Società tramite mandato all'incasso, sono considerati redditi assimilati a quelli di lavoro autonomo ai sensi dell'articolo 53, comma 2, lettera b), del TUIR e quindi tassati secondo il principio di cassa, perché derivano dallo sfruttamento economico dell'opera da parte dell'autore, il quale mantiene la piena titolarità dei diritti d'autore.

Nel caso in esame, un artista operante nel settore musicale, ha chiesto all'Agenzia delle entrate il corretto trattamento fiscale delle somme ricevute a titolo di provvista e dei proventi futuri derivanti corrisposti dalla SIAE, dalle altre collecting societies, dagli editori e sub-editori o dai coeditori dall'utilizzo economico delle opere.

L'Agenzia delle entrate ha richiamato la risposta n. 325/2023, riguardante i proventi derivanti dallo sfruttamento economico di diritti musicali da parte della S.I.A.E., con la quale è stato precisato che, quando tali proventi vengono incassati da un soggetto terzo (ad esempio una società che riceve il flusso finanziario per conto dell'autore), non muta la natura fiscale del reddito. L'autore mantiene la titolarità del diritto d'autore e resta soggetto a imposizione secondo la tipologia di reddito rilevante. La società intermediaria ha un mero diritto all'incasso, senza incidere sulla qualificazione reddituale dei proventi.

Ne deriva che i compensi percepiti dall'autore per la cessione o concessione in uso di opere dell'ingegno rientrano tra i redditi assimilati di lavoro autonomo (art. 54-octies TUIR), purché non derivino dall'esercizio abituale di un'attività artistica, nel qual caso si configurano come reddito di lavoro autonomo ai sensi dell'art. 53 TUIR.

La cessione dei proventi a soggetti terzi non influisce sulla qualificazione del reddito, purché l'autore conservi la titolarità dei diritti d'autore.

Quindi i compensi incassati da terzi per conto dell'autore costituiscono redditi assimilati a quelli di lavoro autonomo e sono tassati secondo il principio di cassa.

Infine, se i compensi sono corrisposti da soggetti sostituti d'imposta, devono essere sottoposti alla ritenuta alla fonte a titolo di acconto IRPEF (art. 25 DPR n. 600/1973).

## **Entro fine aprile la domanda per la Rottamazione quinquies**

L'Agenzia delle entrate-riscossione ha ricordato che i soggetti che intendono aderire alla c.d. Rottamazione-quinquies, prevista dalla Legge n. 199/2025, devono presentare apposita domanda di adesione, esclusivamente in via telematica, entro il 30 aprile 2026.

Ci sono a disposizione due modalità alternative per presentare la domanda di adesione.

Online in area riservata, compilando il form e selezionando le cartelle di pagamento e/o avvisi di addebito dell'INPS che si intende inserire nella domanda di adesione direttamente dall'area riservata.

Online in area pubblica, compilando il form e allegando la documentazione di riconoscimento - pdf. In questo caso è necessario specificare l'indirizzo e-mail (non PEC) per avere la ricevuta della domanda di adesione (R-DA-2026).

Se si presenta la domanda in area riservata, il servizio propone esclusivamente i carichi "definibili", mentre, se si presenta la domanda in area pubblica, si potrà inserire i soli documenti (cartelle di pagamento e/o avvisi di addebito dell'INPS) che contengono almeno un carico rientrante nell'ambito applicativo della Rottamazione-quinquies e quindi "definibile".

L'intermediario fiscale potrà compilare la domanda per i suoi assistiti direttamente dall'area riservata EquiPro.

Se si intende aderire alla Rottamazione-quinquies per un singolo carico contenuto nella cartella e non per tutta la cartella, è possibile indicare anche il riferimento del singolo carico.

Dopo aver presentato la domanda in area privata, si riceverà una e-mail di presa in carico con allegata la ricevuta di presentazione della domanda di adesione (R-DA-2026).

Invece, in caso di presentazione della domanda in area pubblica, si riceverà una prima e-mail all'indirizzo che hai indicato, con un link da convalidare entro le successive 72 ore.

Decorso tale termine, il link non sarà più valido e la richiesta sarà automaticamente annullata.

Dopo la convalida della richiesta, una seconda e-mail indicherà la presa in carico, con il numero identificativo della pratica e il riepilogo dei dati inseriti;

Infine, se la documentazione allegata è corretta, verrà inviata una terza e-mail con il link per scaricare, entro i successivi 5 giorni (120 ore dal ricevimento del link), la ricevuta di presentazione della domanda di adesione (R-DA-2026). Decorso tale termine, non sarà più possibile effettuare il download e sarà necessario procedere con una nuova richiesta.

