

☑ DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO
NR. 10 DEL 09 FEBBRAIO 2026

lavoro**facile**.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

INDICE

| | |
|---|-----------|
| NEWS IN MATERIA DI LAVORO | 3 |
| <i>Nuovo Smart-Task dell'INPS per la richiesta degli attestati di malattia dei dipendenti</i> | 3 |
| <i>Assegno di integrazione salariale FIS: aggiornato il file del fruito</i> | 3 |
| <i>Appalti: il CCNL deve essere strettamente connesso all'attività prevalente</i> | 4 |
| <i>Siglate 4 nuove convenzioni per la riscossione dei contributi</i> | 5 |
| <i>Aggiornato l'applicativo Inail "Istanza di Dispensa DNL"</i> | 5 |
| <i>Impatriati: requisito estero rafforzato se l'employer of record rientra nello stesso gruppo societario</i> | 6 |
| <i>Per il rilascio del DURF si considerano anche i pagamenti degli avvisi bonari</i> | 7 |
| <i>Addizionali regionali 2026: la tabella riepilogativa aggiornata a marzo</i> | 7 |
| <i>Approvati gli ISAC per il Commercio all'ingrosso alimentare e i Servizi alberghieri ed extra-alberghieri</i> | 7 |
| <i>Rilasciata la versione 4.31.4 dell'Allegato tecnico Uniemens</i> | 8 |
| <i>Disponibile la CU 2026 in lingua slovena</i> | 8 |
| <i>Medici fuori dal Ruolo unico: i compensi sono reddito di lavoro dipendente</i> | 9 |
| <i>Disponibile la CU 2026 in lingua tedesca</i> | 9 |
| <i>Niscemi: sospesi i versamenti e gli adempimenti tributari</i> | 9 |
| <i>Pubblicata la legge di conversione del Milleproroghe 2026</i> | 10 |
| <i>Differite le ritenute d'acconto sulle provvigioni delle agenzie di viaggio</i> | 10 |
| <i>Rivalutazione dei coefficienti per le pensioni 2026</i> | 11 |
| APPROFONDIMENTI | 12 |
| <i>Le istruzioni INPS per i contributi dei cooperanti all'estero</i> | 12 |
| <i>Istruzioni INPS per piccoli coloni e compartecipanti familiari</i> | 14 |
| <i>Candidate experience: cosa significa davvero per una PMI</i> | 15 |

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

Nuovo Smart-Task dell'INPS per la richiesta degli attestati di malattia dei dipendenti

L'INPS ha pubblicato il messaggio n. 792 del 6 marzo 2026, con cui ha ufficializzato che è in esercizio un nuovo Smart-Task, denominato "Richiesta degli attestati di malattia", attraverso il quale il datore di lavoro - anche tramite i propri intermediari abilitati - può richiedere di potere ricevere, a uno specifico indirizzo PEC per una determinata competenza, gli attestati di malattia dei propri lavoratori dipendenti, così come presenti nei sistemi dell'Istituto.

Per presentare la richiesta occorre selezionare il servizio "Crea Smart-Task" nella sezione "Comunicazioni" del "Cassetto previdenziale del contribuente" e selezionare "Richiesta degli attestati di malattia".

Sarà così visualizzabile la relativa maschera di acquisizione dinamica dei dati, la quale si auto-compone richiedendo esclusivamente gli eventuali ulteriori dati necessari: periodo di competenza (mese/anno), indirizzo PEC, posizioni contributive selezionate.

Si dovrà poi provvedere alla compilazione e alla trasmissione della richiesta, a cui seguirà l'istruttoria automatizzata.

L'istituto specifica che, al momento, la richiesta va effettuata per ogni competenza di interesse (con una successiva evoluzione del servizio, sarà consentito chiedere, automaticamente, gli attestati di malattia per i successivi dodici mesi).

Assegno di integrazione salariale FIS: aggiornato il file del fruito

L'INPS, con il messaggio n. 769 del 6 marzo 2026, ha fornito il modello del file in formato Excel, da trasmettere in formato .csv, al fine di inviare la dichiarazione dei periodi fruiti relativamente alle autorizzazioni di assegno di integrazione salariale concesse dal FIS e dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26 e 40 del d.lgs. n. 148/2015.

Il file è stato aggiornato eliminando il calendario riferito all'anno 2020 e integrato con il calendario relativo all'anno 2026.

La dichiarazione dei periodi effettivamente fruiti viene resa dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 47 del d.P.R. n. 445/2000, e la stessa presuppone che siano stati inoltrati

all'INPS i flussi UniEmens per le autorizzazioni indicate nel file come "completate", nonché che siano state definite le relative procedure di pagamento.

