

☑ DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO
NR. 09 DEL 02 MARZO 2026

lavoro **facile**.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

INDICE

ADEMPIMENTI	3
SCADENZARIO	5
MARZO 2026	5
APRILE 2026	10
NEWS IN MATERIA DI LAVORO	15
<i>Decreto Coesione: aggiornati i codici ATECO dei settori strategici</i>	15
<i>Anche dal Senato ok al Milleproroghe 2026</i>	15
<i>Vietato raccogliere dati strettamente personali dei lavoratori</i>	15
<i>Rapporto parità uomo donna entro il 30 aprile</i>	16
<i>Sicurezza: sotto osservazione le imprese in subappalto</i>	17
<i>Accertamento disabilità: estesa la sperimentazione</i>	18
<i>La body cam della Polizia locale deve rispettare la privacy</i>	19
<i>No al riconoscimento facciale dei futuri insegnanti</i>	20
<i>Online il modello IRAP 2026</i>	20
<i>Pubblicato il 770/2026</i>	21
<i>Approvato il modello 730/2026</i>	21
<i>Contributi di lavoro domestico: prosegue la dematerializzazione dei pagamenti</i>	21
<i>Nasce il nuovo comune di Castegnero Nanto</i>	22
<i>Under 36: informativa ai destinatari del bonus</i>	23
<i>Nuova modifica per le istruzioni della CU 2026</i>	24
<i>Rettificati alcuni trattamenti 2026 di invalidità civile</i>	24
<i>Integrazione al minimo per gli assegni di invalidità contributivi</i>	25
<i>INPS: novità previdenziali 2026</i>	25
<i>Metalmeccanici: welfare contrattuale non destinabile a Metasalute</i>	26
APPROFONDIMENTI	27
<i>Aumenti retributivi detassati anche se la tranche ha avuto decorrenza prima del 2026</i>	27
<i>Ok della Camera al Milleproroghe 2026</i>	30
<i>Più flessibile l'estensione del regime impatriati</i>	33
<i>F24/770, disponibili le faq del Fisco</i>	35
<i>Dal talento al valore: l'HR nell'ecosistema digitale, come evolve il capitale umano nel mercato del lavoro 2026.</i>	37
QUESITI IN MATERIA DI LAVORO	39
<i>Certificazione unica</i>	39
<i>CU2026 ulteriore detrazione</i>	39

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	0,250	0,811564	1,00811564
Mar-25	121,4	0,998336	0,748752	0,375	1,123752	1,01123752
Apr-25	121,3	0,915141	0,686356	0,500	1,186356	1,01186356

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

SCADENZARIO

MARZO 2026

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

3 martedì

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

13 venerdì

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

15 domenica (slitta a lunedì 16)

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

16 lunedì

Certificazione unica (CU)	Generalità dei sostituti di imposta	Invio e Consegna della certificazione unica (CU) dei redditi di lavoro dipendente e assimilati corrisposti nel 2025	Agenzia delle entrate in via telematica Lavoratori e collaboratori tramite mod. di Certificazione unica CU/2026	D.Lgs. 175/2014
Versamento imposte e contributi	Generalità dei contribuenti	Versamento unificato relativo a: - ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati; - contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'INPS dai datori di	Titolari di partita IVA con F24 telematico tramite: - modalità diretta (servizio Entratel o Fisconline – con remote banking)	D.Lgs 9.7.1997, n. 241, artt. 17, 18, 19, 23, 24 e 25, D.Lgs. 56/1998 INPS circ. 79/1998 e 259/1998 D. dir. 14.11.2001 – art. 37 L. 248/2006 - Ag. entrate provv. 23 ottobre 2007)

		lavoro, compreso i conguagli per il TFR dovuto al Fondo tesoreria del mese precedente; - contributi dovuti dai committenti alla gestione separata INPS per collaborazioni; - contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo; - contributi dovuti all'INPS da datori di lavoro agricoli in relazione al 3° trimestre 2025; - addizionale regionale IRPEF per le cessazioni del mese precedente; - liquidazione periodica IVA.	- tramite intermediari abilitati Entratel Per i non titolari di partita IVA con F24 cartaceo tramite: - Istituto di credito convenzionato a mezzo delega irrevocabile oppure - Uffici postali abilitati - concessionario della riscossione mediante modello F24. Il versamento può essere eseguito anche con modelli separati.	
Contributi INPGI	Aziende editrici, quotidiani, imprese radiotelevisive	Versamento dei contributi mensili dovuti dai giornalisti con contratto di collaborazione	INPGI gestione separata con modello F24 Accise	INPGI Delib. 17/2008 circ. 5/2009

20 venerdì

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

		instaurazioni avvenute nel mese precedente		
Piattaforme digitali	Generalità committenti	Comunicazione dei rapporti autonomi instaurati, con l'intermediazione di piattaforma digitale nel mese precedente	In via telematica tramite il sito servizi.lavoro.gov.it , con il mod. UNI-piattaforme	Art. 9 bis L. 608/1996 Decreto 23.2.2022

23 lunedì

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

25 mercoledì

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

30 lunedì

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

31 martedì

Contributo FIRR	Imprese industriali, commerciali e artigiane preponenti	Versamento dei contributi per alimentare il fondo dell'indennità di fine rapporto di agenti e rappresentanti, relativi al 2025	FIRR Tramite sistema di pagamento PagoPa oppure con addebito su c/c bancario	Accordi contrattuali del 12.6.2002 e 20.3.2002
-----------------	---	--	---	--

31 martedì

Denuncia contributiva	Datori di lavoro e consulenti intermediari	Presentazione del flusso dei dati relativi alla retribuzione e alla contribuzione del mese precedente	INPS a mezzo del Flusso Uniemens individuale in via telematica	INPS mess. 11903 del 25.5.2009
TFR	Aziende che, al 31.12.2025, hanno raggiunto il limite dei 50 addetti	Obbligo di presentare la dichiarazione sull'avvenuto superamento dei 50 addetti	INPS tramite mod. SC34_TFR_Tesoreri a	INPS circ. 70/2007 INPS circ. 237/2016
Libro unico lavoro	Datori di lavoro, committenti e soggetti intermediari tenutari	Obbligo di stampare il Libro unico del lavoro o, nel caso di soggetti gestori, di consegnare copia al soggetto obbligato alla tenuta, in relazione al periodo di paga precedente	Mediante stampa meccanografica su fogli mobili vidimati e numerati su ogni pagina oppure a su stampa laser previa autorizzazione Inail e numerazione progressiva automatica	Art. 39 L. 133/2008-12-30 DM 9.7.2008 Art. 40 L. 214/2011 Min. lavoro circ. 20/2008 INAIL nota 9.12.2008
Lavori usuranti	Datori di lavoro che svolgono lavori usuranti	Comunicazione annuale del periodo o dei periodi nei quali ogni dipendente ha svolto nel 2025 le lavorazioni rientranti nel concetto di lavori usuranti (art. 1, comma 1, lettere da a) a d), del D.Lgs. 67/2011), nonché, in caso di svolgimento di lavoro notturno per ogni dipendente, del numero dei giorni di lavoro rientranti in tale tipologia	Tramite sito clic lavoro.gov.it con mod. LAV-US in via telematica	art. 2 comma 5 D.Lgs. 67/2011 DM 20.9.2011 Min. lavoro nota 31.3.2016
Disoccupazione	Titolari di indennità DIS COLL	Obbligo di presentare una dichiarazione circa i redditi da lavoro autonomo/impresa percepiti nel 2025, in caso di esonero dalla dichiarazione dei redditi	INPS Tramite mod. Naspi.com	Inps circolare 83/2015

31 martedì

Naspi	Titolari di indennità Naspi	Obbligo di presentare una dichiarazione sui redditi da lavoro autonomo/impresa percepiti nel 2025, in caso di esonero dalla dichiarazione dei redditi	INPS Tramite mod. Naspi.com	Inps circolare 94/2015
Disoccupazione agricola	Operai agricoli, coloni, partecipanti familiari	Presentazione della domanda di indennità di disoccupazione agricola riferita al 2025	INPS in via telematica o tramite patronato o contact center INPS	INPS comunicato dell'11.3.2019
Cassa integrazione	Generalità datori di lavoro	Termine per presentare le domande di CIGO per eventi oggettivamente non evitabili verificatisi nel mese precedente	INPS in via telematica	Art. 15 D.Lgs. 148/2015 D.Lgs. 185/2016
Cassa integrazione	Generalità datori di lavoro	Invio dei dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale in caso di pagamento diretto da parte dell'INPS, in relazione ai periodi integrati nel mese di gennaio 2026	INPS In via telematica	Art. 7 D.Lgs. 148/2015 Min. lavoro circ. 1/2022 INPS circ. 18/2022
Part time	Lavoratori part time	Richiesta di versamenti di contributi volontari integrativi per l'anno 2024 ad integrazione di periodi part time	INPS	INPS circ. 29/2006
Ape sociale	Lavoratori disoccupati, invalidi, che assistono portatori di handicap e addetti a lavori gravosi	Presentazione della domanda di Ape sociale in caso di maturazione dei requisiti nel 2026	INPS solo in via telematica o tramite Patronato	L. 232/2016. Art.1 L. 178/2020. INPS circ. 100/2017 INPS circ. 62/2022

