Euroconference

La **circolare** di **lavoro** e **previdenza**

Periodico di aggiornamento ed approfondimento professionale in area giuslavoristica

Notizie *flash* 2

Gestione del rapporto di lavoro

Legge di bilancio 2026: le novità per il lavoro

Luca Vannoni 19

Imposte, contributi e premi

Legge di bilancio 2026: le disposizioni fiscali di maggior interesse

Mario Cassaro 34

Il nuovo Codice degli incentivi

Andrea Ercoli 46

Le indicazioni dell'Agenzia delle Entrate circa i rimborsi spese per trasferte

Roberto Lucarini 56

Le novità della Legge n. 182/2025

Alessandro Bacci 62

Telelavoro e home working transfrontaliero: quando si configura una stabile organizzazione all'estero del datore di lavoro?

Alessandro Barone 66

Scadenzario

Principali scadenze dal 16 al 31 gennaio 2026 74

La circolare di lavoro e previdenza n. 1/2026

Gestione del rapporto di lavoro

Rinnovo dei permessi di soggiorno per cittadini ucraini e obbligo assicurativo giornalisti freelance
È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 302 del 31 dicembre 2025 il D.L. n. 201 del 31 dicembre 2025, recante disposizioni urgenti per la proroga dell'autorizzazione alla cessione di mezzi, materiali ed equipaggiamenti militari in favore delle Autorità governative dell'Ucraina, per il rinnovo dei permessi di soggiorno in possesso di cittadini ucraini, nonché per la sicurezza dei giornalisti freelance. In particolare:
– i permessi di soggiorno per protezione speciale rinnovati ai sensi dell'art. 7, comma 3, D.L. n. 20/2023, in possesso di cittadini ucraini, già presenti sul territorio nazionale in data antecedente al 24 febbraio 2022, possono essere ulteriormente rinnovati, a richiesta dell'interessato, fino al 4 marzo 2027, ferma restando la proroga della protezione temporanea concessa, fino alla medesima data, ai loro connazionali sfollati dall'Ucraina secondo quanto previsto dalla Decisione di esecuzione (UE) 2025/1460 del Consiglio dell'Unione Europea del 15 luglio 2025;
– i giornalisti iscritti all'Ordine dei giornalisti che esercitano la professione in forma autonoma, indipendente e senza avere rapporti di lavoro subordinato, se inviati in aree di guerra o ad alto rischio di conflitto armato, devono essere formati sui temi della sicurezza e devono avere adeguata copertura assicurativa da parte degli editori da cui hanno ricevuto l'incarico.

D.L. 31/12/2025, n. 201, G.U. 31/12/2025, n. 302

Decreto Milleproroghe in Gazzetta Ufficiale
È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 302 del 31 dicembre 2025 il D.L. n. 200 del 31 dicembre 2025, c.d. Decreto Milleproroghe 2026, entrato in vigore lo stesso 31 dicembre, con cui il Governo prolunga alcuni termini in scadenza in diversi settori al fine di garantire continuità amministrativa.
In particolare:
– è prorogata al 31 dicembre 2026 l'operatività del Fondo di garanzia per le PMI;
– è differito al 31 marzo 2026 il termine per la stipula delle assicurazioni contro i rischi catastrofali da parte di piccole e microimprese del turismo e della somministrazione e da parte di imprese della pesca e dell'acquacoltura.
Si segnala che, al momento, non sono stati prorogati gli incentivi contenuti nel Decreto Coesione.

D.L. 31/12/2025, n. 200, G.U. 31/12/2025, n. 302

Pubblicata la Legge di Bilancio 2026
È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 301 del 30 dicembre 2025, S.O. n. 42, la Legge n. 199 del 30 dicembre 2025, c.d. Legge di bilancio 2026.
Le misure previste per il lavoro riguardano:
– modifica degli scaglioni IRPEF;
– detrazioni fiscali, con specifici interventi riferiti ai redditi complessivi di importo più elevato;
– potenziamento di regimi d'imposta sostitutiva applicabili agli incrementi retributivi derivanti dai rinnovi dei CCNL, ai premi di produttività e alle somme erogate a titolo di partecipazione agli utili d'impresa;
– detassazione per lavoro notturno, festivo e a turni;
– interventi in materia di welfare aziendale, buoni pasto e piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori;
– disposizioni in materia di esoneri contributivi, con particolare riferimento a specifici ambiti territoriali e categorie di lavoratori;
– proroga e rifinanziamento di strumenti di integrazione salariale e di sostegno al reddito;
– modifiche alla disciplina dei congedi parentali e dei permessi per malattia dei figli;

– disposizioni volte a favorire la conciliazione tra vita privata e attività lavorativa;
– interventi in materia di previdenza obbligatoria e complementare, inclusi quelli relativi all'accesso al trattamento pensionistico, alla prosecuzione dell'attività lavorativa e alle modalità di conferimento del TFR al Fondo Tesoreria INPS.

Per maggiori dettagli si vedano la tabella riassuntiva pubblicata a pag. 19 e l'articolo pubblicato a pag. 34. Nelle prossime settimane saranno pubblicati ulteriori approfondimenti.

Legge n. 199 del 30 dicembre 2025, G.U. 30/12/2025, n. 301, S.O. n. 42

Imposte, contributi e premi

Esonero contributi imprese agricole e dell'allevamento: comunicazioni esito controlli
L'INPS, con messaggio n. 72 del 7 gennaio 2026, ha comunicato che, a seguito della definizione dei controlli *ex post* finalizzati alla verifica della sussistenza dei requisiti legittimanti la concessione dell'esonero contributivo *ex* art. 222, comma 2, D.L. n. 34/2020, per il periodo 1° gennaio-30 giugno 2020, per i datori di lavoro delle imprese agrituristiche, apistiche, brassicole, cerealicole, florovivaistiche, vitivinicole, dell'allevamento, dell'ippicoltura, della pesca e dell'acquacoltura, sono in fase di notificazione i provvedimenti di annullamento per i casi con esito negativo. Le motivazioni del rigetto sono indicate sui provvedimenti di annullamento e nelle "note di elaborazione" in calce al modulo di domanda di esonero, presentata tramite il "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)", dove sono indicati gli eventuali importi da pagare con le relative codeline.
L'eventuale debito presente nell'estratto conto aziendale può essere regolarizzato presentando una "Richiesta calcolo somme aggiuntive" tramite la funzione "Comunicazione Bidirezionale" o un'istanza di "Rateazione", accedendo alla sezione "Telematizzazione" del "Cassetto Previdenziale del Contribuente".
Se il pagamento dei contributi dovuti è effettuato per intero entro 30 giorni dalla notifica del provvedimento o a rate, presentando l'istanza di "Rateazione" entro il medesimo termine, la sanzione civile prevista si riduce del 50%; in caso di pagamento in forma rateale, l'applicazione della sanzione in misura ridotta è subordinata al versamento della prima rata.

INPS, messaggio, 7/1/2026, n. 72

Incentivi per l'occupazione di giovani, donne e ZES 2026: le precisazioni del Ministero
Il Ministero del Lavoro, con comunicato del 2 gennaio 2026, ha reso noto che, in relazione agli incentivi per l'occupazione di giovani, donne e nelle aree ZES di cui al Decreto Coesione (D.L. n. 60/2024), validi per le assunzioni fino al 31 dicembre 2025, completerà con l'INPS il monitoraggio necessario per disporre di un dato consolidato sull'utilizzo delle risorse, al fine di determinare con precisione i residui, che, nel rispetto delle regole europee applicabili, potranno concorrere a completare la dotazione delle misure previste dall'art. 1, commi 153-155, Legge di bilancio 2026.
Il Ministero dichiara che gli Uffici competenti sono impegnati nelle attività necessarie all'attuazione delle misure e che, a tal fine, sarà predisposto un emendamento nell'ambito della conversione del Decreto Milleproroghe.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, comunicato, 2/1/2026

Aggiornamento tasso per la concessione ed erogazione di agevolazioni a favore delle imprese
È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 3 del 5 gennaio 2026 il comunicato del Ministero delle Imprese e del Made in Italy relativo al decreto 22 dicembre 2025, che ha aggiornato al 3,19% il tasso da applicare per le operazioni di attualizzazione e rivalutazione ai fini della concessione ed erogazione delle agevolazioni a favore delle imprese.

Ministero delle Imprese e del Made in Italy, D.D. 22/12/2025, G.U. 5/1/2026, n. 3

Settori e professioni caratterizzati da tasso di disparità uomo-donna
Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle

Finanze, ha pubblicato il D.I. n. 3795 del 31 dicembre 2025, che individua, per l'anno 2026, 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, Legge n. 92/2012.
I settori e le professioni individuati sono elencati rispettivamente nelle tabelle A e B allegate al Decreto.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Economia e delle Finanze, D.I. 31/12/2025, n. 3795

Vademecum digitale per i giovani neo-occupati che lavorano all'estero
L'INPS, con messaggio n. 3990 del 30 dicembre 2025, ha realizzato un *vademecum* digitale per giovani neo-occupati che svolgono attività lavorativa dipendente all'estero o che intendono trasferirsi, al fine di favorire la diffusione della cultura previdenziale e la costruzione di una solida posizione previdenziale.
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.
Il *vademecum*, in formato video, è fruibile attraverso il canale YouTube INPS (https://youtu.be/Cb8DySakTHY), il profilo LinkedIn INPS_official e il canale WhatsApp INPS per tutti.

INPS, messaggio, 30/12/2025, n. 3990

Determinazione del saggio degli interessi legali per il 2026
L'INPS, con circolare n. 157 del 30 dicembre 2025, ha recepito il Decreto MEF 10 dicembre 2025, che ha fissato all'1,60% la misura del saggio degli interessi lega a decorrere dal 1° gennaio 2026.
Questa misura si applica:
– ai contributi con scadenza di pagamento dal 1° gennaio 2026;
– alle prestazioni pensionistiche e alle prestazioni di fine servizio e di fine rapporto in pagamento dal 1° gennaio 2026.
Anche l'INAIL, con circolare n. 61 del 23 dicembre 2025, ha comunicato che il saggio degli interessi legali è fissato nella misura dell'1,60% in ragione d'anno, con decorrenza dal 1° gennaio 2026. Detto tasso costituisce la misura di riduzione massima delle sanzioni civili e 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.

INPS, circolare, 30/12/2025, n. 157
INAIL, circolare, 23/12/2025, n. 61

Conguaglio contributivo 2025: le indicazioni INPS
L'INPS, con circolare n. 156 del 30 dicembre 2025, ha fornito indicazioni sulle modalità da seguire per lo svolgimento delle operazioni di conguaglio, relative al 2025, finalizzate alla corretta quantificazione dell'imponibile contributivo, anche relativamente alla misura degli elementi variabili della retribuzione.
In particolare, l'Istituto illustra le modalità di rendicontazione di:
– elementi variabili della retribuzione;
– massimale contributivo e pensionabile;
– contributo aggiuntivo IVS dell'1%;
– 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;
– gestione delle operazioni societarie.
L'Istituto ricorda che i datori di lavoro potranno effettuare le operazioni di conguaglio:
– entro il 16 gennaio 2026, con la denuncia di competenza di dicembre 2025;
– entro il 16 febbraio 2026, con la denuncia di competenza di gennaio 2026.

INPS, circolare, 30/12/2025, n. 156

Agevolazioni per persone con disabilità: la guida dell'Agenzia delle Entrate
L'Agenzia delle Entrate, in data 24 dicembre 2025, ha pubblicato la guida aggiornata che illustra i benefici fiscali destinati alle persone con disabilità e le modalità per richiederli: dalle agevolazioni sui veicoli e sui sussidi tecnici e informatici e per l'eliminazione delle barriere architettoniche, a quelle per le spese sanitarie e per l'assistenza personale.

Agenzia delle Entrate, Guida "Le agevolazioni fiscali per le persone con disabilità", 24/12/2025

Tabelle ACI 2026: comunicato in Gazzetta Ufficiale
È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 297 del 23 dicembre 2025, S.O. n. 40, il comunicato con cui l'Agenzia delle Entrate ha reso note le tabelle elaborate dall'Automobile Club d'Italia per il 2026, utili per determinazione i fringe benefit per i dipendenti che hanno in uso veicoli aziendali a uso promiscuo.

Agenzia delle Entrate, comunicato, G.U. 23/12/2025, n. 297, S.O. n. 40

Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali della magistratura onoraria
L'INAIL, con circolare n. 70 del 23 dicembre 2025, ha riassunto il regime assicurativo per i magistrati onorari, in seguito alle modifiche introdotte dalla Legge n. 51/2025, intervenuta sul D.Lgs. n. 116/2017, disponendo, con l'art. 25, comma 5, l'estensione dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali, di cui al D.P.R. n. 1124/2025, ai giudici onorari di pace e ai vice procuratori onorari in servizio al 15 agosto 2017 o immessi in servizio successivamente a tale data. In particolare, l'art. 1, comma 1, lett. h), Legge n. 51/2025, ha inserito nel D.Lgs. n. 116/2017 gli artt. 31-*bis* e 31-*ter*, che contengono disposizioni relative all'assicurazione obbligatoria gestita dall'INAIL.

INAIL, circolare, 23/12/2025, n. 70

Contribuzione in agricoltura: nuova procedura per gestore gli adempimenti dichiarativi
L'INPS, con messaggio n. 3930 del 24 dicembre 2025, ha comunicato che è stata rilasciata la nuova procedura per la gestione degli adempimenti dichiarativi dei concedenti i rapporti di compartecipazione familiare e piccola colonia. I soggetti che, a norma di legge, sono preposti alla cura degli adempimenti contributivi dei piccoli coloni e dei compartecipanti familiari e sono ammessi all'accesso alla nuova applicazione sono i seguenti: "Concedente", "Concessionario" e "Soggetti delegati". La nuova procedura è raggiungibile sul sito INPS, al percorso: Imprese e Liberi Professionisti > Apertura, variazione, chiusura, azienda/attività > Domande di costituzione, prosecuzione, variazione e cancellazione di rapporto di lavoro agricolo di piccola colonia o compartecipazione familiare. Gli utenti profilati come "Cittadino" e gli intermediari che hanno una delega attiva possono procedere direttamente all'inserimento di una nuova denuncia. Gli utenti non ancora in possesso di una delega attiva devono provvedere a inserire la stessa tramite il servizio "Gestione delle deleghe sindacali in agricoltura".

INPS, messaggio, 23/12/2025, n. 3930

Gestione Separata: nuova procedura di rateazione unica R.UN.
L'INPS, con messaggio n. 3923 del 23 dicembre 2025, ha informato che sarà rilasciata alle Strutture

territoriali una prima versione della procedura di rateazione unica R.UN. per gestire le domande di rateazione dei debiti contributivi maturati nella Gestione separata, che include sia le posizioni dei committenti che quelle dei lavoratori autonomi con partita IVA.
A tal fine, l'Agenzia delle Entrate, con la risoluzione n. 62/E/2024, ha istituito la causale contributo "RUGS" (Rateazione Gestione separata) per il pagamento delle rate tramite modello F24.
Pertanto, ai fini del pagamento delle rate accordate dall'Istituto, 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".
L'Istituto precisa che la prima versione della procedura R.UN. rientra nel progetto di realizzazione di una piattaforma unica di recupero crediti, che gestirà in maniera unitaria le domande di rateazione dei debiti contributivi in fase amministrativa con riferimento a tutte le Gestioni amministrate dall'INPS.

INPS, messaggio, 23/12/2025, n. 3923

Rinuncia alla riduzione contributiva per nuovi iscritti alle Gestioni Artigiani e Commercianti
L'INPS, con messaggio n. 3922 del 23 dicembre 2025, ha informato di aver implementato una nuova funzione nel "Portale delle Agevolazioni (*ex* DiResCo)" per consentire ai lavoratori autonomi iscritti nel 2025 alle Gestioni Artigiani e Commercianti di rinunciare alla riduzione contributiva del 50% per 36 mesi, prevista dall'art. 1, comma 186, Legge n. 207/2024.
Dal 1° gennaio 2026 è, quindi, possibile rinunciare all'agevolazione tramite il portale online: la rinuncia è definitiva e comporta la perdita della riduzione dal mese successivo alla presentazione, senza possibilità di rientrare nel beneficio. L'esercizio di tale funzione comporta la perdita del diritto alla riduzione contributiva per tutti i soggetti componenti del nucleo aziendale per i quali è stata accolta la domanda oggetto di rinuncia.
La circolare riporta un caso, a titolo esemplificativo: il soggetto che ha iniziato l'attività nel mese di aprile 2025 e ha aderito alla riduzione contributiva con domanda presentata e accolta in data 10 settembre 2025 e che il 10 gennaio 2026 presenta la domanda di rinuncia, godrà della tariffazione ridotta al 50% dal mese di aprile 2025 al mese di gennaio 2026, mentre dal mese di febbraio 2026 dovrà versare 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 in oggetto.
L'Istituto ricorda che, in esito all'accoglimento della domanda di riduzione contributiva, sono necessari i tempi tecnici per l'adeguamento delle procedure informatiche di tariffazione. Pertanto, i contribuenti in possesso dei requisiti per beneficiare della riduzione contributiva e ai quali è stata accolta la relativa domanda possono effettuare il versamento della contribuzione nella misura ridotta secondo le indicazioni fornite con la circolare INPS n. 83/2025. Diversamente, nel caso in cui i medesimi abbiano versato la contribuzione in misura piena, gli eventuali importi eccedenti saranno utilizzati a compensazione sulle rate successive o saranno rimborsati.
Viene, inoltre, chiarito che, solo per il 2025, chi aveva richiesto il regime forfettario previdenziale *ex* art. 1, commi 77 - 84, Legge n. 190/2014, e poi ha ottenuto la riduzione contributiva al 50%, potrà accedere nuovamente al regime forfettario al termine dei 36 mesi di agevolazione, senza penalizzazioni. Dopo aver rinunciato o al termine dei 36 mesi, chi desidera avvalersi del regime

forfettario previdenziale dovrà presentare apposita istanza telematica

INPS, messaggio, 23/12/2025, n. 3922

Portale Unico Associazioni di Categoria in partenza dal 1° febbraio 2026

L'INPS, con messaggio n. 3914 del 23 dicembre 2025 ha comunicato il rilascio sperimentale del "Portale Unico delle Associazioni di Categoria", un nuovo servizio digitale volto a regolamentare il censimento e la profilazione delle Strutture territoriali di rappresentanza delle associazioni di categoria, che modificherà la gestione degli adempimenti previdenziali da parte delle stesse.

Il portale, operativo dal 1° febbraio 2026, permetterà, infatti, di censire e profilare in modo uniforme tutte le unità territoriali delle associazioni, inclusi uffici territoriali, centri servizi e CAF. L'obiettivo principale è 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 dev'essere richiesta dal Responsabile nazionale dell'Associazione di categoria tramite PEC, inviando la documentazione necessaria, in copia conforme all'originale, alla Direzione centrale Entrate dell'INPS, che provvede all'istruttoria per l'iscrizione. Un successivo messaggio dell'Istituto comunicherà le istruzioni operative e la documentazione necessaria.

Al momento dell'attivazione del Portale saranno presenti nel sistema tutti i dati conciliati, relativi a tutte le Strutture territoriali riconducibili alle Associazioni di categoria.

Il periodo di test, durante il quale sarà possibile proporre miglioramenti operativi e tecnici, si estenderà fino al 31 luglio 2026. Al termine, l'Istituto valuterà l'efficacia del sistema sulla base delle segnalazioni e delle criticità emerse.

INPS, messaggio, 23/12/2025, n. 3914

Spese per trasferte e missioni: i chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate

L'Agenzia delle Entrate, con circolare n. 15/E del 22 dicembre 2025, ha offerto indicazioni sulle modifiche introdotte dalla Legge di bilancio 2025 (Legge n. 207/2024) relativamente al trattamento fiscale delle indennità di trasferta o di missione per la determinazione del reddito di lavoro dipendente, di lavoro autonomo e d'impresa.

In particolare, viene chiarito che non risultano imponibili i rimborsi:

– riconosciuti ai dipendenti per l'utilizzo dell'automobile privata per trasferte e missioni anche all'interno del Comune, purché le spese siano comprovate e documentate;

– delle spese di pedaggio, documentate, sostenute durante le trasferte;

– relativi alle spese di parcheggio.

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. Pertanto, non concorre 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.

La circolare analizza, inoltre, le modifiche apportate dalla Legge di bilancio 2025 e dal Decreto Fiscale (D.L. n. 84/2025) in materia di tracciabilità delle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto mediante autoservizi pubblici non di linea (taxi e NCC). In particolare, 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.

Agenzia delle Entrate, circolare, 22/12/2025, n. 15/E

Autoliquidazione: ulteriori indicazioni

L'INAIL, con istruzione operativa 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.

Fermo restando il termine del 16 febbraio 2026 per il versamento del premio di autoliquidazione in unica soluzione o della prima rata in caso di pagamento rateale, il termine per la presentazione delle dichiarazioni delle retribuzioni effettivamente corrisposte nell'anno 20251 è il 2 marzo 2026.

I contributi associativi devono, invece, essere versati in unica soluzione entro il 16 febbraio 2026.

I datori di lavoro titolari di PAT devono presentare le dichiarazioni delle retribuzioni esclusivamente con i servizi telematici "AL.P.I. online", che calcola anche il premio dovuto, e "Invio telematico Dichiarazione Salari". Il numero di riferimento del premio di autoliquidazione 2025/2026 da indicare nel modello F24 è 902026.

I datori di lavoro che presumono di erogare nell'anno 2026 retribuzioni per un importo inferiore a quello corrisposto nel 2025 (ad esempio per riduzione o cessazione dell'attività prevista nel 2026) devono inviare all'INAIL, entro il 16 febbraio 2026, la comunicazione motivata di riduzione delle retribuzioni presunte, con il servizio "Riduzione Presunto", indicando le minori retribuzioni che prevedono di corrispondere nel 2026. Tale importo costituisce la base per il calcolo del premio anticipato dovuto per il 2026 in sostituzione dell'importo delle retribuzioni erogate nel 2025, fatti salvi i controlli che l'Istituto può disporre in merito all'effettiva sussistenza delle motivazioni addotte, al fine di evitare il pagamento di premi inferiori al dovuto.

Per i datori di lavoro titolari di PAT sono disponibili nel "Fascicolo aziende" le Comunicazioni delle basi di calcolo per l'autoliquidazione 2025/2026, che includono il prospetto dei dati e le relative spiegazioni.