All'interno del file sono riportate, con il colore verde, le celle editabili e sono previsti alcuni controlli che verificano l'esattezza dei dati inseriti. Inoltre, sono visualizzabili dei box testuali informativi sulle modalità di compilazione.

É inoltre possibile, nella tabella di dettaglio, filtrare il periodo di interesse per l'inserimento delle giornate fruita, accedendo alle colonne denominate "data" e "giorno".

Appalti: il CCNL deve essere strettamente connesso all'attività prevalente

L'ANAC, con il comunicato n. 2 del 10 febbraio 2026, ha fornito alle Stazioni Appaltanti stringenti indicazioni operative per la corretta identificazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) negli atti di gara, ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs. 36/2023 e del relativo Allegato I.01. Tale pronunciamento, sollecitato anche dalle tempestive segnalazioni delle Parti Sociali, assume una rilevanza strategica anche ai fini della verifica della congruità della manodopera nel settore delle costruzioni.

Il documento ribadisce l'obbligo, per le committenze pubbliche, di indicare un contratto strettamente connesso all'attività prevalente dell'appalto, in vigore nella zona di esecuzione e stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Viene, inoltre, delineata la procedura per l'eventuale ricorso, da parte dell'operatore economico, a un CCNL differente da quello individuato nel bando, subordinandone l'ammissibilità alla rigorosa dimostrazione dell'equivalenza delle tutele normative ed economiche. A tal riguardo, la CNCE pone in particolare evidenza la disciplina specifica per il comparto edile: l'art. 3, c. 2, dell'Allegato I.01 sancisce, infatti, una presunzione di equivalenza per i contratti collettivi nazionali classificati mediante i codici unici alfanumerici CNEL/INPS F012, F015 e F018. Ne consegue una perimetrazione diretta da parte del legislatore, il quale individua specificamente i contratti applicabili ed equivalenti, differenziati unicamente in ragione della dimensione o della natura giuridica dell'impresa affidataria (industria, piccola impresa, artigianato, cooperativa), garantendo in tal modo omogeneità di tutele e certezza del diritto nelle procedure di evidenza pubblica.

Siglate 4 nuove convenzioni per la riscossione dei contributi

L'INPS, con le circolari nn. 23, 24 e 25 e il messaggio n. 789, tutti datati 5 marzo 2026, ha siglato nuove convenzioni per la riscossione dei contributi sindacali dovuti dagli associati titolari di prestazioni temporanee, tra le quali quella con la FEDERAZIONE ITALIANA AZIENDE AGRICOLE E PRODUZIONE AGROALIMENTARE (FIAAPA).

Con la stessa Federazione è stata siglata anche la convenzione per la riscossione dei contributi sindacali dovuti dai lavoratori agricoli titolari di prestazioni di disoccupazione.

Sempre per la riscossione dei contributi sindacali dovuti dagli associati titolari di prestazioni temporanee, in data 29 gennaio 2026 è stata sottoscritta una convenzione con la CONFIMPRENDITORI.

Tutte le convenzioni hanno validità fino al 31 dicembre 2027.

È comunque fatta salva la facoltà, in capo all'Organizzazione sindacale, di recedere dalla convenzione con apposita comunicazione scritta da fare pervenire all'Istituto, a mezzo posta elettronica certificata (PEC).

Invece, con il messaggio numero 789 del 05-03-2026, l'INPS ha reso noto che con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 255 del 17 dicembre 2025 è stato adottato lo schema di convenzione tra l'INPS e i Centri di assistenza fiscale (CAF) per l'attività di raccolta e trasmissione delle domande di Assegno di inclusione (ADI), delle comunicazioni (Modelli ADI-COM), delle domande di Supporto per la formazione e il lavoro (SFL) e delle comunicazioni (modelli SFL-COM) per gli anni 2026-2027

Questa convenzione, che ha validità dal 1° gennaio 2026 fino al 31 dicembre 2027, viene sottoscritta con firma digitale e il versamento dell'imposta di bollo, a carico della parte privata, viene assolto in modalità elettronica.

Aggiornato l'applicativo Inail "Istanza di Dispensa DNL"

L'Inail ha reso noto che, a partire dal 5 marzo 2026, è disponibile una nuova versione per l'applicazione Istanza di Dispensa DNL Temp.