31 martedì

Precoci	Lavoratori disoccupati, invalidi, che assistono portatori di handicap e addetti a lavori gravosi o addetti ai lavori usuranti, considerati precoci	Domanda di riconoscimento della pensione anticipata con requisiti ridotti per il 2026, allegando tra l'altro attestazione del datore di lavoro relativa ai lavori gravosi	INPS solo in via telematica o tramite Patronato	Art. 1 L. 232/2016 Art. 29 L. 2023/2024 DPCM 87/2017 INPS circ. 99/2017 e 33/2018
---------	--	---	---	--

APRILE 2026

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

3 venerdì

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

10 venerdì

Contributi dirigenti terziario	Aziende commercio, trasporto e spedizione	Versamento dei contributi a favore dei Fondi di previdenza integrativa e assistenziale per i dirigenti in relazione al trimestre precedente	FPDAC (Fondo M. Negri) a mezzo mod FN-001 tramite Bnl FASDAC (Fondo M. Besusso) a mezzo mod C/01 tramite Bnl PREVIR a mezzo mod FN-001 tramite Bnl	CCNL 2.7.2016
Contributi colf	Datori di lavoro domestico	Versamento dei contributi dovuti per i lavoratori domestici in relazione al trimestre precedente	INPS in via telematica o tramite contact center oppure a mezzo intermediari	Art. 8 DPR 1204/1971 Inps circ. 9/2026

16 giovedì

Prepensionamento	Datori di lavoro con più di 15 dipendenti	Versamento della provvista mensile del trattamento di prepensionamento dei lavoratori a cui manchino non più di 7 anni per andare in pensione	INPS	Art. 4 L. 92/2012 - INPS circ. 119/2013 - INPS mess. 2873/2020
Versamento imposte e contributi	Generalità dei contribuenti	Versamento unificato relativo a: - ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati trattenute dai sostituti di imposta nel mese precedente; - contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'INPS dai datori di lavoro per il periodo di paga scaduto il mese precedente; - contributi dovuti dai committenti alla gestione separata INPS per collaborazioni coordinate, a progetto e associazione in partecipazione pagate nel mese precedente; - contributo mensile pescatori;- contributi sui compensi pagati nel mese di marzo 2026, eccedenti la franchigia di 5000 euro annui, ai lavoratori autonomi occasionali - contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo alla Gestione ex Enpals; - addizionale regionale IRPEF per le cessazioni del mese precedente; - liquidazione periodica IVA.	<p>Titolari di partita IVA con F24 telematico tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"> - modalità diretta (servizio Entratel o Fisconline - con remote banking) - tramite intermediari abilitati Entratel <p>Per i non titolari di partita IVA con F24 cartaceo tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Istituto di credito convenzionato a mezzo delega irrevocabile oppure - Uffici postali abilitati - concessionario della riscossione mediante modello F24. <p>Il versamento può essere eseguito anche con modelli separati.</p>	D.Lgs 9.7.1997, n. 241, artt. 17, 18, 19, 23, 24 e 25, D.Lgs. 56/1998 INPS circ. 79/1998 e 259/1998 D. dir. 14.11.2001 - art. 37 L. 248/2006 - Ag. entrate provv. 23 ottobre 2007)
Contributi INPGI	Aziende editrici, quotidiani, imprese radiotelevisive o aziende di altri settori con giornalisti alle dipendenze	Versamento dei contributi mensili dovuti dai giornalisti con contratto di collaborazione	INPGI con modello F24 Accise	INPGI Delib. 17/2008 circ. 2/2026

20 lunedì

Contributi Previdai	Imprese industriali	Versamento dei contributi dovuti sulle retribuzione corrisposta ai dirigenti iscritti al Previdai, nel trimestre precedente	Previdai mediante c/c bancario e denuncia in via telematica	Accordo collettivo 24.11.2004 Accordo collettivo 25.11.2009 – Circ. Previdai circ. 32/2010 Previdai news 1.4.2020
Comunicazioni obbligatorie marittimi	Armatori e società di armamento	Obbligo di comunicare l'assunzione e la cessazione del mese precedente dei marittimi imbarcati o sbarcati.	Servizio di collocamento in via telematica a mezzo modello Unimare	DM 31.3.2008 Art. 40 L. 133/2008 Min. lavoro nota 28.7.2008
Comunicazioni obbligatorie somministrati	Agenzie di somministrazione	Comunicazione di tutti i rapporti instaurati, prorogati, trasformati e cessati nel mese precedente con lavoratori somministrati, compreso l'attivazione o la proroga del lavoro agile	In via telematica al Centro per l'impiego competente a mezzo modello UnificatoSomm	art. 4-bis, comma 7, D.Lgs. 21.4.2000, n. 181 - DI 30.10.2007 – Min. lavoro nota 21.12.2007
Comunicazioni obbligatorie P.A.	Amministrazioni pubbliche	Consegna di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero consegna della copia del contratto individuale di lavoro per le instaurazioni avvenute nel mese precedente, compreso l'attivazione o la proroga del lavoro agile	Al lavoratore	art. 5 L. 4.11.2010, n. 183
Piattaforme digitali	Generalità committenti	Comunicazione dei rapporti autonomi instaurati, con l'intermediazione di piattaforma digitale nel mese precedente	In via telematica tramite il sito servizi.lavoro.gov.it , con il mod. UNI-piattaforme	Art. 9 bis L. 608/1996 Decreto 23.2.2022

23 giovedì

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

25 sabato (slitta a lunedì 27 aprile)

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

30 giovedì

Denuncia contributiva	Datori di lavoro e consulenti intermediari	Presentazione del flusso dei dati relativi alla retribuzione e alla contribuzione del mese precedente	INPS a mezzo del Flusso Uniemens individuale in via telematica	INPS mess. 11903 del 25.5.2009
Libro unico lavoro	Datori di lavoro, committenti e soggetti intermediari tenutari	Obbligo di stampa del Libro unico del lavoro o, nel caso di soggetti gestori, di consegna di copia al soggetto obbligato alla tenuta, in relazione al periodo di paga precedente.	mediante stampa meccanografica su fogli mobili vidimati e numerati su ogni pagina oppure a su stampa laser previa autorizzazione Inail e numerazione	Art. 39 L. 133/2008-12-30 DM 9.7.2008 - Min. lavoro circ. 20/2008 - INAIL nota 9.12.2008 art. 40 Legge 214/2011
Contratto agenzia	Imprese preponenti	Invio del conto provvigioni e liquidazione agli agenti e rappresentanti delle provvigioni del trimestre precedente	agli agenti e rappresentanti mediante dichiarazione da parte del preponente	Accordi economici collettivi

30 giovedì

Cassa integrazione	Generalità datori di lavoro	Termine per presentare le domande di CIGO per eventi oggettivamente non evitabili verificatisi nel mese precedente.	INPS in via telematica	Art. 15 D.Lgs. 148/2015 D.Lgs. 185/2016
Cassa integrazione	Generalità datori di lavoro	Invio dei dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale in caso di pagamento diretto da parte dell'INPS, in relazione ai periodi integrati nel mese di febbraio 2026	INPS In via telematica	Art. 7 D.Lgs. 148/2015 Min. lavoro circ. 1/2022 INPS circ. 18/2022
Parità di genere	Generalità datori	Domanda di esonero contributivo per i datori di lavoro in possesso entro il 31.12.2025 della certificazione sulla parità di genere	INPS in via telematica tramite modulo <i>on-line</i> "PAR_GEN"	Art. 46 bis D.Lgs. 198/2006 Art. 5 L. 162/2021 D.M. 29.4.2022 INPS mess. 3804/2025
Dichiarazione Precompilata	Contribuenti con redditi di lavoro dipendente e autonomo	Messa a disposizione da parte dell'Agenzia delle entrate della dichiarazione dei redditi 2025	Mediante dichiarazione precompilata sul sito web dell'Agenzia entrate	Art. 19 D.Lgs. 1/2024
Certificazione unica (CU)	Generalità dei sostituti di imposta	Invio e Consegna della certificazione unica (CU) dei redditi di lavoro autonomo e diversi corrisposti nel 2025	Agenzia delle entrate in via telematica Lavoratori autonomi tramite mod. CU/2026	D.Lgs. 175/2014 Art. 4 c. 6 quinquies Dpr 322/1998 Agenzia entrate provv. 15.1.2026

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

Decreto Coesione: aggiornati i codici ATECO dei settori strategici

L'INPS, con il messaggio n. 685 del 26 febbraio 2026, ha fornito nuove precisazioni sulle attività che possono essere destinatarie dell'aiuto economico previsto dal decreto Coesione.

Si ricorda che la norma prevede un aiuto economico per i soggetti che non hanno compiuto 35 anni e che hanno avviato sul territorio nazionale, tra il 1° luglio 2024 e il 31 dicembre 2025, un'attività di impresa o libero-professionale in settori considerati strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica.

L'elenco delle attività interessate, individuate dai corrispondenti codici ATECO 2025, è stato integrato con l'inserimento del codice ATECO 2025 72.20.01 "Ricerca e sviluppo sperimentale nel campo dell'archeologia".

Anche dal Senato ok al Milleproroghe 2026

Il Senato, nella seduta del 25 febbraio 2026, ha rinnovato la fiducia al Governo approvando definitivamente, nel testo trasmesso dalla Camera, il ddl di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 dicembre 2025, n. 200 (cd. decreto milleproroghe) recante disposizioni urgenti in materia di termini normativi, che adesso attende solo la pubblicazione sulla G.U.

