

☑ DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO  
NR. 5 DEL 02 FEBBRAIO 2026

lavoro**facile**.it  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

## INDICE

<b>ADEMPIMENTI</b>	<b>3</b>
<b>SCADENZARIO</b>	<b>5</b>
<b>FEBBRAIO 2026</b>	<b>5</b>
<b>MARZO 2026</b>	<b>10</b>
<b>NEWS IN MATERIA DI LAVORO</b>	<b>16</b>
<i>Viola la privacy controllare la email del lavoratore licenziato</i>	16
<i>Vietato controllare lo stile di giuda dei lavoratori</i>	17
<i>Bonus mamme: il vademecum INPS</i>	18
<i>Fissato il nuovo massimale per i trattamenti a sostegno del reddito 2026</i>	19
<i>Anche i professionisti fruiscono dell'incentivo decreto Coesione</i>	20
<i>Nuovi congedi parentali: aggiornata la procedura INPS</i>	20
<i>Infortuni sul lavoro: nella denuncia il codice CNEL</i>	21
<i>Il calendario 2026 dei pagamenti dell'ADI</i>	22
<i>Maggiorazioni: al via i codici tributo per l'imposta sostitutiva</i>	22
<i>Detassazione incrementi retributivi: istituiti i codici tributo</i>	23
<i>Assistenza sanitaria: premi esenti anche in assenza di lavoro</i>	24
<i>Onere di ricongiunzione rateale dei professionisti</i>	25
<i>Sempre più aziende attivano percorsi di coaching, ma cresce il tema della misurazione dell'impatto</i>	26
<i>Sempre meno CV "buoni", sempre più CV "tutti uguali"</i>	26
<i>Lo screening manuale è davvero più "umano"?</i>	27
<i>Hiring manager sempre meno allineati (e HR nel mezzo)</i>	27
<i>Assegno di inclusione e Supporto formativo: quando si cumulano</i>	28
<b>APPROFONDIMENTI</b>	<b>29</b>
<i>Requisiti 2026 per andare in pensione</i>	29
<i>PRNN e Decreto coesione: le nuove misure per la semplificazione</i>	31
<i>ExtraUE: i prossimi click day per i flussi 2026</i>	33
<i>Istituito il codice tributo per il trattamento accessorio dei dipendenti pubblici</i>	35
<i>Coaching misurabile come leva strategica di sviluppo delle persone</i>	37
<i>I vantaggi del continuous feedback per HR</i>	42
<b>QUESITI IN MATERIA DI LAVORO</b>	<b>46</b>
<i>Compensazioni in f24</i>	46
<i>Ditta tedesca con stabile organizzazione in Italia</i>	47

## 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	<b>0,125</b>	0,561772	1,00561772
Feb-25	121,1	0,748752	0,561564	<b>0,250</b>	0,811564	1,00811564
Mar-25	121,4	0,998336	0,748752	<b>0,375</b>	1,123752	1,01123752

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

## SCADENZARIO

### FEBBRAIO 2026

DATA	DESTINATARI	ADEMPIMENTO	MODALITÀ	NORMA
<b>Mese di Febbraio</b>				
Conguaglio fiscale	Generalità dei sostituti di imposta	Fino al 28 febbraio possono essere eseguite le operazioni di conguaglio fiscale tra le ritenute operate sui compensi soggetti a IRPEF e l'imposta effettivamente dovuta e in relazione alle detrazioni d'imposta per il 2025	Nella busta paga del mese di febbraio	DPR n. 600 del 1973, art. 23
<b>3 martedì</b>				
Libretto famiglia	Utilizzatori libretto famiglia	Comunicazione dei dati delle prestazioni di lavoro occasionale tramite libretto famiglia del mese precedente	INPS a mezzo piattaforma dedicata o contact center	Art. 54 bis L. 96/2017 INPS circ. 107/2017
<b>9 lunedì</b>				
Click day stranieri	Datori di lavoro settore turismo	Domanda di nulla osta per l'ingresso in Italia nel 2026 di stranieri residenti all'estero per lavoro stagionale nel settore del turismo	Sportello unico immigrazione in via telematica - Portale Servizi ( <a href="https://portaleservizi.dlci.interno.it/Alisportello/ali/home.htm">https://portaleservizi.dlci.interno.it/Alisportello/ali/home.htm</a> )  Tramite mod. C STAG-Turistico	Dpcm 2.10.2025  Circolare interministeriale 16.10.2025
<b>16 lunedì</b>				
Isopensione	Datori di lavoro	Versamento della provvista mensile del trattamento di prepensionamento dei lavoratori iscritti ai Fondi di solidarietà di settore	Fondo di solidarietà gestito dall'INPS	Art. 4 L. 92/2012 - INPS circ. 119/2013 - INPS mess. 2873/2020

**16 lunedì**

Versamento imposte e contributi	Generalità dei contribuenti	Versamento unificato relativo a: - ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati; - contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'INPS dai datori di lavoro compresi quelli derivanti dal conguaglio contributivo operato il mese precedente; - contributi dovuti dai committenti alla gestione separata INPS per collaborazioni; - contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo all'ex Enpals; - contributo mensile pescatori - contributi dovuti all'INPS da artigiani e commercianti (contributo sul minimale 4° trimestre 2025);- addizionale regionale IRPEF per le cessazioni del mese precedente; - liquidazione periodica IVA - versamento del saldo dell'imposta sostitutiva sulla rivalutazione TFR per il 2025	<p><b>Titolari di partita IVA con F24 telematico tramite:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- modalità diretta (servizio Entratel o Fisconline – con remote banking)</li> <li>- tramite intermediari abilitati Entratel</li> </ul> <p><b>Per i non titolari di partita IVA con F24 cartaceo tramite:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Istituto di credito convenzionato a mezzo delega irrevocabile oppure</li> <li>- Uffici postali abilitati</li> <li>- concessionario della riscossione mediante modello F24.</li> </ul> Il versamento può essere eseguito anche con modelli separati.	D.Lgs 9.7.1997, n. 241, artt. 17, 18, 19, 23, 24 e 25, D.Lgs. 56/1998 INPS circ. 79/1998 e 259/1998 D. dir. 14.11.2001 - - art. 37, c. 49 L. 248/2006 – Ag. entrate provv. 23 ottobre 2007)
Contributi giornalisti autonomi	Aziende editrici, quotidiani, imprese radiotelevisive	Versamento dei contributi mensili dovuti dai giornalisti con contratto di collaborazione	INPGI gestione separata  con modello F24 Accise	INPGI Delib. 17/2008 circ. 5/2009 circ. 2/2024

**16 lunedì**

Autoliquidazione INAIL	I datori di lavoro o committenti soggetti all'assicurazione INAIL	Comunicazione della riduzione delle retribuzioni presunte per il 2026  Pagamento del premio derivante dall'autoliquidazione INAIL 2025/2026 (saldo o importo della prima di quattro rate)	INAIL in via telematica e, per il versamento, a mezzo mod. F24 e F24EP (artigiani)	Art. 1 c. 128 L. 145/2018  Inail sito web
Click day stranieri	Generalità Datori di lavoro	Domanda di nulla osta per l'ingresso in Italia nel 2026 di stranieri residenti all'estero per lavoro non stagionale	Sportello unico immigrazione in via telematica - Portale Servizi ( <a href="https://portaleservizi.dlci.interno.it/Alisportello/ali/home.htm">https://portaleservizi.dlci.interno.it/Alisportello/ali/home.htm</a> ) Tramite mod. B2020	Dpcm 2.10.2025  Circolare interministeriale 16.10.2025

**18 mercoledì**

Click day stranieri	Generalità Datori di lavoro	Domanda di nulla osta per l'ingresso in Italia nel 2026 di stranieri residenti all'estero per lavoro di assistenza familiare	Sportello unico immigrazione in via telematica - Portale Servizi ( <a href="https://portaleservizi.dlci.interno.it/Alisportello/ali/home.htm">https://portaleservizi.dlci.interno.it/Alisportello/ali/home.htm</a> )  Tramite mod. A bis in quota	Dpcm 2.10.2025  Circolare interministeriale 16.10.2025
---------------------	-----------------------------	--	---	--

**20 venerdì**

Contributi Enasarco	Datori di lavoro preponenti nel rapporto di agenzia	Versamento dei contributi previdenziali per il quarto trimestre 2025, relativi agli agenti e rappresentanti	Enasarco A mezzo procedura esclusiva on line collegandosi al sito web Enasarco.	Art. 2, L. n. 12/73 D.M. 24.2.1984  Enasarco regolamento 2013
Comunicazioni obbligatorie marittimi	Armatori e società di armamento	Obbligo di comunicare l'assunzione e la cessazione del mese precedente dei marittimi imbarcati o sbarcati.	Servizio di collocamento in via telematica a mezzo modello Unimare	DM 31.3.2008  Art. 40 L. 133/2008  Min. lavoro nota 28.7.2008

**20 venerdì**

Comunicazioni obbligatorie somministrati	Agenzie di somministrazione	Comunicazione di tutti i rapporti instaurati, prorogati, trasformati e cessati nel mese precedente con lavoratori somministrati	In via telematica al Centro per l'impiego competente a mezzo modello UnificatoSomm	art. 4-bis, comma 7, D.Lgs. 21.4.2000, n. 181 - DI 30.10.2007 - Min. lavoro nota 21.12.2007
Comunicazioni obbligatorie P.A.	Amministrazioni pubbliche	Consegna di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero consegna della copia del contratto individuale di lavoro per le instaurazioni avvenute nel mese precedente	Al lavoratore	art. 5 L. 4.11.2010, n. 183
Piattaforme digitali	Generalità committenti	Comunicazione dei rapporti autonomi instaurati, con l'intermediazione di piattaforma digitale nel mese precedente	In via telematica tramite il sito servizi.lavoro.gov.it , con il mod. UNI-piattaforme	Art. 9 bis L. 608/1996  Decreto 23.2.2022

**23 lunedì**

	Generalità appaltatori e subappaltatori di appalti superiori a 200.000 euro annuo	Obbligo di trasmissione delle ricevute del versamento delle ritenute operate ai propri lavoratori nel mese precedente	Con trasmissione delle deleghe del md. F24, con l'elenco nominativo dei lavoratori impiegati nell'appalto, la misura delle retribuzioni corrisposte e il dettaglio delle ritenute operate	Art. 4 D.L. 124/2019 conv. nella L. 157/2019  Agenzia entrate ris. 109/E/2019
--	---	---	---	---

**25 mercoledì**

Contributi Enpaia	Datori di lavoro agricoli	Presentazione delle denunce contributive degli impiegati occupati in relazione al mese precedente e pagamento dei contributi del mese	ENPAIA  Tramite sistema di pagamento PagoPa	Legge 29 novembre 1962, n. 1655 -  Enpaia circ. dicembre 2008, n. 2  Sito web Enpaia
-------------------	---------------------------	---	---	--

**28 sabato**

Regime minimi o forfettari	Artigiani e commercianti in attività al 31.12.2025	Comunicazione di avvalersi del regime contributivo semplificato (opzione per il regime fiscale forfetario) per il 2026	INPS In via telematica tramite Cassetto previdenziale	Art. 1 commi 54 e 83 L. 190/2014  INPS mess. 286/2016
Cassa integrazione	Generalità datori di lavoro	Termine per presentare le domande di CIGO per eventi oggettivamente non evitabili verificatisi nel mese precedente	INPS in via telematica	Art. 15 D.Lgs. 148/2015  D.Lgs. 185/2016
Cassa integrazione	Generalità datori di lavoro	Invio dei dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale in caso di pagamento diretto da parte dell'INPS, in relazione ai periodi integrati nel mese di dicembre 2025	INPS  In via telematica	Art. 7 D.Lgs. 148/2015  Min. lavoro circ. 1/2022  INPS circ. 18/2022
Denuncia Uniemens	Datori di lavoro, comprese le pubbliche amministrazioni ex Inpdap e consulenti intermediari	Presentazione del flusso dei dati relativi alla retribuzione e alla contribuzione del mese precedente	INPS a mezzo del Flusso Uniemens individuale in via telematica	INPS mess. 11903 del 25.5.2009
Libro unico lavoro	Datori di lavoro, committenti e soggetti intermediari tenutari	Obbligo di stampa del Libro unico del lavoro o, nel caso di soggetti gestori, di consegna di copia al soggetto obbligato alla tenuta, in relazione al periodo di paga precedente.	mediante stampa meccanografica su fogli mobili vidimati e numerati su ogni pagina oppure a su stampa laser previa autorizzazione Inail e numerazione	Art. 39 L. 133/2008-12-30 DM 9.7.2008 - Min. lavoro circ. 20/2008 - INAIL nota 9.12.2008  Art. 40 L. 214/2011
Assegno unico	Generalità dei lavoratori con figli	Scade la validità della domanda di assegno unico per il periodo marzo 2025/febbraio 2026		D.Lgs. 230/2021

