

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 44 DEL 3 NOVEMBRE 2025

lavoro **facile**.it  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

## INDICE

<b>ADEMPIMENTI</b>	<b>4</b>
<b>FESTIVITÀ</b>	<b>5</b>
<b>SCADENZARIO</b>	<b>6</b>
<b>NOVEMBRE 2025</b>	<b>6</b>
<b>DICEMBRE 2025</b>	<b>10</b>
<b>NEWS IN MATERIA DI LAVORO</b>	<b>15</b>
<i>Il congedo parentale sarà fruibile fino al 14mo anno del figlio</i>	15
<i>Errata corrige: Nuovo bonus mamme entro il 9 dicembre</i>	15
<i>I periodi di volontariato valgono anche in ambito lavorativo</i>	16
<i>Crisi industriale complessa: controlli automatizzati per la mobilità in deroga</i>	17
<i>Lavoro domestico: il periodo di prova nei contratti a termine</i>	18
<i>Nuova stretta sulle compensazioni in F24</i>	18
<i>Settore turistico: anche per il 2026 il trattamento integrativo speciale</i>	19
<i>Dirigenti: la dichiarazione 2025 per i contributi alla previdenza complementare non dedotti</i>	19
<i>Bilancio 2026: nuovo esonero per le assunzioni delle mamme</i>	20
<i>La BCE lascia i tassi di riferimento invariati</i>	21
<i>Sgravio contratti di solidarietà: domande dal 30 novembre 2025</i>	21
<i>Bilancio 2026: buoni pasto elettronici esenti fino a 10 euro</i>	21
<i>Riduzione Inail L. 147/2013 fissata al 13,02%</i>	22
<i>Riduzione artigiani: le indicazioni Inail per la regolazione 2025</i>	22
<i>Italia – Kosovo: ratificata la convenzione contro le doppie imposizioni</i>	23
<i>Bonus e regime per lavoratori impatriati: la stretta delle Entrate</i>	24
<i>Bilancio 2026: 33% per il secondo scaglione IRPEF</i>	25
<i>Sicurezza sociale: ratificato l'accordo tra Italia e Macedonia del Nord</i>	26
<i>Comparto sanità: non detassabili le ore di pronta disponibilità</i>	26
<i>Riduzione edili all'11,50% anche per il 2025</i>	27
<i>Frazionamento societario e gruppo di imprese</i>	27
<i>RSA anche nell'ambito delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale</i>	28
<i>Montanti contributivi: il coefficiente di rivalutazione per il 2025</i>	29
<b>APPROFONDIMENTI</b>	<b>30</b>
<i>Bilancio 2026: rifinanziati gli ammortizzatori sociali</i>	30
<i>Nuovo bonus mamme anche in caso di decesso del figlio</i>	31

<i>Fondo Prevedi, la CNCE riepiloga gli adempimenti a carico azienda</i>	33
<i>Bilancio 2026: tassazione agevolata per i dipendenti</i>	34
<i>Sicurezza sul lavoro: giù i premi Inail per le aziende virtuose</i>	35
<i>Disponibile il nuovo Manuale di classificazione previdenziale</i>	37
<i>Il CCNL va scelto con criteri oggettivi</i>	38
<b>QUESITI IN MATERIA DI LAVORO</b>	<b>41</b>

## ADEMPIMENTI

### Calendario ISTAT 2025

COMUNICATO ISTAT	PERIODO DI RIFERIMENTO
Giovedì 16 gennaio	Dicembre 2024
Venerdì 21 febbraio	Gennaio 2025
Lunedì 17 marzo	Febbraio 2025
Mercoledì 16 aprile	Marzo 2025
Venerdì 16 maggio	Aprile 2025
Lunedì 16 giugno	Maggio 2025
Mercoledì 16 luglio	Giugno 2025
Lunedì 11 agosto	Luglio 2025
Martedì 16 settembre	Agosto 2025
Giovedì 16 ottobre	Settembre 2025
Lunedì 17 novembre	Ottobre 2025
Martedì 16 dicembre	Novembre 2025

### La rivalutazione del TFR

MESE	INDICE	VAR. DIC 97	RID. 75%	PERC. FISSA 1,5	PERC. PROGR.	COEFF. CAP. RIV.
Ott - 24	120,1	1,009251	0,756939	<b>1,250</b>	2,006939	1,02006939
Nov - 24	120,1	1,009251	0,756939	<b>1,375</b>	2,131939	1,02131939
Dic - 24	120,2	1,093356	0,820017	<b>1,500</b>	2,320017	1,02320017

Gen-25	120,9	0,582363	0,436772	<b>0,125</b>	0,561772	1,00561772
Feb-25	121,1	0,748752	0,561564	<b>0,250</b>	0,811564	1,00811564
Mar-25	121,4	0,998336	0,748752	<b>0,375</b>	1,123752	1,01123752
Apr-25	121,3	0,915141	0,686356	<b>0,500</b>	1,186356	1,01186356
Mag-25	121,2	0,831947	0,623960	<b>0,625</b>	1,248960	1,01248960
Giu-25	121,3	0,915141	0,686356	<b>0,750</b>	1,436356	1,01436356
Lug-25	121,8	1,331115	0,998336	<b>0,875</b>	1,873336	1,01873336
Ago-25	121,8	1,331115	0,998336	<b>1,000</b>	1,998336	1,01998336
Set-25	121,7	1,247920	0,935940	<b>1,125</b>	2,060940	1,02060940

## FESTIVITÀ

### 01 novembre

**Festa cattolica di tutti i Santi:** festività cadente in settimana - per i mensilizzati è già inclusa nella normale retribuzione, mentre per gli operai pagati ad ore deve essere retribuita in aggiunta alle ore lavorate se la giornata doveva essere lavorata o secondo quanto previsto dai singoli CCNL.

## SCADENZARIO

### NOVEMBRE 2025

DATA	DESTINATARI	ADEMPIMENTO	MODALITÀ	NORMA
<b>Mese di novembre</b>				
Mese di novembre Assistenza fiscale	Sostituto che effettua assistenza fiscale	Trattiene dalla busta paga la seconda o unica rata di acconto IRPEF.	Dalle competenze di novembre	Agenzia entrate Provv. 15.3.2025  Istruzioni 730-2025
<b>3 lunedì</b>				
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
<b>10 lunedì</b>				
Assistenza fiscale	CAF e professionisti abilitati	Trasmissione del risultato contabile delle dichiarazioni integrative del 730-2025	All'agenzia delle entrate in via telematica	Art. 16 bis L. 157/2020  Agenzia entrate Provv. 15.3.2025  Istruzioni 730-2025
		Consegna di copia del mod. 730-25 integrativo elaborato e il relativo prospetto di liquidazione (mod. 730-3 integrativo).	Al lavoratore o pensionato assistito (730-4 integrativo), nonché al sostituti di imposta non inseriti nell'elenco di quelli che hanno chiesto di ricevere i risultati in via telematica	
<b>14 venerdì</b>				
Prepensionamento	Datori di lavoro	Versamento della provvista mensile del trattamento di prepensionamento dei lavoratori iscritti ai Fondi di solidarietà	All'INPS	Art. 4 L. 92/2012 – INPS circ. 119/2013 – INPS mess. 2873/2020
Bonus psicologo	Generalità Cittadini	Scade il termine per chiedere il bonus per il rimborso delle spese per prestazioni per lo psicologo, se in possesso, di un ISEE al di sotto di 50 mila euro	INPS Tramite canale telematico	Decreto 10.7.2025  INPS circ. 124/2025

**16 domenica** (slitta a lunedì 17)

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 lavoro; - contributi dovuti dai committenti alla gestione separata INPS per le collaborazioni; - contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo all'INPS gestione ex Enpals; contributi sui compensi ai lavoratori autonomi occasionali - contributi dovuti da artigiani e commercianti relativi al 3° trimestre 2025 e calcolati sul minimale; contributo mensile pescatori - terza rata 2025 contributi agricoli autonomi - pagamento all'INAIL dell'ultima rata del premio derivante da autoliquidazione 2025 - addizionale regionale IRPEF per le cessazioni del mese precedente; - liquidazione periodica IVA.	Titolari di partita IVA con F24 telematico tramite: - <b>modalità diretta (servizio Entratel o Fisconline - con remote banking)</b> - <b>tramite intermediari abilitati Entratel</b> 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.	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, c. 49 L. 248/2006 – Ag. entrate provv. 23 ottobre 2007
Contributi giornalisti autonomi	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 circ. 1/2023

**20 giovedì**

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 instaurazioni avvenute nel mese precedente	<b>Al lavoratore</b>	art. 5 L. 4.11.2010, n. 183
---------------------------------	---------------------------	---	----------------------	-----------------------------

**20 giovedì**

Piattaforme digitali	Generalità committenti	Comunicazione dei rapporti autonomi instaurati, con l'intermediazione di piattaforma digitale nel mese precedente	<b>In via telematica tramite il sito servizi.lavoro.gov.it, con il mod. UNI-piattaforme</b>	Art. 9 bis L. 608/1996 Decreto 23.2.2022
Contributi Enasarco	Preponenti nel rapporto di agenzia	Versamento dei contributi previdenziali per il terzo trimestre 2025, relativi agli agenti e rappresentanti	<b>Enasarco A mezzo modulistica predisposta compilata e inviata in via telematica tramite il sito Internet dell'Enasarco con addebito dei contributi automaticamente su c/c bancario</b>	Art. 2, L. n. 12/73 D.M. 24.2.1984 Enasarco delibera 22.12.2010 n. 95