Sono, inoltre, disponibili per le PAT i servizi "Visualizza basi di calcolo" e "Richiesta basi di calcolo" e per le PAN il servizio "Visualizzazione elementi calcolo".

L'INAIL ricorda che, in seguito alla revisione delle aliquote di oscillazione *in bonus* per andamento infortunistico, al fine di premiare i datori di lavoro virtuosi, applica in via provvisoria le nuove aliquote di oscillazione *in bonus* per andamento infortunistico, con espressa riserva di richiedere i maggiori premi dovuti.

L'istruzione operativa riepiloga le riduzioni contributive che si applicano all'autoliquidazione 2025/2026.

I servizi telematici correlati all'autoliquidazione 2025-2026 saranno disponibili in www.inail.it a partire dalle seguenti date:

– 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.

Sul portale istituzionale sono disponibili i relativi manuali aggiornati a disposizione degli utenti (www.inail.it > Supporto>Guide e manuali operativi > Pagamento del premio assicurativo-autoliquidazione).

INAIL, istruzione operativa, 22/12/2025, n. 11245

Dicharativi 2026: disponibili le bozze dei modelli 730, Redditi, CU o 770

In data 19 dicembre 2025 sono state pubblicate sul sito dell'Agenzia delle Entrate le bozze dei seguenti modelli dichiarativi 2026: 730, Redditi, CU e 770.

I modelli 730 e Redditi e la CU 2026 accolgono le seguenti novità:

– riconoscimento di una somma variabile fino a 960 euro, fuori dalla base imponibile, per i lavoratori con redditi complessivi fino a 20.000 euro, oltre a una nuova detrazione dell'imposta lorda per i lavoratori dipendenti con redditi compresi tra 20.000 e 40.000 euro;
– detassazione delle 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;
– modifica delle detrazioni per figli e altri familiari a carico;
– riordino delle detrazioni d'imposta.
Nel modello 770 sono state aggiornate le note dei quadri ST e SV ed è stato inserito, nel quadro SX, un nuovo rigo per la gestione del credito collegato alla "somma che non concorre alla formazione del reddito" riconosciuta dal sostituto d'imposta.

Agenzia delle Entrate, modelli dichiarativi in bozza, 19/12/2025

Lavoro domestico: dematerializzazione del pagamento contributi dal 2026
L'INPS, con notizia del 19 dicembre 2025, ha informato 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.
I datori di lavoro di età uguale o maggiore di 76 anni, invece, continueranno a ricevere la lettera annuale, ma solo per il 2026.
Per tutti i nuovi rapporti di lavoro sarà inibita la possibilità di chiedere tale opzione.
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 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, è stata prevista un'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.
L'Istituto ricorda, inoltre, che nella sezione "Lavoratori Domestici" del Portale dei Pagamenti è disponibile il manuale utente.

INPS, notizia, 19/12/2025

Obblighi contributivi nautica da diporto: nuove indicazioni
L'INPS, con messaggio n. 3869 del 19 dicembre 2025, ha comunicato che le imprese armatoriali devono richiedere la costituzione della posizione contributiva per ciascuna nave posta in armamento, come previsto dalla Legge n. 413/1984, contraddistinta dal codice di autorizzazione "0P".
Infatti, in seguito alla digitalizzazione dei registri nautici, operata tramite l'Archivio Telematico Centrale delle Unità da Diporto (ATCN), cambiano le modalità per l'assolvimento degli obblighi contributivi riguardanti gli equipaggi imbarcati su navi e imbarcazioni da diporto.
La domanda di iscrizione dovrà essere inoltrata alla struttura territoriale INPS competente in base alla residenza del proprietario o dell'armatore.

L'Istituto precisa che, qualora l'interessato possieda già una matricola aziendale per altre attività, la nuova posizione dovrà essere aperta presso la medesima sede.

INPS, messaggio, 19/12/2025, n. 3869

Pubblicato il Bando ISI 2025

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 293 del 18 dicembre 2025 l'estratto dell'Avviso pubblico ISI 2025. Gli avvisi pubblici regionali e provinciali sono disponibili sul sito INAIL.

Tramite il bando ISI l'INAIL, in attuazione dell'art. 11, comma 5, D.Lgs. n. 81/2008, e dell'art. 1, commi 862-864, Legge n. 208/2015, mette a disposizione 600 milioni euro in finanziamenti a fondo perduto per la realizzazione di progetti di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e per l'adozione di soluzioni tecnologiche innovative.

L'Avviso pubblico ha la finalità di incentivare le imprese alla realizzazione di progetti per il miglioramento documentato delle condizioni di salute e di sicurezza dei lavoratori, nonché incoraggiare le micro e piccole imprese operanti nel settore della produzione primaria dei prodotti agricoli all'acquisto di nuovi macchinari e attrezzature di lavoro caratterizzati da soluzioni innovative per ridurre in misura significativa le emissioni inquinanti, migliorare l'efficienza e la sostenibilità complessiva e diminuire i livelli di rumorosità o il rischio infortunistico o quello derivante dallo svolgimento di operazioni manuali.

I fondi sono suddivisi in 5 assi di finanziamento, differenziati in base ai destinatari e alla tipologia dei progetti che saranno realizzati:

– progetti per la riduzione dei rischi tecnopatici (di cui all'allegato 1.1) - Asse di finanziamento 1;
– progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale (di cui all'allegato 1.2) - Asse di finanziamento 1;
– progetti per la riduzione dei rischi infortunistici (di cui all'allegato 2) - Asse di finanziamento 2;
– progetti di bonifica da materiali contenenti amianto (di cui all'allegato 3) – Asse di finanziamento 3;
– progetti per micro e piccole imprese operanti in specifici settori di attività (di cui all'allegato 4) - Asse di finanziamento 4;
– progetti per micro e piccole imprese operanti nel settore della produzione primaria dei prodotti agricoli (di cui all'allegato 5) - Asse di finanziamento 5.

Il nuovo bando si focalizza anche sui rischi emergenti, come quelli legati ai cambiamenti climatici. Rispetto alle edizioni precedenti, la novità più rilevante è rappresentata dalla possibilità di finanziare, in affiancamento al progetto principale, anche un intervento aggiuntivo selezionabile tra quelli previsti per ciascun asse, con le modalità e condizioni specificate negli allegati tecnici.

L'iniziativa è rivolta a:

– imprese, anche individuali, iscritte alla CCIAA secondo le distinzioni specificate in relazione ai diversi Assi di finanziamento;
– enti del Terzo settore, limitatamente all'Asse 1.1, tipologia di intervento d) per la riduzione del rischio da movimentazione manuale di persone.

La domanda dev'essere presentata esclusivamente in modalità telematica, con successiva conferma attraverso l'apposita funzione di caricamento informatico della documentazione, come specificato negli Avvisi regionali/provinciali.

Tramite la sezione "Accedi ai servizi online" le imprese avranno a disposizione una procedura informatica che consente, attraverso un percorso guidato, la compilazione e l'inoltro della domanda di finanziamento con le modalità indicate negli Avvisi regionali/provinciali.

Le date della procedura informatica, in tutte le sue fasi, saranno pubblicate progressivamente nel Calendario scadenze ISI 2025, attualmente in fase di aggiornamento.

INAIL, Avviso pubblico ISI 2025, G.U. 18/12/2025, n. 293

Rilascio di nuove funzionalità INAIL

L'INAIL, con istruzione operativa n. 2 del 17 dicembre 2025, ha illustrato le nuove funzionalità che sta rilasciando al fine di ottimizzare l'utilizzo delle funzioni disponibili nel nuovo applicativo per la gestione digitalizzata delle istanze di accesso agli atti e di semplificare le procedure operative.

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;
– è stato implementato un sistema di notifiche automatiche che informerà tempestivamente le Sedi competenti ogni volta che viene caricata nuova documentazione sull'ID:
– è stato modificato il flusso relativo all'accesso civico e civico generalizzato in conformità al Regolamento Unico per la disciplina del diritto di accesso che accentra la competenza alla trattazione delle relative istanze in capo al Centro unico/RPCT, lasciando alle Strutture centrali e territoriali la sola registrazione delle stesse e la successiva assegnazione al SIS senza lo svolgimento della verifica formale;
– è stato aggiunto nell'applicativo il pulsante "torna alla ricerca filtrata", che consente all'operatore di ritornare alla ricerca precedente mantenendo i filtri già impostati.

INAIL, istruzione operativa,17/12/2025, n. 2

Prestazioni assistenziali e previdenziali

Cessione del quinto delle pensioni: tassi I trimestre 2026
L'INPS, con messaggio n. 3976 del 30 dicembre 2025, in relazione ai Tassi Effettivi Globali Medi (TEGM) praticati dalle banche e dagli intermediari finanziari comunicati con Decreto n. 57950 del 23 dicembre 2025 e in vigore dal 1° gennaio 2026 al 31 marzo 2026, ha indicato:
– i valori dei tassi da applicarsi nel periodo per i prestiti da estinguersi con cessione del quinto dello stipendio e della pensione;
– i tassi soglia TAEG per i prestiti estinguibili con cessione del quinto della pensione in regime di convenzionamento.
L'Istituto precisa che per la classe di età "Maggiore di 79 anni" i tassi soglia coincidono con i tassi soglia di usura.

INPS, messaggio, 30/12/2025, n. 3976

Visite mediche di controllo: nuovo servizio per i datori di lavoro
L'INPS, con messaggio n. 3979 del 30 dicembre 2025, ha comunicato che i datori di lavoro avranno a disposizione sulla Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND) un nuovo servizio relativo alle visite mediche di controllo ai lavoratori in malattia, che prevede le seguenti funzioni:
– invio richiesta: consente di inoltrare all'INPS una richiesta di visita medica di controllo;
– consulta richiesta: consente di consultare una richiesta di visita medica di controllo precedentemente inoltrata;
– consulta esito: consente di consultare l'esito di una visita relativa a una richiesta precedentemente inoltrata;
– annulla richiesta: consente di annullare una richiesta di visita precedentemente inoltrata e non ancora eseguita.

INPS, messaggio, 30/12/2025, n. 3979

Campagna Solleciti RED 2024: disponibile la video-guida al servizio RED Precompilato
L'INPS, con messaggio n. 3956 del 29 dicembre 2025, ha comunicato di aver avviato nel mese di dicembre 2025 la produzione e l'erogazione del servizio di video-guida personalizzata e interattiva per la Campagna Solleciti RED 2024, relativa all'anno di reddito 2023.
Si ricorda che i pensionati titolari di prestazioni collegate al reddito sono tenuti a trasmettere all'INPS la propria dichiarazione reddituale entro il termine del 28 febbraio 2026, al fine di mantenere correttamente il proprio trattamento pensionistico. L'adempimento riguarda i redditi relativi all'anno 2023 e può essere effettuato attraverso il servizio RED Precompilato, disponibile online nell'area riservata MyINPS.

La video-guida è stata aggiornata nel 2024 per promuovere l'utilizzo del nuovo servizio RED precompilato, che facilita ulteriormente l'adempimento dichiarativo mostrando all'utente i redditi rilevanti già noti all'Istituto, ed è stata revisionata nel 2025. Questo supporto fornisce proattivamente informazioni e servizi per facilitare i pensionati nell'assolvere l'obbligo di dichiarazione reddituale entro il termine del 28 febbraio 2026 e li informa sulle conseguenze della mancata comunicazione all'INPS (sospensione/revoca delle prestazioni corrisposte anticipatamente in via provvisoria).
La video-guida, generata per ciascun soggetto interessato alla Campagna Solleciti RED, è personalizzata con nome e sesso del destinatario e con i redditi da comunicare all'Istituto per i titolari delle prestazioni collegate al reddito più diffuse: integrazione al minimo, quattordicesima, maggiorazione sociale, importo aggiuntivo e assegni al nucleo familiare.

INPS, messaggio, 29/12/2025, n. 3956

Fondo di solidarietà del Trasporto aereo: proroga termine autocertificazione lavoro all'estero
L'INPS, con messaggio n. 3933 del 24 dicembre 2025, ha informato che il servizio "Fondo di solidarietà Trasporto Aereo: dichiarazioni obbligatorie dei beneficiari" è stato momentaneamente sospeso per interventi tecnici di manutenzione, finalizzati alla risoluzione di alcuni malfunzionamenti rilevati nel sistema di trasmissione delle dichiarazioni e sarà ripristinato dal 12 gennaio 2026.
Di conseguenza, per consentire il regolare adempimento dell'obbligo di autocertificazione dell'attività lavorativa all'estero tramite il modello "SR85", è stato prorogato al 28 febbraio 2026 il termine per l'invio delle dichiarazioni relative al 2025, inizialmente fissato al 31 dicembre 2025.

INPS, messaggio, 24/12/2025, n. 3933

Prestazioni Occasionali: nuovo portale
L'INPS, con messaggio n. 3932 del 24 dicembre 2025, ha comunicato che, da gennaio 2026, all'interno della piattaforma telematica INPS dedicata alle prestazioni di lavoro occasionali, sarà rilasciato il nuovo portale dedicato ai prestatori e agli intermediari di Libretto famiglia, raggiungibile sul sito INPS alla pagina "Prestazioni di lavoro occasionale: Libretto famiglia".
Per accedere alle prestazioni i lavoratori devono registrarsi preventivamente sul portale dedicato e fornire le informazioni identificative necessarie per la gestione del rapporto di lavoro e dei connessi adempimenti contributivi e per il pagamento del compenso da parte dell'INPS. Anche gli intermediari potranno accedere alle scrivanie dell'utilizzatore Libretto famiglia e del prestatore.

INPS, messaggio, 24/12/2025, n. 3932

Assegno unico e universale: calendario dei pagamenti 2026
L'INPS, con messaggio n. 3931 del 24 dicembre 2025, ha comunicato il calendario dei pagamenti dell'Assegno Unico e Universale per i figli a carico relativi all'anno 2026 per le prestazioni in corso di godimento che non hanno subito variazioni.
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.

INPS, messaggio, 24/12/2025, n. 3931

Congedo straordinario per assistenza al convivente di fatto disabile anche *ante* 2022
La Corte Costituzionale, con sentenza n. 197 del 23 dicembre 2025, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 42, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001, nella formulazione vigente anteriormente alle modifiche introdotte con l'art. 2, comma 1, lett. n), D.Lgs. n. 105/2022, nella parte in cui non include il convivente di fatto tra i soggetti legittimati a fruire del congedo straordinario per l'assistenza alla persona con necessità di sostegno intensivo, in posizione equiparata al coniuge convivente.
La Corte ha affermato che la mancata previsione del diritto al congedo straordinario in favore del convivente *more uxorio* si pone in contrasto con gli artt. 2, 3 e 32, Costituzione.

La sentenza rileva una contraddittorietà logica nella previsione censurata, laddove, nel disciplinare l'istituto del congedo straordinario, da un lato protegge la persona con disabilità grave all'interno del suo ambito familiare, ma, dall'altro, esclude il suo convivente di fatto dalla possibilità materiale di prestarle assistenza, ignorando l'esistenza di uno stabile legame affettivo di coppia avente giuridica rilevanza (art. 1, comma 36, Legge n. 76/2016.
La Corte precisa che l'applicazione del beneficio presuppone il rigoroso accertamento dell'effettiva sussistenza di una convivenza di fatto e che il diritto a fruirne per il periodo antecedente alle modifiche introdotte con il D.Lgs. n. 105/2022 rimane legato solo all'avvenuta prestazione dell'assistenza in favore della persona con disabilità grave.

Corte Costituzionale, sentenza, 23/12/2025. n. 197

NASpI: chiarimenti sulle dimissioni per fatti concludenti
L'INPS, con la circolare n. 154 del 22 dicembre 2025, ha illustrato la disciplina delle assenze ingiustificate e delle conseguenti dimissioni per fatti concludenti in relazione ai riflessi sul diritto all'indennità di disoccupazione NASpI.
Si ricorda che l'art. 19, Legge n. 203/2024 (Collegato Lavoro 2024), ha integrato l'art. 26, D.Lgs. n. 151/2015, introducendo la possibilità di intendere risolto il rapporto di lavoro per volontà del lavoratore in caso di assenza ingiustificata dello stesso protratta oltre il termine previsto dal CCNL applicato al rapporto medesimo o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a 15 giorni. L'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro comporta, tra l'altro, l'impossibilità per il lavoratore di accedere alla prestazione di disoccupazione NASpI, mancando il requisito dell'involontarietà della cessazione del rapporto di lavoro medesimo.
L'Istituto ricorda le indicazioni rese dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 6/2025 e, in particolare, che l'effetto risolutivo non discende automaticamente dall'assenza ingiustificata, ma si verifica solo nel caso in cui il datore di lavoro decida di prenderne atto.
Rientra, quindi, nella facoltà del datore di lavoro valutare se, in caso di assenza ingiustificata protratta per un certo periodo di tempo, come da previsione normativa, avviare la "procedura" per la risoluzione del rapporto di lavoro a seguito delle dimissioni per fatti concludenti, non essendo la nuova procedura obbligatoria. In tal senso è stato istituito su UniLav, dal 29 gennaio 2025, il nuovo codice cessazione "FC - dimissioni per fatti concludenti", che, se indicato, preclude l'accesso alla prestazione di disoccupazione NASpI. Laddove, invece, la causale di cessazione del rapporto di lavoro sia per licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, anche riconducibili a un'assenza ingiustificata del lavoratore protratta nel tempo, il medesimo, se in possesso di tutti i requisiti legislativamente previsti, può accedere all'indennità di disoccupazione NASpI; in tale ipotesi, pertanto, l'accesso è ammesso anche se dalla lettera di licenziamento emerge che il licenziamento stesso sia intervenuto a seguito di procedimento disciplinare derivante da un'assenza ingiustificata protratta nel tempo.
Anche la presentazione di dimissioni per giusta causa tramite il sistema telematico da parte del lavoratore prevale sulla procedura di cessazione per fatti concludenti avviata dal datore di lavoro, quindi, se, successivamente all'avvio da parte del datore di lavoro della procedura, il lavoratore rassegna le proprie dimissioni, anche per giusta causa, queste ultime prevalgono sulla procedura di cessazione per fatti concludenti, con la conseguenza che, in presenza di giusta causa di dimissioni, anche dopo l'avvio della procedura di risoluzione per fatti concludenti è possibile accedere alla NASpI, sempre che sia assolto l'onere probatorio di cui alla circolare INPS n. 163/2003 e siano soddisfatti i requisiti legislativamente previsti per il riconoscimento della NASpI.

INPS, circolare, 22/12/2025, n. 154

Convenzione INPS con Regioni e Province autonome per pagamenti delle indennità
L'INPS, con messaggio n. 3881 del 22 dicembre 2025, ha comunicato di aver adottato un nuovo schema di convenzione, valido fino al 31 dicembre 2028, per consentire alle Regioni e alle Province autonome di erogare indennità legate a politiche attive del lavoro e trattamenti di integrazione salariale in deroga (fino a 12 mesi), utilizzando risorse residue accertate per un totale nazionale di

oltre 322 milioni di euro (di cui più di 4 milioni di euro specificamente riferiti alla Regione Basilicata).
L'Istituto agisce come ente pagatore, eseguendo i pagamenti entro 30 giorni dalla ricezione degli elenchi dei beneficiari trasmessi dalle Regioni, senza però assumersi la responsabilità della verifica dei requisiti dei richiedenti o del recupero di eventuali indebiti.
Il sistema garantisce la continuità dei pagamenti anche oltre la scadenza del 2028, purché i nominativi siano inviati entro i termini di vigenza, e assicura la piena protezione dei dati personali secondo il Regolamento UE 2016/679, oltre alla corretta rendicontazione mensile delle spese effettuate a valere sul Fondo sociale occupazione e formazione.

INPS, messaggio, 22/12/2025, n. 3881

Pensioni all'estero: campagna di accertamento dell'esistenza in vita 2026
L'INPS, con messaggio n. 3863 del 19 dicembre 2025, ha comunicato di aver avviato, tramite Citibank, la prima fase della campagna 2026 per l'accertamento in vita dei pensionati residenti in America, Asia, Estremo Oriente, Paesi scandinavi ed Europa dell'Est.
A partire dal 20 marzo 2026 i pensionati interessati riceveranno i moduli da compilare e restituire entro il 18 luglio 2026.
Il mancato invio della documentazione comporterà il pagamento della rata di agosto 2026 esclusivamente in contanti, presso gli sportelli Western Union e, in caso di mancata riscossione personale entro il 19 agosto, la sospensione della pensione a partire da settembre 2026.

INPS, messaggio, 19/12/2025, n. 3863

Pensioni 2026: nuovi importi e date di pagamento
L'INPS, in seguito al D.I. 19 novembre 2025, che ha stabilito la percentuale di variazione per il calcolo della perequazione delle pensioni per l'anno 2024 in misura pari a +0,8% dal 1° gennaio 2025, con circolare n. 153 del 19 dicembre 2025 ha definito i valori provvisori del trattamento minimo del 2026 e ricordato che l'importo di quest'ultimo viene preso a base anche per l'individuazione dei limiti di riconoscimento delle prestazioni collegate al reddito per il medesimo anno.
Poiché il valore 0,8% conferma quanto già applicato in via provvisoria, non è previsto alcun conguaglio per i pensionati nel corso del 2025.
Il trattamento minimo per i lavoratori dipendenti e autonomi è confermato a 603,40 euro mensili.
A partire dal 1° gennaio 2026 le pensioni subiscono, invece, un incremento provvisorio dell'1,4%, volto a contrastare l'inflazione registrata nel corso del 2025, salvo conguaglio che verrà effettuato l'anno successivo. Pertanto, a partire dal 1° gennaio 2026 la rivalutazione provvisoria fissata al +1,4% è applicata in misura piena agli assegni fino a 4 volte il trattamento minimo e in misura ridotta per gli importi superiori; le pensioni minime raggiungono la nuova soglia base di 611,85 euro mensili (pari a circa 7.954 euro annui).
L'Istituto conferma, infine, il calendario dei pagamenti delle pensioni.