## **Regime impatriati anche per i lavoratori frontalieri**

L'Agenzia delle entrate, con la Risposta all'interpello n. 12 del 20 gennaio 2026, ha ribadito che può fruire del regime agevolativo riconosciuto ai c.d. lavoratori rimpatriati, anche al dipendente che ha prestato attività lavorativa come frontaliere durante il periodo in cui è stato fiscalmente residente all'estero.

L'Istante ha chiesto anche all'Agenzia delle entrate di pronunciarsi sulla sussistenza del requisito dell'elevata qualificazione o specializzazione che legittima la fruizione del regime agevolato di cui all'art. 5 del Dlg 209/2023, ma l'amministrazione fiscale ha risposto che non possono essere oggetto d'interpello gli accertamenti esclusivamente di tipo tecnico.

Invece, in merito alla possibilità di applicare al rientro in Italia il nuovo regime al reddito di lavoro che verrà prodotto alle dipendenze dello stesso datore di lavoro per il quale l'istante aveva lavorato come "frontaliere" durante il periodo in cui è stato fiscalmente residente all'estero, l'Agenzia delle entrate rileva che il citato articolo 5 del decreto legislativo n. 209 del 2023 non pone condizioni riguardo al luogo dove l'attività lavorativa deve essere svolta durante il periodo di residenza all'estero che precede il rientro in Italia.

Poiché ne caso in esame l'Istante dichiara di essersi trasferito all'estero e di voler rientrare in Italia per lavorare alle dipendenze dello stesso datore di lavoro per cui aveva lavorato all'estero, coincidente altresì con il datore di lavoro per cui era stato impiegato in Italia prima dell'espatrio, in presenza di tutti i requisiti normativamente previsti dalla norma agevolativa, potrà trovare applicazione il nuovo regime al reddito di lavoro dipendente derivante dall'attività lavorativa svolta in Italia, risultando integrato il requisito del periodo minimo di pregressa residenza all'estero, in tal caso, pari a sette periodi d'imposta.

## Modificata la definizione di frontaliere svizzero

Sulla GU n. 14/2026 è stata pubblicata la Legge 29 dicembre 2025 n. 217 che, ratificando e dando esecuzione al Protocollo di modifica dell'Accordo tra la Repubblica italiana e la Confederazione Svizzera relativo all'imposizione dei lavoratori frontalieri, ne modifica la definizione.

Più precisamente, un lavoratore rimane frontaliere anche se non rientra quotidianamente al proprio domicilio nello Stato di residenza, per motivi professionali, per un massimo di 45 giorni in un anno civile. I giorni di ferie e di malattia non sono conteggiati in questo limite. Resta salva, comunque, la possibilità per le autorità competenti di decidere diversamente.

Inoltre, si prevede che il lavoratore frontaliere possa svolgere al massimo il 25% della sua attività di lavoro dipendente in modalità di telelavoro presso il proprio domicilio nello Stato di residenza nel corso di un anno civile, senza che ciò comporti alcuna modifica dello status di lavoratore frontaliere. Tale facoltà vale per tutti i lavoratori frontalieri, inclusi coloro che beneficiano del regime transitorio.

Il protocollo prevede anche che non intervenendo alcuna modifica dello status di lavoratore frontaliere, i salari, gli stipendi e le altre remunerazioni analoghe ricevute da detti lavoratori e pagate da un datore di lavoro quale corrispettivo di un'attività di lavoro dipendente, svolta in modalità di telelavoro presso il proprio domicilio nello Stato di residenza, fino a un massimo del 25% del tempo di lavoro, sono considerati, ai fini dell'imposizione, quali giorni di lavoro svolti nell'altro Stato contraente presso il datore di lavoro.

Le suddette disposizioni si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2024.

In ogni caso il Protocollo entrerà in vigore alla data di ricezione dell'ultima delle notifiche con le quali i due Stati contraenti vicendevolmente si saranno comunicati formalmente, per via diplomatica, che sono adempiuti i presupposti legali interni necessari.

## Niente somma esente in assenza totale di giorni lavorati

L'Agenzia delle entrate, con la Risposta all'interpello n. 7 del 16 gennaio 2026, ha precisato che in caso di assenza totale di giorni lavorati nell'anno 2025, qualora siano erogati solo arretrati contrattuali o competenze accessorie non correlate alla presenza in servizio, non spetta la somma esente riconosciuta dall'art. 1, cc. 4 e 5 della Legge di Bilancio 2025 a coloro che hanno redditi di lavoro dipendente inferiori a 20.000 euro.

Nel caso in esame all'Agenzia delle entrate è stato chiesto come individuare i giorni di lavoro dipendente da considerare per il calcolo del reddito annuale teorico, nel caso in cui il lavoratore, pur risultando in forza in azienda, non percepisce una retribuzione per determinate giornate all'anno a causa di assenza non retribuite (es: aspettative non retribuite, permessi non retribuiti, sospensioni dal lavoro senza corresponsione di alcun emolumento, ecc.).

