

☑ DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO  
NR. 7 DEL 16 FEBBRAIO 2026

lavoro **facile**.it  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

## INDICE

<b>NEWS IN MATERIA DI LAVORO</b>	<b>3</b>
<i>Fondo pensione per la scuola: al via il silenzio-assenso</i>	3
<i>Occupazione e parità di trattamento</i>	4
<i>Stagionali turismo extraUE: ripartite le quote</i>	4
<i>Fringe benefit 2025: la comunicazione per i conguagli di fine anno dei cessati</i>	5
<i>Accordo sui minimi retributivi 2026 per colf e badanti</i>	7
<i>Attività all'estero: tassazione convenzionale e fringe benefit</i>	7
<i>Credito d'imposta ZES anche con il contratto di leasing in costruendo</i>	8
<i>Start up: credito d'imposta anche con regime forfettario</i>	9
<i>Credito ZES anche per gli agricoltori con contabilità semplificata</i>	10
<i>Regime forfettario salvo anche con la rete-contratto</i>	11
<i>Ricongiunzione Casse professionali e gestione separata</i>	11
<b>APPROFONDIMENTI</b>	<b>14</b>
<i>ExtraUE: nuove norme sui Paesi sicuri per l'asilo</i>	14
<i>Immigrazione: più difficili i ricongiungimenti familiari</i>	15
<i>Aree di crisi industriale complessa: nuovi trattamenti CIGS</i>	16
<i>Fondo tesoreria: aggiornato il modello SC34 sui dati occupazionali</i>	18
<i>Gender pay gap: esclusi apprendisti, domestici e intermittenti</i>	20
<i>La contribuzione INPS 2026 per artigiani e commercianti</i>	24
<i>Prestazioni 2026 per i giornalisti INPGI</i>	25
<i>Il modello valoriale aziendale: purpose, vision, mission e valori</i>	27

## NEWS IN MATERIA DI LAVORO

### Fondo pensione per la scuola: al via il silenzio-assenso

L'iscrizione al Fondo Espero può avvenire per il personale della scuola pubblica anche mediante il silenzio-assenso una volta trascorsi 9 mesi dall'assunzione senza che non sia stata espressa alcuna volontà favorevole o contraria.

Col messaggio dell'12 febbraio 2026 n. 516 l'Inps ha illustrato le modalità di espressione della volontà di adesione al Fondo Espero fornendo le regole operative per la compilazione del flusso Uniemens da parte delle amministrazioni scolastiche.

I dipendenti pubblici, tra cui il personale della scuola non sono soggetti alle nuove regole sul silenzio-assenso varate dall'ultima legge di bilancio che si rivolge solo ai dipendenti del settore privato.

In base all'accordo del novembre 2023 nel settore della scuola al Fondo Espero l'adesione può avvenire:

- tramite un'esplicita manifestazione di volontà entro 9 mesi dall'assunzione;
- oppure, in mancanza, trascorsi 9 mesi, a seguito del silenzio che equivale ad un consenso all'adesione.

Entro i 9 mesi il dipendente può anche decidere esplicitamente di non aderire al Fondo pensione.

Un'altra caratteristica del Fondo Espero è quella di riconoscere il diritto di recesso nei tempi stretti di trenta giorni a decorrere dalla data di comunicazione dell'adesione.

Il meccanismo di adesione con il silenzio-assenso riguarda i dipendenti della scuola assunti dal 1° gennaio 2019 e il termine dei 9 mesi sopra indicato interessa coloro che sono stati assunti dal 16 novembre 2023. Per i dipendenti assunti dal 2 gennaio 2019 e già in servizio prima del 16 novembre 2023, che aderiscono al Fondo tramite il silenzio assenso, l'iscrizione decorre trascorsi nove mesi dalla presa visione dell'informativa.

Il messaggio 516/2026 contiene poi le regole di compilazione del flusso Uniemens col quale l'amministrazione scolastica comunica all'Inps i lavoratori che aderiscono al Fondo Espero mediante il meccanismo silenzio-assenso.

Dopo l'avvenuta conferma da parte del Fondo, l'Amministrazione scolastica comunica all'Inps i nuovi iscritti al Fondo tramite il flusso Uniemens "ListaPosPa", valorizzando

<SilenzioAssenso> con il codice "1" e inserendo il codice descrizione "1" in <CodTipolscrFondoPrevCompl>.

## Occupazione e parità di trattamento

Il Consiglio dei ministri, nella seduta n. 161 dell'11 Febbraio 2026, ha approvato, in esame preliminare, un decreto legislativo di attuazione della direttiva (UE) 2024/1499 del Consiglio, del 7 maggio 2024, sulle norme riguardanti gli organismi per la parità in materia di parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica, in materia di occupazione e impiego indipendentemente dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale e tra le donne e gli uomini in materia di sicurezza sociale e per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.

Il provvedimento recepisce la disciplina europea armonizzando il quadro normativo interno con gli standard minimi fissati dal diritto dell'Unione, introduce requisiti vincolanti di indipendenza, autonomia e adeguatezza delle risorse per gli organismi nazionali competenti nel contrasto alle discriminazioni fondate su razza, origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale e per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura. Inoltre, stabilisce requisiti minimi per il funzionamento degli organismi per la parità per migliorarne l'efficacia e garantirne l'indipendenza al fine di rafforzare l'applicazione del principio della parità di trattamento.

A tal fine verrà istituito un nuovo Organismo per la parità, configurato quale autorità amministrativa indipendente, dotata di autonomia regolamentare, organizzativa, contabile e finanziaria, che opererà senza vincoli di subordinazione o gerarchia a decorrere dal 1° gennaio 2027.

## Stagionali turismo extraUE: ripartite le quote

Il Ministero del lavoro, con la nota n. 423 del 9 febbraio 2026, ha ripartito le quote d'ingresso per lavoro subordinato stagionale nel settore turistico per il 2026, come previsto dal DPCM 2 ottobre 2025.

L'intervento del Ministero del lavoro fa seguito alla nota n. 64/2026 con la quale erano state ripartite le quote d'ingresso per lavoro stagionale nel settore agricolo.

Entrando nel dettaglio, in coerenza con l'analisi del fabbisogno di manodopera non comunitaria nel settore turistico e sulla base dei dati relativi alle istanze presentate, sono state distribuite n. 15.075 quote per lavoro subordinato stagionale nel settore turistico.

In particolare, n. 4.875 quote sono state destinate al lavoro subordinato stagionale per cittadini di Paesi con i quali nel corso del triennio entrino in vigore accordi di cooperazione in materia migratoria. Le quote più rilevanti sono state assegnate alla Puglia (888) e al Lazio (760). In considerazione dell'esigua numerosità delle domande, le quote per i cittadini provenienti dall'Etiopia, dall'Ecuador e dall'Uzbekistan sono state attribuite a livello nazionale (in misura paria 875) e saranno assegnate alle varie province in ordine di arrivo delle domande.

Mentre n. 5.000 quote per lavoro subordinato stagionale per cittadini le cui istanze sono state presentate da Organizzazioni professionali dei datori di lavoro più rappresentative a livello nazionale, come individuate dal Ministero del Turismo. Le quote maggiori sono state assegnate alla Puglia (588), alla Lombardia (1.115), al Lazio (1.036) e all'Emilia Romagna (739)

Invece, n. 4.700 quote sono riservate al lavoro subordinato stagionale nel settore turistico, le cui istanze sono state presentate da soggetti privati. Le quote più importanti sono state riservate a Campania (707) e Lazio (874).

Infine, non sono state assegnate ad alcuna Regione le 500 quote destinate alla richiesta di nulla osta pluriennale per lavoro subordinato stagionale. Infatti, in considerazione dell'esigua numerosità delle domande, le quote per le richieste di nulla osta pluriennale sono state attribuite a livello nazionale e saranno assegnate alle varie province in ordine di arrivo delle domande.

Trascorsi 50 giorni, se il Ministero del lavoro dovesse accertare che sussistono quote significative non utilizzate, può effettuare una diversa suddivisione sulla base delle effettive necessità riscontrate sul mercato del lavoro, sempre nel rispetto del limite massimo individuato dal Decreto flussi.