INPS, circolare, 19/12/2025, n. 153

Permessi aggiuntivi per lavoratori affetti da malattie oncologiche o invalidanti: le istruzioni INPS
L'INPS, con circolare n. 152 del 19 dicembre 2025, ha offerto indicazioni per l'attuazione dell'art. 2, Legge n. 106/2025, relativamente alla modalità di fruizione dei permessi di lavoro per visite, esami strumentali e cure mediche per i lavoratori del settore privato assicurati presso l'INPS affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche, indicando anche le modalità di fruizione dell'indennità economica per i lavoratori del settore privato e fornendo istruzioni per la compilazione del flusso UniEmens da parte dei datori di lavoro.
La norma citata prevede, a decorrere dal 1° gennaio 2026:
– per i lavoratori dipendenti di datori di lavoro privati o pubblici, 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%;

– per i lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati con figlio minorenne affetto 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%;
il diritto di fruire, in aggiunta alle tutele previste dalla normativa vigente e dai CCNL in relazione alla diversa disciplina dei rapporti di lavoro, di ulteriori 10 ore annue di permesso, per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche, nonché per cure mediche frequenti.
Per le 10 ore annue di permesso aggiuntivo ai lavoratori compete un'indennità economica, che, nel settore privato, viene direttamente corrisposta dai datori di lavoro e successivamente recuperata tramite conguaglio. Poiché si applica la regola di computo vigente per la malattia comune, il beneficio dev'essere determinato, ai fini dell'anticipazione e del successivo conguaglio, in misura pari al 66,66% della retribuzione media globale giornaliera (RMGG) del dipendente. Pertanto, per calcolare il trattamento economico spettante per ciascuna ora di permesso fruita, il datore di lavoro deve:
– determinare la retribuzione oraria dividendo la RMGG per il numero di ore lavorative previste giornalmente, sulla base del contratto di riferimento;
– applicare la percentuale di indennizzo del 66,66%.
Per i dipendenti pubblici, invece, l'indennità è corrisposta direttamente dall'Amministrazione o dall'Ente datore di lavoro.
Dal 1° gennaio 2026 il lavoratore dipendente che intende usufruire delle 10 ore di permesso aggiuntive deve avanzare richiesta direttamente al proprio datore di lavoro. L'INPS precisa che è prevista unicamente la fruizione di ore intere e non di frazione di ora.
Al momento della richiesta, l'interessato 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 redatta dal medico di medicina generale o dal medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata e riconoscimento del grado di invalidità civile pari o superiore al 74%). Una volta fruito il permesso, il lavoratore deve produrre al datore di lavoro l'attestazione rilasciata dalla struttura presso la quale ha effettuato le prestazioni sanitarie prescritte.
La circolare specifica anche che il lavoratore che intende usufruire dei permessi per il figlio minore affetto da malattia oncologica in fase attiva o in follow-up precoce o da malattia invalidante o cronica, anche rara, ha diritto a 10 ore nell'arco dell'anno, indipendentemente dalle ore eventualmente già fruite per sé stesso. Inoltre, il diritto del lavoratore di fruire delle 10 ore annue di permesso per ciascun figlio non è pregiudicato dall'eventuale fruizione del beneficio da parte dell'altro genitore lavoratore; nei casi di più figli minori, le 10 ore annue sono riconosciute a ciascun genitore lavoratore per ogni figlio
Anche nei casi di fruizione delle ore di permesso per il figlio minore, il lavoratore deve dichiarare al datore di lavoro, al momento della richiesta, di essere in possesso dei requisiti previsti dalla legge (prescrizione medica redatta dal medico di medicina generale o dal medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata e riconoscimento dell'invalidità civile del figlio minorenne pari o superiore al 74%). Una volta fruito il permesso, il lavoratore deve produrre al datore di lavoro l'attestazione rilasciata dalla struttura presso la quale il figlio ha effettuato le prestazioni sanitarie prescritte.

INPS, circolare, 19/12/2025, n. 152

Frontalieri Italia-Svizzera: pubblicato il Decreto sulla compartecipazione alla spesa sanitaria
È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 293 del 18 dicembre 2025 il Decreto 14 novembre 2025 del Ministero della Salute, che ha definito le quote a carico dei lavoratori che operano in Svizzera a seguito degli accordi tra l'Italia e la Confederazione elvetica.

Ministero della Salute, Decreto, 14/11/2025, G.U. 18/12/2025, n. 293

Salute e sicurezza

Verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro: pubblicato il 67° elenco
Il Ministero del Lavoro, con D.D. n. 154 del 23 dicembre 2025, ha pubblicato il 67° elenco dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, D.D. 23/12/2025, n. 154

Convertito in Legge il Decreto sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 301 del 30 dicembre 2025 la Legge n. 198 del 29 dicembre 2025, di conversione, con modificazioni, del D.L. n. 159/2025, recante misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile.
Nel medesimo numero della Gazzetta Ufficiale è stato pubblicato anche il testo del D.L. n. 159/2025 coordinato con la Legge n. 198/2025.
Tra le previsioni di maggior rilievo si segnala:
– premialità alle imprese virtuose in relazione all'andamento infortunistico: dal 1° gennaio 2026 l'INAIL può effettuare la revisione delle aliquote di aliquote di oscillazione e dei contributi *in bonus* e effettuare la revisione dei contributi in agricoltura, nel rispetto dell'equilibrio della gestione tariffaria;
– rafforzamento della Rete del lavoro agricolo di qualità: dal 1° gennaio 2026 è riservata alle imprese agricole iscritte alla Rete del lavoro agricolo di qualità una quota parte delle risorse INAIL destinate al finanziamento di progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di progetti volti a sperimentare soluzioni innovative basate sui principi della responsabilità sociale d'impresa;
– rafforzamento dell'attività di vigilanza in materia di appalto e subappalto;
– istituzione del badge di cantiere con codice univoco anticontraffazione per le imprese operanti in specifici settori;
– inasprimento delle sanzioni della patente a crediti in caso di lavoro irregolare;
– potenziamento dell'organico INL e del contingente in extra-organico del Comando Carabinieri per la tutela del lavoro;
– finanziamento di interventi in materia di prevenzione e di formazione sulla cultura della salute e della sicurezza sul lavoro. In particolare, in riferimento agli RLS, si prevede che per le imprese che occupano meno di 15 lavoratori la contrattazione collettiva nazionale disciplini le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico della formazione, nel rispetto del principio di proporzionalità (tenuto conto della dimensione aziendale e del livello di rischio dell'attività svolta). Inoltre, le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione previste da D.Lgs. n. 81/2008 devono essere registrate nel fascicolo elettronico del lavoratore e nel fascicolo sociale e lavorativo del cittadino;
– entro il 31 dicembre 2026 dovranno essere rivisitate le condizioni e le modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e dell'alcol dipendenza;
– accordo Stato-Regioni che definisca i criteri e i requisiti di accreditamento dei soggetti che erogano la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, per innalzare il livello della qualità dell'offerta formativa;
– rafforzamento delle misure di sicurezza per gli studenti impegnati nei percorsi di formazione scuola-lavoro, con l'inserimento degli infortuni *in itinere* degli studenti coinvolti nei percorsi di "formazione scuola-lavoro" nell'ambito di applicazione della tutela assicurativa INAIL;
– agevolazioni occupazionali se le ricerche di personale avvengono attraverso il Sistema informativo per l'Inclusione sociale e lavorativa: dal 1° aprile 2026 i datori di lavoro privati che chiedono benefici contributivi per l'assunzione di personale alle proprie dipendenze dovranno pubblicare la disponibilità della posizione di lavoro su SIISL. Inoltre, dal 1° aprile 2026 le comunicazioni obbligatorie relative alle assunzioni, trasformazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro potranno essere effettuate (dai datori di lavoro, nonché dai soggetti abilitati e autorizzati) anche tramite il SIISL e, dalla medesima data, le Agenzie per il Lavoro pubblicheranno sul SIISL tutte le posizioni che

gestiscono e potranno accedere alla piattaforma SIISL per individuare i candidati idonei rispetto alle posizioni lavorative pubblicate;
– rafforzamento delle politiche attive e della sicurezza sul lavoro nei confronti dei lavoratori più fragili: è innalzato dal 10% al 60% il limite massimo (riferito alle assunzioni di persone disabili) entro cui i datori di lavoro privati con più di 50 dipendenti possono coprire la quota di riserva mediante stipula di apposite convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo di persone disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario;
– tracciamento dei mancati infortuni: il Ministero del Lavoro, entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della Legge, adotterà le linee guida per l'identificazione, il tracciamento e l'analisi dei mancati infortuni da parte delle imprese con più di 15 dipendenti;
– sono apportate modifiche al D.Lgs. n. 81/2008 in materia di sorveglianza sanitaria dei lavoratori, con la possibilità di introdurre, nell'ambito della contrattazione collettiva e a valere sulle risorse allo scopo destinate, misure idonee a sostenere iniziative di promozione della salute e sicurezza sul lavoro e a garantire ai lavoratori la fruizione di permessi retribuiti per effettuare, durante l'orario di lavoro, gli screening oncologici inclusi nei programmi di prevenzione del SSN;
– consultazioni gratuita delle norme tecniche UNI;
– in merito alle organizzazioni di volontariato della protezione civile, sono chiarite le definizioni di organizzazione di protezione civile, formazione, informazione, addestramento e controllo sanitario e sono disposte le relative regolamentazioni.

Legge 29/12/2025, n. 198, G.U. 30/12/2025, n. 301

Pubblico impiego

Prescrizione delle contribuzioni e regime sanzionatorio: proroga termini per le P.A.
L'INPS, con messaggio n. 84 del 9 gennaio 2026, ha fornito indicazioni in merito all'inapplicabilità, fino al 31 dicembre 2026, dei termini di prescrizione delle contribuzioni di previdenza e di assistenza sociale obbligatoria dovute dalle Pubbliche Amministrazioni alla Gestione dipendenti pubblici, per i periodi retributivi fino al 31 dicembre 2021, e delle contribuzioni di previdenza e di assistenza sociale obbligatoria dovute dalle Pubbliche Amministrazioni alla Gestione separata, nonché in ordine all'inapplicabilità del regime sanzionatorio di cui all'art. 116, commi 8 e 9, Legge n. 388/2000, fino al 31 dicembre 2026, in seguito alle proroghe attuate dal D.L. n. 200/2025 (Decreto Milleproroghe 2026), pubblicato sulla G.U. n. 302 del 31 dicembre 2025.
Il differimento riguarda la contribuzione relativa sia ai trattamenti pensionistici sia ai trattamenti di previdenza (TFS e TFR) di cui sono beneficiari i lavoratori dipendenti delle Amministrazioni pubbliche di cui al D.Lgs. n. 165/2001 e la contribuzione di previdenza e di assistenza sociale obbligatoria dovuta alla Gestione separata per i rapporti instaurati come collaboratori coordinati e continuativi e figure similari, fatti salvi gli effetti di provvedimenti giurisdizionali passati in giudicato.

INPS, messaggio, 9/1/2026, n. 84

Assicurazione per i dipendenti delle Amministrazioni pubbliche: ridefinito l'ambito di applicazione
L'INAIL, con circolare n. 62 del 23 dicembre 2025, ha ridefinito l'ambito di applicazione relativo all'assicurazione con la speciale forma della gestione per conto dello Stato per i dipendenti delle Amministrazioni pubbliche, in seguito alle modifiche apportate dall'art. 12, D.L. n. 25/2025.
L'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei dipendenti delle Amministrazioni statali, disciplinata dall'art. 127, comma 2, D.P.R. n. 1124/1965, è regolata dal D.M. 10 ottobre 1985; in particolare, sono obbligatoriamente assicurati presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali i dipendenti delle Amministrazioni statali, anche a ordinamento autonomo, che rientrano nelle previsioni normative del vigente D.P.R. n. 1124/1965 (artt. 1 e 4). Sono, altresì, compresi nella tutela i medici esposti alla azione dei raggi X e delle sostanze radioattive, che prestano la loro attività alle dipendenze dello Stato come docenti e assistenti universitari, i medici addetti alle cliniche universitarie, ecc.

L'art. 12, comma 1-*ter*, D.L. n. 25/2025, è intervenuto sulla materia aggiornando l'ambito di applicazione della speciale gestione per conto dello Stato, estendendola anche ai dipendenti delle Amministrazioni pubbliche elencate nel successivo comma 1-*quater* del medesimo articolo. L'estensione dell'ambito di applicazione della speciale forma di gestione per conto Stato, prevista dall'art. 12, commi 1-*ter* e 1-*quater*, risponde all'esigenza di adeguarne la disciplina assicurativa all'evoluzione dell'organizzazione dello Stato, che negli ultimi decenni ha visto, in diversi settori, il nascere di enti pubblici di nuova istituzione derivanti dal "distacco" di rami dell'Amministrazione statale con le relative funzioni.

INAIL, circolare, 23/12/2025, n. 62

SCAD: chiarimenti sulle nuove modalità

L'INPS, con messaggio n. 3882 del 22 dicembre 2025, ha fornito chiarimenti e indicazioni ai datori di lavoro e alle strutture dell'Istituto sulle nuove modalità operative previste dal 1° ottobre 2025 per Amministrazioni ed Enti locali (CPDEL, CPS, CPI ed ex INADEL), che non possono più utilizzare "Nuova Passweb" per la sistemazione dei conti assicurativi dei dipendenti iscritti alla Gestione Dipendenti Pubblici. Dal 1° ottobre 2025, infatti, devono avvalersi esclusivamente del nuovo applicativo SCAD (Sistemazione del Conto Assicurativo tramite Denuncia precompilata), disponibile nel Cassetto previdenziale del contribuente, nella sezione "Servizi GDP".

Per operare correttamente, i datori di lavoro devono verificare che i dati del "Frontespizio" della denuncia coincidano con l'anagrafe della Gestione Dipendenti Pubblici: in caso di errori di trasmissione per disallineamento anagrafico, l'Ente deve annullare la pratica su SCAD e richiedere l'intervento correttivo della sede territoriale INPS prima di procedere a una nuova lavorazione.

L'accesso a SCAD è consentito solo agli operatori dotati di una delega attiva per il servizio "Compilazione manuale DMA (ListaPosPA)", rilasciata e attivata dal rappresentante legale tramite la procedura "Gestione deleghe"; qualora il rappresentante legale non disponga degli accessi necessari, deve richiederli alla sede INPS competente tramite il modulo "SC65".

INPS, messaggio, 22/12/2025, n. 3882



La circolare di lavoro e previdenza n. 1/2026

Legge di bilancio 2026: le novità per il lavoro

Luca Vannoni – Consulente del lavoro

La Legge di bilancio 2026, Legge n. 199/2025, è stata pubblicata sul S.O. n. 42/L della Gazzetta Ufficiale n. 301 del 30 dicembre 2025, con decorrenza, salvo diverse previsioni, dal 1° gennaio 2026.
Le misure previste per il lavoro riguardano, innanzitutto, l'IRPEF mediante la revisione degli scaglioni di reddito e delle aliquote, nonché sulla disciplina delle detrazioni fiscali, con specifici interventi riferiti ai redditi complessivi di importo più elevato. Ulteriori disposizioni riguardano il trattamento fiscale di determinate componenti della retribuzione dei lavoratori dipendenti del settore privato, attraverso l'introduzione o il potenziamento di regimi d'imposta sostitutiva applicabili agli incrementi retributivi derivanti dai rinnovi dei CCNL, ai premi di produttività e alle somme erogate a titolo di partecipazione agli utili d'impresa. La Manovra contiene, inoltre, misure di detassazione riferite al lavoro notturno, festivo e a turni, nonché interventi in materia di welfare aziendale, buoni pasto e piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori. Sul versante contributivo e previdenziale, la Legge di bilancio 2026 prevede disposizioni in materia di esoneri contributivi, con particolare riferimento a specifici ambiti territoriali e categorie di lavoratori, nonché interventi di proroga e rifinanziamento di strumenti di integrazione salariale e di sostegno al reddito. Sono, altresì, introdotte modifiche alla disciplina dei congedi parentali e dei permessi per malattia dei figli, nonché disposizioni volte a favorire la conciliazione tra vita privata e attività lavorativa. La Manovra reca, inoltre, interventi in materia di previdenza obbligatoria e complementare, inclusi quelli relativi all'accesso al trattamento pensionistico, alla prosecuzione dell'attività lavorativa e alle modalità di conferimento del trattamento di fine rapporto al Fondo Tesoreria INPS.

Articolo 1	Contenuto
Comma 3	**Scaglioni IRPEF** Si riduce dal 35 al 33% la seconda aliquota dell'IRPEF, prevedendo un meccanismo diretto a sterilizzare il beneficio fiscale per i percettori di un reddito complessivo superiore a 200.000 euro. A seguito della modifica apportata, la determinazione dell'IRPEF è calcolata applicando al reddito complessivo, al netto degli oneri deducibili indicati dall'art. 10, TUIR, le seguenti aliquote per scaglioni di reddito: a) fino a 28.000 euro: 23%;

	b) oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro: 33%; c) oltre 50.000 euro: 43%.
Comma 4	**Detrazioni fiscali** 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, comma 1, lett. c), TUIR; b) le erogazioni liberali in favore dei partiti politici di cui all'art. 11, D.L. n. 149/2013 (Legge n. 13/2014) detraibili dall'imposta sui redditi per un importo pari al 26%, per importi compresi tra 30 euro e 30.000 euro annui; c) i premi di assicurazione per rischio eventi calamitosi di cui all'art. 119, comma 4, quinto periodo, D.L. n. 34/2020 (convertito in Legge n. 77/2020).
Comma 7	**Detassazione incrementi rinnovi contrattuali** Al fine di favorire l'adeguamento salariale al costo della vita e di rafforzare il legame tra produttività e salario, sono assoggettati, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, a un'imposta sostitutiva IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali pari al 5% gli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti nell'anno 2026, in attuazione di rinnovi contrattuali sottoscritti dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026. L'imposta sostitutiva si applica soltanto ai lavoratori del settore privato con un reddito di lavoro dipendente, nell'anno 2025, non superiore a 33.000 euro.
Commi 8 – 9	**Detassazione premi di produttività** Per i premi di produttività e le somme erogate a titolo di partecipazione agli utili (art. 1, comma 182, Legge n. 208/2015), erogati negli anni 2026 e 2027, l'imposta sostitutiva ivi prevista è applicabile, entro il limite di importo complessivo di 5.000 euro, con l'aliquota ridotta all'1%.
Commi 10 – 11	**Detassazione lavoro festivo, notturno e a turni** Per il periodo d'imposta 2026, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono assoggettate a un'imposta sostitutiva IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali pari al 15% le somme corrisposte, entro il limite annuo di 1.500 euro, ai lavoratori dipendenti a titolo di: a) maggiorazioni e indennità per lavoro notturno ai sensi dell'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 66/2003, e dei CCNL; b) maggiorazioni e indennità per lavoro prestato nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale, come individuati dai CCNL; c) indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni, previsti dai CCNL. La detassazione è applicata dai sostituti d'imposta del settore privato nei confronti dei titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno 2025, a 40.000 euro: in tale limite annuo non concorrono i premi di risultato e le somme erogate a titolo di partecipazione agli utili assoggettati alle disposizioni (art. 1, commi 182 ss.,

	Legge n. 208/2015). Sono esclusi i dipendenti di strutture turistico–alberghiere, in quanto destinatari di specifica detassazione (comma 18). Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non è lo stesso che ha rilasciato la CU dei redditi per l'anno precedente, il lavoratore attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno. Non rientrano nell'ambito di applicazione dell'imposta sostitutiva i compensi che, ancorché denominati come maggiorazioni o indennità, sostituiscono in tutto o in parte la retribuzione ordinaria. Restano ferme le ordinarie regole contributive in materia previdenziale e assistenziale, salvo quanto diversamente previsto dai CCNL e dalla normativa vigente.
Comma 12	**Accertamento e riscossione detassazioni** Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso riguardanti le imposte sostitutive relative agli incrementi dei rinnovi CCNL, premi di produttività e festivi, notturno etc. (commi 7, 10 e 11), si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni in materia di imposte sui redditi.
Comma 13	**Esenzione imponibilità piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori** Viene prorogata anche per il 2026 l'esenzione parziale, pari al 50% per un importo non superiore a 1.500 euro annui, relativa ai dividendi corrisposti ai lavoratori e derivanti dalle azioni attribuite in sostituzione di premi di risultato.
Comma 14	**Ticket restaurant** Viene elevato a 10 euro il valore monetario giornaliero non imponibile dei buoni pasto elettronici corrisposti dal datore di lavoro ai propri dipendenti, mediante modifica dell'art. 51, comma 2, lett. c), TUIR. Per i ticket restaurant in formato cartaceo il limite rimane fermo a 4 euro.
Comma 15	**Misure in favore delle imprese del settore agricolo** Intervenendo sull'art. 1, comma 44, secondo periodo, Legge n. 232/2016, viene esteso anche per il 2026 il regime di agevolazione IRPEF dei redditi dominicali e agrari dichiarati da coltivatori diretti e IAP iscritti nella previdenza agricola. Si ricorda che tali redditi fondiari concorrono alla formazione del reddito complessivo nelle seguenti percentuali: – fino a 10.000 euro: 0%; – oltre 10.000 euro e fino a 15.000 euro: 50%; – oltre 15.000 euro: 100%.
Commi 18 – 21	**Misure in favore dei dipendenti di strutture turistico–alberghiere** Viene previsto per il periodo 1° gennaio al 30 settembre 2026, al fine di garantire la stabilità occupazionale e di sopperire all'eccezionale mancanza di offerta di lavoro nel settore turistico, ricettivo e termale, un trattamento integrativo speciale ai lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande (art. 5, Legge n. 287/1991) e ai lavoratori del comparto del turismo, inclusi gli stabilimenti. Tale trattamento integrativo, che non concorre alla formazione del reddito, è pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del D.Lgs. n. 66/2003, effettuate nei giorni festivi.