Più precisamente l'istante ha chiesto delucidazioni sia in caso di assenza parziale di giorni lavorati nell'anno sia in caso di assenza totale di giorni lavorati nell'anno.

L'Agenzia delle entrate, richiamando le indicazioni fornite con la circolare n. 4/E del 2025, ribadisce che il criterio di determinazione dei giorni di lavoro dipendente è quello utilizzato per le detrazioni per lavoro dipendente.

In particolare, in tale numero di giorni vanno in ogni caso compresi le festività, i riposi settimanali e gli altri giorni non lavorativi e vanno sottratti i giorni per i quali non spetta alcun reddito, neppure sotto forma di retribuzione differita (ad esempio, le assenze per aspettativa senza corresponsione di assegni).

Quindi, anche per il calcolo della retribuzione teorica annuale (ai fini della corresponsione della somma esente), per i giorni di lavoro dipendente si devono considerare solo quelli per i quali ha percepito effettivamente una retribuzione.

Ne deriva che, in caso di assenza parziale di giorni lavorati nell'anno 2025, per determinare i "giorni di lavoro dipendente" non si deve tener conto dei giorni in cui il dipendente non ha percepito una retribuzione.

Mentre, in assenza totale di giorni lavorati nell'anno, in cui sono corrisposte somme che, pur essendo assoggettate a tassazione ordinaria, non si riferiscono al 2025, la somma esente non può essere riconosciuta.

## **Il mercato del coaching supera i 100 miliardi di dollari: cresce l'investimento delle aziende nello sviluppo della leadership**

Negli ultimi anni il coaching si è affermato come uno degli strumenti più utilizzati per supportare lo sviluppo della leadership e delle competenze manageriali. Secondo recenti analisi di mercato, nel 2025 il valore globale dell'Executive Coaching e dei programmi di leadership development ha superato i 100 miliardi di dollari, con previsioni di crescita significative nei prossimi anni. Questo trend riflette una crescente attenzione delle organizzazioni verso strumenti di sviluppo individuale e manageriale, in un contesto

caratterizzato da complessità organizzativa, cambiamento continuo e nuove aspettative sul ruolo della leadership. Tuttavia, all'aumento degli investimenti non sempre corrisponde una maggiore chiarezza su come questi interventi vengano progettati, integrati nei sistemi HR e valutati in termini di efficacia.

## APPROFONDIMENTI

### La denuncia disabili 2026

Entro il prossimo 31 gennaio 2026 deve essere inviato telematicamente il prospetto informativo relativo all'anno 2025 per la denuncia periodica dei lavoratori disabili ai sensi della legge 68/1999.

Per quest'anno le novità nella compilazione del prospetto informativo non sono rilevanti non essendoci state modifiche normative rispetto ai soggetti obbligati, al campo di applicazione né alle modalità di computo della quota di riserva e quindi in definitiva alle modalità di compilazione del prospetto.

Innanzitutto, il termine rimane confermato a sabato 31 gennaio in base a quanto precisato dal Ministero del lavoro in tale senso con la nota 22 dicembre 2005 n. 3146.

Inoltre, vanno evidenziate due novità che impattano sulla disciplina e che riguardano l'incremento delle sanzioni nel caso di omessa occupazione dei centralinisti non vedenti (decreto 18 settembre 2025) e l'inclusione delle vittime di crolli e disastri infrastrutturali tra i fruitori del diritto al collocamento obbligatorio nell'ambito delle categorie protette (L. 63/2025).

Per il resto l'obbligo della denuncia della situazione occupazionale dei disabili alla data del 31 dicembre 2025 presuppone due condizioni congiunte:

- la sussistenza di una situazione occupazionale a livello nazionale di almeno 15 dipendenti costituenti base di computo;
- l'intervento nel corso del 2025 di cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, rispetto all'ultimo prospetto informatico presentato.

Fermo restando la conferma dei rapporti di lavoro da escludere dall'organico per determinare la base di computo (tra i principali e più diffusi, i lavoratori disabili occupati, i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi, i somministrati, i dirigenti e gli apprendisti ecc.), occorre tenere presente che, anche in assenza della seconda delle due condizioni indicate, la denuncia va presentata:

- 1) in caso di compensazioni territoriali o infragruppo;
- 2) in caso di sospensione dell'obbligo di assunzione di disabili a fronte dell'intervento di determinati ammortizzatori sociali;

- 3) per dichiarare le categorie protette ai sensi dell'art. 18 della legge 68/1999, da parte dei datori di lavoro con almeno 50 dipendenti calcolati però secondo le regole comuni e non secondo le regole speciali della legge 68/1999.