## **Fringe benefit 2025: la comunicazione per i conguagli di fine anno dei cessati**

L'INPS, con il messaggio n. 536 del 13 febbraio 2026, interviene per ricordare che i datori di lavoro che hanno erogato, nel periodo d'imposta 2025, fringe benefit e stock option al personale che è cessato dal servizio lo scorso anno, devono inviare entro e non oltre il 28 febbraio 2026 i dati relativi ai citati beni e servizi di cui all'art. 51 del TUIR.

Tale invio consente all'INPS, in qualità di sostituto d'imposta, di effettuare, per il predetto personale, i conguagli fiscali di fine anno entro il 28 febbraio p.v. e di trasmettere telematicamente all'Amministrazione finanziaria i flussi delle CU, ai fini della dichiarazione precompilata dei redditi dei contribuenti.

Infatti, se le somme e i valori a titolo di fringe benefit e di stock option vengono corrisposti ai lavoratori che cessano dal servizio con diritto alla pensione nel corso dell'anno d'imposta di percezione degli stessi, l'INPS è chiamato a svolgere le attività di sostituto d'imposta sulla base delle informazioni fornite dai rispettivi datori di lavoro.

Per i citati compensi vale il principio di cassa allargato, per cui, qualora erogati entro il 12 gennaio del periodo d'imposta successivo rispetto a quello cui si riferiscono, gli stessi rientrano nell'anno d'imposta precedente.

La trasmissione dovrà essere effettuata esclusivamente con modalità telematica.

I flussi che perverranno tardivamente rispetto alle tempistiche sopra descritte non potranno essere oggetto di conguaglio fiscale di fine anno. Tali flussi saranno, tuttavia, oggetto di rettifiche delle Certificazioni Uniche 2026, nelle quali sarà espressamente indicato al contribuente, nelle annotazioni, l'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi.

Per l'invio dei dati dovrà essere utilizzata l'applicazione "Comunicazione Benefit Aziendali", disponibile sul sito istituzionale [www.inps.it](http://www.inps.it) al seguente percorso: "Imprese e Liberi Professionisti" > "Accesso ai servizi per aziende e consulenti" > "Accedi all'area tematica".

Nel menu di sinistra della pagina web del servizio è presente un collegamento ipertestuale ("Comunicazione Benefit Aziendali"), che, se selezionato, presenta un pannello che consente di scegliere fra le seguenti opzioni: acquisizione di una singola comunicazione; gestione di una singola comunicazione acquisita in precedenza; invio di un file predisposto in base a criteri predefiniti; ricezione tramite download di software per predisporre e controllare il formato dei dati contenuti nei file che i datori di lavoro intendono inviare; visualizzazione del manuale di istruzioni.

## Accordo sui minimi retributivi 2026 per colf e badanti

Il Ministero del lavoro ha reso noto che l'11 febbraio 2026, è stato siglato, dalla Commissione Nazionale per l'aggiornamento retributivo, l'accordo sui nuovi minimi retributivi relativi al lavoro domestico derivanti dalla variazione del costo della vita.

In allegato la tabella con gli importi retributivi aggiornati decorrenti dal 1° gennaio 2026.

## Attività all'estero: tassazione convenzionale e fringe benefit

L'Agenzia delle entrate, con la Risposta all'interpello n. 37 del 12 febbraio 2026, ha precisato che se un lavoratore, residente in Italia, ha maturato il diritto a fringe benefit durante l'attività svolta all'estero per più di 183 giorni, assoggettando la relativa retribuzione ai sensi dell'art. 51, c. 8-bis, del TUIR, i beni in natura sono assorbiti nella determinazione forfettaria della base imponibile realizzata attraverso il rinvio alle retribuzioni convenzionali.

L'Agenzia delle entrate ha richiamato i chiarimenti forniti con la circolare n. 207/E del 2000 secondo cui perché il reddito derivanti dal lavoro dipendente prestato all'estero sia assoggettato a tassazione assumendo come base imponibile la retribuzione convenzionale senza tener conto della retribuzione effettivamente corrisposta al lavoratore, è necessario che sussistano i seguenti requisiti:

- a) l'attività lavorativa sia svolta all'estero per un determinato periodo di tempo con carattere di permanenza o sufficiente stabilità;
- b) l'attività lavorativa esercitata all'estero costituisca l'oggetto esclusivo del rapporto di lavoro (e, dunque, che la prestazione sia integralmente svolta all'estero);
- c) il lavoratore soggiorni, nell'arco di dodici mesi, nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni.

Oltre ai requisiti relativi alla "continuità" ed "esclusività" del rapporto di lavoro nonché al periodo minimo di permanenza all'estero del dipendente, è comunque necessario che il soggetto che presta la propria attività lavorativa all'estero sia inquadrato in una delle categorie per le quali il decreto del Ministro del lavoro di concerto con Ministro dell'economia fissa le retribuzioni convenzionali.

Ciò detto, come precisato dalla circolare n. 11/E del 2013, una volta individuata la retribuzione convenzionale, le ulteriori somme erogate in funzione dell'attività di lavoro dipendente, prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto

di lavoro, non devono essere oggetto di autonoma tassazione (conforme anche la Risposta all'interpello n. 783/2021).

Saranno, invece, imponibili in Italia, i fringe benefit maturati nel periodo in cui il reddito di lavoro dipendente non è stato assoggettato a tassazione secondo il citato comma 8-bis.

## **Credito d'imposta ZES anche con il contratto di leasing in costruendo**

L'Agenzia delle entrate, con la Risposta all'interpello n. 32 dell'11 febbraio 2026, non esclude che la componente immobiliare di un investimento agevolabile ai fini del Credito d'imposta ZES Unica possa essere realizzata utilizzando la forma del leasing in costruendo ovvero di immobile da costruire, fermo restando il rispetto di tutte le altre condizioni richieste dalla disciplina nazionale e unionale per beneficiare di detto Credito.

Per rispondere all'interpello, l'Agenzia delle entrate richiama il DM 17 maggio 2024 che ha definito le modalità di accesso al credito d'imposta per investimenti nella Zona economica speciale per il Mezzogiorno ZES Unica, di cui all'articolo 16 del DL 19 settembre 2023, n. 124, nonché i criteri e le modalità di applicazione e di fruizione del beneficio e dei relativi controlli.

Secondo il provvedimento ministeriale risultano agevolabili gli investimenti facenti parte di un progetto di investimento iniziale, relativi all'acquisto, anche mediante contratti di locazione finanziaria, di nuovi macchinari, impianti e attrezzature varie destinati a strutture produttive già esistenti o che vengono impiantate nel territorio, nonché all'acquisto di terreni e all'acquisizione, alla realizzazione ovvero all'ampliamento di immobili strumentali agli investimenti, effettuati tra il 1° gennaio 2024 e il 15 novembre 2024 e anche quelli effettuati tra il 1° gennaio 2025 e il 15 novembre 2025, come previsto dalla Legge di Bilancio 2025.

In merito agli investimenti aventi ad oggetto l'acquisto, la realizzazione o l'ampliamento di immobili strumentali, l'Agenzia delle entrate sottolinea che la normativa prevede che il valore degli stessi, ammessi all'agevolazione, non può superare il 50% del valore complessivo dell'investimento agevolato.

Riguardo al leasing immobiliare, l'Agenzia delle entrate ribadisce (viene richiamata la circolare 34/E del 2016) che è consolidato il principio di tendenziale equivalenza tra l'acquisizione in proprietà e quella effettuata tramite contratto di leasing, con la conseguenza che sono agevolabili anche i beni immobiliari acquisiti mediante locazione finanziaria.

Infine, ai fini dell'individuazione del momento in cui gli investimenti si considerano effettuati e del valore dei beni agevolabili per fruire del Credito è necessario tener conto degli artt. 109 e 110 del TUIR secondo cui gli oneri derivanti dai canoni di pre locazione nell'ambito di un leasing in costruendo assumono rilevanza fiscale nei confronti dell'utilizzatore del bene immobile, a partire dal momento della consegna dello stesso.

In tal senso, solo a decorrere da tale momento potrà ritenersi soddisfatto il requisito dell'effettuazione dell'investimento ai fini del Credito.

