

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER DI RIEPILOGO IN MATERIA DI LAVORO
NR. 51-52 DICEMBRE 2025 e 01 GENNAIO 2026

lavoro**facile**.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

INDICE

ADEMPIMENTI	5
FESTIVITÀ	6
SCADENZARIO	7
DICEMBRE 2025	7
GENNAIO 2026	11
FEBBRAIO 2026	16
NEWS IN MATERIA DI LAVORO	22
<i>Navi da diporto: obbligatoria l'apertura di un'apposita matricola aziendale</i>	22
<i>Logistica e trasporto merci: aggiornato il costo medio orario del lavoro</i>	22
<i>La BCE non cambia i tassi di riferimento</i>	23
<i>Agenti: piano sanitario esteso ai familiari</i>	24
<i>Servizi postali: aggiornato il costo medio giornaliero del lavoro</i>	24
<i>Nuovo tasso di interesse legale all'1,60%</i>	24
<i>Accesso agli atti Inail, l'applicativo si arricchisce di nuove funzionalità</i>	25
<i>Comunicazioni di irregolarità: nuovi codici tributo per i versamenti parziali</i>	26
<i>Ritardi nella procedura di Isopensione a carico INPS</i>	26
<i>FASDAP: prime indicazioni per il 2026</i>	27
<i>Regime forfettario anche per le società sportive dilettantistiche</i>	27
<i>Credito d'imposta gli agricoltori dell'area ZES</i>	28
<i>Credito d'imposta per ZLS, Marche e Umbria</i>	29
<i>ZES: fissata la percentuale del credito d'imposta</i>	29
<i>Proseguimento del rapporto dopo un licenziamento verbale non provato</i>	30
<i>Legittima la fissazione di un salario minimo da parte della Regione</i>	31
<i>Pensione di dicembre con somma aggiuntiva e quattordicesima</i>	31
<i>Report produttività: a dicembre attivi 19.548 contratti</i>	32
<i>Fissato il calendario dei pagamenti dell'AUU per figli a carico</i>	33
<i>Prestazioni occasionali: il portale ha nuove sezioni</i>	34
<i>Fondo trasporto aereo: prorogato il termine per il modello SR85</i>	34
<i>Associazioni di categoria: in arrivo il Portale unico</i>	35
<i>Ok del Senato alla Legge di bilancio 2026</i>	35
<i>Magistrati onorari: il regime assicurativo INAIL non cambia</i>	36

<i>Dirigenti industria: on line la dichiarazione contributiva del 4° trimestre 2025</i>	37
<i>Artigiani e commercianti: possibile rinunciare alla riduzione contributiva</i>	37
<i>Il ddl Bilancio 2026 passa l'esame del Senato</i>	38
<i>Gestione separata: nuova causale per il versamento delle rate</i>	39
<i>Dalla gestione per conto dello Stato al regime ordinario: le indicazioni dell'Inail</i>	39
<i>INAIL: sanzioni civili con riduzione all'1,60%</i>	40
<i>Impatriati: regime agevolato anche dopo l'aspettativa</i>	40
<i>Trasferte: fuori dalla tassazione i rimborsi ai dipendenti per l'utilizzo della propria auto</i>	41
<i>Addizionali regionali 2025: la tabella riepilogativa aggiornata a dicembre</i>	42
<i>Online le bozze dei modelli Redditi e IRAP 2026</i>	42
<i>Disciplina fiscale degli enti del Terzo settore: pronta la bozza di circolare 770/2026, nuovo rigo SX50 per l'indennità esente L. 207/2024</i>	43
<i>Online la bozza della Certificazione Unica 2026</i>	44
<i>Nelle STP il potere decisionale spetta ai soci professionisti</i>	45
<i>Prestazioni occasionali: il portale ha nuove sezioni</i>	45
<i>Codice alfanumerico CNEL nelle denunce di infortunio</i>	46
<i>In GU la Legge di Bilancio 2026</i>	46
<i>Disparità uomo donna: individuati i settori e le professioni per le assunzioni agevolate 2026</i>	47
<i>Milleproroghe 2026: saltano bonus giovani, donne e ZES</i>	48
<i>Visite mediche di controllo: potenziato il servizio per i datori</i>	48
<i>In GU la conversione del Decreto sicurezza</i>	49
<i>Bilancio 2026: rendita vitalizia per omesso versamento contributivo</i>	49
<i>Via SMS/E-mail la decadenza dalla NASPI</i>	49
<i>Bilancio 2026: come cambiano gli scaglioni IRPEF</i>	50
<i>Bilancio 2026: confermata l'imposta sostitutiva per i rinnovi contrattuali</i>	51
<i>Meno onerose le sanzioni per gli omessi contributi</i>	51
<i>Approvata definitivamente la Legge di Bilancio 2026</i>	52
<i>Bilancio 2026: tutela occupazionale con l'aggregazione di imprese</i>	53
<i>Bilancio 2026: assunzioni incentivate nella ZES unica</i>	53
<i>Bilancio 2026: requisiti più rigidi per il regime forfetario</i>	54
<i>Bilancio 2026: confermato il trattamento integrativo speciale per il turismo</i>	54
<i>Bilancio 2026: imponibilità agevolata per le azioni ai dipendenti</i>	55
<i>Bilancio 2026: buoni pasto esenti fino a 10 euro</i>	55
<i>Bilancio 2026: lavoro notturno e festivo tassato al 15%</i>	56
<i>Bilancio 2026: imposta dell'1% sui premi di risultato</i>	56
<i>Magistrati onorari: il regime assicurativo INAIL non cambia</i>	57

<i>L'INPS spiega la pensione ai giovani occupati all'estero</i>	58
<i>Cessione del quinto della pensione: i tassi 2026</i>	59
<i>Bilancio 2026: l'Ape sociale ancora per un anno</i>	59
APPROFONDIMENTI	61
<i>Permessi per malattie oncologiche, le istruzioni per lavoratori e datori di lavoro</i>	61
<i>Il decreto Sicurezza è Legge</i>	65
<i>Legge di Bilancio 2026: le novità del maxiemendamento</i>	67
<i>Parità di genere: al via le domande per l'esonero contributivo</i>	69
<i>Lavoro domestico: dematerializzazione del pagamento contributi dal 2026</i>	71
<i>Concordato preventivo biennale: i codici per il ravvedimento anni pregressi</i>	72
<i>Nuove condizioni per fruire dei benefici normativi e contributivi</i>	74
<i>Le Linee guida ministeriali sull'AI nel mondo del lavoro</i>	76
<i>Il lavoro stagionale con i romeni</i>	78
<i>Dimissioni per fatti concludenti: quando la NASpI non spetta</i>	79
<i>Fringe benefit: pubblicate le tabelle ACI 2026</i>	81
<i>Welfare, la sanatoria per i familiari</i>	82
<i>Autoliquidazione 2025-2026: online le istruzioni operative</i>	86
<i>Generi e nuore ritornano tra i familiari a carico</i>	87
<i>Disponibile la guida all'autoliquidazione Inail 2025-2026</i>	88
<i>Rivalutate le pensioni per il 2026</i>	90
<i>Recruiting e tecnologie AI: due mondi che si incontrano</i>	91
<i>Bilancio 2026: prorogati gli ammortizzatori sociali</i>	94
<i>Istruzioni operative per il conguaglio contributivo di fine anno</i>	96
<i>In arrivo la Rottamazione-quinquies</i>	97
<i>Bilancio 2026: posticipata la decontribuzione mamme</i>	98
<i>Disabilità: on line la guida con le agevolazioni</i>	99
<i>Bilancio 2026: dal 2027 scatta la speranza di vita</i>	101
QUESITI IN MATERIA DI LAVORO	104

ADEMPIMENTI

Calendario ISTAT 2025

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

La rivalutazione del TFR

MESE	INDICE	VAR. DIC 97	RID. 75%	PERC. FISSA 1,5	PERC. PROGR.	COEFF. CAP. RIV.
Dic - 24	120,2	1,093356	0,820017	1,500	2,320017	1,02320017
Gen-25	120,9	0,582363	0,436772	0,125	0,561772	1,00561772

Feb-25	121,1	0,748752	0,561564	0,250	0,811564	1,00811564
Mar-25	121,4	0,998336	0,748752	0,375	1,123752	1,01123752
Apr-25	121,3	0,915141	0,686356	0,500	1,186356	1,01186356
Mag-25	121,2	0,831947	0,623960	0,625	1,248960	1,01248960
Giu-25	121,3	0,915141	0,686356	0,750	1,436356	1,01436356
Lug-25	121,8	1,331115	0,998336	0,875	1,873336	1,01873336
Ago-25	121,8	1,331115	0,998336	1,000	1,998336	1,01998336
Set-25	121,7	1,247920	0,935940	1,125	2,060940	1,02060940
Otto-25	121,4	0,998336	0,748752	1,250	1,998752	1,01998752
Nov-25	121,3	0,915141	0,686356	1,375	2,061356	1,02061356

FESTIVITÀ

01 gennaio

Capodanno: festività cadente in settimana - per i mensilizzati è già incluso 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.

06 gennaio

La festa dell'Epifania: per i mensilizzati è già incluso 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

DICEMBRE 2025

DATA	DESTINATARI	ADEMPIMENTO	MODALITÀ	NORMA
Mese di dicembre				
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 dei lavoratori extra UE rientranti nei flussi 2026	Tramite portale ALI, https://portaleservizi.dlci.interno.it/AliSportello/ali/home.htm	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, (https://portaleservizi.dlci.interno.it/AliSportello/ali/home.htm).	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 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.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
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
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, anche per conto dei collaboratori e soci obbligati	INPS In via telematica tramite Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)	Art. 1 L. 207/2024 (comma 186) INPS circ. 83/2025
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

GENNAIO 2026

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

Mese di dicembre

Conguagli 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 gennaio	DPR n. 600 del 1973, art. 23 INPS circ. 108/2024
---------------------	-------------------------------------	--	--------------------------------------	---

3 sabato

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

10 sabato

Contributi Lavoro domestico	Datori di lavoro domestico	Versamento dei contributi dovuti per i lavoratori domestici in relazione al trimestre precedente	INPS in via telematica o tramite contact center oppure a mezzo intermediari	Art. 8 DPR 1204/1971 Inps circ. 23/2024
Contributi terziario	Aziende commercio, trasporto e spedizione	Versamento dei contributi a favore dei Fondi di previdenza integrativa e assistenziale per i dirigenti in relazione al trimestre precedente	FPDAC (Fondo M. Negri) FASDAC (Fondo M. Besusso) Associazione Pastore Con pagamento PIA tramite Banca naz. lavoro	CCNL Contributi dirigenti terziario www.fondonegri.it

12 lunedì

Conguaglio fiscale	Generalità dei lavoratori	Scade il termine entro cui comunicare altri redditi di lavoro dipendente o assimilati percepiti da sostituti di imposta e non nel corso del 2025	Al Sostituto di imposta al fine delle operazioni di conguaglio di fine anno	Art. 23, DPR 600/1973 Ag. Entrate 2/2023
Click day stranieri	Datori di lavoro agricolo	Domanda di nulla osta all'ingresso di lavoratori stagionali extra UE (click day) dalle ore 9.00	Sportello unico immigrazione in via telematica - Portale Servizi (https://portaleservizi.dlci.interno.it/Alisportello/ali/home.htm) Tramite mod. C-STAG-Agricolo	Dpcm 2.10.2025 Circolare interministeriale 16.10.2025

16 venerdì

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 compresi quelli derivanti dal conguaglio di fine anno operato a dicembre 2025; - contributi dovuti dai committenti alla gestione separata INPS per le collaborazioni; - contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo all'INPS gestione ex Enpals; - rata mensile dei contributi dovuti dai pescatori autonomi; - quarta rata della contribuzione atipica dovuta nei confronti dei dirigenti ex Inpdai- contributi sui compensi ai lavoratori autonomi occasionali - quarta rata dei contributi dovuti dai lavoratori agricoli autonomi; addizionale regionale IRPEF per le cessazioni del mese precedente; - liquidazione periodica IVA mensile e del 4° trimestre 2025	<p>Titolari di partita IVA con F24 telematico tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"> - modalità diretta (servizio Entratel o Fisconline – con remote banking) - tramite intermediari abilitati Entratel <p>Per i non titolari di partita IVA con F24 cartaceo tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Istituto di credito convenzionato a mezzo delega irrevocabile oppure - Uffici postali abilitati - concessionario della riscossione mediante modello F24. 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. 2/2024

Prepensionamento	Datori di lavoro con lavoratori in esodo e Fondi di solidarietà	Versamento della provvista mensile del trattamento di prepensionamento dei lavoratori a cui manchino pochi anni per andare in pensione	INPS Tramite bonifico bancario	Art. 4 L. 92/2012 – INPS circ. 119/2013 – INPS mess. 2873/2020
------------------	---	--	-----------------------------------	--

20 martedì

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	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
Contributi Previndai	Imprese industriali	Versamento dei contributi dovuti sulle retribuzione corrisposta ai dirigenti iscritti al Previndai, nel trimestre precedente.	Previndai mediante bonifico bancario (mod. 053) e denuncia in via telematica (mod. 050)	Previndai cir. n. 24 del 2003 CCNL 3.10.1989 Accordo collettivo 25.11.2009 – Circ. Previndai circ. 32/2010

23 venerdì

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 domenica (slitta a lunedì 26)

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

29 giovedì

Denunce fiscali	Generalità contribuenti	Scade il termine (90 giorni) entro cui è possibile inviare le dichiarazioni tardive Redditi, Irap e 770 2025 per non considerarle omesse, ma pagando le sanzioni	Agenzia entrate in via telematica e versamento contestuale delle sanzioni con F24	Art. 7 Dpr 322/1998
-----------------	-------------------------	--	---	---------------------

30 venerdì

Contributi agricoli	Concedenti di terreni a compartecipazione familiare e a piccola colonia	Denuncia annuale per il 2025 della composizione del nucleo familiare, l'estensione dei terreni, delle colture e allevamenti	INPS mediante dichiarazione resa in via telematica	Art. 6, D.Lgs. 11.8.1993, 375
Lavoro sportivo	Enti sportivi dilettantistici	Registrazione nel libro unico del lavoro dei collaboratori sportivi per rapporti instaurati l'anno precedente	Nell'apposita sezione del registro delle attività sportive dilettantistiche	Art. 28 c. 4 e 5 D.Lgs. 36/2021

FEBBRAIO 2026

DATA	DESTINATARI	ADEMPIMENTO	MODALITÀ	NORMA
Mese di Febbraio				
Conguaglio fiscale	Generalità dei sostituti di imposta	Fino al 28 febbraio possono essere eseguite le 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	Nella busta paga del mese di febbraio	DPR n. 600 del 1973, art. 23
3 martedì				
Libretto famiglia	Utilizzatori libretto famiglia	Comunicazione dei dati delle prestazioni di lavoro occasionale tramite libretto famiglia del mese precedente	INPS a mezzo piattaforma dedicata o contact center	Art. 54 bis L. 96/2017 INPS circ. 107/2017
9 lunedì				
Click day stranieri	Datori di lavoro settore turismo	Domanda di nulla osta per l'ingresso in Italia nel 2026 di stranieri residenti all'estero per lavoro stagionale nel settore del turismo	Sportello unico immigrazione in via telematica - Portale Servizi (https://portaleservizi.dlci.interno.it/Alisportello/ali/home.htm) Tramite mod. C STAG-Turistico	Dpcm 2.10.2025 Circolare interministeriale 16.10.2025
16 lunedì				
Isospensione	Datori di lavoro	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

16 lunedì

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 compresi quelli derivanti dal conguaglio contributivo operato il mese precedente; - contributi dovuti dai committenti alla gestione separata INPS per collaborazioni; - contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo all'ex Enpals; - contributo mensile pescatori - contributi dovuti all'INPS da artigiani e commercianti (contributo sul minimale 4° trimestre 2025);- addizionale regionale IRPEF per le cessazioni del mese precedente; - liquidazione periodica IVA - versamento del saldo dell'imposta sostitutiva sulla rivalutazione TFR per il 2025	<p>Titolari di partita IVA con F24 telematico tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"> - modalità diretta (servizio Entratel o Fisconline – con remote banking) - tramite intermediari abilitati Entratel <p>Per i non titolari di partita IVA con F24 cartaceo tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Istituto di credito convenzionato a mezzo delega irrevocabile oppure - Uffici postali abilitati - concessionario della riscossione mediante modello F24. 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. 2/2024

16 lunedì

Autoliquidazione INAIL	I datori di lavoro o committenti soggetti all'assicurazione INAIL	Comunicazione della riduzione delle retribuzioni presunte per il 2026 Pagamento del premio derivante dall'autoliquidazione INAIL 2025/2026 (saldo o importo della prima di quattro rate)	INAIL in via telematica e, per il versamento, a mezzo mod. F24 e F24EP (artigiani)	Art. 1 c. 128 L. 145/2018 Inail sito web
Click day stranieri	Generalità Datori di lavoro	Domanda di nulla osta per l'ingresso in Italia nel 2026 di stranieri residenti all'estero per lavoro non stagionale	Sportello unico immigrazione in via telematica - Portale Servizi (https://portaleservizi.dlci.interno.it/Alisportello/ali/home.htm) Tramite mod. B2020	Dpcm 2.10.2025 Circolare interministeriale 16.10.2025

18 mercoledì

Click day stranieri	Generalità Datori di lavoro	Domanda di nulla osta per l'ingresso in Italia nel 2026 di stranieri residenti all'estero per lavoro di assistenza familiare	Sportello unico immigrazione in via telematica - Portale Servizi (https://portaleservizi.dlci.interno.it/Alisportello/ali/home.htm) Tramite mod. A bis in quota	Dpcm 2.10.2025 Circolare interministeriale 16.10.2025
---------------------	-----------------------------	--	---	--

20 venerdì

Contributi Enasarco	Datori di lavoro preponenti nel rapporto di agenzia	Versamento dei contributi previdenziali per il quarto trimestre 2025, relativi agli agenti e rappresentanti	Enasarco A mezzo procedura esclusiva on line collegandosi al sito web Enasarco.	Art. 2, L. n. 12/73 D.M. 24.2.1984 Enasarco regolamento 2013
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 venerdì

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 lunedì

	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	Con trasmissione delle deleghe del md. 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. 109/E/2019
--	---	---	---	---

25 mercoledì

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

28 sabato

Regime minimi o forfettari	Artigiani e commercianti in attività al 31.12.2025	Comunicazione di avvalersi del regime contributivo semplificato (opzione per il regime fiscale forfetario) per il 2026	INPS In via telematica tramite Cassetto previdenziale	Art. 1 commi 54 e 83 L. 190/2014 INPS mess. 286/2016
Cassa integrazione	Generalità datori di lavoro	Termine per presentare le domande di CIGO per eventi oggettivamente non evitabili verificatisi nel mese precedente	INPS in via telematica	Art. 15 D.Lgs. 148/2015 D.Lgs. 185/2016
Cassa integrazione	Generalità datori di lavoro	Invio dei dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale in caso di pagamento diretto da parte dell'INPS, in relazione ai periodi integrati nel mese di dicembre 2025	INPS In via telematica	Art. 7 D.Lgs. 148/2015 Min. lavoro circ. 1/2022 INPS circ. 18/2022
Denuncia Uniemens	Datori di lavoro, comprese le pubbliche amministrazioni ex Inpdap 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
Assegno unico	Generalità dei lavoratori con figli	Scade la validità della domanda di assegno unico per il periodo marzo 2025/febbraio 2026		D.Lgs. 230/2021

28 sabato (slitta a lunedì 2 marzo)

Contributi FASI	Imprese industriali	Versamento al FASI dei contributi a carico azienda e dirigente relativi al 1° trimestre 2026	FASI mediante bollettino bancario denominato "bollettino freccia"; - con addebito diretto SEPA DIRECT DEBIT (SDD)	Accordo 24.11.2004 FASI circolare gennaio 2015
Premio INAIL	Datori di lavoro soggetti INAIL	Presentazione della richiesta di applicazione, nel 2027, della norma premiale per la regolazione 2026 purché in regola con le norme di sicurezza o con il pagamento di contributi e premi	INAIL tramite modello OT23 prestampato, in via telematica attraverso il sito on line dell'Inail	DM 12.12.2000 – INAIL Nota 8.5.2017 INAIL 22.7.2019 INAIL nota 2.3.2015
Autoliquidazione INAIL	I datori di lavoro o committenti soggetti all'assicurazione INAIL	Presentazione della dichiarazione delle retribuzioni ai fini dell'autoliquidazione INAIL 2026	INAIL in via telematica	Art. 1 c. 128 L. 145/2018 INAIL nota 2.3.2015

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

Navi da diporto: obbligatoria l'apertura di un'apposita matricola aziendale

L'INPS, con il messaggio n. 3869 del 19 dicembre 2025, ha reso noto che per l'assolvimento degli obblighi informativi e contributivi relativi ai marittimi imbarcati in qualità di membri di equipaggio sulle navi immatricolate e iscritte nei registri nazionali, le imprese armatoriali devono richiedere la costituzione della posizione contributiva per ciascuna nave posta in armamento.

Ne deriva che, ai sensi del citato articolo 10 della legge n. 413/1984, anche i proprietari e/o armatori di navi da diporto sono tenuti all'apertura di un'apposita matricola aziendale (a cui viene attribuito il codice di autorizzazione "OP", avente il significato di "Posizione relativa a nave o imbarcazione da diporto").

Poiché i registri cartacei sono in fase di dismissione, la domanda per l'apertura della matricola aziendale per le unità da diporto iscritte presso l'ATCN deve essere presentata alla Struttura territoriale competente in base alla residenza del proprietario dell'imbarcazione o dell'armatore che richiede l'iscrizione.

Se il proprietario o l'armatore soggetto giuridico risultano già titolari di una matricola aziendale per attività diverse, l'apertura della matricola per l'imbarcazione da diporto deve essere richiesta alla Struttura territoriale presso la quale risulta già aperta la suddetta matricola.

L'INPS precisa anche che la matricola aziendale già aperta per la gestione degli adempimenti informativi e contributivi dei marittimi imbarcati cessa in via provvisoria e si deve procedere all'apertura di una nuova matricola, nel rispetto dei criteri sopra descritti in materia di competenza territoriale.

Logistica e trasporto merci: aggiornato il costo medio orario del lavoro

Nella sezione "pubblicità legale" del proprio sito istituzionale, il Ministero del lavoro ha pubblicato il decreto direttoriale n. 135 del 19 dicembre 2025, con cui ha aggiornato, a decorrere dai mesi di gennaio 2025, gennaio 2026, gennaio 2027 e giugno 2027, il costo medio orario del lavoro per il personale dipendente del settore logistica, trasporto merci e spedizione.

Il costo del lavoro è determinato nelle tabelle allegate che costituiscono parte integrante del decreto divise tra:

- Personale non viaggiante operai e impiegati;
- Personale viaggiante senza discontinuità;
- Personale viaggiante discontinuo - Trasporti internazionali;
- Personale viaggiante discontinuo - Trasporti Nazionali;
- Personale viaggiante Driver non discontinuo e discontinuo e personale viaggiante Riders.

Il costo del lavoro determinato ai sensi del presente decreto è suscettibile di oscillazioni in relazione a:

- a) benefici (contributivi, fiscali od altro) previsti da disposizioni normative di cui il datore di lavoro può usufruire;
- b) specifici benefici e/o minori oneri derivanti dall'applicazione della contrattazione collettiva;
- c) oneri derivanti da interventi relativi a infrastrutture, attrezzature, macchinari, e altre misure connesse all'applicazione del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni;
- d) oneri derivanti da contrattazione aziendale;
- e) oneri derivanti da documentata incidenza del superminimo individuale;
- f) oneri derivanti da straordinari ai sensi dell'art. 11, c. 8, e art. 11bis, commi 2 e 3 del CCNL.

La BCE non cambia i tassi di riferimento

La Banca Centrale europea, con un comunicato stampa del 18 dicembre 2025, ha reso noto che il TUR non subisce alcuna modifica, rimanendo pari al 2,15%.

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 5 febbraio 2026, secondo il calendario diffuso dalla BCE.

Agenti: piano sanitario esteso ai familiari

La Fondazione Enasarco, con un comunicato stampa del 14 dicembre 2025, ha informato che, per i propri iscritti, è riservato un piano sanitario gestito da Hygeia Mutua Sanitaria ed erogato da UniSalute.

Fino al 15 dicembre, è possibile, su base volontaria, estendere l'adesione anche al nucleo familiare. Entro la stessa data possono accedere al piano anche gli iscritti pensionati.

Servizi postali: aggiornato il costo medio giornaliero del lavoro

Nella sezione "pubblicità legale" del proprio sito istituzionale, il Ministero del lavoro ha pubblicato il decreto rep. n. 120/2025 del 12 dicembre 2025, con cui ha aggiornato, a decorrere dai mesi di febbraio e settembre 2024, luglio 2025 e gennaio 2026, il costo medio giornaliero del lavoro per il personale dipendente da imprese private operanti nel settore della distribuzione, del recapito e dei servizi postali, per gli operai e per gli impiegati.

Il costo è determinato, a livello nazionale, per operai e impiegati, nelle tabelle allegate al decreto ed è suscettibile di oscillazioni in relazione:

- a) ad eventuali benefici (contributivi, fiscali o di altra natura) di cui l'impresa usufruisce ai sensi delle disposizioni vigenti;
- b) ad eventuali oneri derivanti dall'applicazione di accordi integrativi aziendali, nonché specifici costi inerenti ad aspetti logistici (indennità varie, lavoro notturno ecc.);
- c) ad oneri derivanti da interventi relativi a infrastrutture, attrezzature, macchinari, mezzi connessi e altre misure connesse all'attuazione del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni.

Nuovo tasso di interesse legale all'1,60%

È stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 289 del 13 dicembre 2025, il decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze 10 dicembre 2025 che riduce la misura del saggio degli interessi legali, di cui all'art. 1284 del codice civile, dal 2% all'1,60%, con decorrenza dal 1° gennaio 2026.