**28 sabato (slitta a lunedì 2 marzo)**

Contributi FASI	Imprese industriali	Versamento al FASI dei contributi a carico azienda e dirigente relativi al 1° trimestre 2026	FASI mediante bollettino bancario denominato "bollettino freccia"; - con addebito diretto SEPA DIRECT DEBIT (SDD)	Accordo 24.11.2004  FASI circolare gennaio 2015
Premio INAIL	Datori di lavoro soggetti INAIL	Presentazione della richiesta di applicazione, nel 2027, della norma premiale per la regolazione 2026 purché in regola con le norme di sicurezza o con il pagamento di contributi e premi	INAIL tramite modello OT23 prestampato, in via telematica attraverso il sito on line dell'Inail	DM 12.12.2000 – INAIL Nota 8.5.2017  INAIL 22.7.2019  INAIL nota 2.3.2015
Autoliquidazione INAIL	I datori di lavoro o committenti soggetti all'assicurazione INAIL	Presentazione della dichiarazione delle retribuzioni ai fini dell'autoliquidazione INAIL 2026	INAIL in via telematica	Art. 1 c. 128 L. 145/2018  INAIL nota 2.3.2015

## MARZO 2026

DATA	DESTINATARI	ADEMPIMENTO	MODALITÀ	NORMA
------	-------------	-------------	----------	-------

**3 martedì**

Libretto famiglia	Utilizzatori libretto famiglia	Comunicazione dei dati delle prestazioni di lavoro occasionale tramite libretto famiglia del mese precedente	INPS a mezzo piattaforma dedicata o contact center	Art. 54 bis L. 96/2017  INPS circ. 107/2017
-------------------	--------------------------------	--	--	---

**13 venerdì**

Prepensionamento	Datori di lavoro con più di 15 dipendenti	Versamento della provvista mensile del trattamento di prepensionamento dei lavoratori a cui manchino non più di 7 anni per andare in pensione	INPS	Art. 4 L. 92/2012 – INPS circ. 119/2013 – INPS mess. 2873/2020
------------------	---	---	------	--

**15 domenica (slitta a lunedì 16)**

Sgravio edile	Imprese edili	Scade il termine per inviare le domande di riduzione contributiva nel settore edile per il 2025	INPS in via telematica tramite cassetto previdenziale con mod. Rid Edil	INPS circ. 145/2025
---------------	---------------	---	---	---------------------

**16 lunedì**

Certificazione unica (CU)	Generalità dei sostituti di imposta	Invio e Consegna della certificazione unica (CU) dei redditi di lavoro dipendente e assimilati corrisposti nel 2025	<p>Agenzia delle entrate in via telematica</p> <p>Lavoratori e collaboratori tramite mod. di Certificazione unica CU/2026</p>	D.Lgs. 175/2014
Versamento imposte e contributi	Generalità dei contribuenti	<p>Versamento unificato relativo a: - ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati; - contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'INPS dai datori di lavoro, compreso i conguagli per il TFR dovuto al Fondo tesoreria del mese precedente; - contributi dovuti dai committenti alla gestione separata INPS per collaborazioni; - contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo; - contributi dovuti all'INPS da datori di lavoro agricoli in relazione al 3° trimestre 2025; - addizionale regionale IRPEF per le cessazioni del mese precedente; - liquidazione periodica IVA.</p>	<p><b>Titolari di partita IVA con F24 telematico tramite:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- modalità diretta (servizio Entratel o Fisconline – con remote banking)</li> <li>- tramite intermediari abilitati Entratel</li> </ul> <p><b>Per i non titolari di partita IVA con F24 cartaceo tramite:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Istituto di credito convenzionato a mezzo delega irrevocabile oppure</li> <li>- Uffici postali abilitati</li> <li>- concessionario della riscossione mediante modello F24.</li> </ul> <p>Il versamento può essere eseguito anche con modelli separati.</p>	<p>D.Lgs 9.7.1997, n. 241, artt. 17, 18, 19, 23, 24 e 25, D.Lgs. 56/1998 INPS circ. 79/1998 e 259/1998</p> <p>D. dir. 14.11.2001 – art. 37 L. 248/2006 - Ag. entrate provv. 23 ottobre 2007)</p>

**16 lunedì**

Contributi INPGI	Aziende editrici, quotidiani, imprese radiotelevisive	Versamento dei contributi mensili dovuti dai giornalisti con contratto di collaborazione	INPGI gestione separata con modello F24 Accise	INPGI Delib. 17/2008 circ. 5/2009
------------------	---	--	--	-----------------------------------

**20 venerdì**

Comunicazioni obbligatorie marittimi	Armatori e società di armamento	Obbligo di comunicare l'assunzione e la cessazione del mese precedente dei marittimi imbarcati o sbarcati.	Servizio di collocamento in via telematica a mezzo modello Unimare	DM 31.3.2008 Art. 40 L. 133/2008 Min. lavoro nota 28.7.2008
Comunicazioni obbligatorie somministrati	Agenzie di somministrazione	Comunicazione di tutti i rapporti instaurati, prorogati, trasformati e cessati nel mese precedente con lavoratori somministrati	In via telematica al Centro per l'impiego competente a mezzo modello UnificatoSomm	art. 4-bis, comma 7, D.Lgs. 21.4.2000, n. 181 - DI 30.10.2007 - Min. lavoro nota 21.12.2007
Comunicazioni obbligatorie P.A.	Amministrazioni pubbliche	Consegna di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero consegna della copia del contratto individuale di lavoro per le instaurazioni avvenute nel mese precedente	Al lavoratore	art. 5 L. 4.11.2010, n. 183
Piattaforme digitali	Generalità committenti	Comunicazione dei rapporti autonomi instaurati, con l'intermediazione di piattaforma digitale nel mese precedente	In via telematica tramite il sito servizi.lavoro.gov.it , con il mod. UNI-piattaforme	Art. 9 bis L. 608/1996 Decreto 23.2.2022

**23 lunedì**

Appalti	Generalità appaltatori e subappaltatori di appalti superiori a 200.000 euro annuo	Obbligo di trasmissione delle ricevute del versamento delle ritenute operate ai propri lavoratori nel mese precedente oppure, se esentate, copia del certificato di regolarità fiscale	Al committente o appaltatore (in caso di subappalto) mediante invio delle deleghe del mod. F24, con l'elenco nominativo dei lavoratori impiegati nell'appalto, la misura delle	D.L. 124/2019 conv. nella L. 157/2019 Agenzia entrate circ. 1/2020
---------	---	--	--	---

			retribuzioni corrisposte e il dettaglio delle ritenute operate	
--	--	--	--	--

**25 mercoledì**

Contributi Enpaia	Datori di lavoro agricoli	Presentazione delle denunce contributive degli impiegati occupati in relazione al mese precedente	ENPAIA  Tramite sistema di pagamento PagoPa	Legge 29 novembre 1962, n. 1655 -  Enpaia circ. dicembre 2008, n. 2  Sito web Enpaia
-------------------	---------------------------	---	---	--

**30 lunedì**

Disoccupazione spettacolo	Lavoratori del settore spettacolo	Domanda dell'indennità di discontinuità per l'anno 2025	INPS In via telematica	Art. 8 D.Lgs. 175/2023  INPS circ. 2/2024  Mess. 112/2025
---------------------------	-----------------------------------	---	---------------------------	---

**31 martedì**

Contributo FIRR	Imprese industriali, commerciali e artigiane preponenti	Versamento dei contributi per alimentare il fondo dell'indennità di fine rapporto di agenti e rappresentanti, relativi al 2025	FIRR Tramite sistema di pagamento PagoPa oppure con addebito su c/c bancario	Accordi contrattuali del 12.6.2002 e 20.3.2002
Denuncia contributiva	Datori di lavoro e consulenti intermediari	Presentazione del flusso dei dati relativi alla retribuzione e alla contribuzione del mese precedente	INPS a mezzo del Flusso Uniemens individuale in via telematica	INPS mess. 11903 del 25.5.2009
TFR	Aziende che, al 31.12.2025, hanno raggiunto il limite dei 50 addetti	Obbligo di presentare la dichiarazione sull'avvenuto superamento dei 50 addetti	INPS tramite mod. SC34_TFR_Tesoreri a	INPS circ. 70/2007 INPS circ. 237/2016
Libro unico lavoro	Datori di lavoro, committenti e soggetti intermediari tenutari	Obbligo di stampare il Libro unico del lavoro o, nel caso di soggetti gestori, di consegnare copia al soggetto obbligato alla tenuta, in relazione al periodo di paga precedente	Mediante stampa meccanografica su fogli mobili vidimati e numerati su ogni pagina oppure a su stampa laser previa autorizzazione Inail e numerazione progressiva automatica	Art. 39 L. 133/2008-12-30 DM 9.7.2008  Art. 40 L. 214/2011  Min. lavoro circ. 20/2008  INAIL nota 9.12.2008

**31 martedì**

Lavori usuranti	Datori di lavoro che svolgono lavori usuranti	Comunicazione annuale del periodo o dei periodi nei quali ogni dipendente ha svolto nel 2025 le lavorazioni rientranti nel concetto di lavori usuranti (art. 1, comma 1, lettere da a) a d), del D.Lgs. 67/2011), nonché, in caso di svolgimento di lavoro notturno per ogni dipendente, del numero dei giorni di lavoro rientranti in tale tipologia	Tramite sito clic lavoro.gov.it con mod. LAV-US in via telematica	art. 2 comma 5 D.Lgs. 67/2011  DM 20.9.2011  Min. lavoro nota 31.3.2016
Disoccupazione	Titolari di indennità DIS COLL	Obbligo di presentare una dichiarazione circa i redditi da lavoro autonomo/impresa percepiti nel 2025, in caso di esonero dalla dichiarazione dei redditi	INPS  Tramite mod. Naspi.com	Inps circolare 83/2015
Naspi	Titolari di indennità Naspi	Obbligo di presentare una dichiarazione sui redditi da lavoro autonomo/impresa percepiti nel 2025, in caso di esonero dalla dichiarazione dei redditi	INPS  Tramite mod. Naspi.com	Inps circolare 94/2015
Disoccupazione agricola	Operai agricoli, coloni, compartecipanti familiari	Presentazione della domanda di indennità di disoccupazione agricola riferita al 2025	INPS in via telematica o tramite patronato o contact center INPS	INPS comunicato dell'11.3.2019
Cassa integrazione	Generalità datori di lavoro	Termine per presentare le domande di CIGO per eventi oggettivamente non evitabili verificatisi nel mese precedente	INPS in via telematica	Art. 15 D.Lgs. 148/2015  D.Lgs. 185/2016

**31 martedì**

Cassa integrazione	Generalità datori di lavoro	Invio dei dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale in caso di pagamento diretto da parte dell'INPS, in relazione ai periodi integrati nel mese di gennaio 2026	INPS In via telematica	Art. 7 D.Lgs. 148/2015  Min. lavoro circ. 1/2022 INPS circ. 18/2022
Part time	Lavoratori part time	Richiesta di versamenti di contributi volontari integrativi per l'anno 2024 ad integrazione di periodi part time	INPS	INPS circ. 29/2006
Ape sociale	Lavoratori disoccupati, invalidi, che assistono portatori di handicap e addetti a lavori gravosi	Presentazione della domanda di Ape sociale in caso di maturazione dei requisiti nel 2026	INPS solo in via telematica o tramite Patronato	L. 232/2016  Art.1 L. 178/2020  INPS circ. 100/2017  INPS circ. 62/2022
Precoci	Lavoratori disoccupati, invalidi, che assistono portatori di handicap e addetti a lavori gravosi o addetti ai lavori usuranti, considerati precoci	Domanda di riconoscimento della pensione anticipata con requisiti ridotti per il 2026, allegando tra l'altro attestazione del datore di lavoro relativa ai lavori gravosi	INPS solo in via telematica o tramite Patronato	Art. 1 L. 232/2016  Art. 29 L. 2023/2024  DPCM 87/2017  INPS circ. 99/2017 e 33/2018

## NEWS IN MATERIA DI LAVORO

### **Viola la privacy controllare la email del lavoratore licenziato**

Il Garante privacy, con la Newsletter n. 542 del 29 gennaio 2026, ha ribadito che il contenuto delle e-mail, i dati di contatto delle comunicazioni e gli eventuali allegati, rientrano nella nozione di corrispondenza e sono quindi tutelati dal diritto alla segretezza. Tale garanzia, riconosciuta anche dalla Costituzione, salvaguarda la dignità della persona e il suo pieno sviluppo nelle relazioni sociali.

