

☑ DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



**NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO  
NR. 8 DEL 23 FEBBRAIO 2026**

**lavoro facile.it**  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

## INDICE

<b>ADEMPIMENTI</b>	<b>3</b>
<b>NEWS IN MATERIA DI LAVORO</b>	<b>5</b>
<i>Al via il portale della famiglia e genitorialità</i>	5
<i>Milleproroghe, un emendamento per i bonus occupazionali</i>	5
<i>Al via il Ramadan 2026</i>	6
<i>Milleproroghe, emendamento per la mobilità in deroga nelle aree di crisi industriale complessa</i>	7
<i>Guardie giurate: geolocalizzazione vietata senza accordo sindacale</i>	7
<i>Assistenza familiare: ripartite le quote tra le regioni</i>	8
<i>Violenza sulle donne: ripartite le risorse per formazione e lavoro</i>	8
<i>Prestazioni di esodo adeguati agli incrementi della speranza di vita</i>	9
<i>ExtraUE: ripartite le quote per il lavoro non stagionale</i>	9
<i>USB: convenzione INPS per la riscossione dei contributi</i>	10
<i>Nuovo sindacato lavoratori italiani: l'INPS riscuote i contributi</i>	10
<i>Ok al nuovo TU imposte sui redditi</i>	11
<i>Entro il 9 marzo la rata della Rottamazione-quater</i>	11
<i>Esente la fornitura dell'Ebike ad uso promiscuo</i>	12
<i>Campione d'Italia: fissata la riduzione del cambio 2025</i>	13
<i>Maggiorazione sociale e Irpef 2026 per le pensioni</i>	13
<b>APPROFONDIMENTI</b>	<b>14</b>
<i>Sostegni alle imprese per energia elettrica e gas</i>	14
<i>Zes unica 2025: approvato il modello di comunicazione</i>	15
<i>Intelligenza artificiale e lavoro: pubblicato il primo documento verso l'Osservatorio nazionale</i>	16
<i>Cos'è il preboarding e perché è strategico</i>	18

0

## ADEMPIMENTI

### Calendario ISTAT 2026

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

### La rivalutazione del TFR

MESE	INDICE	VAR. DIC 97	RID. 75%	PERC. FISSA 1,5	PERC. PROGR.	COEFF. CAP. RIV.
Feb-25	121,1	0,748752	0,561564	<b>0,250</b>	0,811564	1,00811564
Mar-25	121,4	0,998336	0,748752	<b>0,375</b>	1,123752	1,01123752
Apr-25	121,3	0,915141	0,686356	<b>0,500</b>	1,186356	1,01186356

Mag-25	121,2	0,831947	0,623960	<b>0,625</b>	1,248960	1,01248960
Giu-25	121,3	0,915141	0,686356	<b>0,750</b>	1,436356	1,01436356
Lug-25	121,8	1,331115	0,998336	<b>0,875</b>	1,873336	1,01873336
Ago-25	121,8	1,331115	0,998336	<b>1,000</b>	1,998336	1,01998336
Set-25	121,7	1,247920	0,935940	<b>1,125</b>	2,060940	1,02060940
Otto-25	121,4	0,998336	0,748752	<b>1,250</b>	1,998752	1,01998752
Nov-25	121,3	0,915141	0,686356	<b>1,375</b>	2,061356	1,02061356
Dic-25	121,5	1,081531	0,811148	<b>1,500</b>	2,311148	1,02311148
Gen-26	100,4	0,317367	0,238025	<b>0,125</b>	0,363025	1,00363025

## NEWS IN MATERIA DI LAVORO

### Al via il portale della famiglia e genitorialità

L'INPS ha reso noto che è stato istituito il nuovo portale della famiglia e della genitorialità che consente, in un unico spazio digitale (anche attraverso un APP), di accedere a 40 prestazioni erogate dall'Istituto previdenziale, come bonus, congedi e sussidi.

La piattaforma è organizzata in diverse sezioni: servizi INPS (personalizzati), diventare genitori, crescita bambina/bambino, disabilità, centri per la famiglia e servizi di prossimità (vicino a te).

Al Portale si accede con SPID o CIE e l'esperienza di navigazione si articola in percorsi intuitivi, con interfacce grafiche chiare e contenuti multimediali. Tra i servizi presenti nel Portale ci sono ISEE, Assegno unico e universale, bonus nuovi nati, bonus asilo nido, nuovo bonus mamme, bonus sociali, congedi parentali (maternità e paternità), indennità per congedi, carta "Dedicata a te", carta europea della disabilità, Reddito di Libertà, ADI, bonus donne, lavoratori domestici, Libretto famiglia, Centri per le famiglie, prestazioni per figli con disabilità.

L'obiettivo del progetto è mettere al centro le esigenze reali dei genitori, offrendo un punto di accesso unico e trasparente per ogni fase della crescita dei figli, in base alla propria situazione familiare e al territorio di residenza.