Sono confermate dal conteggio dell'organico alcune esclusioni in settori e categorie specifici quali: il personale viaggiante e navigante dipendente dalle rispettive imprese dei predetti settori, nonché il personale di cantiere e gli addetti al trasporto nell'ambito dell'edilizia e il personale operativo degli impianti a fune.

Un altro aspetto rilevante concerne l'obbligo della denuncia che riguarda sì l'obbligo di compilarlo e inoltrarlo nei termini previsti ma anche l'obbligo di indicare, a pena di sanzione, il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva e i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i disabili (art. 9 c. 6 L. 68/1999 – Ministero del lavoro interpello 26/ 2009).

Nel prospetto poi, vanno specificate le situazioni che legittimano la non occupabilità o la parziale occupabilità offerta ai lavoratori disabili in forza di situazioni che legittimano l'esonero parziale o in forza di convenzioni stipulate con il servizio competente. La sanzione amministrativa pecuniaria prevista per il mancato invio della denuncia e/o l'omessa o inesatta inclusione dei dati specificati, è di 702,43 euro, con una maggiorazione di 34,02 euro per ogni giorno di ritardo ed è soggetta a diffida.

## **ExtraUE: aumenta il costo per il rimpatrio**

Sulla G.U. n. 15/2026 è stato pubblicato il decreto 21 maggio 2025 con il quale il Ministero dell'interno ha elevato per l'anno 2025 da euro 2.864,77 a euro 3.637,87 il costo medio del rimpatrio per ogni lavoratore straniero assunto illegalmente, così come previsto dal decreto interministeriale (Min. interno, giustizia, economia e lavoro) n. 151/2018.

Il Decreto 151/2018 attua l'art.1, c. 2, del D.Lgs. 109/2012, che a sua volta ha recepito la Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio europeo n. 2009/52/CE recante norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti dei datori di lavoro che impiegano cittadini extracomunitari il cui soggiorno è irregolare.

In particolare, il provvedimento ha ad oggetto la disposizione comunitaria contenuta nell'art.5, paragrafo 2, lett. b) secondo cui le sanzioni inflitte in caso di violazione del divieto di assunzione illegale includono almeno il pagamento dei costi medi del rimpatrio.

A tal fine, il D.Lgs. 109/2012 ha introdotto nel T.U. immigrazione all'art. 22, il comma 12-ter che riconosce al giudice il compito di applicare, con la sentenza di condanna, la

sanzione amministrativa accessoria del pagamento del costo medio di rimpatrio del lavoratore straniero assunto illegalmente.

I criteri per determinare e aggiornare il citato costo medio del rimpatrio sono stati individuati dal decreto interministeriale 151/2018 secondo cui il costo è dato dalla media nel triennio che precede l'anno anteriore a quello cui il costo medio si riferisce dei valori risultanti dal rapporto tra il totale degli oneri sostenuti annualmente per il rimpatrio dei cittadini stranieri e il numero complessivo dei rimpatri eseguiti nel medesimo anno.

Il costo medio del rimpatrio è aumentato nella misura del 30% in ragione all'incidenza degli oneri economici connessi ai servizi di accompagnamento e scorta, con arrotondamento dell'unità di euro, per eccesso o per difetto, a seconda che le cifre decimali del calcolo siano superiori o inferiori a 50.

Il costo così determinato viene poi aggiornato ogni anno con decreto direttoriale.

Questa sanzione accessoria trova applicazione, secondo l'art. 22 del T.U. immigrazione, nel caso in cui il datore di lavoro venga punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5000 euro per ogni lavoratore, quando occupa alle proprie dipendenze cittadini stranieri privi del permesso di soggiorno ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, oppure quando è stato revocato o annullato.

In base all'art. 24 del D.Lgs. 286/1998, la sanzione accessoria può essere comminata anche ai datori di lavoro stagionale che hanno occupato irregolarmente extracomunitari irregolari, per la propria attività.

Il costo medio di rimpatrio trova applicazione anche nei confronti dello straniero, cui la carta Blu UE è stata rifiutata o, se già rilasciata, revocata secondo l'art. 27-quater del T.U. immigrazione.

Infine, secondo l'art. 27-quinquies del T.U. immigrazione, è tenuto a sostenere il costo medio di rimpatrio anche il datore di lavoro che impiega uno o più lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno ICT rilasciato ai sensi del comma 17 del citato articolo o il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto il rinnovo (anche nel caso in cui sia stato rilasciato da altro Stato membro ai sensi dell'art. 27-sexies).