Nel caso che ha formato oggetto di verifica da parte del Garante, un lavoratore (amministratore dell'azienda) lamentava che, dopo aver ricevuto una lettera di contestazione disciplinare cui è seguito il licenziamento, il datore di lavoro gli aveva negato l'accesso alla propria casella di posta elettronica aziendale, rimasta attiva.

Il lavoratore, esercitando i propri diritti, aveva chiesto alla società di disabilitare l'account di posta elettronica, di inoltrare i messaggi ricevuti nel frattempo al suo indirizzo email personale e di attivare una risposta automatica che informasse eventuali mittenti del nuovo indirizzo email. Richiesta tuttavia rimasta inevasa sebbene formulata correttamente ai sensi del GDPR.

Nel corso dell'istruttoria, il Garante ha accertato che l'azienda non solo continuava a ricevere le email indirizzate al lavoratore, ma addirittura le inoltrava ad un altro account di posta elettronica aziendale. Una pratica scorretta che si era protratta per circa due mesi, superando il limite di 30 giorni previsto dalle regole interne dell'azienda.

Tale modalità prolungata nel tempo ha determinato l'accesso e la conservazione di email personali, in violazione della normativa privacy. L'Autorità ha pertanto ordinato alla società di consentire al lavoratore l'accesso al proprio account aziendale di posta elettronica e ne ha disposto la successiva cancellazione, fatta salva la conservazione di quanto necessario per la tutela dei diritti in sede giudiziaria.

Il Garante per la protezione dei dati personali ha inflitto una sanzione di 40mila euro alla società per violazione della segretezza dell'account email dell'amministratore delegato dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Nel definire l'ammontare della sanzione, il Garante ha considerato la tipologia e la durata delle violazioni, il mancato riscontro all'istanza di esercizio dei diritti del lavoratore e l'assenza di precedenti violazioni della normativa privacy da parte della società.

## Vietato controllare lo stile di guida dei lavoratori

Il Garante privacy, con la Newsletter n. 542 del 29 gennaio 2026, ha reso noto che il datore di lavoro non può installare un dispositivo sui veicoli aziendali che consente di raccogliere informazioni dettagliate sui viaggi effettuati, tali da consentire un controllo sull'attività dei lavoratori.

Più precisamente, una società del settore della selezione e produzione di sementi agricole, facente parte di un gruppo multinazionale, su disposizione della capogruppo svizzera, aveva fatto installare sui propri veicoli aziendali un dispositivo - associato al nominativo del conducente - che raccoglieva, in modo illecito, i dati sui viaggi di lavoro e privati (tempi, km, consumi e stile di guida) dei lavoratori, per l'assegnazione di un punteggio mensile.

I dati così raccolti venivano conservati per un periodo di 13 mesi e utilizzati ai fini delle valutazioni del comportamento alla guida dei dipendenti, nonché per l'adozione di eventuali interventi correttivi.

L'iniziativa, avviata in via sperimentale, era destinata a essere estesa a tutte le società europee del gruppo. Nel corso dell'attività ispettiva e delle successive verifiche, l'Autorità - intervenuta a seguito della ricezione di un reclamo - ha rilevato numerose violazioni della normativa privacy.

In particolare, è emerso che il dispositivo installato sui veicoli aziendali raccoglieva informazioni molto dettagliate sui viaggi effettuati, tali da consentire un controllo sull'attività dei lavoratori, svolto in assenza delle garanzie previste dallo Statuto dei lavoratori. Inoltre, l'informativa resa ai lavoratori era rivolta a tutte le società affiliate del gruppo, incluse quelle con sede extra-Ue, senza indicare in modo chiaro le finalità, le basi giuridiche né i soggetti qualificabili come titolari, responsabili e destinatari del trattamento dei dati.

Gli accertamenti condotti dal Garante hanno inoltre evidenziato che l'accesso alle informazioni raccolte tramite i dispositivi installati sulle auto aziendali era consentito anche al personale di altre società del gruppo, in assenza di un' idonea autorizzazione.

Il Garante ha, quindi, inflitto una sanzione di 120mila euro alla società per aver trattato in modo illecito i dati personali di cinque dipendenti.

Nel determinare l'importo della sanzione, l'Autorità ha tenuto conto sia del numero limitato di dipendenti coinvolti sia della sospensione immediata del trattamento dei dati ritenuto illecito, disposta dalla società subito dopo la contestazione. Il Garante ha inoltre ordinato la cancellazione dei dati relativi ai viaggi dei lavoratori, raccolti e utilizzati per l'attribuzione dei punteggi di comportamento alla guida.

## Bonus mamme: il vademecum INPS

L'INPS, con una nota del 27 gennaio 2026, ha reso disponibile un Vademecum sul c.d. Bonus mamme, ossia l'integrazione al reddito introdotta per sostenere le madri lavoratrici nel corso del 2025 (d.l. 95/2025, convertito in legge 118/2025).

Nel dettaglio, si tratta di un contributo di 40 euro mensili (per un massimo di 12 mensilità) rivolto alle madri lavoratrici con due o più figli. Sono escluse le lavoratrici domestiche e le mamme con tre o più figli a tempo indeterminato, perché già beneficiarie dell'esonero contributivo IVS previsto dalla legge di bilancio 2024.

Il contributo viene erogato in unica soluzione entro febbraio 2026 per le domande presentate entro il 31 gennaio 2026 o non ancora liquidate.

Nel caso in cui sia già stata inoltrata la domanda, ma alcuni mesi del 2025 non sono stati inclusi, è possibile inviare un'istanza integrativa entro il 31 gennaio 2026.

L'INPS ricorda che, se sono stati maturati i requisiti tra il 9 e il 31 dicembre 2025, c'è tempo fino a fine gennaio per fare la richiesta.

Per presentare la domanda ci sono tre modi:

- online, tramite il portale INPS, utilizzando il servizio dedicato ("Utilizza il servizio");
- Contact Center Multicanale, chiamando il numero 803 164, gratuito da telefono fisso, o il numero 06 164 164 da cellulare, a pagamento in base alla tariffa applicata dai diversi gestori;
- patronati, rivolgendoti agli enti di assistenza per un supporto nella compilazione.

Non va dimenticato che la legge di bilancio 2026 ha aumentato il Bonus mamme da 40 euro a 60 euro mensili (fino a 720 euro annui) e viene riconosciuto a tutte le lavoratrici dipendenti pubbliche o private e alle lavoratrici autonome con almeno due figli, purché abbiano un reddito non superiore a 40.000 euro annui e fino al decimo compleanno del figlio più piccolo (o fino al diciottesimo per tre o più figli).

Restano escluse le lavoratrici domestiche, mentre sono previste regole di coordinamento rispetto all'esonero IVS già previsto per specifiche platee di madri, con almeno tre figli, titolari di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

## Fissato il nuovo massimale per i trattamenti a sostegno del reddito 2026

L'INPS, con la circolare n. 4 del 28 gennaio 2026, ha diffuso gli importi massimi mensili per i trattamenti di integrazione salariale, dell'assegno di integrazione salariale e dell'assegno emergenziale per il Fondo di solidarietà del Credito, dell'assegno emergenziale per il Fondo di solidarietà del Credito Cooperativo, dei trattamenti di disoccupazione NASpl, DIS-COLL e IDIS, dell'indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (ISCRO), dell'indennità di disoccupazione agricola e dell'assegno per le attività socialmente utili relativi all'anno 2026.

Per i trattamenti di CIGO, CISOA, CIGS e l'assegno di integrazione salariale erogato dal FIS l'importo lordo mensile è pari a 1.423,69 euro che diventa 1.340,56 al netto della riduzione di cui all'art. 26 della L. 41/1986 pari al 5,84%.

Invece, per i trattamenti concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali, l'importo è pari a euro 1.708,44 (lordo) ed euro 1.608,66 (netto).

L'assegno di integrazione salariale erogato dal Fondo Credito varia da 1.407,77 euro a 2.049,90 euro in relazione alla retribuzione mensile lorda (inferiore a 2.592,03 euro oppure superiore a 4.097,35 euro), mentre l'assegno emergenziale va da 2.899,50 euro a 4.571,55 euro.

L'assegno emergenziale per il Fondo Credito Cooperativo va da euro 2.780,97 euro a 4.350,50 euro, sempre parametrato alla fascia retributiva.

La circolare prevede anche gli importi massimi dell'assegno di integrazione salariale erogato dal Fondo di solidarietà riscossione tributi erariali. I massimali vanno da 1.407,77 euro a 2.049,90 euro in relazione alla retribuzione mensile lorda.

L'indennità NASPI e DIS-COLL è pari a 1.584,70 euro. Invece, l'importo della retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo dell'indennità di disoccupazione è pari a 1.456,72 euro.

La disoccupazione agricola, da liquidare nel 2026, fa riferimento ai periodi di attività svolti nel corso del 2025. Quindi, trovano applicazione, per il principio di competenza, gli importi massimi stabiliti per tale ultimo anno pari a: 1.404,03 euro.

Il reddito da prendere a riferimento per il riconoscimento dell'ISCRO nel 2026 è pari a 12.749,18 euro. L'indennità, quindi, non può essere di importo inferiore a 255,53 euro non può superare l'importo di 817,69.

Infine, è pari a 707,19 euro l'importo mensile dell'assegno spettante ai lavoratori che svolgono attività socialmente utile a carico del Fondo sociale occupazione e formazione.

## Anche i professionisti fruiscono dell'incentivo decreto Coesione

L'INPS, con il messaggio n. 270 del 27 gennaio 2026, ha precisato che soggetti destinatari dell'Incentivo decreto Coesione sono anche coloro che, disoccupati e con età inferiore a trentacinque anni, hanno avviato dal 1° luglio 2024 al 31 dicembre 2025 un'attività libero professionale in uno dei settori strategici come individuati al paragrafo 3 e nell'Allegato n. 1 della circolare n. 148/2025.

L'intervento dell'INPS ruota intorno al contributo economico pari a 500 euro mensili a favore delle imprese avviate nei settori considerati strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica da persone disoccupate che non hanno compiuto i trentacinque anni di età previsto dall'art. 21, c. 3 del DL 60/2024 (L. 95/2024).

L'istituto previdenziale segue la precisazione fornita dal Ministero del lavoro secondo cui la citata norma deve interpretarsi nel senso che la misura va riconosciuta anche ai liberi professionisti. Inoltre ha precisato che per gli stessi il momento costitutivo dell'attività si deve individuare con la data di apertura della partita IVA, ferma restando l'afferenza della stessa ai codici ATECO individuati dal citato decreto interministeriale e recepiti all'interno della richiamata circolare n. 148/2025.

Infatti, non essendo tenuti all'iscrizione al Registro delle imprese, i liberi professionisti devono dichiarare, in sede di domanda, la data di apertura della partita IVA, che deve necessariamente collocarsi nel periodo agevolato previsto dalla norma.

Ne deriva che, il servizio di trasmissione della domanda telematica, aperto dal 31 gennaio al 2 marzo 2026, è stato adeguato al fine di consentire la presentazione della domanda da parte dei liberi professionisti.