La sezione dedicata ai servizi di altri enti pubblici consente l'accesso diretto a informazioni, linee guida e servizi, sia nazionali che regionali, suddivisi in: servizi amministrativi (registrazione all'anagrafe, richiesta del codice fiscale, documenti di identità per il minore), salute e servizi sanitari per la famiglia (scelta del pediatra, vaccinazioni obbligatorie e gratuite, calendario vaccinale, consultori familiari), supporto e orientamento per genitori (servizi sociali territoriali, servizi socio-assistenziali per nuclei con fragilità, caregiver familiari), crescita e cura del bambino (scelta dell'asilo nido, scelta della scuola dell'infanzia, scelta della scuola primaria e della scuola secondaria di primo grado) e stru

### Milleproroghe, un emendamento per i bonus occupazionali

Il Ministero del lavoro ha reso noto che un emendamento al DL Milleproroghe consente di utilizzare, anche nel 2026, le misure a sostegno dell'occupazione previste dal Decreto

Coesione (D.L. n. 60/2024), con un'attenzione particolare ai giovani, alle donne e ai lavoratori over 35 nelle Zone Economiche Speciali.

Nel dettaglio, al fine di garantire continuità agli incentivi, in riferimento alla proroga degli esoneri contributivi di cui agli articoli 22, 23 e 24 del decreto-legge n. 60 del 2024 (cosiddetto Decreto coesione), nell'emendamento è prevista la proroga del "Bonus donna" fino al 31 dicembre 2026 e dei "Bonus giovani" e "Bonus ZES" al 30 aprile 2026 nella misura di un beneficio del 100% in caso di un incremento occupazionale netto.

## Al via il Ramadan 2026

Il portale governativo [integrazionemigranti.gov.it](https://integrazionemigranti.gov.it) ricorda che il 18 febbraio 2026, molte comunità celebrano contemporaneamente l'inizio del Ramadan, il mese sacro del digiuno per i musulmani, e il Mercoledì delle Ceneri, che segna l'inizio della Quaresima cristiana.

Inoltre, il 17 febbraio u.s. è iniziato anche il Capodanno cinese, la grande festa del calendario lunisolare celebrata in Asia e nelle comunità cinesi nel mondo. Questo raro allineamento di momenti importanti legati a calendari lunari, solari e lunisolari rende il periodo particolarmente simbolico per diverse fedi e culture.

Il Ramadan è il nono mese del calendario lunare islamico e uno dei cinque pilastri della fede: i fedeli digiunano dall'alba al tramonto per concentrarsi sulla preghiera, la carità e la riflessione spirituale. La sua data di inizio non è fissa nel calendario gregoriano, ma viene determinata dall'avvistamento della luna crescente; per il 2026 molte autorità religiose indicano come primo giorno di digiuno il 18 oppure il 19 febbraio, a seconda delle osservazioni locali. La conclusione del Ramadan con la festa di Eid al-Fitr è attesa verso 19-20 marzo 2026.

Per aiutare i fedeli a rispettare gli orari di preghiera, i tempi di suhur (prima dell'alba) e iftar (rottura del digiuno), e altri aspetti pratici del Ramadan, esistono diverse app gratuite affidabili che forniscono strumenti utili:

Athan Times: Qibla, Quran – offre orari di preghiera islamici, bussola Qibla, calendario hijri, orari di Ramadan (Sehri e Iftar), Corano e suppliche.

Orari Preghiera 2026: Ramadan – app semplice con orari delle cinque preghiere giornaliere, countdown a Iftar e Suhoor, calendario mensile e Corano audio.

Muslim: Ramadan 2026, Azan – piattaforma gratuita usata da milioni di utenti con orari di preghiera precisi, notifiche Adhan, calendario Ramadan, direzione Qibla e lettura del Corano.

Qibla Compass – Ramadan 2026 – app che combina orari di preghiera con bussola Qibla e calendario islamico per seguire i tempi del digiuno.

MAWAQIT – Prayer & Mosque Times – servizio gratuito che fornisce tempi di preghiera impostati dagli imam, notifiche, Qibla e calendario, basato sulla rete globale delle moschee.

Si coglie l'occasione per ricordare che la normativa italiana non riconosce permessi o riduzione d'orario ad hoc per i lavoratori musulmani che vogliono celebrare il Ramadan (salvo che la contrattazione collettiva non preveda diversamente), ma il lavoratore può sempre accordarsi con il proprio datore di lavoro (che però non ha nessun obbligo) per fruire di flessibilità oraria, permessi, adattamenti organizzativi o pause aggiuntive, oppure ricorrere allo smart working.

## **Milleproroghe, emendamento per la mobilità in deroga nelle aree di crisi industriale complessa**

Il Ministero del lavoro ricorda che è stato depositato un emendamento al Milleproroghe 2026 (in scadenza il prossimo 1° marzo) riguardante il ripristino della mobilità in deroga nelle aree di crisi industriale complessa.