**25 martedì**

Ritenute 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	A rt. 4 D.L. 124/2019 conv. nella L. 157/2019  Agenzia entrate circ. 1/2020  Art. 23 D.L. 23/2020
Contributi Enpaia	Datori di lavoro agricoli	Presentazione delle denunce contributive degli impiegati occupati in relazione al mese precedente	ENPAIA unicamente a mezzo sistema di pagamento PagoPa	Legge 29 novembre 1962, n. 1655 Enpaia circ. dicembre 2008, n. 2 Circ. 2/2010

**30 domenica** (slitta a lunedì 1° dicembre)

Ape sociale e Precoci	Lavoratori aventi diritto all'Ape sociale e alla pensione anticipata precoci nel 2025	Termine ultimo per la Presentazione della domanda di riconoscimento dei benefici pensionistici nel caso in cui dal monitoraggio INPS siano residue risorse rispetto al precedente blocco di richieste	INPS In via telematica	L 232/2016  INPS circ. 99/2017 e 100/2017  33/2018 e 34/2018
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 Art. 1 L. 234/2021

**30 domenica** (slitta a lunedì 1° dicembre)

Contributi professionisti	Lavoratori autonomi e professionisti	Versamento del 2° acconto (40%) 2025 del contributo a favore della gestione separata	INPS a mezzo mod. F24	Art. 37 c. 11 L. 248/2006  INPS circ. 105/2025
Contributi artigiani e commercianti	Artigiani e commercianti	Versamento del secondo acconto dei contributi a saldo per la quota di reddito eccedente il minimale per il 2025	INPS - A mezzo mod. F24 tramite posta, banca o concessionario	Art. 37 c. 11 L. 248/2006  INPS circ. 105/2025
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 L. 214/2011
Contributi FASI	Aziende industriali	Versamento al FASI dei contributi a carico azienda e dirigente relativi al 4° trimestre 2025	FASI mediante bollettino bancario denominato "bollettino freccia"; - con addebito diretto SEPA DIRECT DEBIT (SDD) oppure tramite domiciliazione bancaria	Accordo 30.12.2014  FASI circ. gennaio 2015
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 settembre 2025	INPS In via telematica	Art. 7 D.Lgs. 148/2015  Min. lavoro circ. 1/2022 INPS circ. 18/2022

**DICEMBRE 2025**

DATA	DESTINATARI	ADEMPIMENTO	MODALITÀ	NORMA
<b>Mese di dicembre</b>				
Conguaglio fine anno	Generalità dei sostituti di imposta	Operazioni di conguaglio fiscale tra le ritenute operate sui compensi soggetti a IRPEF e l'imposta effettivamente dovuta e in relazione alle detrazioni d'imposta per il 2025  Operazioni di conguaglio contributivo in relazione alle retribuzioni corrisposte nel corso del 2025	Nella busta paga del mese di dicembre	DPR n. 600 del 1973, art. 23
Assistenza fiscale	Sostituti di imposta che effettuano assistenza fiscale nel 2025	Rimborso al lavoratore delle somme a credito risultanti dalle dichiarazioni integrative	Nella busta paga relativa alla retribuzione da erogare nel mese di dicembre	D.Lgs. 490/1998 D.Lgs. 175/2014

**3 mercoledì**

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
-------------------	--------------------------------	--	--	---

**7 domenica (slitta a martedì 9 dicembre)**

	Lavoratrici con due o più figli	Scade il termine per presentare la domanda per il "bonus mamme" per il 2025 di 40 euro/mese	INPS Invia telematica	Art. 6 D.L. 95/2025 conv. L. 118/2025  INPS circ. 139/2025
Flussi extracomunitari	Generalità datori lavoro	Scade il termine per accedere al portale per precompilare le domande di nulla osta all'ingresso di lavoratori extra UE rientranti nei flussi 2026	Tramite portale ALI, <a href="https://portaleservizi.dlci.interno.it/AliSporello/ali/home.htm">https://portaleservizi.dlci.interno.it/AliSporello/ali/home.htm</a>	D.P.C.M 2 ottobre 2025,  Decreto intermin. 16/10/2025

**9 martedì**

Flussi extracomunitari	Generalità datori lavoro	Riapre il portale ALI per integrare e salvare le domande precompilate per l'ingresso dei lavoratori extra UE, senza però inserire nuove domande. Il portale chiude alle ore 20 del 13 dicembre 2025	Tramite portale ALI, ( <a href="https://portaleservizi.dlci.interno.it/AliSporello/ali/home.htm">https://portaleservizi.dlci.interno.it/AliSporello/ali/home.htm</a> ).	D.P.C.M 2 ottobre 2025,  Decreto intermin. 16/10/2025
------------------------	--------------------------	---	---	---

**16 martedì**

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 lavoro; - contributi dovuti dai committenti alla gestione separata INPS per collaborazioni; - contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo all'ex Enpals; - contributi dovuti dai datori di lavoro agricoli in relazione ai contributi del 2° trimestre 2025 - contributo mensile pescatori - - addizionale regionale IRPEF per le cessazioni del mese precedente; - liquidazione periodica IVA	Titolari di partita IVA con F24 telematico tramite: - modalità diretta (servizio Entratel o Fisconline - con remote banking) - tramite intermediari abilitati Entratel <b>Per i non titolari di partita IVA con F24 cartaceo tramite:</b> - 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.	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.Lgs. 47/2000 D. dir. 14.11.2001 - art. 37, c. 49 legge 248 del 4.8.2006 - Ag. entrate provv. 23 ottobre 2007
Imposta TFR	Datori di lavoro sostituti di imposta	Versamento dell'acconto (90%) dell'imposta sostitutiva del 17% sulla rivalutazione del TFR per il 2025	Agenzia delle entrate tramite F24	Art. 11 D.Lgs. 47/2000
Contributi giornalisti autonomi	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 circ. 1/2025
Prepensionamento	Datori di lavoro dei settori con Fondi di solidarietà e imprese con più di 15 dipendenti	Versamento della provvista mensile del trattamento di prepensionamento dei lavoratori iscritti ai Fondi di solidarietà di settore	Fondo di solidarietà gestito dall'INPS	Art. 4 L. 92/2012 - INPS circ. 119/2013 - INPS mess. 2873/2020

**20 sabato**

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
--------------------------------------	---------------------------------	--	--	---

**20 sabato**

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 instaurazioni avvenute nel mese precedente	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 martedì**

Ritenute 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	Art. 4 D.L. 124/2019 conv. nella L. 157/2019  Agenzia entrate ris. 108/2019
------------------	---	--	---	---

**25 giovedì - Festivo (slitta a lunedì 29)**

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  Circ. 2/2010
-------------------	---------------------------	---	--	---

**31 mercoledì**

	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
--	--	---	--	--------------------------------

**31 mercoledì**

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 L. 214/2011
ISEE	Cittadini che hanno richiesto prestazioni agevolate	Scade il periodo di validità della dichiarazione sostitutiva unica (DSU) presentata, nel corso del 2025, nell'ambito di una prestazione agevolata basata sull'ISEE		INPS mess. 3418/2019
Previdai	Dirigenti industria	Comunicazione dei contributi previdenziali 2025 non dedotti dal reddito	Previdai Tramite mod. 059 compilabile nella sez. del sito web	Previdai  Nota di ottobre 2020
Cassa integrazione	Imprese industriali e artigiane	Termine per presentare la domanda 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 ottobre 2025	INPS In via telematica	Art. 7 D.Lgs. 148/2015  Min. lavoro circ. 1/2022  INPS circ. 18/2022
Previdenza complementare	Iscritti ai Fondi pensione	Comunicazione dei contributi dovuti al Fondo pensione non dedotti fiscalmente ed esposti nel mod. 730/2025	Dichiarazione al Fondo pensione di iscrizione in base alle regole specifiche del Fondo	Art. 8 D.Lgs. 252/2005
Riscatto	Assicurati neo iscritti dal 1996	Scade il termine per presentare domanda di riscatto dei periodi non coperti da contributi purchè successivi alla data di prima iscrizione ad una forma di previdenza obbligatoria	Domanda all'INPS in via telematica	Art. 1 L. 213/2023 (comma 126)  INPS circ. 69/2024
Contributi Artigiani e commercianti	Titolare di impresa di iscritta alla gestione artigiani e commercianti	Scade il termine per presentare domanda di sgravio del 50% dei contributi dovuti all'INPS dagli iscritti per la prima volta nel 2025 alle rispettive gestioni,	INPS In via telematica tramite Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)	Art. 1 L. 207/2024 (comma 186)  INPS circ. 83/2025

		anche per conto dei collaboratori e soci obbligati		
Assunzioni agevolate	Imprese delle zone zes (mezzogiorno)	Scade il termine per assumere lavoratori a tempo indeterminato portatori dell'esonero contributivo		Art. 24, D.L. n. 60/2024 conv. L. 95/2024; D.M. 07/01/2025; Inps, circ. n. 90/2025

## NEWS IN MATERIA DI LAVORO

### **Il congedo parentale sarà fruibile fino al 14mo anno del figlio**

L'art. 50 del ddl Bilancio 2026, che ha iniziato l'iter parlamentare finalizzato alla conversione, interviene nuovamente in materia di congedo parentale.

Dopo i diversi interventi legislativi che si sono succeduti negli ultimi anni, che hanno modificato l'istituto e innalzato a più riprese la misura dell'indennizzo, stavolta la modifica riguarda l'età massima del figlio entro la quale il congedo può essere fruito e indennizzato.

Più precisamente, con una modifica degli articoli 32 e ss del d.lgs. n. 151/2001, si prevede che il congedo parentale sia fruibile e indennizzabile, al sussistere dei presupposti normativi, fino al compimento del 14mo anno di età del figlio.

Anche il successivo art. 47 viene ritoccato in senso più favorevole per i lavoratori genitori. Si ricorda che la disposizione prevede che ciascun genitore, alternativamente, ha diritto di astenersi dal lavoro per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni. Questo congedo per malattia, che nell'attuale assetto normativo è previsto per una durata massima di 5 giorni, sarà elevato fino a 10 giorni all'anno.

