

☑ DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO
NR. 11 DEL 16 FEBBRAIO 2026

lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

INDICE

NEWS IN MATERIA DI LAVORO	3
<i>Al via l'inclusione delle persone con disabilità</i>	3
<i>Sfruttamento lavorativo e caporalato: siglato il protocollo INL – OIM</i>	3
<i>Congedo parentale fruibile fino al 14° anno del figlio</i>	4
<i>Aggiornata l'attestazione ISEE delle DSU presentate dal 2026</i>	5
<i>Metasalute: al via l'informazione per la prevenzione</i>	5
<i>Artista straniero: imposte italiane per la prestazione in Italia</i>	6
<i>Campagna SMS per datori di lavoro domestico: stop ai bollettini cartacei dei contributi</i>	7
<i>Prosecutori volontari: i contributi per il 2026</i>	8
<i>ExtraUE: nulla osta legittimo anche con requisiti tardivi</i>	8
<i>ExtraUE: vietato non assumere chi ha il permesso di soggiorno in scadenza</i>	9
<i>Cassa previdenza geometri: illegittimo il prelievo forfettario</i>	10
<i>Trasparenza salariale: da tema di tendenza a scelta di governance</i>	11
APPROFONDIMENTI	12
<i>Regime impatriati. Trasferimento della residenza da una Regione del Centro e Sud Italia ad una Regione ad agevolazione "ordinaria"</i>	12
<i>Workaholism: ammalarsi di lavoro</i>	13
<i>Fondo di Trento: disponibili le nuove procedure per formazione e NASpl</i>	15
<i>In arrivo 12.000 lettere di compliance dell'INPS</i>	16
<i>Candidate experience: cosa significa davvero per una PMI</i>	18
<i>Implicazioni, rischi e soluzioni per introdurre la trasparenza salariale in modo efficace.</i>	21

\

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

Al via l'inclusione delle persone con disabilità

Il Consiglio dei ministri, nella seduta n. 164 del 10 marzo 2026, ha approvato il nuovo Piano di Azione Triennale per la promozione dei diritti e l'inclusione delle persone con disabilità, che sarà adottato con un DPR, volto a dare attuazione alla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (UNCRPD).

Il documento definisce, attraverso 7 aree di intervento e 66 linee di azione, il passaggio da una visione legata al mero assistenzialismo delle Persone con disabilità a una nuova prospettiva basata sulla valorizzazione dei talenti e delle capacità di ogni persona.

Il Piano è stato elaborato dall'Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con Disabilità (OND) attraverso la partecipazione dei rappresentanti dei Ministeri, della società civile e delle associazioni delle persone con disabilità, ricevendo l'approvazione finale da parte dell'Adunanza dell'OND il 28 novembre 2025.

L'iniziativa, alla sua seconda edizione, è il più grande evento nazionale che riunisce persone con disabilità, famiglie, professionisti, rappresentanti di enti pubblici e privati, e aperta a tutto il mondo del Terzo settore che si occupa di disabilità.

L'obiettivo è dare voce alle persone, alle storie e alle esperienze che meritano di essere conosciute, sottolineare la spinta al cambiamento che, attraverso la riforma sulla disabilità e l'impegno di tante associazioni in tutto il Paese, si sta sviluppando, dando la possibilità a tutti di incontrarsi, confrontarsi e partecipare.

Sfruttamento lavorativo e caporalato: siglato il protocollo INL - OIM

L'INL ha reso noto di aver siglato il 10 marzo 2026, con l'OIM (Organizzazione Internazionale per le Migrazioni), il protocollo che disciplina la prosecuzione e il rafforzamento della collaborazione per contrastare lo sfruttamento lavorativo e il caporalato, con particolare attenzione alla tutela dei lavoratori stranieri.

In particolare, le parti si impegnano a sostenere e realizzare congiuntamente interventi coordinati volti a garantire l'emersione, l'identificazione e la tutela delle vittime di sfruttamento lavorativo e di tratta degli esseri umani a fini di sfruttamento lavorativo, anche attraverso l'attività di formazione reciproca e in stretto raccordo con i sistemi territoriali di tutela e presa in carico.

Il protocollo, che ha durata triennale, prevede che la collaborazione tra l'INL e l'OIM è finalizzata a rafforzare l'efficacia delle attività ispettive attraverso un approccio multidisciplinare.

Inoltre, l'intesa tra i due istituti è diretta a favorire l'identificazione precoce delle potenziali vittime di sfruttamento lavorativo e a garantire l'attivazione tempestiva dei meccanismi di tutela e protezione previsti dall'ordinamento, incluso il parere dell'INL per il rilascio del permesso di soggiorno per vittime di sfruttamento lavorativo previsto dall'art.18-ter del TU immigrazione.

Infine, la collaborazione è diretta a promuovere attività di prevenzione, informazione e sensibilizzazione rivolte ai lavoratori e al settore privato.

Congedo parentale fruibile fino al 14° anno del figlio

L'INPS, con una notizia del 9 marzo 2026, ricorda che il lavoratore dipendente può fruire del congedo parentale se ha un figlio di età non superiore a 14 anni oppure ha adottato o preso in affidamento un figlio il cui ingresso in famiglia è avvenuto da non più di 14 anni.

Infatti, la Legge di bilancio 2026 ha modificato le regole sulla fruizione del congedo parentale per lavoratori dipendenti, estendendo il limite di età del figlio da 12 a 14 anni di vita o dall'ingresso in famiglia nel caso di adozione e affidamento.