Più precisamente, l'emendamento autorizza, per il 2026, la mobilità in deroga nelle aree di crisi industriale complessa, in coerenza con quanto già previsto nella relazione tecnica della Legge di bilancio per il 2026.

L'approvazione della nuova formulazione del comma 165, articolo 1, della legge 30 dicembre 2025, n. 199 assicura un quadro di tutele completo per i lavoratori e le imprese, offrendo un supporto adeguato alle realtà produttive coinvolte nei processi di riorganizzazione o crisi.

## **Guardie giurate: geolocalizzazione vietata senza accordo sindacale**

L'INL, con la nota n. 1511 del 16 febbraio 2026, ha precisato che l'installazione di sistemi di geolocalizzazione, in dotazione alle guardie giurate al fine di garantire un idoneo sistema di comunicazioni radio che consenta una reale comunicazione diretta tra la centrale operativa e il personale operativo impiegato con adeguato supporto planimetrico (c.d. geo-referenziazione), non è uno strumento necessario alla prestazione lavorativa con la conseguenza che è necessario l'accordo sindacale o l'autorizzazione dell'ITL, ai sensi dell'art. 4, c. 1 della Legge 300/1970.

L'Ispettorato non ha quindi accolto le motivazioni dell'azienda secondo cui l'accordo sindacale (o l'autorizzazione dell'ITL) non era necessario perché i sistemi di localizzazione satellitare G.P.S. sono strumenti di lavoro ritenuti fondamentali al fine di consentire interventi tempestivi soprattutto in caso di allarme ed emergenza, nonché per garantire la massima sicurezza delle G.p.G. durante gli interventi (sicurezza sul lavoro).

Inoltre, sempre secondo l'azienda, la procedura di cui allo Statuto dei lavoratori non doveva essere applicata perché la funzionalità di localizzazione consente, al momento della ricezione di un allarme od in occasione di un'ispezione, l'attivazione immediata da parte dell'operatore del sistema di navigazione satellitare, permettendo dunque alla G.p.G. di raggiungere tempestivamente il sito interessato (esigenze organizzative e produttive).

## **Assistenza familiare: ripartite le quote tra le regioni**

Il Ministero del lavoro, con la nota n. 589 del 18 febbraio 2026, ha ripartito le 13.600 quote per lavoro subordinato non stagionale per il settore dell'assistenza familiare per il 2026, come previsto dal DPCM 2 ottobre 2025.

Le regioni a cui sono state assegnate il maggior numero di quote sono: Emilia Romagna (2.022), Lombardia (4.849), Lazio (825), Piemonte (711), Sicilia (526), Toscana (607) e Veneto (1.541).

## **Violenza sulle donne: ripartite le risorse per formazione e lavoro**

Sulla GU n. 39/2026 è stato pubblicato il DPCM 29 dicembre 2025 che effettua il riparto tra le regioni, a decorrere dal 2025, delle risorse volte a rafforzare l'orientamento e la formazione al lavoro delle donne vittime di violenza e favorire l'effettiva indipendenza economica e l'emancipazione.

Spetta al Dipartimento delle pari opportunità trasferire le risorse alle regioni, previa apposita richiesta avanzata dalle stesse, entro 30 giorni dall'approvazione.

Le regioni presentano al Dipartimento per le pari opportunità entro il 31 marzo 2026 una relazione sulla realizzazione degli interventi e sull'avanzamento finanziario delle risorse.

Il mancato utilizzo delle risorse da parte delle regioni, entro l'esercizio finanziario 2027, secondo le modalità indicate dal presente decreto, comporta la revoca dei finanziamenti. Le somme eventualmente affluite nella disponibilità delle amministrazioni interessate, sono versate all'entrata del bilancio dello Stato e restano acquisite all'erario.

## Prestazioni di esodo adeguati agli incrementi della speranza di vita

L'INPS, con il messaggio n. 558 del 17 febbraio 2026, ha reso noto che le procedure informatiche (Unicarpe) sono state aggiornate tenendo conto dell'adeguamento dei requisiti pensionistici agli incrementi della speranza di vita.

Come si ricorderà il decreto direttoriale del 19 dicembre 2025 del MEF, di concerto con il Ministero del Lavoro, ha previsto un aumento dei requisiti pensionistici legato alla speranza di vita pari a tre mesi nel biennio 2027-2028. La legge di Bilancio 2026 ha successivamente stabilito che l'incremento sarà di un mese nel 2027 e di tre mesi nel 2028. Il MEF ha inoltre pubblicato nuove tabelle previsionali basate sullo scenario demografico ISTAT 2024.

L'INPS deve applicare i nuovi parametri nella valutazione delle domande per gli assegni straordinari di sostegno al reddito dei Fondi di solidarietà bilaterali di settore e per le prestazioni di esodo per i lavoratori prossimi alla pensione.

