

☑ DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO
NR. 6 DEL 09 FEBBRAIO 2026

lavoro**facile**.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

INDICE

NEWS IN MATERIA DI LAVORO	3
<i>ExtraUE stagionali: il 9 febbraio click day</i>	3
<i>Slitta ad aprile il Portale unico per le associazioni di categoria</i>	3
<i>Il sistema di tracciabilità dei rifiuti non è controllo a distanza</i>	4
<i>Colf e badanti: dal 2026 versamenti contributivi solo on line</i>	5
<i>Assegno Unico 2026: l'INPS aggiorna gli importi</i>	5
<i>Trascinamento di giornate in agricoltura: entro fine febbraio la dichiarazione di calamità</i>	6
<i>Modificate le istruzioni della CU 2026</i>	6
<i>La BCE lascia invariati i tassi di riferimento</i>	7
<i>Comune di Lirio incorporato in Montalto Pavese</i>	7
<i>Fondi ex IPOST e Ferrovie dello Stato: istruzioni per gli Uniemens</i>	8
<i>Milano-Cortina 2026: procedura INPS semplificata per le aziende straniere dello spettacolo</i>	8
<i>Pescatori autonomi: fissate le retribuzioni convenzionali per i contributi 2026</i>	9
<i>Nuove causali contributo per i versamenti in F24</i>	10
<i>Lavoro domestico: aggiornati i contributi 2026</i>	11
<i>ZLS: approvati i modelli di comunicazione</i>	12
<i>Zes unica: approvati i modelli di comunicazione</i>	13
<i>Prorogato l'esonero contributivo per la "Zona Franca Urbana Sisma Centro Italia"</i>	14
<i>INPS: fissati i minimali e i massimali 2026</i>	14
<i>No al repechage con un lavoratore autonomo</i>	15
<i>Coaching: da parola di moda a leva strategica?</i>	16
<i>Purpose e valori: diffusi nella comunicazione, rari nei processi decisiva</i>	16
APPROFONDIMENTI	18
<i>Bonus ZES operativo dopo le istruzioni INPS</i>	18
<i>Trasparenza salariale e gender pay gap: approvato lo schema di decreto legislativo</i>	35
<i>Fondo Tesoreria: i contributi dopo la Legge di Bilancio 2026</i>	36
<i>Il lavoro nero incide sulla patente a crediti</i>	40
<i>Previdenza complementare aggiornata alla Legge di Bilancio 2026</i>	42
<i>Giornalisti: minimali, massimali e contribuzione volontaria 2026</i>	46
<i>Gestione separata: le aliquote contributive per il 2026</i>	49
<i>L'autoliquidazione Inail 2025/2026</i>	50
<i>Prestazioni 2026 per i giornalisti INPGI</i>	55

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

ExtraUE stagionali: il 9 febbraio click day

Il portale governativo integrazionemigranti.gov.it ha ricordato che dalle ore 9.00 del 9 febbraio 2026 potranno essere inviate le domande di nulla osta precompilate, per consentire l'ingresso in Italia e assumere lavoratori stranieri subordinati stagionali nel settore turistico-alberghiero.

13 mila quote d'ingresso sono riservate alle domande presentate tramite le associazioni datoriali del settore turistico-alberghiero.

I datori di lavoro interessati sono quelli che, autonomamente o tramite le associazioni di categoria oppure i professionisti abilitati, hanno precompilato (modello C-stag turistico) e salvato le domande tra il 23 ottobre e il 7 dicembre 2023 sul Portale Servizi del Ministero dell'Interno. Lo stesso Portale andrà utilizzato il 9 febbraio per inviare le domande.

La nota ricorda che sono 88 mila gli ingressi per lavoro subordinato stagionale autorizzati complessivamente dal governo con il decreto flussi per il 2026.

Potranno arrivare cittadini dei seguenti Paesi: Albania, Algeria, Bangladesh, Bosnia-Herzegovina, Corea (Repubblica di Corea), Costa d'Avorio, Ecuador, Egitto, El Salvador, Etiopia, Filippine, Gambia, Georgia, Ghana, Giappone, Giordania, Guatemala, India, Kirghizistan, Kosovo, Mali, Marocco, Mauritius, Moldova, Montenegro, Niger, Nigeria, Pakistan, Perù, Repubblica di Macedonia del Nord, Senegal, Serbia, Sri Lanka, Sudan, Thailandia, Tunisia, Ucraina, Uzbekistan, oppure di Paesi con i quali nel corso del triennio entreranno in vigore accordi di cooperazione in materia migratoria.

Slitta ad aprile il Portale unico per le associazioni di categoria

L'INPS, con il Messaggio n. 407 del 3 febbraio 2026, facendo seguito al messaggio 3914/2025, ha reso noto che il Portale unico delle associazioni di categoria, che doveva entrare in funzione il 1° febbraio u.s., sarà operativo dal 1° aprile p.v.

Conseguentemente, la fase di sperimentazione riguardante l'utilizzo e la gestione del Portale durerà fino al 30 settembre 2026, in cui sarà possibile proporre ulteriori miglioramenti operativi e tecnici, con l'obiettivo di ottimizzare le funzioni del portale e garantire una piena integrazione con i processi amministrativi delle Associazioni di Categoria.

Le modalità di formazione e assistenza saranno comunicate in modo tempestivo, per favorire la corretta adozione della piattaforma da parte di tutti i soggetti coinvolti, assicurando così una continuità operativa e il rispetto delle scadenze previste dal nuovo sistema.

Il sistema di tracciabilità dei rifiuti non è controllo a distanza

L'INL, con la nota n. 831 del 28 gennaio 2026, ha precisato che il datore di lavoro che installa sistemi di geolocalizzazione sui veicoli addetti al trasporto dei rifiuti pericolosi non viola lo Statuto dei lavoratori, poiché rispetta un obbligo previsto da una Legge speciale.

In particolare, un'azienda ha chiesto all'INL se i sistemi di geolocalizzazione sui veicoli addetti al trasporto di rifiuti pericolosi, che l'art. 188-bis del Dlgs 152/2006 considera un requisito di idoneità tecnica indefettibile per le aziende del settore, può essere equiparato agli strumenti di lavoro utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e, di conseguenza, essere escluso dal campo di applicazione della procedura di cui all'articolo 4 della Legge 300/1970.

Secondo l'INL, l'art. 188-bis che impone il tracciamento dei dati afferenti ai percorsi dei mezzi di trasporto nei casi stabiliti dal legislatore in merito ai nuovi sistemi di tracciabilità dei rifiuti, è una norma di carattere speciale che costituisce una condizione per l'esercizio dell'attività d'impresa e pertanto esula dal campo di applicazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970 in quanto non sussistono in capo al datore di lavoro le ragioni legittimanti previste dal comma 1 del citato art.4 (esigenze organizzative e produttive, esigenze di tutela del patrimonio aziendale, esigenza di sicurezza sul lavoro), né il sistema GPS può essere considerato uno strumento necessario alla prestazione lavorativa, dato che può essere svolta anche in assenza del sistema.

E' fuori dubbio che la geolocalizzazione deve essere utilizzata esclusivamente per le finalità previste dalla norma speciale di cui sopra. Viceversa, se le aziende interessate intendono perseguire ulteriori esigenze (ossia quelle dell'art. 4, c. 1 della Legge 300/1970) dovranno necessariamente espletare le procedure di garanzia previste dallo Statuto dei lavoratori, e quindi siglare un accordo sindacale oppure richiedere l'autorizzazione all'ispettorato del lavoro.

Colf e badanti: dal 2026 versamenti contributivi solo on line

Assindatcolf, con una nota del 3 febbraio 2026, ricorda che dal 1° gennaio 2026 la procedura per il pagamento dei contributi INPS per colf, badanti e baby sitter sarà solo in modalità on line.

Fino allo scorso anno, i datori di lavoro domestico ricevevano, tramite posta, la lettera annuale dell'INPS con i modelli pagoPA già compilati, relativi ai versamenti trimestrali dell'anno e le relative istruzioni di pagamento.

Questa procedura, rileva Assindatcolf, aveva un limite consistente nel non vedersi inseriti i contributi di assistenza contrattuale Cassacolf, così come qualsiasi variazione rispetto alle ore dichiarate al momento dell'assunzione non veniva contemplata nel conteggio dei contributi.

Questa operatività imponeva, al momento del pagamento, la correzione gli importi, con il concreto rischio di commettere errori.

Con il nuovo anno i versamenti dei contributi diventano completamente digitali, con la conseguenza che i datori di lavoro dovranno accedere al Portale dei Pagamenti INPS, da cui sarà possibile stampare gli avvisi pagoPA, pagare online 24 ore su 24 e scaricare direttamente le ricevute.

Quindi non arriveranno più i bollettini cartacei a casa.

La nuova procedura di pagamento, comunque, prevede una fase transitoria che riguarderà soltanto i datori di lavoro con più di 76 anni i quali continueranno a ricevere la lettera annuale cartacea, per agevolare il passaggio al nuovo sistema.

Assegno Unico 2026: l'INPS aggiorna gli importi

L'INPS, con la circolare n. 7 del 30 gennaio 2026, ha confermato che, per il 2026, non sarà necessario presentare una nuova domanda di Assegno unico e universale per i figli a carico (AUU) per chi ha già una pratica in stato "accolta". La prestazione sarà erogata d'ufficio in continuità, salvo che la domanda precedente non sia decaduta, revocata o respinta.

L'Istituto, inoltre, ha chiarito che gli importi e le soglie ISEE sono stati rivalutati dell'1,4% in base all'inflazione ISTAT. Le mensilità dell'AUU saranno erogate con i valori aggiornati a partire dalla mensilità di febbraio 2026. Gli adeguamenti relativi alla mensilità di gennaio 2026 saranno pagati a partire dalla mensilità di marzo 2026.

Dal 1° gennaio 2026 si applica il nuovo ISEE, per prestazioni familiari e per l'inclusione, che sarà utilizzato per calcolare l'AUU da marzo 2026. Per gennaio e febbraio si usa l'ISEE valido al 31 dicembre 2025.

Si ricorda che senza ISEE valido dal mese di marzo 2026, l'assegno sarà erogato negli importi minimi; presentando la Dichiarazione Sostitutiva Unica (DSU) entro il 30 giugno 2026, si avrà diritto agli arretrati da marzo.

L'ISEE può essere ottenuto rapidamente in modalità precompilata tramite il Portale unico ISEE o l'app INPS Mobile.

Trascinamento di giornate in agricoltura: entro fine febbraio la dichiarazione di calamità

L'INPS, con la circolare n. 13 del 5 febbraio 2026, ha ricordato che, per i lavoratori agricoli a tempo determinato, è previsto un particolare beneficio previdenziale, il "Trascinamento di giornate".

Questo beneficio consiste nel riconoscimento, sia ai fini previdenziali che assistenziali, in aggiunta alle giornate di lavoro prestate nel 2025, di un numero di giornate necessarie al raggiungimento del numero di quelle lavorative effettivamente svolte presso gli stessi datori di lavoro nell'anno precedente a quello di fruizione dei benefici per gli interventi di prevenzione e compensazione dei danni per calamità naturali o eventi eccezionali.

Con la circolare 13/2026, l'Istituto ha illustrato gli adempimenti delle aziende agricole. La compilazione e la trasmissione online della dichiarazione di calamità devono avvenire entro il 24 febbraio 2026.

Per la concessione del beneficio ai piccoli coloni e compartecipanti familiari, i concedenti devono inviare alle strutture territorialmente competenti dell'Istituto il modulo "SC95".

Modificate le istruzioni della CU 2026

L'Agenzia delle entrate, in data 5 febbraio 2026, ha pubblicato l'aggiornamento delle istruzioni della CU 2026 e delle specifiche tecniche di trasmissione.

L'aggiornamento delle istruzioni è riferito agli impatriati. In particolare, è stata modificata la descrizione dei codici 13 e 14 da inserire nel punto 462 (sezione "ALTRI DATI" - "REDDITI ESSENTI") e nel punto 553 (sezione "DATI RELATIVI AI CONGUAGLI" - "REDDITI ESSENTI"). I

codici, appartenenti ad un elenco più ampio, consentono di indentificare il regime di esenzione applicabile al reddito corrisposto al lavoratore.

A seguito della modifica, i codici 13 e 14, oltre ad essere utilizzati, come in precedenza, per i lavoratori impatriati rientrati in Italia dall'estero prima del 30 aprile 2019 che hanno esercitato l'opzione di cui al provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle entrate del 3 marzo 2021 (come rettificato con l'errata corrige del 24 giugno 2021), dovranno essere utilizzati anche per i lavoratori rientrati dopo il 30 aprile 2019 che hanno esercitato l'opzione di cui all'art. 16, comma 3-bis del D.lgs. n. 147 del 2015.

Analoga modifica ha riguardato la descrizione riferita ai codici 13 e 14 da inserire nel punto 6 della CU di lavoro autonomo.

La BCE lascia invariati i tassi di riferimento

La Banca Centrale europea, con un comunicato stampa del 5 febbraio 2026, ha reso noto che il TUR non subisce alcuna modifica, rimanendo pari al 2,15%.

Pertanto, gli interessi di dilazione dei debiti contributivi rimangono fissati all'8,15% (TUR + 6 punti percentuali), mentre le sanzioni per il ritardato pagamento delle inadempienze contributive spontaneamente denunciate rimangono al 7,65% (dato dal TUR + 5,5%).

La prossima decisione di politica monetaria si terrà il 19 marzo 2026, secondo il calendario diffuso dalla BCE.

Comune di Lirio incorporato in Montalto Pavese

L'Agenzia delle entrate, con la risoluzione n. 6 del 4 febbraio 2026, ha reso noto che la Regione Lombardia ha disposto l'incorporazione del Comune di Lirio nel Comune di Montalto Pavese in provincia di Pavia, a decorrere dal 31 gennaio 2026.

Il codice amministrativo nazionale del Comune di Montalto Pavese F417 è rimasto invariato.

Conseguentemente, per la soppressione del Comune di Lirio, è aggiornato l'Archivio Comuni e Stati Esteri.

Fondi ex IPOST e Ferrovie dello Stato: istruzioni per gli Uniemens

L'INPS, con il messaggio n. 409 del 3 febbraio 2026, ha riepilogato ai datori di lavoro le indicazioni operative relative alla compilazione dei flussi UNIEMENS per i lavoratori iscritti ai Fondi ex IPOST e Ferrovie dello Stato.