## Nuovi congedi parentali: aggiornata la procedura INPS

L'INPS, con il messaggio n. 251 del 26 gennaio 2026, ha informato che è stata aggiornata la procedura "Domande di maternità e paternità".

Come noto, l'art. 1, c. 219, della L. 199/2025 prevede, dal 1°.1.2026, per i genitori lavoratori dipendenti:

- l'elevazione dell'arco temporale di fruizione del congedo parentale da 12 anni a 14 anni;
- in caso di adozione o di affidamento/collocamento, il congedo parentale può essere fruito entro 14 anni dall'ingresso in famiglia del minore, ma non oltre il

raggiungimento della maggiore età nei consueti limiti individuali e di coppia previsti per legge (cfr. gli art. 32, 34 e 36 del D.Lgs. 151/2001).

Per i periodi di congedo parentale fruiti fino al 31.12.2025, il limite temporale di fruizione applicabile rimane di 12 anni.

L'8.1.2026, è stata aggiornata la procedura INPS "Domande di maternità e paternità"; da tale data, i genitori dipendenti possono presentare domanda di congedo parentale secondo i nuovi limiti temporali della L. 199/2025.

Se tra il 1°.1.2026 e la data di aggiornamento della procedura INPS non sia stato possibile presentare preventiva domanda di indennità di congedo parentale all'Istituto previdenziale, si potrà provvedere successivamente presentando domanda per periodi pregressi di congedo parentale fruiti tra il 1°.1.2026 e la data di aggiornamento della procedura.

Ai fini istruttori, le sedi territoriali INPS devono quindi considerare, per la definizione delle relative istanze, l'oggettiva impossibilità di presentazione preventiva della domanda da parte degli interessati.

## **Infortunati sul lavoro: nella denuncia il codice CNEL**

L'INAIL, con la circolare n. 4 del 26 gennaio 2026, ha reso noto di aver sottoscritto un accordo di collaborazione con il CNEL, avente lo scopo di sviluppare e condividere flussi informativi, funzionali al miglioramento dell'analisi statistica, qualitativa e quantitativa degli eventi lesivi connessi al lavoro.

In virtù del suddetto accordo, da gennaio 2026, i datori di lavoro e gli intermediari che compilano e trasmettono in modalità telematica la comunicazione di infortunio e le denunce di infortunio/malattia professionale devono obbligatoriamente inserire il codice alfanumerico Cnel.

A tale scopo, nei servizi online di Comunicazione di infortunio, Denuncia/comunicazione di infortunio, Denuncia di malattia professionale e Denuncia silicosi/asbestosi è presente il nuovo campo obbligatorio denominato CCNL – Codice CNEL.

## Il calendario 2026 dei pagamenti dell'ADI

L'INPS, con il messaggio 22 gennaio 2026, n. 214, informa che è disponibile il calendario ufficiale per il 2026 relativo ai pagamenti dell'Assegno di Inclusione (ADI) che prevede le date di disponibilità degli importi sia per i primi pagamenti, destinati ai nuclei familiari che hanno completato positivamente l'istruttoria e sottoscritto il Patto di Attivazione Digitale (PAD), sia per i rinnovi mensili delle prestazioni già in corso.

Come ricorda l'Istituto previdenziale, i primi pagamenti dell'ADI, insieme alle eventuali mensilità arretrate spettanti, saranno disponibili mediamente intorno al 15 di ogni mese. Il calendario prevede 12 date distribuite nel corso dell'anno, a partire dal 15 gennaio 2026 fino al 15 dicembre 2026. Queste date si applicano ai beneficiari che hanno superato con esito positivo la fase istruttoria e completato la sottoscrizione del PAD.

Per quanto riguarda i rinnovi mensili delle prestazioni già in corso di pagamento, subordinati alla conferma dei requisiti necessari al mantenimento dell'ADI, gli importi saranno disponibili sulle carte di inclusione intorno al 27 di ogni mese. Il calendario parte dal 27 gennaio 2026 e si conclude il 23 dicembre 2026 per le festività natalizie.

## Maggiorazioni: al via i codici tributo per l'imposta sostitutiva

L'Agenzia delle entrate, con la Risoluzione n. 2 del 29 gennaio 2026, ha definito i codici tributo che i sostituti d'imposta devono utilizzare, per il periodo d'imposta 2026, per il versamento, mediante il modello F24, dell'imposta sostitutiva sulle maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, per lavoro prestato nei giorni festivi, nonché per indennità di turno corrisposte ai lavoratori dipendenti del settore privato, come previsto dall'art. 1, cc. 10 e 11 della Legge 199/2026.

Quindi, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, tali maggiorazioni e indennità sono soggette a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 15 per cento.

In particolare, i codici tributo da utilizzare con il mod. F24 sono:

- "1076" denominato "Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali su maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, nei giorni festivi e a turni - Sostituto di imposta - articolo 1, commi 10 e 11, legge 30 dicembre 2025, n. 199";
- "1610" denominato "Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali su maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, nei giorni festivi e a

turni dovuta in Sicilia e versata fuori regione - Sostituto di imposta - articolo 1, commi 10 e 11, legge 30 dicembre 2025, n. 199”;

- “1929” denominato “Imposta sostitutiva dell’IRPEF e delle addizionali regionali e comunali su maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, nei giorni festivi e a turni dovuta in Sardegna e versata fuori regione - Sostituto di imposta - articolo 1, commi 10 e 11, legge 30 dicembre 2025, n. 199”;
- “1933” denominato “Imposta sostitutiva dell’IRPEF e delle addizionali regionali e comunali su maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, nei giorni festivi e a turni dovuta in Valle d’Aosta e versata fuori regione - Sostituto di imposta - articolo 1, commi 10 e 11, legge 30 dicembre 2025, n. 199”;
- “1311” denominato “Imposta sostitutiva dell’IRPEF e delle addizionali regionali e comunali su maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, nei giorni festivi e a turni versata in Sicilia, Sardegna e Valle d’Aosta e dovuta fuori dalla regione in cui è effettuato il versamento - Sostituto di imposta - articolo 1, commi 10 e 11, legge 30 dicembre 2025, n. 199”.

## Detassazione incrementi retributivi: istituiti i codici tributo

L’Agenzia delle Entrate, con la risoluzione n. 3 del 29 gennaio 2026, ha istituito i codici tributo per il versamento, mediante il modello F24, dell’imposta sostitutiva sugli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti del settore privato.

L’art. 1, c. 7, della L. 199/2025 prevede che gli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti nell’anno 2026, in attuazione di rinnovi contrattuali sottoscritti dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, sono assoggettati a un’imposta sostitutiva dell’imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 5%.

Per consentire ai sostituti d’imposta il versamento, tramite modello F24, della imposta sostitutiva, si istituiscono i seguenti codici tributo:

- “1075” denominato “Imposta sostitutiva dell’IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sugli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti - Sostituto di imposta - articolo 1, comma 7, legge 30 dicembre 2025, n. 199”;
- “1609” denominato “Imposta sostitutiva dell’IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sugli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti dovuta in Sicilia e versata fuori regione - Sostituto di imposta - articolo 1, comma 7, legge 30 dicembre 2025, n. 199”;
- “1926” denominato “Imposta sostitutiva dell’IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sugli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti dovuta in

Sardegna e versata fuori regione - Sostituto di imposta - articolo 1, comma 7, legge 30 dicembre 2025, n. 199”;

- “1927” denominato “Imposta sostitutiva dell’IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sugli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti dovuta in Valle d’Aosta e versata fuori regione - Sostituto di imposta - articolo 1, comma 7, legge 30 dicembre 2025, n. 199”;
- “1310” denominato “Imposta sostitutiva dell’IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sugli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti versata in Sicilia, Sardegna e Valle d’Aosta e dovuta fuori dalla regione in cui è effettuato il versamento - Sostituto di imposta - articolo 1, comma 7, legge 30 dicembre 2025, n. 199”.

Nel mod. F24, i codici tributo sono esposti nella sezione “Erario”, esclusivamente in corrispondenza delle somme indicate nella colonna “Importi a debito versati”, indicando:

- quale “Mese di riferimento” il mese in cui il sostituto d’imposta effettua la trattenuta (00MM),
- quale “Anno di riferimento” l’anno d’imposta cui si riferisce il versamento (AAAA).

## Assistenza sanitaria: premi esenti anche in assenza di lavoro

L’Agenzia delle entrate, con la Risposta all’istanza di consulenza giuridica n. 2 del 26 gennaio 2026, ha reso noto che fruiscono dell’esenzione fiscale prevista dall’art. 51, c. 2, lett. a) del TUIR i contributi versati ai fondi di assistenza sanitaria integrativa anche se alla data di decorrenza della copertura prevista dalla polizza il rapporto di lavoro non è più in essere.

Nel caso in esame, un’azienda ha chiesto all’Agenzia delle entrate, delucidazioni circa l’imponibilità dei contributi interamente a carico datore di lavoro destinati all’assistenza sanitaria integrativa, come previsto dal rinnovo del CCNL unico dell’industria.

L’adesione al fondo di assistenza sanitaria integrativa è strutturata in modo tale che il datore di lavoro versa la quota annuale dovuta per la sottoscrizione di una polizza a favore del dipendente al momento del raggiungimento, da parte del lavoratore, in un determinato anno, di una quota minima di giorni di lavoro.

In sostanza, al raggiungimento della predetta durata soglia del rapporto di lavoro, viene previsto il riconoscimento della quota annuale per la stipula della polizza a copertura delle prestazioni da erogare nell’anno successivo.

Il dubbio dell'azienda è se tale contributo versato al Fondo di assistenza sanitaria integrativa possa fruire dell'esenzione di cui all'art. 51, c. 2, lett. a) del TUIR dato che la tipicità della prestazione di lavoro che prevede l'alternanza tra periodi alle dipendenze del datore di lavoro e periodi nei quali il medesimo rapporto si estingue, possono determinare la circostanza che la copertura assicurativa che ha effetto nell'anno successivo rispetto al versamento del contributo, decorra per un periodo nel quale il lavoratore potrebbe non essere più alle dipendenze dello stesso datore di lavoro e conseguentemente copra periodi diversi da quelli di durata del rapporto di lavoro che ha comportato il pagamento del premio.

Secondo l'Agenzia delle entrate a nulla rileva la circostanza che il rapporto di lavoro non sia più attivo alla data di decorrenza della copertura assicurativa dato che ciò che importa è che sussistano i requisiti previsti dalla citata norma del TUIR ossia che i contributi di assistenza sanitaria sono versati, in conformità a disposizioni del CCNL, dal datore di lavoro in costanza di tale rapporto ad un fondo iscritto all'Anagrafe dei fondi sanitari integrativi che opera secondo il principio di mutualità e solidarietà tra gli iscritti.

## **Onere di ricongiunzione rateale dei professionisti**

Il pagamento del costo della ricongiunzione dei contributi da un ente previdenziale all'altro da parte dei liberi professionisti può essere effettuato anche ratealmente con la maggiorazione di un interesse annuo composto che per il 2026 è pari all'1,4%.

L'Inps con la circolare del 28 gennaio 2026 n. 5 ha comunicato il tasso di variazione medio annuo dell'indice dei prezzi al consumo accertato dall'ISTAT per il 2025 e nel contempo allega i prospetti sui valori delle rate in funzione del numero di mesi autorizzati, nonché le tabelle per determinare il debito residuo.

Per la legge 45/1990 l'onere della ricongiunzione all'Inps dei contributi accreditati presso una Cassa di previdenza per professionisti e viceversa è soggetto ad un costo differenziato a seconda che i contributi stessi si riferiscano a periodi valutabili col sistema retributivo oppure a periodi valutabili col metodo di calcolo contributivo. Onere che nel primo caso è basato sull'applicazione della cosiddetta riserva matematica e nel secondo caso con il calcolo a percentuale. Il valore dei contributi ricongiunti ad un'altra gestione che può essere anche da Cassa a Cassa, va accresciuto del tasso composto annuo del 4,5%. Questo onere può essere pagato interamente o ratealmente. Nel caso dei professionisti l'onere è interamente a suo carico.