Nel caso in cui non siano soddisfatti i requisiti per l'accesso alle prestazioni di esodo, anche con riferimento al periodo di permanenza massima previsto, si deve comunicare al datore di lavoro esodante e al lavoratore interessato la reiezione della relativa domanda.

Eventuali discrepanze tra quanto dichiarato dal datore di lavoro e quanto verificato in istruttoria devono essere comunicate all'azienda e al lavoratore.

## ExtraUE: ripartite le quote per il lavoro non stagionale

Il Ministero del lavoro, con la nota n. 531 del 16 febbraio 2026, ha distribuito le 43.300 quote per lavoro subordinato non stagionale previste dal DPCM sui flussi d'ingresso per il 2026.

Nell'ambito del suddetto contingente, n. 25.000 quote sono riservate al lavoro subordinato non stagionale per cittadini dei Paesi indicati all'art. 6 comma 2, lett. a) del DPCM; mentre n. 18.000 quote sono destinate al lavoro subordinato non stagionale per cittadini di Paesi con i quali nel corso del triennio entrino in vigore accordi di cooperazione in materia migratoria (art. 6 comma 2, lett. b).

Invece, n. 300 quote sono riservate al lavoro subordinato non stagionale per apolidi e rifugiati riconosciuti dall'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i rifugiati o dalle autorità competenti nei Paesi di primo asilo o di transito (art. 6, comma 3, lett. b).

## **USB: convenzione INPS per la riscossione dei contributi**

L'INPS, con la circolare n. 18 del 19 febbraio 2026, ha reso noto che in data 29 gennaio 2026 è stata sottoscritta una convenzione con la Confederazione Unione Sindacale Di Base (USB), sulla base dello schema convenzionale adottato con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 198 del 3 dicembre 2025, per la riscossione dei contributi sindacali dovuti dagli associati titolari di prestazioni temporanee.

La convenzione ha validità fino al 31 dicembre 2027, ma è fatta salva la facoltà, in capo all'Organizzazione sindacale, di recedere dalla convenzione con apposita comunicazione scritta da fare pervenire all'altra parte a mezzo posta elettronica certificata (PEC).

L'ammontare del contributo sindacale è stabilito nelle seguenti percentuali dell'importo lordo della prestazione: 1,50% ALAS, 1,50% NASpl, 1,50% DIS-COLL, 1,00% CIG e 1,00% sui restanti trattamenti (trattamenti speciali di disoccupazione, indennità di mobilità e sussidio per lavori socialmente utili).

## **Nuovo sindacato lavoratori italiani: l'INPS riscuote i contributi**

L'INPS, con la circolare n. 17 del 19 febbraio 2026, ha reso noto che in data 20 gennaio 2026 è stata sottoscritta una convenzione con il Nuovo Sindacato Lavoratori Italiani (LI), sulla base dello schema convenzionale adottato con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 198 del 3 dicembre 2025, per la riscossione dei contributi sindacali dovuti dagli associati titolari di prestazioni temporanee.

La convenzione ha validità fino al 31 dicembre 2027, ma l'Organizzazione sindacale può recedere prima di tale termine, previa apposita comunicazione scritta da fare pervenire a mezzo posta elettronica certificata (PEC).

L'ammontare del contributo sindacale è stabilito nelle seguenti percentuali dell'importo lordo della prestazione: 3% ALAS, 3% NASpl, 3% DIS-COLL, 3% CIG e 3% sui restanti trattamenti (trattamenti speciali di disoccupazione, indennità di mobilità e sussidio per lavori socialmente utili).

## Ok al nuovo TU imposte sui redditi

Il Consiglio dei ministri, nella seduta n. 162 del 18 Febbraio 2026, ha approvato il decreto legislativo recante il testo unico delle disposizioni legislative in materia di imposte sui redditi.

Il provvedimento, come si legge nel comunicato stampa governativo, ha carattere compilativo e raccoglie in un unico testo la vigente disciplina relativa alle imposte sui redditi e abroga contestualmente le disposizioni incompatibili o non più attuali, assicurando il coordinamento formale e sostanziale alla normativa vigente.

Il nuovo testo unico, composto da 376 articoli suddivisi in tre Parti, sistematizza le disposizioni contenute nel Testo unico delle imposte sui redditi, approvato con il DPR 22 dicembre 1986, n. 917, nonché quelle introdotte nel tempo da successivi interventi legislativi che hanno progressivamente integrato e aggiornato la disciplina.

## Entro il 9 marzo la rata della Rottamazione-quater

L'Agenzia delle entrate-riscossione ha ricordato che per mantenere i benefici della Rottamazione-quater introdotta dalla Legge n. 197/2022, è necessario effettuare il versamento della rata in scadenza il 28 febbraio 2026.