Nel medesimo messaggio, si forniscono, inoltre, le indicazioni di dettaglio per valorizzare, nei flussi UNIEMENS, i lavoratori soggetti all'applicazione del massimale annuo della base contributiva e pensionabile (legge 8 agosto 1995, n. 335) nei casi di superamento del massimale.

Milano-Cortina 2026: procedura INPS semplificata per le aziende straniere dello spettacolo

L'INPS, con il messaggio n. 428 del 4 febbraio 2026, ha introdotto una procedura straordinaria volta a semplificare gli adempimenti amministrativi legati alle Olimpiadi e Paralimpiadi invernali Milano-Cortina 2026.

L'evento, per la sua natura eccezionale e concentrata nel tempo, comporterà una presenza significativa in Italia di aziende straniere attive nel settore dello spettacolo, chiamate a operare temporaneamente sul territorio nazionale. Per rispondere a questa esigenza, l'INPS ha previsto un percorso agevolato per il rilascio del certificato di agibilità in "esenzione contributiva", documento che resta comunque obbligatorio anche nei casi in cui non siano dovuti contributi previdenziali in Italia.

La misura riguarda in particolare le aziende estere non stabilmente operanti in Italia, prive di codice fiscale e di una posizione contributiva INPS, che impiegano lavoratori autonomi dello spettacolo provenienti da Paesi dell'Unione Europea o da Stati legati all'Italia da convenzioni in materia di sicurezza sociale. In presenza di idonea documentazione che attesti l'esonero contributivo — come il modello PDA1 o il certificato di distacco o copertura assicurativa — l'INPS rilascia il certificato di agibilità senza obblighi contributivi a carico del datore di lavoro in Italia.

La richiesta del certificato avviene in modo semplice, tramite invio via PEC dell'apposito modulo allegato al messaggio INPS, eventualmente anche attraverso intermediari delegati. Nel modulo devono essere indicati i dati principali dell'azienda e dei lavoratori coinvolti, allegando per ciascun lavoratore la relativa documentazione esonerativa. Le richieste vanno trasmesse agli indirizzi PEC della Direzione provinciale INPS di Milano.

La richiesta del certificato, così come l'eventuale comunicazione di variazioni, deve essere effettuata entro cinque giorni dalla stipula dei contratti e comunque prima dell'inizio dell'attività lavorativa. Il certificato rilasciato avrà validità per l'intero periodo di svolgimento della manifestazione olimpica, dal 6 febbraio al 15 marzo 2026, e sarà trasmesso dall'INPS sempre tramite PEC.

Restano escluse da questa procedura semplificata tutte le situazioni ordinarie: per i datori di lavoro italiani e per le aziende estere già dotate di codice fiscale e matricola INPS continuano ad applicarsi le modalità standard. L'obbligo del certificato di agibilità, infine, riguarda esclusivamente i lavoratori autonomi dello spettacolo, compresi i rapporti di collaborazione.

Pescatori autonomi: fissate le retribuzioni convenzionali per i contributi 2026

L'INPS, con la circolare n. 11 del 3 febbraio 2026, ha determinato per il 2026 la misura del salario giornaliero convenzionale per i pescatori autonomi soggetti alla L. 250/1958 su cui devono essere calcolati i contributi.

Come si ricorderà, i lavoratori autonomi che svolgono l'attività di pesca, anche quando non sono associati in cooperativa, sono soggetti alla L. 250/1958, e sono tenuti a versare all'INPS un contributo mensile, soggetto a adeguamento annuale, commisurato alla misura del salario convenzionale per i pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne associati in cooperativa.

L'ISTAT ha comunicato che la variazione dei prezzi al consumo, per le famiglie di operai e impiegati, è stata pari all'1,4% (periodo gennaio - dicembre 2024 e gennaio - dicembre 2025).

Pertanto, l'INPS, in osservanza della disposizione di legge, ha adeguato la retribuzione convenzionale su cui calcolare i contributi per il 2026.

In particolare, la misura giornaliera è pari a € 32,30, mentre la misura mensile (25gg) è pari a € 808,00. Invece, anche per l'anno 2026, nei confronti dei pescatori, l'aliquota contributiva dovuta al FPLD resta ferma nella misura del 14,90%. Invece, il contributo mensile è pari a € 120,39.

La circolare ricorda, inoltre, che le imprese che esercitano la pesca costiera e le imprese che esercitano la pesca nelle acque interne e lagunari possono continuare a fruire dello

sgravio contributivo di cui all'art. 6 del D.L. 457/1997 (L. 30/1998) spettante, da gennaio 2026, nella misura percentuale del 44,32%.

Conseguentemente, nell'anno 2026, il contributo mensile, al netto della predetta agevolazione, deve essere corrisposto in misura pari a € 67,04.

Nulla è innovato in materia di versamento del contributo che, si rammenta, deve essere effettuato in rate mensili aventi scadenza il giorno 16 di ogni mese.

L'INPS provvederà ad inviare agli assicurati le comunicazioni contenenti i dati utili per il versamento della contribuzione dovuta per l'anno 2026.

Nuove causali contributo per i versamenti in F24

L'Agenzia delle entrate, con la risoluzione n. 5/E del 4 febbraio 2026, ha reso noto di aver istituito, su richiesta dell'INPS, nuove causali contributo per il versamento dei contributi da destinare agli enti bilaterali EBICON, EBIPS e E.SE.LAV.

Le nuove causali, che saranno operativamente efficaci dal prossimo 9 febbraio 2026, sono le seguenti:

- "ECON" denominata "Ente Bilaterale Confederale (EBICON)";
- "EPOP" denominata "Ente Bilaterale Nazionale Plurisettore - Organismo Paritetico (EBIPS)";
- "ESE6" denominata "Ente Bilaterale per i Servizi ai Lavoratori (E.SE.LAV.)".

In sede di compilazione del modello F24 sono esposte nella sezione "INPS", in corrispondenza, esclusivamente, delle somme indicate nella colonna "importi a debito versati", indicando:

- nel campo "causale contributo", la causale contributo attribuita;
- nel campo "codice sede", il codice della sede INPS presso la quale è aperta la posizione contributiva aziendale;
- nel campo "matricola INPS/codice INPS/filiale azienda", il codice di 10 caratteri che identifica la posizione contributiva aziendale;
- nel campo "periodo di riferimento", nella colonna "da mm/aaaa" il mese e l'anno di riscossione del contributo nel formato "MM/AAAA";
- nella colonna "a mm/aaaa" nessun valore.

Lavoro domestico: aggiornati i contributi 2026

L'INPS, con la circolare n. 9 del 3 febbraio 2026, ha diffuso le nuove aliquote contributive per colf, badanti e baby-sitter per l'anno 2026, che tengono conto della variazione Istat determinata nella misura dello 1,4%, nel periodo gennaio 2024 - dicembre 2024 e il periodo gennaio 2025 - dicembre 2025.

Conseguentemente, sono state determinate le nuove fasce di retribuzione su cui calcolare i contributi dovuti per l'anno 2026 per i lavoratori domestici.

Viene confermata la minore aliquota contributiva dovuta per l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl) dai datori di lavoro soggetti al contributo CUAFF (Cassa Unica Assegni Familiari) che, ovviamente, incide sull'aliquota complessiva.

Per il dettaglio degli importi dei contributi si rimanda alla circolare 9/2026.

Per il rapporto di lavoro a tempo determinato continua ad applicarsi il contributo addizionale a carico del datore di lavoro pari all'1,40% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (retribuzione convenzionale). Tale contributo non si applica ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti.

L'INPS evidenzia anche le novità della Legge di Bilancio 2026.

In particolare, la Legge 199/2025 ha prorogato al 2026 la possibilità prevista dalla Legge 197/2022 di accedere all'incentivo al posticipo in favore dei lavoratori dipendenti che entro la fine dell'anno maturano i requisiti di accesso per la pensione anticipata, pari a 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne.

Possono accedere all'incentivo al posticipo anche i lavoratori dipendenti che entro l'anno 2025 hanno maturato i requisiti minimi previsti per l'accesso alla pensione anticipata flessibile pari a 62 anni di età e 41 anni di contributi.

Si ricorda che l'incentivo riconosciuto al lavoratore consiste nella possibilità di rinunciare all'accredito contributivo della quota dei contributi a proprio carico relativi all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti dei dipendenti e alle forme sostitutive ed esclusive della medesima. In conseguenza dell'esercizio della predetta facoltà viene meno ogni obbligo di versamento contributivo da parte del datore di lavoro a tali forme assicurative della quota a carico del lavoratore, a decorrere dalla prima scadenza utile per il pensionamento prevista dalla normativa vigente e successiva alla data dell'esercizio della predetta facoltà.

Con la medesima decorrenza, la somma corrispondente alla quota di contribuzione a carico del lavoratore, che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare all'ente previdenziale qualora non fosse stata esercitata la predetta facoltà, è corrisposta interamente al lavoratore.

ZLS: approvati i modelli di comunicazione

L'Agenzia delle entrate, con il provvedimento direttoriale prot. N. 3873 del 30 gennaio 2026, ha approvato i modelli di comunicazione per la fruizione in compensazione, del credito d'imposta per gli investimenti realizzati negli anni 2026, 2027 e 2028 nelle Zone Logistiche semplificate (art. 1, c. 446 della Legge 199/2025).

Più precisamente, la comunicazione serve a rendere note le spese ammissibili, sostenute o che si prevede di sostenere entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento, relative all'acquisizione di beni strumentali destinati a strutture produttive già esistenti o che vengono impiantate nelle ZLS istituite ai sensi dell'art. 1, cc. 61-65-bis, della L. 205/2017.

La comunicazione deve essere inviata, esclusivamente in modalità telematica:

- dal 31 marzo 2026 al 30 maggio 2026 per comunicare l'ammontare delle spese ammissibili sostenute dal 1° gennaio 2026 e quelle che prevedono di sostenere fino al 31 dicembre 2026;
- dal 31 marzo 2027 al 30 maggio 2027 per comunicare l'ammontare delle spese ammissibili sostenute dal 1° gennaio 2027 e quelle che prevedono di sostenere fino al 31 dicembre 2027;
- dal 31 marzo 2028 al 30 maggio 2028 per comunicare l'ammontare delle spese ammissibili sostenute dal 1° gennaio 2028 e quelle che prevedono di sostenere fino al 31 dicembre 2028.

A seguito della presentazione della Comunicazione è rilasciata, entro cinque giorni, una ricevuta che ne attesta la presa in carico, ovvero lo scarto, con l'indicazione delle relative motivazioni.

La Comunicazione è scartata qualora il richiedente non sia titolare di una partita IVA attiva alla data del suo invio. Inoltre, la Comunicazione è scartata se il codice attività, rientrante nella classificazione ATECO 2025, e il codice catastale del comune riferiti a ciascuna struttura produttiva, non corrispondono a quelli comunicati e risultanti nell'area riservata del sito internet dell'Agenzia delle entrate.

Successivamente, deve essere inviata la Comunicazione integrativa, a pena di decadenza dall'agevolazione, per attestare l'avvenuta realizzazione, entro il 31 dicembre dell'anno di

riferimento (2026, 2027 o 2028), degli investimenti indicati nella Comunicazione precedentemente inviata. L'ammontare degli investimenti non può essere superiore a quello riportato nella predetta Comunicazione.

Zes unica: approvati i modelli di comunicazione

L'Agenzia delle entrate, con il provvedimento direttoriale prot. N. 3882 del 30 gennaio 2026, ha approvato i modelli di comunicazione per la fruizione in compensazione, del credito d'imposta per gli investimenti realizzati negli anni 2026, 2027 e 2028 nella Zes unica per il Mezzogiorno (art. 1, c. 440 della Legge 199/2025).

Più precisamente, la comunicazione serve a rendere note le spese ammissibili, sostenute o che si prevede di sostenere entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento, relative all'acquisizione di beni strumentali destinati a strutture produttive già esistenti o che vengono impiantate nella ZES unica, che ricomprende le zone assistite delle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia e, in deroga alla normativa comunitaria, anche di quelle delle regioni Marche, Umbria e Abruzzo.

La comunicazione deve essere inviata, esclusivamente in modalità telematica:

- dal 31 marzo 2026 al 30 maggio 2026 per comunicare l'ammontare delle spese ammissibili sostenute dal 1° gennaio 2026 e quelle che prevedono di sostenere fino al 31 dicembre 2026;
- dal 31 marzo 2027 al 30 maggio 2027 per comunicare l'ammontare delle spese ammissibili sostenute dal 1° gennaio 2027 e quelle che prevedono di sostenere fino al 31 dicembre 2027;
- dal 31 marzo 2028 al 30 maggio 2028 per comunicare l'ammontare delle spese ammissibili sostenute dal 1° gennaio 2028 e quelle che prevedono di sostenere fino al 31 dicembre 2028.

A seguito della presentazione della Comunicazione è rilasciata, entro cinque giorni, una ricevuta che ne attesta la presa in carico, ovvero lo scarto, con l'indicazione delle relative motivazioni.

La Comunicazione è scartata qualora il richiedente non sia titolare di una partita IVA attiva alla data del suo invio. Inoltre, la Comunicazione è scartata se il codice attività, rientrante nella classificazione ATECO 2025, e il codice catastale del comune riferiti a ciascuna struttura produttiva, non corrispondono a quelli comunicati e risultanti nell'area riservata del sito internet dell'Agenzia delle entrate.

Successivamente, deve essere inviata la Comunicazione integrativa, a pena di decadenza dall'agevolazione, per attestare l'avvenuta realizzazione, entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento (2026, 2027 o 2028), degli investimenti indicati nella Comunicazione precedentemente inviata. L'ammontare degli investimenti non può essere superiore a quello riportato nella predetta Comunicazione.

Prorogato l'esonero contributivo per la "Zona Franca Urbana Sisma Centro Italia"

L'INPS, con il messaggio n. 323 del 30 gennaio 2026, ha ricordato che l'articolo 1, comma 591 della legge n. 199/2025 (legge di bilancio 2026), ha prorogato anche al periodo d'imposta 2026 l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali previsto per la "Zona Franca Urbana Sisma Centro Italia".

L'esonero opera, in presenza dei presupposti di legge e nei limiti di spesa previsti, fino al raggiungimento dell'importo dell'agevolazione complessivamente concessa.

L'Autorità competente in ordine alle modalità di concessione dell'agevolazioni contributiva è il Ministero delle Imprese e del made in Italy.

I destinatari dei provvedimenti di riconoscimento dell'agevolazioni possono utilizzare il credito verso l'erario per i versamenti dei contributi obbligatori dovuti all'INPS nei periodi di imposta ammissibili (dal 2017 al 2026). Restano confermate le indicazioni operative fornite nella citata circolare n. 48/2019.