In caso di evento nascita, il congedo parentale può essere fruito entro i primi 14 anni di vita del figlio, a decorrere dalla fine del periodo di congedo di maternità per la lavoratrice dipendente madre e dalla data di nascita per il lavoratore dipendente padre.

In caso di adozione o di affidamento/collocamento, il congedo parentale può essere fruito entro 14 anni dall'ingresso in famiglia del minore, ma non oltre il raggiungimento della maggiore età.

La modifica si applica esclusivamente ai genitori lavoratori dipendenti.

Le novità normative si applicano dal 1° gennaio 2026. Da questa data in poi, i genitori, lavoratori dipendenti con figli che non abbiano ancora compiuto i 14 anni di vita o nel caso in cui non siano trascorsi 14 anni dall'ingresso in famiglia, possono fruire del congedo parentale nei consueti limiti individuali e di coppia ai sensi degli artt. 32, 34 e 36 del Testo Unico sulla maternità e paternità, ossia 6 mesi per la madre lavoratrice e 6 mesi per il padre lavoratore, per un periodo complessivo, tra i due genitori, non superiore a dieci mesi, elevabili a 11 se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo,

continuativo o frazionato, di almeno tre mesi. I periodi di congedo parentale possono essere fruiti dai genitori anche contemporaneamente.

L'INPS ricorda che per i periodi di congedo parentale fruiti fino al 31 dicembre 2025 il limite temporale di fruizione applicabile rimane di 12 anni.

Aggiornata l'attestazione ISEE delle DSU presentate dal 2026

L'INPS, con il messaggio n. 799 del 6 marzo 2026, ha reso noto di aver provveduto ad aggiornare le attestazioni ISEE di tutte le DSU presentate a decorrere dal 1° gennaio 2026 con l'ISEE per prestazioni familiari e per l'inclusione.

L'aggiornamento si è reso necessario a seguito dell'approvazione del nuovo modello della DSU per il calcolo dell'ISEE e dell'attestazione.

Conseguentemente, l'istituto informa che sarà la funzionalità di consultazione del valore del citato ISEE, rilasciata temporaneamente in attesa dell'aggiornamento del modello di attestazione.

Il messaggio riepiloga e descrive le principali modifiche e integrazioni in materia apportate dal decreto dipartimentale del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle finanze, n. 3 del 2 marzo 2026.

Metasalute: al via l'informazione per la prevenzione

Il Fondo Metasalute, sul proprio portale, ha reso noto che a partire dal 1° marzo 2026 è stato attivato, in fase sperimentale, il nuovo servizio digitale "Sicura", dedicato alla salute e alla prevenzione e rivolto agli iscritti.

Il servizio, erogato da un fornitore terzo, è messo a disposizione per gli iscritti al Fondo Metasalute da Intesa Sanpaolo Protezione SpA e consente l'accesso a contenuti e strumenti informativi utili alla gestione del proprio benessere.

All'interno di "Sicura" gli iscritti potranno consultare: articoli e materiali informativi su salute, prevenzione e benessere, guide tematiche di approfondimento, contenuti video e percorsi dedicati, un servizio per l'invio anonimo di quesiti su temi generali di salute e prevenzione e un chatbot per facilitare la navigazione e la consultazione dei contenuti.

Per gli iscritti ai piani integrativi (MS1, MS2, MS3 e MS4) è disponibile anche l'accesso alla telemedicina tramite l'app "Sicura DottorLive", per effettuare televisite di medicina generale.

Durante il primo accesso al portale, l'iscritto dovrà compilare un form di registrazione inserendo un indirizzo e-mail su cui riceverà un link diretto per accedere al PortaleSalute e dove potrà completare la configurazione delle credenziali personali (accettando Termini e Condizioni del Servizio e Informativa Privacy sul trattamento dei dati personali).

Le credenziali che verranno impostate consentiranno all'iscritto di accedere direttamente al Portale Salute tramite il link <http://www.portalesalute.fondometasalute.it> e, per gli utenti abilitati, anche al servizio di telemedicina tramite l'app Sicura DottorLive (si consiglia, qualora non si trovasse l'email, di controllare anche la cartella Spam / Posta indesiderata).

Artista straniero: imposte italiane per la prestazione in Italia

L'Agenzia delle entrate, con la Risposta all'interpello n. 66 del 6 marzo 2026, ha precisato che sono imponibili in Italia i compensi percepiti da un artista residente all'estero per la prestazione resa sul territorio italiano.

L'Agenzia delle entrate è giunta a tale conclusione richiamando l'art. 23 del TUIR secondo cui si considerano prodotti in Italia 'i redditi di lavoro autonomo derivanti da attività esercitate nel territorio dello Stato e quelli corrisposti da soggetti residenti nel territorio dello Stato, per prestazioni artistiche o professionali effettuate per conto di imprese, società o enti non residenti nel territorio dello Stato.

Infatti, il criterio di collegamento ai fini dell'attrazione dei predetti emolumenti nella potestà impositiva dello Stato italiano è, dunque, costituito dalla circostanza che la prestazione lavorativa sia svolta in Italia.

La normativa italiana deve però essere coordinata con il diritto internazionale contenuto negli accordi conclusi dall'Italia con i Paesi stranieri.