### **Errata corrige: Nuovo bonus mamme entro il 9 dicembre**

L'INPS, con il comunicato stampa del 29 ottobre 2025, rende noto che le lavoratrici in possesso dei requisiti per fruire del nuovo bonus mamme devono presentare la domanda entro il 9 dicembre 2025 e non entro il 7 dicembre come inizialmente previsto dalla circolare n. 139/2025.

La precisazione si è resa necessaria perché nella citata circolare l'INPS aveva previsto che la domanda dovesse essere presentata entro 40 giorni dalla pubblicazione della stessa, ossia entro il 7 dicembre 2025.

Poiché il 7 dicembre è una domenica e l'8 dicembre è un giorno festivo (festa dell'Immacolata Concezione) si è reso necessario differire il termine al primo giorno lavorativo, ossia il 9 dicembre.

Resta fermo che, se si maturano i requisiti previsti dall'art. 6 del DL n. 95/2025 (L. n. 118/2025) dopo tale data, comunque entro il 31 dicembre 2025, la domanda deve essere presentata entro il 31 gennaio 2026.

L'INPS ribadisce che il nuovo bonus pari a 40 euro mensili erogato per ogni mese di attività lavorativa nel 2025, spetta alle lavoratrici madri, escluse le lavoratrici domestiche, con due o più figli. Il bonus è corrisposto in un'unica soluzione, nel mese di dicembre 2025, per le mensilità spettanti da gennaio a dicembre o entro il mese di febbraio 2026 per le restanti domande non liquidate a dicembre.

Invece, sono escluse le lavoratrici madri con tre o più figli titolari di contratto a tempo indeterminato che possono accedere all'esonero contributivo previdenziale per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) per la quota di contributi posta a loro carico, ai sensi dell'articolo 1, comma 180, della legge di Bilancio 2024.

## **I periodi di volontariato valgono anche in ambito lavorativo**

Sulla G.U. n. 248/2025 è stato pubblicato il Decreto 31 luglio 2025 con il quale il Ministero del lavoro definisce i criteri per il riconoscimento in ambito scolastico e lavorativo delle competenze acquisite durante lo svolgimento dell'attività di volontariato.

Il decreto ministeriale, attuativo dell'art. 19 del Dlgs n. 117/2017, ha la finalità di promuovere il volontariato tra i giovani, quale esperienza che contribuisce alla formazione umana, civile e culturale della persona, che consente di acquisire competenze sociali, civiche e trasversali da valorizzare nel campo formativo e lavorativo.

A tal riguardo, l'art. 6 del DM prevede che ai fini della portabilità delle competenze nell'ambito del Sistema nazionale di certificazione delle competenze, le stesse sono valutate su richiesta della persona e riconosciute secondo criteri e procedure definiti da ciascun ente pubblico titolare per i rispettivi ambiti (D.lgs n. 13/2013 e Decreto Interministeriale 5/01/2021).

Le competenze acquisite nei percorsi di volontariato possono costituire altresì attestazioni utili nell'ambito dei concorsi pubblici per l'impiego nella PA.

## **Crisi industriale complessa: controlli automatizzati per la mobilità in deroga**

L'INPS, con il messaggio n. 3205 del 27 ottobre 2025, fa seguito alle indicazioni operative fornite dal Ministero del lavoro n. 16/2025, per precisare che sono attivi nuovi controlli automatizzati in ordine ai beneficiari del trattamento di mobilità in deroga riconosciuto ai lavoratori che operano in un'area di crisi industriale complessa di cui all'art.44, c. 11-bis del Dlgs 148/2015.

In particolare, la circolare ministeriale ha precisato che prima di procedere a qualsiasi autorizzazione del trattamento di mobilità in deroga, le Regioni devono presentare al Ministero del lavoro il piano regionale di politiche attive del lavoro contenente, oltre alle specifiche misure di politica attiva, anche l'elenco nominativo e il codice fiscale dei lavoratori interessati, la data di cessazione del precedente trattamento di mobilità ordinaria o in deroga, il periodo di godimento del trattamento concesso in prosecuzione (data "dal" e data "al") e il costo dello stesso.

Spetta al Ministero del lavoro, dopo aver effettuato la valutazione di propria competenza, comunicare all'INPS e alla Regione che quest'ultima può procedere all'autorizzazione dei trattamenti.

Una volta ricevuto l'assenso da parte del Ministero del Lavoro, la Regione emana un decreto di concessione conforme, in relazione all'elenco dei beneficiari, alla durata del trattamento e al periodo concesso, a quanto valutato positivamente dal medesimo Ministero.

Al fine di consentire la verifica della rispondenza tra quanto comunicato dalla Regione al Ministero del Lavoro e il flusso inviato dalla Regione stessa all'Istituto, sono previsti dei controlli automatizzati in ordine ai beneficiari e alla verifica della continuità del trattamento.

In particolare, detti controlli automatizzati sono diretti a verificare la presenza dello stesso codice fiscale indicato nella comunicazione ministeriale. Inoltre, viene verificato che il periodo indicato sia coerente con il periodo presente nella comunicazione ministeriale o, comunque, compreso nello stesso.

## Lavoro domestico: il periodo di prova nei contratti a termine

Assindatcolf ha ricordato che con la Legge 203/2024, cosiddetta “Collegato lavoro”, è stato modificato il periodo di prova per i contratti a tempo determinato.

La nuova norma stabilisce che si debba prevedere 1 giorno di prova ogni 15 giorni di calendario di durata del contratto, con un minimo di 2 giorni di lavoro effettivo. La disposizione vale per tutti i rapporti a termine, compresi quelli del settore domestico, ma si applica solo se il trattamento risulta più favorevole per il lavoratore rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo.

Nel lavoro domestico, il periodo di prova è disciplinato dall’articolo n. 12 del Ccnl, che si applica anche ai rapporti a tempo determinato. La nuova indicazione non comporta grandi cambiamenti per le figure non conviventi (ad esclusione di quelle inquadrati a livello D e Ds). In sintesi: sotto ai 3 mesi si applica la nuova regola prevista dalla disposizione normativa; mentre oltre i 3 mesi di durata del contratto il Ccnl risulta più vantaggioso, poiché prevede un massimo di 8 giorni di prova.

Diversa la situazione per i conviventi e per i lavoratori inquadrati nei livelli D e DS non conviventi, per i quali il contratto collettivo stabilisce un periodo di prova di 30 giorni di lavoro effettivo. In questi casi, la nuova legge risulta più favorevole quando si tratta di contratti a termine di durata inferiore ai 15 mesi, poiché il periodo di prova si riduce proporzionalmente alla durata del contratto: ad esempio 6 giorni per un contratto di 3 mesi, 12 giorni per 6 mesi o 24 giorni per un anno. Solo dal 15 mese in poi si raggiungono nuovamente i 30 giorni previsti dal Ccnl.

## Nuova stretta sulle compensazioni in F24

Proseguendo nel solco tracciato dalle precedenti manovre, il DDL Bilancio 2026 prevede l’introduzione di una nuova stretta sulle compensazioni, con lo scopo di arginare quelle riferite a crediti inesistenti e di escludere il ricorso alla compensazione in presenza di debiti iscritti a ruolo o carichi affidati agli agenti della riscossione.

L’articolo 26 del DDL, a tal fine, modificando l’attuale comma 1 dell’articolo 4-bis del d.l. n. 39/2024 (L. n. 67/2024), estende l’ambito soggettivo e oggettivo del divieto di compensazione dei crediti fiscali con i debiti relativi a contributi previdenziali e premi INAIL. Ad oggi il divieto riguarda solo le banche e gli altri intermediari finanziari e i cd. bonus edilizi.

L'estensione del divieto di compensazione decorrerà dal 1° luglio 2026. Un'ulteriore misura interviene invece sulla soglia prevista dall'articolo 37, comma 49-quinquies, del d.l. n. 223/2006: l'importo che fa scattare il divieto di compensazione viene ridotto da 100.000 a 50.000 euro. In pratica, chi ha debiti affidati alla riscossione o accertamenti esecutivi scaduti superiori a tale soglia non potrà più utilizzare crediti fiscali in compensazione, salvo le eccezioni già previste nell'attuale formulazione della norma.

## **Settore turistico: anche per il 2026 il trattamento integrativo speciale**

L'art. 8 del DDL Bilancio 2026 prevede misure in favore dei dipendenti del settore turistico, ricettivo e termale riconfermando, per il periodo dal 1° gennaio 2026 al 30 settembre 2026, il riconoscimento del trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15% delle retribuzioni lorde per prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi o per lavoro notturno.

Il trattamento integrativo si applica a favore dei lavoratori dipendenti del settore privato titolari di reddito da lavoro dipendente di importo non superiore a 40.000,00 euro nel periodo d'imposta 2025.

Il sostituto d'imposta riconosce il trattamento integrativo speciale su richiesta del lavoratore, che attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2025.

Le somme erogate devono essere indicate nella certificazione unica.

## **Dirigenti: la dichiarazione 2025 per i contributi alla previdenza complementare non dedotti**

Il Previdai, sul proprio sito internet, ha ricordato che i contributi versati al Fondo sono deducibili dal reddito. Riducono, quindi, il reddito imponibile e danno origine ad un risparmio immediato sotto forma di minori imposte IRPEF.

Saranno poi tassati dal Fondo al momento della liquidazione con l'aliquota, più conveniente, riservata dal Legislatore alle prestazioni di previdenza complementare.