Si tratta più precisamente dell'ingresso e del soggiorno nell'ambito del trasferimento intra-societario, dove per tale si intende il distacco temporaneo di uno straniero, che al momento della richiesta di nulla osta al lavoro si trova al di fuori del territorio dell'Unione europea, da un'impresa stabilita in un Paese terzo, a cui lo straniero è legato da un rapporto di lavoro che dura da almeno tre mesi, a un'entità ospitante stabilita in Italia,

appartenente alla stessa impresa o a un'impresa appartenente allo stesso gruppo di imprese ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. Il trasferimento intra-societario comprende i casi di mobilità dei lavoratori stranieri tra entità ospitanti stabilite in diversi Stati membri.

## Accomodamenti ragionevoli anche per i malati oncologici

Il Ministero del lavoro, di concerto con quello della salute, ha adottato il DM 4/2026 che, attuando l'art.4 della Legge n. 193/2023, riconosce misure di politica attiva alle persone che siano state affette da cancro, comprese sia quelle dichiarate clinicamente guarite, sia quelle che, pur non presentando più evidenza di malattia, sono ancora sottoposte a trattamenti prolungati, come terapie adiuvanti o controlli di follow-up.

Secondo il decreto ministeriale tali soggetti sono considerati in condizioni di fragilità e, proprio per questa ragione, rientrano nel Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL), indipendentemente dalla percezione di un sostegno al reddito. Nell'ambito di tale programma, è previsto uno specifico percorso di servizi denominato "Percorso 4 – Lavoro e inclusione", volto a sostenere l'inserimento lavorativo attraverso interventi personalizzati.

Ai citati soggetti è inoltre riconosciuto l'accesso al Fondo Nuove Competenze, uno strumento che incrementa l'opportunità di acquisire nuove o maggiori competenze, così da permettere ai lavoratori di adattarsi alle mutevoli condizioni del mercato del lavoro. Il Fondo riconosce contributi finanziari ai datori di lavoro privati, anche a partecipazione pubblica, che stipulano accordi collettivi per la rimodulazione dell'orario di lavoro finalizzata alla formazione dei lavoratori.

Altra misura di cui possono essere destinatari i malati affetti da malattia oncologica è l'Assegno di Inclusione (ADI), una prestazione economica accompagnata da percorsi di inclusione sociale e professionale, destinata ai nuclei familiari che comprendono soggetti fragili: minori, over 60, persone con disabilità e persone in condizioni di svantaggio seguite dai servizi socio-sanitari.

Per le persone occupabili di età compresa tra i 18 e i 59 anni che non rientrano nei requisiti per l'ADI, ma che si trovano in condizioni di fragilità economica o a rischio di esclusione sociale, è previsto il Supporto per la formazione e il lavoro. Questa misura promuove l'attivazione lavorativa attraverso la partecipazione a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento e di accompagnamento al lavoro e altre politiche attive del lavoro comunque denominate per le persone occupabili, riconoscendo al beneficiario un'indennità economica di partecipazione.

Infine, il decreto riconosce il diritto agli accomodamenti ragionevoli che consistono nelle modifiche e adattamenti necessari e appropriati dell'ambiente lavorativo, che non comportino un onere sproporzionato per il datore di lavoro, da adottare su richiesta della persona disabile o in condizione di fragilità, per garantire il godimento effettivo e tempestivo, su base di uguaglianza con gli altri, dei diritti civili e sociali.

Tali accomodamenti sono finalizzati a garantire alle persone con fragilità un lavoro dignitoso, inclusivo e compatibile con il loro stato di salute. I datori di lavoro, previa integrazione della valutazione dei rischi e con il coinvolgimento del medico competente, sono tenuti ad adottare misure che consentano il rientro o la permanenza nel posto di lavoro, la conciliazione tra esigenze di cura e attività lavorativa e la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione.

## **Marittimi: determinazione del periodo svolto all'estero**

L'Agenzia delle entrate, con la Risposta all'interpello n. 10 del 20 gennaio 2026, ha precisato che il reddito derivante dal lavoro svolto su una nave battente bandiera estera, prestato in modo continuativo ed esclusivo per un periodo inferiore a 183 giorni nell'arco di dodici mesi, non può beneficiare dell'esclusione dalla base imponibile, con la conseguenza che tale reddito deve essere tassato in Italia secondo le regole ordinarie previste dall'art. 51 del TUIR.

Nel caso sottoposto all'attenzione dell'Agenzia delle entrate, un lavoratore marittimo, che ha effettuato imbarchi su una nave battente bandiera estera in tre diversi periodi tra il 2022 e il 2024, ha chiesto se il reddito prodotto nel 2024, potesse beneficiare dell'esclusione dalla tassazione ai sensi dell'art. 5, c. 5 della L. 88/2001.