Secondo l'art. 17 della Convenzione i redditi che un residente di uno Stato contraente ritrae dalle sue prestazioni personali esercitate nell'altro Stato contraente in qualità di artista dello spettacolo, quale un artista di teatro, del cinema, della radio o della televisione o in qualità di musicista, nonché di sportivo, possono essere tassati in detto altro Stato.

La disposizione convenzionale, quindi, attribuisce potestà impositiva concorrente allo Stato di residenza e allo Stato dove è svolta la prestazione artistica. Peraltro, la potestà impositiva concorrente è riconosciuta dalla normativa pattizia anche nel caso in cui il compenso non sia percepito direttamente dall'artista, ma per il tramite di altro soggetto.

L'Agenzia delle entrate ricorda anche che le disposizioni convenzionali attribuiscono allo Stato di residenza la facoltà di intervenire al fine di risolvere l'eventuale doppia imposizione derivante dal riconoscimento della potestà impositiva concorrente.

Ne deriva che il I compenso per la prestazione artistica svolta in Italia può essere tassato dal nostro Stato, mentre spetta allo Stato estero, dove l'artista ha la residenza, risolvere l'eventuale doppia imposizione che ne dovesse derivare.

Dal momento che la Convenzione preserva la potestà impositiva dello Stato italiano, l'artista straniero non può richiedere il rimborso delle ritenute già applicate, né, in relazione alle eventuali future prestazioni artistiche che dovesse svolgere nel nostro Stato, potrà chiedere la disapplicazione ex ante di dette ritenute.

Campagna SMS per datori di lavoro domestico: stop ai bollettini cartacei dei contributi

L'INPS, con notizia del 12 marzo 2026, ha annunciato l'avvio, a partire dalla stessa data, di una campagna SMS indirizzata ai datori di lavoro domestico sotto i 76 anni.

L'obiettivo della campagna è informare coloro che avevano richiesto l'invio dei bollettini cartacei dei contributi tramite posta della cessazione di tale servizio. I rapporti di lavoro interessati sono quelli di lavoro domestico, relativi dunque a colf, badanti e babysitter.

Nei giorni precedenti, l'Istituto ha già avviato una campagna di sensibilizzazione telefonica dai numeri 0697279090 o 0697279083, assicurando supporto agli utenti con il numero sempre attivo del Contact Center Multicanale.

Nello specifico, dal 12 marzo, saranno inviati circa 60mila SMS con la sola finalità di preavvisare gli utenti della successiva ricezione di una chiamata. L'SMS avrà il seguente testo: "Dal 2026 gli avvisi di pagamento dei contributi per lavoratori domestici sono solamente online nel Portale dei Pagamenti. Info su sito o contact center INPS".

Per prevenire possibili frodi telefoniche, purtroppo sempre più diffuse, l'INPS ricorda che durante le chiamate, effettuate esclusivamente da personale autorizzato, non verranno mai richiesti dati sensibili, pagamenti, credenziali personali, codici dispositivi o dati bancari. Si invita pertanto a prestare la massima attenzione.

Questa iniziativa si inserisce nel progetto di dematerializzazione dei servizi promossa dall'INPS, verso una trasformazione digitale finalizzata alla riduzione dei documenti cartacei e al miglioramento dell'efficienza dei servizi previdenziali.

Prosecutori volontari: i contributi per il 2026

L'INPS, con la circolare n. 27 dell'11 marzo 2026, ha comunicato gli importi dei contributi dovuti per il 2026 dai prosecutori volontari non agricoli a seguito della variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati (+1,4%).

Sono analizzate, in particolare, le aliquote dei valori reddituali aggiornati e predisposte le tabelle di contribuzione da applicare, con effetto dal 1° gennaio 2026, per i versamenti volontari delle seguenti categorie di lavoratori:

- lavoratori dipendenti non agricoli;
- iscritti all'evidenza contabile separata del FPLD (Autoferrotranvieri, Elettrici, Telefonici e dirigenti ex INPDAI) e iscritti al Fondo Volo e al Fondo dipendenti Ferrovie dello Stato S.p.A.;
- iscritti al Fondo speciale Istituto Postelegrafonici (ex IPOST);
- giornalisti professionisti, pubblicisti e praticanti;
- iscritti alle gestioni degli artigiani e commercianti;
- iscritti alla Gestione separata.

La circolare precisa, inoltre, i coefficienti di ripartizione dei contributi volontari nel FPLD.

ExrtraUE: nulla osta legittimo anche con requisiti tardivi

Il TAR del Lazio, con l'ordinanza cautelare n. 1046/2026, pubblicata il 18 febbraio 2026, ha accolto la domanda con cui veniva richiesta la sospensione della revoca di un nulla osta al lavoro subordinato.

Nel caso sottoposto al giudizio del Tribunale amministrativo regionale, una Prefettura aveva disposto la revoca del nulla osta all'ingresso, contestando l'incompletezza dell'asseverazione e la mancanza dell'idoneità alloggiativa.

Tuttavia, il lavoratore straniero aveva integrato tutta la documentazione necessaria nelle more del giudizio.

Il TAR ha applicato un orientamento ormai consolidato dal Consiglio di Stato, secondo cui il processo amministrativo non deve solo verificare se l'atto era legittimo al momento dell'emissione, ma deve esaminare la fondatezza della pretesa sostanziale del cittadino.

Inoltre, l'Amministrazione non può ignorare documenti favorevoli (come l'idoneità alloggiativa o asseverazioni corrette) prodotti successivamente all'istanza, specialmente se i ritardi sono imputabili alla Pubblica Amministrazione.