In considerazione dei 5 giorni di tolleranza concessi dalla legge e dei differimenti previsti in caso di termini coincidenti con giorni festivi, saranno considerati tempestivi i pagamenti effettuati entro lunedì 9 marzo 2026.

Le rate successive andranno saldate secondo le scadenze del proprio piano contenuto nella Comunicazione delle somme dovute.

In caso di mancato pagamento o se il pagamento avviene oltre il termine ultimo o per importi parziali, si perderanno i benefici della misura agevolativa e i versamenti effettuati saranno considerati a titolo di acconto sulle somme dovute.

Una copia della Comunicazione delle somme dovute, con il riepilogo del piano e i moduli per il pagamento, è sempre disponibile nell'area riservata.

Inoltre, puoi richiederla, senza necessità di credenziali, compilando il form dedicato in area pubblica e allegando la documentazione di riconoscimento.

Se intendi pagare in forma agevolata soltanto alcune delle cartelle/avvisi contenuti nella Comunicazione delle somme dovute, utilizza il servizio "ContiTu".

## Esente la fornitura dell'Ebike ad uso promiscuo

L'Agenzia delle entrate, con la risposta all'interpello n. 41 del 16 febbraio 2026, ha precisato che il servizio di mobilità sostenibile offerto dal datore di lavoro, con cui viene messa a disposizione dei dipendenti una e-bike per uso personale, verificando che venga utilizzata almeno per il 30% del tragitto casa-lavoro, rientra nell'ambito di applicazione dell'art. 51, c. 2, lett. f) del TUIR dato che soddisfa le finalità di utilità sociale previste dall'art.100, c.1, del medesimo Testo Unico.

Più precisamente, il servizio di mobilità sostenibile che si intende offrire ai dipendenti, mettendo a loro disposizione una ebike per uso personale, monitorando, fra l'altro, che la stessa sia utilizzata per coprire almeno il 30 per cento dello spostamento casa lavoro, risponde alle finalità di "utilità sociale" individuate dal comma 1 dell'articolo 100 del TUIR e che allo stesso possa applicarsi il regime di esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente di cui all'articolo 51, comma 2, lettera f), del TUIR, a condizione che i dipendenti aderiscano all'offerta così come proposta dalla Società, senza poter pattuire altri aspetti relativi alla fruizione dell'opera e/o del servizio, fatto salvo il momento di utilizzo del benefit.

Diversamente, nell'ipotesi in cui i dipendenti pattuiscono altri aspetti relativi alla fruizione del servizio, in ragione di specifiche esigenze personali o familiari, il valore del benefit dovrà concorrere alla formazione del reddito di lavoro dipendente, secondo il criterio del valore normale, in forza delle disposizioni contenute nei commi 1 e 3 del medesimo articolo 51 del TUIR.

Tenendo conto delle indicazioni contenute nella circolare n.28/E del 2016 (par. 2.1), l'Agenzia delle entrate ribadisce che, con riferimento alle opere e ai servizi di cui all'articolo 51, comma 2, lettera f), del TUIR, l'erogazione dei benefit in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale, determina la deducibilità integrale dei relativi costi da parte del datore di lavoro, ai sensi dell'articolo 95 del TUIR, e non nel solo limite del cinque per mille, secondo quanto previsto dall'articolo 100 del medesimo TUIR. Tale limite di deducibilità continua ad operare, invece, in relazione alle ipotesi in cui le opere ed i servizi siano offerti volontariamente dal datore di lavoro.

## Campione d'Italia: fissata la riduzione del cambio 2025

L'Agenzia delle entrate, con il provvedimento 13 febbraio 2026, ha fissato al 31,64%, per il periodo d'imposta 2025, la riduzione forfetaria del cambio da applicare ai redditi in franchi svizzeri dei residenti e delle attività economiche del Comune di Campione d'Italia.

La percentuale, definita dal Tuir nella misura del 30%, viene maggiorata o ridotta in base allo scostamento medio annuale tra franco svizzero ed euro.

Questa percentuale si applica ai redditi, diversi da quelli d'impresa, delle persone fisiche iscritte nei registri anagrafici di Campione d'Italia e ai redditi di lavoro autonomo dei professionisti con studio nel comune, prodotti in franchi svizzeri nel territorio dello stesso comune e/o in Svizzera.

Si applica, inoltre, ai redditi d'impresa prodotti in franchi svizzeri nel comune di Campione d'Italia da imprese individuali, società di persone, società ed enti (articolo 73 del Tuir) iscritti alla Camera di commercio di Como con sede o unità locale a Campione d'Italia.

## Maggiorazione sociale e Irpef 2026 per le pensioni

La nuova disciplina introdotta dall'ultima legge di bilancio che ha portato l'aliquota del secondo scaglione per i redditi annui oltre 28 mila euro al 33% sarà applicata a far data dal pagamento del rateo di marzo 2026 per le pensioni e le prestazioni di accompagnamento a pensione assoggettate alla tassazione ordinaria ai fini IRPEF.