Allo scopo, si rammenta che la misura del suddetto tasso si applica anche alle prestazioni pensionistiche e alle prestazioni di fine servizio e di fine rapporto in pagamento dal 1° gennaio 2026.

Per le esposizioni debitorie pendenti alla predetta data, tenuto conto delle variazioni della misura degli interessi legali intervenute nel tempo, il calcolo degli interessi dovuti verrà effettuato secondo i tassi vigenti alle rispettive decorrenze.

Il suddetto tasso costituisce anche la misura di riduzione massima delle sanzioni civili prevista dall'art. 116, commi 15, 16 e 17 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

Si rimane in attesa delle consuete istruzioni INPS e INAIL di inizio anno.

Accesso agli atti Inail, l'applicativo si arricchisce di nuove funzionalità

L'Inail ha pubblicato l'istruzione operativa n. 2 del 17 dicembre 2025, con cui ha reso noto che è in corso il rilascio in produzione della modifica delle funzioni disponibili nel nuovo applicativo per la gestione digitalizzata delle istanze di accesso agli atti.

In particolare, è stata introdotta la funzione che consente la redazione e la trasmissione delle richieste di integrazione e dell'eventuale conseguente provvedimento di rigetto per mancata integrazione direttamente all'interno dell'applicativo, superando così la necessità di ricorrere a strumenti esterni.

Inoltre, è stato implementato un sistema di notifiche automatiche che informerà tempestivamente le Sedi competenti ogni volta che viene caricata nuova documentazione sull'ID, garantendo così una gestione più efficiente e trasparente del flusso informativo.

Come rilevabile nell'allegato tecnico, le modifiche riguarderanno le seguenti funzionalità:

- scheda 2 – Verifica formale;
- accesso civico semplice e generalizzato;
- scheda 5 – 'Lavorazione';
- notifica upload documentazione da parte del Centro Unico;
- flusso accesso civico e civico generalizzato;
- ritorno ai risultati della ricerca.

Comunicazioni di irregolarità: nuovi codici tributo per i versamenti parziali

Con la risoluzione n. 70/E del 18 dicembre 2025, l'Agenzia delle entrate ha istituito nuovi codici tributo per il versamento, tramite il modello F24, delle somme dovute a seguito delle comunicazioni di irregolarità emerse in sede di controllo automatico delle dichiarazioni.

I nuovi codici sono utilizzabili nell'eventualità in cui il contribuente, destinatario delle comunicazioni inviate ai sensi dell'articolo 36-bis del d.P.R. n. 600/1973 o dell'articolo 54bis del d.P.R. n. 633/1972, non intenda versare l'importo complessivamente richiesto, riportato nel modello di pagamento F24 precompilato allegato alla comunicazione, ma ne intenda versare solo una quota. In tal caso, deve essere predisposto un modello F24 nel quale i codici istituiti sono esposti nella sezione "Erario", esclusivamente in corrispondenza delle somme indicate nella colonna "importi a debito versati", riportando anche, nei campi specificamente denominati, il codice atto e l'anno di riferimento (nel formato "AAAA") reperibili all'interno delle citate comunicazioni.

Solo per i codici tributo 973I, 974I, 975I, 979I, 980I, 981I, 982I, 983I e 984I, nel campo "rateazione/Regione/Prov./mese rif." deve essere indicato il codice della Regione reperibile nella "Tabella T0 - codici delle Regioni e delle Province autonome", pubblicata sul sito internet www.agenziaentrate.gov.it.

Nella tabella riportata nella risoluzione in commento, in corrispondenza dei codici tributo di nuova istituzione (prima colonna), sono riportati i codici tributo già istituiti (seconda colonna), utilizzati per il versamento spontaneo.

Ritardi nella procedura di Isopensione a carico INPS

Il ritardo dell'apertura della specifica posizione contributiva assegnata per il versamento dei contributi figurativi correlati ad una prestazione di isopensione con esodo anticipato ai sensi della legge 92/2012, e il conseguente ritardo nel presentare i flussi uniemens, non essendo imputabile al datore di lavoro, non integra alcuna delle ipotesi sanzionabili a carico di quest'ultimo.

L'Inps si è così espresso col messaggio del 15 dicembre 2025 n. 3793 che ha anche escluso l'applicazione nei confronti del datore di lavoro delle sanzioni civili e degli interessi di mora, nonché degli stessi interessi previsti ai sensi dell'art. 116 della legge 388/2000.

Ricordiamo che per i periodi di erogazione della prestazione a favore dei lavoratori interessati, è versata, a totale carico del datore di lavoro, la contribuzione figurativa correlata, utile per il conseguimento del diritto alla pensione, e per la determinazione della sua misura. Le somme occorrenti alla copertura della contribuzione figurativa correlata sono calcolate sulla base dell'aliquota di finanziamento del Fondo previdenziale di appartenenza del lavoratore, tempo per tempo vigente (per il Fondo pensioni lavoratori dipendenti attualmente vigente è pari al 33%). Il versamento della contribuzione figurativa correlata è effettuato per il periodo compreso tra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione dei requisiti minimi richiesti per il diritto a pensione.

Tornando al recente messaggio, l'Inps fa presente che, una volta chiarito che il ritardo delle sedi non deve ricadere sui datori di lavoro coinvolti nelle procedure di isopensione, occorre investire la Direzione centrale Pensioni per individuare una specifica funzionalità al fine di consentire l'attribuzione della posizione contributiva, contraddistinta dal codice di autorizzazione "6E", contestualmente alla conclusione del procedimento. In attesa di implementare la gestione procedurale, è necessario che gli adempimenti dichiarativi e il versamento della contribuzione correlata per il periodo di paga in corso alla data di apertura della posizione stessa debbano essere effettuati entro i previsti termini di scadenza legale.

FASDAPI: prime indicazioni per il 2026

Il Fondo FASDAPI, con la circolare n. 2025/159, ha reso noto che, come già avvenuto per il 2025, il CdA del Fondo ha deliberato che anche per l'anno 2026 i previsti aumenti relativi alla polizza infortuni rimarranno a carico del Fondo.

La circolare ricorda, inoltre, che il mancato pagamento dei contributi entro il 10 gennaio 2026, per il "rinnovo" delle coperture assicurate nel precedente anno, comporta la cancellazione dell'iscrizione al Fondo e la relativa cessazione delle garanzie sui rischi assicurati con decorrenza dal 1° gennaio 2026.

Regime forfettario anche per le società sportive dilettantistiche

Sulla G.U. n. 288/2025 è stato pubblicato il Dlgs n. 186 del 4 dicembre 2025, che tra l'altro estende alle società sportive dilettantistiche la possibilità di applicare, ai fini delle imposte sui redditi e IVA, il regime forfettario di cui alla Legge n. 398/1991.

Per fruire del regime fiscale agevolato è necessario che le associazioni e le società sportive dilettantistiche, come individuate dall'art. 6, c. 1, lett. a), b) e c) del Dlgs 36/2021, abbiano

conseguito, dall'esercizio delle attività commerciali, proventi per un importo non superiore a 400 mila euro.

Quindi destinatarie del regime forfettario sono: le associazioni sportive prive di personalità giuridica, quelle con personalità giuridica di diritto privato e le società di capitali e cooperative.

Restano pertanto esclusi gli enti del terzo settore iscritti al Registro unico nazionale del terzo settore che esercitano, come attività di interesse generale, l'organizzazione e la gestione delle attività sportive dilettantistiche e che sono iscritti al relativo registro.

Il legislatore ha anche previsto che nei confronti dei soggetti che hanno esercitato l'opzione per il regime forfettario e che, nel corso del periodo d'imposta, hanno superato il limite di 400 mila euro, trovi applicazione la decadenza dal regime medesimo con effetto dal mese successivo a quello in cui il limite è superato.

Credito d'imposta gli agricoltori dell'area ZES

L'Agenzia delle entrate, con il provvedimento prot. N. 570047 del 12 dicembre 2025, ha determinato nella misura pari al 15,2538%, la percentuale del credito d'imposta fruibile, esclusivamente in compensazione con il mod. F24, per gli investimenti effettuati nel settore della produzione primaria dei prodotti agricoli e nel settore forestale da microimprese, piccole e medie imprese, ai sensi dell'art. 16-bis del DL n. 224/2023, come modificato dalla Legge di bilancio 2025.

Tale percentuale è del 18,4805% per le grandi imprese.

Ammonta invece al 100% il credito richiesto per gli investimenti effettuati nel settore della pesca e acquacoltura.

L'ammontare massimo dell'agevolazione fruibile da ciascun beneficiario, visualizzabile tramite cassetto fiscale accessibile dall'area riservata, è pari al credito risultante dall'ultima comunicazione integrativa validamente presentata, moltiplicato per le percentuali predette, troncando il risultato all'unità di euro.

Credito d'imposta per ZLS, Marche e Umbria

L'Agenzia delle entrate, con il provvedimento prot. N. 570036 del 12 dicembre 2025, ha determinato nella misura pari al 100%, la percentuale del credito d'imposta fruibile, esclusivamente in compensazione con il mod. F24, per gli investimenti nelle Zone Logistiche Semplificate (ZLS) e nelle regioni Marche e Umbria, ai sensi dell'art. 3, c. 14-decies, del DL n. 202/2024 (L. n. 15/2025).

Il contributo, sotto forma di credito d'imposta, spetta alle imprese che effettuano investimenti dal 1° gennaio 2025 al 15 novembre 2025, relativi all'acquisizione di beni strumentali destinati a strutture produttive ubicate nella ZLS e, dopo l'estensione disposta dalla L. n. 171/2025, anche nelle regioni Marche e Umbria ammissibili agli aiuti a finalità regionale del TUE.

L'Agenzia delle entrate ricorda che gli operatori economici che hanno presentato la comunicazione con gli investimenti che intendo attuare, devono aver inviato alla stessa Agenzia, dal 20 novembre 2025 al 2 dicembre 2025, una comunicazione integrativa attestante l'avvenuta realizzazione entro il termine del 15 novembre 2025 degli investimenti indicati nella comunicazione precedentemente presentata.

L'ammontare massimo dell'agevolazione fruibile da ciascun beneficiario, visualizzabile tramite cassetto fiscale accessibile dall'area riservata, è pari al 100% dell'importo del credito richiesto.

ZES: fissata la percentuale del credito d'imposta

L'Agenzia delle entrate, con il provvedimento prot. N. 570046 del 12 dicembre 2025, ha determinato nella misura pari al 60,3811%, la percentuale del credito d'imposta fruibile, esclusivamente in compensazione con il mod. F24, per gli investimenti nella Zes unica, ai sensi dell'art. 16 del DL n. 124/2023 (L. n. 207/2024).

Il contributo, sotto forma di credito d'imposta, spetta alle imprese che effettuano investimenti dal 1° gennaio 2025 al 15 novembre 2025, relativi all'acquisizione di beni strumentali destinati a strutture produttive ubicate nella ZES unica.

L'Agenzia delle entrate ricorda che gli operatori economici che hanno presentato la comunicazione con gli investimenti che intendo attuare, devono aver inviato alla stessa Agenzia, dal 18 novembre 2025 al 2 dicembre 2025, una comunicazione integrativa attestante l'avvenuta realizzazione entro il termine del 15 novembre 2025 degli investimenti indicati nella comunicazione precedentemente presentata.

L'ammontare massimo dell'agevolazione fruibile da ciascun beneficiario, visualizzabile tramite cassetto fiscale accessibile dall'area riservata, è pari al credito risultante dall'ultima comunicazione integrativa validamente presentata, moltiplicato per la percentuale sopra citata, troncando il risultato all'unità di euro.

Proseguimento del rapporto dopo un licenziamento verbale non provato

Il lavoratore che afferma di essere stato licenziato oralmente deve provare l'estromissione dal luogo di lavoro e non la semplice cessazione della prestazione.

Così si è espressa la Corte di cassazione con la sentenza del 24 novembre 2025 n. 30823 nell'ambito di un procedimento giudiziale in cui è stata richiesta la nullità del recesso e l'applicazione della tutela reale di cui all'art. 18 della legge 300/1970.

I giudici hanno stabilito che la mancata prova da parte del lavoratore che il rapporto di lavoro è cessato per volontà del datore di lavoro, non crea un effetto automatico tale da ricondurre la causa della cessazione del rapporto a dimissioni da parte del lavoratore oppure ad una risoluzione consensuale. Quest'ultimo, qualora lo sostenga, deve fornire una prova puntuale, cioè non può trarre dalla mancata prova da parte del lavoratore, la conclusione che il lavoratore abbia voluto dimettersi.

E' questo, tra l'altro, un problema strettamente connesso al procedimento di dimissioni presunte istituito dalla legge 203/2024 che prevede, al contrario, che da un comportamento del lavoratore (l'assenza ingiustificata per un certo periodo), l'effetto presunto di volersi dimettere può essere annullato dal lavoratore stesso che provi la sussistenza di altre ragioni dell'assenza, magari proprio di avere creduto di essere stato licenziato verbalmente dal datore di lavoro.

Tornando alla recente sentenza 30823/2025, la Cassazione ha voluto fissare il principio in base al quale, dopo la mancata prova da parte del lavoratore circa la volontà di licenziare, seguito dal difetto della dimostrazione da parte del datore di lavoro della volontà del lavoratore di recedere, si determina la giuridica continuità del rapporto di lavoro con diritto del lavoratore al risarcimento del danno dalla data di messa in mora del datore di lavoro a riprendere il rapporto di lavoro interrotto, secondo i principi generali.

Legittima la fissazione di un salario minimo da parte della Regione

La Corte costituzionale, con la sentenza n. 188 depositata il 16 dicembre 2025, ha dichiarato che è legittima la legge regionale che prevede la fissazione di una soglia retributiva minima di nove euro l'ora come criterio di selezione del CCNL che la Regione e gli enti strumentali devono indicare negli atti di gara relativi a procedure di evidenza pubblica bandite a livello regionale.

Il Presidente del Consiglio dei ministri ha lamentato la violazione degli articoli 36 e 39 della Costituzione, in quanto le disposizioni regionali lederebbero l'autonomia della contrattazione collettiva nella fissazione delle retribuzioni; nonché, dell'articolo 117 che attribuisce allo Stato la competenza esclusiva in materia di ordinamento civile e di determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni.

La Corte costituzionale non è entrata nel merito in quanto le disposizioni regionali impugnate non introducono un obbligo generalizzato di retribuzione minima che si imponga direttamente a tutti i contratti di lavoro privato subordinato stipulati nel territorio regionale, ma hanno un ambito di applicazione circoscritto alla sola sfera degli appalti pubblici e delle concessioni affidati dalla Regione e dagli enti strumentali.

Pensione di dicembre con somma aggiuntiva e quattordicesima

Il rateo di dicembre della pensione sarà più elevato per diversi pensionati a causa del pagamento dell'importo aggiuntivo e della quattordicesima.

Ne dà notizia l'Inps col messaggio del 15 dicembre 2025 n. 3781 che individua i beneficiari delle due prestazioni erogate nel mese di dicembre agli aventi diritto.

L'importo aggiuntivo pari a 154,94 euro spetta presenza di particolari condizioni reddituali, ai pensionati titolari di trattamenti il cui importo complessivo annuo non superi il trattamento minimo (art. 70 L. 388/2000) e il cui reddito non ecceda per quest'anno gli 11.766,30 euro annui. Devono poi essere beneficiari di una o più pensioni a carico dell'Assicurazione generale obbligatoria e delle forme sostitutive, esclusive ed esonerative della medesima, nonché delle forme pensionistiche obbligatorie gestite dalle Casse professionali di cui al D.Lgs. 509/1994. Sono quindi esclusi i beneficiari dell'assegno di esodo legato ai contratti di espansione, all'isopensione o all'assegno straordinario dei fondi di solidarietà bilaterali, nonché per chi beneficia dell'ape sociale o delle pensioni di vecchiaia in cumulo progressivo.

Nel caso di pensionato coniugato, oltre al reddito coniugale che non va superato pari a 23.532,60 euro, non deve, comunque, essere superato il limite di reddito personale.

Per quanto riguarda invece, la cosiddetta quattordicesima o somma aggiuntiva, la stessa spetta a favore di chi ha un'età pari o superiore a 64 anni compiuti dal 1° agosto 2025 fino al 31 dicembre 2025 e che non hanno potuto fruirne con la rata del mese di luglio scorso.

I destinatari devono essere titolari di uno o più trattamenti pensionistici a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e delle forme sostitutive, esclusive ed esonerative della medesima, gestite da enti pubblici di previdenza obbligatoria. La somma aggiuntiva è determinata in funzione dell'anzianità contributiva complessiva e della gestione di appartenenza a carico della quale è liquidato il trattamento pensionistico principale.

In ogni caso il beneficio spetta in funzione del reddito che non può comunque eccedere due volte il trattamento minimo, pari per il 2025 a 15.688,40 euro annui.

Report produttività: a dicembre attivi 19.548 contratti

Il Ministero del Lavoro, con un comunicato stampa del 19 dicembre 2025, ha informato che, secondo il consueto report dedicato al deposito telematico dei contratti aziendali e territoriali, sono 19.548 i contratti attivi al 15 dicembre 2025.

Un numero superiore del 3% al dato registrato nel 2024 che si traduce in oltre 5 milioni di lavoratori che beneficiano di premi collegati a un contratto di produttività (5.098.687, per la precisione), con un importo medio annuale di 1.605,24 euro.

La maggior parte (16.111) rientra nel novero dei contratti aziendali, mentre i restanti (3.437) sono contratti territoriali.

Diverse le finalità: 15.991 puntano al raggiungimento di obiettivi di produttività, 12.600 di redditività, 9.918 di qualità, mentre 2.106 prevedono un piano di partecipazione e 12.383 misure di welfare aziendale.

Pressoché stabile la suddivisione percentuale delle aziende che si avvalgono di questo strumento in termini di addetti: il 48% riguarda imprese con meno di 50 dipendenti. La quota restante si divide tra le aziende con almeno 100 dipendenti (37%) e quelle di fascia intermedia con numero di dipendenti compreso tra 50 e 99 (15%).

I premi corrisposti ai lavoratori sono sottoposti a un'aliquota per l'imposta sostitutiva che la Legge di Bilancio per il 2023 (articolo 1, comma 63, della Legge n. 197/2022) ha

dimezzato rispetto al passato e portato al 5%. La detassazione è stata confermata nella Manovra per il 2024 (articolo 1, comma 18, Legge n. 213/2023) e sarà attiva nel triennio 2025-2027 secondo quanto disposto dalla Legge di Bilancio per il 2025 (articolo 1, comma 385, Legge n. 207/2024). La riduzione opera per i lavoratori dipendenti del settore privato, titolari di un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato e con un reddito da lavoro dipendente non superiore a 80mila euro nell'anno precedente, fino a un massimo di 3mila euro lordi, incrementabili a 4mila euro nelle imprese che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Tra le misure previste nella Legge di Bilancio per il 2026, al momento in fase d'esame, un potenziale ulteriore abbassamento dell'aliquota all'1% e un innalzamento a 5mila euro lordi del tetto massimo.

Fissato il calendario dei pagamenti dell'AUU per figli a carico

L'INPS, con il messaggio n. 3931 del 24 dicembre 2025, ha diffuso le date in cui verrà effettuato il pagamento dell'Assegno Unico e Universale per i figli a carico per l'anno 2026.

In particolare, le date di pagamento dell'assegno per il 2026 sono:

21-22 gennaio

19-20 febbraio

19-20 marzo

20-21 aprile

20-21 maggio

18-19 giugno

20-21 luglio

18 -19 agosto

21-22 settembre

21-22 ottobre

19-20 novembre

16-17 dicembre

Il pagamento della prima rata della prestazione è effettuato, di norma, nell'ultima settimana del mese successivo a quello di presentazione della domanda. Nella stessa data sono accreditati anche gli importi delle rate in cui l'AUU è stato oggetto di un conguaglio, a credito o a debito.

Prestazioni occasionali: il portale ha nuove sezioni

L'INPS, con il messaggio n. 3932 del 24 dicembre 2025, ha comunicato che sarà rilasciato dal mese di gennaio 2026, all'interno della piattaforma telematica dedicata alle Prestazioni di lavoro occasionali, il nuovo portale dedicato ai Prestatori e Intermediari di Libretto Famiglia.

L'Istituto previdenziale dopo aver riepilogato la disciplina che regola le prestazioni occasionali ha evidenziato che contestualmente al rilascio della sezione del Prestatore, anche gli intermediari potranno accedere alle scrivanie dell'Utilizzatore Libretto Famiglia (messaggio n. 4360 del 19 dicembre 2024) e del Prestatore.

A tale riguardo, viene ricordato che, ai sensi dell'articolo 54-bis, comma 9, del decreto-legge n. 50/2017 tutte le operazioni di registrazione e di svolgimento degli adempimenti informativi degli utilizzatori e dei prestatori possono essere svolte anche tramite gli intermediari di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, e dagli Istituti di patronato di cui alla legge 30 marzo 2001, n. 152, e successive modificazioni, esclusivamente per i servizi erogati al prestatore e agli utilizzatori del Libretto Famiglia, come indicato nel messaggio n. 3177 del 31 luglio 2017.

L'accesso degli intermediari è consentito con profilo utente "Consulente/Commercialista", "Patronati".

Effettuato l'accesso, l'intermediario deve selezionare la card per la scelta del delegante con profilo "Cittadino" > ruolo "Prestatore" o "Libretto Famiglia" e, infine, inserirne il codice fiscale.

Fondo trasporto aereo: prorogato il termine per il modello SR85

L'INPS, con il messaggio n. 3933 del 24 dicembre 2025, ha reso noto che il servizio web "Fondo di solidarietà Trasporto Aereo: dichiarazioni obbligatorie dei beneficiari", utilizzato per l'invio dell'autocertificazione attestante che il lavoratore non ha svolto attività lavorativa remunerata all'estero (o al contrario per dichiarare di aver svolto un periodo di lavoro), è stato momentaneamente sospeso per interventi tecnici di manutenzione,

finalizzati alla risoluzione di alcuni malfunzionamenti rilevati nel sistema di trasmissione delle dichiarazioni. Il servizio sarà ripristinato dal 12 gennaio 2026.

Pertanto, al fine di consentire ai lavoratori interessati il regolare adempimento dell'obbligo di autocertificazione dell'attività lavorativa all'estero, tramite il modello "SR85", così come previsto dalla circolare n. 94/2011, il termine del 31 dicembre 2025, per l'invio delle dichiarazioni relative all'anno 2025, viene prorogato al 28 febbraio 2026.

L'INPS ricorda che il lavoratore che nell'anno di riferimento percepisce due distinte prestazioni integrative a carico del Fondo (ad esempio, integrazione alla CIGS e integrazione alla NASpl) è tenuto a inviare due distinti modelli "SR85".

Associazioni di categoria: in arrivo il Portale unico

L'INPS, con il messaggio n. 3914 del 23 dicembre 2025, ha comunicato che è in corso di rilascio, in via sperimentale, il "Portale Unico delle Associazioni di Categoria", un servizio progettato per regolamentare il censimento e la profilazione delle Strutture territoriali di rappresentanza delle Associazioni di categoria. Il Portale consente la gestione dell'anagrafica delle Associazioni, incluse tutte le unità territoriali, quali Uffici territoriali, Centri servizi e Centri di Assistenza Fiscale (CAF).

Il Portale ha l'obiettivo di supportare la gestione degli adempimenti previdenziali per i soggetti identificati come "Associazioni di Categoria" tramite un unico servizio, uniformando le modalità di gestione delle deleghe dei datori di lavoro con lo scopo di migliorare l'efficacia dei processi di monitoraggio e di controllo.

L'iscrizione al Portale deve essere richiesta dal Responsabile nazionale dell'Associazione di categoria, che deve inviare, tramite una comunicazione di posta elettronica certificata (PEC), la documentazione necessaria, in copia conforme all'originale, alla Direzione centrale Entrate dell'INPS, che provvede all'istruttoria per l'iscrizione.

Il Portale sarà operativo a partire dal 1° febbraio 2026.

Ok del Senato alla Legge di bilancio 2026

Nella seduta di martedì 23 dicembre 2025, con 110 voti favorevoli, 66 contrari e 2 astensioni, il Senato ha approvato il ddl Bilancio 2026 (A.S. 1689), che passa all'esame della Camera, dopo il via libera alla Nota di variazioni e al rinnovo della fiducia al Governo con l'approvazione, con 113 voti favorevoli, 70 contrari e 2 astensioni, dell'emendamento interamente sostitutivo degli articoli della prima sezione del ddl.

La manovra è articolata in due sezioni: la prima reca le misure normative e finanziarie per il conseguimento degli obiettivi di finanza pubblica fissati dal Documento programmatico di finanza pubblica 2025, la seconda espone gli effetti sui saldi e gli stanziamenti a legislazione vigente. Il percorso programmatico prevede una riduzione graduale dell'indebitamento netto dal 2,8 per cento del PIL nel 2026 al 2,3 per cento nel 2028, in coerenza con gli obiettivi approvati dal Parlamento. La legge fissa i livelli massimi del saldo netto da finanziare e del ricorso al mercato finanziario per ciascun anno del triennio. La manovra combina interventi fiscali a sostegno di famiglie e lavoro, misure per la crescita e gli investimenti, rafforzamento della sanità e del welfare, nonché disposizioni per enti territoriali e pubblica amministrazione

La Camera è convocata domenica 28 dicembre alle ore 16 per l'esame del disegno di legge Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028.

Magistrati onorari: il regime assicurativo INAIL non cambia

L'INAIL, con la circolare n. 70 del 23 dicembre 2025, ha chiarito che il regime assicurativo contro gli infortuni e le malattie professionali dei magistrati onorari non cambia dopo le modifiche introdotte dalla L. 51/2025.

Sia i magistrati onorari confermati che operano in via esclusiva, sia quelli del ruolo a esaurimento non esclusivisti, restano assicurati obbligatoriamente contro infortuni sul lavoro e malattie professionali ai sensi dell'art. 25, c. 5, D.Lgs. 116/2017.

L'assicurazione:

- è a premio ordinario, con classificazione tariffaria voce 0722;
- ha come base imponibile il minimale di rendita INAIL, rivalutato annualmente e non frazionabile;
- è interamente a carico del datore di lavoro;
- dà luogo a prestazioni commisurate alla stessa base imponibile.