Il versamento rateizzato, su domanda, è ammesso in un numero di rate mensili non superiore alla metà delle mensilità corrispondenti ai periodi ricongiunti (art. 2 legge 45/1990).

Il debito residuo, se la decorrenza della pensione interviene durante la fase di rateazione, può essere recuperato anch'esso ratealmente sulla pensione stessa fino al raggiungimento del numero di rate previste (art. 2, legge n. 45/1990).

Ciò premesso, l'Inps, mediante la circolare n. 5/2026, ha quantificato l'ammontare della rata costante posticipata per ammortizzare un capitale unitario da 2 a 120 mensilità, individuando poi l'ammontare del debito residuo nel caso di sospensione del versamento della rate mensili prima della estinzione del debito. L'importo della rata si determina moltiplicando la misura del debito da rateizzare per il coefficiente mensile indicato nella Tabella allegata alla citata circolare, in corrispondenza del numero di rate mensili concesse per ammortizzare il debito.

## **Sempre più aziende attivano percorsi di coaching, ma cresce il tema della misurazione dell'impatto**

Il coaching è oggi uno degli strumenti più citati all'interno dei piani di sviluppo delle persone e dei programmi di leadership. In molte organizzazioni viene attivato per supportare manager, talenti chiave o figure in ruoli critici, con l'obiettivo di migliorare consapevolezza, responsabilità e capacità decisionale. Accanto a questa diffusione, emerge però una domanda sempre più frequente tra HR e direzioni aziendali: come valutare l'efficacia di questi interventi? In assenza di criteri chiari, strumenti adeguati e momenti strutturati di valutazione, il rischio è che il coaching resti un'esperienza percepita come positiva, ma difficile da leggere in termini di cambiamento concreto e valore organizzativo.

## **Sempre meno CV "buoni", sempre più CV "tutti uguali"**

È un cambiamento nel comportamento dei candidati. Sempre più persone riscrivono il CV, lo adattano all'annuncio con strumenti di supporto alla scrittura e ne standardizzano il linguaggio per renderlo più professionale.

Il risultato, però, non è maggiore chiarezza, ma maggiore omogeneità. Quando i profili diventano simili, lo screening iniziale cambia natura.

Il problema non è la quantità dei CV, ma il rumore. In questi casi, tornare allo screening completamente manuale non rende il processo più neutro.

Leggere “a occhio” sposta semplicemente il filtro nella testa di chi legge. Quando i criteri non sono espliciti, il confronto diventa relativo.

Il punto non è se lo screening del team HR sia manuale o supportato da strumenti, ma quanto sono chiari i criteri prima di iniziare a leggere.

## Lo screening manuale è davvero più “umano”?

Nella pratica, però, il processo è meno neutro di quanto appaia. Quando i criteri non sono chiariti prima, la valutazione avviene per confronto.

I primi CV influenzano i successivi, le soglie cambiano in corsa, le decisioni si adattano al contesto. Questo non rende lo screening più umano. Lo rende meno tracciabile. Leggere “a mano” non elimina i filtri. Invece, li sposta nella testa di chi legge. Il risultato è che alcune scelte sembrano evidenti, mentre altre diventano complesse da spiegare.

Il punto non è contrapporre manuale e strumenti, ma riconoscere che senza criteri chiari anche il giudizio umano diventa opaco.

## Hiring manager sempre meno allineati (e HR nel mezzo)

Molti HR descrivono la stessa dinamica: gli hiring manager faticano a chiarire cosa cercano davvero, almeno all’inizio del processo.

Le aspettative emergono dopo aver visto i primi CV. I criteri si **aggiustano in corsa**.

Il profilo “giusto” diventa più chiaro man mano che si escludono quelli sbagliati.

Non è solo mancanza di preparazione.

Spesso è il modo in cui le **decisioni funzionano davvero**.

Finché il processo resta manuale, questa ambiguità è gestibile: le scelte possono essere rimesse in discussione, le eccezioni restano tali.

Quando però il recruiting viene reso più strutturato o più veloce, l'**allineamento a monte** diventa cruciale. Altrimenti l’HR si trova nel mezzo, a tradurre **aspettative implicite** in decisioni operative.

Il problema non è che gli hiring manager cambino idea.

È che i **criteri vengano chiariti solo dopo** aver iniziato a scegliere.

## **Assegno di inclusione e Supporto formativo: quando si cumulano**

In caso di accoglimento di una domanda di Supporto formazione e lavoro presentata da un beneficiario o da un componente con responsabilità genitoriale di un nucleo familiare con domanda di Assegno di inclusione accolta, anche se sospesa o in evidenza, la domanda di Supporto formativo decade.

Lo sostiene l'Inps col messaggio del 28 gennaio 2026 n. 285 che modifica in parte il precedente del 21 gennaio 2026 n. 192.

L'art. 12 del decreto-legge 48/2023 convertito dalla legge 85/2023 prevede l'erogazione di una indennità di 500 euro mensili a titolo di Supporto alla formazione e lavoro per un massimo di 12 mesi a favore di coloro che hanno un'età da 18 a 59 anni, sono in nucleo con un ISEE familiare non eccedente i 10.140 euro e non destinatario dell'Assegno di inclusione.

Non c'è incompatibilità con l'Assegno di inclusione (Adi) invece, qualora la relativa domanda venga presentata da un nucleo familiare in cui sia già presente un beneficiario dell'indennità di Supporto per la formazione e il lavoro che abbia però un ruolo incompatibile con quello di beneficiario oppure sia componente senza responsabilità genitoriali.

La norma prevede cioè, a titolo di eccezione, il caso di un componente di un nucleo (nucleo che percepisce l'assegno di inclusione) che decide di partecipare ai percorsi formativi e di politiche attive, purché non sia considerato ai fini della determinazione della scala di equivalenza per accedere all'assegno e purché la partecipazione ai predetti percorsi non sia obbligatoria ai fini della percezione dell'assegno di inclusione stesso.

In ogni caso, quando il componente di un nucleo che beneficia dell'Assegno di inclusione ha al suo interno un componente percepisce l'indennità del Supporto per la formazione e il lavoro, come nei casi descritti, è possibile cumulare quest'ultima con l'Adi del nucleo di cui fa parte, entro il limite massimo di euro 3.000 per singolo componente.

Infine, tornando all'ultimo messaggio 285/2026, una volta decisa la decadenza dal Supporto di formazione e lavoro, l'Inps dovrà inviare un messaggio per informare il richiedente il Supporto formativo a cui sia stata fatta decadere la domanda, per incompatibilità con quella di ADI, della possibilità di ripresentare la domanda di Supporto formativo dovendo però il nucleo di appartenenza rinunciare all'Assegno di inclusione.

## APPROFONDIMENTI

### Requisiti 2026 per andare in pensione

Per l'anno 2026 non ci sono variazioni dei requisiti per accedere alle diverse tipologie pensionistiche, in attesa del biennio successivo quando si vedranno gli effetti dell'ultima legge 199/2025 di bilancio con gli incrementi alla speranza per 3 mesi complessivi (+ un mese dal 2027 + altri 2 mesi dal 2028 per un totale di 3 mesi).

Le novità 2026 si limitano alla soppressione di due uscite anticipate e cioè l'opzione donna che non è stata confermata e quota 103 (62 anni di età e 41 anni di contribuzione), anch'essa abolita.

Viene meno, in quanto soppressa, la possibilità per i contributivi di andare in pensione anticipata a 64 anni con l'aiuto virtuale del Fondo pensione di adesione e in particolare dell'apporto figurativo della rendita accumulata in esso per raggiungere l'importo soglia minimo richiesto.

Di seguito i requisiti pensionistici per il 2026.

Riferimenti normativi: D.L. 201/2011 (L. 214/2011) – Circ. INPS 63/2015 – Circ. INPS 52/2018 – Circ. INPS 11/2019 – L. 232/2016 – L. 205/2017 – D.L. 4/2019 – Circ. INPS 35/2012 – L. 197/2022 - Circ. INPS 37/2012 – L. 213/2023 – L. 207/2024 – art. 1 L. 199/2025)

Tipologia pensione	Maturazione		Decorrenza pensione
	di Età minima	Contribuzione minima	
Vecchiaia (*) Anche in cumulo	67 anni	20 anni	Dal mese successivo
Anticipata (**) Anche in cumulo	Qualsiasi	42 anni + 10 mesi (uomini) 41 anni di 10 mesi (donne)	Dopo 3 mesi
Lavoratori precoci	Qualsiasi	41 anni	Dopo 3 mesi
Opzione donna (lav. dipendenti) (***)	61 anni (60 anni per chi ha un figlio e 59 per chi ha due o più figli) appartenenti ad una delle seguenti categorie:	35 anni	Dopo 12 mesi

	caregiver, invalidi civili dal 74% in su o licenziate da imprese in stato di crisi (in questo caso l'età è di 59 ani anche senza figli)		
Opzione donna (lav. autonome) (***)	61 anni (60 anni per chi ha un figlio e 59 per chi ha due o più figli) appartenenti ad una delle seguenti categorie: caregiver, invalidi civili dal 74% in su	35 anni	Dopo 18 mesi
Isopensione (vecchiaia)	Nel periodo 2018-2026 è possibile accedere 7 anni prima rispetto ai requisiti generali perciò con un minimo di 60 anni di età	20 anni	Nessuna finestra
Isopensione (anticipata)	Qualsiasi	35 anni + 10 mesi (uomini) 34 anni + 10 mesi (donne)	Nessuna finestra
Lavori usuranti o notturni con più di 77gg/anno	61 anni + 7 mesi Quota 97,6	35 anni	Nessuna finestra
Lavoratori usuranti notturni a turni (72-77 gg/anno)	62 anni + 7 mesi Quota 98,6	35 anni	Nessuna finestra
Lavoratori usuranti notturni a turni (64-71 gg/anno)	63 anni + 7 mesi Quota 99,6	35 anni	Nessuna finestra
Lavori gravosi o Lavori usuranti (Pensione vecchiaia)	66 anni + 7 mesi	30 anni	Dal Mese successivo
Vecchiaia con la totalizzazione	66 anni	20 anni	Dopo 18 mesi
Anticipata con la totalizzazione	Qualsiasi	41 anni	Dopo 21 mesi
APE sociale	63 anni e 5 mesi	30 anni (ex disoccupati privi di Naspi - Caregiver e invalidi al74%)	Dal mese successivo alla domanda di accesso

		(36 anni per attività gravose)	
<p>(*) per i nuovi iscritti dal 1996:            1) 67 anni, 20 anni di contribuzione, importo minimo della pensione = a 1 volta l'assegno sociale (546,24 euro mensili) - Decorrenza= mese dopo oppure            2) 71 anni di età anagrafica e almeno 5 anni di contributi effettivi.</p> <p>(**) per i nuovi iscritti dal 1996: 64 anni, 20 anni di contribuzione effettiva, importo minimo della pensione = a 2,6 volte l'assegno sociale pari a 1.420,24 euro mensili (lavoratrici con 2 o più figli) oppure 2,8 volte l'assegno sociale pari a 1.529,47 euro mensili (lavoratrici con 1 figlio) o 3 volte l'Assegno sociale pari a 1.639,72 euro mensili (negli altri casi). Decorrenza= dopo 3 mesi.</p> <p>(***) Le lavoratrici che vogliono accedere alla pensione con Opzione donna devono avere maturato i requisiti indicati entro il 31 dicembre 2024</p>			

## PRNN e Decreto coesione: le nuove misure per la semplificazione

Il Consiglio dei ministri, nella seduta n. 158 del 29 gennaio 2026, ha approvato un decreto-legge che introduce ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e in materia di politiche di coesione.

Entrando nel dettaglio, il provvedimento favorisce l'attuazione dei progetti del PNRR e opera una generale revisione di oltre 400 adempimenti amministrativi a carico di cittadini, famiglie e imprese, puntando con decisione sulla digitalizzazione, sulla contrazione dei termini procedurali e sull'interoperabilità delle banche dati pubbliche.