Il servizio consente di inviare un'istanza di dispensa dall'obbligo di denuncia di nuovo lavoro temporaneo, ai sensi dell'articolo 13, c. 9, delle Modalità per l'applicazione delle tariffe – D.M. 27 febbraio 2019.

Tutte le domande trasmesse in passato sono consultabili nella nuova versione dell'applicativo.

Per consultare i manuali aggiornati è possibile utilizzare la sezione apposita del portale.

Impatriati: requisito estero rafforzato se l'employer of record rientra nello stesso gruppo societario

L'Agenzia delle Entrate, con la risposta all'interpello n. 54 del 27 febbraio 2026, ha chiarito che, ai fini dell'accesso al nuovo regime agevolativo per i lavoratori impatriati di cui all'art. 5 del D.Lgs. 209/2023, la continuità tra datori di lavoro appartenenti al medesimo gruppo societario comporta l'applicazione del requisito rafforzato di permanenza minima all'estero.

Nel caso esaminato, un lavoratore italiano, trasferitosi in Svizzera dal 2022 al 2024 e rientrato in Italia nell'agosto 2025, aveva svolto attività all'estero in favore di una società statunitense tramite un employer of record svizzero e, dopo il rientro, ha continuato a operare in Italia per un'altra società statunitense tramite un employer of record italiano appartenente allo stesso gruppo della società svizzera. Le società utilizzatrici finali risultavano tra loro indipendenti e non collegate.

L'Agenzia ha ricordato che il nuovo regime prevede, in via ordinaria, il requisito della non residenza fiscale in Italia nei tre periodi d'imposta precedenti il trasferimento. Tuttavia, qualora il lavoratore rientri per prestare attività in favore dello stesso datore di lavoro per cui operava all'estero, oppure di un soggetto appartenente al medesimo gruppo (ai sensi dell'art. 2359 c.c.), il periodo minimo di permanenza all'estero è elevato a sei o sette periodi d'imposta, a seconda che vi sia stata o meno precedente occupazione in Italia presso lo stesso soggetto o gruppo.

Secondo l'Amministrazione finanziaria, rileva esclusivamente la continuità del datore di lavoro formale (employer of record) appartenente al medesimo gruppo, anche se privo di poteri direttivi sostanziali e anche se le imprese utilizzatrici finali non sono tra loro collegate. Pertanto, nel caso di specie, la presenza di employer of record estero e italiano appartenenti allo stesso gruppo determina l'innalzamento del requisito minimo di permanenza all'estero a sei periodi d'imposta.

Per il rilascio del DURF si considerano anche i pagamenti degli avvisi bonari

L'Agenzia delle entrate, con la risposta all'interpello n. 63 del 3 marzo 2026, ha chiarito che, ai fini del rilascio del DURF, i versamenti conseguenti ad avvisi bonari possono essere inclusi nel calcolo dei "versamenti registrati nel conto fiscale".

Più precisamente, i versamenti effettuati tramite modello F24 per la definizione delle comunicazioni di irregolarità ed avvisi telematici emessi a seguito di controllo automatizzato (articoli 36bis del d.P.R. n. 600/1973 e 54bis del d.P.R. n. 633/1972) in quanto attestanti la volontà e la capacità di adempiere ai propri obblighi tributari possono rientrare nella quota del 10% dell'ammontare dei ricavi o compensi risultanti dalle dichiarazioni medesime laddove eseguiti nel lasso temporale del triennio di riferimento compreso tra le date di inizio e fine dei periodi d'imposta cui i modelli dichiarativi si riferiscono.

Si ricorda che, ai fini del rilascio del DURF, i versamenti registrati nel conto fiscale devono raggiungere almeno il 10% dei ricavi o compensi dichiarati nel triennio.

Addizionali regionali 2026: la tabella riepilogativa aggiornata a marzo

La redazione di LF ha aggiornato a marzo la tabella che riepiloga in ordine alfabetico le aliquote per l'anno 2026 delle addizionali regionali all'IRPEF.

Approvati gli ISAC per il Commercio all'ingrosso alimentare e i Servizi alberghieri ed extra-alberghieri

Nella sezione "Pubblicità legale" del sito del Ministero del lavoro, è stato pubblicato il decreto interministeriale (lavoro-Economia) con cui, con decorrenza dal 1° gennaio 2026, sono stati approvati gli indici sintetici di affidabilità contributiva (ISAC) nei settori M21U "Commercio all'ingrosso alimentare" e G44U "Servizi alberghieri ed extra-alberghieri".