Infine, il compenso dei magistrati onorari è assimilato fiscalmente al reddito di lavoro dipendente e costituisce base imponibile previdenziale

Dirigenti industria: on line la dichiarazione contributiva del 4° trimestre 2025

Il Previdai, con una nota del 18 dicembre 2025, ricorda che è disponibile la dichiarazione contributiva relativa al 4° trimestre 2025 e che il versamento deve avvenire entro il 20 gennaio 2026.

Il bonifico deve essere disposto in tempo utile a garantire il riconoscimento a Previdai di una data valuta coincidente, al massimo, con quella della scadenza.

Nel 4° trimestre è necessario tener conto del minimale annuo: la quota del 4% a carico dell'azienda deve raggiungere almeno €4.800,00. A questa si aggiunge l'ulteriore quota contributiva aziendale del 2% (o del 3%, nel caso in cui sia stata attivata la "flessibilità contributiva").

Quando un dirigente conclude il rapporto di lavoro, è importante segnalarlo al Previdai nella dichiarazione contributiva dello stesso trimestre. Se ci sono contributi arretrati da sistemare, nessun problema. E' possibile usare lo strumento "Arretrati e conguagli".

Per velocizzare tutto il processo, è opportuno inviare al Fondo la dichiarazione contributiva firmata entro la scadenza usando la funzione "Carica PDF".

Artigiani e commercianti: possibile rinunciare alla riduzione contributiva

L'INPS, con il messaggio n. 3922 del 23 dicembre 2025, in riferimento alla riduzione contributiva per i soggetti iscritti, per la prima volta nell'anno 2025, alle Gestioni speciali autonome degli artigiani e degli esercenti attività commerciali ex art. 1, c. 186, della L. 207/2024, ha comunicato che la procedura informatica è stata implementata con l'inserimento della funzione di rinuncia, presente all'interno del "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)", accedendo alla domanda. L'esercizio di tale funzione, a decorrere dal 1° gennaio 2026, comporta, su richiesta del contribuente, la perdita del diritto alla riduzione contributiva in commento per tutti i soggetti componenti del nucleo aziendale per i quali è stata accolta la relativa domanda che è oggetto di rinuncia.

A titolo esemplificativo: il soggetto ha iniziato l'attività nel mese di aprile 2025 e ha aderito alla riduzione contributiva in argomento con domanda presentata e accolta in data 10 settembre 2025; il 10 gennaio 2026 presenta la domanda di rinuncia: dal mese di aprile 2025 al mese di gennaio 2026 la tariffazione è ridotta al 50%, mentre dal mese di febbraio 2026 è dovuta la contribuzione previdenziale in misura piena.

Verranno, invece, neutralizzate le domande di riduzione contributiva per le quali la rinuncia è stata attivata entro il 31 dicembre 2025, per le quali la procedura informava l'utente dell'avvenuta eliminazione della domanda dagli archivi dell'Istituto, in attesa dei chiarimenti forniti con il messaggio 3922/2025.

Allo scopo, si ricorda che la L. di Bilancio 2025 ha previsto una riduzione contributiva in misura pari al 50% dei contributi previdenziali dovuti, ai lavoratori che, nel corso dell'anno 2025, si iscrivono per la prima volta a una delle Gestioni speciali autonome degli artigiani e degli esercenti attività commerciali di cui al c. 1 dell'art. 1 della L. 233/1990 e che percepiscono redditi d'impresa, anche in regime forfettario.

Il ddl Bilancio 2026 passa l'esame del Senato

In data 23 dicembre 2025, il Senato ha approvato il ddl Bilancio 2026 (A.S. 1689), che passa ora all'esame della Camera. L'approvazione definitiva dovrebbe avvenire domenica 28 dicembre.

Il via libera al maxiemendamento ha determinato l'introduzione di alcune importanti modifiche, alcune delle quali riguardano l'area lavoro.

Segnaliamo, in particolare, le seguenti disposizioni:

- la detassazione del 5% applicabile agli aumenti contrattuali è estesa anche ai CCNL rinnovati nel 2024 (ad esempio Commercio Confcommercio), che si aggiungono a quelli rinnovati nel 2025-2026;
- per i lavoratori neoassunti è prevista l'adesione automatica alla previdenza complementare, con destinazione del TFR al fondo contrattuale; entro 60 giorni il lavoratore può decidere di destinare il TFR ad un diverso fondo di previdenza complementare o di mantenerlo in azienda;
- dal 2026, l'obbligo di versare il TFR al Fondo tesoreria INPS varrà anche per i datori che raggiungono la quota occupazionale (50 dipendenti) in un anno successivo a quello della costituzione; dal 2032, inoltre, la soglia occupazionale che farà scattare l'obbligo contributivo si abbasserà alle 40 unità;
- viene meno l'obbligo di versare l'addizionale Irpef del 10% su bonus e stock options per gli istituti finanziari che destinano ad enti del terzo settore una liberalità di importo pari ad almeno il doppio di quello teoricamente dovuto a titolo di addizionale.

Gestione separata: nuova causale per il versamento delle rate

L'INPS, con il messaggio n. 3923 del 23 dicembre 2025, ha informato che, ai fini del pagamento delle rate determinate a seguito dell'accoglimento della domanda di rateazione avente a oggetto i contributi previdenziali e le relative sanzioni civili maturati nella Gestione separata, in sede di compilazione del modello F24, il contribuente dovrà esporre nella sezione "INPS", in corrispondenza delle somme indicate nella colonna "importi a debito versati", i seguenti dati:

- nel campo "causale contributo", la causale contributo "RUGS";
- nel campo "codice sede", il codice della Sede INPS presso la quale è stata gestita la domanda

di rateazione;

- nel campo "matricola INPS/codice INPS/filiale azienda", il codice identificativo elaborato dall'INPS e fornito al soggetto contribuente formato da 12 caratteri numerici;
- nel campo "periodo di riferimento", nella colonna "da mm/aaaa" il primo periodo di competenza interessato dalla rateazione nel formato "MM/AAAA"; nella colonna 2 "a mm/aaaa" l'ultimo periodo di competenza interessato dalla stessa nel formato "MM/AAAA".

Dalla gestione per conto dello Stato al regime ordinario: le indicazioni dell'Inail

L'Inail, con la circolare n. 62 del 23 dicembre 2025, ha fornito indicazioni in merito all'assicurazione con la speciale forma della gestione per conto dello Stato per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, tenendo conto delle novità introdotte dall'articolo 12 del d.l. 14 marzo 2025, n. 25 (Legge n. 69/2025).

La norma ha effettuato una ricognizione delle amministrazioni destinatarie della speciale forma assicurativa della gestione per conto Stato. Dal 1° gennaio 2026, passano alla gestione per conto dello Stato i dipendenti dell'Ispettorato nazionale del lavoro, dell'Istituto superiore di sanità e dell'Agenzia delle entrate indipendentemente dalla data di assunzione, nonché agli alunni e studenti delle scuole e degli istituti scolastici della provincia autonoma di Bolzano, attualmente ricompresi nel regime ordinario.

Dalla stessa data alcuni soggetti giuridici fanno il passaggio inverso, ovvero dalla speciale forma di gestione per conto Stato al regime ordinario con applicazione delle voci di tariffa

corrispondenti alle lavorazioni esercitate previste nella tariffa ordinaria dipendenti di cui al decreto interministeriale 27 febbraio 2019. Tale regime ordinario si applica a tutti i dipendenti, indipendentemente dalla data della loro assunzione.

Per il passaggio dal regime della gestione per conto dello Stato al regime ordinario, i soggetti giuridici interessati devono inoltrare, tramite l'apposito servizio online "Denunce - Denuncia di iscrizione", indicando le lavorazioni da assicurare e le retribuzioni presunte dei lavoratori interessati.

Gli oneri derivanti dagli infortuni sul lavoro verificatisi e le malattie professionali denunciate prima del 1° gennaio 2026 continuano a essere rimborsati secondo le modalità previste per la gestione per conto Stato.

Ne consegue che le posizioni precedentemente aperte in gestione conto Stato restano attive per la regolazione delle richieste di rimborso

INAIL: sanzioni civili con riduzione all'1,60%

L'INAIL, con la circolare n. 61 del 23 dicembre 2025, facendo seguito al D.M. 10 dicembre 2025 (G.U. n. 289 del 13 dicembre 2025) che ha fissato il saggio degli interessi legali nella misura dell'1,60% in ragione d'anno, con decorrenza dal 1° gennaio 2026, ha reso noto che detto tasso costituisce anche la misura di riduzione massima delle sanzioni civili nonché la misura della sanzione dovuta nei casi di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa, sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro il termine fissato dagli enti impositori.

Impatriati: regime agevolato anche dopo l'aspettativa

L'Agenzia delle Entrate, con la risposta all'interpello n. 317 del 23 dicembre 2025, ha chiarito che il nuovo regime per i lavoratori impatriati (art. 5, D.Lgs. 209/2023) può applicarsi anche al rientro in Italia di un lavoratore collocato in aspettativa non retribuita, superando l'impostazione restrittiva del previgente art. 16 del D.Lgs. 147/2015. L'aspettativa, di per sé, non preclude l'accesso al regime, ma incide solo sulla verifica di altri requisiti (in particolare, il periodo minimo di permanenza all'estero).

Nella fattispecie esaminata, l'istanza è stata presentata da una lavoratrice dipendente a tempo indeterminato di una banca sin dal 2001. A partire dal 2018, la stessa ha fruito di un periodo di aspettativa non retribuita per accettare un incarico lavorativo all'estero, trasferendo la propria residenza fuori dall'Italia e iscrivendosi regolarmente all'AIRE. Concluso l'incarico internazionale e terminato il periodo di aspettativa nel marzo 2024, la lavoratrice è rientrata in Italia nel maggio dello stesso anno, riprendendo servizio presso la banca di appartenenza. In tale contesto, l'istante ha chiesto se il rientro in Italia a seguito di aspettativa non retribuita consenta l'accesso al nuovo regime agevolativo a favore dei lavoratori impatriati introdotto dall'art. 5 del D.Lgs. 209/2023.

L'Amministrazione finanziaria ha concluso affermando che il rientro in Italia da un periodo di aspettativa non retribuita non impedisce l'accesso al nuovo regime degli impatriati; l'aspettativa non è più, infatti, causa ostativa, ma rileva solo indirettamente nella ricostruzione del rapporto con il datore di lavoro ai fini del computo della permanenza all'estero.

Trasferte: fuori dalla tassazione i rimborsi ai dipendenti per l'utilizzo della propria auto

L'Agenzia delle Entrate, con la circolare n. 15 del 22 dicembre 2025, ha fornito le istruzioni sulle modifiche introdotte dalla Legge di Bilancio 2025 (L. 207/2024) in merito al trattamento fiscale delle indennità di trasferta o di missione per la determinazione del reddito di lavoro dipendente, di lavoro autonomo e d'impresa. Il documento di prassi definisce anche le condizioni da rispettare e anche i casi in cui è richiesto l'utilizzo di strumenti di pagamento tracciabile, offrendo un quadro unitario delle regole da applicare.

La circolare illustra in prima battuta le regole relative al trattamento fiscale delle trasferte o missioni del lavoratore dipendente, nonché dei relativi rimborsi di spese. In ottica di semplificazione, per quanto riguarda i rimborsi di spese di viaggio e trasporto per trasferte o missioni all'interno del territorio comunale, la norma ha eliminato il riferimento ai documenti provenienti dal vettore. Di conseguenza, questi rimborsi non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente nel caso in cui le spese siano "comprovate e documentate" anche con altre modalità. Non concorre, quindi, più al reddito il rimborso chilometrico riconosciuto al lavoratore per l'utilizzo del mezzo privato, calcolato secondo le tabelle ACI, anche in caso di trasferta nell'ambito del territorio comunale. La disciplina si applica anche ai rimborsi, erogati nel 2025, relativi a spese sostenute nel periodo d'imposta precedente. Fuori dal reddito imponibile, inoltre, i

rimborsi delle spese di pedaggio, documentate, sostenute durante le trasferte e quelli relativi alle spese di parcheggio.

Per ciò che concerne le spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto mediante autoservizi pubblici non di linea (taxi e NCC), si precisa che la condizione di tracciabilità si applica sia per le trasferte all'interno del comune, sia per quelle al di fuori dello stesso. Dal 1° gennaio 2025, quindi, i rimborsi di queste spese non concorrono al reddito di lavoro dipendente solo se sostenute con mezzi di pagamento tracciabile. L'obbligo di tracciabilità riguarda anche i casi in cui il trasportatore operi mediante l'utilizzo di "piattaforme di mobilità", mentre continuano a non essere assoggettate alla condizione di tracciabilità le spese per viaggi e trasporti effettuati con mezzi diversi dal taxi e NCC - come, per esempio, autobus, treni, aerei, navi - e i rimborsi effettuati sotto forma di indennità chilometrica.

Addizionali regionali 2025: la tabella riepilogativa aggiornata a dicembre

La redazione di LF ha aggiornato a dicembre la tabella che riepiloga in ordine alfabetico le aliquote per l'anno 2025 delle addizionali regionali all'IRPEF.

Online le bozze dei modelli Redditi e IRAP 2026

L'Agenzia delle entrate ha pubblicato le bozze dei modelli 730, Redditi, Iva e Irap, da utilizzare nella campagna dichiarativa 2026.

I modelli 730 e Redditi recepiscono le novità in tema di indennità esente ex art. 1, comma 4, Legge n. 207/2024, quelle in tema di detrazioni sui familiari a carico e quelle riferite ai rimborsi esenti dei canoni di locazione per i neoassunti.

I modelli Redditi Pf Imprenditori e professionisti, società ed enti sono adeguati alla disciplina del nuovo regime d'imposta sostitutiva per i soggetti che hanno aderito al concordato preventivo biennale per il biennio 2025-2026. Nei modelli delle società di capitali, degli enti non commerciali e nel Consolidato nazionale e mondiale è stata inoltre gestita l'Ires premiale.

Per quanto riguarda il modello Irap, è stata implementata la sezione del quadro IS, nella quale viene determinato il credito d'imposta collegato all'agevolazione c.d. "ACE" (aiuto alla crescita economica), per dare evidenza dei trasferimenti a seguito di operazioni straordinarie.

Disciplina fiscale degli enti del Terzo settore: pronta la bozza di circolare

L'Agenzia delle Entrate, con un comunicato stampa del 19 dicembre 2025, ha reso noto che è disponibile, in consultazione pubblica, la bozza di circolare sulla disciplina fiscale degli enti del Terzo settore iscritti nel Registro unico nazionale del Terzo settore (Runts). In particolare, il documento fornisce i primi chiarimenti sulle disposizioni del Codice del Terzo settore, come recentemente modificato dal D.Lgs. 186/2025, in materia di imposte sui redditi e sulla qualificazione fiscale degli enti iscritti nel Runts. Lo scopo della consultazione è consentire all'Agenzia di valutare i contributi pervenuti, al fine di recepirli eventualmente nella versione definitiva della circolare.

In riferimento all'invio dei contributi, si evidenzia come i soggetti interessati possano inviare osservazioni e proposte di modifica o di integrazione dal 19 dicembre u.s., fino a venerdì 23 gennaio 2026 all'indirizzo e-mail dc.pflaenc@agenziaentrate.it. Per favorire un'efficace analisi dei contributi, è richiesto l'utilizzo del seguente schema: Tematica/Paragrafi della circolare interessati/Osservazioni/Contributi. Al termine della consultazione, l'Agenzia pubblicherà i commenti ricevuti, fatta eccezione per quelli contenenti espressa richiesta di non divulgazione

770/2026, nuovo rigo SX50 per l'indennità esente L. 207/2024

L'Agenzia delle entrate ha pubblicato la bozza del modello 770/2026, delle relative istruzioni e delle specifiche tecniche, che i sostituti d'imposta dovranno trasmettere entro il 31 ottobre 2026 per attestare le ritenute operate, i relativi versamenti e le compensazioni effettuate.

Di seguito alcune delle principali novità di interesse dei datori di lavoro.

Nel quadro ST:

- per la compilazione del punto 10 (note) è stato inserito il nuovo codice "V", che dovranno utilizzare i sostituti d'imposta per i versamenti precedentemente sospesi per effetto dei provvedimenti d'urgenza adottati in relazione agli eventi bradisismici che hanno interessato i campi flegrei;
- tra i versamenti dovranno essere indicati anche quelli relativi al credito di cui all'indennità esente (art. 1, comma 4, Legge n. 207/2024) che il sostituto ha recuperato in sede di conguaglio in quanto non spettante al dipendente

Sempre in tema di indennità esente di segnala che il quadro SX viene arricchito del nuovo rigo SX50, composto di 7 colonne, in cui dovranno essere inserite le informazioni relative alla gestione del credito maturato, recuperato e/o utilizzato e correlato al riconoscimento dell'indennità ai lavoratori con reddito fino a 20.000 euro.

Online la bozza della Certificazione Unica 2026

L'Agenzia delle entrate ha reso disponibile la prima bozza della CU 2026, modello ordinario, che i sostituti d'imposta dovranno trasmettere entro il prossimo 16 marzo per attestare i redditi corrisposti nel periodo d'imposta 2025. Sono state pubblicate anche la bozza delle istruzioni e delle specifiche tecniche di trasmissione.

Tra le novità di particolare interesse per i **redditi di lavoro dipendente**, si segnalano le seguenti:

- è stata introdotta la nuova sezione denominata "Somma che non concorre alla formazione del reddito" (punti da 718 a 741), in cui si devono indicare le informazioni relative alla corresponsione e all'eventuale recupero della somma variabile fino a 960 euro, esclusa dalla base imponibile fiscale e contributiva, riconosciuta ai lavoratori con redditi complessivi fino a 20.000 euro (art. 1, comma 4, Legge n. 207/2024);
- nel punto 368 della sezione "Detrazioni e crediti" deve essere esposta l'ulteriore detrazione riconosciuta ai titolari di redditi di lavoro dipendente compresi tra 20.000 e 40.000 euro (art. 1, comma 4, Legge n. 207/2024);
- nel nuovo punto 476 "Welfare aziendale canoni e spese manutenzione" dovranno essere esposte le somme anticipate o rimborsate dai datori di lavoro, entro il limite complessivo di 5.000 euro annui, per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione eseguite sui fabbricati presi in affitto dai neoassunti, a tempo indeterminato, nell'anno 2025 (art. 1, commi 386-389, Legge n. 207/2024);
- sono state modificate le istruzioni e gli esempi di compilazione relativi al prospetto dei familiari a carico, per recepire le novità introdotte dalla Legge n. 207/2024, con particolare riferimento alla detrazione per figli a carico.

Per quanto riguarda la **certificazione dei redditi di lavoro autonomo**, si segnala che è confermato lo slittamento al 30 aprile del termine per la trasmissione dei modelli relativi ai redditi di lavoro autonomo rientranti nell'esercizio di arte o professione abituale ovvero provvigioni per le prestazioni non occasionali inerenti a rapporti di commissione, di agenzia, di mediazione, di rappresentanza, di commercio e di procacciamento di affari.

Sono stati altresì razionalizzati i codici delle tipologie reddituali, eliminando i codici N2 e N3 degli sportivi, in quanto ormai non più utilizzabili.

Nelle STP il potere decisionale spetta ai soci professionisti

È stata pubblicata, nella G.U. n. 294-2025, la Legge annuale per il mercato e la concorrenza 2025 (Legge 18 dicembre 2025 n. 190) con cui vengono introdotte nuove misure finalizzate a rafforzare il ruolo dei soci professionisti nelle STP.

Più precisamente, con una modifica all'art. 10, comma 4, lett. b) della Legge n. 183/2011, che disciplina i requisiti che devono possedere le società tra professionisti, si prevede che il numero dei soci professionisti e la partecipazione al capitale sociale dei professionisti deve essere tale da determinare la maggioranza di due terzi nelle deliberazioni o decisioni dei soci.

Il venir meno di tale condizione costituisce causa di scioglimento della società e il consiglio dell'ordine o collegio professionale presso il quale è iscritta la società procede alla cancellazione della stessa dall'albo, salvo che la società non abbia provveduto a ristabilire la prevalenza dei soci professionisti nel termine perentorio di sei mesi.

Sono fatte salve le disposizioni speciali previste negli ordinamenti di singole professioni

Prestazioni occasionali: il portale ha nuove sezioni

L'INPS, con il messaggio n. 3932 del 24 dicembre 2025, ha comunicato che sarà rilasciato dal mese di gennaio 2026, all'interno della piattaforma telematica dedicata alle Prestazioni di lavoro occasionali, il nuovo portale dedicato ai Prestatori e Intermediari di Libretto Famiglia.

L'Istituto previdenziale dopo aver riepilogato la disciplina che regola le prestazioni occasionali ha evidenziato che contestualmente al rilascio della sezione del Prestatore, anche gli intermediari potranno accedere alle scrivanie dell'Utilizzatore Libretto Famiglia (messaggio n. 4360 del 19 dicembre 2024) e del Prestatore.

A tale riguardo, viene ricordato che, ai sensi dell'articolo 54-bis, comma 9, del decreto-legge n. 50/2017 tutte le operazioni di registrazione e di svolgimento degli adempimenti informativi degli utilizzatori e dei prestatori possono essere svolte anche tramite gli intermediari di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, e dagli Istituti di patronato di cui alla legge 30 marzo 2001, n. 152, e successive modificazioni, esclusivamente per i servizi

erogati al prestatore e agli utilizzatori del Libretto Famiglia, come indicato nel messaggio n. 3177 del 31 luglio 2017.

L'accesso degli intermediari è consentito con profilo utente "Consulente/Commercialista", "Patronati".

Effettuato l'accesso, l'intermediario deve selezionare la card per la scelta del delegante con profilo "Cittadino" > ruolo "Prestatore" o "Libretto Famiglia" e, infine, inserirne il codice fiscale.

Codice alfanumerico CNEL nelle denunce di infortunio

L'INAIL ha reso noto che, dal 12 gennaio 2026, al fine di migliorare la capacità di analisi statistica, qualitativa e quantitativa dei flussi informativi collegati all'Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro tenuto presso il Cnel, verranno aggiornati i sistemi per l'acquisizione del codice alfanumerico Cnel per i Contratti collettivi nazionali del lavoro (CCNL) nei moduli di denuncia degli infortuni e delle malattie professionali, nonché nelle procedure.

Si ricorda che la compilazione del codice alfanumerico Cnel, introdotta dall'articolo 16-quater del d.l. n. 76/2020, convertito, con modificazioni, in l. n. 120/2020, consente l'acquisizione delle informazioni relative al tipo di Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) e ai firmatari datoriali e sindacali.

Gli utenti che inviano tramite file la comunicazione di infortunio, la denuncia/comunicazione di infortunio, oppure le denunce di malattia professionale e di silicosi/asbestosi, possono trovare il codice già disponibile in formato excel nella sezione "Tabelle di decodifica dei dati" di ciascuno dei quattro servizi online. Sono inoltre disponibili le cronologie delle versioni, contenenti i dettagli delle modifiche, e le documentazioni tecniche aggiornate che saranno in vigore dal 12 gennaio p.v..

In GU la Legge di Bilancio 2026

Sul S.O. n. 42 alla G.U. n. 301/2025 è stata pubblicata la Legge 30 dicembre 2025, n. 199, recante il Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028, le cui disposizioni entrano in vigore il 1° gennaio 2026, salvo alcune eccezioni.

Infatti, il provvedimento di Legge prevede l'entrata in vigore di alcune norme già a partire dal 30 dicembre 2025, data di pubblicazione sulla G.U., come ad esempio:

- i commi da 185 a 193 che intervengono in materia di incremento dei requisiti anagrafici e contributivi di accesso al pensionamento ai fini dell'adeguamento agli incrementi della speranza di vita;
- il comma 335 che prevede che le regioni, nelle more dell'assegnazione del finanziamento sanitario per l'emersione di lavoratori irregolari di cui all'art.103, c.24, del DL 344/2020 (L. 77/2020), sono autorizzate a iscrivere nel bilancio dell'esercizio di riferimento, l'ultimo valore annuale assegnato in esercizi precedenti, fermi restando i successivi congruaggi a seguito della assegnazione definitiva;
- il comma 371 che assegna in via transitoria anche per gli anni 2025 e 2026, delle quote premiali accantonate a valere sul finanziamento del Servizio sanitario nazionale a favore delle Regioni che abbiano introdotto misure idonee a garantire l'equilibrio di bilancio, tenendo anche conto dei criteri di riequilibrio indicati dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome;
- il comma 460 che interviene in materia di credito d'imposta "ZES unica per l'agricoltura, la pesca e l'acquacoltura" rideterminando, rispettivamente nelle percentuali del 58,7839 per cento e del 58,6102 per cento le percentuali del 15,2538% e del 18,4805 per cento che erano state individuate con provvedimento del direttore dell'Agenzia delle entrate il 12 dicembre del 2025. Tali percentuali si riferiscono agli investimenti effettuati nel primo caso dalle micro imprese e dalle piccole medie imprese nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli e nel settore forestale e, nel secondo caso, dalle grandi imprese nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli.

Disparità uomo donna: individuati i settori e le professioni per le assunzioni agevolate 2026

Sul portale del Ministero del Lavoro, è stato pubblicato il decreto (adottato di concerto con il Ministero delle Finanze) n. 3795 del 31 dicembre 2025, che individua, per l'anno 2026, sulla base dei dati Istat relativi alla media annua dell'anno più recente disponibile, i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna, per l'applicazione degli incentivi all'assunzione di cui all'art. 4, commi 8-11, della L. 92/2012.

I settori e le professioni individuati sono elencati rispettivamente nelle tabelle A e B allegate al Decreto.

Milleproroghe 2026: saltano bonus giovani, donne e ZES

È stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 302 del 31 dicembre 2025, il D.L. 200/2025, recante disposizioni urgenti in materia di termini normativi.