L'Agenzia delle entrate ha ricordato, prima di tutto, che le persone fisiche residenti sono tassate in Italia sia sui redditi prodotti nel territorio dello Stato sia su quelli di fonte estera, sulla base del principio della tassazione del reddito ovunque prodotto (c.d. "worldwide taxation principle").

Tale principio trova una deroga nella disposizione sopra richiamata della Legge 88/2001 secondo cui il comma 8-bis dell'art. 51 del TUIR deve interpretarsi nel senso che per i lavoratori marittimi italiani imbarcati su navi battenti bandiera estera, per i quali non è applicabile il calcolo sulla base della retribuzione convenzionale, continua ad essere escluso dalla base imponibile fiscale il reddito derivante dall'attività prestata su tali navi per un periodo superiore a 183 giorni nell'arco di dodici mesi.

In merito alla determinazione della durata del lavoro svolto all'estero, la circolare n. 207/E del 2000 ha precisato che tale periodo può anche essere non continuativo e che l'espressione "nell'arco di dodici mesi" non deve essere riferita al periodo d'imposta ma alla permanenza del lavoratore nello Stato straniero stabilita nel contratto di lavoro che può anche prevedere un periodo a cavallo di due anni solari. Per l'effettivo conteggio dei giorni di permanenza del lavoratore all'estero rilevano, in ogni caso, nel computo dei 183 giorni, il periodo di ferie, le festività, i riposi settimanali e gli altri giorni non lavorativi, indipendentemente dal luogo in cui sono trascorsi.

In sostanza, dunque, per ogni periodo d'imposta, coincidente sempre con l'anno solare, ai fini della verifica del rispetto del requisito temporale di permanenza all'estero, occorre far riferimento ai periodi indicati negli specifici contratti di lavoro le cui durate ricadono, anche parzialmente, nell'anno solare di riferimento, potendo avere alcuni di essi anche una durata con periodo a cavallo di due anni solari. Ciò comporta che il predetto requisito temporale si considera rispettato per un determinato periodo d'imposta, in presenza di uno o più contratti di lavoro anche aventi durata a cavallo di più anni solari che, nel loro insieme, assicurino una permanenza all'estero del lavoratore superiore a 183 giorni.

Ne deriva che, anche ai fini dell'esclusione dalla base imponibile prevista per i lavoratori marittimi, per ciascun periodo d'imposta occorre verificare il rispetto del predetto requisito temporale, tenendo conto della presenza di uno o più contratti di lavoro eventualmente anche aventi durata a cavallo di più anni solari che, nel loro insieme, assicurino una permanenza all'estero del lavoratore superiore a 183 giorni.

Ciò detto, nel caso esaminato, il lavoratore marittimo nel 2024 ha stipulato un solo contratto di lavoro che, a causa della sua durata, non è sufficiente a integrare il requisito dell'attività prestata su nave battente bandiera estera per un periodo superiore a 183 giorni nell'arco di dodici mesi, previsto dal citato articolo 5, comma 5, della legge 16 marzo 2001, n. 88.

## **Stock option tassate in Italia anche se maturate all'estero**

L'Agenzia delle entrate, con la Risposta all'interpello n. 8 del 16 gennaio 2026, ha precisato che i premi in denaro maturati per l'attività lavorativa svolta all'estero, ma erogati in un periodo in cui il lavoratore è residente in un altro Stato, sono tassabili sia nello Stato di residenza al momento dell'erogazione sia nello Stato della fonte.

All'Agenzia delle entrate è stata chiesta la corretta imponibilità di un piano di incentivazione azionario di lungo periodo e di un piano che prevede la corresponsione di

un premio legato ai risultati aziendali o rappresentativo di una quota degli stessi utili, tenendo conto della differente residenza fiscale (in Italia o all'estero).

Prima di tutto l'Agenzia delle entrate richiama gli art. 3 e 23 del TUIR secondo cui i residenti in Italia sono tassati sui redditi ovunque prodotti; mentre i non residenti sono tassati solo sui redditi prodotti in Italia.

Secondo la normativa interna i premi in denaro e le azioni gratuite rientrano nella definizione di redditi di lavoro dipendente e sono tassati nel periodo d'imposta in cui sono percepiti (premi in denaro). Invece le azioni sono imponibili nel periodo in cui diventano disponibili al dipendente (azioni gratuite), valorizzate al valore normale ai sensi dell'art. 9 del TUIR.

Ciò detto, se il lavoratore è residente in Italia al momento della percezione, l'intero reddito è tassato in Italia, anche se maturato in parte all'estero.

Invece, se il beneficiario è residente all'estero, il reddito è tassato in Italia solo per la quota parte riferibile all'attività lavorativa svolta in Italia.