## **Start up: credito d'imposta anche con regime forfettario**

L'Agenzia delle entrate, con la Risposta all'interpello n.29 del 9 febbraio 2026, ha precisato che possono fruire del credito d'imposta per gli investimenti in start up e PMI innovative, di cui all'art. 2 della L. 162/2024, in alternativa alla detrazione IRPEF (art.29-bis del DL 179/2019 – art.4, c.9-ter DL 3/2015), anche i soggetti titolari in regime forfettario.

Secondo l'Agenzia delle entrate, il citato art. 2 della L. 162/2024 individua quale presupposto applicativo la circostanza che "la detrazione sia di ammontare superiore all'imposta lorda", vale a dire che l'ammontare della detrazione spettante ecceda l'ammontare dell'imposta lorda dovuta a titolo di IRPEF.

Ne deriva che la possibilità di trasformare l'eventuale detrazione spettante in un credito d'imposta per l'eccedenza non utilizzata, viene subordinata dal legislatore esclusivamente alla condizione che il contribuente (che ha effettuato gli investimenti in startup e PMI innovative ammissibili ai fini della detrazione in esame) risulti incapiente rispetto all'imposta (IRPEF) lorda dovuta per la quale detrazione può essere utilizzata.

Ciò trova conforto nella relazione illustrativa della Legge n. 162 del 2024 dove viene precisato che l'articolo 2 è volto a favorire la fruizione dei benefici fiscali da parte dei soggetti persone fisiche per gli investimenti in startup e PMI innovative in caso di incapacienza (ossia, qualora la detrazione spettante risulti superiore all'imposta IRPEF lorda dovuta), sostituendo (anche) la facoltà, contenuta nei decreti attuativi delle disposizioni in parola, di riportare l'eccedenza della Detrazione non fruita nei periodi di imposta successivi a quelli di effettuazione degli investimenti stessi.

La disposizione dell'articolo 2 citato non contiene alcuna limitazione al suo ambito soggettivo e, di conseguenza, deve trovare applicazione anche nei confronti dei soggetti che applicano il Regime Forfettario che, in linea di principio, soddisfino il sopra rappresentato presupposto oggettivo.

In conclusione, i soggetti in Regime Forfetario possono, in caso di incapienza dell'imposta (IRPEF) lorda dovuta, utilizzare il credito d'imposta di cui all'articolo 2 della l. n. 162 del 2024 nella dichiarazione dei redditi in diminuzione delle imposte dovute o in compensazione, tra l'altro, anche del debito per l'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, comma 64, della l. n. 190 del 2014.

## Credito ZES anche per gli agricoli con contabilità semplificata

L'Agenzia delle entrate, con la Risposta all'interpello n. 25 del 9 febbraio 2026, ha precisato che un'azienda agricola può fruire del credito d'imposta ZES unica per il settore della produzione primaria di prodotti agricoli e della pesca e dell'acquacoltura, di cui all'art. 16-bis del DL 124/2023, anche se determina il reddito catastalmente e anche se adotta un "regime di contabilità semplificata", sempreché rientri tra le imprese individuate dall'articolo 2, comma 1, del DM 18 settembre 2024.

L'Agenzia delle entrate giunge a questa conclusione richiamando appunto l'art. 2, c. 1 del DM 18/09/2024 secondo cui la disciplina agevolativa in parola si applica:

- a) le imprese attive nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli compresi nell'allegato I del TFUE;
- b) le imprese attive nel settore forestale;
- c) le microimprese, le piccole e medie imprese attive nel settore della pesca e acquacoltura.

La norma prosegue stabilendo che le imprese beneficiarie possono accedere al contributo "indipendentemente dalla forma giuridica e dal regime contabile adottato" purché già operative nella ZES Unica (o che vi si insedieranno).

Ne deriva che tra i soggetti beneficiari dell'agevolazione sono compresi anche quelli che determinano il reddito catastalmente (i.e., i titolari di reddito agrario ai sensi dell'articolo 32 del TUIR), anche se adottano un "regime di contabilità semplificata", sempreché rientrino tra le imprese individuate dall'articolo 2, comma 1, del DM 18 settembre 2024.

## Regime forfettario salvo anche con la rete-contratto

L'Agenzia delle Entrate, con la risposta all'interpello n. 24 del 9 febbraio 2026, ha chiarito che un medico che applica il regime forfettario può continuare a beneficiarne anche se aderisce a una rete-contratto tra professionisti, a condizione che siano rispettati tutti gli altri requisiti previsti dalla legge.

Nella fattispecie, è stato affrontato il caso di un medico intenzionato a partecipare a una rete "pura" tra professionisti, organizzata come rete-contratto, senza svolgere attività economica autonoma. L'Agenzia precisa che questa forma di collaborazione non determina un frazionamento dell'attività professionale tale da far scattare la causa ostativa prevista per il regime forfettario.

Nel caso esaminato, la rete consentirebbe ai professionisti aderenti di condividere uno o più lavoratori dipendenti. Un medico si occuperebbe della gestione del rapporto di lavoro e ripartirebbe i costi tra gli altri partecipanti in base all'effettivo utilizzo del dipendente, senza ricevere compensi aggiuntivi.

L'Agenzia ricorda che il regime forfettario è precluso, tra l'altro, a chi partecipa a società di persone, associazioni o imprese familiari, oppure controlla società che svolgono attività riconducibili a quella esercitata individualmente. Tuttavia, i contratti di rete non rientrano in queste ipotesi: secondo la prassi amministrativa, l'adesione a una rete-contratto non modifica la soggettività fiscale dei partecipanti e non attribuisce autonomia tributaria alla rete stessa.

In una rete-contratto, infatti, beni, diritti e obblighi restano imputati direttamente ai singoli professionisti, ciascuno per la propria quota, senza che la rete svolga un'attività economica propria.

Per questo motivo, la partecipazione a una rete-contratto tra professionisti non è assimilabile alla partecipazione a una società commerciale e non impedisce l'accesso o la permanenza nel regime forfettario. Nel caso analizzato, quindi, il medico può aderire alla rete senza incorrere nella causa ostativa prevista dalla normativa.

## Ricongiunzione Casse professionali e gestione separata

È stata ufficialmente sbloccata la possibilità di ricongiungere in modo oneroso i contributi accreditati dalle Casse professionali alla gestione separata Inps e viceversa.

L'Inps con la circolare del 9 febbraio 2026 n. 15 ha recepito le indicazioni favorevoli del Ministero del lavoro nonché della sentenza della Corte di Cassazione n. 26039/2019.

Innanzitutto, le nuove regole varate dall'Inps, in via amministrativa e non legislativa, si applicano alle domande di ricongiunzione e ai relativi ricorsi inoltrati a decorrere dalla data di pubblicazione della circolare e anche a tutte le domande di ricongiunzione e ai relativi ricorsi inoltrati prima della citata data di pubblicazione, che a tale data risultino giacenti e non ancora definiti.

Per la circolare dell'Inps la disciplina di tali operazioni è contenuta nella legge 45/1990 che regola la facoltà di ricongiunzione in entrata e in uscita verso e dalle Casse professionali nei confronti delle altre forme di gestioni previdenziali obbligatorie. Per Casse professionali si intendono gli enti privatizzati regolati dal D.Lgs. 509/1994 e dal D.Lgs. 103/1996.

La circolare 15/2026 premette che le regole della ricongiunzione in uscita, cioè dalla gestione separata alle Casse, sono quelle della legge 45/1990 citata oltre a quelle dettate dalle singole Casse presso cui accentrare i contributi.