Tra le novità, in materia fiscale si segnala il rinvio, al 1° gennaio 2027, dell'entrata in vigore di alcuni Testi Unici, riguardanti, in particolare, sanzioni tributarie, giustizia tributaria, riscossione e versamenti e alcune imposte indirette (registro e altri tributi).

Salta, invece, la proroga (prevista, inizialmente, in una bozza del provvedimento) del bonus giovani under 35, del bonus donne, del bonus per lo sviluppo occupazionale per la ZES per il Mezzogiorno e degli incentivi sull'autoimpiego nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e per la transizione digitale e ecologica,

Visite mediche di controllo: potenziato il servizio per i datori

L'INPS, con il messaggio n. 3979 del 30 dicembre 2025, ha reso noto di aver potenziato il servizio per la richiesta, da parte del datore di lavoro, degli accertamenti medico legali domiciliari ai lavoratori in malattia e la consultazione dei relativi esiti.

Il nuovo servizio sarà rilasciato e reso disponibile attraverso la Piattaforma Digitale Nazionale DATI (PDND); esso realizza un colloquio automatizzato con l'Istituto, conforme alle linee guida AgID sul nuovo modello di interoperabilità, come da Determinazione AgID n. 547/2021 e nel rispetto dell'articolo 50ter del CAD che ha istituito la PDND che è diventata pienamente operativa già dall'ottobre del 2022.

Il servizio messo a disposizione sulla Piattaforma (PDND) espone le seguenti funzioni:

- invio richiesta: l'azione consente di inoltrare all'Inps una richiesta di VMC;
- consulta richiesta: l'azione consente di consultare una richiesta di VMC precedentemente inoltrata;
- consulta esito: l'azione consente di consultare l'esito di una visita relativa a una richiesta precedentemente inoltrata;
- annulla richiesta: l'azione consente di annullare una richiesta di VMC precedentemente inoltrata e non ancora eseguita.

In GU la conversione del Decreto sicurezza

Sulla G.U. n. 301/2025 è stata pubblicata la Legge 29 dicembre 2025, n. 198 di conversione del DL n. 159/2025, recante misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile.

Per le novità in materia di lavoro si rimanda all'approfondimento.

Bilancio 2026: rendita vitalizia per omesso versamento contributivo

L'art.1, c 196 del DDL Bilancio 2026, demanda ad un apposito decreto ministeriale, da adottare entro il 1° aprile 2026, l'aggiornamento delle tabelle contenenti le tariffe che il datore di lavoro o il lavoratore devono versare all'INPS al fine di costituire una rendita vitalizia in caso di contributi pensionistici non versati dal datore di lavoro (o dal committente) e prescritti in base all'ordinario termine decennale, di cui all'art. 13 della L. 1338/1962.

In particolare, quest'ultima disposizione prevede le seguenti tre possibilità di richiedere all'INPS la costituzione di una rendita vitalizia per omessi contributi pensionistici:

da parte del datore di lavoro;

da parte del lavoratore nei casi in cui questi non possa ottenere dal datore di lavoro la costituzione della rendita, a condizione che il lavoratore fornisca all'INPS le prove del rapporto di lavoro e della misura della retribuzione e fatto salvo il diritto (nei confronti del datore di lavoro) al risarcimento del danno;

da parte del lavoratore, non soggetta a prescrizione, per la costituzione della rendita qualora sia decorso il termine di prescrizione per le omologhe richieste di cui ai punti precedenti, con onere finanziario a carico esclusivo del lavoratore e subordinatamente all'onere della prova summenzionato.

Per la costituzione della rendita è previsto il versamento all'INPS di un onere a copertura dei contributi omessi e non più recuperabili perché prescritti, calcolato in base a tariffe definite con decreto del Ministro del lavoro.

Via SMS/E-mail la decadenza dalla NASPI

L'INPS, con il Messaggio n. 3894 del 22 dicembre 2025, n. 3894, ha reso noto che nel contesto del PES 2025 DCAS_M02 "Rilascio servizi di comunicazione all'utenza delle cause

di sospensione, revoca e decadenza NASpl" è stata prevista l'introduzione di un sistema standardizzato di comunicazione delle citate cause a favore dei beneficiari della misura di sostegno del reddito.

Tale intervento, spiega l'Istituto previdenziale, ha l'obiettivo di accrescere l'efficienza amministrativa, di favorire quindi la trasparenza dell'operato dell'Istituto stesso e garantire al percettore della prestazione NASpl la tempestiva fruizione e conoscenza delle informazioni relative alla stessa, con conseguente riduzione dei possibili motivi di accesso presso le Strutture territoriali e contenimento del contenzioso amministrativo e giudiziario.

In questa prima fase di rilascio del servizio in via sperimentale, l'INPS procederà con l'invio delle comunicazioni relative alle cause di decadenza dal diritto all'indennità, portando le stesse a conoscenza dell'assicurato, con trasmissione della comunicazione attraverso un flusso telematico.

Quanto al flusso telematico, in questa prima fase di sperimentazione la relativa informazione verrà trasmessa attraverso sms/mail. Per la fase successiva a questo primo rilascio è prevista una comunicazione anche attraverso l'area personale MyINPS con dettagli ulteriori sulla causale della decadenza.

Bilancio 2026: come cambiano gli scaglioni IRPEF

La L. 199/2025 (Legge di Bilancio 2026), all'art. 1, commi 3 e 4, prevede la riduzione dal 35% al 33% della seconda aliquota dell'IRPEF, con un meccanismo diretto a sterilizzare il beneficio fiscale per i percettori di un reddito complessivo superiore a 200.000 euro.

In particolare, il c. 3, modifica l'art. 11, c. 1, lett. b), del TUIR, al fine di ridurre la seconda aliquota IRPEF dal 35% al 33%.

Il c. 4, modificando l'art. 16-ter del TUIR, che disciplina i limiti alla fruizione delle detrazioni fiscali, introdotta dalla precedente Legge di Bilancio, dispone che per i titolari di un reddito complessivo superiore a 200.000 euro l'ammontare della detrazione dall'imposta lorda è diminuito di un importo pari a 440 euro in relazione ai seguenti oneri:

- a) gli oneri la cui detraibilità è fissata nella misura del 19% dal TUIR o da qualsiasi altra disposizione fiscale, fatta eccezione per le spese sanitarie di cui all'art. 15, c. 1, lett. c) del TUIR (spese sanitarie);
- b) le erogazioni liberali in favore dei partiti politici di cui all'art. 11 del D.L. 149/2013 (L. 13/2014);

c) i premi di assicurazione per rischio eventi calamitosi di cui all'art. 119, c. 4, quinto periodo, del D.L. 34/2020 (L. 77/2020).

La somma di 440 euro rappresenta il beneficio massimo che può essere percepito a seguito della riduzione di 2 punti percentuali della seconda aliquota IRPEF. Tale importo, quindi, è interamente percepito dai contribuenti con reddito complessivo fino a 200.000 euro.

Bilancio 2026: confermata l'imposta sostitutiva per i rinnovi contrattuali

La L. 199/2025 (Legge di Bilancio 2026), all'art. 1, c. 7, prevede che, al fine di favorire l'adeguamento salariale al costo della vita e di rafforzare il legame tra produttività e salario, gli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti nell'anno 2026, in attuazione di rinnovi contrattuali sottoscritti dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, sono assoggettati, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 5%. L'imposta sostitutiva in commento si applica soltanto ai lavoratori del settore privato con un reddito di lavoro dipendente, nell'anno 2025, non superiore a 33.000 euro.

Meno onerose le sanzioni per gli omessi contributi

L'INPS, con la circolare n.157 del 30 dicembre 2025, facendo seguito al DM 10 dicembre 2025 che ha fissato all'1,60%, a partire dal 1° gennaio 2026, il saggio degli interessi legali di cui all'art. 1284 c.c., ha ricordato che tale misura ha riflessi sul calcolo delle somme aggiuntive dovute per omesso o ritardato versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Per le esposizioni debitorie pendenti al 1° gennaio u.s., tenuto conto delle variazioni della misura degli interessi legali intervenute nel tempo, il calcolo degli interessi dovuti verrà effettuato secondo i tassi vigenti alle rispettive decorrenze.

La nuova misura degli interessi legali si applica anche in caso di mancato o ritardato versamento dei contributi o premi derivante da incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa, come previsto dall'art. 116, c. 10, L. 388/2000, modificato dal DL 19/2024 (L. 56/2024) a decorrere dal 1° settembre u.s., condizione che il versamento dei contributi sia effettuato entro il termine fissato dall'Istituto.

Si ricorda che prima di detta modifica, la misura della sanzione era pari a quella prevista per l'omissione (tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti), con applicazione del tetto del 40 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge, oltre interessi di mora superato tale limite.

Approvata definitivamente la Legge di Bilancio 2026

La Camera dei deputati, nella seduta del 30 dicembre 2025, con 216 voti a favore, 126 contrari e 3 astenuti, ha approvato in via definitiva il DDL Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028, già licenziato dal Senato della Repubblica il 23 dicembre u.s. (Atto C. 2750).

Il testo dovrà essere pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale entro il 31 dicembre per entrare in vigore il 1° gennaio 2026.

Tra le principali misure di interesse per il mondo del lavoro si segnalano le seguenti:

- Revisione IRPEF (cc 3-4)
- Tassazione rinnovi contrattuali (c. 7)
- Premi di produttività (cc 8-9)
- Imposta sostitutiva maggiorazioni lavoro notturno, festivo a turni (cc. 10-11)
- Riduzione IRPEF dividendi azioni ai lavoratori dipendenti (c.13)
- Buoni pasto (c.14)
- Trattamento integrativo speciale turismo (cc 18-21)
- Incentivo occupazione giovani (cc 153-155)
- Lavoro in agricoltura e imprese agricole nei contratti di rete (cc 156-157)
- Ammortizzatori sociali (cc 164-174)
- Nuove imprese e salvaguardia dell'occupazione (c.175)
- Liquidazione anticipata Naspi (c.176)
- Pensione soggetti disagiati (c 179)
- Pensioni e aumento della speranza di vita (cc 185-193 e 197)
- Incentivo posticipo pensione (c 194)
- Previdenza complementare e pensionamento anticipato (c 195)
- Omesso versamento contributi IVS (c. 196)
- TFR e adesione alla previdenza complementare (cc 203-205)
- Bonus mamme (cc 206-207)
- Incentivo occupazione madri lavoratrici (cc 210-213)
- Congedo parentale e Congedo malattia figli minori (cc 219-220)
- Contratto a termine e genitorialità (c 221)
- Credito imposta ZES (cc 438-447, 448-452 e 460-466)

- Credito d'imposta agricoltori (cc 454-459)

Bilancio 2026: tutela occupazionale con l'aggregazione di imprese

L'art.1, c 175 del DDL Bilancio 2026, incrementa le risorse destinate a finanziare gli incentivi per i processi di aggregazione delle imprese e per la tutela occupazionale dei settori coinvolti, di cui all' art.4-ter del DL 4/2024 (L. 28/2024).

Quest'ultima disposizione introduce una disciplina sperimentale, inserita nell'ambito del piano di politiche attive previste dal PNRR, volta a consentire alle nuove imprese, costituite attraverso processi di aggregazioni e aventi un organico pari o superiore a 1.000 lavoratori, la possibilità di stipulare in sede governativa un accordo con le associazioni sindacali contenente un progetto industriale e di politica attiva, che illustri le azioni volte a superare le difficoltà del settore in cui opera e le azioni per la formazione o la riqualificazione dei lavoratori.

Come evidenziato dal Dossier di accompagnamento del DDL Bilancio 2026, al datore di lavoro che avvia tali processi, viene concesso un esonero contributivo per ciascun lavoratore nella misura del 100% dei contributi previdenziali e assistenziali a suo carico, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, nel limite di importo annuo pari a 3.500 euro non proporzionato. Il contributo spetta per ulteriori dodici mesi nel limite di importo annuo pari a 2.000 euro. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Bilancio 2026: assunzioni incentivate nella ZES unica

L'art.1, cc 153-155 del DDL Bilancio 2026, prevede il riconoscimento di un esonero parziale dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi INAIL, per una durata massima di ventiquattro mesi, per l'assunzione nel periodo dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 di personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o per la trasformazione, nel medesimo periodo, del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato.

La ratio della norma è quella di incrementare l'occupazione giovanile stabile, di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, di sostenere lo sviluppo occupazionale della ZES unica e di contribuire alla riduzione dei divari territoriali.

Spetta a un decreto interministeriale definire le modalità operative, tenendo conto delle misure di esonero contributivo previste dagli artt. 22, 23 e 24 del DL. 60/2024 (L. 95/2024).

Bilancio 2026: requisiti più rigidi per il regime forfetario

L'art.1, cc 3 e 4 del DDL Bilancio 2026 estende al 2026 l'art. 1, c. 12, della Legge n. 207/2024 che ha elevato da 30.000 euro a 35.000 euro il limite che preclude la possibilità di avvalersi del regime forfetario ai soggetti che nell'anno precedente hanno percepito redditi di lavoro dipendente e redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.

Si ricorda che il regime forfetario è stato introdotto dalla dall'art.1, c. 54-89 della legge n. 190/2014 ed è destinato agli operatori economici di ridotte dimensioni.

Tale regime prevede rilevanti semplificazioni ai fini Iva e ai fini contabili, e consente, altresì, la determinazione forfetaria del reddito da assoggettare a un'unica imposta sostitutiva delle imposte sui redditi e dell'Irap con aliquota al 15%.

Il rispetto della soglia di reddito di lavoro dipendente (o assimilato a lavoro dipendente) pari a 35.000 euro è irrilevante se il rapporto di lavoro è cessato.

Bilancio 2026: confermato il trattamento integrativo speciale per il turismo

L'art.1, cc 3 e 4 del DDL Bilancio 2026 conferma per il periodo dal 1° gennaio 2026 al 30 settembre 2026 il riconoscimento del trattamento integrativo speciale pari al 15% della retribuzione lorda, per le prestazioni straordinarie effettuate nei giorni festivi o per lavoro notturno a favore dei dipendenti del settore turistico, ricettivo e termale.

Più precisamente i soggetti destinatari del trattamento integrativo speciale, che non concorre a formare reddito imponibile, sono i lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, quelli del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali.

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

Spetta al sostituto d'imposta riconoscere il trattamento integrativo speciale su richiesta del lavoratore, che attesta per iscritto l'importo del reddito da lavoro dipendente conseguito nell'anno 2025, e darne indicazione nella CU.

Il sostituto d'imposta potrà poi recuperare la somma erogata al dipendente tramite la compensazione.

Bilancio 2026: imponibilità agevolata per le azioni ai dipendenti

L'art.1, c. 13 del DDL Bilancio 2026 proroga al 2026 l'art. 6, c. 1 della Legge n. 76/2025 secondo cui i dividendi corrisposti ai lavoratori e derivanti dalle azioni attribuite in sostituzione di premi di risultato, per un importo non superiore a 1.500 euro annui, sono esenti dalle imposte sui redditi per il 50% del loro ammontare (in via ordinaria soggetti a tassazione con aliquota del 26%).

Si ricorda che l'art. 6 della Legge n. 76/2025 prevede che nelle aziende possano essere previsti piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti.

Tali piani possono individuare gli strumenti di partecipazione dei lavoratori al capitale della società tra quelli di cui agli articoli 2349 cc (azioni e strumenti finanziari a favore dei prestatori di lavoro), 2357 cc (acquisto delle proprie azioni), 2358 cc (altre operazioni sulle proprie azioni) e 2441 cc, ottavo comma, (offerta delle azioni in sottoscrizione ai dipendenti, con esclusione di diritti di opzione di altri soggetti), nonché l'attribuzione di azioni in sostituzione di premi di risultato, ferma restando la disciplina sull'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, commi 184-189, della legge n. 208/2015.

Bilancio 2026: buoni pasto esenti fino a 10 euro

L'art.1, c. 14 del DDL Bilancio 2026 modifica l'art. 51, c. 2, lett. c) del TUIR elevando da 8 euro a 10 euro il limite entro il quale i buoni pasto non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente.

Si ricorda che il limite di esenzione dei c.d. ticket restaurant era stato elevato inizialmente dalla Legge n. 190/2014 da 5,29 euro a 7 euro per quelli elettronici.

Successivamente, la Legge n. 160/2019 ha ridotto la soglia di imposizione a 4 euro per quelli cartacei elevando a 8 euro quella per i buoni pasto elettronici.

Resta invece ferma a 5,29 l'esenzione riconosciuta alle indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili e ad altre strutture

lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione, sempre prevista dalla citata lett. c) del c. 2.

Bilancio 2026: lavoro notturno e festivo tassato al 15%

L'art.1, cc. 10 e 11 del DDL Bilancio 2026 prevede per il periodo d'imposta 2026, a favore dei lavoratori dipendenti privati, titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro nell'anno 2025, l'applicazione di un'imposta sostitutiva pari a 15% dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali, fino al limite massimo imponibile pari a 1.500 euro, sulle maggiorazioni e indennità per lavoro notturno come definito dall'art.1, c. 2 del Dlgs n.66/2003.

Tale regime agevolativo trova applicazione anche per le maggiorazioni e indennità per lavoro prestato nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanali individuati dal CCNL e sull'indennità turno e ulteriori emolumenti inerenti il lavoro a turni, sempre previsti dalla contrattazione collettiva nazionale.

Resta salva la possibilità per il lavoratore di rinunciare per iscritto all'imposta sostitutiva per fruire dell'imposizione ordinaria.

Se il sostituto d'imposta non è lo stesso che ha rilasciato la CU dei redditi per l'anno 2025, il lavoratore attesta per iscritto l'importo del reddito da lavoro dipendente conseguito nel suddetto anno.

Nel limite dell'imponibile pari a 1.500 euro non devono essere computati gli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti e soggetti ad imposta sostitutiva del 5% come previsto dall'art.1, c. 7 della Legge di Bilancio 2026.

Da tale agevolazione restano escluse le attività svolte dai dipendenti nei settori turistico, ricettivo e termale per i quali il DDL Bilancio 2026 prevede misure di favore ad hoc.

Bilancio 2026: imposta dell'1% sui premi di risultato

L'art.1, cc. 8 e 9 del DDL Bilancio 2026 (in attesa dell'approvazione definitiva della Camera dei deputati) interviene sui premi di risultato e sulle forme di partecipazione agli utili dell'impresa, prevedendo che l'imposta sostitutiva che deve essere applicata sia pari all'1% per il 2026 e 2027, in luogo di quella del 5% fissata dalla Legge n. 207/2024.

Nel dettaglio la norma concerne gli emolumenti retributivi dei lavoratori dipendenti privati di ammontare variabile e la cui corresponsione sia legata ad incrementi di

produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

L'imposta sostitutiva per gli anni successivi al 2027 ritorna ad essere quella del 10%, salvo ulteriori modifiche legislative, così come previsto dall'art.1, cc. 182-189 della Legge n. 208/2015 e ss.mm e dal DM 25 marzo 2016.

Subisce modifiche, sempre per il solo biennio 2026-2027, anche il limite annuo dell'imponibile su cui viene calcolata l'imposta agevolata che passa da 3.000 euro lordi a 5.000 euro lordi. Dopo il 2027 detto limite ritorna ad essere quello generale pari a 3.000 euro lordi annui.

Si ricorda che detto limite è pari a 4.000 euro per le imprese che hanno coinvolto pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro in base a contratti collettivi, territoriali o aziendali, stipulati entro il 24 aprile 2017 e ancora vigenti.

Resta, invece, immodificata la condizione per fruire del regime sostitutivo, ossia che il reddito da lavoro dipendente del soggetto destinatario dei premi non debba essere superiore, nell'anno precedente a quello di percezione degli emolumenti premiali, a 80.000 euro.

Inoltre, non viene modificata l'ulteriore condizione prevista dalla citata Legge n. 208/2015 ossia che l'imposta sostitutiva trova applicazione soltanto se le somme ed i valori suddetti vengono corrisposti in esecuzione di contratti collettivi, territoriali o aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o di contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali delle suddette associazioni ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

È fatta in ogni caso salva la possibilità che il lavoratore rinunci per iscritto al regime sostitutivo, con conseguente applicazione dell'imposta ordinaria sui redditi.

Per le indicazioni operative si rimanda alla circolare dell'Agenzia delle entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 che rimane ancora valida.

Magistrati onorari: il regime assicurativo INAIL non cambia

L'INAIL, con la circolare n. 70 del 23 dicembre 2025, ha chiarito che il regime assicurativo contro gli infortuni e le malattie professionali dei magistrati onorari non cambia dopo le modifiche introdotte dalla L. 51/2025.

Sia i magistrati onorari confermati che operano in via esclusiva, sia quelli del ruolo a

esaurimento non esclusivisti, restano assicurati obbligatoriamente contro infortuni sul lavoro e malattie professionali ai sensi dell'art. 25, c. 5, D.Lgs. 116/2017.

L'assicurazione:

- è a premio ordinario, con classificazione tariffaria voce 0722;
- ha come base imponibile il minimale di rendita INAIL, rivalutato annualmente e non frazionabile;
- è interamente a carico del datore di lavoro;
- dà luogo a prestazioni commisurate alla stessa base imponibile.

Infine, il compenso dei magistrati onorari è assimilato fiscalmente al reddito di lavoro dipendente e costituisce base imponibile previdenziale

L'INPS spiega la pensione ai giovani occupati all'estero

È stato pubblicato dall'Inps un vademecum digitale per favorire la divulgazione ai giovani di informazioni sui principali temi di sicurezza sociale, in considerazione dell'attuale contesto caratterizzato da una crescente mobilità dei lavoratori, in vista della costruzione della futura pensione.

Si tratta del messaggio Inps n. 3990 del 30 dicembre 2025.

Il vademecum illustra come visualizzare nell'estratto conto contributivo i periodi maturati anche all'estero, attraverso la domanda di estratto contributivo internazionale, e fornisce informazioni utili ai fini della totalizzazione internazionale con i Paesi che applicano i Regolamenti UE e con i Paesi extra UE convenzionati con l'Italia.

In pratica, lavorare all'estero non comporta la rinuncia ai contributi maturati fuori dall'Italia ai fini pensionistici.

Il vademecum, in formato video, sarà fruibile attraverso il canale YouTube INPS (al link: <https://youtu.be/Cb8DySakTHY>).

Cessione del quinto della pensione: i tassi 2026

Rideterminato dall'INPS il valore dei tassi da applicarsi nel periodo 1° gennaio 2026 – 31 marzo 2026 per i prestiti da estinguersi dietro cessione del quinto dello stipendio e della pensione.

Sulla base dei tassi effettivi globali medi (TEGM) praticati dalle banche e dagli intermediari finanziari, pari a 13,7300 per i prestiti fino a 15 mila euro e a 9,4600 per quelli oltre 15 mila euro, ecco i nuovi valori del 1° trimestre 2026, differenziati in base all'età dei pensionati:

1) per prestiti fino a 15 mila euro:

Fino a 59 anni: 9,95%

da 60 a 64 anni: 10,75%

da 65 a 69 anni: 11,55%;

da 70 a 74 anni: 12,25%;

da 75 a 79 anni: 13,05%

oltre 79 anni: 21,1625%

2) per prestiti oltre 15 mila euro:

Fino a 59 anni: 7,73%

da 60 a 64 anni: 8,53%

da 65 a 69 anni: 9,33%

da 70 a 74 anni: 10,03%

da 75 a 79 anni: 10,83%

oltre 79 anni: 15,8250%

Bilancio 2026: l'Ape sociale ancora per un anno

L'art. 1 comma 162 della manovra conferma anche per il 2026 la possibilità di accesso all'Ape sociale da parte di coloro con almeno 63 anni e 5 mesi.

Oltre all'età, occorre rientrare in una delle seguenti categorie: ex disoccupati privi di Naspi – caregiver di familiari da almeno 6 mesi – invalidi al 74% minimo e addetti a lavori gravosi svolti per almeno 6 anni negli ultimi 7 anni oppure per almeno 7 anni negli ultimi 10 anni.

Le prime tre categorie devono possedere almeno 30 di anzianità contributiva, mentre la quarta almeno o 36 anni.

Per gli addetti ai lavori gravosi resta inoltre confermato per il 2026 l'inapplicabilità del livello di tariffa INAIL di cui all'allegato A del regolamento stabilito dal Dpr 88/2017.

Pertanto le mansioni relative ai lavori gravosi sono quelle individuate dalla legge 234/2021.

Gli altri aspetti della disciplina dell'Ape sociale, confermati dalla manovra, sono i seguenti:

- La procedura è complessa (3 step di domande di riconoscimento nell'anno e cioè entro il 31 marzo, 15 luglio e 30 novembre, più la domanda di accesso finale);
- Risorse stanziare limitate
- Un tetto all'importo del trattamento spettante fino a 1.500 euro al mese collegato alla durata dell'Ape sociale e cioè fino a che gli interessati compiono l'età pensionabile;
- Un sostanziale divieto di cumulo coi redditi di lavoro, salvo quelli autonomi-occasionalmente entro 5000 euro annui.

Come detto, la durata va fino al compimento dell'età pensionabile che, per chi l'ha chiesto dal 2021 fino al 2026 compreso, è di 67 anni, che diventano dal 2027 67 anni e 1 mese e dal 2028 67 anni e 3 mesi. Da tale momento verrà erogata la pensione di vecchiaia nella misura ordinaria senza cioè più limitazioni di importo massimo.

APPROFONDIMENTI

Permessi per malattie oncologiche, le istruzioni per lavoratori e datori di lavoro

L'INPS, con la circolare n. 152 del 19 dicembre 2025, ha fornito le istruzioni per la fruizione dei permessi di cui all'art. 2, comma 1 della Legge 18 luglio 2025 n. 106, da parte dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro privati o pubblici affetti da malattie oncologiche o invalidanti. Il provvedimento indica anche gli adempimenti a carico del datore di lavoro.

I permessi in argomento, della durata di 10 ore annue, si aggiungono alle tutele già previste dalla normativa vigente e dai CCNL e spettano a decorrere dal 1° gennaio 2026.

Di seguito si riportano le tabelle riassuntive delle principali caratteristiche dell'istituto.