Così si è espresso l'Inps col messaggio del 6 febbraio 2026 n. 443 che allo stesso tempo ha dato le prime indicazioni sull'incremento della maggiorazione sociale per il 2026.

Rispetto a quest'ultimo aspetto, la legge 199/2025 ha incrementato di 20 euro mensili per tredici mensilità la maggiorazione sociale prevista dalla legge 448/2001. Il limite di reddito annuo individuale per accedere al beneficio è stato innalzato di 260 euro.

I beneficiari della maggiorazione sociale sono i pensionati di età pari o superiore a 70 anni, le persone con più di 18 anni titolari di una pensione di invalidità civile e i titolari di assegno sociale.

L'applicazione del beneficio verrà effettuata sul rateo di marzo della prestazione a carico dell'Inps.

Per entrambi i benefici verranno erogati i conguagli a credito con decorrenza gennaio 2026.

## APPROFONDIMENTI

### Sostegni alle imprese per energia elettrica e gas

Il Consiglio dei ministri, nella seduta n. 162 del 18 Febbraio 2026, ha approvato un decreto-legge che introduce misure urgenti per la riduzione del costo dell'energia elettrica e del gas in favore delle famiglie e delle imprese, per la competitività delle imprese e per la decarbonizzazione delle industrie, nonché disposizioni urgenti in materia di risoluzione della saturazione virtuale delle reti elettriche, di integrazione dei centri di elaborazione dati nel sistema elettrico.

Entrando nel dettaglio, per le imprese è previsto un contributo sulla bolletta elettrica di 431 milioni per 2026, 500 milioni per il 2027, 68 milioni per il 2028, per tutte le imprese. Il beneficio si traduce in uno sconto pari a 3,4 euro/MWh per l'anno 2026, 4 euro/MWh per l'anno 2027 e 0,54 euro/MWh per l'anno 2028. Le risorse derivano da un incremento di due punti percentuali dell'aliquota IRAP applicata alle imprese di alcuni comparti del settore energetico.

Il provvedimento riconosce anche un contributo sulla bolletta elettrica di 850 milioni per le imprese, corrispondente a 6,8 euro al MWh. Le risorse derivano dalla riduzione delle tempistiche di giacenza degli oneri di sistema, versati dai venditori, nelle casse delle imprese distributrici di energia elettrica.

Si promuove anche il ricorso ai Power Purchase Agreement (PPA) da parte delle PMI, per favorire una contrattazione a lungo termine di energia pulita a costi inferiori. A tal proposito è previsto un incentivo all'aggregazione della domanda tramite associazioni di categoria, aggregatori territoriali e Acquirente Unico. Il GSE svolge il ruolo di garante di ultima istanza per soggetti qualificati. Il beneficio della norma è il disaccoppiamento del prezzo dell'elettricità da quello del gas, garantendo energia rinnovabile a prezzi più bassi.

Prevista anche la promozione della contrattualizzazione degli impianti FER (fonti energetiche rinnovabili) a fine incentivazione a prezzi calmierati all'interno del servizio di aggregazione svolto da Acquirente Unico nell'ambito della bacheca PPA, riconoscendo una premialità, pari al 15% della differenza tra la media annua ponderata, sulle quantità contrattualizzate, dei prezzi del mercato spot nella zona in cui è localizzato l'impianto e il prezzo riconosciuto nell'ambito del servizio di aggregazione.

Viene riconosciuta la facoltà dei soggetti titolari degli impianti fotovoltaici beneficiari dei Conti Energia di aderire a un meccanismo che, a fronte di una riduzione dell'incentivo del

15% o del 30% nel secondo semestre 2026 e nel 2027, ne estende la durata di 3 o di 6 mesi. La misura incide sulla riduzione della componente ASOS nel 2026 e nel 2027.

Inoltre, è prevista la facoltà di repowering dei soggetti titolari degli impianti fotovoltaici beneficiari dei “Conti Energia” di aderire ad un meccanismo che, a fronte della fuoriuscita dai “Conti Energia” e dell’impegno al repowering, consente di partecipare a meccanismi di supporto per la capacità corrispondente all’incremento di potenza.

Il decreto punta anche alla valorizzazione a mercato del gas stoccato dal GSE e da SNAM e riduzione degli oneri gas e ulteriori componenti tariffarie per tutte le imprese.

Disposizioni sono volte alla semplificazione della misura del Gas release per incrementare i volumi di gas estratti sul territorio nazionale e offerta a prezzi calmierati ai clienti finali industriali.

Infine, il provvedimento governativo prevede misure di tutela dei settori industriali ad alta intensità energetica (HTA) nell’approvvigionamento del biometano, per decarbonizzare i consumi e ridurre i costi dell’ETS e l’attribuzione ad ARERA del compito di definire un quadro preliminare di principi e criteri per l’accesso alla rete di trasporto e ai siti di stoccaggio del biossido di carbonio.