	Il trattamento integrativo speciale per il turismo spetta in favore dei lavoratori dipendenti del settore privato titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2025, a 40.000 euro. Il sostituto d'imposta riconosce il trattamento integrativo speciale su richiesta del lavoratore, che attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2025. Le somme erogate dovranno essere indicate nella CU. Il sostituto d'imposta compensa il credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo speciale.
Comma 24	**Adeguamento dell'autorizzazione di spesa relativa alla quota 5 per mille** Viene incrementa la dotazione delle risorse destinate alla liquidazione della quota del 5 per mille dell'IRPEF a decorrere dal 2026, portandola da 525 a 610 milioni di euro annui.
Commi 25 – 26	**Misure in materia di imposta sostitutiva sui redditi prodotti all'estero realizzati da persone fisiche che trasferiscono la propria residenza fiscale in Italia** Mediante la modifica dell'art. 24–*bis*, comma 2, primo periodo, TUIR, si eleva da 200.000 a 300.000 euro l'importo dell'imposta forfettaria sui redditi prodotti all'estero realizzati da persone fisiche che trasferiscono la propria residenza fiscale in Italia per ciascun periodo d'imposta in riferimento al quale opera l'opzione, senza avervi risieduto per almeno 9 dei 10 periodi d'imposta antecedenti a quello di validità dell'opzione. Viene elevato, inoltre, da 25.000 a 50.000 euro l'importo dovuto da ciascun familiare. Tali disposizioni si applicano ai soggetti che hanno trasferito nel territorio dello Stato la residenza ai fini dell'art. 43, c.c., successivamente al 1° gennaio 2026.
Comma 27	**Condizioni di accesso al regime forfetario** Viene estesa al 2026 la modifica introdotta dalla Legge di bilancio 2025 che ha elevato da 30.000 euro a 35.000 euro la soglia di reddito da lavoro dipendente (o redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente) superata la quale è precluso l'accesso al regime forfetario.
Commi 153 – 155	**Esonero contributivo ZES** Viene previsto un nuovo esonero contributivo definito solo di massima relativamente all'ambito di applicazione, da attuarsi mediante Decreto del Ministero del Lavoro, che dovrà dettagliare gli specifici interventi, i relativi requisiti e le condizioni necessarie. L'esonero si pone i seguenti obiettivi, che di fatto individuano, almeno nel contorno, l'ambito di applicazione: – favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate; – sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno – ZES unica; – contribuire alla riduzione dei divari territoriali. L'agevolazione consiste in un esonero parziale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi INAIL, per una durata massima di 24 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.

	Per il finanziamento dell'esonero, è autorizzata la spesa di 154 milioni di euro per l'anno 2026, di 400 milioni di euro per l'anno 2027 e di 271 milioni di euro per l'anno 2028.
Comma 156	**Lavoro occasionale in agricoltura** Mediante modifica dell'art. 1, comma 343, Legge n. 197/2022, viene messa a regime, senza modifiche sostanziali, la disciplina transitoria, scaduta il 31 dicembre 2025, relativa al lavoro occasionale in agricoltura. La Legge di bilancio 2023 (art. 1, commi 342 – 354, Legge n. 197/2022) aveva, infatti, previsto che il ricorso al contratto di prestazione occasionale fosse, di norma, vietato da parte delle imprese del settore agricolo, dettando, però, una disciplina transitoria, prorogata a tutto il 2025, che ammetteva il ricorso alle prestazioni occasionali in agricoltura in presenza di particolari condizioni. In particolare, le prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato ammesse riguardano le attività di natura stagionale di durata non superiore a 45 giornate annue per singolo lavoratore, rese da: – pensionati di vecchiaia o di anzianità – persone disoccupate, nonché percettori di NASpI, DIS–COLL, Assegno di inclusione o ammortizzatori sociali; – giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un'università; – detenuti o internati, ammessi al lavoro all'esterno, nonché soggetti in semilibertà provenienti dalla detenzione o internati in semilibertà. Con l'eccezione dei pensionati, tali soggetti non devono aver avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei 3 anni precedenti.
Commi 158 – 161	**Modifiche alla disciplina sull'Assegno di Inclusione** Mediante sostituzione dell'art. 3, comma 2, D.L. n. 48/2023 (convertito in Legge n. 85/2023), si prevede che l'Assegno di Inclusione possa essere rinnovato, previa presentazione della domanda, per periodi ulteriori di 12 mesi senza sospensioni di 1 mese rispetto al precedente periodo autorizzato. In parallelo, si stabilisce che l'importo della prima mensilità di rinnovo sia riconosciuto in misura pari al 50% dell'importo mensile del beneficio economico rinnovato. L'ADI è, infatti, erogato mensilmente per un periodo continuativo non superiore a 18 mesi e può essere rinnovato, previa presentazione della domanda, per periodi ulteriori di 12 mesi. Si prevede, inoltre, che le previsioni relative al riconoscimento di un contributo straordinario aggiuntivo dell'ADI si applichino ai nuclei familiari per i quali il diciottesimo mese di percezione del beneficio dell'Assegno di Inclusione, prima della sospensione, ricade nel mese di novembre 2025.
Commi 162 – 163	**APE sociale** Il comma 162 estende fino al 31 dicembre 2026 l'applicazione delle disposizioni in materia di APE sociale (art. 1, commi 179 – 186, L. n. 232/2016) in favore dei soggetti che si trovino al compimento dei 63 anni e 5 mesi in una delle seguenti condizioni:

	– stato di disoccupazione, dopo aver concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione loro spettante da almeno 3 mesi, e possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni; – assistenza da almeno 6 mesi a familiare con disabilità che necessità di sostegno intensivo e possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni; – riduzione della capacità lavorativa superiore o uguale al 74% e possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni; – dipendenti per lavori usuranti (allegato C, Legge n. 232/2016) e possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni. Inoltre, si dispone l'applicazione delle disposizioni che semplificano la procedura per l'accesso all'APE sociale (di cui al secondo e terzo periodo dell'art. 1, comma 165, Legge n. 205/2017) anche con riferimento ai soggetti che verranno a trovarsi nelle condizioni indicate nel corso del 2026. Il comma 163 prevede che l'APE sociale non sia cumulabile con i redditi di lavoro dipendente o autonomo, a eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5.000 euro lordi annui.
Comma 164	**Indennità per i lavoratori del settore della pesca** Viene rifinanziata, nella misura di 30 milioni di euro, l'indennità onnicomprensiva, di importo non superiore a 30 euro giornalieri per l'anno 2026, per ciascun lavoratore dipendente da impresa adibita alla pesca marittima, compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca (Legge n. 250/1958) in caso di sospensione dal lavoro derivante da misure di arresto temporaneo obbligatorio e non obbligatorio. Il riconoscimento del beneficio e la conseguente erogazione dell'indennità sono incompatibili con altre forme di sostegno al reddito.
Comma 165	**Proroga CIGS per le imprese operanti nelle aree di crisi industriale complessa** Al fine del completamento dei piani di recupero occupazionale, è rifinanziato per il 2026 (100 milioni di euro) la prosecuzione dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, riconosciuti dall'art. 44, comma 11–*bis*, D.Lgs. n. 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. Ai fini del rispetto del limite delle disponibilità finanziarie assegnate, l'INPS effettua il controllo e il monitoraggio dei flussi di spesa afferenti all'avvenuta erogazione delle prestazioni e ne dà riscontro al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali almeno semestralmente.
Comma 166	**Esonero dal versamento del contributo addizionale per le imprese operanti nelle aree di crisi industriale complessa** È prorogato, per l'anno 2026, l'esonero della contribuzione addizionale per le unità produttive di imprese nelle aree di crisi industriale complessa (art. 6, D.L. n. 92/2025, convertito in Legge n. 113/2025) per un periodo massimo complessivo di autorizzazione di 12 mesi.
Comma 167	**Proroga CIGS per cessazione di attività** Il trattamento di sostegno al reddito per cessazione dell'attività (art. 44, D.L. n. 109/2018, convertito in Legge n. 130/2018) è prorogato per l'anno 2026, per un periodo massimo complessivo di autorizzazione del trattamento straordinario di integrazione

	salariale di 12 mesi e nel limite di spesa di 100 milioni di euro per l'anno 2026, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione.
Comma 168	**Integrazione delle misure di sostegno al reddito per i dipendenti *ex* ILVA** Viene prorogata per il 2026 – nel limite di spesa di 19 milioni di euro a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione – l'integrazione economica, per la parte non coperta, del trattamento di CIGS riconosciuta, anche ai fini della formazione professionale per la gestione delle bonifiche (*ex* art. 1–*bis*, D.L. n. 243/2016), in favore dei dipendenti impiegati presso gli stabilimenti produttivi del gruppo ILVA.
Comma 169	**Proroga delle convenzioni per l'utilizzazione di lavoratori socialmente utili** Mediante modifica del termine previsto dall'art. 1, comma 162, Legge n. 160/2019, esteso al 31 dicembre 2026, sono prorogate alcune convenzioni relative ai lavoratori socialmente utili (convenzioni stipulate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con Basilicata, Calabria, Campania e Puglia).
Comma 170	**Sostegno al reddito per i lavoratori dei call center** Sono state rifinanziate le misure di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore dei call center (art. 44, comma 7, D.Lgs. n. 148/2015), autorizzate secondo i criteri previsti nel Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze n. 45/2025. Ai fini del rispetto del limite di spesa, l'INPS assicura il controllo e il monitoraggio dei flussi di spesa riferiti all'avvenuta erogazione delle prestazioni e ne dà tempestiva comunicazione al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.
Comma 171	**CIGS per le imprese di interesse strategico nazionale** Con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali può essere autorizzato, a domanda, in via eccezionale e in deroga, in continuità con le tutele già autorizzate, un ulteriore periodo di CIGS, fino al 31 dicembre 2026, per le imprese di interesse strategico nazionale con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a 1.000, che abbiano in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati per la complessità degli stessi, al fine di salvaguardare il livello occupazionale e il patrimonio di competenze dell'impresa interessata. I trattamenti di cui al primo periodo sono riconosciuti nel limite di spesa di 63,3 milioni di euro per l'anno 2026. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa.
Comma 172	**Proroga CIGS ulteriore per cessazione di attività** Per l'anno 2026 sono prorogate le misure (art. 44, commi 1–*ter*, 1–*quater* e 1–*quinquies*, primo e secondo periodo, D.L. n. 109/2018, convertito in Legge n. 130/2018), che consentono, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, anche in presenza del Ministero delle Imprese e del Made in Italy, l'accesso a un ulteriore intervento di CIGS per un massimo di 6 mesi, non ulteriormente prorogabili, qualora l'azienda abbia cessato o cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di un significativo riassorbimento occupazionale, mediante rifinanziamento nel limite di spesa di 20 milioni di euro per l'anno 2026 a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione.

Comma 176	**Modalità di erogazione della liquidazione anticipata della NASpI** Vengono modificate le modalità di erogazione della liquidazione anticipata della NASpI, in caso di richiesta da parte del beneficiario come incentivo all'autoimprenditorialità. La disposizione in commento prevede che l'erogazione della prestazione non avvenga più in un'unica soluzione, come attualmente previsto, ma in 2 rate: la prima in misura pari al 70% dell'intero importo e la seconda, pari al restante 30%, da corrispondere al termine della durata della prestazione e comunque non oltre il termine di 6 mesi dalla data di presentazione della domanda di anticipazione. L'erogazione di tale seconda rata è concessa a condizione che il beneficiario non abbia instaurato un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la liquidazione anticipata della NASpI e non sia titolare di pensione diretta, eccetto l'assegno ordinario di invalidità.
Comma 177	**Dipendenti civili basi militari USA in Italia** Al fine di tutelare la continuità economica e la stabilità del reddito dei lavoratori civili italiani impiegati presso installazioni militari degli Stati Uniti d'America presenti sul territorio nazionale, in caso di ritardo o sospensione temporanea dei pagamenti delle retribuzioni dovuti a cause riconducibili a provvedimenti o a situazioni di blocco amministrativo del Governo degli Stati Uniti d'America, entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della presente Legge, presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze è istituito, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un tavolo tecnico composto dai rappresentanti del Ministero medesimo e del Ministero della Difesa, nonché da un rappresentante per ogni associazione di categoria maggiormente rappresentativa a livello nazionale del settore bancario e creditizio, per adottare tutte le misure necessarie a sostenere le retribuzioni dovute ai predetti lavoratori, nei casi di comprovato ritardo dei pagamenti dovuti a eventi straordinari di natura amministrativo–finanziaria, non imputabili alla volontà o condotta dei lavoratori stessi.
Comma 179	**Incremento delle maggiorazioni sociali per pensionati in condizioni di disagio** Nell'ambito del processo di incremento delle pensioni per i soggetti in condizioni disagiate, a decorrere dal 1° gennaio 2026, l'importo mensile per pensionati in condizioni di disagio (art. 38, comma 1, Legge n. 448/2001) è incrementato di 20 euro e l'importo del limite reddituale massimo oltre il quale l'incremento in oggetto non è riconosciuto è incrementato di 260 euro.
Comma 185	**Incremento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico** L'incremento dei requisiti anagrafici e contributivi di accesso al sistema pensionistico decorrente dal 1° gennaio 2027, stabilito con il D.D. del Ministero dell'Economia e delle Finanze, di concerto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è applicato nella misura di un mese, fermo restando il predetto incremento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico, stabilito dal citato Decreto Direttoriale, a decorrere dal 1° gennaio 2028. Per i lavoratori dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui agli artt. 1, comma 2, e 70, comma 4, D.Lgs. n. 165/2001, nonché per il personale degli enti pubblici di ricerca, che soddisfano nell'anno 2027 i requisiti di cui al primo periodo, le indennità di fine servizio, comunque denominate, di cui all'art. 3, D.L. n. 79/1997, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 140/1997, sono corrisposte al momento

	in cui il soggetto avrebbe maturato il diritto alla corresponsione delle stesse secondo le disposizioni dell'art. 24, D.L. n. 201/2011, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 214/2011, e sulla base della disciplina vigente in materia di corresponsione del trattamento di fine servizio comunque denominato.
Commi 186, 187, 188 e 190	**Incremento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico** Per gli iscritti all'Assicurazione generale obbligatoria, alle forme sostitutive ed esclusive della medesima e alla Gestione separata (Legge n. 335/1995), a condizione che al momento del pensionamento non godano già di APE sociale, che si trovino in una delle seguenti ipotesi: a) lavoratori dipendenti di cui alle professioni indicate nell'allegato B, Legge n. 205/2017, che svolgono, al momento del pensionamento, da almeno 7 anni negli ultimi 10 o da almeno 6 anni negli ultimi 7, attività lavorative in tali professioni per le quali è richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difficoltoso e rischioso il loro svolgimento in modo continuativo e sono in possesso di un'anzianità contributiva pari ad almeno 30 anni; b) lavoratori addetti a lavorazioni particolarmente faticose e pesanti (art. 1, comma 1, lettere a) – d), D.Lgs. n. 67/2011) che soddisfano le condizioni di cui ai commi 2 e 3 del medesimo art. 1, D.Lgs. n. 67/2011, e sono in possesso di un'anzianità contributiva pari ad almeno 30 anni; non trova applicazione, ai fini del requisito anagrafico per l'accesso alla pensione di vecchiaia e del requisito contributivo per l'accesso alla pensione anticipata (art. 24, commi 6 e 10, D.L. n. 201/2011, convertito in Legge n. 214/2011) l'incremento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico previsti dal comma 185. L'incremento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico di cui al comma 185 non si applica, inoltre, al requisito contributivo ridotto riconosciuto ai lavoratori c.d. precoci, che abbiano almeno 12 mesi di contribuzione per periodi di lavoro effettivo precedenti il raggiungimento del diciannovesimo anno di età, solo se sono lavoratori dipendenti di cui alle professioni indicate all'allegato E, Legge n. 232/2016, che svolgano, al momento del pensionamento, da almeno 7 anni negli ultimi 10 ovvero almeno 6 anni negli ultimi 7 attività lavorative per le quali è richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difficoltoso e rischioso il loro svolgimento in modo continuativo (ovvero sono lavoratori che soddisfano le condizioni di cui all'art. 1, commi 1 – 3, D.Lgs. n. 67/2011).
Comma 194	**Incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa dopo il conseguimento dei requisiti per il trattamento pensionistico anticipato** Viene esteso l'ambito di applicabilità dell'incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa (all'art. 1, comma 286, Legge n. 197/2022) anche con riferimento ai lavoratori dipendenti che abbiano maturato, entro il 31 dicembre 2026, i requisiti minimi per il trattamento pensionistico anticipato (art. 24, comma 10, D.L. n. 201/2011, convertito in Legge n. 214/2011). L'incentivo consiste nella corresponsione al lavoratore della quota di contribuzione pensionistica a suo carico, con conseguente esclusione del versamento e dell'accredito sia di tale quota contributiva sia di quella omologa a carico del datore di lavoro.

Comma 195	**Prestazioni della previdenza complementare al fine del pensionamento anticipato** Viene abrogata la previsione (art. 24, D.L. n. 201/2011, convertito in Legge n. 214/2011), che, dal 1° gennaio 2025, riconosce ai soggetti, con primo accredito contributivo decorrente dal 1° gennaio 1996, la possibilità di computare anche il valore teorico di una o più prestazioni di rendita di forme pensionistiche di previdenza complementare (unitamente all'ammontare mensile della prima rata di pensione di base) al fine del raggiungimento dell'importo soglia mensile dell'assegno sociale stabilito dalla normativa vigente per l'accesso alla pensione di vecchiaia o anticipata con il sistema contributivo integrale, in caso di opzione per la prestazione in forma di rendita. Viene, inoltre, soppressa anche la disposizione che prevede un aumento del requisito contributivo per l'accesso al pensionamento anticipato da parte dei lavoratori che esercitino la suddetta facoltà.
Comma 196	**Omesso versamento di contributi per l'assicurazione obbligatoria di invalidità, vecchiaia e superstiti** Con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, da adottare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della Legge di bilancio 2026, sentito l'INPS, sono adeguate 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 (art. 13, Legge n. 1338/1962) sulla base di coefficienti attuariali aggiornati.
Comma 197	**Entrata in vigore commi da 185 a 193** Le disposizioni di cui ai commi da 185 a 193 entrano in vigore il giorno stesso della pubblicazione della presente legge nella Gazzetta Ufficiale (30 dicembre 2025).
Comma 203	**Disposizioni sugli accantonamenti del TFR al Fondo di Tesoreria INPS** Con effetto sui periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2026, sono tenuti al versamento del contributo al Fondo di Tesoreria INPS i datori di lavoro che hanno raggiunto o raggiungono, negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, la soglia dimensionale pari a 50 dipendenti, prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato, e, limitatamente al periodo 2026 – 2027, a condizione che, nel medesimo anno solare, la predetta media annuale non sia inferiore a 60 addetti alle proprie dipendenze. Con effetto sui periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2032, sono, altresì, tenuti al versamento del contributo i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o superiore a 40 o che raggiungono, anche negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, la soglia dimensionale di 40 addetti alle proprie dipendenze, prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato. Tali modifiche si applicano a decorrere dal 1° luglio 2026 ed entro la medesima data la COVIP adeguerà le proprie istruzioni.
Commi 204 – 205	**Adesioni alla previdenza complementare per i lavoratori dipendenti del settore privato** Si modifica la disciplina del D.Lgs. n. 252/2005, con riferimento in particolare alle modalità di conferimento tacito o automatico del TFR.

	I lavoratori dipendenti del settore privato di prima assunzione, esclusi i lavoratori domestici, aderiscono automaticamente alla previdenza complementare, verso la forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi, anche territoriali o aziendali. In caso di presenza di più forme pensionistiche, la forma pensionistica complementare di destinazione è quella alla quale abbia aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda, salvo diverso accordo aziendale. La contribuzione a carico del lavoratore non è obbligatoria nel caso in cui la retribuzione annuale lorda corrisposta dal datore di lavoro risulti inferiore al valore pari all'assegno sociale. In assenza degli accordi o dei contratti, la forma pensionistica complementare di destinazione dell'adesione automatica è quella residuale individuata dal regolamento di cui al decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 85/2020, alla quale è conferito l'intero importo del TFR. Entro 60 giorni dalla data di prima assunzione il lavoratore può comunque scegliere di rinunciare all'adesione automatica e conferire l'intero importo del TFR maturando a un'altra forma di previdenza complementare dallo stesso liberamente prescelta ovvero mantenere il TFR secondo il regime di cui all'art. 2120, c.c.. Tale scelta può essere successivamente revocata e il lavoratore può conferire il TFR maturando a una forma pensionistica complementare dallo stesso prescelta. Il datore di lavoro deve conservare la dichiarazione resa dal lavoratore, al quale ne rilascia copia. In caso di adesione automatica, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla forma pensionistica complementare di destinazione e inizia a effettuare i relativi versamenti dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni. Tali versamenti comprendono quanto dovuto dalla data di prima assunzione e l'adesione decorre da detta data. Al momento della prima assunzione il datore di lavoro fornisce informativa al lavoratore sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare, sul meccanismo di adesione automatica, sulla forma pensionistica complementare destinataria dell'adesione automatica, sulle diverse scelte disponibili e sulla relativa tempistica. Gli statuti e i regolamenti delle forme pensionistiche complementari prevedono che i contributi e le quote di TFR pervenuti a seguito di adesioni non esplicite siano investiti in percorsi o linee di investimento caratterizzati da differenti profili di rischio – rendimento, tenendo conto, in particolare, dell'orizzonte temporale dell'investimento e dell'età anagrafica dell'aderente. Con riferimento ai lavoratori non di prima assunzione, contestualmente all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto a fornire informativa al lavoratore sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare e a verificare quale sia stata la scelta in precedenza compiuta dal lavoratore in merito alla previdenza complementare, facendosi rilasciare apposita dichiarazione. Nel caso in cui il lavoratore abbia in essere un'adesione a una forma pensionistica complementare, il datore di lavoro fornisce informativa al lavoratore circa la possibilità per lo stesso di indicare, entro 60 giorni dalla data di assunzione, a quale forma pensionistica complementare conferire il TFR maturando da tale data, precisando che in difetto si applica il meccanismo di adesione