Si rafforza il principio cardine che il cittadino o l'impresa non debbano fornire alla pubblica amministrazione dati di cui questa è già in possesso e lo scambio telematico tra banche dati diventa l'unico canale di acquisizione documentale. Inoltre, per le opere strategiche, restano confermati i termini ridotti per i pareri ambientali (VIA) e paesaggistici. In caso di inerzia delle amministrazioni, il decreto prevede il potenziamento dei poteri sostitutivi per sbloccare i cantieri entro scadenze perentorie.

**Semplificazioni per cittadini e famiglie** - Il decreto interviene per facilitare l'accesso ai servizi essenziali, con un'attenzione particolare alle fasce più vulnerabili.

Prima di tutto, per i cittadini che hanno compiuto il settantesimo anno di età, dal momento del rilascio o del rinnovo, la carta d'identità avrà validità illimitata.

Inoltre, attraverso il rafforzamento dell'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR), sarà attivato un servizio per la consultazione dei propri dati elettorali e per la richiesta di certificati di iscrizione alle liste elettorali in modalità telematica, riducendo la necessità di recarsi fisicamente presso gli uffici comunali.

Novità si registrano anche per i certificati anagrafici e di stato civile. Infatti, viene estesa la gratuità e la modalità di rilascio immediato tramite ANPR anche per i certificati storici e per quelli destinati ad usi per i quali in precedenza era necessaria la marca da bollo, laddove la digitalizzazione del processo permetta l'esenzione.

Viene semplificato il sistema delle deleghe per l'accesso ai servizi online (come INPS o ANPR). Sarà possibile per un cittadino delegare un familiare o un convivente alla gestione dei propri servizi digitali direttamente tramite l'app IO o i portali istituzionali, riducendo la necessità di recarsi fisicamente presso gli uffici per autenticare deleghe cartacee.

Sono oggetto di semplificazione anche il passaporto e i servizi consolari. In particolare per i cittadini residenti all'estero o che necessitano di servizi consolari, il decreto prevede l'interoperabilità tra l'Anagrafe degli Italiani Residenti all'Estero (AIRE) e i sistemi di rilascio dei documenti d'identità, eliminando i tempi di attesa per lo scambio di nulla osta cartacei tra uffici diversi.

Non mancano disposizioni sulla disabilità e la fragilità. Nel dettaglio si accelera l'attuazione della riforma sulla disabilità attraverso l'attivazione della Piattaforma Unica gestita dall'INPS. Per la definizione del "Progetto di vita" individuale, vengono introdotti meccanismi di sussidiarietà che impediscono i blocchi amministrativi, garantendo al cittadino una risposta certa in tempi brevi.

Invece, per i pazienti affetti da patologie croniche o rare, viene esteso il limite massimo di confezioni prescrivibili con una singola ricetta medica, passando dalle attuali 3 fino a un massimo di 6 confezioni per ricetta. Inoltre, la ricetta medica per la prescrizione delle terapie avrà una validità temporale estesa fino a 12 mesi, consentendo al paziente di ritirare i farmaci in farmacia in modo frazionato in base alle proprie necessità, senza dover tornare dal medico per ogni rinnovo. La semplificazione passa per l'alimentazione automatica del Fascicolo Sanitario Elettronico, che elimina l'onere per il paziente di dover produrre e consegnare certificazioni cartacee per accedere a benefici e assistenza domiciliare.

L'ISEE sarà precompilato e automatico. Più precisamente viene potenziata la modalità di rilascio dell'ISEE attraverso l'integrazione e l'interoperabilità delle banche dati tra l'INPS e l'Agenzia delle entrate. L'obiettivo è minimizzare le discordanze e accelerare il rilascio del documento, rendendo la DSU (Dichiarazione Sostitutiva Unica) precompilata lo strumento principale e più semplice da utilizzare.

Si abolisce l'obbligo di conservazione cartacea delle ricevute per i pagamenti effettuati verso la Pubblica Amministrazione attraverso canali elettronici (come il sistema pagoPA). L'amministrazione è tenuta a verificare l'avvenuto pagamento consultando i propri flussi

informatici o quelli della piattaforma nazionale, senza poter richiedere al cittadino l'esibizione della ricevuta, anche a fini fiscali e di detrazione.

Vengono snellite le procedure per l'erogazione delle borse di studio universitarie e si rende operativo il sistema delle lauree abilitanti, riducendo i passaggi burocratici tra il completamento degli studi e l'accesso alle professioni.

Inoltre, si rende più efficiente e sicuro il processo di rilascio delle patenti. Si autorizza l'uso di tecnologie per il rilevamento e l'inibizione di segnali radio (jammer) durante le prove teoriche per il conseguimento della patente di guida e delle abilitazioni professionali, al fine di garantire l'integrità dei test su tutto il territorio nazionale. Inoltre, si punta a una gestione più snella delle pratiche relative alla motorizzazione civile, riducendo i tempi di attesa per i cittadini attraverso l'integrazione delle banche dati tra le forze dell'ordine e il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti.

Infine, si semplificano le procedure per il cambio di destinazione d'uso degli immobili destinati a residenze per studenti, con l'obiettivo di incrementare rapidamente l'offerta abitativa.

**Semplificazioni per le imprese e il sistema produttivo** – Sono previste disposizioni contenenti misure volte a liberare risorse e tempo per le aziende, riducendo gli adempimenti formali.

In particolare, il decreto dedica una sezione specifica alla riduzione degli oneri amministrativi per le piccole realtà aziendali, semplificando gli obblighi di comunicazione e pubblicità relativi agli aiuti di Stato, laddove le informazioni siano già presenti nel Registro Nazionale degli Aiuti (RNA).

Per i crediti d'imposta legati a "Transizione 4.0", si semplifica l'iter di certificazione degli investimenti attraverso una maggiore integrazione tra le banche dati del Ministero delle Imprese e del Made in Italy e l'Agenzia delle entrate.

Infine, viene potenziato il ricorso alla SCIA (Segnalazione Certificata di Inizio Attività) per l'installazione di reti a banda ultra-larga, facilitando il lavoro degli operatori e accelerando la copertura digitale del Paese.

## **ExtraUE: i prossimi click day per i flussi 2026**

Il Ministero dell'interno ha reso noto che le prossime giornate dedicate ai c.d. click day nei quali sarà possibile inviare le istanze per richiedere il nulla osta all'ingresso di cittadini extracomunitari: il 9 febbraio 2026, dalle ore 9.00 per lavoro subordinato stagionale per

il settore turistico – alberghiero (modello domanda C-STAG), il 16 febbraio 2026, dalle ore 9.00: lavoro subordinato non stagionale (modello domanda B2020) e il 18 febbraio 2026, dalle ore 9.00: assistenza familiare, in quota (modello domanda A-BIS).

La nota ministeriale ricorda che dopo aver effettuato l'accesso, è necessario andare nella sezione Sportello Unico Immigrazione e selezionare la voce denominata "Compila Domande Decreto Flussi 2026/Click-day 2026".

Nella pagina che si apre, sotto la voce RIEPILOGO DOMANDE, ci sono le istanze che sono state precompilate e che è possibile inviare nella specifica giornata dedicata, in relazione alla tipologia di modello previsto per il click day di riferimento, in base alle date sopra riportate.

L'invio delle domande che si trovano nello stato "DA INVIARE" sarà possibile dalla sezione "Compila Domande Decreto Flussi 2026/Click-day 2026", fino alle ore 20:00 del giorno del click day.

Dopo tale orario, l'invio potrà essere effettuato dalla sezione Ricerca domande, raggiungibile dalla voce Sportello Unico Immigrazione. In quest'ultima, saranno visibili altresì le domande già inviate.

Entro 48 ore dall'avvio del click day, saranno altresì visibili il codice identificativo della domanda inviata e la relativa ricevuta.

A partire dalle ore 8:00 del giorno successivo a quello del click day sarà possibile:

- dalla sezione Ricerca domande, completare le altre domande afferenti al modello oggetto dello specifico click day (o eventualmente, ove già effettuati, anche quelle degli altri click day del 2026), che si trovano negli stati: Da validare e Da completare;
- dalla sezione Compila domande, compilare nuove domande del modello oggetto del click day.

Come previsto dal Decreto Flussi le istanze del decreto flussi 2026 potranno essere completate ed inviate fino al 31 dicembre 2026.

Il Ministero raccomanda di evitare l'aggiornamento della pagina mediante la funzione di aggiornamento presente sul proprio browser, in quanto la pagina potrebbe andare in errore – è preferibile utilizzare esclusivamente il tasto "aggiorna pagina" già predisposto nell'ambito dell'Area Riservata.

Infine, si rammenta che l'accesso contemporaneo da più postazioni (o browser web diversi) con la stessa utenza SPID/CIE è inibito. Pertanto, ove si tentasse di accedere da

altra postazione, il sistema richiederà di scegliere se proseguire o meno. In caso affermativo, l'originaria sessione verrà annullata e ove si tentasse di proseguire nel relativo utilizzo, comparirà il messaggio "Attenzione! Accesso non autorizzato". Viceversa, l'originaria sessione rimarrà attiva e verrà interrotto il nuovo accesso.

## **Istituito il codice tributo per il trattamento accessorio dei dipendenti pubblici**

L'Agenzia delle entrate, con la risoluzione n. 4 del 29 gennaio 2026, ha istituito i codici tributo per il versamento, mediante i modelli "F24" e "F24 enti pubblici" (F24 EP), dell'imposta sostitutiva sui compensi per il trattamento economico accessorio erogati al personale non dirigenziale delle amministrazioni pubbliche.

Si ricorda che l'art. 1, comma 237, della legge n. 199/2025 (legge di bilancio 2026) ha previsto che, per l'anno 2026 e al sussistere di determinati presupposti, i compensi per il trattamento economico accessorio erogati al personale non dirigenziale delle amministrazioni pubbliche, compreso il personale non dirigenziale in regime di diritto pubblico, sono assoggettati a un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali pari al 15%.

### **Modello F24**

Per consentire ai sostituti d'imposta il versamento, tramite modello F24, dell'imposta sostitutiva, sono stati istituiti i seguenti codici tributo:

- "1077" denominato "Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sul trattamento economico accessorio erogato al personale non dirigenziale delle amministrazioni pubbliche - Sostituto di imposta - articolo 1, comma 237, legge 30 dicembre 2025, n. 199";
- "1611" denominato "Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sul trattamento economico accessorio erogato al personale non dirigenziale delle amministrazioni pubbliche dovuta in Sicilia e versata fuori regione - Sostituto di imposta - articolo 1, comma 237, legge 30 dicembre 2025, n. 199";
- "1934" denominato "Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sul trattamento economico accessorio erogato al personale non dirigenziale delle amministrazioni pubbliche dovuta in Valle d'Aosta e versata fuori

regione - Sostituto di imposta - articolo 1, comma 237, legge 30 dicembre 2025, n. 199”;

- “1935” denominato “Imposta sostitutiva dell’IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sul trattamento economico accessorio erogato al personale non dirigenziale delle amministrazioni pubbliche dovuta in Sardegna e versata fuori regione - Sostituto di imposta - articolo 1, comma 237, legge 30 dicembre 2025, n. 199”;
- “1314” denominato “Imposta sostitutiva dell’IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sul trattamento economico accessorio erogato al personale non dirigenziale delle amministrazioni pubbliche versata in Sicilia, Sardegna e Valle d’Aosta e dovuta fuori dalla regione”.

### Compilazione

I nuovi codici tributo sono esposti nella sezione “Erario”, esclusivamente in corrispondenza delle somme indicate nella colonna “Importi a debito versati”, indicando:

- quale “Mese di riferimento” il mese in cui il sostituto d’imposta effettua la trattenuta (00MM),
- quale “Anno di riferimento” l’anno d’imposta cui si riferisce il versamento (AAAA).