## **Zes unica 2025: approvato il modello di comunicazione**

L’Agenzia delle entrate, con il provvedimento n. 56564 del 16 febbraio 2026, ha approvato il modello di comunicazione, con le relative istruzioni di compilazione, per la fruizione del credito d’imposta Zes unica 2025 (come previsto dall’art. 1, c. 449 della L. 199/2025) pari al 14,6189% dell’ammontare del credito richiesto con la comunicazione integrativa inviata nel periodo 18 novembre 2025 – 2 dicembre 2025.

La comunicazione deve essere inviata telematicamente dal 15 aprile 2026 al 15 maggio 2026, direttamente o avvalendosi di un intermediario abilitato.

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 se il richiedente non è titolare di una partita IVA attiva alla data di invio della Comunicazione oppure se non ha validamente presentato dal 18 novembre 2025 al 2 dicembre 2025 la Comunicazione integrativa.

Il credito d'imposta può essere utilizzato solo in compensazione con il mod. F24 nel periodo dal 26 maggio 2026 e sino al 31 dicembre 2026 e, comunque, non prima del rilascio di una seconda ricevuta, successiva a quella di presa in carico della Comunicazione, con la quale viene comunicato ai richiedenti il riconoscimento all'utilizzo del credito d'imposta.

L'Agenzia delle entrate comunica il riconoscimento all'utilizzo del credito di imposta qualora non sussistano motivi ostativi.

Il credito d'imposta non può essere utilizzato prima del rilascio della ricevuta con la quale l'Agenzia delle entrate comunica il riconoscimento all'utilizzo del credito ZES unica 2025.

Il provvedimento prevede che nella comunicazione deve essere compilato anche il Quadro C - Elenco soggetti sottoposti alla verifica antimafia, nel caso in cui non sia stata resa alcuna delle dichiarazioni di cui alla lettera h) della dichiarazione sostitutiva di atto notorio della Comunicazione.

Se una Comunicazione sottoposta al controllo antimafia risulta incompleta, la Comunicazione corretta deve essere inviata entro sessanta giorni dal rilascio dell'apposita ricevuta. Per le Comunicazioni sottoposte al controllo antimafia, per le quali il credito è stato riconosciuto sotto condizione risolutiva, qualora la Prefettura segnali l'impossibilità di effettuare i controlli per intervenuta variazione dei soggetti da sottoporre a verifica o perché, a seguito di indagini, sono stati individuati familiari conviventi non indicati nella Comunicazione, l'Agenzia delle entrate trasmette al beneficiario un avviso contenente tale informazione mediante messaggio di posta elettronica certificata.

Decorsi 60 giorni senza che il beneficiario abbia provveduto all'invio della Comunicazione corretta, l'Agenzia delle entrate procede, con atto motivato, alla revoca del credito riconosciuto sotto condizione risolutiva e al recupero di quanto indebitamente utilizzato.

## **Intelligenza artificiale e lavoro: pubblicato il primo documento verso l'Osservatorio nazionale**

Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha pubblicato sul proprio sito il primo documento "Verso l'Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro - Raccolta di contributi a supporto dell'avvio dei lavori dell'Osservatorio".

Si tratta di una raccolta strutturata di contributi eterogenei, finalizzata a sostenere la fase preliminare di avvio dell'Osservatorio nazionale sull'adozione dei sistemi di intelligenza

artificiale nel mondo del lavoro. L'obiettivo dichiarato è offrire una pluralità di punti di vista sui principali ambiti di incidenza dell'IA, attraverso dati, rassegne, studi e casi applicativi utili a inquadrare i fenomeni in atto e le loro implicazioni per il mercato del lavoro.

Il documento restituisce un quadro articolato della transizione in corso, organizzando i contenuti in aree tematiche prioritarie, in parte coerenti con quelle individuate dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro, e riflettendo approcci e sensibilità differenti.

Tra i temi affrontati, ampio spazio è dedicato al contesto europeo e internazionale, con riferimento al quadro regolatorio dell'AI Act e alle principali analisi macroeconomiche sugli effetti dell'IA su produttività, occupazione, distribuzione del valore e sistema economico. Il capitolo include dati sulla diffusione delle tecnologie digitali nel lavoro, analisi settoriali per intensità di utilizzo e un confronto tra i modelli di governance di Unione europea, Stati Uniti e Cina.

Un secondo focus riguarda la strategia nazionale italiana sull'intelligenza artificiale e il sistema della ricerca, con l'illustrazione del recepimento dell'AI Act e dei contenuti della Strategia Italiana per l'IA 2024-2026.

Centrale anche il tema delle competenze, della formazione e dello skill mismatch, con particolare attenzione al divario tra domanda e offerta di profili STEM e all'evoluzione degli investimenti delle imprese nei processi di digitalizzazione.