	automatica. Il predetto TFR è conferito per l'intero importo, salvo che il lavoratore decida di destinare a tale forma una percentuale del TFR maturando, secondo quanto previsto dagli accordi ovvero per i lavoratori di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993 per i quali gli accordi non prevedano la destinazione del TFR a previdenza complementare, in misura non inferiore al 50%. Le disposizioni sopra indicate si applicano a decorrere dal 1° luglio 2026 ed entro la medesima data la COVIP adegua le proprie istruzioni.
Comma 206	**Misura di integrazione al reddito delle lavoratrici madri con 2 o più figli** Mediante modifica all'art. 1, comma 219, Legge n. 207/2024, si posticipa, dal 2026 al 2027, l'attuazione dell'esonero contributivo parziale a favore delle lavoratrici, dipendenti e autonome, madri di 2 o più figli.
Comma 207	**Misura di integrazione al reddito delle lavoratrici madri con 2 o più figli** Nelle more dell'attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 219, Legge n. 207/2024, per l'anno 2026, alle lavoratrici madri dipendenti, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, e alle lavoratrici madri autonome iscritte a Gestioni previdenziali obbligatorie autonome, comprese le Casse di previdenza professionali, e la Gestione separata (Legge n. 335/1995), con 2 figli e fino al mese del compimento del 10° anno da parte del secondo figlio, è riconosciuta dall'INPS, a domanda, una somma, non imponibile ai fini fiscali e contributivi, pari a 60 euro mensili, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo, da corrispondere alle madri lavoratrici titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua. La medesima somma è riconosciuta anche alle madri lavoratrici dipendenti, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, e alle lavoratrici madri autonome iscritte a Gestioni previdenziali obbligatorie autonome, comprese le Casse di previdenza professionali, e la Gestione separata (Legge n. 335/1995), con più di 2 figli e fino al mese di compimento del 18° anno del figlio più piccolo, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo, titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua, a condizione che il reddito da lavoro non consegua da attività di lavoro dipendente a tempo indeterminato e, in ogni caso, 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 fino alla mensilità di novembre 2026, sono corrisposte a dicembre, in unica soluzione, in sede di liquidazione della mensilità relativa al medesimo mese di dicembre 2026. Le somme riconosciute non rilevano ai fini della determinazione ISEE.
Commi 210 – 212	**Esonero assunzione lavoratrici madri di almeno 3 figli** Ai datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2026, assumono donne, madri di almeno 3 figli di età minore di 18 anni, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nella misura del 100%, nel limite massimo di 8.000 euro

	annui, riparametrato e applicato su base mensile, con esclusione dei premi INAIL. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, l'esonero spetta per 12 mesi dalla data dell'assunzione. Se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, l'esonero è riconosciuto nel limite massimo di 18 mesi dalla data dell'assunzione con il primo contratto. Qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, l'esonero spetta per un periodo di 24 mesi dalla data dell'assunzione. L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato e non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. L'esonero è compatibile senza alcuna riduzione con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (art. 4, D.Lgs. n. 216/2023).
Commi 214 – 217	**Priorità trasformazione part-time lavoratori con 3 figli** A decorrere dal 1° gennaio 2026, al fine di favorire la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata, alla lavoratrice o al lavoratore con almeno 3 figli conviventi, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo o senza limiti di età nel caso di figli con disabilità, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, orizzontale o verticale, o nella rimodulazione della percentuale di lavoro in caso di contratto a tempo parziale, che determina una riduzione dell'orario di lavoro di almeno 40 punti percentuali. Al fine di incentivare l'applicazione del criterio di priorità, ai datori di lavoro privati che consentono ai lavoratori dipendenti la trasformazione, senza riduzione del complessivo monte orario di lavoro, è riconosciuto, per un periodo massimo di 24 mesi dalla data di trasformazione del contratto, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi INAIL, nel limite massimo pari a 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Le disposizioni attuative saranno emanate con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità e con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore della Legge di bilancio 2026. L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato e non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. L'esonero è compatibile senza alcuna riduzione con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (art. 4, D.Lgs. n. 216/2023).
Comma 219	**Congedi parentali** Viene esteso l'ambito di applicazione dei congedi parentali dei lavoratori dipendenti anche con riferimento ai figli di età compresa tra i 12 e i 14 anni e, in caso di adozione, nazionale o internazionale, o di affidamento, con riferimento ai minori fino al quattordicesimo anno di ingresso nella famiglia.

Comma 220	**Congedi e permessi per malattia del figlio** Viene modificata la disciplina dei congedi dei lavoratori dipendenti per malattia dei figli di età superiore a 3 anni (congedi spettanti, per il medesimo giorno, in via alternativa a uno dei genitori): viene elevata da 5 a 10 giorni lavorativi all'anno il limite di tali congedi, non retribuiti, fruibili da ciascun genitore. Viene, inoltre, estesa l'applicabilità dell'istituto, ora riferita ai minori di età compresa tra i 3 e 14 anni.
Comma 221	**Affiancamento sostituzione maternità** Mediante aggiunta del nuovo comma 2–*bis* all'art. 4, T.U. Maternità (D.Lgs. n. 151/2001), al fine di favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro e garantire la parità di genere sul lavoro, in caso di assunzione in sostituzione per maternità, il contratto di lavoro a termine può essere prolungato per un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita, di durata, comunque, non superiore al primo anno di età del bambino.
Comma 237	**Imposta sostitutiva per il trattamento economico accessorio dei lavoratori dipendenti pubblici** Per l'anno 2026 i compensi per il trattamento economico accessorio, comprensivi delle indennità di natura fissa e continuativa, erogati al personale non dirigenziale delle P.A., di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001, compreso il personale non dirigenziale in regime di diritto pubblico, salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono assoggettati, entro il limite di 800 euro, a un'imposta sostitutiva IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 15%. Le disposizioni si applicano con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore a 50.000 euro. Le disposizioni non si applicano al personale delle Forze di polizia e delle Forze armate destinatarie delle agevolazioni fiscali previste dall'art. 45, comma 2, D.Lgs. n. 95/2017. Per il personale dipendente delle aziende e degli enti del SSN destinatario delle misure di cui all'art. 7, comma 2, D.L. n. 73/2024 e all'art. 1, comma 354, Legge n. 207/2024, il beneficio si aggiunge alle predette misure.
Commi 649 – 650	**Proroga delle disposizioni in materia di determinazione delle aliquote dell'addizionale regionale e comunale dell'IRPEF** Intervenendo sull'art. 1, commi 727 e 728, Legge n. 207/2024, vengono estese al 2028 le previsioni per cui: – nelle more del riordino della fiscalità degli enti territoriali, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano possono determinare aliquote differenziate dell'addizionale regionale IRPEF sulla base degli scaglioni di reddito previsti dall'art. 11, comma 1, TUIR, vigenti fino alla data di entrata della Legge di bilancio 2025; – nell'ipotesi in cui le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano non approvino entro i termini stabiliti la Legge modificativa degli scaglioni e delle aliquote, l'addizionale regionale IRPEF si applicherà sulla base degli scaglioni di reddito e delle aliquote già vigenti in ciascun ente nell'anno precedente a quello di riferimento. Viene, altresì, prorogata al 2028 la previsione per cui, nelle more del riordino della fiscalità degli enti territoriali, i Comuni possono determinare aliquote differenziate

	dell'addizionale IRPEF sulla base degli scaglioni di reddito previsti dall'art. 11, comma 1, TUIR, vigenti fino alla data di entrata della Legge di bilancio 2025. Infine, anche per l'anno d'imposta 2026, il termine per approvare gli scaglioni di reddito e le aliquote di cui sopra è fissato al 15 aprile 2026.
Comma 719	**Abrogazione esonero contributivo per l'ammodernamento di laboratori professionalizzanti e assunzione giovani** Viene abrogato l'art. 49-*bis*, D.L. n. 34/2019, con cui era previsto l'esonero contributivo per imprese che dispongono erogazioni liberali a favore di istituzioni scolastiche di istruzione secondaria di secondo grado tecnica o professionale per il potenziamento di laboratori e ambienti di apprendimento innovativi e assumono a tempo indeterminato giovani diplomati, a conclusione del ciclo scolastico, nelle medesime istituzioni scolastiche.
Comma 725	**Regolamento contributivo per esercenti di arti e professioni che svolgono attività presso la P.A.** Viene introdotto il nuovo comma 1–*ter* nell'art. 48-*bis*, D.P.R. n. 602/1973 (disposizione che risulta essere abrogata dall'art. 241, D.Lgs. n. 33/2025), prevedendo, che relativamente alle somme di cui all'art. 54, TUIR, dovute agli esercenti arti e professioni per l'attività professionale dai medesimi svolta, anche in favore di persone ammesse al patrocinio a spese dello Stato, a decorrere dal 15 giugno 2026, anche per il pagamento di importi fino a 5.000 euro, si deve verificare se i medesimi beneficiari siano inadempienti all'obbligo di versamento, derivante dalla notifica di una o più cartelle di pagamento di qualunque ammontare, e, in caso affermativo, il pagamento avverrà in favore: a) dell'agente della riscossione, fino a concorrenza del debito risultante dalla verifica; b) del beneficiario, nei limiti delle somme eventualmente eccedenti l'ammontare del debito.
Comma 840	**Indennità di discontinuità in favore dei lavoratori del settore dello spettacolo** Viene modificata la disciplina in materia di requisiti di accesso all'indennità di discontinuità in favore dei lavoratori del settore dello spettacolo: – innalzando da 30.000 a 35.000 euro il tetto massimo di reddito dichiarato al di sotto del quale è possibile avere accesso al beneficio; e – prevedendo un regime derogatorio per i lavoratori del cinema e dell'audiovisivo, più favorevole in termini di numero minimo di giornate di contribuzione richieste.
Commi 944 – 945	**Imposta sostitutiva sui compensi per lavoro straordinario degli infermieri dipendenti da strutture private accreditate** Viene esteso agli infermieri dipendenti dalle strutture sanitarie e socio–sanitarie private accreditate il regime d'imposta sostitutiva dell'IRPEF, con aliquota pari al 5%, di cui all'art. 1, comma 354, Legge n. 207/2024, anche ai compensi per lavoro straordinario per il personale dipendente delle strutture sanitarie, nonché ai compensi per lavoro straordinario per il personale dipendente delle RSA e delle altre strutture residenziali e socio-assistenziali. La disposizione è applicata dal sostituto d'imposta ai compensi erogati dall'anno 2026.

La circolare di lavoro e previdenza n. 1/2026

Legge di bilancio 2026: le disposizioni fiscali di maggior interesse

Mario Cassaro – Consulente del lavoro e Pubblicista

La Legge di bilancio per l'anno 2026 introduce significative modifiche al sistema fiscale, con particolare impatto sulla gestione dei rapporti di lavoro dipendente e sulla determinazione del reddito imponibile. L'analisi che segue esamina le disposizioni di maggiore rilevanza, fornendone un quadro sistematico.

Quadro normativo

La Legge n. 199/2025 (Legge di bilancio 2026), pubblicata nella G.U. n. 301/2025, S.O. n. 42, reca importanti modifiche alla struttura dell'IRPEF e si colloca in continuità con il programma di riordino avviato nelle precedenti legislature, nella prospettiva di alleggerimento del prelievo fiscale sui redditi di livello medio-basso.

La riforma conferma la struttura a 3 aliquote, ma riduce l'aliquota intermedia al 33%, conferma, inoltre, la disciplina delle detrazioni d'imposta che prevede meccanismi differenziati in funzione della tipologia di reddito e orientati alla tutela delle fasce di contribuenti con minore capacità contributiva. Per i lavoratori dipendenti, la detrazione si applica fino all'importo massimo di 1.955 euro in corrispondenza di redditi fino a 15.000 euro, per poi decrescere progressivamente fino ad annullarsi al superamento della soglia di 50.000 euro di reddito complessivo (art. 13, comma 1, lett. a), primo periodo, TUIR). Si segnala, inoltre, la stabilizzazione del trattamento integrativo di cui all'art. 1, comma 1, primo periodo, D.L. n. 3/2020, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 21/2020, riconosciuto a regime per i redditi fino a 15.000 euro e assistito da una specifica clausola di salvaguardia operante fino alla soglia di 28.000 euro[1].

Rimodulazione aliquote IRPEF



Come anticipato, l'art. 1, comma 3, Manovra 2026, conferma e stabilizza la struttura a 3 aliquote IRPEF già sperimentata nell'anno precedente, modificando tuttavia la configurazione degli scaglioni di reddito mediante l'abbattimento al 33% dell'aliquota relativa al secondo scaglione.

[1] Per le istruzioni operative: Agenzia delle Entrate, circolare n. 4/E/2025, circolare n. 2/E/2024 e circolare n. 4/E/2022.

Il nuovo sistema è ora modulato come da tabella seguente:

IRPEF 2026	
Scaglioni di reddito	**Aliquota**
Fino a 28.000 euro	23%
Oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro	33%
Oltre 50.000 euro	43%

Calcolo rapido annuale		
Scaglioni di reddito	**Aliquota 2025**	**Correttivo**
Fino a 28.000 euro	23%	–
Oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro	33%	2.800
Oltre 50.000 euro	43%	7.800
Per calcolare l'imposta dovuta occorre moltiplicare il reddito imponibile per l'aliquota corrispondente allo scaglione entro il quale tale reddito è compreso; al prodotto così ottenuto si sottrae il correttivo indicato per il medesimo scaglione.		

Calcolo rapido mensile		
Scaglioni di reddito	**Aliquota 2025**	**Correttivo**
Fino a 2.333,33 euro	23%	–
Oltre 2.333,33 euro e fino a 4.166,67 euro	33%	233,33
Oltre 4.166,67 euro	43%	650
Per calcolare l'imposta dovuta occorre moltiplicare il reddito imponibile per l'aliquota corrispondente allo scaglione entro il quale tale reddito è compreso; al prodotto così ottenuto si sottrae il correttivo indicato per il medesimo scaglione.		

Meccanismo di attenuazione per i redditi elevati



La Legge di bilancio introduce nell'art. 16-*ter*, TUIR, il comma 5-*bis*, che prevede una limitazione specifica per i contribuenti con reddito complessivo superiore a 200.000 euro, consistente in una decurtazione forfettaria di 440 euro, applicabile all'ammontare complessivo delle detrazioni spettanti.

Tale riduzione opera sull'importo delle detrazioni calcolato secondo i criteri ordinari previsti dalla disciplina generale e incide su 3 categorie di oneri detraibili.

In primo luogo, rientrano nell'ambito applicativo della disposizione tutti gli oneri per i quali la normativa – sia essa contenuta nel TUIR o in altre disposizioni fiscali – prevede un'aliquota di detrazione del 19%. La norma stabilisce espressamente un'eccezione per le spese sanitarie, che restano pertanto escluse dalla riduzione.

In secondo luogo, sono soggette alla decurtazione le erogazioni liberali destinate ai partiti politici, disciplinate dall'art. 11, D.L. n. 149/2013.

Infine, la riduzione si applica anche ai premi assicurativi corrisposti per la copertura del rischio di eventi calamitosi, secondo la previsione contenuta nel D.L. n. 34/2020 (c.d. Decreto Rilancio).

La tecnica normativa adottata configura, quindi, un meccanismo di limitazione che non incide sulle singole voci di spesa, ma opera in via complessiva sull'ammontare delle detrazioni maturate dal contribuente nelle categorie individuate, con l'intento di realizzare un contenimento del beneficio fiscale proporzionale alla capacità contributiva.

Addizionali regionali e comunali all'IRPEF

In attesa del complessivo riordino della fiscalità degli enti territoriali, l'art. 1, commi 649 - 651, Legge n. 199/2025, prevede che le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano sono autorizzate a stabilire, limitatamente agli anni d'imposta dal 2025 al 2028, aliquote diversificate dell'addizionale regionale all'IRPEF, articolate secondo gli scaglioni di reddito previsti dall'art. 11, comma 1, TUIR.

Qualora i predetti enti non approvino entro i termini previsti la normativa regolamentare per la modifica degli scaglioni e delle aliquote applicabili, per il medesimo quadriennio 2025-2028 l'addizionale regionale all'IRPEF continuerà ad applicarsi sulla base degli scaglioni di reddito e delle aliquote già vigenti nell'anno precedente a quello di riferimento.

Analogamente, anche i Comuni sono abilitati, sempre in via transitoria e limitatamente al periodo d'imposta 2025-2028, a determinare aliquote differenziate dell'addizionale comunale all'IRPEF secondo i medesimi scaglioni di reddito stabiliti dall'art. 11, comma 1, citato.

La disciplina si configura, pertanto, come disposizione transitoria, applicabile in attesa della riforma complessiva della fiscalità locale, che riconosce agli enti territoriali una facoltà temporanea di modulazione delle aliquote delle addizionali IRPEF secondo criteri di progressività ancorati agli scaglioni di reddito nazionale.

Detassazione aumenti contrattuali

La Manovra finanziaria per il 2026 ha introdotto un nuovo strumento di agevolazione fiscale destinato ai lavoratori del settore privato. La misura prevede l'assoggettamento degli aumenti salariali derivanti da rinnovi della contrattazione collettiva a un'aliquota ridotta del 5%, in sostituzione della tassazione IRPEF ordinaria e delle relative addizionali locali. L'intervento normativo risponde all'esigenza di contrastare l'erosione del potere d'acquisto determinata dall'inflazione e di stimolare il processo di rinnovo dei CCNL.

L'applicazione dell'imposta sostitutiva è subordinata alla ricorrenza di specifiche condizioni:
– dal punto di vista soggettivo, possono beneficiare dell'agevolazione esclusivamente i lavoratori dipendenti del settore privato che nell'anno 2025 abbiano percepito un reddito complessivo da lavoro subordinato non eccedente la soglia di 33.000 euro;
– sul versante oggettivo, l'agevolazione riguarda gli incrementi retributivi derivanti da rinnovi contrattuali sottoscritti nel triennio compreso tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2026. Il riferimento generico ai «*rinnovi contrattuali*», privo di ulteriori specificazioni normative, induce a ritenere che l'agevolazione possa trovare applicazione indipendentemente dal livello di contrattazione interessato – nazionale, territoriale o aziendale – purché si tratti di contrattazione collettiva.
L'entità del beneficio fiscale risulta considerevole se comparata con la tassazione progressiva IRPEF e il divario rispetto all'imposta sostitutiva del 5% rimane comunque ampio, a prescindere dallo scaglione nel quale si colloca il reddito del lavoratore. Va evidenziato, tuttavia, che gli arretrati contrattuali, pur costituendo un elemento tipicamente connesso ai rinnovi, rimangono esclusi dall'ambito applicativo del regime sostitutivo e continuano, pertanto, a essere assoggettati alla tassazione ordinaria.



Il regime sostitutivo opera secondo una logica di automaticità, configurandosi come modalità naturale di tassazione degli incrementi retributivi agevolabili. Dal punto di vista operativo, quindi, l'applicazione dell'imposta sostitutiva compete al sostituto d'imposta, ossia al datore di lavoro, che provvede a operare la ritenuta del 5% direttamente sugli incrementi retributivi al momento dell'erogazione, salvo che il lavoratore manifesti espressamente, mediante comunicazione scritta, la volontà di rinunciare al beneficio.

La scelta di un meccanismo automatico con facoltà di rinuncia appare funzionale a garantire l'effettiva diffusione del beneficio fiscale, evitando che l'inerzia o la scarsa informazione dei lavoratori possano vanificare gli obiettivi della norma.
Per quanto attiene agli aspetti procedurali non specificamente disciplinati, la normativa opera un rinvio generale alle disposizioni in materia di imposte sui redditi. Ciò comporta che l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso relativi all'imposta sostitutiva seguono i medesimi principi e procedimenti previsti per l'IRPEF (art. 1, comma 12).
In un contesto caratterizzato da rilevanti ritardi nella dinamica dei rinnovi contrattuali, l'introduzione dell'imposta sostitutiva assume una duplice valenza: da un lato, alleggerisce il carico fiscale sui lavoratori destinatari degli aumenti retributivi, incrementando il loro reddito netto disponibile;

dall'altro, può stimolare la ripresa del processo di contrattazione collettiva, rendendo gli aumenti negoziati fiscalmente più convenienti.

Detassazione premi di produttività

Il Legislatore è nuovamente intervenuto sul trattamento fiscale agevolato applicabile ai compensi variabili corrisposti ai lavoratori subordinati del comparto privato. L'evoluzione del quadro normativo per il 2026 si inserisce in un percorso di progressivo potenziamento degli strumenti di incentivazione della produttività aziendale avviato ormai da oltre un decennio. Occorre, infatti, rammentare che l'imposta sostitutiva sui compensi legati alla performance trova il proprio fondamento nell'art. 1, commi 182 - 189, Legge n. 208/2015. L'intento originario del Legislatore era quello di promuovere modelli retributivi basati sulla variabilità e sul merito, incentivando le imprese a correlare parte della remunerazione dei dipendenti al conseguimento di risultati misurabili in termini di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. Nel corso degli anni, la disciplina ha conosciuto numerosi interventi modificativi, tutti caratterizzati da un progressivo ampliamento delle condizioni di favore. La Legge n. 207/2024 aveva già previsto, per il periodo 2025-2027, un abbattimento dell'aliquota dell'imposta sostitutiva dal 10% al 5%; tuttavia, la Legge di bilancio 2026 ridisegna in modo sostanziale questo scenario, introducendo modifiche di particolare rilievo in diverse disposizioni.



Segnatamente, l'art. 1, comma 8, della novella circoscrive al solo anno 2025 l'applicabilità dell'aliquota ridotta del 5%, originariamente estesa all'intero triennio. Si tratta di una delimitazione temporale che prepara il terreno per le innovazioni successive. La disposizione di maggiore impatto è, infatti, contenuta nel comma 9, che stabilisce per gli anni 2026 e 2027 un doppio intervento:

– da un lato, si riduce l'aliquota dell'imposta sostitutiva dall'attuale 5% all'1%, determinando un abbattimento del carico fiscale che porta la tassazione di tali emolumenti a livelli estremamente contenuti;

– dall'altro lato, la soglia massima di applicabilità dell'aliquota agevolata viene elevata da 3.000 a 5.000 euro annui.

Tra i profili di interesse si segnala, inoltre, l'estensione al 2026 del regime agevolativo sui dividendi. Il comma 13 prolunga l'applicazione dell'art. 6, comma 1, terzo periodo, Legge n. 76/2025, inizialmente limitata all'anno 2025. In virtù di tale previsione, i dividendi derivanti da azioni attribuite ai lavoratori in sostituzione di premi di risultato, fino a un massimo di 1.500 euro annui, godono di un'esenzione parziale dalle imposte sui redditi nella misura del 50% del loro ammontare, sia per il 2025 che per il 2026.

L'ambito soggettivo di applicazione della disciplina di favore sui premi di produttività rimane invariato rispetto alla normativa precedente. Possono accedere al regime fiscale di favore esclusivamente i lavoratori dipendenti operanti nel settore privato, indipendentemente dalla tipologia contrattuale (tempo determinato o indeterminato).



La condizione fondamentale per l'accesso al beneficio è costituita dal limite reddituale: il lavoratore deve aver conseguito, nell'anno d'imposta precedente a quello di erogazione del premio, redditi da lavoro dipendente non eccedenti gli 80.000 euro.