L'agevolazione può essere fruita attraverso la riduzione dei versamenti, da effettuarsi con il modello di pagamento "F24", da presentare esclusivamente attraverso i servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle Entrate (ENTRATEL e FISCONLINE). I codici tributo da utilizzare sono: "Z148", "Z149", "Z150", "Z162", "Z164", "Z165" e "Z166.

INPS: fissati i minimali e i massimali 2026

L'INPS, con la circolare n. 6 del 30 gennaio 2026, ha comunicato, relativamente all'anno 2026, i valori del minimale di retribuzione giornaliera, del massimale annuo della base contributiva e pensionabile, del limite per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi, nonché gli altri valori per il calcolo delle contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale per la generalità dei lavoratori dipendenti iscritti alle Gestioni private e pubbliche.

Di seguito si illustrano i principali adeguamenti degli importi relativi ai lavoratori dipendenti per l'anno 2026:

- Il trattamento minimo mensile di pensione a carico del FPDL è pari ad € 611,85;
- Il minimale di retribuzione giornaliera è pari ad € 58,13;
- Il minimale retributivo per le retribuzioni convenzionali in genere è € 32,30;
- La retribuzione convenzionale mensile per i soci delle cooperative della piccola pesca marittima e delle acque interne associati in cooperativa è pari ad € 808,00;
- Il minimale ai fini contributivi per i rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale è di € 8,72 nell'ipotesi di orario di 40 ore o di € 8,07 se l'orario normale è di 36 ore;
- La prima fascia di retribuzione pensionabile è determinata in € 56.224,00 (€ 4.685,00 mensili ai fini del calcolo dell'1% IVS aggiuntivo);
- Il massimale annuo della base contributiva e pensionabile per i lavoratori iscritti successivamente al 31/12/1995 a forme pensionistiche obbligatorie e per coloro che hanno optato per il sistema contributivo è pari ad € 122.295,00;
- Il limite annuo per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi è pari ad € 12.726,00.

La circolare conferma che anche ai fini contributivi trova applicazione il nuovo limite di esenzione fino a 10 euro dei buoni pasto elettronici introdotto dalla legge di bilancio 2026.

No al repechage con un lavoratore autonomo

È violata la regola del repechage nel caso in cui il datore di lavoro, dopo avere licenziato per gmo il direttore tecnico, ricopra una diversa posizione di responsabile del personale vacante mediante l'instaurazione di un rapporto di lavoro autonomo, senza averla offerta al dipendente licenziando.

La Corte di cassazione ribadisce la sua rigorosa posizione sull'applicazione dell'obbligo di repechage, con la sentenza del 1° dicembre 2025 n. 31312.

Lo schema seguito dai giudici consiste nella verifica della legittima soppressione dei compiti affidati al lavoratore, nella presenza di un ruolo vacante che il licenziato aveva, nell'ambito delle sue ampie funzioni, già ricoperto di fatto e nell'aver considerato l'assunzione di un collaboratore esterno con un contratto autonomo irrilevante per escludere la violazione dell'obbligo di repechage.

Infatti, sostengono i giudici, "qualunque attività può essere indifferentemente oggetto di un contratto di lavoro subordinato oppure autonomo, ai fini del repechage ciò che conta è l'esistenza di una posizione lavorativa, in concreto attribuibile al dipendente

licenziando. Che poi quella posizione venga ricoperta - sulla base dell'insindacabile scelta imprenditoriale del datore di lavoro - mediante un successivo contratto di lavoro autonomo è circostanza del tutto irrilevante”.

Dal punto di vista sanzionatorio rispetto quindi ad un licenziamento per gmo illegittimo realizzato nell'ambito della disciplina del job act (D.Lgs. 23/2015), ricordiamo che secondo gli ultimi interventi della Corte costituzionale (sentenza 128/2024) spetta il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro (col pagamento massimo di 12 mensilità di retribuzione più i relativi contributi) se risulta insussistente il giustificato motivo oggettivo addotto, mentre la violazione dell'obbligo di repaceage, come nel caso specifico appena analizzato, dà diritto al solo risarcimento dei danni nei limiti minimi e massimi di 6 e 36 mensilità stabilito discrezionalmente dal giudice in base ai consueti parametri dell'anzianità di servizio, dimensione dell'impresa, ragioni familiari del dipendente e comportamento delle parti.

Coaching: da parola di moda a leva strategica?

Negli ultimi anni il termine “coaching” è entrato stabilmente nel linguaggio organizzativo, diventando una parola chiave nei programmi di sviluppo, nei percorsi di leadership e nelle iniziative HR. La sua diffusione, però, ha portato con sé anche un rischio: quello di un utilizzo sempre più ampio, ma non sempre consapevole.

In molte realtà il coaching viene attivato senza una chiara integrazione con obiettivi, ruoli e sistemi di valutazione, assumendo connotazioni molto diverse tra loro: premio, supporto individuale, intervento correttivo. In questo scenario, diventa centrale interrogarsi su cosa significhi davvero “fare coaching” in azienda e su quali condizioni permettano di trasformarlo da esperienza episodica a leva strategica di sviluppo.

Purpose e valori: diffusi nella comunicazione, rari nei processi decisionali

Purpose e valori sono sempre più presenti nella comunicazione istituzionale delle aziende, ma spesso faticano a tradursi in criteri concreti di decisione e gestione delle persone. La coerenza tra cultura dichiarata e comportamenti ha però effetti misurabili: secondo il Global Workplace Culture Report 2023 di SHRM, l'83% dei dipendenti che valuta positivamente la cultura aziendale si dichiara altamente motivato, contro il 15% di chi percepisce una cultura scarsa. Inoltre, la propensione a restare in azienda è significativamente più alta nelle organizzazioni con cultura percepita come buona o eccellente.

Il tema, quindi, non è “avere” purpose e valori, ma governarli nei processi reali.

APPROFONDIMENTI

Bonus ZES operativo dopo le istruzioni INPS

L'INPS, con la circolare n. 10 del 3 febbraio 2026, ha fornito le istruzioni operative per la gestione degli adempimenti connessi all'esonero contributivo dell'art. 24 del D.L. 60/2024 (L. 95/2024), in favore dei datori di lavoro privati che, nel periodo dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025, hanno assunto personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Come noto, il decreto del Ministero del Lavoro - Ministero dell'Economia del 7/01/2025 (G.U. 55/2025) ha definito i criteri e le modalità attuative dell'esonero contributivo in commento.

A seguito di tale decreto e dell'esito delle attività di riprogrammazione delle risorse del PN GDL 2021 -2027, effettuata tra il Ministero del Lavoro e la Commissione Europea, l'INPS fornisce le istruzioni amministrative e contabili per la gestione degli adempimenti connessi all'agevolazione.

Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

L'esonero è riconosciuto ai datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

Sono esclusi:

- Pubblica Amministrazione art. 1, c. 2, del D.Lgs. 165/2001;
- datori di lavoro del settore domestico.

L'esonero può essere riconosciuto solo a condizione che la prestazione lavorativa sia effettivamente esercitata presso una sede di lavoro (o unità produttiva) collocata in una delle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno (ZES) - Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna - indipendentemente dalla residenza della persona da assumere e dalla sede legale del datore di lavoro.

Marche e Umbria in ZES (L. 171/2025)

Relativamente alla ZES, l'art. 1, c. 1, della L. 171/2025, ha disposto che “[...] *a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, la Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica, di cui all'articolo 9 del decreto-legge 19 settembre 2023, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 novembre 2023, n. 162, ricomprende anche l'intero territorio delle regioni Marche e Umbria*”.

La L. 171/2025 è entrata in vigore il 20.11.2025: quindi, solo a decorrere da tale data è possibile fruire dell'esonero art. 24 del D.L. 60/2024 per le assunzioni effettuate nelle regioni Marche e Umbria.

Per “sede di lavoro” si intende l'unità operativa presso cui sono denunciati in Uniemens i lavoratori, ossia il luogo dove si svolge stabilmente l'attività lavorativa dei dipendenti.

Per “unità produttiva” si intende, invece, lo stabilimento o la struttura finalizzata alla produzione di beni o all'erogazione di servizi.

Se il datore di lavoro è titolare di una matricola il cui indirizzo è coincidente con la sede legale in regioni non oggetto di esonero, ma ha una o più unità operative ubicate nella ZES, non è necessario richiedere la preventiva attribuzione di uno specifico codice di autorizzazione, poiché la sussistenza del requisito geografico richiesto viene verificata mediante la consultazione delle comunicazioni obbligatorie della sede di lavoro.

Nelle ipotesi di spostamento della sede di lavoro al di fuori di una della ZES per cui è previsto l'esonero, l'agevolazione non spetta a partire dal mese di paga successivo a quello del trasferimento.

L'esonero si applica solo in favore dei datori di lavoro che, nel mese di assunzione, abbiano occupato fino a 10 dipendenti.

Le successive variazioni, sia in aumento che in diminuzione del personale occupato, non impattano sulla spettanza dell'esonero.

Il requisito dimensionale nel mese di assunzione deve essere verificato al netto del numero dei lavoratori da assumere per i quali beneficerà dell'esonero.

Lavoratori per la cui assunzione spetta il beneficio

L'esonero spetta con riferimento ai soggetti che alla data dell'assunzione incentivata abbiano un'età uguale o maggiore a trentacinque anni e siano disoccupati da almeno 24 mesi.

In base all'art. 19, c. 1 e 3, del D.Lgs. 150/2015 e all'art. 4, c. 15-quater, del D.L. 4/2019 (L. 26/2019), si considerano disoccupati:

- i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'art. 13 del D.Lgs. 150/2015, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego. Lo stato di disoccupazione è sospeso in caso di rapporto di lavoro subordinato di durata fino a sei mesi;
- i lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'art. 13 del DPR 917/1986.

Ai fini della verifica del requisito dello stato di disoccupazione di almeno 24 mesi, nell'istanza di richiesta dell'esonero il datore di lavoro deve dichiarare la sussistenza dello *status* di disoccupato in capo al lavoratore.

L'esonero spetta anche con riferimento ai soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, siano stati dipendenti a tempo indeterminato:

- presso un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dello stesso esonero;
- presso lo stesso datore di lavoro, laddove il primo rapporto sia cessato anticipatamente per dimissioni del lavoratore o per licenziamento effettuato oltre i sei mesi successivi all'assunzione incentivata.

In tali casi, l'esonero residuo spetta anche se il lavoratore da assumere non è nello status di disoccupato da almeno 24 mesi, solo se il successivo rapporto sia instaurato nella stessa finestra temporale (1° settembre 2024 - 31 dicembre 2025).

Ai fini della fruizione dell'esonero residuo, è necessaria la preventiva autorizzazione alla fruizione del beneficio per la prima assunzione che costituisce il presupposto legittimante per la maturazione del diritto alla fruizione dell'esonero per il periodo residuo, che spetta solo nei limiti del massimale già autorizzato al precedente datore di lavoro e nel rispetto del requisito dimensionale nel mese di assunzione fino a 10 dipendenti (da calcolarsi, al netto delle nuove assunzioni incentivabili effettuate).

Rapporti di lavoro incentivabili

L'esonero contributivo spetta per le assunzioni con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato non dirigenziale effettuate nella ZES nel periodo ricompreso tra il 1° settembre 2024 e il 31 dicembre 2025, anche a tempo parziale.

Nelle regioni Marche e Umbria, tale esonero spetta per le assunzioni a tempo indeterminato dal 20.11.2025.

Inoltre, spetta per:

- rapporti di lavoro dipendente a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della L. 142/2001;
- assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, anche se la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

Nel caso di assunzioni a scopo di somministrazione, la sede di lavoro rilevante è quella dell'utilizzatore e non dell'agenzia di somministrazione.

Tenuto conto che l'ammissione all'esonero è subordinata alla presentazione e all'accoglimento di un'apposita istanza telematica, nelle ipotesi in cui l'agenzia di somministrazione abbia sede legale od operativa in regioni non ammesse al beneficio, ma il lavoratore svolga la propria prestazione lavorativa presso un utilizzatore che lo impiega in una sede di lavoro ubicata in una regione ammessa, non è necessario richiedere la preventiva attribuzione di uno specifico codice di autorizzazione, poiché la sussistenza del requisito geografico richiesto viene verificata ex post mediante la consultazione delle comunicazioni obbligatorie relative alla sede di lavoro.

Anche il limite dimensionale previsto per il legittimo accesso all'esonero (pari a un massimo di 10 dipendenti nel mese di assunzione) deve essere riferito all'utilizzatore.

Inoltre, poiché l'esonero costituisce un aiuto di Stato applicato nel rispetto del Regolamento (UE) 651/2014 della Commissione, del 17.6.2014 (cfr. l'art. 2, c. 5, del D.I. 07.01.2025), l'INPS, nel registrare l'esonero contributivo autorizzato nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato, nelle ipotesi di contratti di somministrazione, imputerà lo stesso all'utilizzatore.

Sono esclusi dall'esonero:

- le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine;
- i rapporti di apprendistato;
- i contratti di lavoro domestico;
- i rapporti di lavoro intermittente, anche se stipulati a tempo indeterminato.

Assetto e misura dell'esonero

L'esonero è pari al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dal datore di lavoro, esclusi premi e contributi INAIL, nel limite massimo di 650 euro su base mensile, per ciascun lavoratore, nei limiti della spesa autorizzata ai sensi dell'art. 24, c. 7, del D.L. 60/2024 e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro (PN GDL) 2021 - 2027, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, il limite va riproporzionato assumendo a riferimento la misura di 20,96 euro (€ 650/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'esonero deve essere proporzionalmente ridotto.

Nella determinazione delle contribuzioni è necessario fare riferimento, ai fini della delimitazione dell'esonero, alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente oggetto di sgravio.

L'esonero ha una durata massima di 24 mesi.

Il periodo di fruizione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

Contributi esclusi dall'esonero

Nella circolare 10/2026 vengono elencati i contributi che sono esclusi dall'esonero; in particolare:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL;
- il contributo (0,30%) previsto dall'art. 25, c. 4, L.845/1978 (Ulteriore Aspi);
- Il contributo, ove dovuto, al Fondo Tesoreria di cui all'art. 1, c. 755, L. 296/2006;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli art. 26, 27, 29 del D. Lgs. 148/2015, al Fondo solidarietà della provincia di Trento e Bolzano- Alto Adige di cui all'art. 40 dello stesso Decreto;
- il contributo, ove dovuto, al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal D.l. 95269/2016, adottato ai sensi dell'art. 40, c. 9, del D.Lgs. 148/2015.