Per le novità d'interesse per il mondo del lavoro si veda [l'approfondimento](#).

Vietato raccogliere dati strettamente personali dei lavoratori

Il Garante privacy, con il comunicato stampa del 24 febbraio 2026, ha reso noto che è vietato schedare i lavoratori e raccogliere informazioni sulle loro patologie, attività sindacali, vita personale e dei familiari.

In particolare, il Garante privacy ha adottato un provvedimento d'urgenza e con effetto immediato nei confronti della sede locale di un'importante azienda logistica multinazionale che ha raccolto informazioni su oltre 1800 lavoratori in modo sistematico, per tutta la durata del rapporto di lavoro e le ha conservate per 10 anni dalla cessazione,

attraverso una piattaforma collegata con il sistema di rilevazione delle presenze, accessibile da numerosi manager.

Nel dettaglio, le informazioni, annotate sulla piattaforma a seguito di colloqui con i lavoratori subito dopo il loro rientro da un periodo di assenza, fanno riferimento a specifiche patologie sofferte (sindrome di Chron, ernia del disco, portatore di pacemaker), alla adesione agli scioperi e alla partecipazione alle attività sindacali (anche con riferimento a utilizzi ritenuti impropri delle assenze), nonché a dati personali di tipo familiare e privato (padre malato terminale, sorella con tumore al cervello, separazioni coniugali).

Tutto ciò in violazione della normativa che vieta al datore di lavoro di trattare dati non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del dipendente.

Alla stessa azienda è stato anche vietato di interrompere il trattamento dei dati raccolti attraverso quattro telecamere posizionate in prossimità di bagni e aree ristoro riservati ai lavoratori.

Rapporto parità uomo donna entro il 30 aprile

Il Ministero del lavoro ricorda che entro il 30 aprile 2026 deve essere inviato il Rapporto sulle pari opportunità uomo donna relativo al personale impiegato nel biennio 2024/2025.

A tal fine, dal 1° marzo 2026 sul portale del Ministero del lavoro "Servizi Lavoro" sarà disponibile per la compilazione il modello telematico che deve essere utilizzato per la presentazione del Rapporto 2026.

Si ricorda che la compilazione è obbligatoria per le aziende, pubbliche e private, che occupano più di 50 dipendenti; mentre resta su base volontaria per quelle con un numero inferiore di dipendenti.

La redazione del Rapporto deve concludersi entro e non oltre il 30 aprile 2026 secondo le modalità generali di compilazione previste dal decreto interministeriale del 3 giugno 2024.

L'applicativo del Ministero permetterà di utilizzare i dati già inseriti nella rilevazione riferita al precedente biennio e nel caso procedere al loro aggiornamento. A supporto degli utenti è stata creata un'apposita sezione dell'URP Online del Ministero.

Si ricorda che la mancata trasmissione del Rapporto da parte delle aziende obbligate (anche dopo l'invito alla regolarizzazione da parte dell'Ispettorato del lavoro competente per territorio) comporta l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 11 del D.P.R. 19 marzo 1955, n. 520 (sanzione amministrativa da 515 a 2.580 euro).

Inoltre, se l'inottemperanza si protrae per oltre 12 mesi è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda (art. 46, comma 4, D. lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

L'Ispettorato nazionale del lavoro verifica la veridicità dei rapporti e in caso di rapporto mendace o incompleto è prevista l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 1000 a 5000 euro (art. 46, comma 4-bis, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198).

Fino alla scadenza del termine di presentazione del rapporto, le aziende che intendono partecipare a procedure pubbliche per le quali sia richiesta la presentazione del rapporto biennale potranno produrre copia di quello già presentato con riferimento al precedente biennio (2022/2023), integrando la documentazione con il rapporto per il biennio 2024/2025 entro il termine del 30 aprile 2026.

Il Ministero informa inoltre le aziende che hanno ancora in corso il caricamento dei dati relativi al biennio 2022/2023 che il termine ultimo per provvedere è il 15 marzo 2026.

Sicurezza: sotto osservazione le imprese in subappalto

L'INL, con la circolare n. 1 del 23 febbraio 2026, ha fornito alcune indicazioni operative a seguito delle novità introdotte in materia di sicurezza dal DL 159/2025, tra le quali che i controlli degli organi ispettivi dovranno prioritariamente avvenire nei confronti dei datori di lavoro che svolgono la propria attività in regime di subappalto, sia pubblico che privato.

A tal riguardo, la circolare precisa che ciascun Ispettorato dovrà avvalersi di tutte le informazioni a disposizione, ivi comprese le informazioni disponibili sulla base delle notifiche preliminari, nonché delle informazioni che saranno rese disponibili dalla banca dati degli appalti in agricoltura e dalla banca dati degli appalti della logistica.

Riguardo al badge di cantiere, l'INL ricorda che lo stesso sarà obbligatorio anche per le imprese che operano negli ulteriori ambiti di attività a rischio più elevato, da individuarsi con decreto ministeriale, per le quali si prevede anche l'estensione della patente a crediti. Inoltre, la circolare ricorda che è prevista a carico dei datori di lavoro e dirigenti la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore nelle ipotesi in cui non abbiamo munito il personale occupato della tessera di riconoscimento e che la

stessa trova applicazione anche con riferimento agli ulteriori ambiti da individuarsi con il citato decreto del Ministro del lavoro.

In merito alla decurtazione di 5 crediti della patente per ciascun lavoratore "in nero", indipendentemente dal numero di giornate di impiego irregolare, l'INL precisa che trova applicazione unicamente agli illeciti commessi a far data dal 1° gennaio 2026. Invece, per le violazioni commesse prima continuano a trovare applicazione le decurtazioni disciplinate dalla previgente disciplina (n. 21, nonché nn. 22 e 23 dell'Allegato I-bis al D.Lgs. n. 81/2008).

Indicazioni vengono fornite anche sui dispositivi di protezione individuali. Più precisamente, in merito all'obbligo del datore di lavoro di mantenere in efficienza i DPI e di assicurare le condizioni d'igiene mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie, anche secondo le eventuali indicazioni fornite dal fabbricante, la circolare ricorda che tale obbligo si applica anche per specifici indumenti di lavoro che assumono la caratteristica di DPI, previa loro individuazione attraverso la valutazione dei rischi.

Quindi, gli organi ispettivi devono verificare che il datore di lavoro, nell'ambito del DVR, abbia identificato quali siano gli indumenti di lavoro che assumono la caratteristica di DPI.

Accertamento disabilità: estesa la sperimentazione

L'INPS, con il messaggio n. 635 del 23 febbraio 2026, facendo seguito al DL n. 19/2026, ha reso noto che dal 1° marzo 2026, la fase sperimentale durante la quale alcune sedi INPS sono tenute ad accertare la condizione di disabilità, anche connessa ai disturbi dello spettro autistico, al diabete di tipo 2 e alla sclerosi multipla (come previsto dal DL n. 62/2024), viene estesa ad altre 49 province.

Come si ricorderà, il DL 62/2024 ha riformato i criteri e le modalità di accertamento della condizione di disabilità, affidandola in via esclusiva su tutto il territorio nazionale all'INPS a partire dal 1° gennaio 2027.

Dal 1° gennaio 2025 è stata avviata una fase sperimentale nelle province di Catanzaro, Frosinone, Salerno, Brescia, Firenze, Forlì-Cesena, Perugia, Sassari e Trieste, successivamente estesa, dal 30 settembre 2025, alle province di Alessandria, Lecce, Genova, Isernia, Macerata, Matera, Palermo, Teramo, Vicenza, Provincia autonoma di Trento e Aosta. La fase di sperimentazione durerà sino al 31 dicembre 2026.

Un'altra fase della riforma della disabilità prevede che, a decorrere dal 20 febbraio 2026, le Unità di Valutazione di Base possano essere presiedute anche da medici specializzati in medicina del lavoro o in altre specializzazioni equipollenti o affini.

Se non è disponibile un medico con le suddette specializzazioni, l'INPS nomina, come presidente, un medico che abbia svolto attività per almeno un anno in organi di accertamento in materia assistenziale o previdenziale.

Sempre a decorrere dal 20 febbraio 2026, per la valutazione dei minori è previsto che almeno uno dei medici della Commissione sia in possesso di una specializzazione in pediatria, in neuropsichiatria infantile o di specializzazioni equipollenti o affini, o di una specializzazione nella patologia che connota la condizione di salute della persona. Tale medico può partecipare alle Unità di Valutazione di Base anche attraverso partecipazione a distanza mediante video-collegamento.

Si vedano anche i Messaggi nn. 637/2026 e 639/2026 sullo stesso argomento.

La body cam della Polizia locale deve rispettare la privacy

Il Garante privacy, con la Newsletter n. 543 del 20 febbraio 2026, ha reso parere negativo alla valutazione di impatto sulla protezione dei dati personali presentata dal comune di Pescara relativa alle body cam da fornire agli agenti di polizia locale nell'ambito delle attività ausiliarie di pubblica sicurezza e di polizia giudiziaria.

Secondo l'Autorità sono numerose le criticità riscontrate nel sistema nonostante le indicazioni fornite dalla stessa nel corso di più interlocuzioni.

Per quanto riguarda la sicurezza delle soluzioni tecnologiche scelte, il Garante ha accertato che le modifiche inserite nell'ultima valutazione di impatto non forniscono risposta alle richieste di approfondimento tecnico formulate dall'Ufficio.