Vediamo ora, per ciò che riguarda la ricongiunzione di contributi dalle Casse alla gestione separata, i principali concetti contenuti nella nuova circolare 15/2026 dell'Inps che possono essere così riassunti, in attesa di altri chiarimenti operativi e di sciogliere alcuni nodi interpretativi che comunque emergono dalla nuova circolare:

- i contributi accreditati in una gestione di provenienza si possono trasferire solo interamente e non in parte, perciò sono da escludere da tale facoltà le Casse nelle quali il richiedente sia titolare, anche solo in parte, di periodi contributivi antecedenti alla data di introduzione dell'obbligo contributivo (cioè prima del 1° aprile 1996);
- per calcolare l'onere di ricongiunzione l'Inps decide di adottare i criteri vigenti per determinare l'onere di riscatto dei periodi contributivi (D.Lgs 184/1997);
- ai fini della determinazione dell'onere relativo alla ricongiunzione in entrata in tale Gestione si applica il criterio di calcolo delineato dall'articolo 2, comma 5, del D.Lgs. 184/1997, cioè il meccanismo del calcolo a percentuale, applicando perciò l'aliquota contributiva (individuata tra le diverse applicabili nella gestione separata in quella più elevata del 33%) di finanziamento in vigore alla data di presentazione della domanda di ricongiunzione, rispetto alla base di calcolo dell'onere, costituita dalla retribuzione (reddito) assoggettata a contribuzione nei dodici mesi meno remoti rispetto alla data della domanda, da rapportare al periodo ricongiunto;
- la retribuzione (o reddito) di riferimento deve essere ricompreso tra il valore del minimale per artigiani e commercianti e il massimale contributivo;
- dall'onere contributivo così determinato è sottratto l'ammontare dei contributi trasferito dalle gestioni di provenienza, ottenendo così l'onere netto da porre a carico dell'interessato.

Per quanto concerne invece, l'accredito nella gestione accentrante, i periodi ricongiunti sono considerati nella loro collocazione temporale, esplicando gli effetti giuridici come se fossero stati tempestivamente acquisiti nella posizione assicurativa della gestione separata, e in caso di periodi inferiori all'annualità, i contributi vengono registrati dall'inizio dell'anno di riferimento.

Al periodo ricongiunto è attribuito un valore di copertura determinato sulla medesima retribuzione o reddito presa a base per il calcolo dell'onere, rapportando il valore alla durata del periodo riconosciuto. Ai fini della rivalutazione del montante individuale dei contributi, la ricongiunzione ha effetto dalla "data della domanda.

## APPROFONDIMENTI

### ExtraUE: nuove norme sui Paesi sicuri per l'asilo

Il portale governativo [integrazionemigranti.gov.it](http://integrazionemigranti.gov.it) ha reso noto che il Parlamento europeo ha approvato la creazione di un elenco UE dei paesi di origine sicuri oltre al regolamento relativo all'applicazione del concetto di paese terzo sicuro.

Il nuovo elenco UE dei paesi di origine sicuri consentirà di accelerare l'esame delle domande di asilo presentate da cittadini di Bangladesh, Colombia, Egitto, Kosovo, India, Marocco e Tunisia. In base alle nuove norme, spetterà al singolo richiedente dimostrare che tale disposizione non dovrebbe applicarsi nel suo caso, a causa di un fondato timore di persecuzione o del rischio di subire gravi danni in caso di rimpatrio.

Anche i paesi candidati all'adesione all'UE (Albania, Macedonia del Nord, Montenegro e Serbia, invece la Bosnia-Erzegovina, la Georgia e il Kosovo sono candidati potenziali) saranno considerati paesi di origine sicuri, salvo circostanze pertinenti, quali violenze indiscriminate nel contesto di un conflitto armato, un tasso di riconoscimento delle domande di asilo a livello UE superiore al 20% o sanzioni economiche dovute ad azioni che incidono sui diritti e sulle libertà fondamentali.

La Commissione europea potrà decidere temporaneamente che un paese non è più considerato sicuro o proporre la rimozione permanente dall'elenco. I paesi UE potranno inoltre designare ulteriori paesi di origine sicuri a livello nazionale, ad eccezione di quelli rimossi dall'elenco UE.

Gli Stati membri potranno applicare il concetto di paese terzo sicuro a un richiedente asilo che non sia cittadino di quel determinato paese, e quindi dichiarare la sua domanda di protezione a livello UE inammissibile. Per poterlo fare, una delle tre seguenti condizioni deve essere soddisfatta:

- l'esistenza di un legame tra il richiedente e un paese terzo, come la presenza di familiari, una precedente permanenza nel paese o legami linguistici, culturali o simili;
- il fatto che il richiedente sia transitato da un paese terzo prima di arrivare nell'UE dove avrebbe potuto richiedere una protezione effettiva;
- l'esistenza di un accordo o intesa con un paese terzo, a livello bilaterale, multilaterale o dell'UE, per l'ammissione dei richiedenti asilo, ad eccezione dei minori non accompagnati.

Tali accordi conclusi dall'UE o dai suoi Stati membri con un paese terzo per applicare il concetto di paese terzo sicuro devono includere una disposizione che obblighi il paese terzo a esaminare nel merito qualsiasi richiesta di protezione effettiva presentata dalle persone interessate.

Inoltre, il ricorso contro una decisione di inammissibilità di una domanda di protezione non sospenderà automaticamente una decisione di rimpatrio.

La designazione di un paese terzo come sicuro, sia a livello UE che nazionale, potrà avvenire anche con eccezioni per specifiche parti del territorio o per categorie chiaramente identificabili di persone. Questa disposizione e quelle relative alle procedure accelerate di frontiera per i richiedenti la cui nazionalità presenta un tasso di riconoscimento dell'asilo inferiore al 20%, potranno applicarsi prima dell'entrata in applicazione della legislazione UE sull'asilo, prevista per giugno 2026.

I due regolamenti devono ora essere formalmente adottati dal Consiglio. Entrambe le norme riguardano il trattamento delle domande di asilo e modificano il Patto su migrazione e asilo, adottato dal Parlamento ad aprile 2024, che entrerà in vigore a giugno 2026.

## **Immigrazione: più difficili i ricongiungimenti familiari**

Il Consiglio dei ministri, nella seduta n. 161 dell'11 Febbraio 2026, ha approvato un disegno di legge che introduce disposizioni in materia di immigrazione e protezione internazionale, nonché disposizioni per l'attuazione del Patto dell'Unione europea sulla migrazione e l'asilo del 14 maggio 2024.

Il provvedimento, che introduce una riforma organica volta a potenziare gli strumenti di contrasto all'immigrazione illegale e a garantire una gestione più rigorosa dei flussi migratori, si compone di due parti: la prima introduce norme che entreranno in vigore a seguito della pubblicazione della legge in Gazzetta Ufficiale; la seconda parte conferisce invece un'ampia delega al Governo per l'adozione, entro sei mesi, di decreti legislativi necessari al recepimento delle direttive UE e all'adeguamento ai nuovi regolamenti comunitari.

Tra le novità si segnala che vengono ampliate le ipotesi in cui il giudice, con sentenza di condanna, può disporre l'espulsione o l'allontanamento dello straniero ed è prevista una procedura accelerata per l'esecuzione delle espulsioni di stranieri detenuti.

Inoltre, si introduce una procedura accelerata che si svolge direttamente presso i valichi o nelle zone di transito, permettendo l'allontanamento immediato dei soggetti provenienti da Paesi sicuri o con domande manifestamente infondate.

Novità si registrano anche sulla protezione complementare. In particolare sono definite con precisione le condizioni che dimostrano l'effettiva esistenza di vincoli familiari e di integrazione sociale. L'accertamento deve basarsi sulla natura effettiva dei legami, sulla durata del soggiorno nel territorio nazionale e sull'esistenza di legami familiari, sociali o culturali con il Paese d'origine, impedendo il rilascio del titolo in presenza di condanne per reati che comportano la pericolosità sociale del richiedente.

Il provvedimento di legge interviene sui ricongiungimenti familiari, delegando il Governo a specificare i criteri per l'identificazione dei familiari che hanno titolo al ricongiungimento, al fine di limitare l'abuso dello strumento e di garantire che l'accesso ai benefici sia riservato a chi versi in condizioni di oggettiva vulnerabilità e privo di adeguato sostegno nel Paese d'origine.

Non mancherà un inasprimento delle sanzioni per l'inosservanza degli ordini di allontanamento e verranno potenziati i poteri di accertamento della polizia giudiziaria per l'identificazione di chi occulta la propria identità o nazionalità.

Infine, il disegno di legge stabilisce il quadro per l'integrazione dell'ordinamento italiano con il nuovo Sistema europeo comune di asilo (CEAS).