Entro il 31 marzo 2026, l'INPS invierà ai datori dei settori interessati una lettera di compliance indicando l'eventuale scostamento, specificando se lieve o significativo, rispetto ai valori normali. La comunicazione specificherà anche la stima del numero di giornate lavorative utili a riportare uno o più indicatori nella fascia di normalità.

Per i datori senza scostamenti, l'INPS fornirà apposita informativa al Ministero del lavoro e all'INL; gli stessi non saranno sottoposti ad accertamenti ispettivi prioritari.

Non saranno interessati i datori di lavoro che al 1° gennaio 2026 hanno cessato la propria attività in via definitiva.

Rilasciata la versione 4.31.4 dell'Allegato tecnico Uniemens

L'INPS ha rilasciato la versione 4.31.4 dell'Allegato tecnico Uniemens datata 28 febbraio 2026, nonché la versione 54.0 dell'elenco dei Codici contratto della sezione "PosContributiva".

Le novità di maggior interesse, per quanto riguarda l'allegato tecnico, sono le seguenti.

Appendice B

Lavoratori dipendenti Denuncia Individuale:

- aggiornate descrizioni codici PD0, PD1, PE0, PE1, TB0, TB1, YA2, MZ0, MZ1, MZ2, MV8 in *CodiceEvento* di *Settimana* di *DatiRetributivi*, in *CodiceEventoGiorn* di *EventoGiorn* di *Giorno* di *DatiRetributivi* e negli omologhi elementi di *MesePrecedente* (ndr: aggiornata la descrizione dei codici evento riferiti al congedo parentale, al fine dell'adeguamento alle modifiche della legge di bilancio 2026 – fruibilità fino al 14mo anno di età del figlio);
- aggiornate descrizioni codici L320, L321, L322, L323, L326, L301 di *CodiceCausale* di *InfoAggCausaliContrib* di *DatiRetributivi* (ndr: aggiornata la descrizione dei codici conguaglio riferiti al congedo parentale, al fine dell'adeguamento alle modifiche della legge di bilancio 2026 – vedi sopra);
- inseriti codici ECON, EPOP, ESE6 in *CodConv* di *Conv* di *ConvBilat* di *DatiParticolari* di *DatiRetributivi* (nuove convenzioni con enti bilaterali).

Lavoratori parasubordinati:

- aggiornati riferimenti alla circolare sulle aliquote per l'anno 2026

Disponibile la CU 2026 in lingua slovena

Sul sito dell'Agenzia delle Entrate sono state pubblicate le istruzioni, il modello ordinario e quello sintetico della Certificazione Unica 2026 in lingua slovena.

Medici fuori dal Ruolo unico: i compensi sono reddito di lavoro dipendente

L'Agenzia delle entrate, con la risposta all'interpello n. 57 del 27 febbraio 2026, ha indicato che i compensi che la Asl eroga ai medici con solo incarico di titolare a tempo indeterminato di assistenza primaria ad attività oraria che non aderiscono al Ruolo unico devono essere considerati redditi di lavoro dipendente di cui all'articolo 49 del TUIR, come chiarito nella risoluzione n. 14 del 1999.

Ne consegue che l'Asl, in qualità di sostituto di imposta, è tenuta ad operare all'atto del pagamento una ritenuta a titolo di acconto, ai sensi dell'articolo 23 del d.P.R. n. 600 del 1973.

Disponibile la CU 2026 in lingua tedesca

Sul sito dell'Agenzia delle Entrate sono state pubblicate le istruzioni, il modello ordinario e quello sintetico della Certificazione Unica 2026 in lingua tedesca.

Niscemi: sospesi i versamenti e gli adempimenti tributari

Nella G.U. n. 48-2026 è stato pubblicato il decreto-legge 27 febbraio 2026 n. 25, con cui sono stati introdotti interventi urgenti per fronteggiare l'emergenza provocata dagli eccezionali eventi meteorologici che, a partire dal giorno 18 gennaio 2026, hanno colpito il territorio della regione Calabria, della regione autonoma della Sardegna e della Regione siciliana, nonché ulteriori misure urgenti per fronteggiare la frana di Niscemi.

A favore dei soggetti individuati dall'articolo 2 del provvedimento, sono sospesi i termini dei versamenti tributari in scadenza nel periodo dal 18 gennaio 2026 al 30 aprile 2026. Nel medesimo periodo, sono sospesi i termini relativi agli adempimenti e ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria.

La sospensione si applica anche ai versamenti delle ritenute alla fonte di cui agli articoli 23 e 24 del d.P.R. 29 settembre 1973, n. 600, e delle trattenute relative alle addizionali regionale e comunale all'imposta sul reddito delle persone fisiche, operate in qualità di sostituti d'imposta.