Non mutano neanche la natura e i presupposti per l'applicazione del regime agevolato. Al riguardo, occorre ricordare che il premio di risultato si caratterizza come una componente retributiva accessoria, che si aggiunge alla retribuzione ordinaria e viene corrisposta al verificarsi del raggiungimento di specifici obiettivi aziendali. Elemento imprescindibile è la formalizzazione di tali obiettivi attraverso un accordo collettivo di secondo livello, di natura aziendale o territoriale.

Gli accordi devono essere depositati in formato elettronico attraverso la piattaforma telematica del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali entro il termine di 30 giorni dalla sottoscrizione. Il deposito deve includere il testo contrattuale integrale e una dichiarazione attestante la conformità degli obiettivi pattuiti ai parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione previsti dalla normativa. Per quanto concerne i requisiti degli obiettivi premiabili definiti negli accordi, la normativa impone che essi siano formulati in modo specifico, ossia devono presentare una definizione precisa e circoscritta che non lasci spazio a interpretazioni ambigue. Devono, inoltre, essere misurabili, cioè quantificabili attraverso indicatori oggettivi e parametri numerici predeterminati che ne consentano la verifica. È necessario che essi siano realisticamente conseguibili in rapporto alle condizioni operative dell'impresa; devono, altresì, risultare realistici, quindi compatibili con le risorse disponibili e il contesto di mercato in cui opera l'organizzazione. Infine, devono essere definiti temporalmente, ossia collocati entro un arco di tempo determinato con scadenze verificabili.

L'accordo collettivo deve prevedere che i premi siano collegati al conseguimento di miglioramenti verificabili in uno o più dei seguenti ambiti:

– produttività, intesa come incremento quantitativo dell'output a parità di risorse impiegate;

– redditività, espressa in termini di miglioramento dei margini economici e della capacità di generare risultati economici positivi;

– qualità, rappresentata da un innalzamento degli standard qualitativi dei beni o servizi offerti;

– efficienza, nel senso di ottimizzazione dei processi organizzativi e contenimento degli sprechi;

– innovazione, realizzata mediante l'adozione di nuove tecnologie, prodotti o modalità operative.

Il nesso tra premio corrisposto e risultati conseguiti dev'essere dimostrato attraverso evidenze documentali e parametri verificabili, inoltre l'incremento deve essere accertabile in modo oggettivo mediante gli indicatori specificamente individuati nella contrattazione collettiva.

Parametro	Regime ordinario	Anno 2025	Anni 2026-2027
Aliquota imposta sostitutiva	10%	5%	1%
Soglia massima agevolabile	3.000 euro	3.000 euro	5.000 euro

Imposta sostitutiva lavoro notturno e festivo

Per il solo periodo d'imposta 2026, la Legge di bilancio, ha previsto un regime fiscale di favore applicabile alle retribuzioni aggiuntive corrisposte ai lavoratori subordinati del comparto privato in relazione a prestazioni rese in condizioni di particolare disagio. La disciplina, contenuta all'art. 1, commi 10 e 11, istituisce un'imposta sostitutiva con aliquota fissa del 15%, in deroga al sistema progressivo dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali.

L'intervento risponde all'esigenza di sostenere il reddito disponibile delle famiglie attraverso un alleggerimento del carico fiscale sui compensi erogati a fronte di prestazioni caratterizzate da disagio correlato all'orario di lavoro o da modalità organizzative gravose.

Possono accedere al regime agevolato i prestatori di lavoro subordinato operanti nel settore privato che abbiano conseguito nell'anno 2025 un reddito da lavoro dipendente non eccedente la soglia di 40.000 euro.

Tale criterio, basato sul reddito dell'annualità precedente, configura la misura come strumento selettivo di sostegno prioritariamente destinato ai percettori di redditi medio-bassi. L'esclusione dei dipendenti pubblici caratterizza ulteriormente la disposizione come rivolta a un ambito in cui risulta maggiormente diffusa l'adozione di articolazioni orarie disagevoli.

Sotto il profilo procedurale, qualora il datore di lavoro tenuto ad applicare l'agevolazione nell'anno 2026 non coincida con quello che ha corrisposto le retribuzioni nell'esercizio precedente, il lavoratore dovrà attestare, mediante dichiarazione scritta, l'importo del reddito percepito nel 2025.

Il Legislatore ha individuato tassativamente 3 categorie di emolumenti suscettibili di fruire della tassazione sostitutiva, a condizione che il loro ammontare complessivo non ecceda il limite annuale di 1.500 euro:

– in primo luogo, rientrano nell'ambito della disposizione le maggiorazioni retributive e le indennità corrisposte a titolo di compenso per lo svolgimento di attività lavorativa in orario notturno. La qualificazione di tale fattispecie deve avvenire con riferimento tanto alle previsioni del D.Lgs. n. 66/2003, in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, quanto alle disposizioni migliorative eventualmente previste dalla contrattazione collettiva nazionale applicabile al rapporto;

– la seconda categoria comprende le maggiorazioni e le indennità erogate a fronte di prestazioni rese nelle giornate festive nonché in quelle destinate al riposo settimanale del lavoratore. L'individuazione puntuale delle ricorrenze rilevanti è rimessa ai CCNL, che possono modulare il calendario festivo in ragione delle peculiarità organizzative del singolo settore produttivo;
– la terza tipologia ricomprende le indennità di turno e gli ulteriori compensi connessi all'esecuzione della prestazione secondo sistemi di turnazione. Sono qui rilevanti gli emolumenti riconosciuti ai lavoratori soggetti a rotazioni programmate che comportano l'alternanza delle fasce orarie di lavoro, con conseguente impatto sull'equilibrio tra vita professionale e personale.



L'applicazione dell'imposta sostitutiva trova un limite invalicabile nell'ammontare annuo di 1.500 euro. Gli importi eccedenti tale soglia tornano a essere assoggettati al regime ordinario di tassazione progressiva ai fini IRPEF, con applicazione delle addizionali regionale e comunale.

Merita particolare attenzione il coordinamento con le agevolazioni fiscali già operanti nell'ordinamento. La norma precisa che non rilevano ai fini del calcolo del limite di 1.500 euro i premi di risultato e le erogazioni a titolo di partecipazione agli utili aziendali che fruiscono della tassazione agevolata prevista dalla Legge n. 208/2015. Tale previsione consente ai lavoratori di cumulare i vantaggi derivanti dalle 2 distinte discipline, ampliando la platea dei compensi sottratti alla tassazione progressiva ordinaria.
Di rilievo risulta anche l'espressa esclusione dall'ambito agevolativo dei compensi che, pur essendo formalmente denominati come maggiorazioni o indennità, si sostanziano in realtà nella corresponsione totale o parziale della retribuzione base. La disposizione ha evidente funzione antielusiva, volta a prevenire artificiose riqualificazioni di componenti retributive ordinarie al fine di beneficiare indebitamente del regime fiscale di favore.



Dal punto di vista operativo, l'applicazione del regime sostitutivo è demandata ai sostituti d'imposta, ossia ai datori di lavoro, che devono operare la ritenuta al momento dell'erogazione degli emolumenti agevolabili. Il meccanismo si attiva automaticamente, tuttavia, il prestatore di lavoro conserva la facoltà di rinunciare all'agevolazione optando per l'applicazione della tassazione ordinaria. Tale opzione deve essere manifestata per iscritto al datore di lavoro e produce effetti vincolanti per l'intera annualità fiscale.

La scelta di rinunciare può essere motivata da considerazioni legate alla propria posizione fiscale complessiva, ad esempio in presenza di oneri detraibili o deducibili di importo rilevante.
L'imposta sostitutiva produce effetti esclusivamente sul piano fiscale, mentre sul versante previdenziale e assistenziale la base imponibile rimane inalterata e integralmente assoggettata ai

contributi previdenziali secondo le aliquote ordinarie.

Tassazione sostitutiva maggiorazioni e indennità notturno, festivi e lavoro a turni	
Periodo di applicazione	Esclusivamente anno d'imposta 2026
Aliquota applicabile	15% in sostituzione di IRPEF e addizionali
Limite annuale	1.500 euro
Requisiti soggettivi	Lavoratori dipendenti privati con reddito 2025 ≤ 40.000 euro
Emolumenti agevolabili	– Maggiorazioni/indennità lavoro notturno; – maggiorazioni/indennità giorni festivi e riposo; – indennità turno ed emolumenti lavoro a turni
Meccanismo attuativo	Automatico dal sostituto d'imposta, con possibilità di rinuncia scritta
Attestazione reddito pregresso	Obbligatoria per iscritto in caso di cambio datore di lavoro

Trattamento integrativo settori turismo-ricettivo-termale

Le disposizioni contenute nell'art. 1, commi 18 - 21, Legge n. 199/2025, introducono una misura agevolativa di natura straordinaria, volta a incentivare l'occupazione nei settori maggiormente interessati dalla carenza di forza lavoro qualificata. Il Legislatore, prendendo atto delle criticità strutturali che continuano ad affliggere il comparto turistico-ricettivo e della ristorazione, ha ritenuto opportuno intervenire ancora una volta con uno strumento di natura fiscale finalizzato a riconoscere un beneficio economico diretto ai lavoratori impiegati in condizioni di particolare gravosità. La platea dei beneficiari è circoscritta ai lavoratori subordinati del settore privato operanti in 2 specifiche macro-aree:

a) settore della somministrazione di alimenti e bevande: rientrano in tale categoria i lavoratori dipendenti degli esercizi pubblici disciplinati dall'art. 5, Legge n. 287/1991, che ricomprende bar, ristoranti, trattorie e analoghe attività di ristorazione commerciale;

b) comparto turistico-termale: l'ambito applicativo si estende all'intero settore turistico, con inclusione espressa degli stabilimenti termali, abbracciando pertanto strutture ricettive alberghiere ed extra-alberghiere, nonché le articolazioni del termalismo.

Un ulteriore requisito soggettivo di accesso al beneficio attiene alla soglia reddituale: possono fruire del trattamento integrativo esclusivamente i lavoratori il cui reddito di lavoro dipendente, nel periodo d'imposta 2025, non ecceda l'importo di 40.000 euro.

Il trattamento integrativo speciale, configurato come somma esente da imposizione fiscale e contributiva, è parametrato nella misura del 15% delle retribuzioni lorde corrisposte al lavoratore con riferimento a 2 specifiche fattispecie di prestazione lavorativa:

– le prestazioni di lavoro notturno, secondo la disciplina di cui al D.Lgs. n. 66/2003;

– le prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi.

L'operatività della misura è limitata al periodo compreso tra il 1° gennaio 2026 e il 30 settembre 2026, configurandosi ancora una volta quale intervento transitorio connesso alle esigenze emergenziali del mercato del lavoro settoriale.

Dal punto di vista operativo, il riconoscimento del trattamento integrativo è rimesso alla richiesta esplicita del lavoratore, il quale è tenuto ad attestare per iscritto al proprio datore di lavoro – quale sostituto d'imposta – l'ammontare del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2025, al fine di comprovare il rispetto del limite reddituale previsto.

Il sostituto d'imposta, una volta verificata la sussistenza dei requisiti, procede all'erogazione delle somme e successivamente recupera il credito maturato mediante compensazione ai sensi dell'art. 17, D.Lgs. n. 241/1997. Gli importi corrisposti devono essere evidenziati nella CU, secondo quanto disposto dall'art. 4, comma 6-*ter*, D.P.R. n. 322/1998.

Buoni pasto elettronici

L'art. 1, comma 14, introduce un innalzamento della soglia di esenzione prevista dall'ordinamento tributario per i c.d. buoni pasto. L'intervento del Legislatore ha riguardato specificamente l'art. 51, comma 2, lett. c), TUIR. La disposizione in questione disciplina il trattamento fiscale dei fringe benefit erogati ai lavoratori dipendenti, con particolare riferimento alle prestazioni sostitutive del servizio mensa aziendale. La novella ha determinato l'innalzamento del limite di non imponibilità da 8 euro a 10 euro per ciascuna indennità erogata a partire dall'anno d'imposta 2026.

Riepilogo disciplina	
Somministrazione di vitto da parte del datore di lavoro e di prestazioni in mense organizzate dal datore di lavoro o gestite da terzi	Esenti
Prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto	– Esenti fino a 4 euro, se riconosciute in forma cartacea; – esenti fino a 10 euro, se riconosciute in forma elettronica
Indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto agli addetti a cantieri edili, ad altre strutture a carattere temporaneo o unità produttive ubicate in zone ove manchino strutture o servizi di ristorazione	Esenti fino a 5,29 euro giornalieri

Tassazione della previdenza complementare

Con i commi 201 e 202 il Legislatore ha introdotto significative modifiche alla disciplina fiscale delle forme pensionistiche complementari, ridisegnando sia il regime di deducibilità dei contributi sia il trattamento impositivo delle erogazioni (D.Lgs. n. 252/2005).



Il provvedimento dispone un innalzamento del plafond annuale di deducibilità fiscale riferito alle somme versate a titolo contributivo. Tale massimale, applicabile indistintamente ai versamenti effettuati dal beneficiario e a quelli a carico del datore di lavoro o del committente, viene elevato dagli attuali 5.164,57 euro a 5.300 euro, con efficacia a decorrere dall'annualità d'imposta 2026.

L'intervento normativo comporta, altresì, un adeguamento della disposizione concernente i lavoratori che hanno avviato la propria carriera lavorativa successivamente al 31 dicembre 2006 (art. 8, comma 6, D.Lgs. n. 252/2005). Per tale categoria, il regime agevolativo maggiorato, fruibile nel ventennio successivo al quinquennio iniziale di adesione alle forme previdenziali complementari, troverà applicazione con riferimento al nuovo limite incrementato, sempre a decorrere dal periodo d'imposta 2026.

Contrasto alle indebite compensazioni

Nel quadro delle misure di contrasto alle indebite compensazioni e in deroga alla disciplina generale stabilita dall'art. 8, comma 1, Legge n. 212/2000, trovano applicazione specifiche limitazioni per i soggetti passivi che presentino iscrizioni a ruolo aventi a oggetto imposte erariali e i relativi accessori, oltre alle iscrizioni a ruolo o ai carichi affidati agli agenti della riscossione concernenti atti comunque emanati dall'Agenzia delle Entrate sulla base della normativa vigente. Rientrano in tale ambito anche gli atti di recupero adottati ai sensi dell'art. 1, commi 421 - 423, Legge n. 311/2004, nonché dell'art. 38-*bis*, D.P.R. n. 600/1973, qualora l'ammontare complessivo delle somme iscritte ecceda la soglia di 50.000 euro (precedentemente fissata in 100.000 euro), i cui termini di versamento risultino decorsi e in assenza di provvedimenti di sospensione.

Per tali contribuenti opera l'esclusione dalla possibilità di utilizzare il meccanismo della compensazione disciplinato dall'art. 17, D.Lgs. n. 241/1997, salvo che per i crediti specificatamente indicati al comma 2, lett. e), f) e g), del medesimo art. 17. La preclusione non trova applicazione con riferimento agli importi per i quali sia stato concesso un piano di dilazione del pagamento ancora in essere, vale a dire non interessato da decadenza della rateazione.

Restano impregiudicate le previsioni contenute nel quarto periodo dell'art. 31, comma 1, D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122/2010. Nell'ipotesi in cui le condizioni per l'operatività della disciplina sopra illustrata non ricorrano, permane l'applicabilità della disposizione richiamata di cui all'art. 31, D.L. n. 78/2010 (preclusione all'autocompensazione in presenza di debito su ruoli definitivi).

Ai soli fini della verifica delle condizioni previste dalla disposizione in commento, si applica il sistema di controllo previsto dall'art. 37, commi 49-*ter* e 49-*quater*, D.L. n. 223/2006 (sospensione fino a 30

giorni delle deleghe di pagamento con profili di rischio) riordinate e confluite nel nuovo Testo Unico sulla Riscossione (D.Lgs. n. 33/2025).

Imposta sostitutiva sul trattamento accessorio dei dipendenti pubblici

Il comma 237 introduce, per il solo anno 2026, un regime fiscale agevolato applicabile ai compensi per il trattamento economico accessorio del personale non dirigenziale delle Pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001, incluso il personale in regime di diritto pubblico. Tale trattamento comprende le indennità di natura fissa e continuativa.

L'agevolazione consiste nell'assoggettamento di detti compensi, entro il limite massimo di 800 euro, a un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali nella misura del 15%. Il regime agevolato opera salvo espressa rinuncia scritta del lavoratore e si applica esclusivamente ai percettori di reddito da lavoro dipendente non superiore a 50.000 euro.

Sono espressamente esclusi dall'applicazione della misura il personale delle Forze di polizia e delle Forze armate, già destinatario delle agevolazioni fiscali previste dall'art. 45, comma 2, D.Lgs. n. 95/2017. Per il personale dipendente delle aziende e degli enti del SSN, già beneficiario delle misure di cui agli artt. 7, comma 2, D.L. n. 73/2024 e 1, comma 354, Legge n. 207/2024, il beneficio si cumula con le predette agevolazioni.

Il lavoratore ha facoltà di rinunciare, in forma scritta, al regime d'imposta sostitutiva in esame, con conseguente applicazione delle imposte sui redditi ordinarie.



La circolare di lavoro e previdenza n. 1/2026

Il nuovo Codice degli incentivi

Andrea Ercoli – Consulente del lavoro

Il nuovo Codice degli incentivi si propone di organizzare in modo più ordinato e trasparente la materia degli incentivi alle imprese. Il testo individua, oltre a procedure specifiche, anche alcuni criteri con cui programmare, concedere e monitorare gli incentivi statali, con l'ambizione di garantire una valutazione precisa e completa. Il presupposto della programmazione è fondamentale, partendo dalla valutazione degli ambiti prescelti su cui intervenire. La nuova procedura, ereditando il sistema precedente, dovrebbe garantire conoscibilità delle opportunità e possibilità di valutazione preventiva ai potenziali beneficiari delle misure.

Premessa

La materia degli incentivi alle imprese occupa le analisi degli addetti ai lavori quotidianamente, sia negli uffici preposti delle aziende, sia negli studi professionali di consulenza. La programmazione medesima delle attività, degli investimenti e delle priorità, spesso, si basa sulla disponibilità di incentivazioni di natura statale o europea, volte a sostenere il determinato settore o la determinata categoria di soggetti. Questi provvedimenti, ormai strutturali e spesso irrinunciabili – specialmente in alcuni comparti o ambiti – per le aziende, costituiscono il corredo di azioni con cui l'entità pubblica partecipa al sistema economico, sostenendolo o incentivandone lo sviluppo. Un *corpus* rilevante di agevolazioni, allo stato attuale, si riflette in un complesso sistema di meccanismi per l'accesso, la rendicontazione, la verifica.

Il tema è molto ampio, soprattutto perché la natura degli incentivi disponibili è molto differente: incentivi a fondo perduto, garanzie su prodotti finanziari, riduzioni delle imposte o dei contributi, …

A ogni tipologia corrisponde un metodo di richiesta differente. A ogni metodo di richiesta, spesso, corrispondono procedure differenti, a seconda del provvedimento di emanazione e dei successivi documenti di prassi emanati dagli enti erogatori. Come evidente, non è facile districare la matassa costituita dalle opportunità a disposizione delle imprese e dalle corrispondenti modalità di accesso. Sulla stampa (anche generalista) non è infrequente, a seguito di ciò, trovare contributi che richiamino alle difficoltà di accesso alle misure agevolative e, talvolta, all'incapacità del sistema italiano di fruire delle somme messe a disposizione dalle entità sovranazionali. Ciò premesso, con il dichiarato fine di «*semplificare, armonizzare e razionalizzare il sistema delle agevolazioni per le imprese italiane*» (Dipartimento del Programma di Governo – Presidenza del Consiglio dei Ministri), è stato emanato il D.Lgs. n. 184/2025, rubricato "Codice degli incentivi". Il provvedimento, che, come si vedrà, ha un

campo di applicazione specifico, contiene norme volte a razionalizzare e coordinare l'accesso a talune discipline agevolative, garantendo tracciabilità e trasparenza.

I riferimenti normativi e ordinamentali precedenti

Il D.Lgs. n. 184/2025 (di seguito anche Codice degli incentivi) è stato emanato a seguito di delega al Governo, contenuta nella Legge n. 160/2023. Il perimetro tracciato da quest'ultima indicava al Governo di istituire un sistema che garantisse prevedibilità, certezza e trasparenza nell'erogazione degli incentivi. Oltre a questo, la previsione di regole coerenti al fine di monitorare la ricezione e sanzionare l'utilizzo scorretto delle risorse messe in campo è un obiettivo dichiarato dell'estensore del provvedimento, che ha ricondotto al testo della norma le sanzioni precedentemente individuate da altri atti. In precedenza, mancava un atto che comprendesse la regolamentazione relativa a tali istituti: il D.Lgs. n. 123/1998 (abrogato dal Codice), infatti, operava una razionalizzazione per certi versi superata e su cui, negli anni, il Legislatore era intervenuto in numerosi episodi.

Alcune specifiche figure sanzionatorie, inoltre, erano contenute in specifici atti, la cui introduzione si legava a momenti storici particolari per il Paese. L'esempio più calzante è probabilmente quello contenuto nell'art. 37, comma 2, D.L. n. 144/2022, con cui si introduceva l'apparato sanzionatorio previsto per la delocalizzazione o la forte riduzione dell'attività delle imprese o unità produttive che erano state destinatarie di aiuti o agevolazioni in precedenza. Anche questo provvedimento viene abrogato dal Codice, che rivede e rilancia i principi di protezione contro la delocalizzazione, individuando nel testo le sanzioni relative.

Il nuovo Codice entra in vigore dal 1° gennaio 2026, con la sola incognita dell'emanazione di alcuni Decreti attuativi e atti di prassi che il testo stesso individua come necessari per implementare alcune delle discipline contenute nel Codice.

Ambito di applicazione

Il Codice degli incentivi, nel proprio articolato, individua inizialmente l'ambito applicativo delle regole in esso contenute. Le agevolazioni o gli incentivi, di fatto, sono gli istituti destinatari delle regole e vengono riconosciuti mediante forme tipiche:

- contributi a fondo perduto;
- garanzie su operazioni finanziarie;
- finanziamenti agevolati e altri strumenti rimborsabili;
- interventi nel capitale di rischio;
- agevolazioni fiscali e contributive;
- altre forme disciplinate dai vari bandi in conformità con la normativa.