N.B. Si rileva che la Circolare non cita le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle di natura solidaristica che, in analoghi esoneri contributivi all'assunzione, sono sempre state escluse.

Inoltre, mancano le indicazioni, presenti in simili esoneri:

- sull'applicazione dell'esonero sul contributo aggiuntivo IVS art. 3, quindicesimo comma, della L. 297/1982 dello 0,50%;
- sul calcolo dell'esonero al netto delle misure compensative art. 10, c. 2 e 3, del D.Lgs. 252/2005.

Condizioni di spettanza dell'esonero

L'esonero è subordinato al rispetto dei principi generali di cui all'art. 31 del D.Lgs. 150/2015, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori, nonché al rispetto dei presupposti specificamente previsti dall'art. 24 del D.L. 60/2024.

Condizioni generali

Trattandosi di un beneficio contributivo, lo stesso è subordinato al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'articolo 1, c. 1175, L. 296/2006:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale (DURC);
- assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro, della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Nonostante l'art. 24, c. 5, del D.L. 60/2024 richiami il rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi, la portata di tale esonero ha natura speciale e, in quanto tale, prevale sulle previsioni dell'art.1, c. 1, lett. a), del D.Lgs. 150/2015: pertanto, per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, effettuate nel rispetto delle complessive condizioni legittimanti, si può fruire dell'esonero contributivo a prescindere dalla circostanza che le stesse assunzioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro.

All'esonero non si applica l'art. 31, c. 1, lett. d), del D.Lgs. 150/2015, secondo cui l'incentivo non spetta qualora l'assunzione riguardi lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presenta elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari o della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento. Tale previsione deve essere ricondotta alla finalità di contrastare comportamenti volti esclusivamente a reiterare la fruizione di agevolazioni in capo allo stesso gruppo di imprese.

Tale finalità deve considerarsi assorbita dall'art. 24, c. 4, del D.L. 60/2024, che prevede che *"L'esonero di cui ai commi 1 e 3 spetta altresì con riferimento ai soggetti che alla data dell'assunzione incentivata sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero di cui al presente articolo"*, con ciò implicando che, per le successive assunzioni a tempo indeterminato di un lavoratore per il quale l'incentivo sia stato parzialmente fruito, il beneficio è riconosciuto ai successivi datori di lavoro per il periodo residuo utile alla piena fruizione, a prescindere dal requisito dell'essere disoccupato da ventiquattro mesi.

Pertanto, anche nelle ipotesi di licenziamenti e successive assunzioni dello stesso lavoratore in capo a datori di lavoro collegati, il beneficio riconoscibile è solo quello eventualmente residuo.

In caso di licenziamento del lavoratore assunto con l'esonero nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata e successiva riassunzione da parte dello stesso datore di lavoro, l'esonero non può essere riconosciuto per la durata residua, operando la preclusione di cui all'art. 24, c. 6, del D.L. 60/2024.

Per le stesse motivazioni, anche il principio del cumulo delle agevolazioni del c. 2 dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2015, secondo cui, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso datore di lavoro, a titolo di lavoro subordinato o somministrato, deve considerarsi assorbito dal disposto del c. 4 dell'art. 24 del D.L. 60/2024.

Condizioni specifiche

L'esonero spetta per tutte le nuove assunzioni con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, per le tipologie contrattuali ammesse, purché sia rispettato il requisito geografico della sede di lavoro o dell'unità produttiva, che deve collocarsi in una delle regioni della ZES.

Inoltre, il diritto alla legittima fruizione dell'esonero è subordinato alla sussistenza delle seguenti condizioni:

- il lavoratore, alla data della nuova assunzione a tempo indeterminato, deve aver compiuto 35 anni;
- il lavoratore, alla data della prima assunzione incentivata, deve essere disoccupato da almeno 24 mesi;
- i datori di lavoro, nel mese di assunzione a tempo indeterminato, devono occupare fino ad un massimo di 10 dipendenti;
- i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi, ai sensi della L. 223/1991, nella stessa unità produttiva (cfr. l'art. 24, c. 5, del D.L. 60/2024);
- i datori di lavoro non devono procedere, nei sei mesi successivi all'assunzione, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella stessa unità produttiva del primo, pena la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore di lavoro, l'eventuale revoca del beneficio per violazione del divieto di licenziamento non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore. Pertanto, nelle ipotesi in cui l'esonero venga revocato a causa dei suddetti licenziamenti, il precedente periodo di fruizione deve essere, comunque, computato per il calcolo del periodo residuo spettante (cfr. l'art. 24, c. 6, del D.L. 60/2024);
- l'assunzione del lavoratore disoccupato deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti.

Con specifico riferimento ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero gli eventuali licenziamenti effettuati per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comporta, in quanto trattasi di fattispecie *sui generis*, in cui assume rilevanza preponderante l'oggettiva impossibilità di reimpiegare il lavoratore cessato dal rapporto.

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

In quanto rivolto a una specifica platea di destinatari (datori di lavoro che operano nella ZES unica per il Mezzogiorno), l'esonero si configura quale misura selettiva.

Ai sensi dell'art. 2, c, 5, del D.I. 07.01.2025, l'esonero si applica nel rispetto delle previsioni di cui al Regolamento (UE) 651/2014, che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato interno in applicazione degli art. 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

N.B. Non è stata necessaria l'autorizzazione della Commissione europea in quanto l'esonero si applica nel rispetto del Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17/06/2014.

Incremento occupazionale netto

In base al rinvio al rispetto del Regolamento (UE) 651/2014, l'assunzione del lavoratore disoccupato deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti.

Ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale netto il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

Come chiarito dalla giurisprudenza comunitaria (cfr. Corte di giustizia dell'Unione europea, Sezione II, sentenza 02.04.2009, n. C-415/07), nell'operare la valutazione dell'incremento dell'occupazione "si deve porre a raffronto il numero medio di unità lavoro-anno dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di unità lavoro-anno dell'anno successivo all'assunzione".

Il principio espresso dalla suddetta sentenza della Corte di giustizia U.E., come chiarito nell'interpello 34/2014 del Ministero del Lavoro, deve essere inteso nel senso che l'impresa deve verificare l'effettiva forza lavoro presente nei 12 mesi successivi all'assunzione agevolata e non una occupazione "stimata". Pertanto, l'incremento occupazionale netto relativo ai dodici mesi successivi deve essere verificato tenendo in considerazione l'effettiva forza occupazionale media al termine del periodo dei 12 mesi e non la forza lavoro "stimata" al momento dell'assunzione.

Qualora al termine dell'anno successivo all'assunzione si riscontri un incremento occupazionale netto in termini di U.L.A., le quote mensili di esonero eventualmente già godute si "consolidano"; in caso contrario, l'esonero non può essere legittimamente riconosciuto e il datore di lavoro è tenuto alla restituzione delle singole quote di esonero eventualmente già godute in mancanza del rispetto del requisito richiesto mediante le procedure di regolarizzazione.

In base all'art. 32, par. 3, del Regolamento (UE) 651/2014, l'esonero è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupati si siano resi vacanti a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Il requisito dell'incremento occupazionale netto deve, invece, essere rispettato nel caso in cui il posto o i posti di lavoro prima occupati si siano resi vacanti a seguito di licenziamenti per riduzione di personale.

Come previsto dall'art. 31, c. 1, lett. f), del D.Lgs. 150/2015, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'art. 2, par. 2, del Regolamento (UE) 1408/2013 della Commissione del 18.12.2013.

L'incremento deve, pertanto, essere valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge il rapporto di lavoro.

Per la valutazione dell'incremento occupazionale è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, salvo il lavoro cosiddetto accessorio. Il lavoratore assunto - o utilizzato mediante somministrazione - in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito.

Il rispetto dell'eventuale requisito dell'incremento occupazionale deve essere verificato in concreto, in relazione a ogni singola assunzione per la quale s'intende fruire dell'incentivo.

Il venire meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso.

Nel rispetto del Regolamento (UE) 651/2014, la legittima fruizione dell'esonero è subordinata alle seguenti condizioni:

- il datore di lavoro non deve rientrare tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili della Commissione europea (cfr. l'art. 46 della L. 234/2012, c.d. clausola *Deggendorf*);
- il datore di lavoro non deve essere un'impresa in difficoltà, come definita dall'art. 2, paragrafo 18, del Regolamento (UE) 651/2014.

N.B. I criteri di calcolo dell'incremento occupazionale sono gli stessi degli esoneri donne svantaggiate:

- esonero assunzioni donne nel biennio 2021-2022 (L. 178/2020 art. 1, c. da 16 a 19 - circolare INPS 32/2021);
- esonero assunzioni donne nel biennio 2023 (L. 197/2022, art. 1, c. 298 - circolare INPS 58/2023).

A differenza degli esoneri donne svantaggiate (c.f.r. L. 178/2020, art. 1, c. 17), per l'esonero ZES:

- non sono escluse dalla base di computo le "diminuzioni" del numero di occupati verificatesi in società controllate, collegate, o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona: per gli esoneri donne, era la norma a prevedere tale esclusione;
- non è precisato che, per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo vada ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno: dato, però, che il numero dei dipendenti si calcola in U.L.A., si ritiene la precisazione superflua.

In considerazione della natura dell'esonero quale aiuto di Stato, l'INPS provvederà a registrare l'esonero contributivo autorizzato nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato

Con specifico riferimento alle assunzioni a scopo di somministrazione, l'esonero verrà registrato nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato e verrà imputata in capo all'utilizzatore.

Coordinamento con altri incentivi

L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote previste dalla normativa vigente in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro.

A titolo esemplificativo, per il periodo di applicazione dell'esonero, non è possibile godere, per gli stessi lavoratori, della c.d. "Decontribuzione Sud" di cui all'art. 1, c. da 161 a 168, della L. 178/2020 e, da ultimo, dall'art. 1, c. da 406 a 422, della L. 207/2024, come espressamente previsto dai c. 411 e 419 dello stesso art. 1.

Inoltre, considerata l'entità della misura di esonero, pari al 100% della contribuzione dovuta dal datore di lavoro, l'esonero non risulta cumulabile con l'incentivo all'assunzione disabili di cui all'art. 13 della L. 68/1999, come modificato dall'art. 10 del D.Lgs. 151/2015, né con l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl di cui all'art. 2, c. 10-bis, della L. 92/2012 e successive modificazioni, pari, al 20% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento.

Nelle ipotesi in cui i lavoratori assunti vengano occupati in Paesi extra UE non convenzionati, in considerazione della disciplina speciale del D.L. 317/1987 (L. 398/1987) con cui si prevede una contribuzione previdenziale speciale, con l'applicazione di retribuzioni convenzionali, l'esonero ZES non trova applicazione.

L'esonero non è cumulabile con la riduzione contributiva prevista per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate, né con le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia.

L'esonero è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maxi-deduzione di cui all'art. 4 del D.Lgs. 216/2023, prorogata fino al 2027 dalla L. 207/2024.

L'esonero è compatibile con l'esonero dell'art. 5 della L. 162/2021, pari all'1% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 50.000 euro annui, a favore dei datori di lavoro privati che siano in possesso della "Certificazione della parità di genere" di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. 198/2006, nei limiti e nel rispetto della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro effettivamente dovuta.

L'esonero è cumulabile con le riduzioni della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore, quale, ad esempio, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico della lavoratrice madre prevista dall'art. 1, c. 180 e 181, della L. 213/2023.

Procedimento di ammissione all'incentivo. Adempimenti dei datori di lavoro

Allo scopo di conoscere con certezza l'ammontare dell'esonero spettante e l'eventuale residua disponibilità delle risorse, il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS la domanda di ammissione, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line reperibile sul sito internet www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)" - "Incentivi Decreto Coesione- Articolo 24".

La domanda deve contenere le seguenti informazioni:

- a) dati identificativi dell'impresa, con particolare riferimento al numero di dipendenti occupati nel mese in cui avviene l'assunzione incentivata;
- b) dati identificativi del lavoratore assunto o da assumere a tempo indeterminato e la dichiarazione circa la sussistenza dello *status* di disoccupato di lunga durata alla data di assunzione;
- c) tipologia di contratto di lavoro (se a tempo pieno o a tempo parziale) e l'eventuale % oraria di lavoro;
- d) retribuzione mensile media, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, e % contributiva c/ditta del rapporto di lavoro. Nel caso di rapporto *part-time* deve essere indicata la retribuzione effettivamente erogata;
- e) indicazione della Regione e della provincia di esecuzione effettiva della prestazione (sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo).

L'Istituto previdenziale, una volta ricevuta la domanda telematica, mediante i propri sistemi informativi centrali provvede a:

- calcolare l'ammontare del beneficio spettante in base all'ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro dichiarati nella richiesta;
- consultare il Registro Nazionale degli aiuti di Stato per verificare che per quel datore di lavoro sussistano le condizioni per riconoscere l'agevolazione richiesta, relativamente al rispetto della c.d. clausola Deggendorf;
- fornire, qualora risulti che vi sia sufficiente capienza di risorse e che i requisiti siano rispettati, un riscontro di accoglimento della domanda, e procedere alla registrazione dell'agevolazione sul Registro Nazionale degli aiuti di Stato.

Ai fini dell'ammissione alla fruizione dell'esonero, l'INPS quantifica quanto possa essere erogato per ciascuna annualità per il singolo rapporto di lavoro, provvedendo ad accogliere le richieste solo laddove vi sia sufficiente capienza di risorse da ripartire pro quota per tutti i 24 mesi di agevolazione spettante.

L'importo dell'esonero riconosciuto dalle procedure telematiche costituisce l'ammontare massimo dell'agevolazione che potrà essere fruita nelle denunce contributive.

Con riferimento ai rapporti a tempo parziale, nell'ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto, compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno, il beneficio fruibile non potrà superare, per i vincoli legati al finanziamento della misura, il tetto già autorizzato mediante le procedure telematiche. Nelle ipotesi di diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part-time, sarà onere del datore di lavoro riparametrare l'incentivo spettante e fruire dell'importo ridotto.

Il modulo di domanda deve essere utilizzato esclusivamente per la prima assunzione incentivata, mentre, ai fini del riconoscimento del beneficio residuo spettante per la successiva assunzione del lavoratore, non è previsto l'invio di una nuova richiesta.