Nei confronti dei soggetti coinvolti, sono altresì sospesi i termini degli adempimenti tributari in scadenza nel periodo dal 18 gennaio 2026 al 30 aprile 2026, ad eccezione di quelli concernenti la disciplina dei dazi doganali e delle accise.

Sono sospesi, altresì, nel periodo dal 18 gennaio 2026 al 30 aprile 2026, i termini degli adempimenti, relativi ai rapporti di lavoro, verso le amministrazioni pubbliche previsti a carico di datori di lavoro, di professionisti, di consulenti e centri di assistenza fiscale che abbiano sede o operino negli immobili danneggiati, anche per conto di aziende e clienti non operanti nei predetti immobili. Nel medesimo periodo non si applicano le disposizioni sanzionatorie connesse agli adempimenti sospesi.

I versamenti sospesi ai sensi delle predette disposizioni sono effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in unica soluzione entro il 10 ottobre 2026.

Gli adempimenti diversi dai versamenti, non eseguiti per effetto delle sospensioni, sono effettuati entro il 10 ottobre 2026.

Pubblicata la legge di conversione del Milleproroghe 2026

Nella G.U. n. 49-2026 è stata pubblicata la Legge 27 febbraio 2026, n. 26 con cui è stato convertito, con modificazioni, il decreto-legge 31 dicembre 2025, n. 200, recante disposizioni urgenti in materia di termini normativi.

La norma è entrata in vigore il 1° marzo 2026.

Differite le ritenute d'acconto sulle provvigioni delle agenzie di viaggio

Il MEF, con il comunicato stampa n. 25 del 27 febbraio 2026, ha reso noto che con un prossimo provvedimento legislativo sarà confermato, fino al 30 aprile 2026, l'esonero dall'applicazione della ritenuta sulle provvigioni inerenti a rapporti di commissione, agenzia, mediazione, rappresentanza di commercio e procacciamento di affari, percepite dalle agenzie di viaggio e turismo, nonché dagli agenti, raccomandatari e mediatori marittimi e aerei e dagli agenti e commissionari di imprese petrolifere.

La normativa vigente esclude tali soggetti dalla ritenuta; tuttavia, l'esonero è stato rimosso con la legge di bilancio per il 2026, che ha disposto l'applicazione della ritenuta per le provvigioni percepite a partire dal 1° marzo 2026.

Rivalutazione dei coefficienti per le pensioni 2026

Aggiornati i coefficienti di rivalutazione delle retribuzioni pensionabili e il tasso di capitalizzazione del montante contributivo per le pensioni con decorrenza dal 2026.

L'Inps ha pubblicato i nuovi valori col messaggio del 27 febbraio 2026 n. 707 che fissa il tasso di capitalizzazione del montante contributivo al valore di 1,040445 riferito al 2024, sulla base del dato fornito dall'Istat della media quinquennale del PIL.

Il dato riguarda le pensioni dell'Ago Inps e delle gestioni sostitutive ed esclusive, quelle speciali autonome e la gestione separata, nonché quelle erogate da alcune Casse professionali.

Al messaggio 707/20926 sono allegate anche le tabelle dei coefficienti di rivalutazione delle retribuzioni pensionabili per le Quota A e B retributive. La quota A riguarda i periodi di accredito contributivo fino al 31 dicembre 1992 e la quota B i periodi dal 1993 al 1995, oppure dal 1993 al 2011 per coloro che sono in possesso di almeno 18 anni di contributi antecedenti al 1996.

Infine, è stata pubblicata la tabella relativa alla quota A (retributiva) del settore dello spettacolo e dello sport con i coefficienti delle retribuzioni pensionabili rivalutati. Per il calcolo della quota A dei settori spettacolo e sport la retribuzione giornaliera pensionabile viene ricavata dalla media delle migliori 540 retribuzioni giornaliere fra tutte quelle versate ed accreditate nell'arco dell'intera vita lavorativa e la rivalutazione è calcolata fino al 2022 cioè fino al quinto anno precedente la decorrenza della pensione.

APPROFONDIMENTI

Le istruzioni INPS per i contributi dei cooperanti all'estero

L'INPS, con la circolare n. 22 del 3 marzo 2026, ha chiarito le regole previdenziali da applicare con riferimento ai dipendenti, sia del settore pubblico che privato, impegnati all'estero in progetti di cooperazione internazionale attraverso ONG, enti del terzo settore e altri soggetti senza scopo di lucro riconosciuti dall'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (AICS).