Il documento analizza inoltre l'esposizione delle professioni all'IA, proponendo strumenti di misurazione per valutare l'impatto sulle attività lavorative e sulle traiettorie occupazionali. Vengono approfondite le caratteristiche delle occupazioni maggiormente esposte, le dinamiche di mobilità e ricollocazione, la dimensione territoriale e le implicazioni per salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Non manca un'analisi sull'utilizzo dell'IA nelle imprese, con attenzione alle differenze dimensionali e territoriali nell'adozione delle tecnologie. Sono presentati dati sulle soluzioni impiegate, sul profilo delle imprese utilizzatrici e sul posizionamento dell'Italia nel confronto europeo, con un focus su piattaforme digitali e competenze digitali nella pubblica amministrazione. Il testo include infine casi studio, approfondimenti tematici e contributi di diversi stakeholder, anche privati, che rappresentano un punto di partenza per il dibattito interno ai lavori dell'Osservatorio.

Nel suo complesso, il documento si configura come base di avvio per un percorso di approfondimento e collaborazione che coinvolgerà soggetti pubblici e privati, con

l'obiettivo di sviluppare strumenti di analisi e orientamento a supporto di un'adozione consapevole, trasparente ed efficace dell'intelligenza artificiale nel mondo del lavoro.

## Cos'è il preboarding e perché è strategico

Quando inizia davvero il percorso di un nuovo collaboratore in azienda? Non il primo giorno in ufficio, ma dal momento in cui firma il contratto di lavoro.

Accogliere una nuova risorsa, infatti, significa costruire da subito una relazione di fiducia, comunicare i valori aziendali e trasmettere un senso di appartenenza. Oggi è possibile strutturare questa fase in modo semplice, digitale e coinvolgente.

Facciamo luce sul **preboarding**, quella fase tanto delicata quanto (ancora) trascurata che è decisiva per un inserimento efficace nell'ecosistema aziendale.

## Il valore del preboarding: perché inizia tutto prima del primo giorno

Arrivare al primo giorno di lavoro senza un'idea chiara su ciò che li aspetti è il disagio maggiore che accusano i neoassunti. E di quali informazioni potrebbero avere bisogno, in occasione di un nuovo inizio? La piantina dell'ufficio, informazioni sulla composizione del team, la possibilità di visionare documenti funzionali all'inserimento in azienda. Insomma, dettagli che aiutino il nuovo assunto a sentirsi guidato, informato e valorizzato.

Le statistiche parlano chiaro: quasi la metà dei neoassunti non riceve comunicazioni prima dell'ingresso in azienda e molti di loro valutano di lasciare il nuovo posto già dopo il primo giorno. Un preboarding efficace, invece, può aumentare in modo significativo la retention e migliorare l'esperienza complessiva del lavoratore.

## Onboarding digitale: i vantaggi per HR e dipendenti

Scegliere un software per la gestione di preboarding e onboarding significa automatizzare e centralizzare tutte le attività legate alla fase pre-assuntiva, come ad esempio:

- **Digitalizzare la burocrazia:** raccolta documenti, firme elettroniche e checklist online.
- **Personalizzare l'esperienza:** inviare messaggi di benvenuto, materiali informativi o video introduttivi su misura.
- **Monitorare l'avanzamento:** dashboard intuitive per controllare lo stato di ogni inserimento.

- **Garantire sicurezza e compliance:** processi conformi al GDPR e accessi controllati.
- **Coinvolgere fin da subito:** fornendo ai nuovi assunti strumenti, contatti e informazioni utili prima del loro primo giorno.

Curare il preboarding, quindi, porta benefici solo al neoassunto, ma all'intera organizzazione.

Per il team HR significa snellire i flussi, garantire coerenza tra selezione, assunzione e onboarding, nonché ridurre il rischio di errori manuali o ritardi. Per il nuovo collaboratore, invece, rappresenta la possibilità di sentirsi parte dell'azienda ancora prima di varcarne la soglia: può conoscere i colleghi, completare le pratiche, scoprire la cultura aziendale e iniziare il suo percorso con entusiasmo.

È un passo che migliora la employee experience, ma anche l'employer branding, trasmettendo l'immagine di un'organizzazione attenta, innovativa e orientata alle persone.

Le soluzioni HR di nuova generazione stanno portando il preboarding oltre la semplice gestione amministrativa. L'obiettivo è un futuro prossimo in cui si possa offrire un'esperienza a 360° che includa attività come formazione e-learning, agenda del primo giorno, configurazione della postazione di lavoro e assegnazione di un referente dedicato.

Il preboarding non è più solo una "fase di passaggio", ma il primo atto di engagement tra l'azienda e il suo nuovo talento. Perché il vero benvenuto si dà nel momento in cui si decide di lavorare insieme.

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)