In particolare, posto che il sistema informatico per la gestione dei dati elaborati dalle body cam è fornito da un'azienda statunitense, il comune non ha chiarito se tale scelta abbia tenuto conto di altre soluzioni presenti nel mercato e degli aspetti di protezione dei dati connessi a un trattamento ad elevato rischio come quello effettuato attraverso le body cam.

Il Garante inoltre ha riscontrato l'assenza di misure di sicurezza in grado di escludere che il fornitore del servizio possa accedere in chiaro ai dati trattati dal Comune. Accesso che comporterebbe un trasferimento dei dati verso paesi terzi, in violazione della Direttiva Ue 2016/680 e della normativa privacy.

Il trasferimento di dati personali per scopi di law enforcement, competenza non attribuibile alla società statunitense, è infatti regolato da norme specifiche che impongono rigorose garanzie per trasferimenti transfrontalieri, inclusi accordi vincolanti e un livello adeguato di protezione dei dati nel paese terzo.

Tra le altre criticità anche la presenza di una sim all'interno della body cam su cui non sono stati forniti chiarimenti.

No al riconoscimento facciale dei futuri insegnanti

Il Garante privacy, con la Newsletter n. 543 del 20 febbraio 2026, ha reso noto che è vietato utilizzare il riconoscimento facciale per i partecipanti ai corsi on line di abilitazione all'insegnamento da parte dell'istituto universitario.

In particolare, un ateneo (eCampus per la precisione), utilizzava un sistema di riconoscimento facciale per verificare l'identità e la presenza dei partecipanti alle lezioni. Dalle verifiche l'Autorità ha rilevato la mancanza di una base giuridica idonea a giustificare l'uso di sistemi biometrici, per i quali sono previste garanzie rafforzate dalla disciplina di protezione dei dati, vista anche la disponibilità di strumenti alternativi e meno invasivi per la verifica della presenza ai corsi. È emerso, inoltre, che l'Ateneo non aveva svolto una valutazione di impatto sulla protezione dei dati prima dell'attivazione del sistema di riconoscimento facciale.

Le violazioni hanno interessato un numero molto elevato di partecipanti, oltre 450 corsisti per ogni lezione.

Nel corso dell'istruttoria, il sistema ha continuato ad essere utilizzato solo parzialmente con alcuni correttivi, comunque non ritenuti sufficienti a superare le criticità rilevate, fino alla sua disattivazione definitiva.

Quindi, il Garante privacy, tenuto conto della collaborazione prestata dall'Università e dell'interruzione volontaria del trattamento, ha sanzionato per 50mila euro l'Università eCampus per aver trattato in modo illecito i dati biometrici.

Online il modello IRAP 2026

L'Agenzia delle entrate, con il provvedimento n. 71997 del 27 febbraio 2026, ha approvato il modello di dichiarazione "Irap 2026", da presentare nell'anno 2026 ai fini dell'imposta regionale sulle attività produttive, con le relative istruzioni per la compilazione.

Il modello è composto dal frontespizio e dai quadri IP, IC, IE, IK, IR e IS.

Pubblicato il 770/2026

L'Agenzia delle entrate, con il provvedimento n. 72221 del 27 febbraio 2026, ha approvato il modello 770/2026 per l'anno d'imposta 2025, con le relative istruzioni per la compilazione, da utilizzare per comunicare i dati relativi alle ritenute operate nell'anno 2025 e i relativi versamenti, nonché le ritenute operate su dividendi, proventi da partecipazione, redditi di capitale od operazioni di natura finanziaria e i versamenti effettuati dai sostituti d'imposta.

Il modello 770/2026 deve essere utilizzato anche per l'indicazione delle compensazioni effettuate, nonché per l'indicazione dei crediti d'imposta utilizzati e dei dati relativi alle somme liquidate a seguito di procedure di pignoramento presso terzi.

La principale novità per i datori di lavoro è l'introduzione, nel quadro SX, del nuovo rigo SX50 riservato ai sostituti d'imposta che hanno riconosciuto nel corso del 2025 l'erogazione della somma che non concorre alla formazione del reddito di cui all'articolo 1, comma 4, della legge n. 207 del 2024.

Approvato il modello 730/2026

L'Agenzia delle entrate, con il provvedimento prot. n. 71552 del 27 febbraio 2026, ha approvato il modello 730/2026, relativo alla dichiarazione semplificata agli effetti delle imposte sul reddito delle persone fisiche, che i contribuenti che si avvalgono dell'assistenza fiscale devono presentare nell'anno 2026, per i redditi prodotti nell'anno 2025.

Con lo stesso provvedimento, sono state pubblicate anche le istruzioni per la compilazione, nonché i seguenti allegati: Allegato 1 – Bolla di consegna; Allegato 2 – Busta; Allegato 3 – Disposizioni in materia di protezione dei dati personali.

Contributi di lavoro domestico: prosegue la dematerializzazione dei pagamenti

L'INPS ha pubblicato un comunicato stampa datato 25 febbraio 2026, con cui ha confermato che completerà il processo di dematerializzazione dei contributi per colf, badanti e baby-sitter.

Da gennaio 2026, l'INPS non invia più i bollettini cartacei per i datori di lavoro domestico con meno di 76 anni che in passato avevano richiesto la spedizione postale. Solo per

l'anno in corso, i datori di lavoro di età pari o superiore a 76 anni continueranno a ricevere la lettera annuale, come misura di accompagnamento nella fase di transizione al servizio online.

Il punto di accesso principale al servizio di pagamento dei contributi colf e badanti è il sito istituzionale www.inps.it, nella sezione "Portale dei Pagamenti - Lavoratori Domestici". Attraverso il servizio online, il datore di lavoro può generare e stampare l'avviso pagoPA, effettuare il pagamento direttamente online con carta di credito o debito, conto corrente o altri strumenti previsti dal circuito pagoPA, nonché consultare e ristampare le ricevute dei versamenti già effettuati.

È inoltre garantita la possibilità di pagare anche presso banche, uffici postali e altri prestatori di servizi di pagamento aderenti a pagoPA, utilizzando il codice avviso o il QR code presente sull'avviso stesso.

Rimane poi possibile effettuare il versamento tramite home banking, anche attraverso il circuito CBILL, per le banche che lo prevedono.

I contributi possono essere pagati anche tramite l'App INPS Mobile e l'App IO, direttamente da smartphone.

Per i professionisti e gli intermediari abilitati è sempre disponibile una funzionalità dedicata per l'emissione massiva degli avvisi pagoPA, pensata per la gestione di più rapporti di lavoro domestico.

È in corso un'attività di contatto telefonico rivolta agli utenti interessati, con finalità esclusivamente informative e di supporto nell'utilizzo dei servizi online.

Nasce il nuovo comune di Castegnero Nanto

L'Agenzia delle entrate, con la risoluzione n. 10 del 26 febbraio 2026, ha reso noto che è stata disposta l'istituzione, nella Provincia di Vicenza, del nuovo Comune denominato "Castegnero Nanto" mediante fusione dei Comuni di Castegnero e Nanto, con efficacia dal 21 febbraio 2026.

Il codice amministrativo nazionale del Comune di Castegnero Nanto è M439.

Under 36: informativa ai destinatari del bonus

L'INPS, con un comunicato del 25 febbraio 2026, ha reso noto che nei prossimi giorni, invierà alle aziende già beneficiarie dell'esonero contributivo giovani under 36 anni una comunicazione con la quale vengono invitate a fornire una specifica informazione (ad es. con e-mail o altra modalità ritenuta più opportuna) ai dipendenti, per i quali si è fruito dell'esonero e che risultino ancora in forza presso le aziende, dell'avvenuto finanziamento con i Fondi europei (FSE - REACT EU) relativi al Programma Operativo nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani" (PON IOG).

Come si ricorderà, l'esonero Giovani Under 36 per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022, disciplinato dall'articolo 1, commi 10-15 della legge n. 178/2020 (legge di bilancio 2021), è stato cofinanziato, oltre che da Programma Operativo Nazionale "Sistemi di Politiche Attive", (PON SPAO), anche dal Programma Operativo nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani" (PON IOG) con risorse FSE - REACT EU. La legge di Bilancio 2021 aveva previsto, infatti, il concorso al finanziamento di tali misure per mezzo delle risorse del Programma "Next Generation EU".

La Commissione europea ha rilevato la necessità, in ipotesi di co-finanziamento, di un'adeguata informazione rivolta ai destinatari finali del beneficio in merito all'utilizzo dei finanziamenti dell'UE.

Conseguentemente l'INPS ha avviato nel mese di aprile 2025 un'attività di comunicazione alle aziende e, per il loro tramite, ai lavoratori (indicati quali destinatari finali del beneficio da parte della Commissione) che sono stati assunti/trasformati a tempo indeterminato negli anni 2021 e 2022 in relazione al finanziamento a carico del Programma Operativo Nazionale "Sistemi di Politiche Attive" (PON SPAO).

Il Ministero del Lavoro ha richiesto all'INPS di avviare un'analogha campagna informativa relativamente al finanziamento del citato esonero "Giovani Under 36" a carico del Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani" (PON IOG).

Nuova modifica per le istruzioni della CU 2026

L'Agenzia delle entrate ha pubblicato l'aggiornamento datato 24 febbraio 2026 delle istruzioni della certificazione unica 2026 e delle specifiche tecniche di trasmissione.