Il provvedimento di prassi specifica che i contributi IVS devono essere versati alle casse di provenienza del lavoratore per garantire la continuità assicurativa.

La base imponibile è calcolata su compensi convenzionali aggiornati ogni anno (attualmente pari a 1.519,67 euro mensili per il personale contrattualizzato).

Sono introdotti nuovi codici UNIEMENS per la corretta esposizione delle denunce mensili.

Per quanto riguarda la **<ListaPosPA>**, il datore di lavoro che pone in aspettativa senza assegni il dipendente deve indicare, nell'ultimo periodo di servizio precedente la stessa, lo specifico Codice Cessazione "41": "Aspettativa per cooperazione paesi in via di sviluppo", mentre durante il periodo di svolgimento delle attività di cooperazione, le organizzazioni e gli altri soggetti con cui il lavoratore ha sottoscritto il contratto di cooperazione di tipo subordinato, devono compilare e trasmettere il flusso di denuncia mensile Uniemens/ListaPosPA, indicando il Tipo Servizio "57": "Cooperazione con paesi in via di sviluppo - art. 32 della legge 49 del 26 febbraio 1987; art. 3 della legge 288 del 29 agosto 1991; L. 11 agosto 2014, n. 125", valorizzando le gestioni di iscrizione del dipendente e i relativi imponibili, provvedendo altresì al versamento della contribuzione dovuta.

Le organizzazioni di cooperazione tenute alla valorizzazione della sezione **<PosContributiva>** del flusso **Uniemens**, con cui il lavoratore ha sottoscritto un contratto di cooperazione di tipo subordinato, devono denunciare i suddetti lavoratori sulla posizione contributiva già in uso, valorizzando il nuovo codice <TipoLavoratore> "CP", avente il significato di "personale impiegato nelle attività di cooperazione internazionale la cui retribuzione è determinata ai sensi dell'art. 28 co. 9 della l. n. 125/2014". I medesimi datori di lavoro:

- per i cooperanti per i quali è dovuta la contribuzione IVS (33%) al Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD) e la contribuzione minore determinata secondo

l'inquadramento previdenziale dei datori di lavoro di cui all'articolo 26 della legge n. 125/2014, devono valorizzare nell'elemento <TipoContribuzione> il codice uguale a "00";

- per i cooperanti che mantengono il versamento della contribuzione IVS alle Gestioni pubbliche, per i quali è dovuta la contribuzione minore determinata secondo l'inquadramento previdenziale dei datori di lavoro di cui all'articolo 26 della legge n. 125/2014, devono valorizzare nell'elemento <TipoContribuzione> il codice uguale a "21";
- per i cooperanti che mantengono il versamento della contribuzione IVS alle Gestioni pubbliche nonché alle Gestioni ex INADEL o ex ENPAS, per i quali è dovuta la contribuzione minore esclusa la contribuzione al Fondo di garanzia, determinata secondo l'inquadramento previdenziale dei datori di lavoro di cui all'articolo 26 della legge n. 125/2014, devono valorizzare nell'elemento <TipoContribuzione> il codice uguale a "22".

Il datore di lavoro pubblico, che per i propri dipendenti è tenuto alla valorizzazione della sezione <Poscontributiva> del flusso **Uniemens** (Gestioni private), e il datore di lavoro privato, nel momento in cui concedono l'aspettativa senza assegni al proprio dipendente, devono valorizzare nel flusso Uniemens l'elemento <TipoCessazione> con il valore "3", avente il significato di "Sospensione", e nel flusso relativo al mese di rientro in servizio l'elemento <TipoAssunzione> con il valore "3", avente il significato di "Rientro Sospensione".

Nel caso di instaurazione di **rapporti di collaborazione** coordinata e continuativa per i quali vi è l'obbligo contributivo alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335/1995, le organizzazioni della società civile e gli altri soggetti senza finalità di lucro devono inviare entro la fine del mese successivo al pagamento del compenso il flusso di denuncia Uniemens indicando, quale tipo rapporto di lavoro, il codice "21", avente il significato di "collaborazione coordinata e continuativa - attività di cooperazione internazionale allo sviluppo".

Per i periodi pregressi con versamenti errati, è prevista una **procedura di regolarizzazione** con soli interessi legali, a condizione che i flussi correttivi vengano inviati entro 60 giorni dalla pubblicazione della circolare (2 maggio 2026) e i versamenti effettuati nei 30 giorni successivi (1° giugno 2026).