Tuttavia, occorre tener conto anche delle Convenzioni contro le doppie imposizioni, che prevalgono sul diritto interno. In particolare, l'art. 15 del Modello OCSE stabilisce che il reddito da lavoro dipendente è tassato nello Stato di residenza, salvo che l'attività sia svolta in un altro Stato; in tal caso, lo Stato della fonte può tassare la quota di reddito riferibile al lavoro svolto nel proprio territorio (c.d. potestà impositiva concorrente).

L'Agenzia delle entrate richiama anche il Commentario OCSE che include tra le remunerazioni anche i compensi in natura, come le stock option, e chiarisce che la tassazione nello Stato della fonte avviene in proporzione ai giorni di lavoro svolti in ciascun Paese durante il periodo di maturazione.

La prassi dell'Agenzia delle Entrate (risoluzione n. 92/E del 2009) è coerente con tali principi. Quindi se le azioni sono attribuite quando il lavoratore è residente fiscalmente in Italia, l'intero valore è tassato in Italia, a prescindere dal fatto che i titoli retribuiscano eventualmente anche le prestazioni lavorative che, nel periodo di assegnazione delle azioni, il dipendente ha reso nello Stato estero quando era ivi residente.

Se il lavoratore ha subito la tassazione anche nello Stato straniero, può sempre eliminare la doppia imposizione ricorrendo al credito d'imposta ex art. 165 TUIR.

Come accennato all'inizio, all'Agenzia delle entrate è anche stato chiesto il corretto trattamento fiscale dei premi in denaro.

Sul punto, viene evidenziato che le indicazioni fornite con la Risposta all'interpello n. 81/2025 devono intendersi superate da quelle contenute nell'interpello n. 199/2025 secondo cui i premi in denaro maturati per attività lavorativa svolta all'estero, ma erogati in un periodo in cui il lavoratore è residente in un altro Stato, sono tassabili sia nello Stato di residenza al momento dell'erogazione sia nello Stato della fonte. L'eventuale doppia imposizione è eliminata dallo Stato di residenza tramite il credito d'imposta ex art. 165 TUIR.

Infine, in merito agli obblighi del sostituto d'imposta, viene precisato che il datore di lavoro è tenuto ad effettuare le ritenute a titolo di acconto con riferimento a tutte le somme e i valori che il proprio dipendente percepisce in relazione al rapporto di lavoro intrattenuto con lui, anche se taluni di questi sono corrisposti da soggetti terzi per effetto di un qualunque collegamento esistente con quest'ultimo. Con riferimento ai soggetti distaccati, invece, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare le ritenute solo in relazione alle somme e i valori dallo stesso corrisposti.

Ciò posto, se le azioni gratuite sono attribuite a lavoratori fiscalmente residenti in Italia, il loro valore è tassato integralmente in Italia e il datore di lavoro deve applicare la ritenuta alla fonte; mentre se sono attribuite a lavoratori residenti all'estero, ma presenti in Italia al momento della percezione, la tassazione e la ritenuta riguardano solo la quota di reddito riferibile all'attività lavorativa svolta in Italia.

Invece, riguardo ai premi, poiché nel caso in esame sono erogati direttamente da una società estera a maturano esclusivamente per il lavoro all'estero, la società italiana non ha obblighi di sostituto d'imposta, ma il lavoratore residente in Italia deve dichiarare il reddito e può usufruire del credito d'imposta per le imposte estere.

## **L'importanza dell'Innovation Management nella gestione delle risorse umane**

Può una scelta tecnologica diventare il motore di un cambiamento culturale, capace di valorizzare l'innovazione e renderla parte del DNA aziendale?

In un contesto aziendale in continua evoluzione, dove la tecnologia avanza a ritmi senza precedenti e le dinamiche del lavoro cambiano quasi quotidianamente, le imprese si trovano davanti a una sfida cruciale: non è più sufficiente adottare strumenti digitali o processi innovativi, ma è necessario saper generare innovazione in modo continuo e sistemico.

L'innovazione nasce sempre dalle persone: ed è proprio questa consapevolezza che rende straordinaria la possibilità di integrare l'innovation management all'interno di una piattaforma HR Tech. Non si tratta solo di aggiungere una funzionalità alla gestione delle risorse umane, ma di ridefinire il ruolo stesso dell'HR, trasformando la funzione da amministrativa a strategica, da gestore di processi a facilitatore di idee e anticipatore del futuro.

Dalla quinta edizione dell'[Osservatorio Zucchetti HR](#) emerge che solo il 10% delle aziende intervistate è parte molto attiva nei processi d'innovazione aziendale. Eppure, oggi le realtà imprenditoriali più lungimiranti stanno comprendendo che le idee migliori emergono da chi vive i processi sul campo, da chi osserva inefficienze, individua opportunità e conosce le criticità che solo l'esperienza quotidiana può rivelare. Integrare un software di innovation management in una piattaforma HR Tech significa dare voce a queste persone, trasformando le loro intuizioni in progetti concreti, valutabili, misurabili e, soprattutto, implementabili. Significa creare un flusso continuo di innovazione che non dipende da singoli momenti o iniziative isolate, ma diventa parte integrante della cultura organizzativa.