Nel dettaglio, il Governo è delegato ad adottare decreti legislativi per: il recepimento della direttiva (UE) 2024/1346, finalizzata a uniformare le condizioni di accoglienza dei richiedenti protezione internazionale in tutto il territorio dell'Unione, l'adeguamento ai Regolamenti 2024/1347 e 2024/1348, concernenti rispettivamente le qualifiche per la protezione internazionale e la procedura comune di protezione internazionale, con l'obiettivo di rendere i processi di analisi delle domande più rapidi e certi e l'adeguamento al Regolamento (UE) 2024/1358 per il potenziamento della banca dati biometrica e al Regolamento (UE) 2024/1351 sulla gestione dell'asilo e della migrazione (RAMM).

## **Aree di crisi industriale complessa: nuovi trattamenti CIGS**

Il Ministero del lavoro, con la circolare n. 3 del 10 febbraio 2026, ha fornito le indicazioni operative in merito alla fruizione dei trattamenti di CIGS a favore dei dipendenti di aziende operanti in aree di crisi industriale complessa (art. 44, c. 11-bis del Dlgs 148/2015), dato che la Legge di Bilancio 2026 ha previsto alcune novità rispetto alle formulazioni precedenti, tra le quali, in funzione della semplificazione e speditezza dell'azione

amministrativa, l'eliminazione della previsione del riparto delle risorse tra le Regioni predisposta con decreto interministeriale.

Come si ricorderà la Legge 199/2025 ha, infatti, riservato ulteriori risorse per finanziare la proroga di tale ammortizzatore sociale, affinché le aziende beneficiarie possano completare i piani di recupero occupazionale.

Più precisamente, il trattamento salariale è a favore dei lavoratori delle imprese che, avendo già beneficiato a qualunque titolo di precedenti periodi di CIGS, dichiarino di trovarsi nell'impossibilità di ricorrere ad un ulteriore trattamento di integrazione salariale straordinaria, sia in base alle disposizioni del D.lgs. n. 148/2015, sia in base alle disposizioni attuative dello stesso.

Quindi il trattamento CIGS in parola, della durata massima di 12 mesi, può essere autorizzato sia qualora l'impresa abbia già esaurito la durata massima consentita dei trattamenti di integrazione salariale, in chiave generale o in base alle singole causali di intervento, sia in assenza dei criteri di autorizzazione richiesti per le singole fattispecie di integrazione salariale straordinaria, di cui all'art. 21 del D.lgs. n. 148/2015, e relative disposizioni di attuazione.

Come ricordato all'inizio, la Legge di Bilancio 2026 non prevede l'emanazione del decreto interministeriale di ripartizione delle risorse tra le Regioni.

La gestione dello stanziamento, pertanto, risulta "accentrata": al fine di autorizzare la cassa integrazione non sarà necessario verificare la sussistenza delle risorse (e di eventuali residui) in capo alle singole Regioni come per il pregresso, ma solo la capienza della dotazione finanziaria complessiva riportata nella norma della legge di Bilancio che stabilisce il rifinanziamento.

Per poter beneficiare del trattamento CIGS, l'impresa deve stipulare uno specifico accordo, in sede governativa, con la presenza del Ministero delle imprese e del Made in Italy, della Regione interessata e delle Parti sociali. Considerata la peculiarità della fattispecie, il trattamento in questione, sia per quanto riguarda la fase di consultazione sindacale, sia per quanto concerne il procedimento in generale, si pone in deroga agli articoli 24 e 25 del D.lgs. n. 148/2015.

Il Ministero del lavoro precisa che l'oggetto dell'accordo dovrà ricomprendere la quantificazione dell'onere finanziario necessario alla copertura del trattamento, operata dall'impresa, tenendo conto dei parametri annualmente indicati dall'INPS, al fine di poter accertare preventivamente la sussistenza delle risorse economiche necessarie ad autorizzare l'intervento.

L'istanza, compilata a cura del referente aziendale secondo l'apposito modulo, deve essere presentata alla Direzione generale degli ammortizzatori sociali – divisione III entro un congruo termine, comunque non oltre 30 giorni dalla stipula dell'Accordo in sede ministeriale, corredata da una relazione tecnica, dal piano di recupero occupazionale, dal verbale di accordo governativo e da quello regionale, dall'elenco nominativo dei lavoratori e dall'informativa privacy.

Se per difficoltà finanziarie l'impresa richiede il pagamento diretto dell'INPS dovrà inviare l'istanza anche all'Ispettorato territoriale del lavoro competente, al fine di consentire la verifica delle difficoltà finanziarie, come previsto dall'articolo 7 del D.lgs. n. 148/2015, fornendo adeguato riscontro in sede di presentazione dell'istanza.

La Direzione generale ammortizzatori sociali – divisione III procede all'istruttoria delle istanze di cassa integrazione per crisi industriale complessa, con la verifica dei requisiti normativi previsti, e all'autorizzazione, secondo l'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

La circolare n. 3/2026 precisa che tutte le autorizzazioni relative a trattamenti riferiti ad accordi stipulati con decorrenza iniziale nel 2025, nella vigenza della norma di cui all'articolo 1, comma 189, della legge n. 207/2024 (legge di Bilancio 2025) sono erogate a valere sulle risorse stanziata nella predetta annualità, a prescindere dalla data di emanazione del decreto di autorizzazione.

Infine, considerato che l'attuale legge di Bilancio non autorizza il trattamento di mobilità in deroga, le risorse stanziata per il 2025 potranno essere utilizzate per il riconoscimento dei trattamenti CIGS richiesti nell'anno 2025 e con decorrenza nel medesimo anno, nella vigenza del predetto articolo 1, comma 189, della legge n. 207/2024.

## **Fondo tesoreria: aggiornato il modello SC34 sui dati occupazionali**

L'INPS, facendo seguito alla pubblicazione della circolare n. 12 del 5 febbraio 2026, con la quale ha fornito le istruzioni operative per il versamento contributivo dal 2026 al Fondo Tesoreria dopo le novità sulla previdenza complementare introdotte dalla Legge 199/2025, ha aggiornato il modello SC34 che deve essere compilato dai datori di lavoro per comunicare i dati occupazionali.

Come anche ricordato nella circolare n. 12/2026, continuano a trovare applicazione le istruzioni fornite con la circolare n. 70/2007 in merito ai versamenti al Fondo Tesoreria, tra cui il calcolo della forza aziendale.

Più precisamente, ai fini della determinazione del requisito dimensionale, che fa sorgere l'obbligo di versamento a Fondo di Tesoreria, il calcolo della forza aziendale deve essere effettuato tenendo presente la struttura aziendale nel suo complesso (avendo a riferimento il codice fiscale dell'azienda) e le caratteristiche del rapporto di lavoro dei singoli dipendenti.

Come riportato anche nelle istruzioni al modello SC34, per le aziende in attività al 31 dicembre 2006 deve essere presa a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno 2006 o da quando l'azienda ha iniziato l'attività nel corso dello stesso anno.

Per le aziende che iniziano l'attività dopo il 31 dicembre 2006 deve essere presa a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno di inizio attività, da intendersi il periodo che va dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno ovvero il minor periodo per le aziende che iniziano l'attività nel corso dell'anno.

Ai fini del calcolo della media annuale dei lavoratori, dovranno essere presi in considerazione tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro e dall'orario di lavoro, compresi quelli a tempo parziale. Questi ultimi, indipendentemente dal tipo di part-time (orizzontale, verticale o misto), saranno determinati in proporzione all'orario, sommando per ciascun mese i singoli orari individuali, rapportandoli all'orario svolto nel mese dal lavoratore a tempo pieno, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello normale.

I lavoratori a qualsiasi titolo assenti saranno esclusi dal computo solamente se, in loro sostituzione, siano stati assunti altri lavoratori. In tal caso saranno questi ultimi ad essere computati.

Per ciascun lavoratore sarà preso in considerazione il numero di mesi o le frazioni di mesi di attività, riconducendo il periodo di attività al numero di giornate convenzionalmente fissato in 26 per il lavoratore in forza all'azienda per l'intero mese o nel minor numero di giornate proporzionalmente ridotte per i rapporti di lavoro di durata inferiore al mese. La somma delle giornate di tutti i lavoratori sarà divisa per 312 (26 x 12) ovvero per un numero proporzionalmente ridotto nel caso di inizio attività nel corso del 2006.