Questo trattamento fiscale favorevole vale su tutti i contributi versati: ne beneficiano sia i contributi di derivazione contrattuale, su cui il datore di lavoro opera la deduzione già in busta paga, sia i contributi versati a Previdai su base volontaria e spetta, generalmente,

fino ad euro 5.164,57. I contributi versati oltre il limite di deducibilità fiscale sono soggetti ad imposta.

Pertanto, se sono stati versati per il 2024 i contributi che non sono stati dedotti, il relativo ammontare, se comunicato a Previdai, non sarà tassato al momento dell'erogazione della prestazione.

Per dichiarare l'importo dei contributi non dedotti è disponibile, nell'area riservata del sito, la funzione "Contributi non dedotti" che consentirà di compilare il modulo 059. La dichiarazione dovrà essere trasmessa debitamente sottoscritta entro il 31 dicembre 2025. Nel caso in cui si maturi il diritto alla prestazione prima del 31 dicembre, occorre inviare il modulo al più tardi nel momento in cui si richiede la prestazione.

Infine, ricorda il Previdai, se è stato iscritto un familiare al Fondo e sono stati per lui versati contributi che non hanno beneficiato della deduzione, l'ammontare dei contributi non dedotti deve essere comunicato dal familiare stesso, destinatario della contribuzione, tramite la funzione web dedicata presente nella sua area riservata.

## **Bilancio 2026: nuovo esonero per le assunzioni delle mamme**

L'art. 48 del DDL Bilancio 2026 introduce un incentivo per i datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2026, assumono donne con almeno tre figli minorenni, prive di impiego da almeno sei mesi. L'incentivo consiste in un esonero totale dai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fino a un massimo di 8.000 euro annui, esclusi i premi e i contributi dovuti all'istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL).

La norma, al fine di premiare maggiormente le assunzioni stabili, disciplina, in modo diversificato, la durata dell'esonero in base alla tipologia contrattuale, prevedendo, rispettivamente, l'esonero per dodici mesi in caso di assunzione a tempo determinato (anche in somministrazione), l'esonero esteso fino a diciotto mesi dalla data dell'assunzione iniziale in caso di trasformazione a tempo indeterminato e l'esonero per ventiquattro mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato diretto.

L'esonero in commento, non cumulabile con altri sgravi contributivi o riduzioni delle aliquote già previste dalla normativa vigente, non si applica ai rapporti di lavoro domestico e di apprendistato.

La misura è, tuttavia, compatibile con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione prevista dall'art. 4 del D.Lgs. 216/2023, che riguarda le nuove assunzioni.

## La BCE lascia i tassi di riferimento invariati

La Banca Centrale europea, con un comunicato stampa del 30 ottobre 2025, ha reso noto che il TUR non subisce alcuna modifica.

Pertanto, gli interessi di dilazione dei debiti contributivi rimangono fissati all'8,15% (TUR + 6 punti percentuali), mentre le sanzioni per il ritardato pagamento delle inadempienze contributive spontaneamente denunciate rimangono al 7,65% (dato dal TUR + 5,5%).

La prossima decisione di politica monetaria si terrà il 18 dicembre 2025, secondo il calendario diffuso dalla BCE.

## Sgravio contratti di solidarietà: domande dal 30 novembre 2025

Il Ministero del Lavoro, con un comunicato stampa del 29 ottobre 2025, ha ricordato che dal 30 novembre al 10 dicembre 2025 decorre il termine per l'inoltro delle domande di riduzione contributiva per contratti di solidarietà industriali relative all'anno 2025.

Le domande devono essere trasmesse attraverso l'applicativo web "sgravidsonline", che è operativo dal 2 novembre al 10 dicembre di ogni anno per la precompilazione delle istanze ed è disponibile nel sito istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nella sezione dedicata "Decontribuzione contratti di solidarietà industriali" (ove è presente anche la normativa di riferimento) oppure accedendo direttamente alla pagina "Servizi lavoro".

## Bilancio 2026: buoni pasto elettronici esenti fino a 10 euro

L'art. 5 del DDL Bilancio 2026 attualmente in discussione in Parlamento interviene sull'art. 51, c. 2, lett. c) del TUIR, prevedendo che le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto rappresentate dai buoni pasto elettronici non concorrano a formare reddito di lavoro dipendente entro il limite giornaliero di 10 euro.

Si ricorda che attualmente la norma del TUIR stabilisce che i buoni pasto sono esenti fino a 4 euro se cartacei e fino a 8 euro se elettronici.

Rimane ferma l'esenzione dell'indennità sostitutiva della somministrazione di vitto corrisposta agli addetti ai cantieri edili e alle altre strutture lavorative temporanee o unità produttive situate in zone prive di servizi di ristorazione, fino all'importo giornaliero complessivo di 5,29 euro.

## Riduzione Inail L. 147/2013 fissata al 13,02%

L'Inail, con la circolare n. 53 del 28 ottobre 2024, ha reso nota la misura della riduzione prevista dall'articolo 1, comma 128, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 che, per il 2026, rimane applicabile solo ai premi speciali per l'assicurazione contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive e ai contributi assicurativi della gestione agricoltura riscossi in forma unificata dall'Inps.

La riduzione è stata fissata nella misura pari al 13,02%. L'individuazione dei beneficiari della riduzione si basa sull'andamento infortunistico aziendale. Restano fermi gli Indici di Gravità Medi (IGM) per il triennio 2026-2028, aggiornati con deliberazione del Consiglio di amministrazione dell'Inail del 27 giugno 2025, n. 128, da utilizzare per l'applicazione della riduzione in argomento ai soli premi e contributi sopra indicati, per i quali è ancora in corso la revisione tariffaria.

I criteri di applicazione cambiano a seconda che l'attività sia iniziata da oltre un biennio o meno.

Per la fruizione della riduzione deve essere trasmessa apposita istanza, avvalendosi degli appositi servizi online dell'istituto.

Ai fini dell'applicazione della riduzione per l'anno 2026 le attività iniziate da non oltre un biennio sono quelle con data inizio uguale o successiva al 3 gennaio 2024. Se nel corso del suddetto biennio l'istanza di riduzione è stata presentata e accolta, la riduzione per l'anno 2026 nella nuova misura del 13,02% è applicata senza necessità di presentare una nuova istanza.

## Riduzione artigiani: le indicazioni Inail per la regolazione 2025

L'INAIL, con l'istruzione operativa n. 9477 del 24 ottobre 2025, ha informato che in [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it), sezione Pubblicità legale, è stato pubblicato il decreto 22 settembre 2025 del Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro dell'Economia che ha stabilito la riduzione spettante alle imprese artigiane, che non hanno avuto infortuni nel biennio 2023/2024, in misura pari al 5,07%.

La riduzione si applica solo al premio dovuto a titolo di regolazione nell'autoliquidazione 2025/2026, a favore delle imprese iscritte alla gestione Artigianato, alle seguenti condizioni:

- siano in regola con gli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. 81/2008;
- non abbiano registrato infortuni nel biennio 2023/2024;
- ne abbiano fatto richiesta nella precedente autoliquidazione 2024/2025, barrando la relativa casella nella dichiarazione delle retribuzioni presentata entro lo scorso 28 febbraio.

## Italia – Kosovo: ratificata la convenzione contro le doppie imposizioni

Sulla G.U. n. 251/2025 è stata pubblicata la Legge 16 ottobre 2025 n. 154 che ratifica e dà esecuzione alla Convenzione contro le doppie imposizioni tra Italia e Kosovo.

La struttura della convenzione è quella tipica del modello OCSE che disciplina l'imponibilità dei redditi di lavoro dipendente all'art. 15 secondo cui salve le disposizioni degli articoli 16, 18, 19, 20 e 21, i salari, gli stipendi e le altre remunerazioni analoghe che un residente di uno Stato (es: Italia) riceve in corrispettivo di un'attività dipendente sono imponibili soltanto in detto Stato (Italia), a meno che tale attività non venga svolta nell'altro Stato (Kosovo). Se l'attività è quivi svolta (in Kosovo), le remunerazioni percepite a tal titolo sono imponibili in questo altro Stato (Kosovo).

Nonostante quanto detto sopra, le remunerazioni che un residente di uno Stato (es: Italia) riceve in corrispettivo di un'attività dipendente svolta nell'altro Stato (Kosovo) sono imponibili soltanto nel primo Stato (Italia) se:

a) il beneficiario soggiorna nell'altro Stato (Kosovo) per un periodo o periodi che non oltrepassano in totale 183 giorni nel corso dell'anno fiscale considerato, e b) le remunerazioni sono pagate da o per conto di un datore di lavoro che non è residente dell'altro Stato (Kosovo), e c) l'onere delle remunerazioni non è sostenuto da una stabile organizzazione o da una base fissa che il datore di lavoro ha nell'altro Stato (Kosovo).

La norma prosegue prevedendo che le remunerazioni percepite da un residente di uno Stato contraente (es: Italia) in corrispettivo di un'attività dipendente, svolta come membro dell'equipaggio effettivo a bordo di navi o aeromobili impiegati in traffico internazionale, ad eccezione del caso in cui sia svolta a bordo di una nave o aeromobile esercitati esclusivamente all'interno dell'altro Stato contraente (Kosovo), sono imponibili soltanto nel primo Stato (Italia).

Infine, l'art. 15 stabilisce che i pagamenti effettuati in uno Stato contraente (es: Italia) in virtù di un'attività dipendente quali indennità di fine rapporto o altri pagamenti forfettari

di natura analoga, riferibili a tale attività dipendente, sono imponibili soltanto in detto Stato contraente (Italia).

## **Bonus e regime per lavoratori impatriati: la stretta delle Entrate**

L'Agenzia delle Entrate, con la risposta all'interpello n. 274 del 28 ottobre 2025, è tornata sul tema del regime speciale per i lavoratori impatriati, chiarendo che i compensi di natura differita – come i Long Term Incentive Plan (LTIP) o i Deferred Bonus Plan – percepiti dopo la cessazione del rapporto di lavoro e il trasferimento all'estero non possono beneficiare dell'agevolazione, anche se riferiti ad attività svolta in Italia nel periodo di fruizione del regime.