Non va, infine dimenticato, che in materia di immigrazione, il rigore formale deve cedere il passo ai principi di buon andamento, proporzionalità e ragionevolezza, evitando che lungaggini burocratiche pregiudichino irreversibilmente il diritto al lavoro e al soggiorno.

In sostanza, secondo il TAR, la PA non può limitarsi a una verifica "statica" e burocratica, ma se i requisiti sostanziali esistono (anche se maturati in ritardo), il nulla osta deve essere salvaguardato.

ExtraUE: vietato non assumere chi ha il permesso di soggiorno in scadenza

Il Tribunale di Milano, con la sentenza n. 144 del 15 gennaio 2026, ha deciso che è discriminatorio escludere dalle selezioni per l'assunzione i cittadini stranieri il cui permesso di soggiorno ha una validità residua inferiore rispetto a quella del contratto proposto.

Secondo i giudici di merito, il datore di lavoro può e deve assumere il lavoratore straniero, solo verificando la regolarità del soggiorno, senza anticipare indebitamente oneri burocratici a carico del lavoratore.

Nel caso sottoposto al giudizio del Tribunale di Milano un lavoratore straniero aveva promosso ricorso affinché venisse condannata un'agenzia per il lavoro che aveva negato l'assunzione sulla base della sola scadenza cronologica del titolo di soggiorno, indipendentemente dalle capacità professionali.

La giustificazione addotta era di natura penalistica: evitare la responsabilità ex art. 22, comma 12, T.U. Immigrazione. Per poter stipulare un contratto con scadenza successiva a quella del permesso, la società pretendeva che il lavoratore producesse già in sede di selezione, anche mesi prima della scadenza, la ricevuta della domanda di rinnovo.

Il Tribunale ha accolto il ricorso evidenziando che il datore di lavoro è tenuto a mantenere in servizio il dipendente anche dopo la scadenza del permesso, purché sia stata presentata domanda di rinnovo nei termini.

Ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 286/1998, lo straniero deve richiedere il rinnovo almeno 60 giorni prima della scadenza. La legge tutela il lavoratore (e il datore di lavoro) durante l'attesa del rinnovo: la semplice ricezione della richiesta permette di soggiornare e lavorare legittimamente fino a eventuale comunicazione contraria della Questura.

Il Tribunale ha stabilito che pretendere la prova del rinnovo già in sede di selezione (quando la scadenza non è ancora imminente) costituisce uno "svantaggio particolare" ingiustificato. Il rischio penale per il datore di lavoro scatta solo se il lavoratore viene mantenuto in servizio dopo la scadenza del permesso senza che sia stato chiesto il rinnovo, non certo al momento della firma di un contratto futuro.

In ogni caso, gli artt. 5, comma 9-bis, e 13, comma 2, lett. b), del D. Lgs. n. 286/1998 prevedono un periodo di "tolleranza" di sessanta giorni dalla scadenza del permesso di soggiorno per chiederne il rinnovo o la conversione.

Cassa previdenza geometri: illegittimo il prelievo forfettario

È in contrasto con gli articoli 3, primo comma, 38, secondo comma, e 97, secondo comma, della Costituzione la norma della legge di bilancio del 2014 nella parte in cui impone alla Cassa Italiana di Previdenza e Assistenza dei Geometri Liberi Professionisti (CIPAG) un versamento forfettario annuale al bilancio dello Stato.

Lo ha stabilito la Corte costituzionale con la sentenza numero 29 del 13 marzo 2026. La motivazione si basa sulle caratteristiche strutturali dell'imposizione pecuniaria: il pagamento annuale è un obbligo stabile e periodico, che – seppure preserva l'autonomia della Cassa sulle modalità con cui ridurre i propri consumi – genera un'uscita che altera i principi dell'autofinanziamento e dell'equilibrio di bilancio stabiliti dalla legislazione sugli enti di previdenza di diritto privato.

Da ciò deriva un irragionevole sacrificio dell'interesse della Cassa a trattenere e destinare i risparmi per soddisfare la propria funzione istituzionale, vantaggio di un generico interesse dello Stato a incrementare, in misura marginale, le entrate statali.

Inoltre, il prelievo lede l'interesse degli iscritti alla Cassa a che i contributi versati siano utilizzati per il pagamento delle prestazioni previdenziali e assistenziali.

Infine, il versamento annuale incide negativamente sulle regole di gestione dell'ente improntate al contenimento delle spese e alla massima efficienza.

Trasparenza salariale: da tema di tendenza a scelta di governance

Trasparenza salariale: sempre più aziende si preparano a un cambio di paradigma

Negli ultimi anni la trasparenza salariale è diventata un tema centrale nel dibattito HR e organizzativo. Da un lato, le aspettative del mercato del lavoro e delle nuove generazioni spingono verso maggiore chiarezza; dall'altro, l'evoluzione normativa europea sta accelerando l'attenzione delle imprese su equità retributiva e criteri di definizione della paga.

In molte organizzazioni, tuttavia, la trasparenza viene affrontata come un tema di comunicazione o di compliance, più che come una scelta di governance. Il punto critico non è "quanto rendere visibile", ma quanto il sistema retributivo sia coerente, comprensibile e sostenibile nel tempo. In assenza di un modello solido, la trasparenza può amplificare tensioni interne e generare rischi reputazionali esterni.