Per quanto riguarda le istruzioni, le modifiche si riferiscono alla nuova sezione dedicata alle informazioni sulla somma esente di cui all'art. 1, co. 4, della legge di bilancio 2025 (punti 718 e seguenti).

Più precisamente, viene specificato che se il sostituto d'imposta non ha recuperato in sede di operazioni di conguaglio la somma esente precedentemente erogata al percipiente, ma non più spettante per l'assenza dei requisiti previsti, deve compilare la sezione indicando il codice 2 nel punto 718 (non compilando il punto 724) e riportando la somma erogata e non recuperata nel punto 725. Inoltre, informa con apposita annotazione (Cod. ZZ) il contribuente della necessità di presentare la dichiarazione dei redditi per la restituzione della somma non dovuta, indicata al punto 725.

Rettificati alcuni trattamenti 2026 di invalidità civile

L'Inps ha rettificato alcuni trattamenti di invalidità civile spettanti dal 2026 compresa l'indennità di accompagnamento.

Col messaggio del 23 febbraio 2026 n. 628 sono stati rideterminati i seguenti trattamenti a suo tempo indicati dalla circolare 153/2025:

- l'indennità speciale per ciechi parziali e ciechi civili con pensione e indennità speciale che passa a 237,14 euro mensili;
- l'indennità di comunicazione per sordomuti con pensione e indennità di comunicazione e sordomuti con la sola indennità, che passa a 272,13 euro mensili;
- l'indennità di accompagnamento per invalidi civili totali con pensione e indennità di accompagnamento nonché invalidi civili con la sola indennità che passa a 551,53 euro mensili.

Sono misure che riducono anche se di poco i valori determinati dalla circolare 153/2025. Trattandosi di un errore da parte dell'Inps e di modesta entità, non dovrebbe esserci nessuna azione di recupero, tant'è che il messaggio non dispone nulla a riguardo.

Integrazione al minimo per gli assegni di invalidità contributivi

Spetta l'integrazione al trattamento minimo per l'assegno ordinario di invalidità liquidato interamente con il sistema di calcolo contributivo.

In applicazione della sentenza della Corte costituzionale n. 28/2025 l'Inps con la circolare del 25 febbraio 2026 n. 20 dà le indicazioni operative per applicare la novità che per la prima volta estende ad un trattamento interamente contributivo il trattamento minimo.

L'estensione è limitata all'assegno ordinario introdotto dalla legge 222/1984 liquidato ai contributi puri, a chi ha esercitato l'opzione per il sistema contributivo e a chi ha percepito l'assegno in questione calcolato col il sistema del computo in gestione separata.

Tuttavia, precisa la circolare, il superamento dei limiti reddituali che giustificano il diritto a tale integrazione, comporta l'esclusione dal diritto all'integrazione al trattamento minimo medesimo.

Dal punto di vista procedurale, l'integrazione al trattamento minimo dell'assegno ordinario di invalidità liquidato con il sistema contributivo, al ricorrere dei requisiti richiesti, è riconosciuta con decorrenza non anteriore al 1° agosto 2025 (primo giorno del mese successivo alla pubblicazione della sentenza n. 94/2025), in presenza della comunicazione dei redditi rilevanti, dichiarati in via presuntiva. Per chi è cioè titolare di un assegno di invalidità è necessario presentare una domanda di ricostituzione reddituale all'Inps perché la prestazione è legata a determinati limiti di reddito che vanno portati a conoscenza dell'istituto previdenziale, al fine di ottenere l'integrazione.

Infine, al compimento dell'età pensionabile e ai restanti requisiti per la pensione di vecchiaia nel sistema contributivo (67 anni più speranza di vita, 20 anni di contribuzione e rispetto dell'importo soglia, oppure 71 anni più speranza di vita e 5 anni di contribuzione) l'assegno di invalidità si trasforma in pensione di vecchiaia e, in caso di svolgimento di lavoro dipendente (che è ammissibile in caso di assegno di invalidità), occorre cessare il rapporto di lavoro. Tuttavia, la pensione di vecchiaia liquidata con il sistema contributivo dopo la trasformazione dell'assegno, non è integrabile al trattamento minimo.

INPS: novità previdenziali 2026

Ulteriore proroga dell'Ape sociale e dell'incentivo al posticipo della pensione anticipata per il 2026 più lo stop a opzione donna e quota 103, sono le principali novità previdenziali scaturite dall'ultima legge di bilancio.

L'Inps con la circolare del 24 febbraio 2026 n. 19 riepiloga le novità.

L'Ape sociale resta la principale forma di scivolo pensionistico temporaneo a favore di chi ha almeno 63 anni e 5 mesi ed è un ex disoccupato, o un caregiver, o un lavoratore con invalidità minima del 74% o, infine, un addetto ai lavori gravosi oltre ad essere in possesso di almeno 30 anni di contribuzione oppure, per gli addetti ai lavori gravosi, di 36 anni.

La domanda di riconoscimento delle condizioni di accesso all'APE sociale va trasmessa entro i consueti termini del 31 marzo 2026, 15 luglio 2026 e, comunque, non oltre il 30 novembre 2026. Un'altra conferma riguarda la possibilità del cumulo della Ape con i redditi da lavoro ma solo di tipo occasionale autonomo entro il limite di 5000 euro annui.

Passando alle abrogazioni di alcuni istituti di anticipo pensionistico, quali l'opzione donna e quota 103, la loro applicazione rimane però ancora possibile, per l'opzione donna, nei confronti di chi ha maturato i requisiti entro il 31 dicembre 2024 e per la quota 103, per coloro che hanno perfezionato i 61 anni e i 42 anni di contribuzione entro il 31 dicembre 2025.

La legge di bilancio ha abolito anche il comma 7 bis dell'art. 24 della legge 214/2011 in base al quale sarebbe stato possibile computare una o più prestazioni di rendita di forme pensionistiche di previdenza complementare per raggiungere l'importo soglia richiesto per l'accesso alla pensione anticipata o alla pensione di vecchiaia nel sistema contributivo. Conseguentemente risulta inapplicabile l'incremento a 25 anni della contribuzione minima dal 2025 per coloro che si fossero avvalsi della rendita del Fondo pensioni.

Risulta infine prorogato a tutto il 2026 l'incentivo al posticipo della pensione anticipata ordinaria a favore di coloro che maturano entro il 31 dicembre 2026 i requisiti di 42 anni e 10 mesi (gli uomini) e 41 anni e 10 mesi (le donne). Tale incentivo spetta anche a coloro che entro il 31 dicembre 2025 hanno perfezionato i requisiti per quota 103.

Metalmecanici: welfare contrattuale non destinabile a Metasalute

Il Fondo Metasalute ha sottolineato, tramite un avviso pubblicato sul proprio sito istituzionale, che a seguito delle modifiche introdotte dal nuovo Art. 17 – Welfare (Sez. Quarta, Titolo IV) del CCNL dell'Industria Metalmecanica e dell'Installazione di Impianti, la quota annua di welfare pari a 250 euro non potrà più essere destinata al Fondo stesso.

Pertanto, a partire dalle erogazioni relative al 2026, non sarà più possibile conferire al Fondo Metasalute l'importo previsto dal Flexible Benefit del CCNL dell'Industria Metalmecanica e dell'Installazione di Impianti.

APPROFONDIMENTI

Aumenti retributivi detassati anche se la tranche ha avuto decorrenza prima del 2026

L'Agenzia delle entrate ha pubblicato la circolare n. 2 del 24 febbraio 2026, con cui ha fornito rilevanti chiarimenti sulle misure introdotte dalla legge di bilancio 2026 in materia di detassazione degli incrementi retributivi previsti dai rinnovi contrattuali e di detassazione delle maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo, nei giorni di riposo settimanale o per i turni.

Nel presente articolo si analizzano i passaggi della circolare di particolare interesse operativo.

Detassazione incrementi retributivi dei rinnovi contrattuali

L'art. 1, co. 7, della L. 199/2025 ha previsto che gli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti nell'anno 2026, in attuazione di rinnovi contrattuali sottoscritti dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, sono assoggettati, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, a un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 5%. L'imposta sostitutiva si applica ai lavoratori del settore privato con un reddito di lavoro dipendente, nell'anno 2025, non superiore a 33.000 euro.

In merito alle varie problematiche emerse in sede di prima interpretazione della norma, la circolare fornisce i seguenti chiarimenti:

- L'imposta sostitutiva si applica agli incrementi retributivi corrisposti in attuazione di rinnovi dei contratti collettivi nazionali sottoscritti negli anni 2024, 2025 e 2026. Sono esclusi, pertanto, gli incrementi previsti dai rinnovi di contratti territoriali e aziendali.
- L'imposta sostitutiva riguarda, fermo restando il principio di cassa allargato, gli importi corrisposti a partire dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026, se relativi a rinnovi contrattuali sottoscritti nel 2024, 2025 e 2026. Ne consegue che sono esclusi dall'agevolazione gli importi derivanti dai medesimi rinnovi, ma erogati prima del 1° gennaio 2026. Al contrario, possono beneficiare dell'agevolazione le tranche di incremento corrisposte dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026, anche se la loro erogazione sia iniziata precedentemente.
- Quando gli aumenti previsti dal rinnovo contrattuale assorbono l'importo riconosciuto al dipendente a titolo di superminimo, anche quest'ultimo può beneficiare dell'agevolazione.