A seguito dell'autorizzazione al godimento dell'esonero, l'INPS provvede ai controlli, anche attraverso le informazioni rese disponibili dal Ministero del Lavoro e dall'Ispettorato nazionale del lavoro, per accertare l'effettiva sussistenza dei presupposti di legge per la fruizione dell'esonero.

L'effettiva realizzazione dei controlli avviene anche mediante interoperabilità delle diverse banche dati, che verrà definita dallo stesso Ministero del Lavoro attraverso l'adozione di specifici protocolli informatici.

I datori di lavoro che hanno beneficiario indebitamente dell'esonero contributivo sono tenuti al versamento dei contributi dovuti e al pagamento delle sanzioni previste dalle vigenti disposizioni di legge in materia, ferma restando l'eventuale responsabilità penale ove il fatto costituisca reato.

L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa stabiliti dall'art. 24, c. 7 del D.L. 60/2024 e secondo le modalità indicate dall'art. 6 del D.I. 7.1.2025, fornendo trimestralmente i risultati dell'attività di monitoraggio (numero di domande accolte e relativi oneri) al Ministero del Lavoro e al Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Se dall'attività di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non procederà all'accoglimento di ulteriori comunicazioni da parte dei datori di lavoro per l'accesso ai benefici e provvederà a comunicarlo al Ministero del Lavoro e al Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Uniemens

Si riportano le istruzioni Uniemens integrali della Circolare 10/2026.

10. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione dell'esonero nella sezione <PosContributiva> del flusso Uniemens

Per potere esporre l'agevolazione contributiva in argomento, **dal mese di competenza febbraio 2026**, i datori di lavoro autorizzati a fruire della misura devono valorizzare all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib> i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> deve essere inserito il **nuovo valore "EZES"**, avente il significato di "Esonero contributivo Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno - D.L.7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95.";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> deve essere inserito il numero di protocollo della domanda telematica;
- nell'attributo <TipIdentMotivoUtilizzo> deve essere indicato il valore "PROTOCOLLO".

Nel caso delle agenzie di somministrazione, relativamente alla posizione per i lavoratori assunti per essere impegnati presso l'impresa utilizzatrice (posizione contributiva contraddistinta dal C.S.C. 7.07.08 e dal C.A. 9A), oltre all'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> contenente il numero di protocollo della domanda telematica e al relativo attributo <TipIdentMotivoUtilizzo>, deve essere esposto un ulteriore <IdentMotivoUtilizzoCausale> contenente la matricola aziendale o il codice fiscale e il relativo attributo <TipIdentMotivoUtilizzo> con valore "MATRICOLA_AZIENDA" oppure "CF_PERS_FIS" o "CF_PERS_GIU";

- nell'elemento <AnnoMeseRif> deve essere indicato l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- nell'elemento <BaseRif> deve essere inserito l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese; tale elemento deve essere valorizzato **esclusivamente per i periodi arretrati**, ossia tali che <AnnoMeseRif> sia diverso dal periodo di competenza della denuncia;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> deve essere indicato l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

I dati esposti nel flusso Uniemens, come sopra specificati, vengono poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice di nuova istituzione "L619", avente il significato di "Conguaglio Esonero contributivo Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno - D.L.7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95";
- con il codice "L620" di nuova istituzione, avente il significato di "Arretrati Esonero contributivo Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno - D.L.7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95".

Si fa presente che **la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif> con riferimento alle mensilità da settembre 2024 a gennaio 2026 può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza di febbraio 2026, marzo 2026 e aprile 2026.**

Nel caso in cui il datore di lavoro stia usufruendo di altri incentivi non cumulabili con l'esonero in trattazione, deve procedere alla restituzione dell'agevolazione tramite flussi regolarizzativi che saranno elaborati senza l'aggravio delle sanzioni civili.

I datori di lavoro che hanno diritto al beneficio, ma hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'esonero spettante, devono avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (Uniemens/vig).

11. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione dell'esonero nella sezione <ListaPosPA> del flusso Uniemens

I datori di lavoro privati per usufruire dell'esonero in argomento per i lavoratori iscritti alla Gestione pubblica, **a partire dal periodo di competenza febbraio 2026**, devono esporre nel flusso Uniemens sezione "Lista/PosPA", secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della Gestione pensionistica, indicando in quest'ultimo la contribuzione piena calcolata sull'imponibile pensionistico del mese.

Per esporre il beneficio spettante deve essere compilato l'elemento <RecuperoSgravi> di <GestPensionistica>, secondo le modalità di seguito indicate:

- nell'elemento <AnnoRif> deve essere inserito l'anno di riferimento dello sgravio;
- nell'elemento <MeseRif> deve essere inserito il mese di riferimento dello sgravio;
- nell'elemento <CodiceRecupero> deve essere inserito il **valore "66"**, avente il significato di "Bonus Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno - D.L.7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95";
- nell'elemento <Importo> deve essere indicato l'importo del contributo oggetto dello sgravio.

Si fa presente che **il recupero dell'agevolazione relativa ai mesi da settembre 2024 a gennaio 2026 può essere effettuato ed esposto esclusivamente nei flussi Uniemens sezione "Lista/PosPA" dei mesi di febbraio 2026, marzo 2026 e aprile 2026.**

Si evidenzia altresì che l'agevolazione riguarda esclusivamente la contribuzione dovuta ai fini pensionistici e che la stessa **non** si applica nei confronti della pubblica Amministrazione, individuabile assumendo come riferimento la nozione e l'elencazione recate nell'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001.

12. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione dell'esonero nella sezione <PosAgri> del flusso Uniemens

I datori di lavoro agricoli autorizzati a fruire dell'esonero in argomento, per le assunzioni a tempo indeterminato devono valorizzare, **a partire dalla denuncia di competenza febbraio 2026**, per i lavoratori interessati all'esonero, gli elementi di seguito specificati:

- in <TipoRetribuzione>/<CodiceRetribuzione> il codice "Y";
- in <AgevolazioneAgr>/<CodAgio> il **codice Agevolazione "ZS"**, che assume il significato di "Esonero contributivo Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno - D.L.7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95."

Per dichiarare l'importo spettante dell'esonero relativo alle **competenze pregresse (da settembre 2024 a gennaio 2026)**, per i lavoratori indicati con il <CodAgio> "ZS" devono essere valorizzati i seguenti elementi:

- <CodiceRetribuzione> con il codice "Y";
- <CodAgio> con il **codice agevolazione "ZP"**, che assume il significato di "Arretrati Esonero contributivo Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno - D.L.7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95";
- <Retribuzione> con l'importo del recupero spettante, rispetto alla totalità dei periodi pregressi.

Il codice agevolazione "ZP", utilizzato per dichiarare l'importo spettante rispetto ai **periodi pregressi** dell'esonero ZES unica, deve essere utilizzato **esclusivamente nella competenza di marzo 2026 inviata entro il primo periodo di trasmissione 2026, ossia entro il 31 maggio 2026.**

Come espressamente previsto dall'articolo 24, comma 8, del decreto-legge n. 60/2024, l'agevolazione in trattazione **non è cumulabile** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, pertanto, **il flusso viene scartato** nel caso in cui il datore di lavoro compili il flusso <PosAgri> per lo stesso lavoratore beneficiario

dell'esonero ZES unica, **con altri <CodAgi> e/o con i codici relativi alle zone tariffarie agevolate.**

In fase di trasmissione dei flussi, l'Istituto verifica che le agevolazioni indicate negli stessi siano coerenti con le autorizzazioni rilasciate.

I datori di lavoro agricoli possono verificare l'attribuzione dei suddetti codici di agevolazione consultando le sezioni "Codici Autorizzazione" e "Lavoratori Agevolati" della posizione aziendale, nel Cassetto previdenziale per aziende agricole."

Trasparenza salariale e gender pay gap: approvato lo schema di decreto legislativo

Il Consiglio dei ministri n. 159 del 5 febbraio 2026 ha approvato, in esame preliminare, un decreto legislativo di attuazione della direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

Le disposizioni saranno applicabili a favore dei lavoratori subordinati dei settori pubblico e privato, sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato.

Finalità del provvedimento

Il decreto legislativo, che dovrà essere definitivamente approvato entro il prossimo 7 giugno 2026, ha l'obiettivo di rafforzare la trasparenza dei livelli retributivi. Il fine è quello di contrastare le disparità salariali ingiustificate, con particolare riguardo a quelle determinate dal genere maschile o femminile.

A tal fine, il decreto chiarisce le nozioni di "stesso lavoro" e di "lavoro di pari valore" e individua i presupposti sulla base dei quali lavoratori e lavoratrici possono essere comparati ai fini della parità retributiva.

Un ruolo di particolare rilevanza sarà attribuito alla contrattazione collettiva, quale riferimento unitario per la classificazione delle mansioni e dei trattamenti economici. I contratti collettivi dovranno assicurare criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere.

Le novità attese

Il comunicato del Consiglio dei ministri anticipa alcuni tratti salienti del provvedimento.

Viene innanzitutto sottolineato che le misure di trasparenza retributiva riguarderanno tutto il ciclo lavorativo, dalla fase di accesso al lavoro fino al suo successivo svolgimento.

Per quanto riguarda le candidature, il datore di lavoro avrà l'obbligo di specificare negli annunci la retribuzione iniziale o la fascia retributiva prevista. Vigerà il divieto di basare le offerte sulla storia salariale, che non potrà essere richiesta in fase di selezione.

Ai lavoratori già in servizio sarà riconosciuto un diritto di informazione di natura individuale, esercitabile anche in presenza di un sospetto di discriminazione, che consentirà di conoscere il proprio livello retributivo e i livelli retributivi medi altrui, relativi alle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. I datori di lavoro potranno rendere disponibili tali informazioni anche in via proattiva, attraverso la rete intranet o le aree riservate dei siti aziendali.

I sistemi di determinazione e classificazione delle retribuzioni dovranno essere fondati su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere, basati sulle competenze, sull'impegno, sulle responsabilità e sulle condizioni di lavoro.

In caso di uno scostamento retributivo del 5% tra uomini e donne non adeguatamente giustificato, è previsto un obbligo di motivazione a carico del datore di lavoro e il coinvolgimento delle parti sociali, dell'Ispettorato nazionale del lavoro e degli organismi di parità per individuare le misure idonee ad eliminare tale divario.

I prossimi passi

Il decreto passerà ora alle commissioni parlamentari affinché esprimano il loro parere, non vincolante. Entro il 7 giugno 2026 il Governo dovrà poi varare il provvedimento definitivo.

Fondo Tesoreria: i contributi dopo la Legge di Bilancio 2026

L'INPS, con la circolare n. 12 del 5 febbraio 2026, ha fornito le prime indicazioni in merito ai contributi al Fondo Tesoreria, dopo le modifiche apportate dalla Legge n. 199/2025 alla normativa sulla previdenza complementare, in particolar modo relativamente al requisito dimensionale che fa sorgere l'obbligo di versamento.

Ricordando che tale obbligo sorge soltanto se il lavoratore non aderisce alle forme pensionistiche complementari e quindi decide di mantenere il TFR ai sensi dell'art. 2021 c.c., di seguito si riepilogano le indicazioni dell'INPS.

L'Istituto previdenziale sottolinea prima di tutto che le disposizioni sulla previdenza complementare, oggetto della circolare 12/2026 (si tratta del comma 204 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2026) trovano applicazione a decorrere dal 1° luglio 2026 ed entro la medesima data la COVIP dovrà fornire le proprie istruzioni operative.

Datori di lavoro interessati - Sono obbligati al versamento del contributo al Fondo di Tesoreria:

- tutti i datori di lavoro privati, con esclusione dei datori di lavoro domestico;
- gli Organismi pubblici privatizzati e gli Enti pubblici economici, limitatamente ai rapporti di lavoro regolati dal diritto comune e, quindi, assoggettati alla disciplina dell'articolo 2120 c.c..
- i datori di lavoro che, per i lavoratori occupati all'estero (indipendentemente dall'esistenza di convenzioni di sicurezza sociale e dal regime previdenziale applicato), accantonano comunque il TFR ai sensi dell'art.2120 c.c., anche in virtù di clausole contrattuali di miglior favore.

Invece, restano esclusi i dipendenti delle pubbliche Amministrazioni (art. 1, c. 2 Dlgs 165/2001), a meno che i rapporti di lavoro non siano regolati integralmente dal diritto comune.

Operazioni societarie - In caso di operazioni societarie (ad esempio, acquisizione di ramo d'azienda, incorporazione) o cessione di contratto:

- se il personale transita alle dipendenze di un datore di lavoro obbligato al versamento, quest'ultimo deve effettuare il versamento del contributo al Fondo di Tesoreria anche per tali lavoratori, a partire dal periodo di paga in corso alla data di acquisizione;
- se il personale (in precedenza alle dipendenze di un datore di lavoro assoggettato all'obbligo di versamento al Fondo di Tesoreria) transita alle dipendenze di un datore di lavoro non obbligato al versamento, il nuovo datore è tenuto a versare il contributo solo per il personale transitato, limitatamente al periodo successivo al trasferimento.

Lavoratori - Per i lavoratori dipendenti del settore privato di prima assunzione, con esclusione dei lavoratori domestici, l'obbligo di versamento delle quote di TFR al Fondo di Tesoreria sorge se il lavoratore, entro 60 giorni dalla data di prima assunzione, manifesta espressamente la volontà di non aderire alle forme pensionistiche complementari e di mantenere il TFR secondo il regime di cui all'art.2120 c.c..

In questo caso, se sussiste il requisito dimensionale, il datore di lavoro sarà tenuto a versare al Fondo Tesoreria il TFR maturando.

L'obbligo di versare le quote di TFR al Fondo Tesoreria sussiste anche per i lavoratori non di prima assunzione che non hanno aderito ad un Fondo pensione, sempre che sussistano i requisiti dimensionali.

Limite dimensionale – Dopo l'intervento della Legge di Bilancio 2026, la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato ai fini dell'obbligo contributivo non deve essere inferiore:

- 60 addetti per il periodo 2026-2027;
- 50 addetti per il periodo 2028-2031 (interpretazione dell'INPS dato che la norma su questo periodo non prevede nulla)
- 40 addetti dai periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2032 (o che raggiungono tale soglia negli anni successivi all'inizio dell'attività).

In sostanza il contributo di finanziamento al Fondo di Tesoreria è dovuto se, alla fine dell'anno solare precedente (nella prassi amministrativa, l'anno civile, ossia dal 1° gennaio al 31 dicembre) viene raggiunto il requisito dimensionale.