APPROFONDIMENTI

Regime impatriati. Trasferimento della residenza da una Regione del Centro e Sud Italia ad una Regione ad agevolazione “ordinaria”

L’Agenzia delle Entrate, con la risposta n. 76/2026, fornisce ulteriori chiarimenti in ambito di regime impatriati. La fattispecie riguarda l’eventualità in cui il lavoratore che gode del regime impatriati sposti la residenza fiscale da una Regione ad agevolazione “ordinaria” ad una Regione ad agevolazione ulteriormente ridotta, ossia le Regioni di Centro e Sud Italia specificate nell’elenco di cui all’art. 16 comma 5-bis del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147.

Nello specifico, l’istante ha presentato interpello per chiedere chiarimenti in merito al suo trasferimento di residenza post-rimpatrio. Infatti, il lavoratore era rimpatriato nell’anno 2023 con residenza nella Regione Puglia beneficiando del regime impatriati previsto a norma dell’art. 16, comma 5-bis, Dlgs n. 147/2015, quindi con i redditi che concorrevano alla formazione dell’imponibile solo in misura pari al 10% e non al 30%. Nel gennaio 2024, a causa di un cambio di rapporto di lavoro, il lavoratore aveva variato la residenza nella Regione Lazio, non rientrante nell’elenco di cui al comma 5-bis sopra citato. L’istante ha chiesto quindi chiarimenti in merito a diversi aspetti:

- Se il trasferimento della residenza fiscale da una Regione inclusa nell’elenco di cui all’art. 16, comma 5-bis, D.Lgs. 147/2015 ad una non inclusa comporti la perdita definitiva del diritto all’agevolazione maggiorata (abbattimento del reddito al 90% e non al 70%);
- Nel caso in cui non ci sia decadenza dal regime impatriati, se si possa continuare a fruire dell’agevolazione standard con abbattimento del reddito al 70%, da quale momento decorra la variazione e se tale cambiamento abbia ripercussioni retroattive (con eventuale necessità di regolarizzazione della posizione fiscale);
- Come comportarsi in caso di ulteriori cambi di residenza da una Regione non rientrante nel suddetto elenco ad una rientrante, nel corso del quinquennio di beneficio.

L’Agenzia delle Entrate fornisce il suo parere richiamando la circolare n. 33/E del 2020.

Innanzitutto, nel quarto paragrafo della stessa, si richiama il concetto di “residenza” in senso civilistico ossia il luogo in cui la persona stabilisce la propria dimora abituale, a prescindere dalle attività lavorative. Sempre nello stesso paragrafo, si specifica che per il

caso di trasferimento nelle Regioni oggetto di questo vantaggio, il requisito debba sussistere “a partire dal periodo di imposta in cui il contribuente trasferisce la residenza dall'estero e permanere per tutto il periodo di fruizione dell'agevolazione”. Contestualmente, nel settimo paragrafo, l'Agenzia specifica che nell'ipotesi inversa in cui l'impatriato stabilisca la residenza in una Regione esclusa dall'elenco dell'art. 16 comma 5-bis, D.Lgs. 147/2015, e, in un tempo successivo, trasferisca la residenza in un'altra Regione inclusa nel citato comma 5-bis, non potrà godere del beneficio poiché “ciò che rileva ai fini dell'accesso al regime agevolato di maggior favore è il luogo di acquisizione della residenza al momento dell'impatrio”.

Nella Risposta n. 76/2026 si precisa inoltre che la *ratio* della disposizione che privilegia trasferimenti in specifiche Regioni è quella di “agevolare la permanenza del lavoratore in queste regioni del Centro e Sud Italia”, cosa che verrebbe meno nel caso di variazione successiva della residenza.

Dunque, nel caso specifico, l'Agenzia riconosce la possibilità di continuare ad usufruire del regime per i lavoratori impatriati ma in modalità ordinaria con il minor abbattimento dell'imponibile (al 70% e non più al 90%). Per quanto riguarda i periodi pregressi, proprio per il venir meno di questo requisito della permanenza “per tutto il periodo di fruizione dell'agevolazione” della residenza nella Regione di cui all'elenco del comma 5-bis, l'Agenzia richiede il recupero a tassazione dei minori importi versati poiché per il primo anno c'è stata la riduzione al 10% e non al 30%.

Per sanare retroattivamente i periodi in cui è stato applicato il regime di maggior favore, l'istante deve presentare una dichiarazione integrativa alla luce dei chiarimenti forniti e versare una maggiore imposta con relativi interessi e sanzioni. Infine, l'Agenzia precisa che, nel caso in cui il soggetto dovesse nuovamente variare residenza trasferendosi in una delle regioni comprese nel comma 5-bis, non potrà comunque beneficiare della misura di maggior favore del 90%.

Workaholism: ammalarsi di lavoro

L'INAIL ha diffuso una pubblicazione per far comprendere meglio il fenomeno del c.d. workaholism e individuare adeguate strategie di prevenzione con l'obiettivo di promuovere una cultura del lavoro sostenibile e attenta al benessere dei lavoratori.

Il workaholism è una forma di dipendenza comportamentale sempre più diffusa, a causa della combinazione di profonde trasformazioni tecnologiche, culturali e organizzative.

Più precisamente con il termine workaholism si indica il bisogno incontrollabile di lavorare incessantemente.

Il fenomeno è stato associato a dinamiche simili a quelle delle dipendenze: ossessività, compulsività, impulsività, perdita di controllo e, in alcuni casi, veri e propri sintomi di astinenza quando si è lontani dal lavoro.