AVENTI DIRITTO	REQUISITI PER LA FRUIZIONE	ADEMPIMENTI A CARICO DEL LAVORATORE
Lavoratori affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in follow-up precoce, o da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74% (1) (2) (3)	<ul style="list-style-type: none"> Prescrizione di visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche o cure mediche rilasciata dal medico di medicina generale o il medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata. 	<ul style="list-style-type: none"> Avanzare richiesta direttamente al proprio datore di lavoro. <p>N.B.: è prevista unicamente la fruizione di ore intere e non di frazione di ora.</p> <ul style="list-style-type: none"> <u>Al momento della richiesta</u>, deve dichiarare, nelle modalità indicate dal datore di lavoro, nel rispetto della normativa in materia di tutela dei dati personali, di essere in possesso dei requisiti previsti dalla legge (prescrizione medica + riconoscimento invalidità). <u>Dopo la fruizione del permesso</u>, deve produrre al datore di lavoro l'attestazione rilasciata dalla struttura presso la quale ha effettuato le prestazioni sanitarie prescritte.
Lavoratori con figlio minore affetto da malattie oncologiche, in fase attiva o in follow-up	<ul style="list-style-type: none"> Il requisito del grado di invalidità pari o superiore al 74% si considera soddisfatto in presenza di un verbale di accertamento dell'invalidità civile che attesti, 	<ul style="list-style-type: none"> Avanzare richiesta direttamente al proprio datore di lavoro. <p>N.B.: è prevista unicamente la fruizione di ore intere e non di frazione di ora.</p>

<p>precoce, o da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74% (1) (2) (3) (4) (5)</p>	<p>almeno, il riconoscimento dell'indennità di frequenza in relazione al figlio minore.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prescrizione di visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche o cure mediche rilasciata dal medico di medicina generale o il medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata. 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Al momento della richiesta</u>, deve dichiarare, nelle modalità indicate dal datore di lavoro, nel rispetto della normativa in materia di tutela dei dati personali, di essere in possesso dei requisiti previsti dalla legge (prescrizione medica + riconoscimento dell'invalidità civile del figlio minore pari o superiore al 74%). • <u>Dopo la fruizione del permesso</u>, deve produrre al datore di lavoro l'attestazione rilasciata dalla struttura presso la quale il figlio ha effettuato le prestazioni sanitarie prescritte.
---	---	--

- (1) I permessi non spettano ai lavoratori iscritti alla Gestione separata e ai lavoratori autonomi iscritti al Fondo Pensioni per i Lavoratori dello Spettacolo.
- (2) È richiesta la sussistenza di un rapporto di lavoro in corso al momento della fruizione dello stesso.
- (3) Il lavoratore che intende usufruire dei permessi per il figlio minore ha diritto a dieci ore nell'arco dell'anno, indipendentemente dalle ore eventualmente già fruite per sé stesso.
- (4) Il diritto del lavoratore di fruire delle dieci ore annue di permesso per ciascun figlio non è pregiudicato dall'eventuale fruizione del beneficio da parte dell'altro genitore lavoratore.
- (5) Nei casi di più figli minori, le dieci ore annue sono riconosciute a ciascun genitore lavoratore per ogni figlio.

INDENNITÀ ECONOMICA	
Lavoratori del settore privato	Dipendenti pubblici
<p>È direttamente corrisposta dal datore di lavoro e successivamente conguagliata in Uniemens.</p> <p>Ai fini della quantificazione, si applicano le regole della malattia, pertanto, per ciascuna ora fruita il datore:</p> <ul style="list-style-type: none"> • determina la retribuzione oraria dividendo la retribuzione media globale giornaliera (RMGG) per il numero di ore lavorative previste giornalmente, sulla base del contratto di riferimento; • applica la percentuale di indennizzo (66,66%). 	<p>Al personale dipendente di Enti e Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, il trattamento economico è corrisposto dall'Amministrazione o dall'Ente datore di lavoro.</p>

ISTRUZIONI UNIEMENS

Datori di lavoro privato

È stato istituito il **nuovo codice evento "PCM"**, avente il significato di "permessi per visite, esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche". A partire dal mese di competenza gennaio 2026, nella compilazione del flusso Uniemens deve essere valorizzata la causale dell'assenza nell'elemento <CodiceEvento> di <Settimana>, procedendo alla valorizzazione del "tipo copertura" delle settimane in cui si colloca l'evento con le consuete modalità. È prevista altresì la **compilazione del calendario giornaliero** (elemento <giorno> come da documento tecnico) con il dettaglio della durata in ore dell'evento.

È prevista, inoltre, la **compilazione dell'elemento <InfoAggEvento> di <EventoGiorn>**, nel quale deve essere indicato il codice fiscale del lavoratore o del dante causa e del <TipoInfoAggEvento> con il valore "CF".

Nell'**elemento <DiffAccredito>** deve essere indicato il valore della retribuzione "persa" a causa dell'assenza.

Nell'**elemento <Giorno>** interessato dall'evento devono essere fornite le informazioni come di seguito specificate:

- Elemento <Lavorato> = "S" o "N" se il numero di ore fruito esaurisce la giornata lavorativa;
- Elemento <TipoCoperturaGiorn> = "2";
- Elemento <CodiceEventoGiorn> = ("PCM");
- Elemento <NumOreEvento> = Numero ore fruito nel giorno;
- Elemento <InfoAggEvento> di <EventoGiorn> = Codice fiscale del lavoratore o del dante causa, <TipoInfoAggEvento> con il valore "CF".

Se il lavoratore abbina nella medesima giornata la fruizione del permesso di tipo orario "PCM" con un permesso di altro tipo, in modo da non effettuare la prestazione lavorativa, l'elemento <Lavorato> deve essere = "N".

L'elemento <TipoCoperturaGiorn> deve essere = "2", se il permesso di altro tipo è retribuito, o = "1" se il permesso di altro tipo non è retribuito.

Se il numero di ore fruito di permesso "PCM" esaurisce la giornata lavorativa l'elemento <Lavorato> deve essere = "N" e il <TipoCoperturaGiorn> deve essere = "1" o = "2" se la giornata è parzialmente retribuita.

Nel caso di lavoratore iscritto al Fondo Pensioni per i Lavoratori dello Spettacolo con rapporto di lavoro dipendente sia a tempo determinato che a tempo indeterminato o al Fondo Pensione dei Lavoratori Sportivi, deve essere valorizzato l'elemento <Giorno>.

Datori di lavoro privato con dipendenti iscritti alla Gestione pubblica

A decorrere dal mese di gennaio 2026, devono utilizzare il **codice Tipo Servizio "4G"**, avente il significato di "Permessi per visite, esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche usufruiti dai dipendenti delle aziende di cui all'art.20 c.2 D.L. 25/06/2008 n.112", che deve avere corrispondenza univoca con il **Codice Tipo Evento "PCM"**, dichiarato nei flussi trasmessi in relazione alle contribuzioni minori, attenendosi alle istruzioni fornite nel precedente paragrafo 5.1, in relazione ai lavoratori per cui il contributo per l'invalidità, la vecchiaia e ai superstiti (IVS) è versato alla Gestione pubblica.

Nella compilazione del flusso Uniemens/ListaPosPA, il Tipo Servizio suddetto deve essere dichiarato nell'elemento "V1", Causale "7", Codice Motivo Utilizzo "8".

Datori di lavoro pubblici con lavoratori dipendenti iscritti alla Gestione pubblica

Per i periodi di permesso in oggetto, da coprire con contribuzione obbligatoria, deve essere dichiarato nell'elemento "E0" utilizzando il Tipo Servizio Ordinario.

Altri datori

Ulteriori istruzioni riguardano:

- i datori di lavoro non agricoli con dipendenti iscritti all'Assicurazione generale obbligatoria e ad altri Fondi speciali (nuovo codice causale "0060");
- i datori di lavoro di operai agricoli a tempo indeterminato (CodAgi "F0" per permesso fruito da lavoratore e "F1" per permesso fruito in relazione al figlio).

La circolare ricorda che le somme corrisposte agli operai agricoli a tempo determinato e ai lavoratori domestici sono rimborsate dall'Istituto direttamente ai datori di lavoro (le istruzioni saranno fornite da successivo messaggio).

Il decreto Sicurezza è Legge

La Camera dei deputati, nella seduta di martedì 18 dicembre 2025, ha approvato definitivamente il DDL di conversione, con modificazioni, del DL n.159/2025, recante misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile.

Tra le novità di maggior interesse per il mondo del lavoro rispetto al testo del Decreto-legge n. 159/2025 si segnalano le seguenti:

Oscillazione delle aliquote (art.1) – a decorrere dal 1° gennaio 2026, l'INAIL viene autorizzata a rivedere le aliquote per l'oscillazione del bonus per andamento infortunistico, al fine di incentivare la riduzione degli infortuni sui luoghi di lavoro e di premiare i datori di lavoro virtuosi. Sono escluse dal riconoscimento del beneficio le aziende che hanno riportato negli ultimi due anni sentenze definitive di condanna per violazioni gravi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro. Nelle more della realizzazione di sistemi informativi di cooperazione applicativa dei dati, l'autorità giudiziaria comunica tempestivamente, anche con modalità informatiche, le sentenze definitive di condanna all'INAIL ai fini dell'esclusione del beneficio. Spetta ad un decreto interministeriale definire le modalità di attuazione.

L'INAIL ha inoltre il compito di rivedere i contributi in agricoltura, sempre dal 1° gennaio 2026.

Formazione in materia di sicurezza (art.1-bis) – si prevede che negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, nonché nelle imprese turistico-ricettive, la formazione e l'eventuale addestramento si concludano entro trenta giorni dalla costituzione del rapporto di lavoro o dall'inizio dell'utilizzazione, qualora si tratti di somministrazione di lavoro.

Rete di lavoro agricolo di qualità (art.2) – alle imprese agricole, per poter accedere alla Rete di lavoro agricolo di qualità, viene chiesto anche di non avere condanne penali per violazioni della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e negli ultimi tre anni, l'assenza di contravvenzioni e sanzioni amministrative, ancorché non definitive, per le medesime violazioni.

Vigilanza (art.3) – si prevede che l'INL, al fine del rilascio dell'attestato per l'iscrizione alle liste di conformità, controlli in via prioritaria i datori di lavoro che svolgono la propria attività in regime di subappalto, nei cantieri edili sia in appalto che in subappalto, nonché negli ulteriori ambiti di attività a rischio più elevato (da individuare con apposito decreto ministeriale). Viene previsto anche l'obbligo per il datore di lavoro di dotare i propri

dipendenti di una tessera di riconoscimento con codice univoco anticontraffazione. In mancanza, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 142,38 a 711,92 euro per ciascun lavoratore.

Viene aumentata da 6.000 a 12.000 euro la sanzione in caso di mancanza della patente a crediti.

Inoltre, si prevede che la decurtazione dei crediti per i casi di violazione dell'obbligo di preventiva comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato, con riferimento agli illeciti commessi dal 1° gennaio 2026, comporti una riduzione pari a 5 punti (6 nelle ipotesi di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, minori ecc.) per ciascun lavoratore interessato dalla violazione (in precedenza la riduzione era da 1 a 3 punti). Infine, si prevede l'obbligo per il committente di specificare le imprese che operano in regime di subappalto nella notifica preliminare che egli trasmette alla ASL prima dell'inizio dei lavori.

Borse di studio (art.8) - A decorrere dal 1° gennaio 2026, l'INAIL eroga annualmente una borsa di studio (da 3.000 a 7.000 euro) ai superstiti di deceduti per infortunio sul lavoro o per malattie professionali, in aggiunta alle prestazioni previste dall'art.85 del DPR n. 1124/1965.

Occupazione (art.14) - i datori di lavoro, al fine di fruire dei benefici contributivi, comunque denominati e finanziati con risorse pubbliche, per l'assunzione di personale alle proprie dipendenze, hanno l'obbligo di pubblicare la disponibilità della relativa posizione di lavoro sul SIISL.

Sempre ai fini del riconoscimento di tali benefici, è specificato che, resta fermo l'obbligo per il datore di lavoro di garantire il rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Si prevede anche che le comunicazioni obbligatorie relative alle assunzioni, trasformazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro vengano effettuate dai datori di lavoro, nonché dai soggetti abilitati e autorizzati (commercialisti, consulenti del lavoro, ecc.) anche tramite il SIISL e che quest'ultimo sia tenuto a esporre gli esiti della verifica dei dati autocertificati dal lavoratore iscritto alla piattaforma e li renda disponibili al datore di lavoro che lo assume.

Viene anche previsto l'obbligo, per le Agenzie per il lavoro di pubblicare sul SIISL tutte le posizioni di lavoro che gestiscono, potendo le medesime accedere alla piattaforma SIISL per individuare i candidati idonei rispetto alle posizioni lavorative pubblicate.

Sono tenuti all'iscrizione sul SIISL anche i lavoratori stranieri che, ai sensi dell'articolo 23 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, hanno partecipato ad attività di istruzione e di formazione professionale e civico-linguistica nei Paesi di origine.

Collocamento obbligatorio (art.14-bis) – Viene elevato dal 10% al 60% il limite percentuale entro cui i datori di lavoro privati con più di 50 dipendenti possono coprire mediante la convenzione la quota di riserva, pari al sette per cento dei lavoratori occupati.

Inoltre, viene previsto che il soggetto destinatario, al fine di realizzare la commessa di lavoro, possa porre, in via temporanea, uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto a condizione che il distacco sia esplicitato nella convenzione. Qualora il distacco di personale avvenga secondo la previsione di una convenzione, l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della convenzione medesima.

Infine, viene estesa l'applicazione delle convenzioni, includendo anche gli enti del Terzo settore non commerciali e le società benefit tra i soggetti destinatari con cui le stesse possono essere stipulate.

Legge di Bilancio 2026: le novità del maxiemendamento

Conflavoro PMI ha reso noto che il maxiemendamento del Governo alla Legge di Bilancio 2026, elevando il valore complessivo a circa 22 miliardi di euro, si pone l'obiettivo da un lato di sostenere le imprese che sono rimaste in lista d'attesa per l'esaurimento dei fondi (in particolare su Transizione 5.0 e ZES Unica Sud) e dall'altro di rendere strutturali alcune misure fiscali legate agli investimenti, come l'iperammortamento.

Tra le novità del maxiemendamento di maggiore interesse per il mondo del lavoro vi è quella che prevede dal 1° luglio 2026, per i lavoratori dipendenti alla prima assunzione, l'adesione automatica alla previdenza complementare. Se entro 60 giorni il lavoratore non indicherà una scelta diversa, l'intero TFR maturando sarà trasferito alla forma pensionistica individuata dal contratto collettivo.

Parallelamente, con il maxiemendamento alla Legge di Bilancio viene ampliata la platea delle imprese obbligate a conferire il TFR al fondo di Tesoreria dell'INPS: l'obbligo non riguarda più solo le aziende con almeno 50 dipendenti all'entrata in vigore della norma originaria, ma anche quelle che raggiungono la soglia in anni successivi. Una novità che comporta un impatto diretto sulla gestione della liquidità da parte delle imprese.

Nel maxiemendamento del Governo alla Legge di Bilancio il capitolo più rilevante per il tessuto produttivo è la trasformazione dell'iperammortamento in misura strutturale, valida dal 2026 al 2028. L'agevolazione si applica agli investimenti in beni strumentali

nuovi, materiali e immateriali, collegati ai processi di trasformazione digitale e tecnologica delle imprese in chiave Transizione 4.0 e 5.0.

La misura introduce una maggiorazione delle quote di ammortamento deducibili, articolata su tre scaglioni: 180% per investimenti fino a 2,5 milioni di euro, 100% per la fascia tra 2,5 e 10 milioni e 50% per la fascia tra 10 e 20 milioni.

Elemento centrale è il requisito di territorialità: i beni devono essere Made in EU, con la sola esclusione dei moduli fotovoltaici espressamente non ricompresi nella misura. L'obiettivo è sostenere contemporaneamente la competitività delle imprese italiane e il rafforzamento delle filiere produttive europee.

Conflavoro evidenzia che la gran parte dei 3,5 miliardi di euro stanziati dal maxiemendamento alla Legge di Bilancio 2026 serve a coprire i fabbisogni creati dall'esaurimento dei fondi legati a Transizione 5.0, che ha generato una lista d'attesa stimata in 1,7-1,8 miliardi di euro. Il maxiemendamento assegna nuove risorse per garantire almeno una copertura proporzionale agli investimenti già programmati dalle imprese.

Una quota significativa delle risorse, pari a 1,3 miliardi, viene destinata anche alla ZES Unica del Mezzogiorno, per evitare un taglio del 39,62% ai crediti d'imposta già prenotati. Il provvedimento prevede inoltre un rafforzamento del fondo per il caro materiali, come richiesto dal settore delle costruzioni, e stanziamenti aggiuntivi per il Piano Casa.

Le coperture dovrebbero arrivare da varie fonti: un super-acconto dell'85% da parte delle compagnie assicurative sul contributo al Servizio sanitario nazionale, un meccanismo di compensazione per il minor gettito legato alla previdenza complementare, risorse regionali derivanti dal "taglia-debito" e una rimodulazione degli impegni finanziari collegati al Ponte sullo Stretto, senza riduzione del costo complessivo dell'opera, pari a 780 milioni "spostati" al 2033.

Novità si registrano anche per la ZES Unica del Mezzogiorno che resta un pilastro per gli investimenti nel Sud. La legge di bilancio 2026 conferma il credito d'imposta per il triennio 2026-2028, con risorse pari a 2,3 miliardi per il 2026, 1 miliardo per il 2027 e 750 milioni per il 2028, destinate agli investimenti in beni strumentali nuovi.

Il maxiemendamento alla Legge di Bilancio interviene su un punto critico: molte imprese avevano presentato la comunicazione integrativa tra il 18 novembre e il 2 dicembre 2025, ma rischiavano di vedere ridotto il credito d'imposta atteso. Per evitare un impatto negativo sugli investimenti già programmati, viene introdotto un contributo integrativo pari al 14,6189% dell'importo richiesto, utilizzabile solo in compensazione nel 2026.

Per ottenere il contributo, le imprese devono presentare una nuova comunicazione all'Agenzia delle Entrate tra il 15 aprile e il 15 maggio 2026, dichiarando di non aver già usufruito del credito previsto dall'art. 38 del DL 19/2024 per gli stessi investimenti. Le modalità tecniche saranno definite entro il 16 febbraio 2026.

Infine, il maxiemendamento introduce anche una misura descritta come di contrasto all'evasione: dal 1° gennaio 2029, tutti i pagamenti tra imprese relativi a cessioni di beni e prestazioni di servizi saranno soggetti a una ritenuta d'acconto dell'1%, calcolata sull'imponibile al netto dell'IVA.

Restano da definire nel dettaglio le modalità operative con cui la ritenuta sarà applicata e regolata. Saranno esclusi i soggetti aderenti al concordato preventivo biennale.

Parità di genere: al via le domande per l'esonero contributivo

L'INPS, con il Messaggio n. 3804 del 16 dicembre 2025, ha reso noto che è disponibile il modulo di istanza online "SGRAVIO PAR_GEN", volto all'inoltro delle domande di esonero contributivo da parte dei datori di lavoro privati che conseguano la "Certificazione della parità di genere" entro il 31 dicembre 2025.

Come si ricorderà, l'art. 5 della Legge 162/2021 ha previsto un esonero contributivo pari all'1%, nel limite massimo di 50.000 euro annui, a favore dei datori di lavoro privati che sono in possesso della "Certificazione della parità di genere" di cui all'articolo 46-bis del Dlgs 198/2006.

La certificazione viene rilasciata in conformità ai parametri minimi di cui alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, dagli Organismi di valutazione della conformità accreditati in questo ambito ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 9 luglio 2008.

L'INPS sottolinea che per fruire dell'esonero contributivo non è sufficiente aver presentato, anche su base volontaria, il Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, a norma dell'articolo 46 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.

I criteri e le modalità di concessione dell'esonero contributivo sono stati dettati dal Decreto interministeriale 20 ottobre 2022. Mentre le istruzioni operative sono state fornite dall'INPS con la circolare n. 137/2022.

I datori di lavoro che conseguono la Certificazione per la parità di genere entro il 31 dicembre 2025 hanno tempo fino al 30 aprile 2026 per presentare il modulo di istanza

per accedere all'esonero contributivo. A tal fine è necessario selezionare l'anno di riferimento 2025.

L'INPS ribadisce che (concetto già evidenziato con i Messaggi nn. 2844/2024 e 4479/2024) l'indicazione della retribuzione media mensile globale stimata relativa al periodo di validità della "Certificazione della parità di genere" è un elemento essenziale del modulo di domanda e che il riconoscimento del beneficio è strettamente correlato a quanto indicato dal datore di lavoro in fase di richiesta della misura agevolata.

Al riguardo, l'Istituto previdenziale precisa che la retribuzione media mensile globale deve essere intesa come la sommatoria di tutte le retribuzioni mensili medie corrisposte dal datore di lavoro nel periodo di validità della certificazione.

La retribuzione media mensile globale, dunque, si riferisce al cumulo di tutte le retribuzioni medie corrisposte o da corrispondere da parte del datore di lavoro interessato a beneficiare dell'esonero in oggetto e non alla retribuzione media dei singoli lavoratori.

Per far meglio comprendere il passaggio citato l'INPS propone il seguente esempio.

Se il datore di lavoro ha una forza aziendale pari a 50 lavoratori, ciascuno dei quali percepisce mediamente 2.000 euro mensili, la retribuzione media mensile globale da indicare nella domanda è pari a 100.000 euro (quindi pari a 2.000 euro medi mensili per la totalità dei 50 lavoratori in forza) e non a 2.000 euro.

Riguardo al limite massimo di 50.000 euro annui per singolo beneficiario, l'INPS precisa che deve intendersi riferito al medesimo codice fiscale. Pertanto, se sono state presentate più domande per posizioni aziendali (matricole) associate allo stesso codice fiscale, l'Istituto provvederà a riconoscere l'esonero nei limiti del massimale annuo di 50.000 euro per codice fiscale.

Alle domande accolte viene attribuito il codice di autorizzazione (CA) 4R.

L'esonero potrà essere fruito dal primo mese di validità della certificazione e per l'intero periodo di durata della stessa.

Infine, viene ricordato che i datori di lavoro che hanno presentato negli anni precedenti la domanda di esonero, che è stata accolta dall'INPS, non devono ripresentare l'istanza dato che il beneficio è automaticamente riconosciuto per tutti i 36 mesi di validità della certificazione.

Lavoro domestico: dematerializzazione del pagamento contributi dal 2026

L'INPS, con un comunicato stampa del 19 dicembre 2025, ha reso noto che, da gennaio 2026, non spedirà più ai datori di lavoro domestico di età inferiore ai 76 anni, che ne avevano fatto richiesta, la consueta lettera annuale con le indicazioni per effettuare i versamenti e i modelli di pagamento cartacei (pagoPA). Tali datori di lavoro saranno contattati telefonicamente dagli operatori di call center per conto dell'Istituto, per essere informati e supportati nell'accesso ai servizi per il pagamento dei contributi domestici.

Continueranno, invece, a ricevere la lettera annuale, solo per il 2026, i datori di lavoro di età uguale o maggiore di 76 anni.

Per tutti i nuovi rapporti di lavoro sarà inibita la possibilità di chiedere tale opzione.

La dematerializzazione di questa comunicazione all'utenza è stata avviata nell'ambito del processo di digitalizzazione e semplificazione della PA, nel rispetto dei principi di economicità e sviluppo sostenibile.

I modelli di pagamento pagoPA potranno essere scaricati dal sito istituzionale, accedendo all'area tematica "Portale dei Pagamenti" e selezionando la voce "Lavoratori Domestici".

Inserendo il codice fiscale e il codice rapporto di lavoro o ricorrendo alle credenziali di accesso (SPID/CIE/CNS/eIDAS) il datore di lavoro domestico potrà:

- stampare l'avviso di pagamento pagoPA, che permette di versare i contributi presso qualsiasi Prestatore di Servizi di Pagamento (PSP) aderente al circuito pagoPA;
- eseguire il pagamento online pagoPA, con carta di credito/debito, conto corrente o altri metodi di pagamento, tutti i giorni della settimana, 24 ore su 24;
- visualizzare/stampare le ricevute dei pagamenti effettuati.

Tali attività potranno essere effettuate anche tramite Contact Center, o tramite intermediari qualificati.

È, inoltre, possibile pagare tramite l'app INPS Mobile oppure mediante l'app IO.

Per garantire un'adeguata transizione alla nuova modalità operativa, la Direzione centrale Entrate, in collaborazione con la Direzione centrale Partecipazioni societarie e politiche di investimento per l'innovazione dei servizi, ha previsto, nell'ambito dell'accordo con INPS Servizi, un'apposita attività di supporto telefonico da parte di operatori dedicati che contatteranno puntualmente l'utenza, fornendo assistenza e guida nell'utilizzo dei servizi

online per l'aggiornamento dati del rapporto di lavoro domestico e il pagamento dei contributi.

Gli operatori del Contact Center potranno suggerire di fissare un successivo appuntamento telefonico in caso di bisogno di assistenza nell'eseguire il pagamento.

L'INPS offre, inoltre, la possibilità di consultare/stampare il manuale utente, presente all'interno della sezione "Lavoratori Domestici" del Portale dei Pagamenti.

Concordato preventivo biennale: i codici per il ravvedimento anni pregressi

L'Agenzia delle Entrate, con la risoluzione n. 72 del 18 dicembre 2025, ha istituito i codici tributo per il versamento, mediante modello F24, dell'imposta sostitutiva da parte dei soggetti che hanno aderito al concordato preventivo biennale, in caso di ravvedimento anni pregressi di cui all'art. 12-ter del D.L. 84/2025.

I soggetti che hanno applicato gli indici sintetici di affidabilità fiscale e che, relativamente al biennio d'imposta 2025-2026, aderiscono entro i termini di legge al concordato preventivo biennale (art. 6 e ss. del D.Lgs. 13/2024), possono adottare il regime di ravvedimento (art. 12-ter del D.L. 84/2025) versando l'imposta sostitutiva delle imposte sui redditi e delle relative addizionali, nonché dell'imposta regionale sulle attività produttive, come determinata ai sensi dei commi da 2 a 10 del citato art. 12-ter del D.L. 84/2025.