I riferimenti temporali predetti devono intendersi riferiti alla competenza del periodo di paga e ai relativi accantonamenti, mentre la verifica del requisito dimensionale è sempre effettuata con riferimento all'anno solare precedente (ad esempio, per il periodo di paga decorrente da gennaio 2026 e per i relativi accantonamenti, si considera la media annuale dei dipendenti in forza nell'anno 2025 - 1° gennaio/31 dicembre 2025; per il periodo di paga decorrente da gennaio 2027 e per i relativi accantonamenti, si considera la media annuale dei dipendenti in forza nell'anno 2026 - 1° gennaio/31 dicembre 2026, ecc.).

Se un datore di lavoro non raggiunge la soglia dimensionale riferita all'anno 2025 (media inferiore a 60 addetti), il medesimo non è tenuto all'obbligo di conferimento delle quote di TFR per l'anno 2026.

Se nel corso dell'anno 2026 raggiunge la soglia dei 60 addetti, l'obbligo scatterà per il periodo di paga decorrente da gennaio 2027, poiché il calcolo si baserà sulla media dei dipendenti riferita all'anno 2026.

A nulla rilevano eventuali riduzioni del numero di addetti dopo l'insorgenza dell'obbligo di versamento.

La media annuale dei dipendenti deve essere calcolata avendo riguardo esclusivamente ai mesi di effettiva attività del datore di lavoro, escludendo dal computo eventuali periodi di sospensione dell'attività aziendale. Quindi, il calcolo della media deve avvenire sulla reale presenza dei lavoratori nei mesi in cui il datore di lavoro è stato effettivamente operativo.

Ai fini del calcolo devono essere considerati tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato alle dipendenze del medesimo datore di lavoro, indipendentemente dalla tipologia e dall'orario di lavoro, compresi i lavoratori con contratto part-time. Questi ultimi, a prescindere dalla tipologia del contratto (orizzontale, verticale o misto), sono computati in proporzione all'orario, sommando mensilmente gli orari individuali e rapportandoli all'orario del lavoratore a tempo pieno, con arrotondamento all'unità per frazioni/superiori alla metà dell'orario normale.

Operatività – Per il 2026, l'obbligo contributivo riguarderà i datori di lavoro in attività nel 2024. Infatti, dato che la Legge di Bilancio subordina l'insorgenza dell'obbligo di versamento delle quote di TFR al Fondo di Tesoreria al superamento della soglia dimensionale calcolata sulla media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente a quello del periodo di paga considerato, ne deriva che il parametro di riferimento è necessariamente l'anno solare 2025, che deve poter essere considerato come anno "precedente" ai fini del calcolo della media occupazionale. Ciò presuppone l'esistenza di un periodo di attività aziendale già avviato e consolidato prima del 2025; pertanto, solo i datori di lavoro in attività nel 2024 dispongono di una base temporale coerente con il dato normativo, volta a valutare la dimensione occupazionale su un arco annuale significativo e comparabile.

In sostanza, le aziende costituite prima del 2025 (ad esempio nel 2024) che raggiungono in tale anno il limite dimensionale di almeno 60 addetti sono tenute al versamento delle quote di TFR a fare tempo dal 1° gennaio 2026.

Inoltre, poiché continua a valere la previgente normativa, ossia quella che subordina l'obbligo del versamento se l'azienda nell'anno di costituzione raggiunge la media dei 50 dipendenti, il datore di lavoro che ha iniziato l'attività nel 2025 e in tale anno ha raggiunto la media predetta, è tenuto al versamento del contributo di finanziamento al Fondo di Tesoreria, a decorrere dal mese di inizio dell'attività, e quindi anche per i mesi pregressi (a tal riguardo valgono ancora le istruzioni operative della Circolare 70/2007).

Ai fini del computo, i datori di lavoro che rientrano nel requisito dimensionale devono rilasciare all'INPS apposita dichiarazione, anche per via telematica, utilizzando il modello denominato "SC34", reperibile nella sezione "Moduli" del sito istituzionale www.inps.it.

I datori di lavoro che soddisfino i requisiti dimensionali come sopra illustrati sono tenuti a richiedere, per le posizioni INPS afferenti alla gestione DM, il codice di autorizzazione "1R", avente il significato di "Azienda in cui sono occupati lavoratori per i quali è dovuto il contributo di finanziamento del Fondo di Tesoreria".

Calcolo e versamento del contributo mensile – Per determina la somma da versare al Fondo Tesoreria si deve prendere in considerazione la retribuzione mensile utile ai fini del TFR, riferita al periodo di paga di competenza. La quota di TFR maturata nel periodo è determinata applicando alla suddetta retribuzione l'aliquota pari al 7,41% (1/13,5), detratto il contributo dello 0,50% (per i lavoratori per i quali tale contributo è dovuto) da versare all'INPS insieme agli altri contributi previdenziali obbligatori, ferma restando la possibilità di procedere al relativo conguaglio a fine anno.

Il datore di lavoro deve effettuare mensilmente il versamento al Fondo Tesoreria con le medesime modalità dei contributi di previdenza obbligatoria ed entro il giorno 16 del mese successivo a quello del periodo di paga cui si riferisce la quota di TFR maturata.

Per le aziende tenute al versamento dei TFR dal 1° gennaio 2026 (ossia quelle costituite prima del 2025 che hanno raggiunto in tale anno la soglia dei 60 dipendenti), l'obbligo può essere assolto entro il giorno 16 maggio 2026. A tale fine viene istituito nel flusso Uniemens, il nuovo codice causale "CF05" all'interno dell'elemento TipImpPregCMT di estioneTFR/MeseTFR/MeseTesoreria/Contribuzione/ImportoPregresso avente il significato di "Versamento arretrati quote TFR legge 30 dicembre 2025, n. 199".

La contribuzione al Fondo Tesoreria, avendo natura obbligatoria, non può essere oggetto di agevolazioni contributive, ivi comprese le riduzioni o gli esoneri previsti dall'ordinamento per la contribuzione previdenziale ordinaria.

Misure compensative – Continua a trovare applicazione l'esonero dal versamento del contributo al Fondo di garanzia di cui all'articolo 2 della legge n. 297/1982 (pari allo 0,20% o allo 0,40% per i dirigenti industriali), in misura corrispondente alla quota di TFR maturando conferita alle forme pensionistiche complementari e al Fondo di Tesoreria, così come l'esonero dal versamento dei contributi sociali dovuti alla gestione di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88, per ciascun lavoratore, nella misura di 0,28 punti percentuali a decorrere dal 2014 applicati nella stessa percentuale del TFR maturando conferito alle forme pensionistiche complementari e al Fondo di Tesoreria (art. 8 DL n. 203/2005 – L. 248/2005).

Il lavoro nero incide sulla patente a crediti

L'INL, con la nota n. 609 del 22 gennaio 2026, ha fornito alcuni chiarimenti sulle novità sulla patente a crediti introdotte dal DL 159/2025 (L. 198/2025) tra le quali quella che prevede, per le violazioni commesse dal 1° gennaio 2026, la decurtazione di 5 punti per ciascun lavoratore, per il quale viene applicata la c.d. maxisanzione per lavoro nero, indipendentemente dal numero di giornate di impiego irregolare.

La modifica legislativa interviene sui punti da 21 a 23 dell'Allegato I-bis del Dlgs 81/2008 lasciando immutato, invece, il punto 24 che prevede un'ulteriore decurtazione di un punto, anche questa per ciascun lavoratore, in caso di impiego di lavoratori stranieri o minori in età non lavorativa o di beneficiari del Reddito di cittadinanza ovvero dell'Assegno di inclusione o del Supporto per la formazione e il lavoro.

La decurtazione dei punti della patente a crediti per lavoro nero avverrà a seguito di notifica del verbale unico di accertamento e notificazione e indipendentemente dall'eventuale adempimento alla diffida obbligatoria.

In sostanza, spiega l'INL, non sarà più necessario attendere l'adozione dell'ordinanza ingiunzione dato che, ai soli fini della decurtazione dei crediti, i verbali ispettivi in parola sono da considerarsi "accertamenti definitivi".

Se successivamente dovessero sopravvenire situazioni che vanno ad incidere sulla efficacia dei verbali, come nel caso di ordinanza di archiviazione, ovvero di impugnazione e annullamento della successiva O.I. da parte della A.G., si avrà la riassegnazione dei crediti originariamente decurtati.

Inoltre, in caso di sussistenza di lavoratori in nero non troverà applicazione la disposizione contenuta nell'art. 27 del Dlgs 81/2008 secondo cui, se nell'ambito del medesimo accertamento ispettivo sono contestate più violazioni tra quelle indicate nel citato allegato I-bis, i crediti sono decurtati in misura non eccedente il doppio di quella prevista per la violazione più grave.

Pertanto, ove ad esempio sia stato accertato l'impiego di più lavoratori "in nero", la decurtazione totale sarà pari a 5 punti moltiplicati per il numero dei lavoratori, applicando eventualmente, rispetto a quelli interessati, anche l'aggravante di cui al punto 24 sopra citato.

Invece, per tutte le violazioni di natura penale contenute nel predetto Allegato I-bis, le decurtazioni continueranno ad avvenire secondo le sentenze penali passate in giudicato.

Per gli illeciti amministrativi commessi tra il 1° ottobre 2024 e il 31 dicembre 2025, la decurtazione viene effettuata a seguito di una ordinanza ingiunzione divenuta definitiva.

L'INL inoltre ha fornito al proprio personale ispettivo i testi che informano il datore di lavoro della decurtazione dei punti della patente a crediti per l'impiego di lavoratori in nero che devono essere inseriti nel verbale di accertamento e notificazione di illecito amministrativo, nel verbale di prescrizione e nell'ordinanza ingiunzione divenuta definitiva.

Poiché in un medesimo verbale emesso a decorrere dal 1° gennaio 2026 potranno essere contestati anche illeciti commessi in data antecedente al 1° gennaio 2026 e pertanto ricadenti nella previgente disciplina, l'INL raccomanda il personale ispettivo, in sede di redazione del verbale di mettere in evidenza le contestazioni per le quali la decurtazione consegua alla emanazione di una O.I. divenuta definitiva.

Infine, la nota ricorda che la decurtazione dei crediti sarà effettuata sul portale da parte dei "referenti PAC", sia in forza di verbali/ordinanze ingiunzione emanati da questo Ispettorato, sia in forza di verbali emessi dagli altri organi di vigilanza o di sentenze definitive; ciò sino al rilascio di ulteriori implementazioni del sistema informatico.

Previdenza complementare aggiornata alla Legge di Bilancio 2026

La Covip, sul proprio sito internet, ha ripubblicato il Dlgs 252/2005 aggiornato con le novità apportate dalla Legge 30 dicembre 2025, n. 199 (Legge di bilancio 2026), in materia di previdenza complementare.

Adesione automatica al Fondo - Prima di tutto, viene modificato l'art. 8 (rubricato finanziamento) comma 2 della normativa sui fondi di previdenza prevedendo, a decorrere dal 1° luglio 2026, che i lavoratori dipendenti possono aderire alla previdenza complementare in modo automatico (questa la novità) o esplicito, ferma restando la facoltà di determinare liberamente l'entità della contribuzione a proprio carico.

Limite di deducibilità dei contributi - Ha subito un'importante modifica anche il comma 4 del medesimo articolo 8 sulla deducibilità (ai sensi dell'art. 10 del TUIR), dei contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro o committente, sia volontari sia dovuti in base a contratti o accordi collettivi, anche aziendali.

In particolare, il previgente limite di deducibilità massimo pari a euro 5.164,57, a decorrere dal periodo d'imposta 2026, è innalzato a euro 5.300,00.

Lavoratori di prima occupazione - Conseguenza a tale variazione è anche la modifica al comma 6 dell'art. 8 relativo ai lavoratori di prima occupazione successivamente al 1° gennaio 2007 (data di entrata in vigore del Dlgs 252/2005).

A questi lavoratori, la norma riconosce, limitatamente ai primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari, nei venti anni successivi al quinto anno di partecipazione a tali forme, la possibilità di dedurre dal reddito complessivo contributi eccedenti il limite di 5.300,00 euro, pari all'ammontare complessivo dei contributi deducibili nei primi cinque anni di partecipazione ma non

effettivamente versati e comunque per un importo non superiore alla metà del predetto limite annuo.

Inoltre, viene prevista (dal comma 7), a decorrere dal 1° luglio 2026, l'adesione automatica alla previdenza complementare per i lavoratori dipendenti del settore privato di prima assunzione, esclusi i lavoratori domestici.

Nel dettaglio, l'adesione automatica (comma 7-bis) opera verso il fondo pensione collettivo previsto dagli accordi o dai contratti collettivi, anche territoriali o aziendali. In caso di presenza di più forme pensionistiche, il fondo di destinazione è quello al quale ha aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda, salvo diverso accordo aziendale. Ciò comporta la devoluzione dell'intero TFR e della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore nella misura definita dagli accordi. La contribuzione a carico del lavoratore non è obbligatoria nel caso in cui la retribuzione annuale lorda corrisposta dal datore di lavoro risulti inferiore al valore pari all'assegno sociale. Il TFR è devoluto nella misura prevista dagli accordi se il lavoratore decide di avvalersi di tale opzione entro il termine di 60 giorni.

In assenza degli accordi o dei contratti predetti, a norma del comma 7-ter, la forma pensionistica complementare di destinazione dell'adesione automatica è Cometa, come individuata dal regolamento di cui al DM 31 marzo 2020 n. 85.

Il nuovo comma 7-quater prevede che entro 60 giorni dalla prima assunzione, sempre a decorrere dal 1° luglio 2026, il lavoratore possa comunque scegliere di rinunciare all'adesione automatica e conferire l'intero importo del TFR maturando a un'altra forma di previdenza complementare dallo stesso liberamente prescelta ovvero mantenere il TFR in azienda, ai sensi dell'art. 2120 c.c..

Resta salva la possibilità per il lavoratore di revocare tale ultima scelta e decidere di conferire il TFR maturando a una forma pensionistica complementare prescelta. In ogni caso il datore di lavoro deve conservare la dichiarazione resa dal lavoratore, a cui ne rilascia una copia.

In caso di adesione automatica, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla forma pensionistica complementare di destinazione e inizia a effettuare i relativi versamenti dal mese successivo alla scadenza dei sessanta giorni. Tali versamenti comprendono quanto dovuto dalla data di prima assunzione e l'adesione decorre da detta data, come previsto dal comma 7-quinquies.