Inizialmente il workaholism veniva identificato sulla base del numero di ore lavorate (oltre le 50 settimanali) ma nel tempo questa visione è stata superata. La dipendenza da lavoro può manifestarsi anche in presenza di un orario regolare, poiché ciò che conta non è solo la quantità di tempo dedicato all'attività lavorativa, bensì la qualità del rapporto psicologico con essa.

Infatti, è stato evidenziato che vantaggi secondari come la carriera, il riconoscimento e la gratificazione personale, possono contribuire a stabilizzare nel tempo questo comportamento, rendendolo una "dipendenza ben vestita", spesso scambiata per dedizione e successo.

I fattori di rischio possono essere distinti in tre macroaree: organizzativi, individuali e sociali. Sul piano organizzativo incidono una cultura aziendale orientata esclusivamente alla performance, stili di leadership disfunzionali e l'assenza di azioni efficaci di conciliazione vita-lavoro. A livello individuale, entrano in gioco tratti di personalità predisponenti, forte motivazione, schemi cognitivi rigidi e bisogno di approvazione. Infine, tra i fattori sociali, pesano l'innovazione tecnologica (che favorisce l'iperconnessione continua) e la crescente precarietà del mercato del lavoro, che può alimentare l'ansia di dover dimostrare costantemente il proprio valore.

Secondo l'INAIL, sul piano organizzativo è fondamentale individuare precocemente i segnali di rischio e adottare misure coerenti con il d.lgs. 81/2008: ridurre la competitività disfunzionale, garantire carichi di lavoro sostenibili, tutelare il diritto alla disconnessione e promuovere il work-life balance.

A livello individuale, occorre investire in formazione e informazione sui rischi del workaholism, fornire strumenti di gestione dello stress e potenziare competenze come problem solving e assertività.

Distinguere tra impegno sano e dipendenza da lavoro è infatti necessario per promuovere una cultura organizzativa realmente sostenibile, capace di coniugare produttività e tutela della salute.

Fondo di Trento: disponibili le nuove procedure per formazione e NASpl

L'INPS ha pubblicato il messaggio n. 833 del 10 marzo 2026, con cui ha reso noto che sono online le procedure per le domande relative ai programmi formativi e alle prestazioni integrative alla NASpl del Fondo territoriale della Provincia autonoma di Trento, aggiornate al decreto interministeriale del 15 novembre 2023.

Programmi formativi

Il messaggio specifica che, ai fini dell'inoltro della domanda di accesso ai contributi al finanziamento di programmi formativi, deve essere allegato obbligatoriamente l'accordo sindacale o il contratto collettivo territoriale; in assenza di tale allegazione la procedura non consente l'invio della domanda.

L'accesso ai contributi è inoltre subordinato alla comunicazione preventiva al Fondo e alle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, a quelle territoriali della data di avvio, della durata, degli addetti coinvolti e dei contenuti dei programmi formativi per i quali si richiede il contributo. La comunicazione preventiva al Fondo deve avvenire tramite PEC alla Direzione provinciale dell'INPS di Trento esclusivamente all'indirizzo direzione.provinciale.trento@postacert.inps.gov.it e l'avvenuto invio deve essere dichiarato nella domanda per i programmi formativi.

Le domande possono essere inviate dal datore di lavoro interessato tramite il servizio Accesso ai servizi per aziende e consulenti (percorso: "CIG e Fondi di solidarietà" e "Fondi di solidarietà"; intervento "002 Formazione"; "Fondo Trentino"). Devono essere presentate, per gli importi effettivamente fruiti, dal giorno successivo alla data in cui è terminato l'intervento formativo per il quale viene richiesto il finanziamento e, comunque, non oltre il sesto mese da tale data o dalla data dell'accordo se successiva.

Domande integrative alla NASpl

Le domande possono essere inviate dal datore di lavoro interessato tramite il servizio Accesso ai servizi per aziende e consulenti (percorso: "CIG e Fondi di solidarietà", "Assegno emergenziale").

Dal menu della procedura, nell'area download, è possibile scaricare un esempio di tracciato .XML per l'invio dei dati analitici dei lavoratori beneficiari, relativo al Fondo, nonché il manuale utente recante le istruzioni per l'invio telematico delle domande e l'allegazione dei documenti richiesti.

Il datore di lavoro, al momento della presentazione della domanda, deve selezionare il Fondo, allegando i dati analitici dei lavoratori utilizzando l' allegato predetto, che costituisce parte integrante della domanda.

In arrivo 12.000 lettere di compliance dell'INPS

L'INPS, con la circolare n. 26 del 6 marzo 2026, ha illustrato gli interventi sulla promozione della compliance in materia contributiva attraverso l'utilizzo di strumenti di analisi preventiva, con particolare riferimento agli ISAC.

Il provvedimento dell'istituto fa seguito alla pubblicazione del decreto interministeriale (Lavoro-Economia) del 27 febbraio u.s., con cui sono stati introdotti gli ISAC per i settori "Commercio all'ingrosso alimentare" (codice M21U) e "Strutture ricettive alberghiere ed extraalberghiere" (codice G44U).

Entro il 31 marzo 2026 sarà trasmessa ai datori di lavoro dei due settori una comunicazione di compliance con le risultanze dell'analisi preventiva, che specificherà la presenza di eventuali scostamenti, lievi o significativi, rispetto ai valori rientranti nella fascia di normalità. Si tratta, comunque, di una stima avente carattere indicativo, che non comporta alcuna irregolarità a carico del datore di lavoro.