Come ricordato all'inizio, la Legge di Bilancio 2026 ha modificato il comma 756 dell'articolo 1 della legge 296 del 2006, prevedendo che, con effetto sui periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2026, sono tenuti al versamento del contributo di finanziamento al Fondo di Tesoreria anche i datori di lavoro che hanno raggiunto o raggiungono, negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, la soglia dimensionale determinata come segue:

- 60 addetti per il periodo 2026-2027;
- 50 addetti per il periodo dal 2028 al 2031;
- 40 addetti dal 1° gennaio 2032.

Il requisito dimensionale si determina sulla base della media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente (nella prassi amministrativa, l'anno civile, ossia dal 1° gennaio – 31 dicembre) rispetto all'anno del periodo di paga considerato.

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.

## **Gender pay gap: esclusi apprendisti, domestici e intermittenti**

Secondo il Dlgs sulla parità retributiva, attuativo della direttiva (UE) 2023/970 e approvato dal Consiglio dei Ministri nella seduta n. 159 del 5 febbraio 2026 (la bozza ora all'esame delle Camere per le valutazioni di competenza), le disposizioni in esso contenute trovano applicazione ai contratti di lavoro subordinato, a tempo determinato e a tempo indeterminato, anche se a tempo parziale, ivi compresi le posizioni dirigenziali e i candidati ad un impiego, ad esclusione dei contratti di apprendistato, dei contratti di lavoro domestico e dei contratti di lavoro intermittente.

**Stesso lavoro e lavoro di pari valore** - In base all'art. 4 spetta ai CCNL maggiormente rappresentativi assicurare sistemi di determinazione e classificazione retributiva fondati su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, idonei a garantire la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Per la definizione di "stesso lavoro" e "lavoro di pari valore" il provvedimento richiamata l'art. 28 del Dlgs 198/2006 sulla parità tra uomo e donna.

Secondo tale norma per «stesso lavoro» deve intendersi la prestazione lavorativa svolta nell'esercizio di mansioni identiche o riconducibili allo stesso livello retributivo e categoria legale di inquadramento

Invece per «lavoro di pari valore» si deve intendere la prestazione lavorativa diversa svolta nell'esercizio di mansioni comparabili, previste dai livelli retributivi di classificazione.

In entrambi i casi, la previsione deve essere contenuta nel CCNL applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, da quello siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento.

La valutazione del lavoro di pari valore è effettuata sulla base di criteri comuni, oggettivi e neutrali rispetto al genere, che tengono conto delle competenze, delle responsabilità e delle condizioni di lavoro nonché di qualsiasi altro fattore pertinente al lavoro o alla posizione specifici.

Secondo il Dlgs, fermo restando che i sistemi di classificazione e inquadramento sono quelli previsti dai CCNL o dalla legge, che costituiscono lo strumento di riferimento ai fini della comparazione, sono consentiti anche quelli decisi dal datore di lavoro ai fini della determinazione delle retribuzioni, ad integrazione di quanto previsto dal CCNL, a condizione che gli stessi siano caratterizzati da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere.

È consentita la comparazione di uno stesso lavoro o di un lavoro di pari valore anche con riferimento a lavoratori che si trovano alle dipendenze di datori di lavoro diversi, qualora le condizioni retributive derivino dalla medesima disposizione di legge o di contratto collettivo nazionale di lavoro ovvero derivano da contratti aziendali o regolamenti stabiliti per più organizzazioni o imprese facenti parte di un gruppo societario.

Spetta ad un Decreto ministeriale, da adottare entro il 31 dicembre 2026, dare attuazione all'art. 4 sopra citato.

**Candidati all'assunzione** – Si prevede che ai candidati ad un impiego vengano fornite indicazioni in ordine alla retribuzione iniziale o alla relativa fascia da attribuire alla posizione, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, e alle pertinenti disposizioni del contratto collettivo applicato dal datore di lavoro in relazione alla posizione. Tali informazioni sono fornite negli avvisi e nei bandi con cui vengono rese note le opportunità di lavoro.

Inoltre, ai candidati a un impiego non possono essere chieste informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro. Le stesse informazioni non possono essere acquisite con altre modalità dai datori di lavoro, neanche indirettamente, per il tramite di soggetti ai quali abbiano affidato la fase di selezione o di assunzione.

In ogni caso, le procedure di selezione e assunzione devono essere condotte in modo non discriminatorio.

**Trasparenza retributiva** - I datori di lavoro rendono accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi, nonché quelli stabiliti per la progressione economica dei lavoratori, ove esistenti.

A tal fine, l'informativa resa all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro (art.4, c. 1 Dlgs 104/2022), costituisce modalità ordinaria di adempimento degli obblighi di trasparenza retributiva, in quanto idonea a rendere conoscibili il livello di inquadramento, la retribuzione iniziale, il contratto collettivo applicato e i relativi criteri di determinazione.

Per i datori di lavoro che applicano i CCNL maggiormente rappresentativi, l'obbligo di rendere accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi, può essere assolto anche con il rinvio alle disposizioni del contratto collettivo nonché ad eventuali accordi aziendali.

Comunque, i datori di lavoro con meno di cinquanta dipendenti non sono tenuti a rendere disponibili i criteri per la progressione economica.

**Diritto all'informazione** – I lavoratori hanno il diritto di richiedere e ricevere per iscritto, entro due mesi dalla richiesta, anche per il tramite dei loro rappresentanti o degli organismi per la parità, su specifica delega, le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

È per questo motivo che i datori di lavoro devono informare annualmente tutti i lavoratori del loro diritto di ricevere le informazioni e delle modalità per l'esercizio di tale diritto.

Se le informazioni rese dal datore di lavoro sono imprecise o incomplete, il lavoratore ha il diritto di richiedere (personalmente o attraverso i rappresentanti sindacali) ulteriori chiarimenti riguardo ai dati forniti e le risposte datoriali devono essere motivate.

I datori di lavoro possono assolvere a tale obbligo pubblicando sulla propria rete intranet o nell'area riservata del sito aziendale le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Al lavoratore non può essere vietato di rendere nota la propria retribuzione.

Al fine di evitare l'identificazione diretta o indiretta dei singoli lavoratori, nel rispetto della privacy, e fermi restando gli obblighi di trasparenza, per i datori di lavoro che occupano fino a quarantanove dipendenti, le informazioni di cui sopra possono essere fornite con le modalità che saranno definite da uno o più decreti ministeriali.

Infine, il datore di lavoro deve fornire le informazioni con modalità accessibili alle persone con disabilità.

**Oggetto dell'informativa** – Il datore di lavoro con almeno 100 dipendenti è tenuto a informare i lavoratori, ai fini della parità retributiva, comunicando loro i seguenti dati:

- a) il divario retributivo di genere;
- b) il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;
- c) il divario retributivo mediano di genere;

- d) il divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;
- e) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
- f) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo;
- g) il divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie di lavoratori ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili.

Il datore di lavoro deve trasmettere quest'ultimo dato, in caso di richiesta (che può arrivare fino a 4 anni precedenti), all'ITL e agli organismi per la parità territorialmente competenti.

Inoltre, il datore di lavoro deve comunicare i predetti dati all'Organismo di monitoraggio che verrà istituito presso il Ministero del lavoro.

**Termini per l'adempimento** - Per i datori di lavoro che occupano almeno 250 dipendenti i dati sono raccolti entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni anno. Per i datori di lavoro che occupano tra i 150 e i 249 dipendenti, i dati sono raccolti entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni tre anni. I datori di lavoro che occupano tra i 100 e 149 dipendenti, i dati sono raccolti entro il 7 giugno 2031 e successivamente ogni tre anni.

**Valutazione congiunta delle retribuzioni** – I datori di lavoro con almeno 100 dipendenti sono tenuti ad effettuare una valutazione congiunta sulle retribuzioni con le rappresentanze sindacali se si verificano tutte queste condizioni: le informazioni sulle retribuzioni rivelano una differenza del livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile pari ad almeno il 5 per cento in una qualsiasi categoria di lavoratori, non è stata motivata tale differenza di livello retributivo medio sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere e non è stata corretta tale differenza immotivata di livello retributivo medio entro sei mesi dalla data della comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni.