Istruzioni INPS per piccoli coloni e compartecipanti familiari

L'INPS ha pubblicato la circolare n. 21 del 2 marzo 2026, con cui ha illustrato la natura giuridica dei contratti di piccola colonia e di compartecipazione stagionale e ne ha chiarito la gestione del rapporto previdenziale.

La circolare ricorda che, dal punto di vista previdenziale, i piccoli coloni, i compartecipanti e i loro familiari sono equiparati ai lavoratori agricoli a tempo determinato (OTD) per quanto riguarda l'accredito contributivo (iscrizione negli elenchi annuali) e l'accesso alle prestazioni (disoccupazione agricola, malattia e maternità).

I contratti di piccola colonia e di compartecipazione stagionale, di cui il documento di prassi fornisce un'ampia disamina giuridica, rientrano nel campo dei contratti associativi.

In sintesi, con il contratto di piccola colonia, il concedente affida al colono il fondo affinché lo coltivi e vi risieda. L'elemento centrale è il legame con il fondo. Il contratto presuppone una dimensione del fondo insufficiente a garantire da solo un reddito autonomo di impresa adeguato. Le colture possono essere anche pluriennali, arboree o permanenti. In ogni caso, la piccola colonia è legata al godimento del fondo per l'annata agraria. Il fondo deve richiedere un impiego di manodopera inferiore a 120 giornate lavorative annue, calcolate secondo le tabelle dei valori medi riportate negli appositi decreti ministeriali.

Il contratto di compartecipazione stagionale è invece una forma di esercizio congiunto dell'attività agricola, caratterizzato dalla collaborazione tra due imprenditori agricoli che partecipano a un ciclo produttivo di breve durata. L'elemento centrale è l'attività produttiva o la singola coltura. Il compartecipante si associa per realizzare una specifica coltivazione stagionale, apportando prevalentemente lavoro manuale. La compartecipazione riguarda la singola coltura e presenta quindi una durata limitata; terminato il raccolto, il contratto si estingue naturalmente senza necessità di disdetta. Deve essere necessariamente sottoscritto tra imprenditori agricoli, attivi nella produzione agricola primaria.

Rapporto previdenziale

Ai fini dell'instaurazione e del mantenimento del rapporto previdenziale, i concedenti sono tenuti a presentare apposita dichiarazione telematica. Tale adempimento risponde al principio di autonomia del rapporto previdenziale rispetto a quello civilistico e soggiace al criterio della competenza annuale, articolato secondo le seguenti fasi.

- Obbligo di denuncia iniziale e di variazione: la dichiarazione di costituzione del rapporto previdenziale deve essere presentata entro 30 giorni dalla stipula del

contratto. Lo stesso termine di 30 giorni è previsto per denunciare variazioni intervenute nel corso dell'anno e riferibili ai dati precedentemente dichiarati o accertati.

- Cessazione del rapporto al 31 dicembre di ogni anno: l'efficacia del rapporto previdenziale cessa automaticamente il 31 dicembre di ogni anno, anche quando il contratto associativo abbia durata pluriennale.
- Obbligo di rinnovo espresso: qualora il rapporto previdenziale di piccola colonia prosegua nell'anno successivo (al contrario, il contratto di compartecipazione familiare non può mai avere durata pluriennale) è necessario presentare la domanda telematica di prosecuzione entro il 30 gennaio.
- Intervento sostitutivo: se il concedente omette la dichiarazione, la stessa può essere presentata dal concessionario entro 60 giorni dall'inizio dell'anno.

La validità della denuncia è subordinata all'allegazione del contratto di concessione stipulato in forma scritta e registrato all'Agenzia delle Entrate o stipulato con l'assistenza delle Organizzazioni sindacali, per singola coltura e per ciascun capo di bestiame. In assenza di uno o dei due documenti, tra loro alternativo, l'INPS non riconosce l'esistenza del rapporto previdenziale.

Candidate experience: cosa significa davvero per una PMI

Quando si parla di candidate experience

Negli ultimi anni in ambito HR si parla sempre più spesso di candidate experience. Molte aziende hanno già iniziato a lavorare su questo tema: Pagine career più curate, email automatiche per rispondere ai candidati, piattaforme di candidatura più strutturate.

Nella pratica però molte PMI non vedono grandi cambiamenti. Alcune posizioni restano aperte a lungo. I candidati spariscono durante il processo (ghosting). E gli hiring manager continuano a dire che i profili non sono quelli giusti – e ritardano nel fornire i feedback di cui i recruiter hanno bisogno.