Al momento della prima assunzione, ai sensi del comma 8, il datore di lavoro fornisce un'informativa al lavoratore sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare, sul meccanismo di adesione automatica, sulla forma pensionistica

complementare destinataria dell'adesione automatica, sulle diverse scelte disponibili e sulla relativa tempistica.

Nuove assunzioni - Le modifiche al Dlgs 252/2005 investono anche i lavoratori non di prima occupazione, come previsto dal comma 9-bis.

In particolare, a decorrere dal 1° luglio 2026, viene previsto che, contestualmente all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto a fornire un'informativa al lavoratore sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare e a verificare quale sia stata la scelta in precedenza compiuta dal lavoratore in merito alla previdenza complementare, facendosi rilasciare apposita dichiarazione.

Se il lavoratore ha già aderito a un Fondo pensione, il datore di lavoro gli fornisce un'informativa circa la possibilità per lo stesso di indicare, entro sessanta giorni dalla data di assunzione, a quale forma pensionistica complementare conferire il TFR maturando da tale data, precisando che in difetto si applica il meccanismo di adesione automatica. Il predetto TFR è conferito per l'intero importo, salvo che il lavoratore, entro il termine di 60 giorni, decida di destinare a tale forma una percentuale del TFR maturando secondo quanto previsto dagli accordi ovvero, per i lavoratori di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993 per i quali gli accordi non prevedono la destinazione del TFR a previdenza complementare, in misura non inferiore al 50 per cento.

Prestazioni erogate dal Fondo (art.11) – Dal 1° luglio 2026, le prestazioni pensionistiche in regime di contribuzione definita e di prestazione definita possono essere erogate in capitale, secondo il valore attuale, fino ad un massimo del 60% del montante finale accumulato, e in rendita vitalizia. Nel caso in cui la rendita vitalizia derivante dalla conversione di almeno il 70% del montante finale sia inferiore al 50% dell'assegno sociale, la prestazione può essere interamente erogata in capitale.

Fermo restando che l'erogazione deve rispettare il limite del 60%, le prestazioni pensionistiche possono essere erogate, in luogo della rendita vitalizia, nella forma della rendita a durata definita, per un numero di anni pari alla vita attesa residua, con rata annuale determinata rapportando il montante accumulato alla data di erogazione di ciascuna rata annuale al predetto numero di anni residui, ovvero nella forma di prelievi liberamente determinabili, o ancora mediante un'erogazione frazionata del montante accumulato per un periodo non inferiore a cinque anni. Spetta alla Covip, secondo l'art.19, c. 2, lett. n-bis) definire la periodicità e il numero minimo di rate in cui è frazionabile il montante accumulato con riferimento alle prestazioni complementari in forma di erogazione frazionata.

Ai fini del calcolo della durata della rendita, la vita attesa residua corrisponde al numero di anni interi della speranza di vita in corrispondenza dell'età dell'aderente al momento dell'esercizio dell'opzione, come determinata dall'ISTAT con riferimento alla tavola di mortalità della popolazione generale utilizzata per il calcolo dei vigenti coefficienti di trasformazione del montante in rendita.

I prelievi possono essere, tempo per tempo, richiesti nei limiti della somma delle rate, maturate e non riscosse, della rendita a durata definita.

Le prestazioni sono erogate direttamente dal Fondo pensione e il relativo montante è mantenuto in gestione. In caso di morte del beneficiario, il montante residuo è riscattato dai soggetti dallo stesso indicati al momento dell'esercizio dell'opzione.

Sempre riguardo al caso di morte del beneficiario della prestazione pensionistica, si prevede la restituzione ai soggetti dallo stesso indicati del montante residuo o, in alternativa, l'erogazione ai medesimi di una rendita vitalizia calcolata in base al montante residuale. In tale caso è autorizzata la stipula di contratti assicurativi collaterali contro i rischi di morte o di sopravvivenza oltre la vita media.

Imponibilità delle prestazioni – Le somme erogate dal Fondo in forma di rendita vitalizia sono imponibili per il loro ammontare complessivo al netto della parte corrispondente ai redditi già assoggettati ad imposta. Sulla parte imponibile delle prestazioni pensionistiche comunque erogate è operata una ritenuta a titolo d'imposta con l'aliquota del 15% ridotta di una quota pari a 0,30 punti percentuali per ogni anno eccedente il quindicesimo anno di partecipazione a forme pensionistiche complementari con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali. Nel caso di prestazioni erogate in forma di capitale la ritenuta di cui al periodo precedente è applicata dalla forma pensionistica a cui risulta iscritto il lavoratore. In caso di prestazioni erogate in forma di rendita vitalizia tale ritenuta è applicata dai soggetti eroganti. La forma pensionistica complementare comunica ai soggetti che erogano le rendite vitalizie i dati in suo possesso necessari per il calcolo della parte delle prestazioni corrispondente ai redditi già assoggettati ad imposta se determinabili.

Alle prestazioni in forma di rendita a durata definita o di prelievi nonché di erogazione del montante residuo riscattato dagli eredi in caso di morte del beneficiario, si applica il regime fiscale sopra previsto con riferimento alle prestazioni erogate in forma di capitale, anche per quanto attiene al soggetto tenuto ad applicare la ritenuta a titolo d'imposta.

Invece, le prestazioni erogate in forma frazionata sono imponibili per il loro ammontare complessivo al netto della parte corrispondente ai redditi già assoggettati ad imposta. Sulla parte imponibile delle prestazioni pensionistiche è operata una ritenuta a titolo

d'imposta con l'aliquota del 20% ridotta di una quota pari a 0,25 punti percentuali per ogni anno eccedente il quindicesimo anno di partecipazione a forme pensionistiche complementari con un limite massimo di riduzione di 5 punti percentuali.

La ritenuta è applicata dalla forma pensionistica a cui risulta iscritto il lavoratore.

Pignoramento, sequestro e cessione - Fatta salva l'inviolabilità delle posizioni individuali maturate presso il Fondo pensione durante la fase di accumulo, che si estende fino alla richiesta di liquidazione, le prestazioni, la RITA e le anticipazioni per un importo non superiore al 75 per cento, per spese sanitarie a seguito di gravissime situazioni relative al lavoratore, al coniuge e ai figli per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, sono soggette ai medesimi limiti di cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità previsti per le pensioni erogate dagli enti di previdenza obbligatoria. Invece, i crediti riferiti alle somme riscattate, sia in forma totale sia parziale, nonché le somme percepite a titolo di anticipazione (decorsi otto anni di iscrizione), per un importo non superiore al 75 per cento, per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, nonché quelle (decorsi otto anni di iscrizione), per un importo non superiore al 30 per cento, per ulteriori esigenze degli aderenti, non sono soggetti ad alcun limite di cedibilità, sequestrabilità o pignorabilità.

Trasferimento da un fondo all'altro - L'art. 14, c. 6 prevede che, decorsi due anni dalla data di partecipazione ad una forma pensionistica complementare l'aderente ha facoltà di trasferire l'intera posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica. Sul punto la Legge di Bilancio 2026 ha stabilito che, a decorrere dal 1° luglio 2026, il lavoratore che esercita tale facoltà ha diritto al versamento alla forma pensionistica da lui prescelta del TFR maturando e dell'eventuale contributo a carico del datore di lavoro.

Giornalisti: minimali, massimali e contribuzione volontaria 2026

L'INPGI, con due circolari datate 5 febbraio 2026, ha reso note le nuove aliquote contributive per l'anno 2026.

In particolare, con circolare n. 2/2026, ha comunicato che l'aliquota contributiva da applicare sui compensi dovuti ai giornalisti che svolgono attività lavorativa nella forma della collaborazione coordinata e continuativa, che non risultino contestualmente assicurati presso altre forme obbligatorie e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche, per l'anno 2026, è, al momento, confermata nella misura del 28,00%.

Anche l'aliquota contributiva dovuta dai committenti in favore dei collaboratori coordinati e continuativi che siano titolari contestualmente anche di altra posizione assicurativa o pensionati e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche resta stabilita nella misura del 17,00%.

Per i giornalisti che svolgono attività lavorativa nella forma della collaborazione coordinata e continuativa la contribuzione è dovuta nel limite del massimale annuo imponibile di cui all'art. 2, c. 18, della L. 335/1995. Tale massimale, per l'anno 2026, è fissato in 122.295,00 euro a seguito della variazione dei prezzi al consumo rilevata dall'Istat pari al 1,4% tra l'anno 2025 e il 2024.

L'accredito dei contributi mensili nelle posizioni assicurative dei singoli giornalisti titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa è basato sul minimale di reddito di cui all'art. 1, c. 3, della L. 233/1990. Tale minimale, per l'anno 2026, è determinato in 18.808,00 euro. Pertanto, nel caso in cui alla fine dell'anno, il predetto minimale non fosse stato raggiunto si procederà ad una contrazione dei contributi mensili accreditati, in proporzione al contributo versato. Si precisa che il committente è tenuto a determinare la contribuzione dovuta all'INPGI sulla base dei compensi effettivamente corrisposti ai propri collaboratori e non è richiesto, quindi, l'adeguamento al predetto importo.

Il predetto minimale di reddito, ai fini dell'attribuzione dell'anzianità contributiva, si applica anche ai giornalisti che svolgono attività autonoma giornalistica libero professionale (ancorché senza partita IVA e/o mediante cessione del diritto d'autore).

Invece, con circolare n. 3/2026, l'INPGI ha reso noti anche i contributi minimi per l'anno 2026 per i liberi professionisti iscritti alla Gestione separata oltre ai contributi volontari.

Inoltre, la circolare affronta la liquidazione "una tantum" ex art. 28 del Regolamento e gli adempimenti contributivi per gli iscritti alla Gestione separata Inpgi che ricoprono cariche di amministratore locale.

Il contributo soggettivo a carico dei giornalisti che svolgono attività autonoma giornalistica (libero-professionale, come attività "occasionale", come partecipazione in società semplici o in associazioni tra professionisti, mediante cessione di diritto d'autore) è confermato – per l'anno 2026 - nella misura del 12% del reddito netto. Per le quote di reddito professionale netto eccedenti i 24.336 euro, il contributo soggettivo è elevato al 14%.

Il contributo integrativo, per il quale il giornalista ha diritto di rivalsa nei confronti del committente, è pari al 4% del reddito lordo.

Con riferimento ai contributi minimi, a seguito della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati (indice FOI) accertata dall'ISTAT per l'anno 2026, contributi minimi ordinari dovuti per l'anno 2025 sono così determinati:

- Reddito minimo di riferimento, euro 2.543,87;
- Contributo Soggettivo (12%), euro 305,26;
- Contributo Integrativo (4%), euro 101,75;
- Contributo di maternità, euro 23,70;
- Totale contributo minimo orario 2026, euro 430,71.

La circolare ha anche determinato gli importi dei contributi minimi ridotti.

I suddetti contributi minimi dovranno essere versati entro il 31 luglio 2026.

Per quanto riguarda il massimale imponibile Gestione Separata, per i giornalisti che svolgono attività giornalistica in forma autonoma, il contributo soggettivo è dovuto nel limite del massimale annuo imponibile di cui all'art. 2, c. 18, della L. 335/1995. Tale massimale, per l'anno 2026, è rideterminato in 122.295,00 euro. Si ricorda, invece, che il contributo integrativo (nella misura del 4%) è dovuto sull'intero reddito lordo, anche oltre il predetto massimale.

I giornalisti che svolgono attività autonoma giornalistica (libero-professionale, come attività occasionale, come partecipazione in società semplici o in associazioni tra professionisti, mediante cessione di diritto d'autore) sono tenuti ogni anno a presentare all'INPGI una comunicazione (obbligatoria) dei redditi percepiti per attività giornalistica autonoma nel corso dell'anno precedente, da inviare all'INPGI esclusivamente in via telematica. Pertanto, si ricorda che la predetta comunicazione reddituale (redditi anno 2025) dovrà essere effettuata entro il 30 settembre 2026.

Infine, riguardo alla contribuzione volontaria, per i giornalisti già titolari di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa l'importo del contributo volontario è determinato applicando all'importo medio dei compensi percepiti nell'anno di contribuzione precedente la data della domanda, l'aliquota IVS di finanziamento vigente per i soggetti privi di tutela previdenziale, attualmente pari al 26%.

Il giornalista acquisisce la copertura assicurativa per un intero anno in presenza di versamenti complessivamente non inferiori al valore ottenuto applicando l'aliquota IVS al minimale di reddito pari a 1.808,00 euro. Di conseguenza, per l'anno 2026, per i parasubordinati (co.co.co.) gli importi minimi dovuti sono pari a 407,51 euro mensili.

Invece, per i liberi professionisti (con Partita IVA, ritenuta acconto e/o Cessione diritti autore) iscritti alla Gestione separata INPGI, il contributo volontario è pari all'importo del

contributo soggettivo ed integrativo versato nell'ultimo anno. Tuttavia, al fine di attribuire n. 12 mesi di anzianità assicurativa nell'anno è necessario che il contributo soggettivo volontario sia almeno pari a 2.382,41 euro annui.

Gestione separata: le aliquote contributive per il 2026

L'INPS, con la circolare n. 8 del 3 febbraio 2026, ha reso note le aliquote contributive dovute dagli iscritti alla Gestione separata per l'anno 2026.

Le aliquote 2026 sono le seguenti:

- Collaboratori e figure assimilate non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COLL, come ad esempio amministratori di società, collaboratori di giornali e riviste, dottorati di ricerca ecc.: 35,03% (33,00% IVS + 0,72% + 1,31%);
- Collaboratori e figure assimilate non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali non è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COLL, come partecipanti a collegi e commissioni, amministratori di enti locali, venditori porta a porta ecc.: 33,72% (33,00 IVS + 0,72 aliquota aggiuntiva);
- Collaboratori e figure assimilate titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria: 24%;
- Professionisti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie: 26,07% (25,00 IVS + 0,72 aliquota aggiuntiva + 0,35 ISCRO);
- Professionisti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria: 24%.
- Magistrati onorari confermati non esclusivi senza altra forma di previdenza obbligatoria: 35,03% (33% + 0,72% + 1,31%)
- Magistrati onorari confermati non esclusivi in presenza di altra forma di previdenza obbligatoria: 26,03% (24% + 0,72% + 1,31%)

L'INPS fornisce le aliquote contributive anche per coloro che svolgono la loro attività nel settore sportivo.