Il caso riguardava tre dipendenti assunti da una società italiana nel 2021, rientrati dall'estero con i requisiti per il regime impatriati. Durante il rapporto di lavoro, la società aveva attribuito loro piani di incentivazione a lungo termine, destinati a maturare nel 2025. Tuttavia, i lavoratori avevano cessato il rapporto nel 2024 e trasferito la residenza fiscale in Grecia prima della maturazione dei bonus.

La società chiedeva se tali somme, maturate in un periodo in cui i beneficiari non erano più fiscalmente residenti in Italia, potessero comunque essere considerate redditi "prodotti nel territorio dello Stato" e quindi assoggettabili al regime agevolato, in quanto riferibili a prestazioni rese in Italia durante gli anni di permanenza nel regime.

L'Agenzia, dopo aver richiamato i principi del TUIR e della Convenzione contro le doppie imposizioni tra Italia e Grecia, ha riconosciuto che l'Italia conserva il diritto di tassare tali redditi nella misura in cui derivano da attività effettivamente svolta nel suo territorio. Tuttavia, ha escluso che essi possano beneficiare del regime impatriati, richiamando la circolare n. 33/E del 2020 e i redditi di lavoro dipendente vale il principio di cassa, secondo cui la rilevanza fiscale coincide con il momento della percezione. Ne consegue che, se il bonus è percepito in un periodo d'imposta in cui il lavoratore non fruisce più del regime agevolato, l'importo deve essere tassato secondo le regole ordinarie, senza alcuna riduzione della base imponibile.

In altre parole, anche se i compensi differiti si riferiscono a prestazioni rese in Italia nel periodo agevolato, l'imposta agevolata non può applicarsi se il pagamento avviene dopo la fuoriuscita dal regime o il trasferimento all'estero.

## Bilancio 2026: 33% per il secondo scaglione IRPEF

L'art.2 della bozza del DDL Bilancio 2026 in discussione in Parlamento modifica l'art. 11 del TUIR disponendo la riduzione dal 35% al 33% dell'aliquota IRPEF relativa al secondo scaglione di reddito delle persone fisiche.

Ne deriva che gli scaglioni e le corrispondenti aliquote dal 2026 saranno le seguenti:

23% per i redditi fino a 28mila euro

33% per i redditi superiori a 28mila euro e fino a 50mila euro

43% per i redditi superiori a 50mila euro.

Le predette aliquote, oltre alla determinazione delle ritenute da parte dei sostituti d'imposta nonché dell'imposta dovuta a saldo in sede di dichiarazione dei redditi percepiti nell'anno 2026, sono applicabili anche per la determinazione degli acconti IRPEF dovuti per l'anno 2026 calcolati su base previsionale.

Viene anche modificato l'art. 16-ter del TUIR prevedendo per i contribuenti titolari di un reddito complessivo superiore a 200mila euro, l'applicazione di una riduzione di 440,00 euro sull'ammontare della detrazione dall'imposta lorda spettante, determinata ai sensi dello stesso art.16-ter e dell'art.15, c.3-bis, del TUIR, in relazione ai seguenti oneri:

- a) oneri la cui detraibilità è fissata nella misura del 19% dal TUIR, o da qualsiasi altra disposizione fiscale, fatta eccezione per le spese sanitarie;
- b) erogazioni liberali in favore dei partiti politici;
- c) premi di assicurazione per rischio eventi calamitosi.

Secondo la relazione di accompagnamento al DDL, oltre alle detrazioni per le spese sanitarie, non partecipano al monte detrazioni soggetto alla riduzione in questione: le detrazioni per gli interventi di recupero del patrimonio edilizio, quelle per gli interventi di adozione di misure antisismiche, quelle per gli interventi di efficientamento energetico degli edifici e quelle per gli acquisti di mobili e grandi elettrodomestici, nonché quelle spettanti in relazione alle erogazioni liberali effettuate nei confronti degli enti del terzo settore.

## Sicurezza sociale: ratificato l'accordo tra Italia e Macedonia del Nord

È stata pubblicata, sulla Gazzetta Ufficiale n. 250 del 27 ottobre 2025, la legge n. 153/2025 che ratifica e dà esecuzione all'Accordo bilaterale tra la Repubblica italiana e la Repubblica di Macedonia del Nord in materia di sicurezza sociale, firmato a Skopje il 25 luglio 2014.

Gli obiettivi principali della disposizione sono i seguenti:

- Coordinare i sistemi di sicurezza sociale dei due Stati per evitare la perdita di diritti previdenziali in caso di mobilità lavorativa,
- Garantire parità di trattamento ai cittadini italiani e macedoni in materia di contributi, prestazioni e diritti sociali,
- Facilitare la totalizzazione dei periodi assicurativi maturati nei due Paesi ai fini del calcolo di pensioni, indennità e prestazioni familiari,
- Regolare le prestazioni sanitarie e assistenziali per lavoratori, pensionati e familiari residenti o temporaneamente soggiornanti nell'altro Stato.

L'Accordo riguarda tutte le principali assicurazioni sociali: invalidità, vecchiaia e superstiti, malattia e maternità, infortuni sul lavoro, malattie professionali, disoccupazione e prestazioni familiari e si applica alle persone che sono o sono state soggette alla legislazione di uno o di entrambi gli Stati e ai loro familiari e superstiti.

## Comparto sanità: non detassabili le ore di pronta disponibilità

L'Agenzia delle entrate, con la risposta all'interpello n. 272 del 27 ottobre 2025, ha fornito chiarimenti a un'Azienda sanitaria locale in merito al perimetro di applicazione dell'articolo 1, commi 354 e 355, della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (legge di bilancio 2025), che ha previsto un'aliquota agevolata del 5% sulle retribuzioni derivanti da prestazioni di lavoro straordinario disciplinate dall'articolo 47 del Contratto collettivo nazionale Comparto Sanità 2019-2021.

L'Agenzia ha escluso l'applicabilità della detassazione ai compensi riconosciuti ai sensi dell'art. 44 del CCNL per le "ore di pronta disponibilità". Nella risposta viene precisato che, anche se retribuiti a titolo di straordinario, le "ore di pronta disponibilità" non possono essere assimilate alla fattispecie delle prestazioni di cui all'articolo 47 del CCNL.

Analoghe considerazioni valgono per le "prestazioni svolte in sede elettorale".

Conseguentemente, entrambe le maggiorazioni scontano la tassazione piena.

## Riduzione edili all'11,50% anche per il 2025

Il decreto del Ministero del Lavoro rep. n. 170/2025, emanato di concerto con il Ministero dell'Economia, pubblicato in data 24 ottobre 2025 nella sezione della pubblicità legale del sito internet [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it), ha confermato per l'anno 2025, nella misura dell'11,50%, la riduzione contributiva a favore delle imprese edili di cui all'art. 29 del D.L. 244/1995 (L. 341/1995).

Sono ora attese le istruzioni INPS per l'applicazione della misura.

## Frazionamento societario e gruppo di imprese

Così si è espressa la Corte di cassazione con la sentenza del 25 settembre 2025, n. 26170 a fronte di un impiego di un lavoratore da parte di più società collegata ad altre ma, secondo la posizione del dipendente, in modo funzionale soltanto per intermediare manodopera o, in subordine, per frazionare in modo artificioso e fraudolento la struttura societaria ed eludere così le norme imperative. Provare ciò significherebbe ridiscutere il licenziamento da parte del datore di lavoro formale per imputare il rapporto al datore di lavoro reale.

Secondo il recente intervento della Cassazione che ha cassato la sentenza di appello, sussiste un collegamento economico-funzionale tra imprese, ai fini dell'individuazione di un centro unitario di imputazione dei rapporti di lavoro, è stato ritenuto sussistente in presenza dei seguenti requisiti:

- a) unicità della struttura organizzativa e produttiva;
- b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e il correlativo interesse comune;
- c) coordinamento tecnico e amministrativo - finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune;
- d) utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori.

In presenza cioè di gruppi genuini, ma fortemente integrati, può esistere un rapporto di lavoro che veda nella posizione del lavoratore un'unica persona e nella posizione del

datore di lavoro più persone giuridiche, rendendo così solidale l'obbligazione del datore di lavoro verso il singolo lavoratore.

Il giudice del rinvio dovrà quindi attenersi ai principi stabiliti dalla suprema corte e verificare la presenza di quegli indici di collegamento funzionale tra le diverse società. Ciò consentirebbe di fare emergere quella responsabilità solidale in grado di garantire, tra l'altro, una maggiore protezione contro un licenziamento illegittimo perchè soggetto alla disciplina applicabile ai datori di lavoro di maggiori dimensioni. Infatti, in presenza di un unico centro di imputazione dei rapporti di lavoro ovvero di codatorialità, tutti i fruitori dell'attività lavorativa devono essere considerati responsabili delle obbligazioni che scaturiscono da quel rapporto.

## **RSA anche nell'ambito delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**

La Corte Costituzionale, con la sentenza n. 156 del 30 ottobre 2025, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 19, c. 1, della L. 300/1970, nella parte in cui non prevede che le rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva anche nell'ambito delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La questione era stata sollevata dal Tribunale di Modena, in funzione di giudice del lavoro, nel corso di un procedimento per repressione della condotta antisindacale, instaurato da un'associazione dei lavoratori cui l'azienda negava il diritto di costituire la RSA.

L'argomento in questione era che, non avendo sottoscritto il contratto collettivo applicato nell'unità produttiva, né partecipato alle corrispondenti trattative, il sindacato non possedesse i requisiti stabiliti dalla norma censurata per l'esercizio di tale diritto.