- Per quanto riguarda impatriati e docenti e ricercatori che beneficiano dei rispettivi regimi agevolativi, la detassazione può trovare applicazione alla sola quota imponibile dell'aumento contrattuale.

Elementi a cui si applica la detassazione	Elementi esclusi
<ul style="list-style-type: none"> • Incrementi retributivi, previsti dai rinnovi contrattuali interessati, che confluiscono nella retribuzione diretta: 12 mensilità della retribuzione, 13ma e 14ma mensilità. • Istituti retributivi indiretti interessati dai medesimi incrementi retributivi quali le assenze, per la sola parte integrata dal datore di lavoro, che danno diritto alla conservazione del posto di lavoro (malattia, maternità/paternità, infortunio) 	<ul style="list-style-type: none"> • Scatti di anzianità. • Somme corrisposte per prestazioni aggiuntive all'ordinaria attività come, ad esempio, le ore di lavoro superiori al normale orario che godono di maggiorazioni o le indennità e le maggiorazioni per lavoro notturno o festivo e le indennità di turno. • Somme che, seppur disposte dal rinnovo contrattuale, sono erogate una tantum al fine di dare integrale copertura al periodo di carenza contrattuale

Maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo, nei giorni di riposo settimanale e indennità di turno

I commi 10 e 11 della legge di bilancio 2026 hanno previsto, sempre per l'anno 2026 e al sussistere di specifici presupposti, l'applicazione di un'imposta sostitutiva del 15% con riferimento alle maggiorazioni e alle indennità per lavoro notturno, festivo, nei giorni di riposo settimanale e alle indennità inerenti al lavoro a turni, entro il limite annuo di 1.500 euro. L'imposta sostitutiva è applicata dai sostituti d'imposta del settore privato nei confronti dei titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno 2025, a 40.000 euro. L'agevolazione non si applica ai lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e ai lavoratori del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, ai quali è riconosciuto il cd trattamento integrativo speciale.

La circolare chiarisce, innanzitutto, che il "riposo settimanale" è quello individuato dai CCNL, a prescindere dalla circostanza per cui lo stesso coincida, o meno, con la domenica.

Inoltre, rientrano nell'ambito applicativo della disposizione agevolativa le indennità di reperibilità previste dai CCNL in relazione alle tre tipologie di lavoro (notturno, festivo/riposo, a turni).

Il limite di 1.500 euro annui di compensi detassabili rappresenta una franchigia e, pertanto, le somme eccedenti concorrono al reddito e sono tassate secondo le modalità ordinarie. Il dipendente deve comunicare al sostituto d'imposta l'insussistenza del diritto ad avvalersi del regime sostitutivo nelle ipotesi in cui, nel corso del 2026, abbia intrattenuto altri rapporti di lavoro dipendente e percepito somme già assoggettate a imposta sostitutiva, superando in tal modo il limite di 1.500 euro stabilito dalla norma.

Sono escluse dall'agevolazione fiscale:

- le somme erogate in base agli accordi territoriali e aziendali;
- gli istituti retributivi indiretti, a carico del datore di lavoro, nel caso di assenza dal lavoro (malattia, maternità/paternità, infortuni), o quelli differiti (TFR);
- le voci riguardanti la retribuzione diretta ordinaria (quindi anche la tredicesima e la quattordicesima mensilità);
- le somme corrisposte, a qualsiasi titolo, per lavoro straordinario, eccetto che festivo o notturno;
- i compensi che, ancorché denominati come maggiorazioni o indennità, sostituiscono in tutto o in parte la retribuzione ordinaria.

Disposizioni comuni

Anche i lavoratori che percepiscono redditi di lavoro dipendente non assoggettati a ritenuta fiscale perché privi di un sostituto d'imposta (ad esempio il lavoratore domestico), potranno beneficiare della misura agevolativa sugli aumenti contrattuali nella dichiarazione dei redditi relativa all'anno d'imposta 2026.

Di regola, i redditi assoggettati a tassazione con l'imposta sostitutiva non concorrono alla formazione del reddito complessivo e, pertanto, non rilevano ai fini della determinazione delle detrazioni a esso commisurate. Tuttavia, per evitare penalizzazioni, ai fini del riconoscimento del trattamento integrativo di cui all'articolo 1 del d.l. n. 3 del 2020, il reddito di lavoro dipendente che è assoggettato a imposta sostitutiva ai sensi delle misure esaminate va computato nel reddito complessivo da lavoro dipendente, per verificare se l'imposta lorda determinata in relazione a quest'ultimo è superiore alla relativa detrazione da lavoro dipendente.

Quando il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva è diverso da quello che ha rilasciato la CU 2026 (redditi 2025), il lavoratore attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno. L'attestazione deve essere resa tramite la dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ai sensi dell'articolo 47 del d.P.R. n. 445 del 2000 e può essere sostituita dalla consegna, all'attuale datore di lavoro, delle CU relative a ciascun precedente rapporto di lavoro svolto nell'anno 2025.

Ok della Camera al Milleproroghe 2026

La Camera dei deputati, nella seduta del 23 febbraio 2026, ha approvato il DDL di conversione con modificazioni del DL n. 200/2025, meglio noto come Decreto milleproroghe 2026, che tra le novità prevede il differimento degli esoneri contributivi riconosciuti dal DL 60/2024 (c.d. Decreto Coesione) ai datori di lavoro privato che assumono giovani con meno di 35 anni e mai occupati a tempo indeterminato (cd. bonus giovani), lavoratori presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno (cd. bonus ZES) o donne in condizioni di svantaggio (cd. bonus donne).

Il testo adesso passa al Senato per l'approvazione definitiva, che deve avvenire entro il 1° marzo 2026.

La proroga del termine di fruizione dei benefici non è la stessa per tutti gli esoneri contributivi.

Bonus giovani - Più precisamente, viene prorogato dal 31 dicembre 2025 al 30 aprile 2026 il termine entro cui i datori di lavoro privati possono assumere a tempo indeterminato, o procedere alla trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato, giovani con meno di 35 anni e mai occupati a tempo indeterminato, al fine di usufruire dell'esonero contributivo previsto dalla normativa vigente per un periodo massimo di 24 mesi (di cui all'art. 22 del D.L. 60/2024).

Restano esclusi i rapporti di lavoro domestico e i contratti di apprendistato, mentre il bonus è fruibile in caso di precedente assunzione con contratto di lavoro di apprendistato non proseguito come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Lo sgravio trova applicazione sui complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati (esclusi i premi e contributi INAIL), nella misura del 100 per cento per le assunzioni o le trasformazioni effettuate fino al 31 dicembre 2025 e del 70 per cento per le assunzioni o le trasformazioni effettuate con decorrenza successiva alla medesima data. La misura del 70 per cento può essere elevata al 100 per cento qualora le medesime

assunzioni comportino un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedente (si veda la circolare INPS 90/2025).

Inoltre, l'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno.

Rimane fermo che l'esonero è riconosciuto nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile (per ciascun lavoratore), così come si conferma che tale importo è elevato a 650 euro se le assunzioni avvengono in una sede o unità produttiva ubicata in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, alle quali il Milleproroghe 2026 ha aggiunto Marche e Umbria per le assunzioni o trasformazioni effettuate con decorrenza successiva al 31 dicembre 2025. Anche in tali casi di misura più elevata, per la fruizione dell'agevolazione è richiesto che l'assunzione determini un incremento occupazionale netto.

Si ricorda che la misura più elevata dell'esonero per le regioni predette resta subordinata all'autorizzazione della Commissione europea, come previsto dall'art. 22, c. 8, del D.L. 60/2024. Tale autorizzazione per i periodi fino al 31 dicembre 2025 è stata concessa con la citata decisione C(2025) 649 final del 31 gennaio 2025.

Bonus donne – viene prorogato dal 31 dicembre 2025 al 31 dicembre 2026 il termine entro cui i datori di lavoro privati possono assumere a tempo indeterminato donne in condizioni di svantaggio al fine di poter usufruire dell'esonero contributivo totale previsto dalla normativa vigente per un periodo massimo di 24 mesi (di cui all'art. 23 del D.L. 60/2024) per favorire l'occupazione femminile.

Resta confermato che l'esonero totale spetta ai datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato, con un incremento occupazionale netto: donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti, donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, operanti nelle professioni e nei settori caratterizzati da un tasso di disparità occupazionale di genere

che superi di almeno il 25 per cento la disparità media uomo-donna, annualmente individuati con decreto del Ministro del lavoro (per il 2026 dal DM 31 dicembre 2025 n. 3795).

L'esonero è concesso nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice e comunque nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027.

Si segnala infine che l'esonero in esame è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea, che è stata concessa per i periodi fino al 31 dicembre 2025 con la decisione C(2025) 649 final.

Bonus ZES – Viene prorogato dal 31 dicembre 2025 al 30 aprile 2026 il termine entro cui i datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti possono assumere a tempo indeterminato lavoratori presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna, Marche e Umbria), al fine di usufruire dell'esonero contributivo per un periodo massimo di 24 mesi (di cui all'art. 24 del D.L. 60/2024).

Restano fermi gli altri requisiti previsti dal Decreto Coesione, ossia che l'assunzione deve riguardare soggetti che hanno compiuto 35 anni e che sono disoccupati da almeno ventiquattro mesi, o che sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero in questione, e che il limite massimo di importo è pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore.