Per consentire il versamento dell'imposta sostitutiva, mediante modello F24, sono istituiti i seguenti codici tributo:

- "4089" denominato "Ravvedimento anni pregressi di cui all'articolo 12-ter del decreto-legge 17 giugno 2025, n. 84 - Imposta sostitutiva delle imposte sui redditi e relative addizionali - Soggetti persone fisiche che hanno aderito al CPB";
- "4090" denominato "Ravvedimento anni pregressi di cui all'articolo 12-ter del decreto-legge 17 giugno 2025, n. 84 - Imposta sostitutiva delle imposte sui redditi e relative addizionali - Soggetti diversi dalle persone fisiche che hanno aderito al CPB";
- "4091" denominato "Ravvedimento anni pregressi di cui all'articolo 12-ter del decreto-legge 17 giugno 2025, n. 84 - Imposta sostitutiva dell'IRAP - Soggetti che hanno aderito al CPB".

Ai fini della compilazione del mod. F24:

- i codici tributo “4089” e “4090” sono esposti nella sezione “Erario”, in corrispondenza delle somme indicate nella colonna “importi a debito versati”, con l’indicazione nel campo “Anno di riferimento”, dell’anno d’imposta cui si riferisce il versamento, nel formato “AAAA”;
- il codice tributo “4091” deve essere indicato nella sezione “Regioni” unitamente al codice regione, reperibile nella tabella denominata “Tabella T0- Codici delle regioni e delle Province autonome” pubblicata sul sito www.agenziaentrate.gov.it, in corrispondenza delle somme indicate nella colonna “importi a debito versati”, con l’indicazione nel campo “Anno di riferimento”, dell’anno d’imposta cui si riferisce il versamento, nel formato “AAAA”.

In caso di versamento in forma rateale, il campo rateazione è valorizzato nel formato “NNRR”, dove “NN” rappresenta il numero della rata in pagamento e “RR” indica il numero complessivo delle rate.

In caso di pagamento in un’unica soluzione, il suddetto campo è valorizzato con “0101”.

Il versamento degli interessi dovuti in ipotesi di pagamento rateale è eseguito con i codici tributo già esistenti:

- “1668”, in caso di utilizzo dei codici tributo “4089” e “4090”,
- “3805”, in caso di utilizzo del codice “4091”.

Nel caso in cui il ravvedimento si riferisca a società o associazioni (società semplici, in nome collettivo e in accomandita semplice, società a responsabilità limitata, art. 5, 115 e 116 DPR 917/1986) il D.L. 84/2025 prevede che il versamento dell’imposta sostitutiva delle imposte sui redditi e delle relative addizionali può essere eseguito dalla società o associazione in luogo dei singoli soci o associati.

In relazione al versamento dell’imposta sostitutiva delle imposte sui redditi e delle relative addizionali da parte dei soci o associati, per la quota di rispettiva competenza, in sede di compilazione del modello F24, occorre indicare il codice tributo “4089”.

Nella sezione “Contribuente” sono riportati:

- negli appositi campi, il codice fiscale e i dati anagrafici del socio o associato;
- il campo “Codice fiscale del coobbligato, erede, genitore, tutore o curatore fallimentare” è valorizzato con il codice fiscale della società o associazione, unitamente al codice “73”, denominato “Contribuente – Società”, da riportare nel campo “codice identificativo”.

In relazione al versamento dell'imposta sostitutiva delle imposte sui redditi e delle relative addizionali da parte della società o associazione, in sede di compilazione del modello F24, occorre indicare il codice tributo "4090", indipendentemente dalla compagine sociale.

Il versamento dovrà riferirsi all'intero ammontare dell'imposta dovuta relativo alla società o associazione, anche se effettuato in forma rateale.

Il versamento dell'imposta sostitutiva dell'IRAP è eseguito dalla società o associazione con il codice tributo "4091".

Nuove condizioni per fruire dei benefici normativi e contributivi

L'INPS, con la circolare n. 15 del 16 dicembre 2025, ha ricordato che il DL n. 19/2024 (L. n. 56/2024) ha modificato l'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, ampliando le condizioni per accedere ai benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale.

Oltre alla regolarità contributiva e al rispetto delle leggi e dei contratti collettivi, è ora richiesta anche l'assenza di violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro e di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, individuate con decreto ministeriale. È stato inoltre introdotto il comma 1175-bis, che tutela il diritto ai benefici in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi e assicurativi e stabilisce limiti al recupero delle somme in caso di violazioni amministrative non regolarizzabili.

L'INPS chiarisce che tali requisiti mirano a premiare le imprese virtuose e a contrastare il lavoro irregolare, garantendo una concorrenza leale. Gli organi di vigilanza verificano il rispetto delle condizioni e gestiscono le modalità di recupero delle somme indebitamente fruite.

Viene precisato il significato di benefici contributivi. Per tali si intendono gli sgravi o le agevolazioni che rappresentano un'eccezione rispetto al regime contributivo ordinario. Sono invece esclusi da questa nozione i regimi di sotto-contribuzione strutturale, che costituiscono la regola per interi settori, territori o tipologie contrattuali (come agricoltura, navigazione marittima, apprendistato), salvo che si tratti di agevolazioni aggiuntive e non generalizzate come precisato dalla Circolare del Ministero del lavoro n. 5/2008.

Prendendo in considerazione l'art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006 e l'art. 20, comma 2, d.lgs. n. 375/1993 è stato precisato che in agricoltura, la fruizione dei benefici contributivi è subordinata all'applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Le

precedenti indicazioni amministrative contenute nella circolare n. 119/1997 sono quindi aggiornate o in parte superate, mantenendo però esclusi dall'applicazione del comma 1175 i regimi di sotto-contribuzione espressamente qualificati come tali.

Infine, per benefici normativi si intendono le agevolazioni di natura patrimoniale diverse da quelle previdenziali, ma comunque connesse al lavoro e alla legislazione sociale, come incentivi fiscali, contributi o sovvenzioni statali o regionali legati alla creazione e gestione dei rapporti di lavoro (ad esempio cuneo fiscale o crediti d'imposta per nuove assunzioni).

L'INPS ribadisce che resta centrale il possesso del DURC: un esito negativo comporta il recupero dei benefici per tutti i lavoratori e per tutti i periodi di irregolarità.

Tuttavia, in caso di violazioni diverse dal DURC, il recupero dei benefici è limitato ai soli lavoratori interessati dalla violazione e al relativo periodo (come precisato dalla circolare INL n. 3/2017).

La verifica dell'assenza delle violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, incluse quelle su tutela delle condizioni di lavoro e salute e sicurezza, avviene tramite il Portale Nazionale del Sommerso, facendo riferimento alle fattispecie già individuate dal decreto ministeriale del 30 gennaio 2015.

Tuttavia, fino al completamento dell'interoperabilità tra i sistemi e alla definizione della relativa procedura, continua ad applicarsi il regime transitorio: il datore di lavoro deve autocertificare all'Ispettorato territoriale del lavoro di non aver commesso le violazioni che, secondo il decreto interministeriale 30 gennaio 2015, impediscono il rilascio del DURC per i periodi indicati nell'Allegato A.

È inoltre previsto l'aggiornamento della procedura "VerbaliWeb", che consentirà di distinguere, nei verbali di accertamento, il recupero dei benefici normativi e contributivi in base alla tipologia di violazioni regolarizzabili, al fine di applicare correttamente il regime di mitigazione introdotto dal comma 1175-bis della legge n. 296/2006.

Con l'introduzione del comma 1175-bis, è previsto un regime di mitigazione del recupero dei benefici. Se il datore di lavoro regolarizza integralmente, nei termini indicati dagli organi di vigilanza, gli obblighi contributivi e assicurativi e le violazioni accertate, i benefici già fruiti non vengono recuperati.

La norma interviene anche sull'art. 116 della Legge n. 388/2000. In particolare, a fronte del pagamento dei contributi in unica soluzione, entro trenta giorni dalla notifica della contestazione, o in modalità rateale, presentando la relativa domanda entro il medesimo termine e a condizione che sia effettuato il pagamento della prima rata e che le rate

successive siano corrisposte nella misura e nei termini accordati, le sanzioni civili sono ridotte del 50 per cento.

Per le violazioni amministrative non regolarizzabili, il recupero dei benefici è comunque limitato, con un tetto massimo pari al doppio dell'importo della sanzione contestata, pur incidendo sull'intera azienda e su tutti i lavoratori.

Come detto sopra, la conservazione dei benefici è subordinata al pagamento integrale dei contributi entro trenta giorni dalla notifica del verbale o alla presentazione di una domanda di rateazione con pagamento regolare delle rate e delle sanzioni dovute. In caso di mancato pagamento, revoca della rateazione o pagamento parziale, si procede al recupero integrale dei benefici, anche se il datore di lavoro ha presentato ricorsi amministrativi o giudiziari.

La disciplina mira nel complesso a favorire la regolarizzazione e a prevenire effetti sproporzionati, evitando che violazioni di modesta entità comportino la perdita totale dei benefici.

Le Linee guida ministeriali sull'AI nel mondo del lavoro

Il Ministero del lavoro, con il Decreto 17 dicembre 2025 n. 180, ha diffuso le Linee Guida finalizzate a promuovere l'adozione consapevole dell'AI nei contesti lavorativi, tutelando i diritti dei lavoratori, favorendo l'innovazione sostenibile e garantendo la conformità alle normative vigenti.

Entrando nel dettaglio, le indicazioni ministeriali evidenziano che l'intelligenza artificiale offre numerosi vantaggi alle aziende. Innanzitutto, consente un aumento della produttività grazie all'automazione di compiti ripetitivi e all'ottimizzazione dei processi interni, riducendo il carico di lavoro per i dipendenti e migliorando la qualità delle attività svolte. Inoltre, permette di prendere decisioni più accurate e basate sui dati, poiché gli algoritmi analizzano grandi volumi di informazioni in tempo reale, facilitando scelte più rapide e informate.

Dal lato dei lavoratori dipendenti, l'adozione dell'IA può eliminare compiti usuranti e ripetitivi, riducendo il carico di lavoro manuale e lo stress operativo. Può, inoltre, abilitare nuove opportunità di crescita professionale in ambiti di alta innovazione: servono competenze in data analysis, gestione di sistemi IA, manutenzione di robot, ecc., aprendo percorsi di carriera innovativi per il personale esistente (upskilling) e per nuove assunzioni specializzate. In generale, l'uso di strumenti digitali avanzati tende a migliorare la qualità del lavoro: si pensi a un tecnico di manutenzione che, grazie a un sistema IA di

diagnostica, riesce a individuare e risolvere guasti più rapidamente – il suo lavoro diventa meno gravoso e più qualificato.

Secondo le Linee Guida l'adozione dell'IA all'interno delle aziende non riguarda solo l'innovazione tecnologica, ma comporta una ridefinizione del rapporto tra impresa e lavoratori. L'IA può facilitare il lavoro, ma senza adeguate misure di tutela può anche generare nuove forme di disuguaglianza e precarietà. È, quindi, necessario definire principi che garantiscano che i lavoratori siano informati, protetti e coinvolti attivamente nella trasformazione digitale.

Uno degli aspetti più delicati riguarda l'uso dell'IA nei processi decisionali aziendali, in particolare nelle selezioni del personale, nelle valutazioni delle performance e nell'organizzazione del lavoro. Le tecnologie di IA possono analizzare grandi quantità di dati e supportare le decisioni aziendali, ma non devono mai sostituire il giudizio umano. Un sistema di IA, se non adeguatamente progettato, potrebbe infatti introdurre bias algoritmici, penalizzando determinati gruppi di lavoratori e creando discriminazioni inconsapevoli.

Per questo motivo, è essenziale che le imprese adottino principi di trasparenza e supervisione umana, garantendo che ogni decisione basata sull'IA venga verificata e validata da responsabili umani. I lavoratori devono essere sempre informati su come e quando l'IA viene utilizzata, in modo da poter esercitare il loro diritto di contestazione in caso di valutazioni non corrette o ingiustificate.

Inoltre, l'IA non deve diventare uno strumento di sorveglianza invasiva. L'utilizzo di sistemi intelligenti per monitorare le attività dei dipendenti deve essere regolamentato con attenzione, per evitare forme di controllo eccessivo che potrebbero compromettere la libertà e la qualità del lavoro.

Secondo il Ministero del lavoro il coinvolgimento attivo dei lavoratori rappresenta una condizione essenziale per il successo dell'integrazione dell'AI nei contesti lavorativi. La trasformazione digitale, infatti, non è soltanto tecnologica, ma anche organizzativa e culturale: i dipendenti devono essere messi in condizione di comprendere e utilizzare correttamente le nuove soluzioni, oltre a poter contribuire con osservazioni e suggerimenti. La fase di implementazione diventa così un'occasione preziosa per promuovere formazione pratica, rafforzare il dialogo interno e sviluppare una cultura condivisa dell'innovazione.

L'adozione dell'IA nelle aziende deve avvenire in un quadro di sicurezza e affidabilità, a tutela sia dei lavoratori che delle imprese. È pertanto raccomandabile definire policy

aziendali chiare sull'uso delle tecnologie di IA generativa, accompagnate da percorsi formativi volti a promuovere un utilizzo consapevole da parte dei dipendenti.

Come detto prima, un principio fondamentale da preservare è la supervisione umana nelle decisioni automatizzate: nei processi critici, infatti, le decisioni non possono essere affidate esclusivamente agli algoritmi, ma devono sempre essere validate da professionisti in grado di comprenderne le implicazioni.

Infine, le aziende devono investire in programmi di aggiornamento per i propri dipendenti, offrendo corsi di formazione su misura per aiutarli ad adattarsi ai nuovi strumenti IA.

Il lavoro stagionale con i romeni

L'INL, in collaborazione con l'Ambasciata di Romania in Italia, Malta e San Marino, ha ricordato che i lavoratori romeni possono essere assunti in Italia alle stesse condizioni dei cittadini italiani, senza la necessità di ottenere un'autorizzazione di assunzione particolare o un permesso di lavoro.

Quindi per l'instaurazione del rapporto di lavoro è sufficiente che siano muniti di un documento d'identità valido (carta d'identità o passaporto in corso di validità) e di un codice fiscale rilasciato dall'autorità italiana competente (Agenzia delle Entrate).

Almeno entro la mezzanotte del giorno prima dell'effettivo inizio del lavoro, il datore di lavoro ha l'obbligo di inviare online al Ministero del Lavoro italiano la comunicazione obbligatoria (COL-Unilav) relativa all'inizio del rapporto di lavoro.

Resta fermo che prima dell'inizio dell'attività lavorativa, deve essere consegnato al lavoratore il contratto di lavoro, dove devono essere indicati gli orari, se si tratta di contratto part time, le mansioni, il luogo di lavoro, la retribuzione, il periodo di prova, etc., ossia tutti gli aspetti che regolano il rapporto di lavoro.

Ogni mese al lavoratore deve essere consegnata la busta paga da cui è possibile vedere se viene rispettato l'importo della retribuzione fissata dal CCNL del settore e se sono registrate tutte le ore di lavoro svolte.

Dal 2018 la retribuzione deve essere pagata con modalità tracciata (con bonifico bancario, pagamento elettronico o assegno) e, salvo eccezioni (ad esempio per il lavoro domestico), non può essere corrisposta in contanti.

Se il soggiorno in Italia supera i 3 mesi, è obbligatoria l'iscrizione all'Anagrafe comunale presso il Comune dove il lavoratore soggiorna. Per soggiorni fino a 3 mesi, il lavoratore può richiedere l'iscrizione al Registro Temporaneo della Popolazione.

Il contratto di lavoro agricolo stagionale è stipulato a tempo determinato per:

- 1) l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o occasionali (senza limite di un numero minimo di giornate);
- 2) l'esecuzione di più lavori stagionali o più fasi di lavoro, distribuiti nell'arco dell'anno, con garanzia di occupazione minima di almeno 100 giornate all'anno (dal 1° gennaio al 31 dicembre);
- 3) di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

Se il lavoratore con contratto a tempo determinato svolge più di 180 giorni effettivi di lavoro nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione, può richiedere, nei sei mesi successivi, la conversione del contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato, tranne nei seguenti casi:

- a. contratto di lavoro a termine stipulato sin dall'inizio con garanzia minima di 100 giornate all'anno (dal 1° gennaio al 31 dicembre);
- b. contratto di lavoro a termine stipulato sin dall'inizio con durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro all'anno (dal 1° gennaio al 31 dicembre).
- c. contratto stipulato per sostituire un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Infine, l'INL ricorda che i lavoratori agricoli stagionali hanno diritto ad essere riassunti per l'esecuzione delle stesse lavorazioni nelle medesime aziende, secondo le modalità previste dai contratti provinciali.

Dimissioni per fatti concludenti: quando la NASpl non spetta

L'INPS, con la circolare n. 154 del 22 dicembre 2025, ha fornito i chiarimenti applicativi sull'art. 19 della L. 203/2024 (Collegato Lavoro), che ha introdotto la nuova fattispecie delle dimissioni per fatti concludenti e ne ha definito gli effetti sul diritto all'indennità di disoccupazione NASpl.

La norma prevede che il rapporto di lavoro possa considerarsi risolto per volontà del lavoratore in caso di assenza ingiustificata protratta oltre il termine stabilito dal contratto collettivo applicato, oppure, in mancanza di una previsione contrattuale, per oltre 15 giorni.

In tali casi, il datore di lavoro può attivare una specifica procedura comunicando la situazione all'Ispettorato nazionale del lavoro (INL). La risoluzione non è automatica, ma dipende dalla scelta del datore di lavoro di valorizzare l'assenza come manifestazione di volontà dismissiva del lavoratore.

Secondo l'INPS, la cessazione del rapporto per dimissioni per fatti concludenti non integra il requisito della involontarietà della disoccupazione. Di conseguenza, la NASpl non spetta quando la cessazione è comunicata con il nuovo codice UniLav "FC - dimissioni per fatti concludenti" (attivo dal 29 gennaio 2025).

Diversamente, se il datore di lavoro sceglie di procedere con un licenziamento disciplinare (per giusta causa o giustificato motivo soggettivo), anche se fondato su un'assenza ingiustificata prolungata, il lavoratore può accedere alla NASpl, se in possesso degli altri requisiti di legge.

La circolare ribadisce che la nuova procedura non è obbligatoria. Molti contratti collettivi, infatti, continuano a ricondurre l'assenza ingiustificata a conseguenze disciplinari, imponendo l'attivazione delle garanzie previste dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970). In tali ipotesi, non si applica la disciplina delle dimissioni per fatti concludenti.

Un chiarimento particolarmente rilevante riguarda il rapporto tra procedura di cessazione per fatti concludenti avviata dal datore di lavoro e dimissioni rassegnate dal lavoratore, anche per giusta causa.

Se il lavoratore presenta dimissioni (anche per giusta causa) tramite il sistema telematico:

- queste prevalgono sulla procedura avviata dal datore di lavoro;
- in caso di dimissioni per giusta causa, il lavoratore mantiene il diritto alla NASpl, purché assolva all'onere probatorio e siano presenti gli altri requisiti previsti.

In sintesi:

- Le dimissioni per fatti concludenti configurano una cessazione volontaria del rapporto;
- In presenza di tale causale, la NASpl è esclusa;
- Il datore di lavoro può scegliere, in alternativa, la via del licenziamento disciplinare;
- Le dimissioni per giusta causa, anche se successive, bloccano la procedura per fatti concludenti e consentono l'accesso alla NASpl.

Fringe benefit: pubblicate le tabelle ACI 2026

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 297 del 23/12/2025 (Supplemento Ordinario n. 40) è stato pubblicato il Comunicato dell'Agenzia delle Entrate con le Tabelle nazionali dei costi chilometrici di esercizio di autovetture e motocicli elaborate dall'ACI per l'anno 2026.

Tali tabelle devono essere utilizzate per quantificare il reddito in natura (fringe benefit) dei veicoli aziendali concessi in uso promiscuo ai lavoratori dipendenti ai sensi dell'art. 51, c. 4, lett. a) del TUIR.

Le tabelle si distinguono per tipologia di veicolo:

- autoveicoli a benzina in produzione
- autoveicoli a gasolio in produzione
- autoveicoli a benzina-gpl e ibrido-benzina-gpl in produzione
- autoveicolo ibrido-benzina in produzione
- autoveicoli ibrido-gasolio in produzione
- autoveicoli ibridi plug-in in produzione
- autoveicoli elettrici in produzione
- autoveicoli a benzina fuori produzione
- autoveicoli a gasolio fuori produzione
- autoveicoli a benzina-gpl, benzina-metano e metano esclusivo fuori produzione
- autoveicoli ibrido-benzina fuori produzione
- autoveicoli ibrido-gasolio fuori produzione
- autoveicoli ibrido plug-in fuori produzione
- autoveicoli elettrici fuori produzione
- motoveicoli
- autocaravan

Come si ricorderà l'articolo 51, comma 4 lettera a) del Tuir, è stato oggetto di sostanziali modifiche ad opera della Legge n. 207/2024, a cui si sono aggiunte anche quelle stabilite dalla legge n. 60/2025, di conversione del DL n. 19/2025 (articolo 6 comma 2-bis del DL n. 19/2025).

In particolare, dal 1° gennaio 2025, la determinazione del fringe benefit per le auto, le moto e i ciclomotori di nuova immatricolazione assegnati al dipendente ad uso promiscuo è data dal 50% dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15 mila chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio, al netto delle somme eventualmente trattenute al dipendente. La percentuale è ridotta al 10 per cento per i veicoli a batteria a trazione esclusivamente elettrica o al 20 per cento per i veicoli elettrici ibridi plug-in.

Questa nuova disciplina si applica ai veicoli, come sopra individuati, che rispettino congiuntamente i seguenti tre requisiti:

- siano stati immatricolati a decorrere dal 1° gennaio 2025
- siano stati concessi in uso promiscuo ai lavoratori dipendenti con contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2025
- siano stati assegnati ai lavoratori dipendenti a decorrere dal 1° gennaio 2025.

Al nuovo regime e alle regole di passaggio tra 2024 e 2025 l'Agenzia delle entrate ha fornito istruzioni operative e chiarimenti con la circolare n. 10/E del 3 luglio 2025.

Welfare, la sanatoria per i familiari

Nuova svolta normativa sull'annosa questione relativa ai carichi familiari e alle detrazioni, con impatti rilevanti in tema di welfare. Il D.lgs 18 dicembre 2025 n. 192 (G.U. n. 294/2025), infatti, è intervenuto nuovamente sul dettato testuale dell'articolo 12 del TUIR, modificandone il comma 4-ter.

Come cambia la disciplina di riferimento

Il nuovo intervento si pone in discontinuità con le modifiche in tema di detrazioni per i familiari a carico introdotte dalla Legge n. 207/2024, soprattutto con riferimento alla categoria degli "altri familiari a carico". Si deve ricordare, al riguardo, che l'ultima legge di bilancio ha modificato la lett. d) del comma 1 dell'art. 12 TUIR, prevedendo che la detrazione per gli altri familiari a carico spetti per i soli ascendenti conviventi con il contribuente. Nella versione precedente, la detrazione spettava invece per i familiari individuati dal richiamato art. 433 c.c. (vedi in seguito).

L'assetto delineato dalla norma, pertanto, aveva determinato l'esclusione dei familiari diversi dal coniuge, dai figli e dagli ascendenti, dal novero dei possibili beneficiari delle misure di welfare. Si deve considerare, al riguardo, che l'art. 51, comma 2, nell'elencare i flexible benefit che godono dell'esenzione fiscale richiama, in alcune lettere, i familiari di cui all'art. 12. Va da sé che la riformulazione operata dalla Manovra per il 2025 aveva determinato l'esclusione degli altri familiari dalle misure di welfare.

A seguito dell'ultimo intervento normativo (si veda l'art. 1 del decreto in commento), pur restando immutata la spettanza della detrazione per i soli ascendenti conviventi, il nuovo comma 4-ter riabilita questi soggetti, prevedendo che, quando le disposizioni fiscali fanno riferimento alle persone indicate nell'art. 12, si considerano, ancorché non spetti una detrazione per carichi di famiglia, il coniuge non legalmente ed effettivamente separato, i figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi, affiliati o affidati,

e i figli conviventi del coniuge deceduto, nonché le altre persone elencate nell'art. 433 del codice civile che convivono con il contribuente o percepiscono assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria.

Qualora siano anche richiamate le condizioni previste dal 2° comma dell'art. 12, ovvero se si fa riferimento ai familiari fiscalmente a carico, si considerano i soggetti di cui al primo periodo che possiedono un reddito complessivo non superiore ai limiti indicati (ovvero, 4.000 euro in caso di figli di età non superiore a 24 anni, o superiore a 2.840,51 euro nei casi di altri familiari).

Art. 433 c.c.

All'obbligo di prestare gli alimenti sono tenuti, nell'ordine:

- 1) il coniuge;
- 2) i figli, anche adottivi, e, in loro mancanza, i discendenti prossimi;
- 3) i genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi; gli adottanti;
- 4) i generi e le nuore;
- 5) il suocero e la suocera;
- 6) i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali.

Welfare e familiari del lavoratore

Come anticipato, alcuni dei flexible benefit per i quali è prevista la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente del contribuente, possono essere destinati ai suoi familiari.

Nel seguente schema sono individuati i possibili beneficiari delle opere/servizi welfare, tenendo conto della novità introdotta dal d.lgs. n. 192/2025.