Evocato il rischio di condotte strumentali del datore di lavoro, volte a escludere dal tavolo negoziale sindacati non graditi, il rimettente chiedeva una pronuncia ablativa, diretta a eliminare qualunque requisito di selezione per la costituzione della RSA, o, in subordine, un'additiva, che a tale costituzione ammettesse ogni sindacato maggiormente o significativamente rappresentativo.

La Corte ha disatteso l'istanza principale, richiamando la propria giurisprudenza, in particolare la sentenza 231/2013, che ha indicato la partecipazione alla formazione del contratto collettivo quale criterio di legittimazione del sindacato alla costituzione delle RSA.

La Corte ha tuttavia riscontrato un vulnus dei principi di ragionevolezza e pluralismo, sanciti dagli articoli 3 e 39 della Costituzione, in rapporto all'eventualità che tale criterio sia distorto in concreto per escludere dalle trattative contrattuali, e quindi dalle prerogative di agibilità sindacale, un'associazione dei lavoratori pur dotata di effettiva rappresentatività.

Nell'individuazione del parametro normativo di riconduzione a legittimità, la Corte ha ritenuto di dover ricorrere alla nozione delle "associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale", punto di riferimento della legislazione degli ultimi anni in materia di relazioni sindacali.

Evidenziato che trattasi di una soluzione interinale, la Corte ha espresso l'auspicio che il legislatore intervenga con un'organica revisione normativa, «capace di valorizzare l'effettiva rappresentatività in azienda quale criterio di accesso alla tutela promozionale delle organizzazioni dei lavoratori».

## Montanti contributivi: il coefficiente di rivalutazione per il 2025

L'ISTAT, con la nota n. 1915604 del 16 ottobre 2025, ha comunicato il valore del tasso annuo di capitalizzazione ai fini della rivalutazione dei montanti contributivi relativamente all'anno 2025, ai sensi dell'art. 1, c. 9, della L. 335/1995.

Il tasso medio annuo composto di variazione del prodotto interno lordo nominale, nei cinque anni precedenti il 2025, risulta pari a 0,040445 e, pertanto, il coefficiente di rivalutazione è pari a 1,040445.

## APPROFONDIMENTI

### **Bilancio 2026: rifinanziati gli ammortizzatori sociali**

L'art.40 del DDL Bilancio 2026 proroga per un ulteriore anno l'indennità, pari a 30 euro giornaliera, per ciascun lavoratore dipendente da impresa adibita alla pesca marittima, compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca, di cui alla legge 13 marzo 1958, n. 250, per i periodi di sospensione dal lavoro derivanti dal fermo obbligatorio e non obbligatorio, così assicurando un sostegno economico per gli arresti dell'attività derivanti dal fermo biologico o da altre prescrizioni della normativa di settore. Spetta sempre ad un decreto interministeriale attuare la disposizione normativa.

La norma prevede anche che il riconoscimento del beneficio e la conseguente erogazione dell'indennità sono incompatibili con altre forme di sostegno al reddito al fine di evitare casi di doppio finanziamento.

**Aree di crisi industriale complessa** - La disposizione proroga per il 2026 anche i trattamenti di CIGS e di mobilità in deroga nelle aree di crisi industriale complessa. Si tratta di quelli disciplinati sia dall'art. 44, c. 11-bis del Dlgs 148/2015 sia di quelli dell'art. 53-ter del DL n. 50/2017 (L. n. 96/2017), oltre alla mobilità in deroga. Viene confermato, per tutto il periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale l'esonero dal pagamento del contributo addizionale di cui all'art. 5, c. 1 del Dlgs 148/2015.

**Crisi aziendale** – prevista la proroga sino ad un massimo di dodici mesi complessivi, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del lavoro, del trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale qualora l'azienda abbia cessato o cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di cessione dell'attività con conseguente riassorbimento occupazionale (art. 44 DL n. 109/2018 – L. n. 130/2018).

**Call center** – vengono rifinanziate le risorse per il 2026 per il finanziamento delle misure di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore dei call center (art. 44, c. 7 del D.lgs 148/2015).

**Imprese di interesse strategico nazionale** – prorogato il trattamento di integrazione salariale straordinario per le imprese di interesse strategico nazionale, con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a 1.000 e che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati in ragione della loro complessità, al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e il patrimonio delle competenze dell'impresa.

**CIGS per cessazione attività** - Per l'anno 2026, viene autorizzato, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del lavoro, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria per un massimo di sei mesi, non ulteriormente prorogabili, qualora l'azienda abbia cessato o cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di un significativo riassorbimento occupazionale (art. 44, cc. 1-ter, 1-quater e 1-quinquies del DL n. 109/2018 – L. n. 130/2018). La fruizione dell'ammortizzatore sociale è subordinata all'iscrizione dei singoli lavoratori nella piattaforma SIISL e all'effettiva partecipazione da parte degli stessi ai percorsi di politiche attive o accettazione di eventuali offerte di lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20% rispetto a quello delle mansioni di provenienza.

**Imprese con rilevanza economica strategica** – rifinanziata per il 2026 e 2027 la proroga della CIGS per riorganizzazione o crisi aziendale riconosciute alle imprese con rilevanza economica strategica (art. 22-bis D.lgs 148/2015).

## Nuovo bonus mamme anche in caso di decesso del figlio

L'INPS, con la circolare n. 139 del 28 ottobre 2025, ricorda che il nuovo bonus mamme pari a 40 euro mensili (art. 6, c. 1 DL n. 95/2025 – L. 118/2025) spetta a partire dal mese in cui si perfeziona il requisito (essere madre con almeno due figli).

In particolare, nel caso di nascita del secondo o successivo figlio nel corso dell'anno 2025, il requisito si cristallizza nel mese di nascita, non producendo alcuna decadenza dal diritto l'eventuale decesso del bambino o l'affidamento esclusivo di uno o più figli al padre. Ai fine della sussistenza del requisito non rilevano i figli per i quali è cessata la responsabilità genitoriale.

Per le lavoratrici madri con tre o più figli, il nuovo bonus mamme non è riconosciuto per i mesi in cui sussiste, anche in parte, un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Le lavoratrici con tre o più figli, titolari di contratto a tempo indeterminato, possono infatti accedere fino al 31 dicembre 2026 all'esonero del 100% dei contributi previdenziali per IVS per la quota posta a loro carico, ai sensi dell'articolo 1, comma 180, della legge di Bilancio 2024.

Conseguentemente, nel caso di trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, il diritto al nuovo bonus mamme cessa a decorrere dal mese di trasformazione del rapporto di lavoro.

Anche i rapporti di apprendistato rientrano nei contratti di lavoro a tempo indeterminato, poiché gli stessi devono considerarsi contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

Riguardo al requisito relativo alla titolarità del rapporto di lavoro dipendente, l'INPS evidenzia che rientrano nell'ambito di applicazione del nuovo bonus mamme anche i rapporti di lavoro intermittenti, nonché quelli a scopo di somministrazione.

Il diritto all'erogazione del nuovo bonus mamme sussiste nei soli mesi di vigenza del rapporto di lavoro, con esclusione dei periodi di sospensione.

Per accedere al nuovo bonus mamme è necessario che la somma dei redditi da lavoro, autonomo o dipendente, rilevanti ai fini del calcolo delle imposte per l'anno 2025 sia pari o inferiore a 40.000 euro.

Il nuovo bonus mamme sarà, pertanto, erogato nel mese di dicembre 2025, compatibilmente con la data di presentazione della domanda, o entro il mese di febbraio 2026 se presentata in tempo non utile all'erogazione di dicembre 2025 e, comunque, entro il 31 gennaio 2026, per un importo mensile di 40 euro per un massimo di 12 mensilità.

Per la lavoratrice madre incapace di agire o minorenni, la domanda deve essere presentata dal genitore che esercita la responsabilità genitoriale o dal tutore/curatore, ferma restando la verifica dei requisiti in capo al soggetto titolare del beneficio in argomento. Si evidenzia che il genitore che esercita la responsabilità genitoriale può registrare direttamente online la delega a proprio nome per l'esercizio dei diritti del figlio minore.

Le domande devono essere presentate entro il 7 dicembre 2025 (40 giorni dalla data di pubblicazione della circolare n. 139/2025), differito al 9 dicembre essendo il 7 domenica e l'8 festivo. Le lavoratrici per le quali i requisiti si perfezionano successivamente a tale data, possono presentare la domanda entro il 31 gennaio 2026.

Ai fini dell'ammissibilità della domanda, la richiedente deve autocertificare il possesso congiunto dei requisiti previsti per accedere al numero di mensilità richieste del nuovo bonus mamme e, precisamente, di rientrare in una delle seguenti condizioni: di essere madre di soli due figli, di cui il più piccolo di età inferiore a dieci anni oppure di essere madre di tre o più figli, di cui il più piccolo di età inferiore a diciotto anni.

## Fondo Prevedi, la CNCE riepiloga gli adempimenti a carico azienda

La CNCE ha pubblicato la circolare n. 38 del 10 ottobre 2025, con cui ha fornito indicazioni operative riferite all'accordo tra la parti sociali dello scorso 4 luglio in materia di obblighi di adesione e contribuzione al Fondo Prevedi.