Così come previsto per il Bonus giovani, anche per il Bonus ZES, per le assunzioni effettuate sino al 31 dicembre 2025 si conferma la percentuale di esonero pari al 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, mentre per le assunzioni effettuate con decorrenza successiva il riconoscimento di tale esonero totale viene subordinato alla condizione che le assunzioni comportino un incremento occupazionale netto.

Trova applicazione per il Bonus ZES anche quanto previsto per il Bonus giovani in merito ai contratti part time e al numero degli occupati in società controllate o collegate.

Se non viene riscontrato tale incremento occupazionale, per le assunzioni e le trasformazioni effettuate successivamente al 31 dicembre 2025 e fino al 30 aprile 2026 la percentuale di esonero viene diminuita al 70 per cento.

Resta, inoltre, fermo che l'esonero è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea, come previsto dall'art. 24, c. 11, del D.L. 60/2024. Tale autorizzazione per i

periodi fino al 31 dicembre 2025 è stata concessa con la decisione C(2025) 5730 del 14 agosto 2025.

Acconti sulle imposte dirette – Per tutti gli esoneri sopra citati viene limitata alle assunzioni (o trasformazioni in caso di bonus giovani) effettuate entro il 31 dicembre 2025 la previsione vigente secondo cui per i datori di lavoro beneficiari, gli acconti sulle imposte dirette si determinano assumendo quale imposta del periodo precedente quella che sarebbe stata dovuta in mancanza dell'applicazione del beneficio in oggetto. Per le assunzioni (o trasformazioni in caso di bonus giovani) effettuate dal 2026, dunque, gli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2027, sono determinati in base al criterio ordinario e non in misura inferiore, come invece disposto dalla previsione attualmente vigente, secondo cui non si tiene conto dell'incremento transitorio della misura dell'imposta, relativo al periodo precedente e derivante dalla minore deduzione fiscale della contribuzione previdenziale versata.

Aree di crisi industriale complessa – viene prorogato per il 2026 il trattamento di mobilità in deroga per i lavoratori delle aree di crisi industriale complessa, prevedendo la possibilità che il Ministero del lavoro destini anche a tale finalità, nell'anno 2026, le risorse già stanziare, nell'ambito della legge di bilancio 2026, per la prosecuzione dei trattamenti straordinari di integrazione salariale in favore dei lavoratori di imprese operanti in aree di crisi industriale complessa.

Più flessibile l'estensione del regime impatriati

L'Agenzia delle entrate, con la Risoluzione n. 8/E del 23 febbraio 2026, ha precisato che i soggetti che dal 30 aprile 2019 al 2 luglio 2019 hanno trasferito la residenza in Italia possono, nel rispetto di tutti i requisiti previsti dalla norma, beneficiare del regime speciale per lavoratori impatriati previsto dall'Art. 16 del Dlgs 147/2015 per ulteriori cinque periodi d'imposta, al pari dei lavoratori che si sono trasferiti in Italia a partire dal periodo d'imposta 2020, indipendentemente dalla mancata emanazione del decreto ministeriale (e dalla conseguente mancata attivazione del Fondo Controesodo).

L'intervento dell'Agenzia delle entrate, in risposta ai numeri quesiti inoltrati, prende origine dal fatto che il DL 124/2019 (L. 157/2019), nell'intento di superare la disparità di trattamento tra i soggetti che hanno trasferito la residenza fiscale nel territorio dello Stato a decorrere dal 3 luglio 2019 (ovvero dal periodo di imposta 2020) e i soggetti rientrati a decorrere dal 30 aprile 2019, ha esteso anche nei confronti di questi ultimi le maggiori agevolazioni già disposte dal Decreto Crescita nei confronti dei lavoratori che hanno trasferito in Italia la residenza fiscale dal 2020 istituendo, a tal fine, nello stato di

previsione del Ministero dell'economia e delle finanze un fondo, denominato "Fondo Controesodo".

Il citato DL 124/2019 ha però subordinato, l'aumento dell'abbattimento della base imponibile dal 50 al 70 per cento all'emanazione di un decreto del Ministero dell'economia e delle finanze.

Successivamente all'emanazione del DL 124/2019, l'Agenzia delle entrate aveva precisato (Circ. n. 33/E del 2020) che nelle more della predetta emanazione, i soggetti in questione avrebbero potuto, in presenza di tutti i requisiti previsti dalla norma, avvalersi dell'agevolazione in parola esclusivamente nella misura del 50 per cento.

Poiché detto decreto non è mai stato emanato, all'Agenzia delle entrate è stato chiesto se i soggetti che hanno trasferito la residenza fiscale in Italia dal 30 aprile 2019 al 2 luglio 2019, possono beneficiare dell'allungamento del regime speciale per ulteriori cinque periodi d'imposta, subordinatamente all'emanazione del citato decreto ministeriale per tener conto delle risorse del Fondo Controesodo.

L'Agenzia delle entrate ha risposto che il citato allungamento quinquennale può essere fruito anche senza l'emanazione del decreto ministeriale, fermo restando che tale periodo va computato a partire dal periodo d'imposta successivo a quello di completamento del primo quinquennio agevolabile, che decorre dal periodo d'imposta di trasferimento della residenza fiscale in Italia, ai sensi del citato articolo 2, comma 2 del TUIR.

Con la stessa Risoluzione n. 8/E del 2026 sono state fornite indicazioni in merito anche all'incentivo per il rientro in Italia dei ricercatori residenti all'estero (Art. 44 DL 78/2010 – L. 122/2010) consistente nella detassazione del novanta per cento degli emolumenti percepiti da docenti e ricercatori.

In particolare, la precisazione riguarda il periodo più lungo di applicazione dell'incentivo pari a:

1. otto periodi d'imposta, ai docenti e ricercatori con un figlio minorenni o a carico, anche in affidato preadottivo o che diventano proprietari di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia della residenza o nei dodici mesi precedenti al trasferimento;
2. undici periodi d'imposta, ai docenti e ricercatori con almeno due figli minorenni o a carico, anche in affidato preadottivo;
3. tredici periodi d'imposta, ai docenti e ricercatori con almeno tre figli minorenni o a carico, anche in affidato preadottivo.

Mentre per il primo requisito la norma indica specificatamente il periodo temporale, nulla viene detto per le altre due fattispecie.

Secondo l'Agenzia delle entrate, è possibile fruire di un progressivo allungamento del periodo agevolabile anche qualora al rientro in Italia il contribuente non ha figli minori e tale evento si verifica nel corso del periodo agevolabile.

In altri termini, se un contribuente che, al rientro in Italia, non ha figli minorenni e fruisce degli incentivi per un periodo di sei periodi d'imposta, potrà estendere il periodo agevolabile fino, rispettivamente, a otto, undici o tredici periodi d'imposta se, prima dei predetti sei periodi d'imposta, ha un figlio, due o tre figli.

Analogamente, il contribuente che rientra in Italia con un figlio (o che entro i primi sei periodi d'imposta ha un figlio) e entro il termine di otto periodi d'imposta ha un secondo figlio, potrà allungare il periodo agevolabile fino a undici periodi d'imposta. Inoltre, se lo stesso contribuente, entro il termine degli undici periodi d'imposta, ha un terzo figlio potrà applicare gli incentivi complessivamente per tredici periodi d'imposta.

F24/770, disponibili le faq del Fisco

L'Agenzia delle entrate ha pubblicato una serie di faq relative al modello F24/770.

Si ricorda che il modello in questione costituisce una modalità semplificata di presentazione della dichiarazione annuale dei sostituti d'imposta (modello 770), che possono utilizzare i datori di lavoro con un numero complessivo di dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente non superiore a cinque. La facoltà di avvalersi dell'F24/770 è stata introdotta dall'art. 16 del d.lgs. n. 1/2024. Le disposizioni operative sono state pubblicate dall'Agenzia delle entrate con il successivo provvedimento Prot. n. 25978/2025.

Di seguito i chiarimenti forniti.

- Il sostituto d'imposta che ha effettuato, tramite modello F24 "ordinario" entro il 16 febbraio, il versamento delle ritenute operate a gennaio, potrà inviare successivamente il prospetto delle ritenute e trattenute operate (record 'N') per avvalersi delle disposizioni di cui all'articolo 16 del d.lgs. n. 1/2024 ed evitare la presentazione del modello 770 tradizionale.
- È possibile inviare un file telematico compilato secondo le specifiche tecniche "F7726" per trasmettere solo versamenti F24, senza il record 'N' (prospetto delle ritenute e trattenute operate), in quanto le specifiche tecniche del modello F24/770

sono sovrapponibili a quelle del modello F24 "ordinario". È necessario, però, compilare il campo del record 'A' denominato "Codice fornitura" con il valore 'F24A0' e non compilare il campo "Numero record di tipo 'N'" del record 'Z'.