Questo succede perché molte volte si pensa alla candidate experience nel modo sbagliato. Spesso viene intesa come un tema di comunicazione o di strumenti digitali, ma in realtà riguarda qualcosa di più semplice. Riguarda il modo in cui è costruito il percorso che un candidato vive dal momento in cui vede un annuncio fino alla decisione finale dell'azienda.

Quando questo percorso è poco chiaro o cambia direzione (senza spiegazioni) durante la selezione, l'esperienza dei candidati tende a peggiorare rapidamente. E di conseguenza anche la valutazione che questi hanno dell'azienda, e la probabilità che si candidino nuovamente per una posizione presso la stessa organizzazione.

Cosa intendiamo per candidate experience

Come dicevamo, un errore comune è pensare alla candidate experience facendo riferimento agli aspetti più visibili del recruiting. Il sito lavora con noi, le email automatiche o la piattaforma di candidatura. Sono elementi utili, ma rappresentano solo una parte dell'esperienza reale dei candidati.

Dal punto di vista operativo la candidate experience è l'insieme delle interazioni che una persona vive durante tutto il processo di selezione. Questo include aspetti molto concreti:

- la chiarezza dell'annuncio
- la semplicità della candidatura
- i tempi di risposta
- il numero di passaggi del processo
- la coerenza tra ciò che viene promesso e ciò che viene sperimentato nei colloqui

Nella realtà delle PMI la qualità dell'esperienza dipende spesso meno dagli strumenti utilizzati e molto di più da come sono organizzate le decisioni interne.

Cosa cambia nella pratica per una PMI

Nella pratica quotidiana delle PMI la candidate experience si costruisce soprattutto in tre punti del processo di selezione.

Il primo riguarda la chiarezza del ruolo.

Quando una posizione è definita in modo generico, l'annuncio tende ad attirare candidati molto diversi tra loro. Questo aumenta il numero di candidature, ma rende più difficile individuare profili davvero in linea con ciò che l'azienda cerca.

Il secondo punto riguarda i tempi di risposta.

Anche pochi giorni di silenzio dopo un colloquio possono creare incertezza. Nel frattempo il candidato può ricevere altre proposte oppure perdere interesse verso la posizione. E questo genera quello che molti recruiter definiscono "ghosting".

Il terzo elemento riguarda l'allineamento con l'hiring manager.

Nelle PMI capita spesso che i requisiti cambino dopo i primi colloqui, quando l'azienda inizia a vedere i candidati disponibili sul mercato.

Quando questo succede il processo tende ad allungarsi e il percorso diventa meno prevedibile per chi partecipa alla selezione.

Il ruolo degli ATS nel processo

Molte PMI negli ultimi anni hanno introdotto un ATS per gestire le selezioni. È spesso una fase importante di maturazione dei processi HR. Permette infatti di centralizzare le candidature, tenere traccia delle comunicazioni e organizzare meglio il processo. E di conseguenza permette di standardizzare e misurare i processi di recruiting.

Un ATS può migliorare diversi aspetti della candidate experience. Ad esempio rende più semplice candidarsi (magari anche grazie all'utilizzo di AI), aiuta a non perdere candidature e facilita l'invio dei feedback.

Allo stesso tempo è utile avere aspettative realistiche. Un software non può chiarire da solo ciò che l'organizzazione non ha ancora definito a monte.

Se il ruolo non è chiaro o se i criteri cambiano durante la selezione, anche il miglior sistema continuerà a riflettere questa incertezza. Il processo apparirà più ordinato, ma alcune frizioni resteranno.

Per questo motivo gli strumenti funzionano meglio quando supportano un processo che è già stato chiarito tra gli HR e i responsabili di funzione.

Cosa valutare prima di intervenire

Prima di introdurre nuovi strumenti o modificare il processo di selezione può essere utile osservare alcuni aspetti concreti del percorso di candidatura.

Ad esempio:

- in quale fase del processo i candidati smettono più spesso di rispondere
- quanto tempo passa tra un colloquio e il feedback successivo
- se i requisiti della posizione restano stabili durante tutta la selezione
- se HR e hiring manager condividono gli stessi criteri di valutazione

Nella realtà delle PMI migliorare la candidate experience non significa necessariamente fare di più.

Spesso significa rendere il processo più chiaro e ridurre alcuni passaggi che generano attrito, sia per i candidati sia per l'azienda.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec datamanagementhrm@legalmail.it



Piazza Mino Zucchetti, 1 Lodi, 26900



info@lavorofacile.it
0371 941332



www.lavorofacile.it