La valutazione congiunta è finalizzata a individuare, correggere e prevenire differenze retributive non giustificate tra lavoratrici e lavoratore.

Il datore di lavoro adotta, entro un termine ragionevole e in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, le misure emerse come necessarie per rimuovere le differenze retributive non giustificate. L'Ispettorato del lavoro o l'organismo per la parità possono essere invitati a prendere parte alla procedura di attuazione di dette misure.

**Sanzioni** – il datore di lavoro che viola il divieto di discriminazione retributiva è punito con l'ammenda da 250 euro a 1500 euro.

## La contribuzione INPS 2026 per artigiani e commercianti

L'INPS, con la circolare n. 14 del 9 febbraio 2026, ha fissato l'ammontare della contribuzione pensionistica di finanziamento e di computo delle gestioni pensionistiche dovuta nel 2026 da parte di artigiani e dagli esercenti attività commerciali.

A tal proposito si ricorda che, dal 2012, le aliquote contributive sono incrementate di 1,3 punti percentuali e, successivamente di 0,45 punti percentuali ogni anno fino a raggiungere il 24% per tutti i soggetti iscritti alle gestioni autonome dell'INPS.

Ne deriva che le aliquote contributive per il finanziamento delle gestioni pensionistiche dei lavoratori artigiani e commercianti, dall'anno 2025, sono tutte pari alla misura del 24%.

Continua invece ad applicarsi la riduzione del 50% dei contributi dovuti dagli artigiani e dai commercianti con più di 65 anni di età, già pensionati.

Inoltre, la Legge di bilancio 2025 ha previsto una riduzione del 50% dei contributi dovuti a favore dei lavoratori che si iscrivono nel corso dell'anno 2025 per la prima volta a una delle Gestioni speciali autonome degli artigiani e dei commerciali e che percepiscono redditi di impresa, anche in regime forfetario. Con il Messaggio n. 2449/2025 sono state fornite le istruzioni operative.

Quindi le aliquote per il 2025 sono pari, per i titolari e i coadiuvanti/coadiutori al 24% per gli artigiani e al 24,48% per i commercianti.

Per l'anno 2025, il reddito minimo annuo da prendere in considerazione ai fini del calcolo del contributo IVS dovuto dagli artigiani e dagli esercenti attività commerciali è pari a 18.808,00 euro.

Quindi il contributo calcolato sul reddito minimale è pari a: euro 4.521,36 per gli artigiani e euro 4.611,64 per i commercianti.

Per i periodi inferiori all'anno solare, il contributo sul minimale è pari a euro 376,78 per gli artigiani e a euro 384,31 per i commercianti.

Invece, per quanto riguarda la contribuzione sul reddito eccedente il minimale e fino al limite di 56.224,00 euro, l'aliquota è pari al 24% per gli artigiani e al 24,48% per i commercianti. Mentre per i redditi superiori a detto limite l'aliquota è del 25% per gli artigiani e 25,48% per i commercianti.

La circolare ricorda anche che per l'anno 2026, il massimale di reddito annuo entro il quale sono dovuti i contributi IVS è pari ad € 93.707,00, dato da € 56.224,00 più €

37.483,00. Tale limite vale esclusivamente per i soggetti iscritti alla gestione INPS con decorrenza anteriore al 1° gennaio 1996 o che possono far valere un'anzianità contributiva a tale data. Viceversa, per i lavoratori privi di anzianità contributiva al 31/12/1995, iscritti a decorrere dal 1996 o successivamente, il massimale annuo è pari, per il 2026, ad € 122.295,00, non frazionabile a mese.

L'INPS evidenzia che il contributo IVS dovuto da artigiani e commercianti è calcolato sulla totalità dei redditi d'impresa denunciati ai fini IRPEF (e non soltanto su quello derivante dall'attività che dà titolo all'iscrizione nella gestione di appartenenza) ed è rapportato ai redditi d'impresa prodotti nello stesso anno al quale il contributo si riferisce (quindi, per i contributi dell'anno 2026, ai redditi 2026, da denunciare al fisco nel 2027).

Pertanto, se la somma dei contributi sul minimale e di quelli a conguaglio versati alle previste scadenze è inferiore a quanto dovuto sulla totalità dei redditi d'impresa realizzati nel 2026, si dovrà versare un ulteriore contributo a saldo da corrispondere entro i termini di pagamento delle imposte sui redditi delle persone fisiche.

La circolare ricorda che il DLgs 13/2024 ha introdotto l'istituto del concordato preventivo biennale, volto a favorire l'adempimento spontaneo degli obblighi dichiarativi da parte dei contribuenti esercenti attività d'impresa, arti o professioni che applicano gli indici sintetici di affidabilità (ISA). Tale istituto non fa venir meno gli obblighi contributivi. La base imponibile concordata assume rilevanza anche per la determinazione dei contributi previdenziali obbligatori. Resta ferma la possibilità per il contribuente di versare i contributi sul reddito effettivo se di importo superiore a quello concordato.

Infine, riguardo ai termini e alle modalità di versamento, si ricorda che i contributi devono essere pagati mediante il modello F24 alle seguenti scadenze:

- 16 maggio 2026, 20 agosto 2026, 16 novembre 2026 e 16 febbraio 2027, per il versamento delle quattro rate dei contributi dovuti sul minimale di reddito;
- entro i termini previsti per il pagamento delle imposte sui redditi delle persone fisiche in riferimento ai contributi dovuti sulla quota di reddito eccedente il minimale, a titolo di saldo 2025, primo acconto 2026 e secondo acconto 2026.

## 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.

## Il modello valoriale aziendale: purpose, vision, mission e valori

### Non esiste un modello standard: esiste ciò che l'azienda è in grado di rendere agibile oggi

Quando si parla di purpose, vision, mission e valori si apre un universo ampio e complesso. Spesso questi elementi vengono presentati come un pacchetto unico, quasi obbligatorio, come se esistesse un modello standard valido per tutte le organizzazioni. In realtà, non è così.

Non tutte le aziende hanno bisogno di definire tutti questi elementi, né tutte ne traggono beneficio nello stesso momento della loro vita. Il punto di partenza non dovrebbe mai essere "quali elementi dobbiamo avere", ma piuttosto "chi siamo come organizzazione" e "quanto siamo pronti ad affrontare questo lavoro".

Nella mia esperienza ho visto aziende senza un purpose formalizzato, ma con una vision chiara, una mission ben compresa e valori concreti, lavorare in modo estremamente efficace. Ho visto aziende che avevano lavorato solo su valori e regole comportamentali, quindi su un modello di comportamento condiviso, ottenere risultati solidi e coerenti nel tempo. E ho visto anche organizzazioni che avevano definito purpose, vision, mission e valori in modo impeccabile, ma dove tutto questo restava confinato alla comunicazione esterna o ai materiali istituzionali, senza alcuna ricaduta reale sui comportamenti quotidiani.

Posso affermare con certezza che non esiste un unico modo corretto di esplicitare questi elementi. Esiste piuttosto un lavoro di allineamento con la cultura aziendale, con il livello di maturità organizzativa e con la reale capacità dell'azienda di rendere questi concetti vivi e agibili.

Detto questo, resta un punto fermo: prima o poi ogni organizzazione è chiamata a interrogarsi su questi temi. Non necessariamente per definire tutti gli elementi in modo formale, ma per chiarire, in una forma coerente e sostenibile, che cosa guida le scelte, i comportamenti e le decisioni nel tempo.

### Vision, mission e valori: fare chiarezza

Per evitare equivoci e sovrapposizioni è utile chiarire cosa intendiamo quando parliamo di vision, mission e valori.

La vision rappresenta il paesaggio che l'organizzazione desidera raggiungere. È l'immagine futura, la direzione di lungo periodo, il "dove vogliamo arrivare". Per usare una metafora semplice, la vision è il mare: un punto di riferimento che orienta le scelte.