- Il sostituto d'imposta che vuole avvalersi delle disposizioni di cui all'articolo 16 del d.lgs. n. 1/2024 può continuare a compilare le deleghe F24 con le modalità già in uso, avendo cura solo di aggiungere il prospetto delle ritenute/trattenute operate (record 'N'). Deve però aver cura di utilizzare le specifiche tecniche del modello F24/770 dell'anno di riferimento pertinente.
- Nel modello F24/770 possono essere pagati anche debiti diversi dalle ritenute dichiarate nel record 'N' e utilizzati in compensazione tutti i crediti a disposizione del sostituto (anche diversi da quelli indicati nell'allegato 1), nel rispetto delle disposizioni vigenti, anche attraverso un unico modello F24.
- In caso di operazioni straordinarie con estinzione del sostituto, è necessario presentare il modello 770 tradizionale (no ci si può avvalere delle disposizioni di cui all'articolo 16 del d.lgs. n. 1/2024).
- In caso di scarto del modello F24 associato al prospetto delle ritenute e trattenute operate (record 'N') e di versamento effettuato successivamente (dopo la scadenza), è opportuno sostituire il record 'N', per indicare che il versamento è stato effettuato con ravvedimento e i relativi interessi. A tal fine, può essere annullato il precedente record 'N' e trasmesso un nuovo modello F24/770 con il "nuovo" record 'N' associato al modello F24 che contiene il versamento con ravvedimento.
- Per correggere gli errori di compilazione del prospetto delle ritenute e trattenute operate (record 'N'), è possibile sostituire il record 'N' stesso oppure annullarlo e trasmetterne uno nuovo; non sono previste procedure di correzione dei codici, a differenza di quanto avviene per il modello F24.
- Se il sostituto d'imposta si avvale di consulenti/professionisti diversi per gestire gli adempimenti relativi ai lavoratori dipendenti e autonomi, questi ultimi possono inviare autonomamente i modelli F24/770 di propria pertinenza. Tuttavia, i diversi professionisti devono adottare la stessa soluzione. La presentazione del modello 770 tradizionale (anche solo per una parte delle operazioni) comporta per il sostituto l'obbligo di adottare tale soluzione per tutte le ritenute e trattenute operate.

Dal talento al valore: l'HR nell'ecosistema digitale, come evolve il capitale umano nel mercato del lavoro 2026.

Il mercato del lavoro nel 2026 continua a evolvere rapidamente, e il punto di vista dell'head hunter rappresenta oggi un osservatorio privilegiato per interpretarne i cambiamenti. La domanda di lavoro, pur rimanendo positiva, si concentra in modo sempre più selettivo su alcuni settori chiave. In particolare, i Servizi di Consulenza e l'IT guidano la crescita (35%), seguiti da Tech & AI (25%), diventati ormai asset strategici per la competitività globale delle imprese. Sanità (17%) e Logistica/Produzione (15%) mantengono un ruolo centrale, mentre il Commercio (10%) è chiamato a una trasformazione, con un crescente fabbisogno di competenze digitali, analitiche e relazionali.

Questi trend si riflettono direttamente sulle professioni più richieste, che richiedono un mix sempre più complesso di competenze tecniche, digitali e soft skill. Tuttavia, rispetto al passato recente, il recruiting vive oggi una fase di rallentamento controllato. Le tensioni geopolitiche, l'instabilità economica internazionale e l'incertezza normativa portano molte organizzazioni a rivedere le proprie strategie di assunzione, preferendo comunque il ricorso all'Head Hunting rispetto alla Selezione.

La selezione non perde centralità, ma evolve. Diventa più mirata, data-driven e attenta a temi come **le dinamiche generazionali, la diversità, equità e inclusione (DE&I), il work-life balance e la qualità dell'esperienza del candidato**. Oggi convivono in azienda più generazioni, con aspettative diverse in termini di carriera, flessibilità, apprendimento e senso del lavoro: comprenderle e integrarle è una delle principali sfide per i professionisti HR.

In questo scenario complesso, gli **applicativi ATS** si affermano come strumenti fondamentali. Non solo supportano il recruiting e la selezione, ma consentono di strutturare processi più trasparenti, tracciabili e coerenti con le nuove esigenze normative e organizzative. Gli ATS rappresentano oggi il **primo livello di una gestione evoluta del talento**: non più semplici tool operativi, ma piattaforme abilitanti che raccolgono dati strategici lungo tutto il percorso del candidato, supportano decisioni informate e contribuiscono a ridurre i bias nei processi di selezione.

Le organizzazioni più mature stanno adottando **piattaforme HCM** integrate in grado di connettere recruiting, onboarding, performance management, formazione, compensation e compliance normativa in un unico ecosistema digitale; valorizzando al contempo upskilling e reskilling come leve strategiche di continuità e resilienza organizzativa. In questo modo, il recruiting si integra in una visione più ampia di **talent lifecycle management**, dove ogni fase – dall'ingresso in azienda allo sviluppo

professionale e alla crescita delle competenze interne – è parte di un disegno coerente e misurabile, orientato a engagement, retention e riduzione del mismatch.

L'attenzione al capitale umano è inoltre rafforzata da temi sempre più centrali come la **pay transparency**, le **certificazioni**, tra cui la UNI/PdR 125:2022, le **nuove normative sull'intelligenza artificiale e l'evoluzione legislativa attesa nei prossimi anni, inclusa la regolamentazione degli Agent AI**. Queste sfide richiedono un sistema HCM evoluto, processi strutturati, dati coerenti e una governance HR capace di coniugare innovazione e conformità.

Il recruiting del futuro non è solo ricerca di nuovi talenti, ma capacità di integrare selezione, sviluppo e formazione continua in un'unica strategia digitale. **Far crescere le persone**, accompagnarle nel cambiamento e valorizzarne il potenziale nel tempo significa rendere il **capitale umano misurabile, governabile e realmente strategico**. In un mercato del lavoro in trasformazione, dove le competenze evolvono rapidamente, crescita sostenibile, innovazione e centralità della persona procedono insieme e diventano il vero vantaggio competitivo delle organizzazioni.

Piessepi, società di consulenza generalista, supporta le aziende nei processi di **Head Hunting, Recruiting e Talent Development** con un team di professionisti che vanta oltre 20 anni di esperienza, offrendo strategie HR orientate alla **crescita sostenibile** e alla **valorizzazione del capitale umano**.

QUESITI IN MATERIA DI LAVORO

QUESITO

Certificazione unica

Una nostra ditta ha effettuato un'operazione straordinaria con affitto dell'attività con decorrenza 10/07/2025 con automatico passaggio dei dipendenti ad una nuova azienda.

Nella compilazione della Certificazione Unica della ditta la data di cessazione dei dipendenti va inserita oppure va lasciata in bianco?

RISPOSTA

Si parte dal presupposto che si sia trattato di un'operazione societaria senza estinzione del soggetto cedente e che i dipendenti sia passati alla cessionaria senza soluzione di continuità. In questo caso, gli obblighi dichiarativi fanno capo sia al cedente che al cessionario.

Per quanto riguarda la certificazione che la ditta cedente deve trasmettere all'Agenzia delle entrate, deve essere comprensiva dei dati fiscali e previdenziali fino al momento della cessione dei dipendenti. Deve inoltre essere barrato il punto 682 della sezione "casi particolari operazioni straordinarie".

Anche se i rapporti di lavoro sono proseguiti senza soluzione di continuità con la ditta cessionaria, il punto 9 "Data di cessazione" della CU della cedente dovrà essere compilato indicando la data di cessazione corrispondente al giorno precedente la data dell'operazione societaria.

QUESITO

CU2026 ulteriore detrazione

Reddito2025: 36.000 ulteriore detrazione data fino a 11/2025 euro 580 spettante euro 500, nel Cedolino 12/25 trattenuto € 8 il residuo di 72 verrà trattenuto nel 2026.

Come compilo la CU? Campo 469 sicuramente devo mettere 72, nel campo 368 che importo metto? 572 o 500?

Le istruzioni della CU2026 per il punto 368 prevedono:

Nel punto 368 va indicato l'importo dell'ulteriore detrazione dall'imposta lorda riconosciuta ai titolari di reddito di lavoro dipendente di cui all'articolo 49 del Tuir, ad accezione dei percettori di redditi da pensione, il cui reddito complessivo sia superiore a 20.000 euro, ma non superiore a 40.000 euro. Tale detrazione deve essere rapportata al periodo di lavoro nell'anno e spetta in misura pari a 1.000 euro se il reddito complessivo è superiore a 20.000 euro ma non a 32.000 euro, ovvero al prodotto tra 1.000 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra 40.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 8.000 euro se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 32.000 euro ma non a 40.000 euro.

Non dice al netto di quanto da recuperare nel 2026 indicato al punto 469.

RISPOSTA

Occorre indicare l'importo teoricamente spettante, ovvero 500 euro. Diversamente, non quadrerebbero i dati riferiti al totale detrazioni di cui al punto 374 e l'imposta netta di cui al punto 375.

Si precisa, al riguardo, che le ritenute indicate nel punto 21 della sezione RITENUTE e l'imposta netta indicata nel punto 375 della sezione DETRAZIONI E CREDITI, sono quelle determinate in sede di conguaglio, a prescindere dal fatto che il recupero dell'ulteriore detrazione non spettante avvenga in un periodo successivo.

Inoltre, si consideri che l'imposta netta nel punto 375 è data dalla differenza tra l'imposta lorda indicata al punto 361 e il totale delle detrazioni di cui al punto 374 (che è dato dalla sommatoria delle varie detrazioni spettanti, tra cui quella indicata nel punto 368).

Da ultimo, si conferma che nel punto 469 si riportano i 72 euro da recuperare dopo il conguaglio.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec datamanagementhrm@legalmail.it

lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Piazza Mino Zucchetti, 1 Lodi, 26900



info@lavorofacile.it
0371 941332



www.lavorofacile.it