La circolare precisa che le fonti informative utilizzate dall'INPS ai fini dell'individuazione dei datori di lavoro ai quali inviare la comunicazione di compliance sono sia interne (flussi UniEmens) che esterne all'Istituto (dati ISA), nonché derivanti dalla cooperazione applicativa (dati UNISOMM tratti dalle Comunicazioni Obbligatorie inviate al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali).

Per quanto riguarda, in particolare, i dati del flusso UniEmens, sono stati aggregati a livello di codice fiscale, al fine di consentire un confronto omogeneo con i dati ISA. La rilevazione ha a oggetto la forza lavoro dichiarata distinta per ciascuna tipologia contrattuale, sia in termini di "unità di lavoro" che in termini di "giornate" effettivamente lavorate, aggregate per soggetto giuridico e senza alcun riferimento a dati individuali dei lavoratori. Nelle giornate di lavoro elaborate non sono incluse le assenze a qualsiasi titolo, anche se coperte da contribuzione figurativa, ciò al fine di fornire una misura più precisa del fattore lavoro realmente impiegato nell'attività produttiva nel periodo temporale di riferimento.

La lettera di compliance

Nella lettera di compliance vengono comunicati a tutti i datori di lavoro, anche se privi di scostamenti, i risultati derivanti dal calcolo degli ISAC.

Tale lettera non sarà recapitata ai datori di lavoro che hanno cessato al 1° gennaio 2026 la propria attività in via definitiva.

La lettera non ha la natura giuridica di un atto di accertamento, né determina, di per sé, alcuna irregolarità nei confronti del datore di lavoro.

Nella lettera di compliance, accanto a ciascun indicatore, sono riportate le seguenti tre colonne:

- Valori normali: indicano la soglia a partire dalla quale l'indicatore genera uno scostamento;
- Esito: specifica se vi è uno scostamento o meno rispetto alla soglia. Può assumere i valori "nella norma", "scostamento lieve" o "scostamento significativo"; gli indicatori di presenza/assenza, invece, possono assumere esclusivamente i valori "anomalo" o "nella norma";
- Stima delle giornate lavorative che riportano l'indicatore nella fascia di normalità: per ogni indicatore viene calcolato il numero di giornate lavorative che, se effettivamente esposto, riporterebbe l'indicatore nella fascia di normalità.

I datori di lavoro, a seguito della ricezione della lettera di compliance, possono, qualora dovessero ritenerlo necessario, fornire i riscontri del caso all'INPS tramite la funzione Comunicazione Bidirezionale del Cassetto previdenziale del contribuente con oggetto "ISAC". Più precisamente, possono esporre e documentare le ragioni plausibili per cui il valore dell'indicatore è fuori dalla fascia di normalità; possono comunicare le eventuali trasmissioni del flusso UniEmens spontanee effettuate a seguito della ricezione della lettera di compliance; possono chiedere chiarimenti e approfondimenti relativi ai dati del flusso UniEmens utilizzati.

Resta fermo che la compilazione del template da parte del datore di lavoro è su base volontaria e non è previsto alcun termine perentorio entro fornire il riscontro all'INPS, ove ritenuto opportuno. Allo stesso modo, non sono richiesti adempimenti specifici di ricalcolo e/o conteggi da parte dei datori di lavoro, né alcuna rettifica/modifica obbligatoria dei dati.

Azioni correttive nel flusso UniEmens

Nel caso in cui fosse necessario effettuare azioni correttive, il flusso UniEmens deve essere validato dal software di controllo e trasmesso tramite portale o attraverso la procedura "Compilazione online", disponibile nella sezione "Servizi per Aziende e Consulenti" del sito istituzionale www.inps.it, in caso di:

- integrazione di una denuncia precedentemente inviata;
- assenza di un DM virtuale in uno o più periodi di competenza.

In particolare, a seguito della ricezione della lettera di compliance, il datore di lavoro può trasmettere i flussi di regolarizzazione attraverso la nuova sezione denominata “Regolarizzazione da Compliance”, presente nella sezione “Scelta Variazioni” della procedura “Compilazione online”.

Per la trasmissione del flusso UniEmens è richiesto l’uso esclusivo del Tipo Regolarizzazione “RE” (“REGOLARIZZAZIONE DA COMPLIANCE - EVASIONE”). È obbligatoria la compilazione dei seguenti campi:

- il protocollo della lettera di compliance ricevuta nell’elemento <IdentAtto>;
- la data di notifica della lettera di compliance nell’elemento <DataAtto>.

L’utilizzo di tale tipo di regolarizzazione è essenziale ai fini dell’applicazione della misura delle sanzioni civili prevista all’articolo 30, comma 7, del decreto-legge n. 19/2024.

I modelli “Vig” generati dalla regolarizzazione possono essere consultati accedendo al “Portale contributivo aziende e intermediari”. L’importo dei contributi eventualmente dovuti deve essere versato tramite modello F24, con la causale “RC01”.

Premialità

La circolare ricorda che il datore di lavoro che risulti conforme al modello ISAC, senza scostamenti “lievi” o “significativi”, è considerato rientrante nella c.d. fascia di normalità.

La lista dei datori di lavoro individuati viene trasmessa, da parte dell’INPS, al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e all’INL, ai fini dell’orientamento e della programmazione delle attività di vigilanza in materia contributiva.

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.

Implicazioni, rischi e soluzioni per introdurre la trasparenza salariale in modo efficace.