Somme esenti	Beneficiari della misura
<p>Let. d-bis)</p> <p>Le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei <u>familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> Ø Dipendenti Ø Coniuge a carico non legalmente ed effettivamente separato Ø Figli (di qualsiasi età) a carico Ø Familiari di cui all'art. 433 c.c. che convivono con il contribuente o

<p><u>condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo 12</u></p>	<p>percepiscono assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria, a carico del dipendente</p>
<p>Let. f)</p> <p>l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti <u>e ai familiari indicati nell'articolo 12</u> per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100 (finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto)</p>	<p>Ø Dipendenti</p> <p>Ø Coniuge non legalmente ed effettivamente separato (anche se non a carico)</p> <p>Ø Figli compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi, affiliati o affidati, e i figli conviventi del coniuge deceduto (anche se non a carico)</p> <p>Ø Familiari di cui all'art. 433 c.c. che convivono con il contribuente o percepiscono assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria (anche se non a carico)</p>
<p>Let. f-bis)</p> <p>Le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte <u>dei familiari indicati nell'articolo 12</u>, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari</p>	<p>Ø Coniuge non legalmente ed effettivamente separato (anche se non a carico)</p> <p>Ø Figli compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi, affiliati o affidati, e i figli conviventi del coniuge deceduto (anche se non a carico)</p> <p>Ø Familiari di cui all'art. 433 c.c. che convivono con il contribuente o percepiscono assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria (anche se non a carico)</p>
<p>Let. f-ter)</p> <p>le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai <u>familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12 (*)</u></p>	<p>Ø Coniuge non legalmente ed effettivamente separato (anche se non a carico)</p> <p>Ø Figli compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi, affiliati o affidati, e i figli conviventi del coniuge deceduto (anche se non a carico)</p> <p>Ø Familiari di cui all'art. 433 c.c. che convivono con il contribuente o</p>

	percepiscono assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria (anche se non a carico)
<p>Let. f-quater)</p> <p>i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti e dei loro <u>familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel medesimo articolo 12, comma 2</u>, per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, ..., o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie</p>	<p>Ø Dipendenti</p> <p>Ø Coniuge a carico non legalmente ed effettivamente separato</p> <p>Ø Figli (di qualsiasi età) a carico</p> <p>Ø Familiari di cui all'art. 433 c.c. che convivono con il contribuente o percepiscono assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria, a carico del dipendente</p>
<p>(*) i soggetti non autosufficienti sono coloro che non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana quali, ad esempio, assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare gli indumenti. Inoltre, deve essere considerata non autosufficiente la persona che necessita di sorveglianza continuativa. Lo stato di non autosufficienza può essere indotto dalla ricorrenza anche di una sola delle condizioni esemplificativamente richiamate e deve risultare da certificazione medica.</p> <p>Per l'individuazione dei familiari anziani, in via generale, si deve fare riferimento ai soggetti che hanno compiuto i 75 anni (Circ. Agenzia delle entrate n. 28/E del 2016).</p>	

Profili temporali

Il d.lgs. n. 192/2025 è entrato in vigore il 20 dicembre 2025 e, come stabilito dall'art. 1, comma 2, le disposizioni sopra esaminate si applicano a partire dal periodo di imposta 2025.

Ne consegue che vengono sanate quelle situazioni in cui i flexible benefit sono stati riconosciuti, a sussistere di tutti gli altri presupposti, ai familiari di cui all'art. 433 c.c., in forza di piani welfare precedenti alla Legge di bilancio 2025 e non adeguati al mutato assetto normativo.

Resta inteso che si devono considerare superate le indicazioni della circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 4/2025, paragrafo "1.3. Modifiche alle detrazioni per familiari a carico", dove precisavano che "...a decorrere dal 1° gennaio 2025 non è più possibile fruire delle detrazioni e delle deduzioni spettanti per gli oneri e per le spese sostenuti per le altre persone indicate nell'art. 433 c.c... In particolare, ai sensi del citato art. 51, l'esclusione dal reddito di lavoro dipendente delle misure di welfare è limitata a quelle misure riconosciute dal datore di lavoro esclusivamente in favore: ...; degli ascendenti".

Autoliquidazione 2025-2026: online le istruzioni operative

L'INAIL, con la nota n. 11245 del 22 dicembre 2025, ha fornito le istruzioni operative relative all'autoliquidazione 2025/2026 con particolare riferimento alle riduzioni contributive e ha riepilogato le scadenze e le modalità di adempimento a carico dei datori di lavoro.

Scadenze

- 16 febbraio 2026, per il versamento del premio di autoliquidazione in unica soluzione o della prima rata in caso di pagamento rateale;
- 16 febbraio 2026, per il versamento in unica soluzione contributi associativi;
- 16 febbraio 2026, per la presentazione della riduzione del presunto;
- 2 marzo 2026, per la presentazione delle dichiarazioni delle retribuzioni effettivamente corrisposte nell'anno 2025.

Disponibilità dei servizi online

Riduzione di Presunto (PAT): 2 gennaio 2026;

Riduzione di Presunto (PAN): 2 gennaio 2026;

Invio telematico dichiarazione salari e VSAL (PAT): 8 gennaio 2026;

AL.P.I. online (PAT): 8 gennaio 2026;

Invio retribuzioni e calcolo del premio (PAN): 8 gennaio 2026;

Richiesta certificato assicurazione equipaggio (PAN): 2 gennaio 2026.

Riduzioni applicabili

- Riduzione per la piccola pesca costiera e nelle acque interne e lagunari (PAT);
- Sgravi per pesca oltre gli stretti, pesca mediterranea e pesca costiera (PAN);
- Sgravio per il Registro Internazionale (PAN);
- Sgravio navi autorizzate all'annotazione nell'elenco previsto dal Decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti 21 novembre 2023 (PAN)
- Incentivi per il sostegno della maternità e paternità e per la sostituzione di lavoratori in congedo (PAT);
- Riduzione per le imprese artigiane (PAT);
- Riduzione per Campione d'Italia (PAT);
- Riduzione per le cooperative agricole e i loro consorzi operanti in zone montane e svantaggiate (PAT);

- Riduzione per le cooperative agricole e i loro consorzi in proporzione al prodotto proveniente da zone montane o svantaggiate conferito dai soci (PAT);
- Incentivi per assunzioni legge n. 92/2012, art. 4, commi 8-11 (PAT).

Generi e nuore ritornano tra i familiari a carico

Sulla G.U. n. 294/2025 è stato pubblicato il D.lgs 18 dicembre 2025 n. 192 che modifica l'art. 12, c. 4-ter del TUIR, prevedendo che, quando le disposizioni fiscali fanno riferimento alle persone indicate nel medesimo art. 12, anche se non spetta la detrazione per carichi di famiglia, si considerano soggetti a cui la norma fiscale è applicabile, tra gli altri, quelli indicati all'art. 433 c.c. (ossia generi e nuore, suoceri e suocere, fratelli e sorelle germani o unilaterali) che convivono con il contribuente o percepiscono assegni alimentari non derivanti da decisioni dell'autorità giudiziaria.

Le altre persone sono il coniuge non legalmente ed effettivamente separato, i figli e i genitori.

Inoltre, se la disposizione fiscale che ha come destinatari i soggetti dell'art. 12 del TUIR richiama anche il secondo comma del medesimo articolo, che fissa i limiti di reddito da prendere in considerazione al fine di poter considerare il soggetto convivente come familiare a carico, non saranno presi in considerazione i soggetti sopra indicati qualora il reddito complessivo dei medesimi risultasse superiore ai limiti fissati dal comma 2 (4.000 euro in caso di figli di età non superiore a 24 anni, o superiore a 2.840,51 euro nei casi di altri familiari).

In sostanza, rispetto alla versione previgente che faceva riferimento solo ai figli, la nuova formulazione considera anche gli altri familiari a carico sopra elencati e trova applicazione già a partire dal periodo d'imposta in corso al 20 dicembre 2025 (data di entrata in vigore del D.lgs 192/2025).

Il legislatore interviene anche sull'art. 51, c. 2, lett. i-bis) del TUIR, in materia di posticipo della pensione ed esenzione fiscale delle quote retributive derivanti dalla rinuncia all'accredito contributivo pensionistico, precisando che la norma trova applicazione non solo per le forme sostitutive dell'AGO, ma anche per gli iscritti alle forme di previdenza esclusive del regime generale INPS (es. i dipendenti pubblici).

L'art.10 del Dlgs 192/2025 prevede che se un Paese straniero sospende unilateralmente l'applicazione di una o più disposizioni di una convenzione contro le doppie imposizioni vigente con l'Italia, l'applicazione delle medesime disposizioni nell'ordinamento italiano viene sospesa come contromisura, a decorrere dalla medesima data.

Durante tale periodo di sospensione e fino al periodo d'imposta 2028, la doppia imposizione è eliminata secondo l'art. 165 del TUIR (relativo al riconoscimento di un credito d'imposta per le imposte pagate all'estero da far valere in sede di dichiarazione dei redditi).

Infine, la norma prevede che si applicano le ritenute alla fonte previste dall'ordinamento tributario italiano sui redditi corrisposti a soggetti residenti nella giurisdizione con la quale la convenzione contro le doppie imposizioni è sospesa sino al termine della sospensione della convenzione ad opera della controparte. Non si fa luogo all'applicazione di sanzioni e interessi.

Disponibile la guida all'autoliquidazione Inail 2025-2026

L'INAIL ha pubblicato sul proprio sito istituzionale la Guida all'autoliquidazione 2025-2026, versione del 19 dicembre 2025.

Le scadenze

Il termine di presentazione della dichiarazione delle retribuzioni effettivamente corrisposte nel 2025 è il 2 marzo 2026 (in quanto il 28 febbraio cade di sabato).

Entro il 16 febbraio il datore di lavoro deve:

- calcolare il premio anticipato per il 2026 (rata) e il conguaglio per il 2025 (regolazione);
- conteggiare il premio di autoliquidazione dato dalla somma algebrica della rata e della regolazione;
- pagare il premio di autoliquidazione utilizzando il modello di pagamento unificato F24 o il modello di pagamento F24 EP (Enti Pubblici).

Il pagamento rateale

In caso di pagamento rateale del premio, la prima rata deve essere versata entro il 16 febbraio 2026 versando il 25% dell'importo complessivamente dovuto.

Le rate successive alla prima, ognuna pari al 25% del premio annuale, devono essere versate entro il giorno 18 maggio, 20 agosto e 16 novembre 2026 maggiorate degli interessi calcolati applicando il tasso medio di interesse dei titoli di Stato per l'anno 2025. Si rimane in attesa della circolare con cui vengono ufficializzati i coefficienti da applicare alle rate successive alla prima.

Le novità

A titolo di novità riferita al 2025/2026, l'Inail ricorda che con la deliberazione n. 146 del 21 luglio 2025, il Consiglio di amministrazione dell'Inail ha approvato la nuova tabella A "Bonus" prevista dall'articolo 20, comma 5, delle Modalità di applicazione delle tariffe approvate con il decreto interministeriale 27 febbraio 2019, nonché la modifica dell'aliquota di oscillazione prevista ai commi 8 e 9 del medesimo articolo. Il decreto-legge 31 ottobre 2025, n. 159, all'articolo 1, comma 1, ha autorizzato l'Inail ad effettuare la revisione delle aliquote di oscillazione in bonus per andamento infortunistico, al fine di premiare i datori di lavoro virtuosi, nel rispetto dell'equilibrio della gestione tariffaria.

Le nuove aliquote di oscillazione in bonus per andamento infortunistico sono applicate in via provvisoria, con espressa riserva di richiedere i maggiori premi dovuti:

1. in caso di mancata adozione del decreto interministeriale, ovvero di diversa riformulazione da parte dello stesso decreto della proposta dell'Inail adottata con la delibera n. 146 del 21 luglio 2025 del Consiglio di amministrazione;
2. nel caso in cui il soggetto assicurante abbia riportato negli ultimi due anni sentenze definitive di condanna per violazioni gravi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, secondo le modalità di attuazione che saranno stabilite con il decreto interministeriale previsto dall'articolo 1, comma 4, del decreto-legge 31 ottobre 2025, n. 159, da adottarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del medesimo decreto-legge.

Segnaliamo, inoltre, le seguenti novità rispetto alla guida dello scorso anno:

- Rapporto di lavoro parasubordinato - base imponibile: appurato che la base imponibile su cui calcolare il premio assicurativo è determinata con le regole previste per i lavoratori dipendenti, si specifica che anche per questi lavoratori devono essere rispettati i limiti minimo e massimo previsti per il pagamento delle rendite erogate dall'Inail ai sensi dell'art. 5, comma 4, decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38.
- Riduzioni del premio assicurativo: diventa operativo lo sgravio per le navi autorizzate all'annotazione nell'elenco previsto dal Decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti 21 novembre 2023.

Rivalutate le pensioni per il 2026

L'Inps ha fornito con la consueta circolare annuale i nuovi valori per il calcolo delle prestazioni pensionistiche e assistenziali per il 2026, sulla base dell'indice provvisorio che verrà applicato per rivalutare le prestazioni stesse pari all'1,40%, mentre è confermato per il 2025 l'indice di rivalutazione dello 0,80% già applicato dal 1° gennaio 2025 in via provvisoria.

Lo comunica l'Inps con la circolare del 19 dicembre 2025 n.153 che ha anche rivalutato i parametri di riferimento per calcolare le prestazioni pensionistiche, comprese quelle legate all'invalidità civile.

Rivalutazione delle pensioni - La base di partenza per la rivalutazione delle pensioni per il 2025 è il trattamento minimo del 2025 che viene fissato in via definitiva e ufficiale in 603,40 euro, preso a riferimento per applicare la rivalutazione delle pensioni per l'anno in corso.

Di conseguenza la tabella degli scaglioni pensionistici con le rivalutazioni provvisorie per il 2026 e partendo dal trattamento minimo indicato è la seguente:

- fino a 4 volte il trattamento minimo (2.413,60 euro) la rivalutazione dell'1,40% sarà piena;
- da 4 volte a 5 volte il trattamento minimo (da 2.413,61 euro a 3.017,00 euro) la rivalutazione sarà applicata all'1,26%;
- oltre 3.017,00 euro la rivalutazione sarà dell'1,05%.

Va tenuto presente che la reintroduzione dal 2025 del sistema a scaglioni della rivalutazione prevede la riduzione della rivalutazione per le fasce di reddito superiori a 2.413,60 euro mensili lordi.

Infatti, il sistema in vigore fino al 31 dicembre 2024 ha comportato l'applicazione della rivalutazione "parziale" sull'intero importo della pensione spettante e non col meccanismo a scaglioni. Con quest'ultimo avremo una rivalutazione piena fino al valore di 2.413,60 euro e una rivalutazione ridotta sulla quota differenziale tra la pensione lorda spettante e il valore di 2.413,60 euro.

In attesa che venga ufficializzata la legge di bilancio, sono state adeguate per il 2026 anche le pensioni che non superano il trattamento minimo, sulla base della legge di bilancio dell'anno scorso che aveva stabilito un aumento dell'1,3% portando tali pensioni ad una somma massima di 619,80 euro mensili.

Altri valori rivalutati – Innanzitutto, la misura della perequazione per l'anno 2026 è stata applicata anche alle pensioni e agli assegni a favore dei mutilati, invalidi civili, ciechi civili e sordomuti. I limiti di reddito per il diritto alle pensioni in favore dei mutilati, invalidi civili totali, ciechi civili e sordomuti, sono aumentati dell'1,3% rispetto all'anno 2025, mentre le indennità spettanti sono rivalutate del 4,16%.

Dal 2026 l'incremento provvisorio dell'1,40% avrà effetti anche su quasi tutti valori pensionistici di riferimento utili anche per procedere al calcolo delle pensioni, nonché per fare da parametro ai fini della liquidazione di alcuni trattamenti:

- l'assegno sociale sarà pari a 546,23 euro al mese;
- il conseguente importo soglia per la pensione anticipata contributiva sarà pari a 1.420,22 per le donne con due o più figli, 1.529,47 per le donne con un figlio e 1.638,72 in tutti gli altri casi;
- il trattamento minimo diventa 611,85 euro al mese;
- il minimale retributivo settimanale per l'accredito di una settimana è di 244,74;
- la prima fascia di retribuzione pensionabile passa a 56.224,40 euro annuali;
- il massimale contributivo per i nuovi iscritti sale a 122.295,00.

Recruiting e tecnologie AI: due mondi che si incontrano

Il processo di recruiting è sempre stato guidato interamente da persone: recruiter, HR, responsabili di team. Nella gestione delle risorse umane, oltre ai tanti aspetti burocratici, quello che conta è proprio il contatto, il dialogo diretto, la capacità di cogliere sfumature, e potenziale di crescita di ogni individuo.

Tuttavia, con la crescita delle aziende e la specializzazione dei ruoli, il recruiting tradizionale soffre di limiti concreti legati alla grande mole di lavoro legata al processo di selezione da gestire insieme a impegni quotidiani. Diventa inevitabilmente difficile mantenere costanza, qualità e attenzione su ogni profilo. Ad occupare la maggior parte del tempo sono spesso attività a basso valore aggiunto come la raccolta dati, la trascrizione di informazioni, l'invio di comunicazioni, l'analisi iniziale dei CV.

Integrare l'AI: velocità, dati e automazione come leva

L'introduzione dell'Intelligenza Artificiale nel processo di recruiting ha aperto nuove possibilità, rivoluzionando molte delle fasi tradizionali della selezione.

Tra le tante, ecco tre delle più apprezzate applicazioni dell'AI al recruiting:

- **Screening intelligente e parsing dei CV:** nel giro di pochi minuti si può analizzare un alto volume di candidature grazie agli strumenti di AI. Questi sono in grado di "leggere" CV di formati e stili diversi, estrarre esperienze, competenze, parole chiave, e inserire automaticamente le informazioni in un database strutturato.
- **Scrittura automatizzata di annunci efficaci:** l'annuncio di lavoro è il biglietto da visita di un'azienda. Grazie all'AI generativa è possibile creare annunci di lavoro chiari e calibrati sul target giusto. In questo modo, diminuiscono le candidature "casuali" e chi è alla ricerca di lavoro può candidarsi sapendo già di essere in linea con la posizione aperta.
- **Ricerca e matching all'interno del database:** nei casi in cui l'azienda dispone di un archivio di profili pregressi o di candidati già valutati, l'AI può aiutare a individuare persone con competenze simili o complementari a quelle ricercate, rendendo più efficace il processo di assunzione.
- **Riduzione dei bias:** avvalersi di strumenti programmati in modo da ignorare dati sensibili come genere, età, nazionalità, può essere il primo passo per aiutare a contrastare discriminazioni involontarie, promuovendo una selezione più equa e focalizzata sul merito.

Efficienza del processo, costi e tempi migliorati. Automatizzare le fasi più ripetitive e dispendiose permette non solo di ridurre il carico di lavoro manuale, ma anche di diminuire i costi per assunzione e accelerare il time-to-hire, fattore da non trascurare, soprattutto in contesti ad alta competitività o con necessità di assumere rapidamente.

I limiti dell'AI nel recruiting: la mancanza di empatia e contesto umano

Nonostante i vantaggi evidenti, un processo di selezione basato esclusivamente sull'AI presenta limiti strutturali. Gli algoritmi, per quanto sofisticati, difficilmente riescono a cogliere tutto quello che va oltre il dato oggettivo: la motivazione personale, l'empatia, la capacità di adattarsi a un team, la passione, l'affinità con la cultura aziendale... tutte dimensioni soggettive che spesso si manifestano solo in un contatto diretto, in una conversazione aperta, in un colloquio approfondito.

Inoltre, un'eccessiva fiducia nell'AI può portare a decisioni "meccaniche": la valutazione su righe di testo, keyword e modelli preconfigurati può penalizzare profili non tradizionali, candidati con esperienze atipiche o capacità trasversali difficili da misurare in modo automatico. Ciò rischia di impoverire la diversità e la ricchezza di competenze all'interno dell'azienda.

L'equilibrio virtuoso: quando uomo e AI collaborano per un recruiting migliore

La vera opportunità sta proprio nella **combinazione tra umano e AI**: con l'AI che gestisce le parti operative, ripetitive e analitiche, e le persone che mantengono al centro l'empatia, il contatto umano, la valutazione qualitativa e la decisione finale.

In questo modello ibrido:

- I recruiter non sono più schiacciati da compiti ripetitivi o "di back-office" ma possono dedicarsi a attività strategiche: conoscere i candidati, valutare la motivazione, portare avanti colloqui approfonditi, costruire relazioni e "matchare" non solo competenze ma anche cultura, valori e potenziale di crescita.
- L'AI assicura che il primo filtro sia veloce, efficiente, oggettivo e privo (o almeno con minor margine) di bias involontari: screening su larga scala, database aggiornati, algoritmi di matching, annunci calibrati sul target.
- Si genera un processo trasparente, più veloce e meno soggetto a errori umani di distrazione o pregiudizi ma senza rinunciare all'elemento umano che distingue un'assunzione da una semplice selezione tecnica.

Questo approccio **Human+AI** rappresenta la sintesi ideale tra la rigida efficienza dei dati e la delicatezza delle relazioni umane, è un equilibrio che può rendere il recruiting non solo più efficace, ma anche più rispettoso dell'individuo e del percorso di selezione come esperienza umana.

Verso un recruiting più consapevole e sostenibile

Nel mondo del lavoro contemporaneo, fatto di volumi elevati di candidature, competenze in continua evoluzione e ruoli sempre più ibridi, il ricorso all'AI nel recruiting non è più una mera opzione: è diventato un'opportunità concreta per migliorare efficienza, qualità e rapidità.

Ma l'AI da sola non basta. Il vero valore emerge quando viene inserita in un contesto umano, in cui la tecnologia libera tempo e risorse, e le persone restano protagoniste del giudizio finale, dell'empatia, della cultura e dell'integrazione.

Per chi si occupa di risorse umane, la sfida non è scegliere tra uomo o macchina, bensì imparare a farli collaborare: costruire processi in cui l'AI supporta e l'uomo interpreta e decide. Solo così il recruiting può diventare non un semplice "filtro" di competenze, ma una porta d'ingresso per talento, diversità e relazioni umane autentiche.

Bilancio 2026: prorogati gli ammortizzatori sociali

L'art.1, cc 164-174 del DDL Bilancio 2026, proroga al 2026 alcune misure di sostegno al reddito tra le quali l'indennità giornaliera onnicomprensiva (c. 164), pari a un importo non superiore a 30 euro giornalieri, prevista per i lavoratori dipendenti da imprese adibite alla pesca marittima (compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca) nel periodo di sospensione dell'attività lavorativa, a causa delle misure di arresto temporaneo obbligatorio e non obbligatorio.

Tale indennità è incompatibile con altre forme di sostegno al reddito.

Imprese operanti nelle aree di crisi industriale complessa (c. 165) – vengono stanziati ulteriori risorse per la prosecuzione nel 2026 dei trattamenti CIGS, riconosciuti dall'art. 44, c. 11-bis, del D.lgs. 148/2015, in aggiunta e in deroga ai limiti generali di durata vigenti, in favore dei lavoratori di imprese operanti in aree di crisi industriale complessa.

L'ulteriore intervento di CIGS viene concesso, previo accordo stipulato in sede governativa, sino al limite massimo di 12 mesi per ciascun anno di riferimento, alle imprese che, a tal fine, debbono presentare un piano di recupero occupazionale che preveda appositi percorsi di politiche attive del lavoro concordati con la regione e finalizzati alla rioccupazione dei lavoratori, dichiarando contestualmente di non poter ricorrere al trattamento di integrazione salariale straordinaria né secondo le disposizioni del citato decreto legislativo 148/2015, né secondo le disposizioni attuative dello stesso. Tali risorse, a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione, sono assegnate alle regioni dal Ministero del lavoro che provvede ad una ripartizione proporzionale alle esigenze rappresentate.

Esonero dal contributo addizionale (c. 166) – la norma proroga per il 2026 l'esonero dal contributo addizionale previsto per il 2025 dal DL 92/2025, per un periodo massimo di 12 mesi, per le unità produttive di imprese che operano nelle aree di crisi industriale complessa e che accedono ai suddetti trattamenti straordinari di integrazione salariale.

Si ricorda che per la fruizione della CIGO e della CIGS il contributo addizionale è pari al 9%, 12% e 15% della retribuzione globale che sarebbe spettata al dipendente, con riferimento alle ore di lavoro non prestate. Invece, il contributo addizionale per la fruizione dell'assegno di integrazione salariale a carico del FIS è pari a 4%.

CIGS per cessazione attività (cc. 167 e 172) – viene prorogata al 2026 la possibilità per le imprese che cessano l'attività produttiva di accedere al trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale per un massimo di 12 mesi, finalizzato alla gestione degli esuberanti di personale, di cui all'art. 44, c. 1 del DL 109/2018. Tale possibilità

è concessa in deroga ai limiti generali di durata vigenti e anche se il datore di lavoro ha occupato mediamente meno di 15 dipendenti nel semestre precedente la data di presentazione della domanda.

Sempre a favore delle predette imprese, viene inoltre concesso un ulteriore intervento di CIGS per un massimo di 6 mesi, non prorogabili, qualora vi siano concrete prospettive di cessione dell'attività con conseguente riassorbimento occupazionale.

Lavoratori dei call center (c. 170) – Vengono rifinanziate per il 2026 le misure di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti dalle imprese del settore dei call center, ai sensi dell'art. 44, c. 7, del D.Lgs. 148/2015 e autorizzate secondo i criteri previsti dal DM 16 gennaio 2025, n. 45. Tale ultimo decreto ministeriale specifica che l'indennità può essere richiesta prioritariamente per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, qualora non sia possibile ricorrere alle prestazioni del Fondo di solidarietà bilaterale per la Filiera delle Telecomunicazioni.

L'indennità spetta per un massimo di 12 mesi.

CIGS per le imprese con almeno 1.000 dipendenti (c.171) – viene concesso un ulteriore periodo di CIGS fino al 31 dicembre 2026, alle imprese di interesse strategico nazionale con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a mille e che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati per la complessità degli stessi, in deroga ai limiti di durata posti dal Dlgs 148/2015, al fine di salvaguardare il livello occupazionale e il patrimonio di competenze dell'impresa interessata.

Non trovano applicazione le disposizioni inerenti la consultazione sindacale e le altre modalità procedurali di cui agli artt. 24 e 25 del Dlgs 148/2015.