In particolare, nell'area dilettantistica:

- collaboratori non assicurati presso altre forme di previdenza obbligatoria: 25%
- collaboratori assicurati presso altre forme di previdenza obbligatoria o titolari di pensione diretta: 24%

Invece, nel settore professionistico:

- collaboratori non assicurati presso altre forme di previdenza obbligatoria: 26,07 % (25,00 IVS + 0,72 aliquota aggiuntiva + 0,35 ISCRO).
- collaboratori assicurati presso altre forme di previdenza obbligatoria o titolari di pensione diretta: 24%.

L'INPS ricorda che la Legge di Bilancio 2025 ha previsto l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata a decorrere dal 1° gennaio 2025 agli addetti al controllo e alla disciplina delle corse ippiche e delle manifestazioni del cavallo da sella sulle quali è autorizzato l'esercizio di scommesse sportive. L'aliquota è pari al 25% IVS a cui si aggiunge quella del 2,03% (malattia, maternità e DIS-COLL). Invece, per quelli coperti ad altra forma di previdenza obbligatoria già assicurati/pensionati è pari al 24%.

L'obbligo contributivo per gli sportivi e per gli addetti al controllo e alla disciplina delle corse ippiche, trova applicazione al superamento dell'importo di compenso pari a 5.000,00 euro annui (franchigia), secondo il regime di cassa. Fino al 31 dicembre 2027 l'imponibile contributivo ai fini IVS è calcolato sul 50% dei compensi erogati.

Resta confermato che la ripartizione dell'onere contributivo tra collaboratore e committente è stabilita nella misura rispettivamente di un terzo (1/3) e due terzi (2/3).

La circolare 8/2026 ricorda che le aliquote predette si applicano facendo riferimento ai redditi conseguiti dagli iscritti alla Gestione separata nel rispetto del massimale di reddito è pari a Euro 122.295,00 e del minimale è pari a Euro 18.808,00.

L'autoliquidazione Inail 2025/2026

L'INAIL, con la propria guida sull'autoliquidazione del 19 dicembre 2025 e relative istruzioni operative, ha comunicato le scadenze per l'autoliquidazione dei premi 2025/2026.

L'autoliquidazione è caratterizzata dalle seguenti attività:

- denuncia, per ogni posizione assicurativa, delle retribuzioni relative ai soggetti assicurati nell'anno precedente (per l'autoliquidazione 2025/2026: anno 2025);
- determinazione e saldo, sulla base delle retribuzioni denunciate, dell'importo della regolazione del premio per l'anno precedente (per l'autoliquidazione 2025/2026: anno 2026) e calcolo dell'importo della rata anticipata per l'anno corrente (per l'autoliquidazione 2025/26: anno 2026);

- pagamento, con un unico versamento, del premio derivante dalla somma algebrica degli importi a titolo di regolazione (saldo per l'autoliquidazione 2023/2024: anno 2023) e di rata (anticipo per l'autoliquidazione 2023/2024: anno 2024), calcolati per ciascuna posizione assicurativa.

La procedura dell'autoliquidazione interessa anche gli eventuali contributi associativi a carico del datore di lavoro riscossi dall'INAIL, che però devono essere calcolati e versati in modo autonomo entro il 16 febbraio 2026.

Le scadenze - Per l'anno 2026, il termine per l'autoliquidazione dei premi è fissato al 16 febbraio. Entro la predetta data occorre:

Ø calcolare il conguaglio del premio dovuto per l'anno precedente (2025), c.d. regolazione;

Ø calcolare il premio anticipato per l'anno in corso (2026), c.d. rata (la base di calcolo – retribuzioni presunte può essere modificata in riduzione, previa presentazione di apposita comunicazione telematica entro il termine del 16 febbraio);

Ø determinare il premio di autoliquidazione dovuto, dato dalla somma algebrica della rata e della regolazione;

Ø pagare il premio di autoliquidazione tramite F24 (oppure F24 Enti pubblici).

Entro il 28 febbraio, il datore di lavoro deve invece presentare, per via telematica, la dichiarazione delle retribuzioni, comprensiva dell'eventuale comunicazione di pagamento in quattro rate nonché la domanda di riduzione del premio artigiani (L. n. 296/06).

Per ciascuna posizione assicurativa territoriale, occorre considerare quanto segue:

- anno di inizio attività nel 2025 (posizione assicurativa di nuova emissione): la somma dovuta è data dal premio anticipato per l'anno 2026, determinato sulla base delle retribuzioni presunte contenute nella sezione "rata" delle basi di calcolo dei premi (valore determinato sulla base delle indicazioni fornite dal datore di lavoro nella denuncia di inizio lavori) più (somma algebrica), il saldo (regolarizzazione rata) del periodo assicurativo 2025;
- anno di inizio attività precedente al 2025: la somma dovuta è data dal premio anticipato per l'anno 2026, determinato sulla base delle retribuzioni effettivamente corrisposte nel 2025, più (somma algebrica), il saldo (regolarizzazione rata) relativo all'intero anno 2025.

La somma algebrica (ovvero gli importi a debito “+” e gli importi a credito “-”) delle somme scaturite dall’autoliquidazione delle singole posizioni assicurative, determina l’ammontare complessivo da versare con il modello F24 entro il 16 febbraio 2026.

I contributi associativi devono essere versati in un’unica soluzione entro il 16 febbraio 2026.

Il saldo finale da autoliquidazione a credito per il datore di lavoro deve essere utilizzato, in tutto o in parte, per compensare eventuali debiti pregressi per premi e accessori INAIL, purché non iscritti a ruolo esattoriale.

L’eventuale credito rimanente può essere utilizzato per pagare quanto dovuto ad altre Amministrazioni.

Il datore di lavoro deve verificare presso la sede INAIL l’effettiva sussistenza del credito stesso e successivamente procedere alla compensazione, attraverso la compilazione del modello F24.

Il modello F24 EP, invece, non consente di operare la compensazione tra importi a credito e a debito.

N.B.: il credito INAIL per premi ed accessori può essere utilizzato per pagare i contributi associativi alle associazioni di categoria titolari di apposita convenzione con l’INAIL. Non è invece possibile utilizzare un credito relativo a contributi associativi per pagare un premio INAIL, né effettuare compensazioni tra contributi associativi.

Le scadenze – L’INAIL, da ultimo con la circolare n. 3/2026, ha confermato che provvederà all’applicazione in via provvisoria delle aliquote di oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico applicabili per l’anno 2026 con l’autoliquidazione 2025/2026.

Più precisamente, l’aliquota di oscillazione in riduzione di cui ai commi 8 e 9 dell’articolo 20, nei casi di non significatività della posizione assicurativa territoriale (PAT), è stata fissata nella misura fissa del 13% (anziché del 5%). Restano invariate le aliquote in incremento del tasso medio di tariffa in caso di andamento infortunistico sfavorevole (“Malus”), previste dalla Tabella B del citato articolo 20.

Le nuove aliquote di oscillazione in bonus per andamento infortunistico di cui alla delibera Inail del 21 luglio 2025, n. 146 sono applicate in via provvisoria come stabilito dalla delibera del Presidente Inail 10 novembre 2025, n. 17 con espressa riserva di richiedere i maggiori premi dovuti:

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

Rateazione - Anche per l'anno 2026, l'azienda può rateizzare il premio dovuto in quattro rate trimestrali (ognuna pari al 25% del premio dovuto) dandone comunicazione direttamente nella dichiarazione delle retribuzioni.

La prima rata deve essere versata entro il 16/02/2026 senza maggiorazione degli interessi; le rate successive devono essere versate entro il giorno 18 maggio, 20 agosto e 16 novembre 2026 maggiorate degli interessi calcolati applicando il tasso medio di interesse dei titoli di stato.

I coefficienti da moltiplicare per gli importi della seconda, terza e quarta rata dell'autoliquidazione 2025/2026, sono i seguenti (INAIL, istruzione operativa 268/2024).

Rate	Data scadenza	Data utile per il pagamento	Coefficienti interessi
1°	16 febbraio 2026	16 febbraio 2026	0
2°	16 maggio 2026	18 maggio 2026	0,00670548
3°	16 agosto 2026	20 agosto 2026	0,01363699
4°	16 novembre 2026	18 novembre 2026	0,02056849

Il datore di lavoro deve sempre comunicare la volontà di avvalersi o meno del pagamento in quattro rate. Pertanto, indipendentemente dal fatto che il datore di lavoro abbia già opzionato la rateazione nell'anno precedente, lo stesso dovrà indicarlo nel servizio "Invio Telematico Dichiarazione dei Salari".

Il pagamento in quattro rate non è ammesso per il conguaglio in caso di cessazione del codice ditta.

Riduzione presunto - I datori di lavoro che presumono di erogare nell'anno 2026 un importo di retribuzioni inferiore a quello corrisposto nel 2025 (ad esempio per riduzione o cessazione dell'attività prevista nel 2026, o per le imprese armatrici per previsione di disarmo per l'intero anno) devono inviare all'INAIL entro il 16 febbraio 2026 la comunicazione motivata di riduzione delle retribuzioni presunte (art. 28, comma 6, D.P.R. 1124/1965), indicando le minori retribuzioni che prevedono di corrispondere nel 2026. Tale importo costituisce la base per il calcolo del premio anticipato dovuto per il 2026 in sostituzione dell'importo delle retribuzioni erogate nel 2025, salvo i controlli che l'Istituto intenda disporre in merito all'effettiva sussistenza delle motivazioni addotte, al fine di evitare il pagamento di premi inferiori al dovuto.

Riduzioni - Si riportano, di seguito, le riduzioni contributive che si applicano all'autoliquidazione 2025/2026 (per maggiori dettagli è possibile fare riferimento all'istruzione operativa INAIL 11245/2025).

- Riduzione per la piccola pesca costiera e nelle acque interne e lagunari (PAT);
- Sgravi per pesca oltre gli stretti, pesca mediterranea e pesca costiera (PAN);
- Sgravio per il Registro Internazionale (PAN);
- Sgravio navi autorizzate all'annotazione nell'elenco previsto dal Decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti 21 novembre 2023 (PAN)
- Incentivi per il sostegno della maternità e paternità e per la sostituzione di lavoratori in congedo (PAT);
- Riduzione per le imprese artigiane (PAT);
- Riduzione per Campione d'Italia (PAT);
- Riduzione per le cooperative agricole e i loro consorzi operanti in zone montane e svantaggiate (PAT);
- Riduzione per le cooperative agricole e i loro consorzi in proporzione al prodotto proveniente da zone montane o svantaggiate conferito dai soci (PAT);
- Incentivi per assunzioni legge n. 92/2012, art. 4, commi 8-11 (PAT).

Sanzioni - La violazione dell'obbligo di comunicazione all'INAIL nei termini previsti dell'ammontare delle retribuzioni effettivamente corrisposte nel periodo assicurativo, è punita con la sanzione amministrativa di 770,00 euro (misura ridotta: 250,00 euro; misura minima: 125,00 euro), se la mancata o tardata comunicazione non determina una liquidazione del premio inferiore al dovuto.

Nel caso in cui la mancata comunicazione all'INAIL abbia determinato una richiesta di premio, su tale importo sono dovute le sanzioni civili.

Prestazioni 2026 per i giornalisti INPGI

A seguito della rivalutazione dell'1,4% prevista per il 2026 l'Inpgi ha pubblicato le variazioni alle prestazioni previdenziali e assistenziali da erogare nel corso di quest'anno ai giornalisti autonomi iscritti, sia in qualità di liberi professionisti che di collaboratori oppure di titolari della cessione dei diritti di autore.

Le circolari dell' Inpgi del 5 febbraio 2026 n. 1 e 3 rivedono innanzitutto il valore delle prestazioni pensionistiche in essere che, in virtù della perequazione automatica, sono state rivalutate dell' 1,4% per le pensioni fino a 7 volte il trattamento minimo Inps (fino a 54.909,40 euro). Per gli scaglioni successivi invece la rivalutazione è ridotta all'1,12% fino a 70.597,80, allo 0,91% fino a 86.286,20 e allo 0,63% oltre 86.286,20 euro. Invece, le quote di pensione INPGI liquidate in cumulo ed in totalizzazione dall'Inps unitamente a quelle a suo carico - sono, invece, rivalutate direttamente dall'INPS stesso in base ai criteri generali. L'importo minimo di pensione annua maturata per accedere alla pensione anticipata per gli iscritti con 63 anni di età e 20 anni di contributi oppure con almeno 40 anni di contributi senza limiti di età, è stato aumentato a 10.651,68 euro.

Contributi volontari - L'accredito dei contributi utili ai fini pensionistici può essere realizzato anche tramite il versamento di contributi volontari, in misura pari al pari al contributo soggettivo versato nell'anno immediatamente precedente la domanda. Per i collaboratori, la misura è pari al prodotto dell'aliquota del 26% applicata all'importo medio dei compensi percepiti nell'anno di contribuzione precedente la data della domanda. In ogni caso la copertura di un anno ai fini pensionistici scatta quando:

- per i professionisti risulta versato un minimo di 2.256,96 euro annui (188,08 euro mensili);
- per i collaboratori vengono versati almeno 407,51 euro mensili.

Pensione ai superstiti - Per la pensione ai superstiti, il cumulo con eventuali redditi personali del pensionato porta ad una riduzione della pensione del 25% quando i redditi risultano essere superiori a 23.862,15 euro annui, del 40% oltre 31.816,20 euro annui oppure del 50% oltre 39.770,25 euro annui, tenendo conto che dal novero dei redditi bisogna escludere TFR, arretrati e reddito della casa di abitazione.

Prestazioni assistenziali - Passando invece alle prestazioni assistenziali pagate dall'INPGI le variazioni riguardano:

- per la DIS COLL in caso di disoccupazione, la retribuzione mensile di riferimento che passa a 1,456,72 euro, mentre il massimale è stato fissato a 1.584,50 euro;

- l'indennità di maternità erogabile per 5 mesi sia alla madre che al padre (in caso di sostituzione della prima) in misura pari all'80% di 5/12esimi del reddito professionale, indennità che non può scendere al di sotto di 6.045,50 e non eccedere il massimo di 30.227,50 euro;
- l'indennità giornaliera di malattia, parametrata al numero di mesi di contributi accreditati prima dell'evento in base ai seguenti scaglioni e cioè da 1 a 4 mesi, da 5 a 8 mesi e da 9 a 12 mesi, che risulta pari nel 2026 rispettivamente a 26,80 - 40,21 e 53,61. Tali valori sono raddoppiati in caso di malattia con degenza ospedaliera.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec datamanagementhrm@legalmail.it

lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Piazza Mino Zucchetti, 1 Lodi, 26900



info@lavorofacile.it
0371 941332



www.lavorofacile.it