La circolare ricorda che, in fase di assunzione di un lavoratore edile da parte dell'azienda, è innanzitutto necessario verificare se lo stesso risulta già iscritto al Fondo. La verifica può essere effettuata tramite i nuovi servizi web di interrogazione del database di Prevedi, disponibili tramite il portale di denuncia telematica della cassa edile. L'esito del controllo può essere uno dei seguenti:

- Il lavoratore non è presente nel database come iscritto attivo, cioè come iscritto che non abbia esercitato il riscatto totale della posizione maturata (se avesse esercitato il riscatto totale, infatti, risulterebbe uscito dal Fondo Pensione).
- Il lavoratore è presente nel database come iscritto attivo, cioè come iscritto che non abbia esercitato il riscatto totale della posizione maturata (se avesse esercitato il riscatto totale, infatti, risulterebbe uscito dal Fondo Pensione), ma senza aliquote contributive volontarie.
- Il lavoratore è presente nel database di Prevedi come iscritto attivo, cioè come iscritto che non abbia esercitato il riscatto totale della posizione maturata (se avesse esercitato il riscatto totale, infatti, risulterebbe uscito dal Fondo Pensione), con aliquote contributive volontarie (contributo % lavoratore e/o contributo TFR, anche se tacito).

In base al diverso risultato dell'esito, l'azienda dovrà operare attenendosi alle istruzioni fornite nella precedente circolare n. 32/2025, che si allega.

È importante che l'azienda verifichi la situazione delle aliquote contributive volontarie del lavoratore non solo al momento dell'assunzione, ma anche prima di redigere ogni busta paga mensile, in quanto il lavoratore, ai sensi delle disposizioni vigenti, può modificare in qualsiasi momento le aliquote contributive a Prevedi con decorrenza dal mese di effettuazione della scelta (a condizione, ovviamente, che la stessa sia stata immediatamente trasmessa a Prevedi tramite l'apposito modulo di variazione contributiva).

Viene inoltre ricordato che l'adesione di ogni lavoratore edile nel Fondo Prevedi parte sempre, necessariamente, come adesione contrattuale.

L'adesione contrattuale si trasforma, eventualmente, in adesione tacita qualora il lavoratore, entro sei mesi dall'assunzione, non decida di mantenere il TFR in azienda o di

destinarlo espressamente ad una forma pensionistica complementare (qualora non lo abbia già destinato in precedenza a Prevedi, nel qual caso, fino a eventuale modifica, quella scelta rimane valida).

## **Bilancio 2026: tassazione agevolata per i dipendenti**

L'art. 4 del DDL Bilancio 2026 in discussione in Parlamento prevede che gli incrementi retributivi corrisposti ai dipendenti del settore privato nell'anno 2026, in attuazione di rinnovi contrattuali sottoscritti negli anni 2025 e 2026, siano assoggettati, salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, a una imposta sostitutiva pari al 5% dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali, sempreché il lavoratore non abbia un reddito superiore a 28mila euro.

### **Premi di risultato**

Lo stesso articolo 4 riduce, limitatamente agli anni 2026 e 2027, dal 5% all'1% il livello dell'aliquota dell'imposta sostitutiva sulle somme erogate sotto forma di premi di risultato o di partecipazione agli utili d'impresa di cui ai commi da 182 a 189 dell'articolo 1 della legge n. 208 del 2015.

Sempre limitatamente agli anni 2026 e 2027, la norma innalza da 3.000,00 a 5.000,00 euro il limite complessivo annuo entro il quale si applica la predetta imposta sostitutiva per i premi di risultato.

Resta, invece, confermato che la riduzione dell'imposta sostitutiva è riservata ai lavoratori dipendenti del settore privato, titolari di contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato che hanno percepito, nel periodo d'imposta precedente, redditi da lavoro dipendente d'importo non superiore a 80mila euro.

Si ricorda che l'aliquota in origine era pari al 10%, ma la Legge di Bilancio negli ultimi anni l'ha ridotta al 5% (da ultimo la Legge n. 207/2024 per il triennio 2025-2027).

### **Indennità lavoro notturno e festivi**

Per l'anno 2026 vengono, inoltre, previste misure fiscali di favore per le maggiorazioni e indennità corrisposte dal datore di lavoro in relazione al lavoro notturno, a quello svolto nei giorni festivi e di riposo settimanale e al lavoro a turni. Più precisamente, tali somme, entro il limite annuo di 1.500 euro, scontano un'imposizione sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 15%.

Si ricorda che tale imposizione 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.

Se il datore di lavoro, sostituto d'imposta, tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva è diverso da quello che ha rilasciato la CU dei redditi per l'anno precedente, il lavoratore attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno.

L'imposta sostitutiva non si applica ai compensi che, ancorché denominati come maggiorazioni o indennità, sostituiscono in tutto o in parte la retribuzione ordinaria.

Si prevede, inoltre, che, ai fini del limite annuo di 1.500 euro, non concorrano i premi di risultato e le somme erogate a titolo di partecipazione agli utili assoggettati all'imposta sostitutiva disciplinata all'articolo 1, comma 182 e seguenti, della legge n. 208 del 2015.

Restano ferme le ordinarie regole contributive in materia previdenziale e assistenziale, salvo quanto diversamente previsto dai CCNL e dalla normativa vigente.

Infine, l'art.4 rinvia alle disposizioni in materia di imposte sui redditi, per quanto compatibili, per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso riguardo all'imposta sostitutiva.

## **Sicurezza sul lavoro: giù i premi Inail per le aziende virtuose**

Il Consiglio dei ministri n. 147 del 28 ottobre 2025 ha approvato un decreto-legge che introduce misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile.

Le norme hanno lo scopo di incentivare le misure di riduzione degli infortuni sul lavoro e premiano i datori di lavoro virtuosi, potenziando al contempo le attività di vigilanza e l'apparato sanzionatorio.

### **Incentivi**

A partire dal 1° gennaio 2026, l'INAIL è autorizzata alla revisione delle aliquote per l'oscillazione in bonus per andamento infortunistico e dei contributi in agricoltura, con l'obiettivo di premiare le imprese che dimostrano un andamento positivo in materia di sicurezza. Sono introdotte specifiche cause di esclusione dal bonus.

Per aderire alla Rete del lavoro agricolo di qualità, le imprese dovranno dimostrare l'assenza di condanne penali o sanzioni amministrative in materia di salute e sicurezza sul lavoro negli ultimi tre anni. A queste imprese virtuose verrà riservata una quota delle risorse programmate dell'INAIL.

## **Vigilanza**

L'attività di vigilanza dell'INAIL viene orientata in modo mirato nei confronti dei datori di lavoro che ricorrono allo strumento del subappalto (pubblico e privato). Inoltre, vengono introdotte disposizioni specifiche per il badge di cantiere e la patente a crediti, prevedendo la precompilazione della tessera digitale con i dati identificativi dei lavoratori assunti tramite la piattaforma SIIISL. Saranno individuati gli ulteriori ambiti di attività a rischio più elevato (oltre al settore edile).

## **Formazione**

L'obbligo di aggiornamento periodico dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) viene esteso anche alle imprese con meno di 15 dipendenti, garantendo una formazione costante in tutti gli ambiti lavorativi.

## **Indennizzi**

Si rafforza la tutela assicurativa INAIL per gli studenti impegnati nei percorsi di formazione scuola-lavoro, estendendo la copertura anche agli infortuni occorsi nel tragitto casa-lavoro e viceversa. Si introduce a carico dell'INAIL una borsa di studio per alunni e studenti superstiti di persone decedute per infortuni sul lavoro o malattie professionali.

## **Prevenzione**

Viene promossa l'adozione di linee guida per l'identificazione, il tracciamento e l'analisi dei mancati infortuni (c.d. near miss) da parte delle imprese con più di quindici dipendenti. Strumenti di incentivazione economica e premiale saranno individuati per le imprese che adottano modelli organizzativi avanzati di gestione della sicurezza e di tracciamento dei mancati infortuni.

In relazione alle attività ad alto rischio di infortuni, si introduce una nuova tipologia di visita medica nei confronti del lavoratore qualora vi sia il ragionevole motivo di ritenere che si trovi sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o alcoliche.

## Disponibile il nuovo Manuale di classificazione previdenziale

L'INPS ha pubblicato il messaggio n. 3206 del 27 ottobre 2025, con cui ha comunicato di aver pubblicato il Manuale di classificazione previdenziale che definisce la classificazione dei datori di lavoro in base al codice ATECO 2025 e che sostituisce il precedente Manuale riferito al codice ATECO 2007.

### La struttura del Manuale

Nel Manuale, per ogni singola sezione, divisione, gruppo e classe, vengono individuati i codici ATECO a sei cifre con la corrispondente descrizione e il dettaglio delle relative attività e/o prodotti, così come indicato nel manuale dell'ISTAT di riferimento con, laddove presenti, le correlate inclusioni ed esclusioni. Inoltre, accanto al singolo codice ATECO viene indicato il/lo i CSC che l'Istituto ha individuato in corrispondenza della specifica attività descritta.

All'interno del Manuale sono presenti delle sezioni definite "Particolari criteri di inquadramento", che riportano indicazioni utili ai fini dell'attribuzione del corretto CSC, che potrebbe variare in virtù delle caratteristiche aziendali o delle modalità di esercizio dell'attività.

Ove necessario, accanto al CSC sono stati indicati anche i codici di autorizzazione (CA) che devono essere assegnati necessariamente insieme al CSC per la corretta definizione del carico contributivo.

Il Manuale è disponibile *on-line*, sia per gli utenti interni che esterni e sarà costantemente aggiornato. In fase di consultazione è possibile verificare le regole di classificazione che, al momento dell'accesso/consultazione, i datori di lavoro devono seguire ai fini dell'iscrizione.

### La nuova funzionalità di consultazione delle regole di compatibilità

L'Istituto ha inoltre rilasciato una nuova funzionalità che consente la consultazione delle compatibilità tra i codici ATECO, i CSC e i CA. Scopo della funzionalità è quello di consentire ai soggetti interessati di individuare più agevolmente le caratteristiche contributive che possono essere attribuite al binomio (ATECO-CSC), nonché i periodi di validità degli stessi.