Tali forme, anche coordinate tra loro, possono costituire il mezzo con cui l'agevolazione è riconosciuta all'impresa e il Codice ricomprende nel proprio ambito applicativo i casi in cui ciò avviene.



L'art. 1, Codice, dopo aver introdotto tale concetto, pone subito un'esclusione: le norme in esso contenute non si applicano agli incentivi fiscali che non prevedano lo svolgimento di attività istruttorie valutative.

Pertanto, gli incentivi resi disponibili in applicazione autonoma e diretta da parte del contribuente (ivi compresi quelli rispetto ai quali le verifiche sono circoscritte al rispetto del limite di risorse stanziate, per espressa previsione normativa), continuano a soggiacere alla normativa di settore, senza che la nuova disciplina preveda modifiche.

Si noti che il Codice chiarisce espressamente come tale esclusione si applichi agli incentivi fiscali, escludendo quindi tutte le agevolazioni che esulino dall'ambito delle tasse e imposte. È il successivo art. 2, a chiarire cosa si intenda per «*incentivi fiscali*», ossia – tautologicamente – gli incentivi che prevedano agevolazioni fiscali. La definizione di «*agevolazione fiscale*», ugualmente contenuta nell'art. 2, recita:

> *«agevolazioni che, in deroga al regime fiscale ordinariamente applicabile, comportano una riduzione, parziale o totale, della base imponibile o dell'ammontare dell'imposta o della tassa, ovvero un differimento o un annullamento del debito fiscale, nonché una riduzione dei versamenti dovuti».*

Si può sostenere, quindi, che ogni iniziativa che impatti sulla gestione fiscale sia esclusa dall'applicazione delle normative contenute nel Codice, eccezion fatta per quanto si dirà oltre in relazione agli obblighi comunicativi.

La normativa contenuta nel Codice rimanda spesso al coordinamento con le norme sovranazionali, soprattutto con riferimento alla necessaria applicazione dei principi sugli aiuti di Stato, come definiti dalla normativa dell'Unione Europea. Sin dall'art. 1, il Codice richiama espressamente la necessità di soggiacere a tale disciplina, ove si ricada oltre il perimetro degli aiuti *de minimis*, o autorizzati da normative contingenti e provvedimenti sovranazionali relativi.

Le piattaforme telematiche

Al fine di monitorare la disponibilità, l'utilizzo e la rilevanza delle agevolazioni, già prima dell'emanazione del Codice erano disponibili alcuni strumenti. *In primis*, il Registro Nazionale degli Aiuti di Stato (c.d. RNA), disponibile per l'accesso on line, garantiva la possibilità di verificare gli aiuti di Stato di cui una determinata impresa avesse beneficiato, classificandoli secondo le indicazioni

della normativa europea. Il Registro conteneva (e contiene) in sé molte funzionalità di consultazione, ma anche di comunicazione, tra cui:

a) il censimento delle Misure di Aiuto e delle informazioni richieste dalla normativa comunitaria in materia di trasparenza;

b) il censimento degli Aiuti Individuali e delle informazioni necessarie per la verifica del rispetto dei massimali "*de minimis*" e del divieto di cumulo delle agevolazioni di cui alla normativa nazionale e comunitaria;

c) la gestione della lista c.d. Deggendorf, ovvero dei soggetti tenuti alla restituzione degli aiuti illecitamente percepiti e richiesti in restituzione;

d) la certificazione degli adempimenti di consultazione del Registro, mediante specifiche modalità di "visura".

Il secondo strumento, già disponibile, è il portale incentivi.gov.it, ideato come motore di ricerca per reperire incentivi, agevolazioni e opportunità. Il sito, destinato ai soggetti che potenzialmente potrebbero beneficiare delle agevolazioni disponibili, veniva coordinato con alcune informazioni presenti sul RNA e dava la possibilità di conoscere informazioni in merito alle agevolazioni e agli incentivi, oltre che di creare un catalogo di soluzioni "preferite" da salvare nella propria area riservata.

Entrambi gli strumenti, nell'utilizzo, hanno mostrato limiti per gli operatori e per le imprese interessate. Se il RNA ha svolto in modo sostanzialmente preciso il proprio compito di aiuto nel monitoraggio (autonomo, da parte dello stesso beneficiario) degli incentivi percepiti, il portale incentivi.gov.it non è mai stato lo strumento principe per reperire le informazioni in merito alle possibilità offerte dalle norme. Oltre a questo, anche i dati forniti dal RNA sono spesso analizzati e spiegati ai beneficiari da parte dei consulenti e dei professionisti, perché di difficile interpretazione e lettura. Di fatto, quindi, entrambi gli strumenti hanno mostrato nel tempo necessità di revisione e aggiornamento.

Il Codice degli incentivi, da questo punto di partenza, ha optato per l'introduzione di nuove funzionalità, evolvendo dall'esperienza dei precedenti strumenti. Questa nuova impostazione, denominata "Sistema Incentivi Italia", sarà composta dai 2 precedenti strumenti, arricchiti di nuove possibilità, ossia:

a) la redazione, l'aggiornamento e la pubblicità del Programma degli Incentivi;

b) l'elaborazione di schemi di bandi;

c) la disponibilità di un sistema di classificazione delle voci di spesa che possono formare oggetto della disciplina dei bandi;

d) la messa a disposizione di servizi per l'accesso agli incentivi, con la possibilità di attivare funzionalità utili allo svolgimento della fase di accesso;

e) funzionalità per agevolare il controllo sui titoli di spesa;

f) funzionalità a supporto delle Amministrazioni responsabili;

g) estrazioni ed elaborazioni a supporto delle attività di valutazione *ex ante*;

h) funzionalità dirette a favorire la conoscibilità degli incentivi (e delle risultanze delle valutazioni *ex post*).

Il quadro disegnato dalle funzionalità indicate dalla norma rappresenta una procedura completa e integrata, all'interno della quale è possibile conoscere, richiedere e valutare l'incentivo disponibile, idealmente racchiudendo l'intero ciclo vitale del medesimo. In questo senso, all'interno dello stesso sistema sembrerebbe possibile accedere a ogni funzionalità utile a questi fini, ma alcuni *caveat* sono d'obbligo.

In primis, sarà necessario valutare l'effettivo funzionamento della procedura, nonché i tempi in cui sarà resa disponibile e le modalità operative, spesso ostacolo a una fruibilità piena dei sistemi. In questo senso, l'art. 3, rimanda a protocolli tecnici che il Ministero delle Imprese e del Made in Italy (c.d. MIMIT) dovrà adottare, sperabilmente in tempi congrui.

In secundis, desta qualche dubbio la previsione del periodo finale dell'art. 3, comma 1, Codice: «*Resta ferma la possibilità per i soggetti competenti di continuare ad utilizzare proprie piattaforme per la gestione degli incentivi*». Se la soluzione adottata appare ragionevole, da un punto di vista pratico, non sembra, viceversa, coerente con le idee di unificazione e coordinamento poste come intento del Codice medesimo: se le Pubbliche amministrazioni coinvolte opteranno per altre piattaforme, queste saranno coordinate con i registri del nuovo sistema?

Il Programma degli Incentivi e il Bando-Tipo

Se il Sistema Incentivi Italia si configura come motore tecnico/tecnologico del Codice, la combinazione di altri interventi ne costituisce l'ossatura procedurale, ossia:

- il Programma degli Incentivi;
- il Coordinamento Stato-Regioni;
- il Bando-Tipo.

Rispettivamente istituiti con gli artt. 4, 5 e 6, Codice, questi istituti mostrano l'approccio che il Legislatore ha adottato per regolamentare la materia delle agevolazioni.

Il Programma degli Incentivi (art. 4) costituisce una traccia per individuare, in modo da aderire a una più ampia politica di indirizzo, quali incentivi adottare in un determinato periodo e in quale ambito d'azione. In buona sostanza, l'obbligo di redigere un piano specifico guida ogni Amministrazione responsabile a individuare un percorso coerente tra intenzioni e azioni. Il Programma deve, infatti, contenere:

- gli obiettivi di sviluppo;
- gli incentivi a essi destinati;

– il cronoprogramma e il quadro finanziario in cui agire.

Sebbene sia modificabile successivamente, la redazione del Programma degli Incentivi obbliga la Pubblica amministrazione concedente ad adottare una procedura lineare che parte dagli obiettivi di sviluppo che si rivelano necessari e arriva all'individuazione di un perimetro economico di riferimento in cui iscrivere gli incentivi disponibili. Anche in questo caso, il MIMIT dovrà rilasciare un esempio di Programma degli Incentivi, a cui le Amministrazioni potranno rifarsi per redigere i propri documenti.

Al fine di raccordare le politiche individuate da più livelli amministrativi, il Codice individua un tavolo di coordinamento tra lo Stato e le Regioni, in cui siedano rappresentanti delle relative Amministrazioni e che monitori e indirizzi le azioni comuni. Il tavolo è supportato da precedenti analisi tecniche e si riunirà 2 volte l'anno.

Una volta individuati gli incentivi e iscritti nel perimetro economico e normativo individuato dal Programma, l'emanazione degli atti utili ad accedervi dovrà avvenire mediante bandi, da parte delle Amministrazioni responsabili. I bandi dovranno essere redatti secondo un preciso schema, i cui contenuti sono delineati dall'art. 6, Codice:

a) finalità, ambito generale di applicazione e base giuridica del bando;

b) risorse disponibili;

c) individuazione del soggetto competente allo svolgimento delle diverse attività comprese nel ciclo di vita dell'incentivo;

d) condizioni soggettive di ammissibilità alle agevolazioni dei proponenti;

e) operazioni agevolabili o presupposti oggettivi dell'agevolazione e spese ammissibili;

f) agevolazioni concedili e modalità di determinazione del relativo ammontare (inclusa la disciplina del cumulo e l'eventuale inquadramento ai sensi della disciplina in materia di aiuti di Stato);

g) procedure per l'accesso e l'erogazione ovvero la fruizione dell'agevolazione;

h) disciplina delle variazioni;

i) circostanze ed effetti della revoca delle agevolazioni;

l) modalità del controllo sulla corretta utilizzazione delle agevolazioni;

m) disposizioni funzionali alla realizzazione delle attività di monitoraggio e di valutazione;

n) ulteriori oneri o adempimenti eventualmente a carico dei beneficiari;

o) disposizioni in merito al trattamento dei dati personali.

Anche in questo caso, il MIMIT dovrà emanare un Bando-Tipo, ossia una traccia specificamente redatta per guidare le Amministrazioni nella scrittura dei bandi, contenente tutti gli elementi obbligatori e le relative specifiche di dettaglio. Questa metodologia di intervento, già adottata in precedenza in relazione alla redazione delle gare d'appalto, mira a uniformare le azioni delle Amministrazioni, oltre che a garantire una traccia qualificata.

Le 3 misure individuate nei citati articoli devono essere coordinate con l'infrastruttura tecnologica individuata dalla Pubblica amministrazione, sia che la stessa opti per il Sistema Incentivi Italia, sia che, viceversa, scelga una differente piattaforma, possibilità garantita dal codice medesimo.

Indirizzi su criteri e premialità

Il testo del Codice individua, oltre alle tematiche già richiamate, anche alcuni principi di merito relativi alle agevolazioni medesime. In particolare, determina un sistema di premialità che debba basarsi su elementi già individuati e, ove possibile, certificati. Il rating di legalità, ad esempio, è un elemento utile alla valutazione della premialità per l'accesso agli incentivi. Oltre a questo, la presenza della certificazione della parità di genere, che acquisisce quindi un peso rilevante anche in relazione all'accesso agli incentivi. In aggiunta, il Codice individua ulteriori criteri, sempre riferendosi a certificazioni che ne supportino l'esistenza, richiamando principi più astratti quali l'impiego di giovani e donne, il welfare aziendale e la «*valorizzazione del sostegno alla natalità*». La previsione, al netto delle fumose indicazioni in merito a materie che vengono considerate contingentemente sensibili, individua in ogni caso un principio di necessaria premialità: la norma prevede, infatti, che i bandi prevedano almeno un sistema premiale tra quelli individuati dal Codice, sulla base dei principi in esso contenuti (attribuzione di punteggio aggiuntivo, riserva di quota delle risorse, incremento dell'ammontare dell'agevolazione). Questa previsione avrà ricadute procedurali, si può ipotizzare, in ordine alle certificazioni: sarà, probabilmente, individuata una serie di certificazioni precisamente normate, nell'ambito delle materie richiamate, al pari di quanto fatto con la certificazione sulla parità di genere.

Legate a questi criteri, le procedure e le modalità d'accesso sono altrettanto tracciate dalla norma. Il criterio valutativo dell'Amministrazione concedente, infatti, deve basarsi su termini, contenuti, criteri e forme predeterminate dal bando medesimo, nell'ambito di quanto stabilito dal Codice. I principi ispiratori sono la trasparenza e la tracciabilità, garantendo mediante l'esplicitazione nel bando di ogni informazione, la possibilità a ogni potenziale beneficiario di effettuare le proprie valutazioni in anticipo. Nell'art. 13, comma 5, inoltre, il Codice, contiene un principio generale secondo cui le procedure e le infrastrutture tecniche utilizzate dovranno limitare il rischio che l'assegnazione dell'agevolazione avvenga solo per ordine cronologico di richiesta (sperabilmente escludendo il ricorso a click day o *similia*).

La questione del lavoratore autonomo

Una delle misure più commentate del Codice degli incentivi è l'estensione dell'accesso alle agevolazioni al lavoratore autonomo. Il Codice ha, infatti, introdotto una regola secondo cui il

lavoratore autonomo, «*qualora il bando* […] *preveda la partecipazione anche dei lavoratori autonomi*» (art. 10, comma 1), accede all'incentivo con le medesime condizioni individuate per le PMI:

> *«ad esclusione dei requisiti il cui possesso non è richiesto per l'esercizio dell'attività di lavoro autonomo, che non si configurano come strettamente funzionali alle specificità dell'incentivo e che possono ostacolare o limitare di fatto l'effettiva partecipazione dei lavoratori autonomi medesimi»* (*ibidem*).

Nel prosieguo del testo, il Codice sottolinea anche nell'ambito dei benefici contributivi come gli autonomi accedano al pari delle PMI (art. 19, comma 5). La lettura coordinata dei 2 articoli sottolinea l'attenzione particolare, quantomeno dal punto di vista letterale, che è stata mostrata per questa categoria di lavoratori. Rimane da verificare l'effettiva portata di queste previsioni, stante il *caveat* iniziale dell'art. 10 («*qualora il bando* […] *preveda*») e il fatto che sulle agevolazioni contributive, spesso e volentieri i professionisti e gli autonomi sono già inclusi tra i potenziali beneficiari. Per quanto riguarda la contribuzione personale, inoltre, l'impatto sarà da valutare per i soli autonomi non destinatari di una Cassa previdenziale specifica, quindi che siano soggetti al versamento all'INPS.

Regime speciale per gli incentivi fiscali e per gli incentivi contributivi

La disposizione, probabilmente, più rilevante per gli operatori che si occupano della gestione del personale e delle risorse umane è quella che individua il regime specifico per gli incentivi fiscali e contributivi. L'art. 19 prevede, con riferimento a queste tipologie di agevolazioni, una disciplina specifica, suddividendo la propria regolamentazione in 3 macro-aree:

a) incentivi fiscali che prevedono, ai fini dell'ammissione alle agevolazioni, lo svolgimento di un'attività istruttoria valutativa;

b) gli incentivi fiscali fruiti nella forma del credito d'imposta che non prevedono lo svolgimento di attività istruttoria;

c) incentivi contributivi.

Con riferimento al primo gruppo, il testo prevede l'applicazione della normativa integrale del Codice, ma rimanda alla disciplina di settore per le modalità di fruizione, di controllo e di recupero delle agevolazioni, nonché per le ulteriori conseguenze in caso di illegittima fruizione.

Per il secondo gruppo, pur non richiamando la disciplina integrale del Codice, il testo prevede che la fruizione dell'incentivo sia subordinata alla preventiva comunicazione da parte del richiedente al soggetto competente dell'ammontare complessivo delle agevolazioni delle quali il medesimo richiedente intende fruire.



È un tema importante, in quanto pone in capo al potenziale beneficiario un adempimento specifico, anche se prima non richiesto: la comunicazione preventiva

> dell'importo che si intende utilizzare. Tale passaggio permette all'Amministrazione concedente di effettuare previsioni di spesa e controlli più accurati, ma costituisce sicuramente un aggravio procedurale, giustificato da necessità di tracciabilità e trasparenza.

L'ambito degli incentivi contributivi è, invece, regolato in modo più articolato. La norma, in questo caso, esclude l'applicazione di tutto il Capo III, salva la sanzione sulla delocalizzazione, mentre rende applicabile il resto del Codice. Quindi, in sostanza, gli incentivi contributivi:

– saranno tracciati nel "Sistema Incentivi Italia" e oggetto di programmazione nel "Programma degli Incentivi";

– non saranno necessariamente individuati mediante bando, sulla base del Bando-Tipo; quindi, anche la programmazione per step non sarà applicabile (in quanto sarebbe da inserirsi nel bando);

– non dovranno necessariamente soggiacere ai criteri individuati per la premialità nella partecipazione;

– non dovranno essere circoscritti alle modalità di incentivazione individuate dall'art. 12, Codice, né tra le operazioni agevolabili dell'art. 11;

– continueranno a soggiacere alle discipline di settore, anche in senso procedurale e di verifica successiva;

– soggiaceranno alla disciplina contro le delocalizzazioni (come anche in precedenza).

Alla luce di queste notazioni, l'impatto sulle agevolazioni contributive non sembra radicale: quanto precedentemente applicato continuerà a trovare sostanzialmente applicazione, con l'aggiunta della trasparenza sperabilmente garantita dal "Sistema Incentivi Italia".

Monitoraggio, controlli e sanzioni

Ultime rilevanti indicazioni, particolarmente interessanti al fine di una valutazione corretta sull'accesso al beneficio, sono i riferimenti del Codice in merito ai controlli e alle sanzioni previste.

L'apparato sanzionatorio comprende la recezione nel testo della norma anti-delocalizzazione precedentemente introdotta. Si identificano, in questo caso, 2 fattispecie:

– delocalizzazione in favore di un'altra unità produttiva situata in ambito nazionale, dell'Unione Europea e degli Stati aderenti allo Spazio economico europeo;

– delocalizzazione in favore di un'altra unità produttiva situata in Stati non appartenenti all'Unione Europea o allo Spazio economico europeo.

Nel primo caso, la decadenza dalle agevolazioni avviene esclusivamente nel caso in cui gli incentivi fossero diretti a una «*zona specifica del territorio nazionale*» e la delocalizzazione trasli l'operatività al di fuori di questa zona, sempre che tale operazione avvenga entro 5 anni dalla data di

completamento dell'investimento. Nel secondo caso, invece, tali presupposti non sono necessari e le tempistiche sono maggiormente graduate: 5 anni dalla data del completamento dell'investimento agevolato, o, per le grandi imprese, 10 anni dalla medesima data.

Ove si verifichi una delle fattispecie individuate, il beneficiario dovrà restituire l'agevolazione percepita, con maggiorazione. La norma prevede anche una precisa procedura di comunicazione nel caso in cui si proceda a un'operazione di delocalizzazione.

Oltre alla delocalizzazione, è richiamata nel testo anche la fattispecie per cui un datore di lavoro che, in possesso dei requisiti dimensionali di cui all'art. 1, comma 225, Legge n. 234/2021, cessi definitivamente l'attività produttiva o una parte significativa della stessa, con contestuale riduzione di personale superiore al 40% di quello impiegato mediamente nell'anno precedente. Anche in questo caso le agevolazioni (come precedentemente previsto) vengono revocate con la relativa maggiorazione.

Il Codice individua, oltre a queste 2 fattispecie particolari, anche una serie di principi che implicano la revoca degli incentivi, tra cui – oltre alla perdita di requisiti o regolarità – spiccano alcune specifiche non banali. Ad esempio, la variazione sostanziale del tipo di attività agevolata è un motivo di revoca: ciò dovrebbe sbarrare la strada a distrazioni di fondi rispetto alle attività che era intenzione agevolare. Altra casistica è l'avvio di una procedura per la gestione dello stato di crisi o di insolvenza del beneficiario, sempre che ciò sia incompatibile con gli obblighi a suo carico secondo quanto previsto dal bando.

Il Codice si chiude con alcune previsioni che dispongono i metodi di monitoraggio e valutazione degli incentivi, istituendo codici di tracciabilità al fine di individuare ogni operazione di agevolazione. La valutazione, elemento finale del processo, integra la programmazione verificando attuazione dei programmi agevolativi e aderenza al perimetro economico individuato.



La circolare di lavoro e previdenza n. 1/2026

Le indicazioni dell'Agenzia delle Entrate circa i rimborsi spese per trasferte

Roberto Lucarini – Dottore Commercialista

Col finire del 2025 l'Agenzia delle Entrate ci regala una corposa circolare sul tema della tracciabilità delle spese di trasferta, con le conseguenti ricadute in tema di reddito da lavoro dipendente. In verità l'atto di prassi si interessa anche degli effetti sul reddito d'impresa e di lavoro autonomo, ma nelle presenti note limiteremo l'analisi alla parte relativa alla gestione del rapporto di lavoro dipendente.

Introduzione alle novità sui rimborsi spese per trasferta

Con la circolare di fine anno n. 15/E/2025, l'Agenzia delle Entrate fa il punto su un tema molto sentito da datori di lavoro e lavoratori dipendenti: la corretta gestione dei rimborsi spese per trasferte.

I tecnici dell'Agenzia si sentono, anzitutto, in dovere di precisare cosa debba intendersi per trasferta, concetto che tuttavia dovrebbe essere ben noto agli addetti ai lavori; viene infatti precisato:

> *«per trasferte o missioni si intende lo spostamento solo temporaneo del lavoratore dalla sede abituale di lavoro, in quanto un trasferimento permanente comporterebbe la dislocazione definitiva del lavoratore presso un'altra sede operativa».*

Posto tale scontato paletto, l'atto amministrativo riepiloga in breve i provvedimenti che, più di recente, hanno provveduto a modificare la disciplina dei rimborsi spese per trasferte – riguardanti, dunque, i costi per vitto, alloggio, viaggio e trasporto – distinguendo tra:

– D.Lgs. n. 192/2024[1], rinominato quale Decreto delegato IRPEF, sul tema dei rimborsi per spese di viaggio e trasporto nel territorio comunale. Dette spese, infatti, non concorrono al reddito di lavoro dipendente se comprovate e documentate, essendo stato espunto dal testo normativo il riferimento alla necessità di un documento proveniente dal vettore;

– Legge n. 207/2024 (Legge di bilancio 2025)[2], che ha introdotto il concetto della necessaria tracciabilità dei pagamenti effettuati dal lavoratore in trasferta, al fine della non concorrenza al reddito da lavoro dipendente dei conseguenti rimborsi;

[1] Art. 3, comma 1, lett. b), n. 3).
[2] Art. 1, commi 81-83.