Contesto: perché oggi si parla di trasparenza salariale

La trasparenza salariale non è un tema "di moda" e non è nemmeno, semplicemente, una leva di employer branding. È l'effetto combinato di tre forze: evoluzione normativa, pressione culturale su equità e gender pay gap, e un mercato del lavoro sempre più competitivo.

In questo scenario, molte aziende percepiscono la trasparenza come inevitabile. Il rischio, però, è affrontarla in modo reattivo: si comunica di più senza aver prima governato meglio.

Cosa si intende davvero per trasparenza salariale

Prima di discuterne pro e contro, è utile chiarire un equivoco ricorrente: trasparenza non significa necessariamente che “tutti sanno lo stipendio di tutti”. Esistono livelli e modalità differenti, tra cui:

- Trasparenza sui range: rendere visibili fasce retributive per ruolo o famiglia professionale.
- Trasparenza sui criteri: esplicitare su quali logiche si costruisce la retribuzione (ruolo, mercato, seniority, competenze, risultati).
- Trasparenza sui percorsi: chiarire come si cresce e con quali passaggi (progressioni, revisioni, promozioni).
- Trasparenza interna vs esterna: comunicare all'interno criteri e logiche può essere diverso dal pubblicare range all'esterno.

Questa distinzione è cruciale: molte aziende parlano di trasparenza, ma praticano solo visibilità parziale o messaggi generici. La differenza la fa il modello sottostante.

Impatti positivi: cosa può migliorare (interno ed esterno)

Impatti interni

Quando esistono criteri chiari e applicati con coerenza, la trasparenza può:

- ridurre la percezione di arbitrarietà;
- aumentare fiducia nei processi e nella leadership;
- facilitare conversazioni più mature su crescita e aspettative;
- sostenere engagement e retention perché rende leggibile il “patto” tra persona e organizzazione.

Impatti esterni

All'esterno, la trasparenza, soprattutto se ben progettata, può:

- rafforzare credibilità e attrattività;
- ridurre asimmetrie informative in selezione;
- rendere più efficace l'incontro tra aspettative dei candidati e proposta dell'azienda.

Un punto va chiarito: la trasparenza non crea valore da sola. È un moltiplicatore. Funziona quando appoggia su un sistema coerente.

Impatti negativi e rischi reali: cosa può peggiorare

Qui serve realismo. La trasparenza non è sempre "solo positiva", e soprattutto non lo è se viene introdotta senza preparazione.

Rischi interni

- Emersione di incoerenze storiche: differenze non spiegabili, trattamenti legacy, negoziazioni individuali non governate.
- Conflitti e confronto continuo: se mancano criteri, il confronto si sposta sulle persone ("perché lui/lei sì e io no?").
- Demotivazione: se la crescita non è leggibile o se i range risultano rigidi e senza prospettive.
- Calo di fiducia: quando si scopre che ciò che viene dichiarato non coincide con ciò che viene praticato.

Rischi esterni

- Rigidità in fase di negoziazione: soprattutto su profili rari o molto richiesti.
- Rischio reputazionale: se emergono incoerenze tra ciò che l'azienda comunica e ciò che appare nei numeri.

Questo porta alla tesi centrale: la trasparenza non perdona sistemi deboli.

Il vero nodo: la trasparenza senza modello retributivo è pericolosa

Rendere visibile un sistema confuso non lo rende più equo: lo rende solo più evidente. La trasparenza è un acceleratore. Se il modello retributivo è coerente, la trasparenza amplifica fiducia e chiarezza. Se il modello è fragile, amplifica tensioni, confronti e sfiducia.

Per questo la domanda corretta non è “pubblichiamo i salari?” ma:

- abbiamo criteri chiari e condivisi?
- siamo in grado di spiegarli e applicarli con coerenza?
- sappiamo gestire le inevitabili eccezioni senza trasformarle in ingiustizie percepite?

Alcune direzioni di soluzione

Introdurre la trasparenza salariale in modo efficace richiede un approccio progettato, non annunciato. Alcune direzioni utili:

- **Chiarire i criteri:** distinguere cosa dipende dal ruolo, cosa dal mercato, cosa dalle competenze e cosa dall’impatto.
- **Definire range credibili:** fasce sostenibili e aggiornabili, che riducano la negoziazione “caso per caso”.
- **Rendere leggibile la crescita:** passaggi chiari, requisiti e milestone, per evitare aspettative implicite.
- **Preparare manager e HR alle conversazioni:** la trasparenza genera domande; serve capacità di risposta coerente.
- **Gestire le eccezioni:** perché esisteranno sempre (profili rari, cambi ruolo, situazioni particolari), ma devono essere governate.

Il punto non è eliminare ogni differenza, ma renderla spiegabile e sostenibile.

In conclusione: la trasparenza come governance, non come slogan

La trasparenza salariale è una scelta di governance organizzativa. Non riguarda solo “quanto dire”, ma come l’azienda definisce equità, come prende decisioni e come rende leggibili le regole del gioco.

Affrontarla con maturità significa partire dal modello, non dalla comunicazione. Significa costruire criteri e processi che reggano anche quando vengono esposti. In questo senso, la trasparenza è un acceleratore: può rafforzare fiducia e credibilità, oppure rendere evidente una fragilità già presente.

La differenza la fa la progettazione: non si tratta di inseguire una tendenza, ma di costruire un sistema retributivo governabile nel tempo.

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