### **Modello F24 EP**

Per consentire ai sostituti d’imposta il versamento, tramite modello “F24 enti pubblici” (F24 EP), dell’imposta sostitutiva in argomento, si istituiscono i seguenti codici tributo:

- “179E” denominato “Imposta sostitutiva dell’IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sul trattamento economico accessorio erogato al personale non dirigenziale delle amministrazioni pubbliche - Sostituto di imposta - articolo 1, comma 237, legge 30 dicembre 2025, n. 199”;
- “180E” denominato “Imposta sostitutiva dell’IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sul trattamento economico accessorio erogato al personale non dirigenziale delle amministrazioni pubbliche dovuta in Valle d’Aosta e versata fuori regione - Sostituto di imposta - articolo 1, comma 237, legge 30 dicembre 2025, n. 199”;
- “181E” denominato “Imposta sostitutiva dell’IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sul trattamento economico accessorio erogato al personale non

dirigenziale delle amministrazioni pubbliche versata in Valle d'Aosta e dovuta fuori dalla regione - Sostituto di imposta - articolo 1,

### Compilazione

I codici tributo sono esposti nella sezione "Erario" (valore F), esclusivamente in corrispondenza delle somme indicate nella colonna "importi a debito versati", con indicazione:

- nel campo "riferimento A" e nel campo "riferimento B", del mese in cui il sostituto d'imposta effettua la trattenuta e dell'anno d'imposta cui si riferisce il versamento, rispettivamente nel formato "00MM" e "AAAA",
- i campi "codice" ed "estremi identificativi" non devono essere valorizzati.

## **Coaching misurabile come leva strategica di sviluppo delle persone**

### **Contesto**

Negli ultimi anni il coaching è diventato uno strumento sempre più presente nelle strategie di sviluppo delle persone all'interno delle organizzazioni. Se guardiamo al mercato globale, l'Executive Coaching e lo sviluppo della leadership (che includono coaching individuale, team coaching e interventi per la crescita delle competenze manageriali) raggiungono un valore stimato di circa 103,56 miliardi di dollari nel 2025, con una proiezione di crescita fino a quasi 113 miliardi nel 2026 e oltre 174 miliardi entro il 2031, supportati da tassi di crescita annuali composti significativi.

Questi numeri testimoniano non solo la diffusione del coaching in ambito organizzativo, ma anche l'intensificazione degli investimenti da parte delle imprese in strumenti di sviluppo della leadership, in un contesto globale in cui le sfide competitive, i cicli strategici compressi e le esigenze di adattamento continuo richiedono nuove competenze e modi di apprendere.

Tuttavia, il solo valore economico del mercato non risponde alla domanda fondamentale circa il significato di questi investimenti: in che misura le organizzazioni riescono a comprendere e misurare l'efficacia degli interventi di coaching che attivano?

Questo interrogativo introduce il tema centrale di questo approfondimento: non è sufficiente sapere che il coaching è diffuso e in crescita, è fondamentale chiedersi come viene impiegato e su quali evidenze si basa la percezione del suo valore.

## Il coaching oggi: tra moda e metodo

Il coaching è oggi un termine estremamente diffuso, al punto da essere diventato parte del linguaggio comune. Viene utilizzato per descrivere ambiti e contesti molto diversi tra loro – dal vocal coach al personal coach, fino ad arrivare a definizioni paradossali come “il coach dei tuoi capelli” in ambito pubblicitario. Questa diffusione capillare ha contribuito a renderlo immediatamente riconoscibile, ma anche semanticamente saturo. Quando un concetto diventa una buzzword, il rischio è che venga applicato più per il suo valore simbolico che per una reale comprensione del suo significato. È ciò che è accaduto, in tempi diversi, anche a termini come ESG, sostenibilità, inclusione o work-life balance: temi fondamentali, ma che se usati in modo superficiale, rischiano di svuotarsi di senso. Nel contesto organizzativo, il coaching viene così spesso evocato come soluzione “di per sé positiva”, senza che ci si interroghi fino in fondo su cosa sia, a cosa serva e in quali condizioni produca valore. Il risultato è un paradosso: il coaching è molto praticato e nominato, ma raramente governato come una vera leva strategica di sviluppo. Viene apprezzato a livello individuale, ma frequentemente scollegato da obiettivi chiari, criteri condivisi e indicatori che permettano a HR, direzione e business di comprenderne il reale impatto.

Il punto chiave non è il coaching, ma il perché si decide di attivarlo. Nella mia ormai più che decennale esperienza sul campo, emergono con chiarezza alcuni approcci ricorrenti che ne riducono significativamente l'efficacia.

## Il coaching come premio

In alcune organizzazioni il coaching viene proposto come forma di riconoscimento, come premio per il buon lavoro svolto. In questi casi, il percorso non è inserito all'interno di una strategia di sviluppo strutturata, non risponde a obiettivi chiari e resta confinato alla dimensione del beneficio individuale. La persona può vivere un'esperienza positiva e coinvolgente nel breve periodo, ma al termine del percorso il rischio è che non rimanga nulla di realmente trasferibile nel tempo. L'organizzazione, a sua volta, fatica a trarne un valore concreto: il coaching si conclude, l'esperienza finisce e non restano evidenze, cambiamenti consolidati o apprendimenti capitalizzabili a livello di sistema.

## Il coaching come "ultima spiaggia"

Un secondo approccio, ancora più critico, è quello di attivare il coaching come intervento residuale, quando la situazione viene percepita come ormai compromessa. In questi casi, il presunto “aver fatto di tutto per recuperare la persona” si traduce spesso in una successione di richiami e/o riscontri correttivi ripetuti nel tempo, senza che sia mai stato definito un percorso strutturato per la crescita del singolo. Dire a una persona che “così

non va" non costituisce un piano di sviluppo. In assenza di un approccio strutturato, vengono meno elementi fondamentali: una valutazione chiara delle competenze, sia tecniche sia trasversali; una lettura delle attitudini, intese come il modo in cui la persona tende ad agire, reagire e prendere decisioni; una comprensione del potenziale di crescita; una definizione condivisa del punto di partenza. Senza questa chiarezza iniziale, non risultano esplicite le aspettative dell'organizzazione, il livello attuale della persona e il gap reale su cui intervenire. In questo contesto, il coaching viene caricato di promesse irrealistiche e utilizzato come soluzione correttiva, più che come leva di sviluppo.

Possiamo quindi infine dire che il coaching non è una bacchetta magica, né una formula risolutiva capace di compensare scelte mancate o criticità strutturali non affrontate. Indipendentemente dalle motivazioni che portano un'organizzazione ad attivare un percorso di coaching, talvolta questo metodo viene caricato di aspettative eccessive, come se potesse risolvere problemi complessi in modo rapido e definitivo.

Se lo si vuole attivare, lo si deve fare con consapevolezza, all'interno di un percorso pensato, logico e coerente, che ne chiarisca senso, obiettivi e confini di intervento. Un esempio tipico è quello di un manager in difficoltà nella gestione del team, per il quale viene attivato un percorso di coaching senza che siano mai stati esplicitamente chiariti e definiti il perimetro del ruolo e le responsabilità (intese come accountability e non responsibility), il livello di competenze attese o i comportamenti organizzativi richiesti. In assenza di questi elementi, il coaching rischia di lavorare su aspetti personali o motivazionali, senza incidere sulle reali cause delle difficoltà operative e relazionali emerse nel contesto.

### **Perché il coaching, da solo, non basta**

Il coaching è uno strumento potente. Si può lavorare su aspetti come la consapevolezza, la responsabilità, il mindset e la capacità di scelta. Ciò detto, se non è inserito in un contesto chiaro, il coaching rischia di concentrarsi su problemi mal definiti, di intervenire sugli effetti anziché sulle cause e di generare riflessioni interessanti, ma difficili da tradurre in cambiamenti concreti. Il coaching esprime quindi il suo massimo valore quando, come precedentemente esplicitato, è inserito all'interno di un disegno chiaro di sviluppo, ma anche (e forse soprattutto) quando è supportato da strumenti per la misurazione effettiva dell'efficacia.

Ed è quando questi strumenti vengono utilizzati in maniera consona e funzionale, che possiamo parlare di Coaching Misurabile.

## Cosa significa davvero “coaching misurabile”

Parlare di coaching misurabile non significa snaturarne la dimensione umana o relazionale. Non implica standardizzare le persone né trasformare il percorso in una valutazione formale, intesa come uno strumento di giudizio, classificazione o decisione sulla persona (ad esempio collegando gli esiti del coaching a bonus, promozioni o valutazioni di performance). Significa, più semplicemente, rispondere a domande essenziali come, ad esempio, qual è il punto di partenza della persona in termini di attitudini, comportamenti e modalità decisionali, su quali dimensioni sta lavorando e cosa è cambiato al termine del percorso.

Un coaching può dirsi misurabile quando è supportato da un assessment iniziale e da un assessment finale, che consentono di evidenziare con chiarezza i cambiamenti avvenuti. In molte situazioni si intercetta un comportamento finale (ad esempio la difficoltà nel prendere decisioni), ma non se ne comprende la causa profonda. Senza una misurazione iniziale, il rischio è quello di lavorare sull'effetto e non sull'origine del problema. La mancata assunzione di decisioni, ad esempio, può dipendere da fattori molto diversi tra loro: una bassa motivazione, un'eccessiva riflessività che porta ad analizzare troppo prima di agire, una scarsa propensione al rischio, una difficoltà nel sostenere il confronto o una combinazione di queste dimensioni. Il coaching misurabile parte proprio da qui.

Attraverso un'analisi iniziale restituisce la fotografia delle attitudini e dei comportamenti della persona, permettendo di comprendere perché un certo comportamento si manifesta. Il percorso di coaching viene così costruito in modo coerente con questa fotografia iniziale, lavorando sulle cause reali e non su ipotesi o interpretazioni generiche. In assenza di questa lettura iniziale, il coaching rischia di concentrarsi su temi apparentemente pertinenti – come la motivazione o la gestione del tempo – che però non incidono sul vero fattore che blocca il processo decisionale.

La misurazione finale consente infine di rileggere il cambiamento avvenuto, distinguendo ciò che è realmente evoluto da ciò che è rimasto invariato e di comprendere se il percorso ha prodotto un impatto concreto.

## Il coaching dentro un piano di sviluppo

Abbiamo detto che il coaching esprime il suo massimo valore quando è inserito all'interno di un processo chiaro, condiviso e intenzionale. Nella pratica, questo significa uscire dalla logica dell'intervento episodico e costruire un percorso che accompagni la persona dall'allineamento iniziale alla valutazione finale del lavoro svolto.

Un flusso efficace di coaching misurabile si articola in sei passaggi chiave. Il primo riguarda la definizione degli obiettivi e delle esigenze, che vengono chiarite inizialmente

da HR e/o dal manager. In questa fase non si tratta ancora di coaching, ma di esplicitare quali sono le aspettative organizzative e le aree su cui si ritiene opportuno lavorare. Il secondo passaggio è il triangle meeting tra organizzazione, persona e coach. Questo momento è centrale perché consente di condividere gli obiettivi, chiarirli e validarli insieme alla persona coinvolta. È una sorta di “patto di coaching”, fondamentale per favorire l’ingaggio: la persona può accettare gli obiettivi proposti, integrarli o riformularli, rendendo il percorso realmente condiviso.

Il terzo passaggio è l’assessment iniziale, che fornisce una fotografia strutturata delle attitudini, dei comportamenti e delle modalità decisionali della persona. Questa lettura iniziale permette di comprendere le cause profonde dei comportamenti osservabili e costituisce la base su cui viene progettato il percorso di coaching. Segue la fase di erogazione delle sessioni di coaching, costruite in modo coerente con quanto emerso dall’assessment e con gli obiettivi condivisi. Durante il percorso, è buona prassi prevedere un momento di fine tuning intermedio con il manager, per verificare l’andamento del lavoro e valutare se nel frattempo siano emerse nuove esigenze o priorità.

Nel metodo sviluppato in questi anni, abbiamo identificato 8 sessioni di coaching come un numero sufficiente ma non esagerato per lavorare in profondità sugli obiettivi definiti, consentire alla persona di sperimentare nuovi comportamenti nel contesto reale e rendere osservabili e misurabili i cambiamenti nel tempo.

Al termine del percorso viene effettuato un assessment finale, che consente di confrontare la situazione iniziale con quella finale e di validare il lavoro svolto, distinguendo i cambiamenti effettivamente avvenuti da quelli attesi.

Il processo si chiude con un Evaluation Feedback, un documento di sintesi che riepiloga le attività svolte, gli obiettivi raggiunti, le evidenze emerse e le eventuali aree di sviluppo su cui continuare a lavorare. Questo passaggio finale restituisce valore sia alla persona sia all’organizzazione, rendendo il coaching leggibile, comprensibile e orientato al futuro.