CIGS per riorganizzazione, contratti di solidarietà e crisi aziendale (cc. 173 e 174) – vengono riservate ulteriori risorse, per gli anni 2026 e 2027, destinate a prorogare la possibilità, per le imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale e con rilevanti problematiche occupazionali, di richiedere un ulteriore periodo di CIGS ex art. 22-bis del Dlgs 148/2015, in deroga ai limiti di durata previsti dalla normativa vigente.

L'ulteriore periodo di CIGS può avere una durata di 12 mesi in caso di riorganizzazione aziendale o di contratto di solidarietà oppure di 6 mesi in caso di crisi aziendale.

Restano fermi le condizioni e i presupposti per l'accesso alla proroga del trattamento straordinario di integrazione salariale, tra cui la presentazione di piani di interventi volti a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva, ovvero a gestire processi di transizione, e comunque finalizzati al recupero occupazionale, anche in termini di riqualificazione professionale e di potenziamento delle competenze.

Istruzioni operative per il conguaglio contributivo di fine anno

L'INPS, con la circolare n. 156 del 30 dicembre 2025, ha fornito le consuete indicazioni operative in merito alle operazioni di conguaglio 2025, che potranno essere effettuate, oltre che con la denuncia di competenza del mese di "dicembre 2025" (scadenza di pagamento 16 gennaio 2026), anche con quella di competenza di "gennaio 2026" (scadenza di pagamento 16 febbraio 2026).

Considerato, inoltre, che dal 2007 i conguagli possono riguardare anche il TFR al Fondo di Tesoreria e le misure compensative, l'Istituto previdenziale fa presente che le relative operazioni potranno essere inserite anche nella denuncia di "febbraio 2026" (scadenza di pagamento 16 marzo 2026), senza aggravio di oneri accessori. Resta fermo l'obbligo del versamento o del recupero dei contributi dovuti sulle componenti variabili della retribuzione nel mese di gennaio 2026.

L'INPS, in particolare, illustra le modalità di rendicontazione delle seguenti fattispecie:

- elementi variabili della retribuzione;
- massimale contributivo e pensionabile;
- contributo aggiuntivo IVS dell'1%. Sul punto l'INPS precisa che, ove gli adempimenti contributivi vengono assolti con la denuncia del mese di gennaio 2026, gli elementi variabili della retribuzione non incidono sulla determinazione del tetto 2025 di 55.448,00 euro. Ai fini del regime contributivo, infatti, dette componenti vengono considerate retribuzione di gennaio 2026;
- conguagli sui contributi versati sui compensi per ferie a seguito della fruizione delle stesse;
- fringe benefit esenti non superiori al limite di 1.000 euro per la generalità dei lavoratori dipendenti ed elevato a 2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli a carico per l'anno 2025;
- mance elargite ai lavoratori del settore privato, impiegati nelle strutture ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande;
- auto aziendali a uso promiscuo;
- prestiti ai dipendenti;
- conguagli per versamenti di quote di TFR al Fondo di Tesoreria;
- rivalutazione annuale del TFR conferito al Fondo di Tesoreria. Sul punto l'INPS ricorda che la rivalutazione e il recupero dell'imposta sostitutiva deve continuare a essere effettuato anche dalle aziende contraddistinte dal c.a. "7W", nonché sulle somme versate in adempimento degli obblighi disciplinati con il messaggio n. 2616 del 15 luglio 2021.
- gestione delle operazioni societarie.

Vengono anche riepilogate le indicazioni per le operazioni di conguaglio con riferimento alle denunce contributive presentate con il flusso UniEmens, ListaPosPA, da Amministrazioni pubbliche, Enti e datori di lavoro il cui personale è iscritto alla Gestione pubblica.

Infine, l'INPS ricorda che la sezione previdenziale della Certificazione Unica deve essere compilata dai sostituti di imposta che erogano direttamente al lavoratore delle somme qualificabili ai fini contributivi come redditi di lavoro dipendente, riconducibili a un rapporto di lavoro con obblighi contributivi alla Gestione pubblica, ed effettuano le relative trattenute anche se non sono parte del rapporto di lavoro instaurato con il dipendente.

In arrivo la Rottamazione-quinquies

L'Agenzia delle entrate-riscossione, con una nota del 31 dicembre 2025, ricorda che la Legge n. 199/2025 (Legge di Bilancio 2026) prevede la nuova Definizione agevolata delle cartelle ("Rottamazione-quinquies").

I contribuenti che sceglieranno di aderire alla nuova misura agevolativa avranno la possibilità di estinguere il proprio debito, senza corrispondere interessi e sanzioni, interessi di mora e aggio.

La "Rottamazione-quinquies" riguarda i carichi affidati all'Agente della riscossione nel periodo ricompreso tra il 1° gennaio 2000 e il 31 dicembre 2023 derivanti da omesso versamento di:

- imposte risultanti dalle dichiarazioni annuali e dalle attività dell'amministrazione finanziaria di cui agli articoli 36-bis e 36-ter del DPR n. 600 del 1973, e agli articoli 54-bis e 54-ter del DPR n. 633 del 1972;
- contributi previdenziali dovuti all'INPS, con esclusione di quelli richiesti a seguito di accertamento.

Sono ammessi alla nuova "Rottamazione" anche coloro che hanno già aderito a una precedente misura agevolativa ma sono decaduti, purché i carichi siano quelli ricompresi nell'ambito applicativo della "Rottamazione-quinquies".

La norma, invece, esclude dalla nuova "Rottamazione" i debiti che, seppur rientranti nell'ambito applicativo della "Rottamazione-quinquies", sono ricompresi in piani di pagamento della "Rottamazione-quater" per i quali, alla data del 30 settembre 2025, risultano versate tutte le rate scadute.

I contribuenti potranno presentare la domanda di adesione entro il 30 aprile 2026 con le modalità, esclusivamente telematiche, che Agenzia delle entrate-Riscossione pubblicherà sul proprio sito internet entro venti giorni dalla data di entrata in vigore della Legge di Bilancio, e scegliere se pagare in un'unica soluzione, entro il 31 luglio 2026 oppure, in un numero massimo di 54 rate bimestrali di pari importo (in 9 anni) con scadenza:

- la prima, la seconda e la terza rata, rispettivamente, il 31 luglio 2026, il 30 settembre 2026 e il 30 novembre 2026;
- dalla quarta alla cinquantunesima rata, rispettivamente, il 31 gennaio, il 31 marzo, il 31 maggio, il 31 luglio, il 30 settembre e il 30 novembre di ciascun anno a decorrere dal 2027;
- dalla cinquantaduesima alla cinquantaquattresima rata, rispettivamente, il 31 gennaio 2035, il 31 marzo 2035 e il 31 maggio 2035.

Nel caso di pagamento rateale si applicano interessi pari al 3% annuo, a decorrere dal 1° agosto 2026.

La "Rottamazione-quinquies" risulterà inefficace e i versamenti effettuati saranno considerati a titolo di acconto sulle somme dovute, in caso di omesso ovvero insufficiente versamento dell'unica rata scelta per effettuare il pagamento (da pagare entro il 31 luglio 2026).

Infine, nel caso di pagamento rateale, la decadenza dalla "Rottamazione-quinquies" interverrà in caso di omesso ovvero insufficiente versamento di due rate, anche non consecutive, o dell'ultima rata del piano.

Bilancio 2026: posticipata la decontribuzione mamme

L'art.1, cc 206-207 del DDL Bilancio 2026, ha posticipato di un anno, dal 2026 al 2027, l'esonero contributivo a favore delle lavoratrici dipendenti e autonome madri di due figli previsto dalla Legge n. 207/2024.

In origine, la Legge di Bilancio 2025, modificata dal DL 95/2025 (L. 118/2025), aveva previsto che dal 2026 alle lavoratrici dipendenti, a esclusione dei rapporti di lavoro domestico, nonché alle lavoratrici autonome, iscritte alle gestioni previdenziali obbligatorie autonome, comprese le casse di previdenza professionali e la gestione separata, venisse riconosciuto un esonero contributivo della quota dei contributi previdenziali per l'IVS a loro carico.

Le lavoratrici, sia dipendenti che autonome, devono essere madri di due figli e l'esonero contributivo spetta fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo.

Si ricorda che l'esonero contributivo spetta anche alle lavoratrici madri di tre o più figli, fino al compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo. Per queste ultime la Legge di Bilancio 2026 ha soppresso la decorrenza dal 2027.

Nelle more dell'attuazione di quanto previsto dalla Legge di Bilancio 2025, per l'anno 2026, alle lavoratrici madri dipendenti, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, e alle lavoratrici madri autonome, che hanno due figli e un reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua, è riconosciuta, su domanda, una somma di 60 euro mensili (nel 2025 era di 40 euro) per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo, fino al mese del compimento del decimo anno da parte del secondo figlio. Tale somma non è imponibile ai fini fiscali e contributivi.

La medesima somma è riconosciuta anche alle lavoratrici madri con più di due figli e fino al compimento del diciottesimo anno del figlio più piccolo, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo, sempre che siano titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua.

Condizione per fruire dell'esonero è che il reddito da lavoro non derivi da attività di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

Si prevede che l'esonero spetti per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo non coincidenti con quelli di vigenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Le mensilità spettanti, a decorrere dal 1° gennaio 2026 e fino al mese di novembre 2026, sono corrisposte in un'unica soluzione, in sede di liquidazione della mensilità afferente al mese dicembre 2026.

Disabilità: on line la guida con le agevolazioni

L'Agenzia delle entrate, il 24 dicembre 2025, ha pubblicato una Guida che riepiloga le agevolazioni fiscali riconosciute alle persone con disabilità, da intendersi, come previsto dal Dlgs n. 62/2024 che ha modificato l'art. 3, c. 1 della Legge n. 104/1992, come coloro che presentano durature compromissioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione nei diversi contesti di vita su base di uguaglianza con gli altri, accertate all'esito della valutazione di base.

In particolare, la Guida illustra le regole e le modalità che devono essere seguite per richiedere le agevolazioni che seguono.

Per i veicoli è prevista la detrazione IRPEF del 19% e dell'Iva al 4% della spesa sostenuta per l'acquisto e l'adattamento. È poi possibile fruire dell'esenzione dal bollo auto.

Sempre in tema di veicoli è concessa l'esenzione dall'imposta provinciale di trascrizione sui passaggi di proprietà di un veicolo usato e le prime iscrizioni al PRA di un veicolo nuovo.

Le predette agevolazioni sono riconosciute anche al familiare di persona con disabilità, purché quest'ultima sia a suo carico ai fini fiscali.

La detrazione IRPEF del 19% e l'Iva al 4% trova applicazione anche per l'acquisto dei sussidi tecnici e informatici.

Più precisamente, si applica l'aliquota Iva agevolata del 4% (anziché quella ordinaria del 22%) per l'acquisto di mezzi necessari all'accompagnamento, alla deambulazione e al sollevamento delle persone con disabilità.

Rientrano nel beneficio le apparecchiature e i dispositivi basati su tecnologie meccaniche, elettroniche o informatiche, sia di comune reperibilità sia appositamente fabbricati. È agevolato, per esempio, l'acquisto di un fax, di un modem, di un computer, di un telefono a viva voce, eccetera.

Deve trattarsi, comunque, di sussidi da utilizzare a beneficio di persone limitate da menomazioni permanenti di natura motoria, visiva, uditiva o del linguaggio.

È possibile fruire anche della detrazione delle spese di acquisto e di mantenimento del cane guida per i non vedenti.

Sono interamente deducibili dal reddito complessivo della persona con disabilità le spese mediche generiche (per esempio, le prestazioni rese da un medico generico, l'acquisto di farmaci o medicinali) e le spese di assistenza specifica.

Per i contribuenti che effettuano interventi per eliminare le barriere architettoniche, la normativa tributaria attuale prevede una detrazione Irpef delle spese per interventi di recupero del patrimonio edilizio e la detrazione del 75%.

Infine, è consentita la deduzione dal reddito complessivo degli oneri contributivi (fino all'importo massimo di 1.549,37 euro) versati per gli addetti ai servizi domestici e all'assistenza personale o familiare e la detrazione Irpef del 19% delle spese sostenute

per gli addetti all'assistenza personale, da calcolare su un importo massimo di 2.100 euro, a condizione che il reddito del contribuente non sia superiore a 40.000 euro.

Bilancio 2026: dal 2027 scatta la speranza di vita

Nel biennio 2027/2028 i requisiti per la pensione saliranno di 3 mesi in virtù dell'applicazione dell'aumento della speranza di vita certificato dalla ragioneria dello stato con l'ultimo rapporto di giugno 2025.

Nel frattempo, non ci sarà alcuna variazione nel 2026 mentre nel 2027 avremo un primo passo di incremento di un mese per raggiungere poi a regime l'anno successivo i 3 mesi complessivi di incremento dei requisiti per andare in pensione. I commi da 185 a 188 della manovra stabiliscono delle deroghe relative agli addetti ai lavori usuranti, a quelli gravosi e per i lavoratori precoci, come specificato più avanti.

Di seguito, in breve, riepiloghiamo i requisiti previsti nel biennio 2027/2028 per le principali tipologie pensionistiche, partendo dal sistema di calcolo misto che riguarda i vecchi iscritti con contributi accreditati prima del 1996.

Nel 2027:

- 1) Pensione di vecchiaia ordinaria e in cumulo (67 anni e 1 mese + 20 anni di contribuzione);

pensione anticipata ordinaria e in cumulo (per le donne 41 anni e 11 mesi – per gli uomini 42 anni e 11 mesi);

pensione totalizzata (66 anni e 1 mese + 20 anni di contribuzione o 41 anni e 1 mese di sola contribuzione).

- 2) Per i nuovi iscritti dal 1996, cioè i contributivi, i requisiti nel 2027 saranno i seguenti:

Pensione di vecchiaia ordinaria e in cumulo (67 anni e 1 mese + 20 anni di contribuzione e un importo soglia minimo di pensione pari all'assegno sociale o in alternativa, 71 anni e 1 mese + 5 anni di contribuzione effettiva);

pensione anticipata ordinaria e in cumulo (64 anni e 1 mese + 20 anni e 1 mese di contribuzione e un importo soglia minimo di pensione pari a 2,6 volte l'assegno sociale per le donne con almeno 2 figli – 2,8 volte l'assegno sociale per le donne con un figlio e 3 volte l'assegno sociale in tutti gli altri casi).

A quest'ultimo fine è stata soppressa la norma della precedente legge di bilancio mai attuata e che avrebbe permesso di sommare all'importo della pensione, la rendita mensile figurativa del capitale accumulato presso un Fondo di previdenza complementare (v. commento specifico).

Nel **2028**:

- 1) Pensione di vecchiaia ordinaria e in cumulo (67 anni e 3 mesi + 20 anni di contribuzione);

pensione anticipata ordinaria e in cumulo (per le donne 42 anni e 1 mese – per gli uomini 43 anni e 1 mese);

pensione totalizzata (66 anni e 3 mesi + 20 anni di contribuzione o 41 anni e 3 mesi di sola contribuzione).

- 2) Per i nuovi iscritti dal 1996, cioè i contributivi, i requisiti nel 2028 saranno i seguenti:

Pensione di vecchiaia ordinaria e in cumulo (67 anni e 3 mesi + 20 anni di contribuzione e un importo soglia minimo di pensione pari all'assegno sociale o in alternativa, 71 anni e 3 mesi + 5 anni di contribuzione effettiva);

pensione anticipata ordinaria e in cumulo (64 anni e 3 mesi + 20 anni e 3 mesi di contribuzione e un importo soglia minimo di pensione pari a 2,6 volte l'assegno sociale per le donne con almeno 2 figli – 2,8 volte l'assegno sociale per le donne con un figlio e 3 volte l'assegno sociale in tutti gli altri casi).

Per quanto riguarda le deroghe, gli incrementi indicati non si applicheranno nei confronti:

- 1) degli addetti ai lavori gravosi con almeno 30 anni di anzianità contributiva;
- 2) degli addetti ai lavori usuranti con almeno 30 anni di anzianità contributiva;
- 3) dei Precoci solo se addetti ai lavori gravosi.

Gli assicurati dei primi due casi (gravosi e usuranti), alle stesse condizioni, hanno già fruito dell'esclusione dallo scatto di 5 mesi di speranza di vita dal 2019 (in base alla legge 205/2017), cosa che permette loro di poter andare in pensione di vecchiaia fino al 2028 compreso, col requisito di 66 anni e 7 mesi e i soliti 20 anni di contribuzione.

Invece, per i lavoratori precoci, coloro cioè che possono vantare almeno 12 mesi di contribuzione per periodi di lavoro effettivo precedenti il raggiungimento del 19° anno di età, la pensione anticipata ridotta continuerà a perfezionarsi col requisito di 41 anni di anzianità contributiva a prescindere dall'età anagrafica fino al 2028 compreso.

In tutti i casi di pensionamento rimangono ferme e invariate le finestre di uscita, il momento da cui decorre il trattamento e cioè dal mese dopo per le pensioni di vecchiaia e dopo 3 mesi per quelle anticipate.

QUESITI IN MATERIA DI LAVORO

QUESITO

Dipendente stagionale assunto da 29/07/25 a 30/09/25 con reddito imponibile Irpef 3774,89 gg. detrazione 64, riassunto dal 01/10 fino a 15/10 con contratto a chiamata reddito Imponibile Irpef 10.80 giorni detrazione 1.

A ns. parere Il sostituto deve effettuare conguaglio complessivo quindi sommare i due imponibili dividerli per giorni detrazione e moltiplicare per 365, risultato: non spetta il Bonus integrativo.

È corretta questa interpretazione?

I programmatori del nostro fornitore programmi paghe sostengono che la proiezione del reddito annuo va fatta solo tenendo conto dell'ultimo rapporto di lavoro.

RISPOSTA

Il reddito annuo teorico è un parametro che deve essere utilizzato al solo fine di individuare la percentuale di indennità esente da riconoscere al lavoratore. Quest'ultima, laddove in sede di conguaglio di fine anno il reddito di lavoro dipendente si attesti entro il limite di 20.000 euro, deve essere comunque corrisposta, anche se il reddito annuale teorico è maggiore.

Pertanto, visti anche gli esempi dell'Agenzia delle entrate nella circolare n. 4/2025, in sede di conguaglio di fine anno i due redditi dovranno essere sommati ai fini dell'individuazione della percentuale di indennità da riconoscere. Il calcolo da effettuare sarà il seguente: $(3774,89+10,80)/65*365=21.258,11$. Ne consegue che la percentuale spettante sarà pari al 4,8% e l'indennità dovrà essere corrisposta se il reddito di lavoro dipendente risulterà inferiore a 20.000 euro.

 **QUESITO**

I permessi della legge 104 come possono essere usufruiti solo a giornate intere o anche qualche ora al giorno? L'autorizzazione in nostro possesso parla di giorni di permesso mensile assistenza persone con disabilità (art.33 co 3 legge 104/92), il dipendente però ne usufruisce ad ore (anche mezz'ora al giorno), senza mai superare le 24 ore (3 giorni al mese). È corretto?

Oltre al caso specifico di cui sopra, vorremmo avere una precisazione generale sulle tipologie di utilizzo sia per i dipendenti a tempo pieno che in part-time sempre riguardo la domanda di permessi mensili art.33 co 3 legge 104/92.

 **RISPOSTA**

Si conferma che la procedura da voi seguita è corretta, ossia il lavoratore può fruire dei tre giorni di permesso ex Legge 104/1992 sia a giornate intere che ad ore nell'arco dello stesso mese.

Infatti, l'INPS, con il messaggio 16866/2007, in merito al frazionamento ad ore dei tre giorni di permesso mensile previsti dall'art. 33, c. 3 della L. 104/1992, ha chiarito che "il limite orario mensile (individuato applicando un apposito algoritmo) opera esclusivamente nel caso in cui i permessi giornalieri vengono utilizzati, anche solo parzialmente, frazionandoli a ore e non anche quando vengono tutti fruiti per giornate lavorative intere".

Il fatto che l'INPS utilizzi l'espressione "permessi giornalieri utilizzati anche solo parzialmente frazionandoli ad ore" porta a ritenere che il lavoratore può nell'arco del mese ricorrere ai medesimi permessi a giorni alternandoli al frazionamento ad ore, purché venga rispettato il limite di orario.

Per quanto riguarda i lavoratori part time, si rinvia alle indicazioni sul riproporzionamento dei tre giorni di permesso che l'INPS ha fornito con la circolare 45/2021, distinguendo tra fruizione a giorni o a ore per le tre tipologie di lavoro parziale (orizzontale, verticale e misto).

Si coglie, infine, l'occasione per ricordare che il Ministero del lavoro (interpello 31/2010) ha evidenziato che devono essere temperate la necessità del buon andamento dell'attività imprenditoriale con il diritto all'assistenza da parte del disabile. Pertanto, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore una programmazione dei permessi, verosimilmente a cadenza settimanale o mensile.

 **QUESITO**

L'azienda A in concordato viene data in comodato d'uso all'azienda B.

L'azienda B ha cambiato il codice ATECO ed applica il CCNL DELLA METALEMCCANIOCA INDUSTRIA (mentre nell'azienda A si applicava il CCNL commercio).

I dipendenti passati che avevano aderito al fondo FONTE non vogliono più versare ad alcun fondo nella nuova azienda.

Possono non versare più alcun fondo?

 **RISPOSTA**

L'adesione al fondo di previdenza negoziale (ossia quello previsto dal CCNL) è su base volontaria e non obbliga il dipendente a versare la contribuzione.

Ne deriva che, se i dipendenti presso l'azienda A avevano aderito alla previdenza complementare (fondo Fonte previsto dal CCNL commercio), passando all'azienda B (dove si applica il CCNL Metalmeccanici industria) non sono obbligati a versare la contribuzione al fondo Cometa.

Riguardo al TFR, come previsto espressamente nelle FAQ COVIP, se nel precedente rapporto di lavoro la scelta dei dipendenti è stata quella di mantenerlo in azienda, il nuovo datore di lavoro continuerà nel medesimo modo sulla base della scelta precedente, ferma restando la possibilità da parte del lavoratore di rivedere, in ogni momento, la scelta a suo tempo effettuata e conferire il TFR futuro a una forma pensionistica complementare.

Chi nel precedente rapporto di lavoro ha aderito alla previdenza complementare e ha poi riscattato interamente la posizione individuale maturata (per perdita dei requisiti di partecipazione), entro sei mesi dalla nuova assunzione deve manifestare la scelta sulla destinazione del TFR futuro e cioè decidere di nuovo se destinarlo a un fondo pensione o lasciarlo in azienda (compilando il modello TFR2). Se non si esprime, alla scadenza del semestre, il TFR viene destinato alla previdenza complementare secondo il meccanismo del silenzio-assenso (cosiddetta adesione tacita).

Se la variazione del rapporto di lavoro comporta anche la perdita dei requisiti di partecipazione al fondo pensione precedentemente scelto, e il lavoratore non ha riscattato interamente la posizione individuale maturata, lo stesso deve indicare al nuovo datore di lavoro a quale forma di previdenza complementare intende conferire le quote

di TFR futuro, tenendo conto delle opportunità che derivano dal nuovo rapporto di lavoro. Anche in questo caso si hanno a disposizione sei mesi dalla data di assunzione per manifestare la propria volontà, fermo restando che la scelta non sarà tra la destinazione del TFR a previdenza complementare o il mantenimento di tale trattamento in azienda, ma si limiterà all'individuazione della forma pensionistica complementare cui conferire il TFR maturando.

La posizione già maturata può essere mantenuta nel fondo pensione originario (anche senza effettuare nuovi versamenti), riscattata definitivamente o trasferita al nuovo fondo pensione, se previsto dai Regolamenti.

QUESITO

Una nostra azienda cliente ha erogato nel 2025 ad un dipendente neoassunto un fringe benefit (auto aziendale uso promiscuo), di valore annuale complessivo pari a 900 euro. Il dipendente ha percepito nel 2025 presso altro datore altri fringe benefit del valore di euro 500 complessivo.

Il dipendente nel 2025, complessivamente, supera i 1.000 euro di esenzione fiscale per l'assoggettamento del fringe benefit percepito, mentre se consideriamo singolarmente il valore per ogni datore non si supera il limite di esenzione fiscale. Il secondo datore deve quindi assoggettare l'importo del fringe benefit di sua competenza (chiedendo una dichiarazione al lavoratore su eventuali altri importi già percepiti nell'anno da altri datori) o meno?

RISPOSTA

Si conferma che la soglia di esenzione (1.000€ / 2.000€ con figli a carico) è "unica" per l'intero periodo d'imposta e va verificata cumulando anche i fringe benefit erogati da precedenti datori, non per singolo datore.

Quindi, nel vostro caso (900€ + 500€ = 1.400€), il limite di 1.000€ risulta superato e scatta l'imponibilità dell'intero ammontare (non solo dell'eccedenza). Ciò, ovviamente, laddove il lavoratore non abbia i presupposti per l'applicazione del più elevato limite di esenzione di 2.000€ (figli a carico).

Operativamente, per quanto riguarda il conguaglio fiscale, il secondo datore (quello che effettua il conguaglio di fine anno) deve farsi comunicare dal lavoratore i fringe benefit già percepiti per verificare il superamento della soglia e gestire il conguaglio. Se il

lavoratore consegna la CU del precedente rapporto e chiede il conguaglio complessivo, il datore che conguaglia trattiene l'IRPEF anche sul valore dei fringe benefit erogato dal precedente datore. Se invece il lavoratore non consegna la CU del precedente rapporto chiedendo il conguaglio complessivo, ma si limita a comunicare l'importo dei benefit assegnati dal precedente sostituto, il datore conguagliante, appurato il superamento della soglia di esenzione, assoggetta solo i benefit da lui assegnati.

A fini contributivi, se il superamento dei limiti di esenzione deriva dal cumulo con benefit di precedenti sostituti, il datore che conguaglia versa i contributi solo sui fringe benefit da lui erogati (non su quelli del precedente datore). Pertanto, sia in caso di consegna della CU con conguaglio complessivo che di consegna della dichiarazione sostitutiva, al superamento della soglia di esenzione saranno assoggettati solo i benefit assegnati direttamente dal sostituto che effettua il conguaglio di fine anno.

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