### **I vantaggi di integrare l'Innovation Management in una piattaforma HR**

Le migliori piattaforme HR registrano già enormi quantità di dati: informazioni sulle competenze dei dipendenti, sulla loro mobilità interna, sulla formazione, sul clima aziendale e sul livello di engagement. Questi dati, se interpretati in chiave innovativa, diventano strumenti potentissimi per guidare le decisioni strategiche. Un sistema integrato di innovation management nel settore HR permette di trasformare numeri e metriche in insight concreti.

Ad esempio, i dati sul clima possono evidenziare aree di frustrazione o inefficienza che, se affrontate con progetti innovativi, possono migliorare la produttività e la soddisfazione dei collaboratori. Allo stesso modo, l'analisi delle competenze consente di individuare talenti nascosti o capacità non ancora sfruttate, aprendo la strada a iniziative innovative in ambiti inaspettati. La funzione HR diventa così un vero motore predittivo di innovazione, capace di tradurre informazioni e dati in azioni concrete, strategiche e misurabili.

Questo approccio trova conferma anche nel recente Premio Nobel per l'Economia, assegnato a Joel Mokyr, Philippe Aghion e Peter Howitt, premiati per il loro lavoro sull'innovazione come motore fondamentale della crescita economica sostenibile. In particolare, Mokyr ha evidenziato l'importanza di tre fattori chiave per una crescita duratura: la conoscenza utile, la competenza meccanica e istituzioni favorevoli al progresso tecnologico. Aghion e Howitt, con la loro teoria della "distruzione creativa",

hanno mostrato come l'innovazione continua sia essenziale per sostituire tecnologie obsolete e stimolare la dinamica economica.

Questi studi sottolineano come l'innovazione non sia un evento isolato, ma un processo continuo che richiede un ambiente favorevole, inclusivo e dinamico, proprio quello che una piattaforma HR Tech integrata può offrire.

### **Innovation Experience: un nuovo modello organizzativo condiviso**

La partecipazione attiva dei collaboratori diventa così un elemento centrale. Un sistema integrato consente di collegare la raccolta di idee ai percorsi di crescita individuali, di riconoscere i contributi innovativi con logiche di gamification o di reward e di misurare l'impatto reale di ogni proposta.

Nasce così un modello organizzativo che possiamo definire "innovation experience", in cui l'innovazione non è più un evento occasionale, ma un percorso condiviso, strutturato e continuo. In questo scenario, ogni persona diventa attore della trasformazione, contribuendo in modo tangibile alla costruzione di una cultura aziendale basata sull'ascolto, sullo scambio di idee e sulla collaborazione trasversale.

Un software di innovation management integrato permette di abbattere barriere organizzative, favorire la collaborazione tra funzioni diverse e scalare i processi di innovazione attraverso dashboard intelligenti e workflow automatizzati. Non si tratta di un processo che dipende dai singoli, ma di un ecosistema condiviso, capace di generare valore reale, misurabile e replicabile nel tempo. In questo modo, le aziende non solo reagiscono ai cambiamenti, ma li anticipano, trasformando l'innovazione in un vantaggio competitivo duraturo. Integrare innovazione e gestione del capitale umano significa anche ridefinire il ruolo stesso della funzione HR.

Non più solo amministrazione, controllo e gestione dei processi, ma facilitatore della creatività, promotore di idee e custode della cultura aziendale. La human revolution non è una promessa astratta: è una realtà concreta, fatta di dati interpretati, di idee valorizzate e di persone che diventano protagoniste del cambiamento.

Le organizzazioni che sapranno adottare questo approccio non solo guideranno la trasformazione interna, ma si posizioneranno in modo strategico per affrontare le sfide future, costruendo un vantaggio competitivo solido, sostenibile e soprattutto umano.

Ogni innovazione autentica nasce da un atto di visione, non di replica. Le piattaforme evolvono, i dati si moltiplicano, ma è lo sguardo umano a dare loro significato. Il vero salto non è adottare nuovi strumenti, ma scegliere di usarli per cambiare prospettiva.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec [datamanagementhrm@legalmail.it](mailto:datamanagementhrm@legalmail.it)

**lavorofacile.it**  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Piazza Mino Zucchetti, 1 Lodi, 26900



[info@lavorofacile.it](mailto:info@lavorofacile.it)  
0371 941332



[www.lavorofacile.it](http://www.lavorofacile.it)