Con il nuovo servizio è possibile selezionare il singolo codice ATECO 2025 e visualizzare i CSC compatibili. Allo stesso modo, selezionando il singolo CSC è possibile visualizzare tutti i codici ATECO 2025 o 2007 compatibili. Inoltre, selezionando il singolo CA, oltre alla descrizione e alla data inizio e fine, è possibile visualizzare le compatibilità del CA con i singoli codici CSC, nonché le compatibilità del CA con gli altri CA.

Dato che nel tempo il CA potrebbe avere assunto diversi significati, occorre fare attenzione al progressivo (PRG 0,1,2 ...) e al periodo di validità del codice che si sta consultando. La data fine validità 31/12/9999 identifica una situazione attualmente in essere.

La procedura contrassegna le combinazioni CA-CSC o CA-CA con un pallino verde se si tratta di compatibilità e con un pallino rosso se si tratta di incompatibilità.

### Modalità di accesso

I datori di lavoro e gli intermediari abilitati possono accedere al Manuale e al servizio di consultazione delle regole di compatibilità tramite il servizio "Compatibilità ATECO-CSC-CA", raggiungibile dal sito istituzionale [www.inps.it](http://www.inps.it) al seguente percorso: "Imprese e liberi professionisti" - "Apertura, variazione, chiusura, azienda/attività" - "Manuale di classificazione previdenziale e compatibilità ATECO-CSC-CA".

Al servizio è anche possibile accedere dalla sezione UNIEMENS all'interno dei servizi per aziende e consulenti.

### Il CCNL va scelto con criteri oggettivi

La Corte di cassazione, con l'Ordinanza n. 27719 del 17 ottobre 2025, ha deciso che l'individuazione del CCNL da applicare in azienda è rimessa all'autonomia negoziale delle parti, esercitata attraverso l'iscrizione ad un sindacato o ad un'associazione imprenditoriale oppure sulla scorta di un comportamento concludente, a prescindere dal criterio dell'attività svolta.

Quindi, Il datore di lavoro che svolge attività economiche diverse ed è iscritto alle associazioni datoriali stipulanti i rispettivi contratti collettivi è tenuto ad applicare nella propria azienda il contratto collettivo coerente con ciascun settore di attività.

Nel caso in esame, alcuni lavoratori si erano rivolti al Tribunale del lavoro affinché accertasse che il loro rapporto fosse regolato, al pari degli altri dipendenti, dal CCNL aziende municipalizzate di igiene urbana, anziché da quello applicato fin dalla data della loro assunzione in ragione dell'attività svolta (CCNL gas-acqua).

Nei primi due gradi di giudizio i lavoratori sono risultati soccombenti poiché secondo i giudici territoriali l'iscrizione del datore di lavoro all'associazione firmataria del contratto collettivo di lavoro coerente con l'attività svolta dai lavoratori vincolava solo nei confronti del sindacato e non nei confronti dei lavoratori e non comportava l'obbligo di applicare

lo stesso contratto di lavoro, dovendo ritenersi prevalente la scelta delle parti in sede di stipulazione del contratto individuale di applicare un differente contratto collettivo.

I lavoratori hanno proposto così ricorso alla Suprema Corte, la quale, richiamando la Cass. n. 7203/2024 ed in particolare le S.U n. 2665/1997, hanno ribadito che la sfera di efficacia soggettiva del contratto collettivo di diritto comune non va individuata in applicazione del criterio c.d. merceologico dell'attività svolta dal prestatore ai sensi dell'art. 2070, comma 1, c.c., ma è invece frutto dell'esercizio dell'autonomia negoziale manifestata con l'iscrizione ad un sindacato o ad un'associazione imprenditoriale o anche con comportamento concludente; conseguentemente, ai lavoratori che lo richiedono, pur se assunti in tempi diversi, va applicato il contratto collettivo in essere, anche in fatto, nell'impresa, indipendentemente dall'attività svolta, con la precisazione che, se il datore esercita distinte attività economiche, occorre individuare, il contratto collettivo riferibile al personale addetto alle singole attività, fermo il rispetto dell'art. 36 Cost.

Pertanto, in presenza di più attività economiche svolte dal datore di lavoro, iscritto ad un'associazione di categoria che ha sottoscritto un CCNL coerente con il tipo di attività esercitata dai lavoratori, non può essere applicato ad alcuni dipendenti un CCNL differente (che prevede una retribuzione minore) solo perché è iscritto ad altra organizzazione sindacale che ha stipulato un contratto collettivo relativo a un diverso settore di attività che non è coerente con quella svolta da questi ultimi lavoratori.

Infatti, con l'iscrizione alle associazioni stipulanti uno o diversi contratti collettivi di lavoro, di natura privatistica, il datore di lavoro, in virtù del principio volontaristico, si obbliga ad applicare nella propria azienda i contratti coerenti con l'attività di lavoro svolta dai lavoratori, secondo la sfera di applicazione oggettiva (c.d. perimetrazione della categoria) descritta negli stessi contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni a cui ha conferito il mandato.

Con la predetta pronuncia del 2024, la Corte di cassazione ha inoltre deciso che l'applicazione di fatto e reiterata di un contratto collettivo nazionale di lavoro garantisce l'uniformità dei trattamenti contrattuali e l'efficacia generalizzata del CCNL di diritto comune all'interno dell'azienda, con obbligo del datore di lavoro di applicare i contratti collettivi osservati a tutti i lavoratori; l'applicazione di fatto crea quindi un vincolo che può prevalere (attraverso la tecnica dell'inderogabilità in peius) sulla scelta del contratto collettivo successivamente indicato in sede di contratto individuale.

L'iscrizione del datore all'organizzazione datoriale stipulante è un altro dei modi con cui il datore di lavoro si obbliga all'applicazione del CCNL in azienda, onde garantire trattamenti uniformi a parità di mansioni, quanto ovviamente al trattamento economico e normativo di base.

Pertanto, la scelta del CCNL è sì libera, ma deve essere pur sempre coerente con l'ordinamento e con gli obblighi assunti dal datore di lavoro che si è iscritto volontariamente all'associazione datoriale, nonché con quelli derivanti dalla reiterata applicazione del contratto collettivo in via di fatto nei confronti della generalità dei lavoratori dipendenti che svolgano una medesima attività.

È perciò da escludere che i dipendenti di una medesima impresa che espletano la stessa attività possano essere inquadrati con contratti collettivi diversi.

Infatti, ove si consentisse al datore di lavoro iscritto all'associazione di categoria di praticare inquadramenti professionali differenziati, ad libitum, e di corrispondere trattamenti retributivi differenti, all'interno della stessa impresa, pur a parità di attività e di mansioni, si determinerebbe una frizione con l'art. 36 Cost. e, segnatamente, con la regola della proporzionalità della retribuzione alla quantità e qualità del lavoro svolto.

## QUESITI IN MATERIA DI LAVORO

### QUESITO

Un lavoratore con ccnl del commercio ha 150 ore di permesso studio/esami da usufruire nel triennio, nelle 150 ore è compreso anche il tragitto per arrivare all'università e tornare in azienda?

### RISPOSTA

L'art. 42 del D.lgs. 151/2001, nel disciplinare il congedo straordinario biennale retribuito rimanda, per quanto non espressamente previsto nello stesso articolo, all'art. 4, co. 2 della Legge 53/2000.

L'art. 171 del CCNL Commercio Confcommercio disciplina i permessi per diritto allo studio e prevede, in sintesi:

- un massimo di 150 ore retribuite nel triennio;
- i permessi sono riconosciuti ai lavoratori che frequentano corsi regolari di studio presso scuole o università riconosciute dall'ordinamento pubblico;
- le ore sono utilizzabili per la frequenza effettiva delle lezioni e per la partecipazione agli esami.

Il contratto non menziona esplicitamente il tempo di percorrenza, a differenza di quanto, ad esempio, viene previsto dal CCDR Emilia-Romagna del 21.1.2021 (art. 7) e dal CCDR Marche 12.1.2022 (art. 4), entrambi del comparto scuola. Di conseguenza, si ritiene che, nella fattispecie in esame, il tempo di viaggio non rientri tra le ore di permesso studio, salvo un'esplicita previsione aziendale o accordo integrativo più favorevole.

### QUESITO

Abbiamo il caso di un rapporto di lavoro CO.CO.CO dove non sappiamo quale aliquota applicare per i contributi. la persona percepisce una pensione di invalidità civile.

Quale aliquota va applicata?

 **RISPOSTA**

L'aliquota ridotta per i titolari di pensione iscritti alla gestione separata per un'attività di collaborazione o professionale privi di Cassa, è stata prevista dall'art. 59 c. 16 della legge 449/1997 in modo generico e senza distinzioni rispetto ai diversi trattamenti pensionistici.

Le circolari 34 e 44 del 1998 precisano che si tratta, tra i beneficiari, dei titolari di pensione diretta e di reversibilità. Infatti, si intende evitare di addossare un maggior onere a coloro che sono "già titolari di trattamenti pensionistici erogati da gestioni obbligatorie". Per pensione diretta si intendono i trattamenti maturati a seguito del compimento dei requisiti anagrafici e/o contributivi ed erogati da forme di previdenza obbligatoria.

Consideriamo quindi escluse le pensioni di invalidità civile che hanno origine anche a fronte di determinati requisiti reddituali e sanitari e in genere i trattamenti di tipo assistenziale diversi da quelli previdenziali considerati dalla norma citata. Perciò si ritiene che il titolare di una pensione di invalidità civile non abbia diritto ad applicare l'aliquota ridotta se iscritto alla gestione separata. Si dovrà applicare l'aliquota massima prevista per i collaboratori.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



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

**lavorofacile.it**  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Via Solferino1 Lodi, 26900



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



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



**lavorofacile.it**  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

[Indice](#)