### **Il coach giusto per la persona specifica**

Un aspetto spesso sottovalutato riguarda la scelta del coach. Non esiste un coach universalmente adatto a tutte le persone e a tutti i contesti. L’efficacia della relazione di coaching dipende dalla capacità di considerare il background della persona, gli obiettivi specifici del percorso, lo stile di lavoro e il contesto organizzativo. La compatibilità relazionale e professionale rappresenta un fattore determinante, tanto quanto la competenza tecnica del coach.

## I rischi della misurazione

Misurare il coaching richiede attenzione, così come richiede attenzione la scelta dello strumento di assessment utilizzato. Il mercato offre oggi numerosi strumenti: alcuni poco solidi, molti altri validi e ben costruiti. Il punto non è tanto trovare “il test migliore in assoluto”, quanto scegliere uno strumento coerente con l’ambito di applicazione, che in questo caso è quello lavorativo. In questo contesto, è opportuno privilegiare strumenti che prevedano una compilazione rapida, che restituiscano informazioni sulle attitudini e sui comportamenti – e non sulla personalità intesa come etichetta (“sei fatto/a così”) – e che siano progettati per supportare un percorso di sviluppo. Un ulteriore elemento chiave riguarda la restituzione dei risultati: la lettura dell’assessment non dovrebbe mai essere automatizzata né lasciata alla persona in autonomia. È compito del coach accompagnare la restituzione, per evitare interpretazioni distorte o semplificazioni.

## Conclusione

Il coaching, di per sé, non è un premio, una punizione né una soluzione miracolosa. È uno strumento che esprime il suo valore quando viene attivato con senso, all’interno di un percorso pensato e governato, coerente con gli obiettivi di sviluppo della persona e dell’organizzazione.

La sua forza non sta nell’esperienza in sé, ma nella capacità di generare cambiamenti leggibili e duraturi. In questo senso, la misurabilità non serve a irrigidire il coaching o a renderlo burocratico, ma a dargli profondità e direzione, permettendo di collegare il lavoro svolto a evidenze concrete.

Solo così, al termine di un percorso di coaching, si supera il piano delle impressioni – “mi sembra che vada meglio” o, al contrario, “non credo sia cambiato nulla” – e si è in grado di comprendere cosa è cambiato, perché è cambiato e su quali basi orientare le scelte e gli investimenti futuri.

## I vantaggi del continuous feedback per HR

Per anni la valutazione del personale è stata concentrata in un solo momento dell’anno. Un colloquio formale, qualche scheda da compilare, obiettivi fissati dodici mesi prima. Oggi questo modello mostra tutti i suoi limiti: cicli di business più brevi, team distribuiti e ruoli in evoluzione rendono rischioso aspettare un intero anno per dare un feedback strutturato.

E questo comporta un rischio tra tutti: **che il feedback arrivi in ritardo**, quando ormai non è più così utile.

Con una **valutazione annuale**, infatti, ci si concentra su ciò che **è successo mesi prima**, e lo si fa quando i progetti ormai sono chiusi e le decisioni già prese. Le persone però hanno bisogno di capire se stanno andando nella direzione giusta mentre le cose accadono, non a giochi fatti.

Con il **continuous feedback** i momenti di confronto **vengono distribuiti durante l'anno** e agganciati ai **cicli reali del lavoro**: trimestri, sprint, chiusura di progetti. Agire in tal senso permette di correggere la rotta in corso d'opera e collegare subito il riscontro a comportamenti e risultati concreti.

### Dal feedback al feedforward

C'è un altro effetto collaterale della sola valutazione annuale: il focus resta sul passato e sul giudizio. Si analizza cosa è andato bene o male, ma si dedica meno spazio a ciò che si può fare diversamente.

Il continuous feedback ribalta la prospettiva. Il **feedback torna a essere nutrimento** e si trasforma in **feedforward**: non solo dire cosa non ha funzionato, ma ragionare insieme su prossimi passi, competenze da rafforzare e opportunità di crescita.

### Che cos'è il continuous feedback e come funziona

Parlare di continuous feedback nella gestione HR non significa, allo stesso tempo, riempire l'agenda di colloqui formali.

Si tratta piuttosto di **creare un sistema di scambi regolari**, leggeri ma strutturati, supportati da processi chiari e da strumenti digitali che li rendono sostenibili per HR, manager e persone. In un modello di continuous feedback possono convivere:

- check-in periodici one to one tra manager e collaboratori
- brevi review alla chiusura di progetti o iniziative
- feedback richiesti a colleghi e stakeholder interni
- touchpoint HR per monitorare engagement, clima e aspettative

L'obiettivo non è moltiplicare gli adempimenti, ma dare una struttura alle conversazioni che già oggi avvengono in modo informale, creando tracce utili per decisioni future.

## Il ruolo di HR, manager e persone nel feedback continuo

Per funzionare il continuous feedback richiede **corresponsabilità da parte degli attori principali**. Possiamo dire che l'HR definisce le linee guida, il calendario dei momenti chiave e gli strumenti semplici da utilizzare come possono essere software ad hoc. I manager diventano coach e aiutano le persone a leggere risultati e aree di sviluppo. Le persone, dal canto loro, non aspettano il colloquio annuale, ma chiedono riscontri immediati e portano esempi concreti. In questo modo la valutazione diventa un processo continuo e partecipato, non un adempimento imposto dall'alto. Per fare tutto ciò può essere determinante l'utilizzo di software e strumenti digitali che permettano di raccogliere i feedback da parte delle persone ovunque queste si trovino, di avere delle risposte immediate e di creare e mantenere uno scambio chiaro e costante nel tempo.

### I vantaggi del continuous feedback per l'HR

Per la direzione HR il passaggio al continuous feedback significa avere dati più aggiornati, più punti di vista e maggiore capacità di prevenire criticità.

Raccogliere feedback più volte l'anno permette, infatti, di:

- leggere l'andamento delle performance nel tempo, non solo a fine anno
- collegare i riscontri a progetti specifici
- integrare la prospettiva di manager, colleghi e, quando serve, altri stakeholder

È evidente come un tale patrimonio di informazioni renda più snelli e rafforzi allo stesso tempo processi come promozioni, piani di sviluppo, percorsi di carriera e politiche retributive.

Inoltre, uno scambio continuo permette di intercettare molto prima le situazioni critiche che, se non analizzate sul momento, possono degenerare. Un sistema di continuous feedback aiuta a cogliere in anticipo: calo di motivazione, difficoltà relazionali o mismatch tra ruolo e aspettative.

L'HR può intervenire con azioni mirate – formazione, coaching, job rotation, revisione degli obiettivi – prima che la situazione si traduca in un problema di performance o in dimissioni.

## I benefici del feedback continuo per manager e collaboratori

Il continuous feedback non è solo un tema di processo HR: cambia il modo in cui le persone vivono la propria esperienza lavorativa e il rapporto con il proprio responsabile, ottenendo più chiarezza e senso di riconoscimento.

Con check più frequenti, obiettivi e aspettative non restano congelati per dodici mesi. Manager e collaboratori possono riallineare le priorità quando il contesto cambia, definire micro-obiettivi realistici e chiarire con quali criteri verranno valutati risultati e comportamenti.

Allo stesso tempo le persone si sentono più "viste": i risultati non aspettano la valutazione annuale per essere riconosciuti, eventuali difficoltà vengono affrontate prima e c'è più spazio per parlare di carico di lavoro, equilibrio vita-lavoro e bisogni formativi.

## Quando il feedback non funziona: errori da evitare

Non basta, però, aumentare i momenti di confronto perché il feedback sia efficace. Spesso il messaggio fallisce perché è **troppo vago, troppo duro o troppo emotivo**. Se resta indiretto, chi lo riceve non capisce cosa cambiare. Se è percepito come un attacco personale attiva solo difese e chiusura.

Distribuire il feedback nel tempo aiuta a renderlo più specifico, **ancorato ai fatti** e gestibile anche sul piano emotivo. **È più facile ricordare esempi concreti**, spiegare l'impatto di un comportamento e discutere alternative possibili.

## QUESITI IN MATERIA DI LAVORO

### QUESITO

#### Compensazioni in f24

La delega F24 relativa alle retribuzioni di dicembre 2025 è da versare per la differenza pari all'IRPEF, contributi, addizionali, ecc. del mese meno i crediti derivanti dai conguagli fiscali, che in delega sono posti nella colonna a credito con codice 1627.

La mia domanda è: per utilizzare i crediti derivanti da conguaglio in compensazione devo necessariamente versare entro la scadenza tutta l'IRPEF del mese giusto? (Tributo 1001).

Ad esempio...potrei utilizzare i crediti IRPEF (Cod.1627) per il pagamento dei contributi INPS ed effettuare un ravvedimento operoso per versare l'IRPEF a debito (Cod.1001) qualche giorno dopo la scadenza?

### RISPOSTA

Si conferma che il codice tributo 1627 ("eccedenza di versamenti di ritenute da lavoro dipendente") può essere usato in compensazione nel modello F24 in scadenza al 16 gennaio 2026 per ridurre il saldo complessivo del modello (quindi anche a fronte di somme INPS inserite in sezione INPS), nei limiti della capienza del credito e delle regole generali sulla compensazione in F24. Ciò vale anche se le ritenute 1001 sono versate con un successivo modello presentato con qualche giorno di ritardo dalla scadenza. Nell'F24 il credito 1627 va indicato con l'anno d'imposta cui si riferisce l'eccedenza (2025) e può essere utilizzato solo per compensare debiti relativi allo stesso anno di quello del credito (diversamente si deve usare il 6781 e ripore il credito nel 770). Resta inteso che le ritenute 1001 versate tardivamente dovranno/potranno essere ravvedute con versamento di interessi e sanzioni.

 **QUESITO****Ditta tedesca con stabile organizzazione in Italia**

Abbiamo una stabile organizzazione in Italia di una ditta tedesca.

Devono assumere un dipendente in Italia che lavora per la stabile organizzazione.

Il dipendente è soggetto al regime normativo italiano?

L'assunzione viene fatta in Italia?

I contributi vengono versati in Italia?

La tassazione segue il regime normale come gli altri dipendenti?

Il CCNL da applicare è quello italiano?

Se l'applicazione del CCNL tedesco è più favorevole bisogna applicare un CCNL tedesco?

Rimango in attesa di riscontro.

 **RISPOSTA**

Se l'azienda tedesca ha una stabile organizzazione in Italia e il lavoratore italiano presterà la sua attività per quest'ultima, l'assunzione avviene nel nostro Paese con contratto di lavoro regolamentato dal diritto italiano.

Ne deriva che la stabile organizzazione in Italia della ditta tedesca dovrà effettuare le comunicazioni obbligatorie, aprire la posizione INPS e INAIL, darne indicazione nel LUL ecc.

Poiché la prestazione viene svolta in Italia, per il principio di territorialità i contributi dovranno essere versati nel nostro Paese.

Riguardo all'aspetto fiscale, tra l'Italia e la Germania sussiste la convenzione per evitare le doppie imposizioni che, all'art. 15, prevede che i salari, gli stipendi e le altre remunerazioni analoghe che un residente di uno Stato (nel nostro caso Italia) riceve in corrispettivo di un'attività dipendente sono imponibili soltanto in detto Stato (Italia), a meno che tale attività non venga svolta nell'altro Stato (Germania).

Inoltre, l'art. 23, c. 2 del TUIR recita che i redditi si considerano prodotti nel territorio dello Stato, se corrisposti dallo Stato, da soggetti residenti nel territorio dello Stato o da stabili organizzazioni nel territorio stesso di soggetti non residenti.

Dato che l'attività viene svolta in Italia e le retribuzioni sono corrisposte dalla stabile organizzazione, anche le imposte dovranno essere versate in Italia.

Resta fermo che per tutti gli adempimenti (contributivi, fiscali ecc..) ci si può avvalere di un professionista italiano, nominando un rappresentante previdenziale.

Infine, come detto, all'inizio, il rapporto di lavoro è regolato dal diritto italiano, avendo l'azienda tedesca una stabile organizzazione in Italia, con la conseguenza che il CCNL da applicare non può essere quello tedesco.

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)