La mission è il percorso che l'organizzazione decide di intraprendere per muoversi verso quella vision. È il "come ci muoviamo". È la strada che decidiamo di percorrere. Tornando alla metafora, immaginiamo per assurdo due aziende con la stessa identica vision, quindi con lo stesso "mare" da raggiungere. Le strade scelte per arrivarci possono essere completamente diverse: una può scegliere l'autostrada, un'altra la costiera. La mission descrive proprio questa scelta di percorso, che dipende dal contesto, dalle risorse, dalla storia e dalle scelte strategiche dell'organizzazione.

I valori, infine, sono le indicazioni che regolano il percorso. Sono le regole, i criteri e i confini entro cui si muove l'organizzazione: il limite di velocità, il divieto di sorpasso, le precedenza, il guardrail che delimita e definisce la carreggiata. Dai valori si definisce cosa è considerato accettabile e cosa no, quali comportamenti sono incoraggiati e quali non lo sono.

### **I valori: da dichiarazioni astratte a comportamenti osservabili — con impatti diretti su valutazione, feedback e riconoscimenti HR**

I valori rispondono a una domanda fondamentale: che cosa è importante per noi? Dove "noi" non è il singolo individuo, ma l'azienda intesa come entità organizzativa.

Parole come professionalità, rispetto, responsabilità o cura del dettaglio sono spesso presenti nei documenti aziendali. Il problema è che, se lasciate a questo livello, non significano nulla. Sono concetti ampi, interpretabili, che rischiano di essere condivisi solo in apparenza.

Il passaggio decisivo avviene quando ci si chiede: quando, secondo il nostro concetto di professionalità, una persona è professionale? Quali comportamenti concreti lo dimostrano? Cosa osserviamo quando quel valore viene realmente agito?

È da questo lavoro che nasce un modello comportamentale. Un modello che consente di valutare le persone non solo sulla base delle competenze tecniche, ma anche delle attitudini e dei comportamenti messi in atto nel contesto organizzativo.

In questo modo diventa possibile fare scelte più coerenti e più eque. Ad esempio, un risultato economico eccellente ottenuto con comportamenti non allineati ai valori aziendali può avere un peso diverso rispetto a un risultato più contenuto, ma raggiunto nel rispetto delle regole e dei comportamenti condivisi. Il modello valoriale smette così di essere una dichiarazione di intenti e diventa una leva concreta per orientare decisioni, valutazioni e priorità.

## Il purpose: una possibilità, non un obbligo operativo

Il purpose è un elemento che si colloca su un livello diverso e più alto. Va oltre il business, oltre il prodotto o il servizio offerto. Parla di impatto, di contributo al mondo, di senso più ampio dell'esistenza dell'organizzazione.

In questo senso, il purpose è potenzialmente rilevante per tutte le aziende, ma non tutte le aziende devono necessariamente esplicitarlo o renderlo centrale nel proprio modello organizzativo. La differenza non sta nel valore del purpose in sé, ma nella scelta consapevole di se, quando e come attivarlo.

In alcune realtà, soprattutto nelle fasi iniziali o in organizzazioni ancora poco strutturate, lavorare sul purpose può risultare prematuro. Se un'azienda non ha ancora chiarito ruoli, responsabilità o processi di base, introdurre un purpose rischia di trasformarsi in un esercizio retorico, più vicino al branding che allo sviluppo reale.

Il purpose diventa realmente efficace quando l'organizzazione è pronta a sostenerlo, a renderlo coerente con le scelte quotidiane e a tradurlo in comportamenti e decisioni concrete. In assenza di questa maturità, il rischio non è il purpose in sé, ma l'uso non consapevole che se ne fa.

Per questo motivo, il lavoro sul modello valoriale non dovrebbe mai partire da ciò che "andrebbe fatto" o da ciò che è di tendenza, ma da ciò che è realmente utile, sostenibile e coerente per quell'azienda, in quello specifico momento della sua evoluzione.

A titolo di riscontro empirico, nel *Global Workplace Culture Report 2023* di SHRM, l'83% dei dipendenti che valuta positivamente la cultura aziendale dichiara un'elevata motivazione, mentre solo il 15% di chi percepisce una cultura scarsa si dice motivato; inoltre, la propensione a restare in azienda risulta significativamente più alta nelle organizzazioni con cultura percepita come buona o eccellente.

## Quando purpose, vision, mission e valori diventano "washing"

Questo esito è l'effetto di una catena che si rompe: chiarezza dei significati → traduzione in comportamenti → coerenza nelle decisioni. Quando uno di questi passaggi viene meno, il rischio di "washing" aumenta.

Definire purpose, vision, mission e valori non è neutro. Questi elementi generano aspettative forti, sia all'esterno sia all'interno dell'organizzazione. Quando ciò che viene dichiarato non trova riscontro nei comportamenti e nelle scelte operative, l'effetto non è semplicemente "non funziona": l'effetto è negativo.

Impatto esterno (reputazionale). Quando un'azienda comunica pubblicamente impegni valoriali elevati (ad esempio su sostenibilità, inclusione, rispetto delle persone) ma poi, nei fatti, adotta pratiche incoerenti, la distanza tra ciò che viene dichiarato e ciò che viene agito produce un effetto di ritorno: perdita di credibilità, esposizione a critiche pubbliche, crisi reputazionali. In questi casi non è il tema valoriale in sé a essere messo in discussione, ma l'incoerenza tra narrazione e realtà operativa. Più l'azienda è visibile, più questo scarto viene amplificato.

Impatto interno (organizzativo e culturale). Dichiarare valori o un purpose che poi non trovano riscontro nelle decisioni quotidiane genera disallineamento, cinismo e sfiducia. Le persone percepiscono rapidamente la distanza tra ciò che viene raccontato e ciò che viene premiato o tollerato. Il risultato può essere una perdita di credibilità della leadership, una riduzione dell'ingaggio e, nei casi più estremi, vere e proprie reazioni di rigetto verso i messaggi valoriali.

Questi elementi, quindi, non sono solo "belle dichiarazioni": sono leve potenti che vanno governate, ad esempio rendendo espliciti i comportamenti attesi nei criteri di valutazione e riconoscimento, nei momenti di decisione manageriale e nelle priorità operative dell'organizzazione. Definirle senza costruire le condizioni organizzative per sostenerle espone l'azienda a un rischio concreto: quello di trasformare strumenti pensati per dare direzione e senso in fattori di frizione e perdita di fiducia.

In sintesi, il tema non è *se* lavorare su purpose, vision, mission e valori, ma *come* farlo. A completamento del dato su people engagement (SHRM, Global Workplace Culture Report 2023), una meta-analisi Gallup (State of the Global Workplace 2022) mostra che i team con alto engagement registrano performance di business superiori (fino a +23% di profittabilità e +18% di produttività) rispetto ai team meno coinvolti. La coerenza tra dichiarato e agito è la vera discriminante tra un modello valoriale che orienta i comportamenti e uno che, al contrario, finisce per produrre l'effetto opposto a quello desiderato.

### **Dalla definizione alla governance nel tempo**

Definire purpose, vision, mission e valori, o alcuni di questi elementi, è solo il primo passo. Il passaggio decisivo è portarli dal piano delle dichiarazioni al piano della governance nel tempo. Un modello valoriale diventa realmente utile quando entra nei meccanismi ordinari con cui l'organizzazione prende decisioni, valuta le persone, assegna responsabilità e riconosce i comportamenti.

In altre parole, questi elementi servono a orientare scelte concrete: cosa viene considerato accettabile o meno in una situazione, quali comportamenti vengono

riconosciuti oltre ai risultati numerici, quali decisioni vengono legittimate quando obiettivi e valori entrano in conflitto. È in questi snodi che il modello valoriale mostra se è vivo o se resta un riferimento formale.

Portare il modello dalla definizione alla governance significa accettare che non sia un progetto “una tantum”, ma un lavoro continuo di allineamento con i processi reali dell’organizzazione. Solo così purpose, vision, mission e valori smettono di essere cornici narrative e diventano criteri operativi che aiutano a governare la complessità quotidiana.

## DATA MANAGEMENT

# ZUCCHETTI



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

**lavorofacile.it**  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Piazza Mino Zucchetti, 1 Lodi, 26900



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



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