– D.L. n. 84/2025, rinominato Decreto Fiscale[3], il quale ha operato una corretta restrizione in tema di tracciabilità dei pagamenti anzidetti, limitando la prescrizione soltanto a quelli concernenti spese effettuate in Italia.

La trasferta fuori dal Comune sede di lavoro

La circolare in commento fornisce, *in primis*, un ricapitolo della situazione operativa circa i rimborsi delle spese sostenute dal lavoratore in trasferta, non prima di aver evidenziato la doverosa scissione tra spese sostenute in trasferta entro o al di fuori del territorio comunale dove è stabilita, contrattualmente, la sede di lavoro del soggetto subordinato.

Nel caso di trasferta extra-Comune, regolata *ex* art. 51, comma 5, TUIR, le metodologie di rimborso indicate sono quelle ben note:

– forfetaria;

– mista;

– analitica[4].

Nel caso di rimborso forfetario si ha il riconoscimento al lavoratore di un'indennità giornaliera a forfait, al netto di quelle che sono le spese di viaggio e trasporto. Tale indennità, in base alla norma tributaria, non concorre al reddito da lavoro fino a un valore giornaliero pari a 46,48 euro, per trasferte in Italia, e a 77,47 euro, per trasferte all'estero. Restano esclusi i rimborsi analitici delle spese di viaggio e trasporto, anche con rimborso chilometrico, purché siano debitamente documentate.

Attenzione al fatto che, nel caso di esenzione dei valori d'indennità anzidetti, il rimborso di altre tipologie di spese oltre il forfait, sia pur documentate, sarà invece soggetto a tassazione. Su tale aspetto si ha l'opzione, come vedremo, del c.d. rimborso misto, che tuttavia prevede una riduzione dell'indennità forfetaria non tassata.

Ove si applichi, appunto, il metodo di rimborso misto, si realizza l'erogazione di un'indennità di trasferta forfetaria, cumulata con il rimborso spese analitico, per vitto e/o alloggio. A fronte dei precedenti valori giornalieri d'indennità esclusi dal reddito da lavoro (46,48 euro trasferte in Italia e 77,47 euro trasferte estero), nel caso in esame si distinguono 2 situazioni:

Rimborso analitico delle spese di vitto ovvero delle spese di alloggio (anche nei casi in cui tali voci di spesa siano fornite gratuitamente)	Riduzione di 1/3 dei valori dell'indennità non soggetti a tassazione: 30,99 euro (trasferte in Italia) e 51,65 euro (trasferte estero)
Rimborso analitico delle spese di vitto assieme alle spese di alloggio (anche nei casi in cui tali voci di spesa siano fornite gratuitamente)	Riduzione di 2/3 dei valori dell'indennità non soggetti a tassazione: 15,49 euro (trasferte in Italia) e 25,82 euro (trasferte estero)

[3] Art. 1.
[4] Già richiamate e definite dalla circolare n. 326/E/1997.

L'Agenzia delle Entrate specifica che eventuali rimborsi analitici di spese di viaggio, fosse anche in forma di indennità chilometrica su base ACI, non saranno soggetti a tassazione laddove comprovati da idonea documentazione, mentre il rimborso di altre voci di spesa, escluse quelle finora esposte, sarà gravato da imposta. La richiesta di una puntuale e precisa documentazione, comprovante le spese sostenute dal lavoratore, è del resto una costante richiesta operativa per tutte le ipotesi di rimborso.

Nel caso di altre voci di spesa, indicate in via esemplificata nella circolare, quali costi di lavanderia o telefonici o mance, pur se non sorrette da documentazione specifica, ove le stesse siano debitamente attestate dal lavoratore, non saranno soggette a tassazione per un valore massimo giornaliero di 15,49 euro (25,82 euro per trasferta all'estero). Si tratta, come già indicato dall'Agenzia delle Entrate[5], di una sorta di forfait concesso dal Legislatore, tanto che eventuali ulteriori spese, pur se documentate, andranno a formare il reddito da lavoro.

Un interessante appunto, che non costituisce tuttavia una novità, viene esposto nell'atto in commento in relazione all'applicabilità dei metodi sopra esposti. Posto che la scelta sul tipo di rimborso rimane libera viene infatti ribadito che tale opzione dovrà essere mantenuta per tutti i giorni della medesima trasferta, non essendo possibile modificare la scelta per singola giornata.

La trasferta nel Comune sede di lavoro

In tale situazione operativa il richiamo normativo va all'art. 51, comma 5, quarto periodo, TUIR, del quale si propone il testo previgente seguito da quello in vigore, dal 2025, secondo la modifica introdotta del D.Lgs. n. 192/2024[6]:

Testo previgente	Testo in vigore
«*Le indennità o i rimborsi di spese per le trasferte nell'ambito del territorio comunale, tranne i rimborsi di spese di trasporto comprovate da documenti provenienti dal vettore, concorrono a formare il reddito.*»	«*Le indennità o i rimborsi di spese per le trasferte nell'ambito del territorio comunale, tranne i rimborsi di spese di viaggio e trasporto comprovate e documentate, concorrono a formare il reddito.*»

La disciplina che, in precedenza, prevedeva la tassazione dei rimborsi spese per trasferta nel Comune sede di lavoro, fatta eccezione per quelle di «*trasporto comprovate da documenti provenienti dal vettore*», è stata adesso moderata soltanto in relazione a tale ultima tipologia di spesa, prevedendosi la non tassazione per «*i rimborsi di spese di viaggio e trasporto comprovate e documentate*». Viene dunque espunta dal testo normativo la richiesta di documentazione proveniente dal vettore, potendosi quindi soddisfare il precetto *ex lege* tramite documentazione idonea fornita dal lavoratore.

La circolare in commento, a tal proposito, specifica che tale modifica comporta, in pratica, che:

[5] Rif. in atto: circolare n. 326/E/1997, punto 2.4.1.
[6] *Ex* art. 3, comma 1, lett. b), n. 3).

> *«anche in caso di trasferta nell'ambito del territorio comunale, non concorre a formare il reddito il rimborso, sotto forma di indennità chilometrica, riconosciuto al lavoratore per l'utilizzo del mezzo privato, calcolato secondo i parametri delle tabelle ACI, purché opportunamente comprovato e documentato»*[7].

Su alcuni aspetti specifici giunge, inoltre, un interessante chiarimento operativo.



In relazione al rimborso spese di pedaggio autostradale, l'Agenzia delle Entrate opera la loro assimilazione alle spese di viaggio, ritenendole quindi non soggette a imposta ove debitamente documentate; ciò per ogni tipo di trasferta, fuori o nel Comune sede di lavoro.

In analogia, viene anche indicato come il rimborso delle spese per parcheggio auto non concorra al reddito da lavoro, laddove risulti comprovato «*da documenti giustificativi che identifichino in modo certo e univoco il veicolo e la sosta*».

La tracciabilità

A mezzo della Legge di bilancio 2025[8], il Legislatore ha introdotto, circa il tema di nostro interesse, una specifica richiesta di tracciamento dei pagamenti[9] effettuati dai lavoratori per spese sostenute durante la trasferta; una norma che ha avuto, senza dubbio, delle ricadute operative non indifferenti. Questa l'indicazione normativa, che è andata a integrare il testo dell'art. 51, comma 5, TUIR, nella sua parte finale:

> *«I rimborsi delle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea di cui all'articolo 1 della Legge 15 gennaio 1992, n. 21, per le trasferte o le missioni di cui al presente comma, non concorrono a formare il reddito se i pagamenti delle predette spese sono eseguiti con versamento bancario o postale ovvero mediante altri sistemi di pagamento previsti dall'articolo 23 del Decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241».*

Le spese di vitto, alloggio, viaggio e trasporto, con mezzi non di linea quali taxi o NCC, necessitano pertanto di un pagamento tracciabile per qualunque tipo di trasferta *intra* o extra-Comune sede di lavoro; la novella normativa, infatti, viene intesa, dato il suo esplicito richiamo all'intero comma 5, quale riferimento di tipo generale. Viene, inoltre, specificato come detta richiesta risulti valevole qualunque sia la metodologia di rimborso prescelta.

[7] Rif. in atto: risoluzione n. 92/E/2015; circolare n. 326/E/1997; risoluzioni n. 54/E/1999, n. 191/E/2000 e n. 232/E/2002.
[8] Art. 1, comma 81, Legge n. 207/2024.
[9] Quali esempi esposti nella circolare: carta credito o debito; bollettino postale; Mav; pagamento PagoPa; estratto conto (quale prova opzionale e residuale), pagamento tramite Istituto di moneta elettronica (con rilievo a codice IBAN e numero cellulare).



Una novità viene esposta in tema d'imposta di soggiorno. Teorizzando la sua assimilazione alle spese di alloggio, l'Agenzia delle Entrate specifica che anche per tale voce sia necessario sottostare all'obbligo di tracciabilità.

Riguardo, invece, al rimborso di spese di trasporto, considerato l'esplicito richiamo normativo alla Legge n. 21/1992[10], fornito nella novella del 2025, l'Agenzia delle Entrate chiarisce come l'utilizzo di taluni mezzi, quali ad esempio autobus, treni, aerei e navi, non sia attratto nell'ambito della nuova disposizione riguardante la tracciabilità; in tali situazioni, a fronte della non concorrenza al reddito da lavoro, resta quindi libera la modalità di pagamento.



Ma c'è di più, quale nuova indicazione di prassi: assimilando tali situazioni a quella del rimborso chilometrico al lavoratore, per utilizzo di un proprio mezzo, l'Agenzia delle Entrate indica come anche tale ristoro non vada soggetto all'obbligo di pagamento tracciato. Si ricorda che tali novità risultano in vigore dal 1° gennaio 2025.

Date le problematiche operative che si sono riscontrate nel tempo, il Legislatore ha, tuttavia, ritenuto di dovere nuovamente intervenire, a mezzo del D.L. n. 84/2025[11], disponendo quanto segue:

> *«All'articolo 51, comma 5, quinto periodo, dopo le parole: "I rimborsi delle spese" sono inserite le seguenti: "sostenute nel territorio dello Stato"».*

Spiega quindi l'Agenzia delle Entrate che:

> *«ai fini della non concorrenza alla formazione del reddito dei rimborsi per le spese sostenute all'estero in occasione delle trasferte non è, quindi, richiesta l'ulteriore condizione dell'utilizzo di mezzi di pagamento tracciabile».*

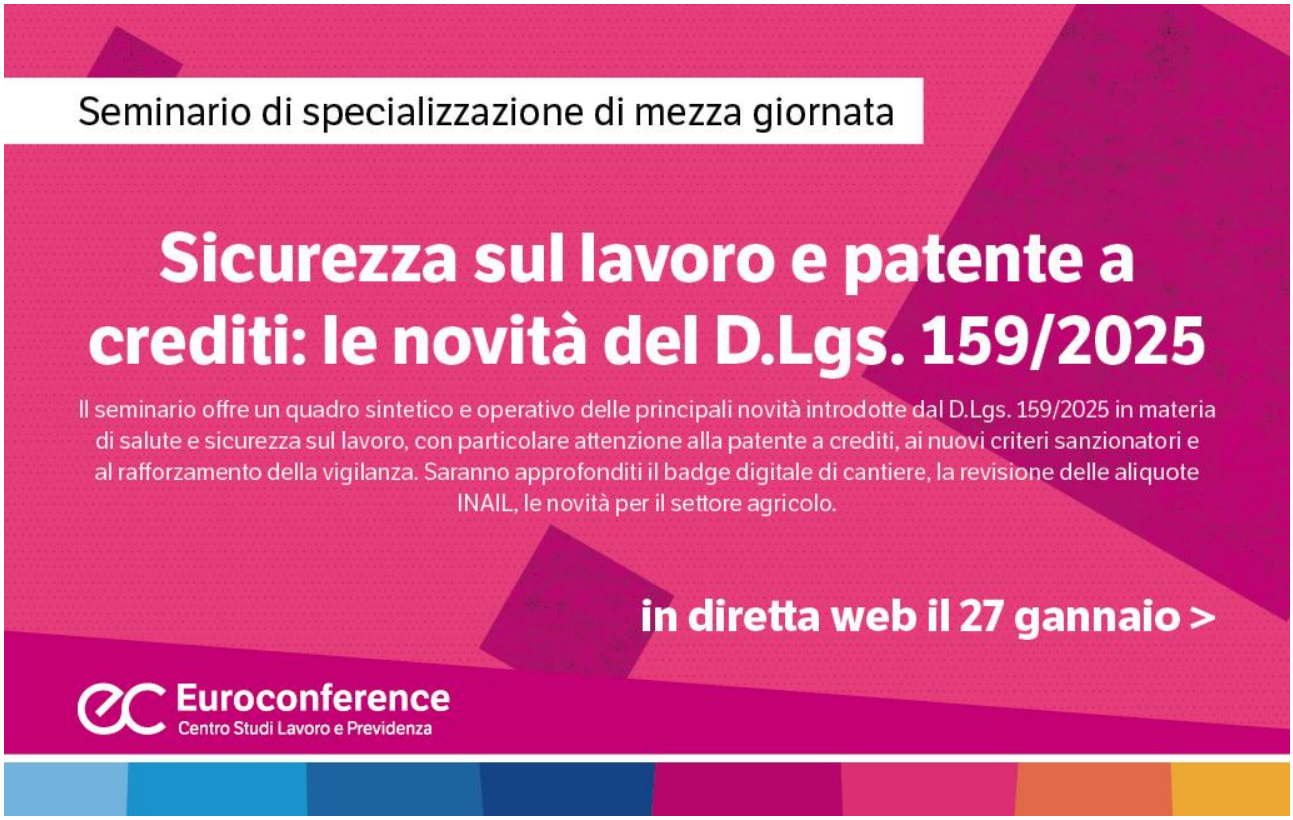
A tale indicazione si lega, ai fini del vigore della disposizione, la successiva specifica normativa:

> *«Le disposizioni di cui al comma 1, lettera b), si applicano alle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto mediante autoservizi pubblici non di linea di cui all'articolo 1 della Legge 15 gennaio 1992, n. 21, sostenute a partire dal periodo di imposta in corso alla data di entrata in vigore del presente Decreto»*[12].

Detta disposizione, pertanto, acquista valore fin dal 1° gennaio 2025.

[10] *Ex* art. 1: «*Sono definiti autoservizi pubblici non di linea quelli che provvedono al trasporto collettivo od individuale di persone, con funzione complementare e integrativa rispetto ai trasporti pubblici di linea ferroviari, automobilistici, marittimi, lacuali ed aerei, e che vengono effettuati, a richiesta dei trasportati o del trasportato, in modo non continuativo o periodico, su itinerari e secondo orari stabiliti di volta in volta. Costituiscono autoservizi pubblici non di linea:*
a) il servizio di taxi con autovettura, motocarrozzetta, natante e veicoli a trazione animale;
b) il servizio di noleggio con conducente e autovettura, motocarrozzetta, velocipede, natante e veicoli a trazione animale».
[11] *Ex* D.L. n. 84/2025, art. 1, comma 1, lett. b).
[12] *Ex* D.L. n. 84/2025, art. 1, comma 3.

Quale ultima notizia viene fatto notare come, stante l'esplicito richiamo agli artt. 50 e 52, TUIR, riguardo all'assimilazione di alcuni tipi reddituali a quelli di lavoro dipendente e alla conseguente disciplina *ex* art. 51, le disposizioni in tema di tracciabilità si applicano anche nei casi di rimborsi per spese di trasferta a favore di titolari di redditi assimilati, appunto, a quello da lavoro subordinato (ad esempio amministratori, co.co.co.).



La circolare di lavoro e previdenza n. 1/2026

Le novità della Legge n. 182/2025

Alessandro Bacci – Dottore Commercialista

La Legge n. 182/2025 torna sulle politiche di immigrazione e nel lavoro agricolo: dal nulla osta più rapido per i lavoratori stranieri alla proroga del LOAgri, passando per nuove regole sull'idoneità alloggiativa e sul controllo dei requisiti datoriali, il provvedimento ridisegna procedure e responsabilità, con l'obiettivo (raggiunto?) di favorire trasparenza, efficienza e flessibilità nel mercato del lavoro.

Novità in materia di lavoratori stranieri (artt. 4, 20 e 21)

Dal 18 dicembre è in vigore la Legge n. 182/2025, che ridisegna le procedure per l'assunzione di lavoratori extra-comunitari, introducendo semplificazioni e tempi più rapidi. Le novità riguardano idoneità alloggiativa, controlli sui requisiti datoriali e nulla osta per personale qualificato.

Idoneità alloggiativa: parametri aggiornati e autocertificazioni

L'impulso è stato dato dalla missione 5, componente 1, PNRR, che aveva come obiettivo generale l'inclusione sociale e lotta al lavoro sommerso, con interventi per migliorare le condizioni abitative dei lavoratori stagionali. I D.M. n. 57/2023 e n. 58/2023 hanno scaricato a terra le indicazioni del PNRR, definendo i criteri di riparto delle risorse, gli standard minimi per le strutture abitative destinate ai lavoratori stagionali agricoli e le procedure di assegnazione dei fondi agli enti locali per la realizzazione o riqualificazione degli alloggi, mirando a combattere alcuni effetti del caporalato, quali gli insediamenti abusivi e il mancato rispetto delle condizioni igienico sanitarie.

L'art. 4, Legge n. 182/2025, si inserisce in questo solco e interviene sull'art. 5-*bis*, Testo Unico Immigrazione: il contratto di soggiorno deve garantire un alloggio conforme ai requisiti del D.M. Sanità 5 luglio 1975, superando il riferimento all'edilizia residenziale pubblica.

Tra le semplificazioni possiamo indicare che il datore può:

– autocertificare il rispetto delle prescrizioni dell'allegato XIII, D.Lgs. n. 81/2008, se l'alloggio è costituito da dormitori siti in cantieri mobili temporanei;

– indicare la denominazione dell'hotel o residence, restando ferme le responsabilità della struttura, se l'alloggio è sito in albergo o altra struttura recettiva.

Non si tratta della prima norma sulle sistemazioni alloggiative del Legislatore attuale, in quanto dal 17 settembre 2024 il datore di lavoro che assume in Italia un lavoratore stagionale straniero e lo

sistema in un alloggio non idoneo o con un canone eccessivo (superiore, cioè, a 1/3 della retribuzione) oppure decurta automaticamente l'affitto dalla retribuzione del lavoratore stesso, è soggetto a una sanzione pecuniaria compresa tra 350 e 5.500 euro a lavoratore. A stabilirlo è l'art. 9, D.L. n. 131/2024, pubblicato nella G.U. n. 217/2024 (c.d. Decreto Salva infrazioni).

Tempi ridotti per nullaosta e decentramento operativo

Sempre l'art. 4 riduce i termini per il rilascio del nulla osta da parte dello Sportello Unico Immigrazione: 30 giorni (anziché 60) per lavoratori inseriti in programmi di formazione nei Paesi d'origine, che diventano addirittura 20 giorni per lavoro stagionale.

L'art. 21, invece, riduce da 90 a 30 giorni il termine per il rilascio del nulla osta per ingressi di lavoratori altamente qualificati.

L'art. 20 modifica l'art. 24-*bis*, Testo Unico Immigrazione: la verifica dei requisiti (CCNL, congruità richieste, capacità economica) non è più prerogativa esclusiva delle organizzazioni datoriali nazionali e di specifiche categorie di professionisti. I commi 1 e 3, vengono modificati in modo da estendere l'asseverazione (o l'esonero da questa) dei requisiti concernenti l'osservanza delle prescrizioni del Contratto collettivo di lavoro e la congruità del numero delle richieste presentate non solo alle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ma anche alle strutture territoriali a esse annesse.

Ma qual è la reale portata della norma?

Quali siano gli effetti nell'operatività quotidiana non è ancora chiaro: favorire un decentramento operativo, ponendo le strutture vicino alle imprese e ai professionisti, con meno "passaggi centralizzati", può sicuramente accelerare le tempistiche. Va ricordato, comunque, che i passaggi sono molti, non si limitano all'asseverazione e spesso coinvolgono attori istituzionali quali Questure e Consolati, già notoriamente in affanno con i rilasci di passaporti e permessi di soggiorno.

E in termini pratici cos'è l'asseverazione?

Attraverso l'asseverazione il professionista certifica che l'azienda rispetta le normative vigenti e il CCNL, è in regola con i contributi sociali ed è in grado sia economicamente che finanziariamente di sopportare l'assunzione.

Facendo un passo indietro ed estendendo la visione a un più ampio contesto è difficile che consulenti del lavoro, dottori commercialisti o esperti contabili e avvocati, che già potevano procedere con le asseverazioni, possano essere indicati come "collo di bottiglia" nell'intero processo.

Lavoro durante la percezione di ammortizzatori sociali (art. 22)

Possiamo definire questo passaggio un atto dovuto, in quanto l'art. 22, Legge n. 182/2025, raccoglie l'orientamento della Cassazione n. 31146/2022, la quale, nel confermare il licenziamento del

lavoratore, ribadiva un principio consolidato in un caso in cui il dipendente di una linea aerea sospeso in CIGS aveva omesso di comunicare alla società e all'INPS lo svolgimento, nel medesimo periodo, di 3 mesi di prova presso altra compagnia aerea, percependo un doppio trattamento economico.



In base alla disciplina dell'art. 8, D.Lgs. n. 148/2015, in vigore fino al 17 dicembre, sul percettore di CIG correva già l'obbligo di comunicare lo svolgimento dell'attività lavorativa alla struttura INPS territorialmente competente, a pena di decadenza dal diritto al trattamento. Dal 18 dicembre l'informazione dev'essere resa anche al datore di lavoro che lo ha collocato in CIG.

La nuova disciplina semplifica la vita al datore di lavoro che abbia richiesto il trattamento di Cassa integrazione e che provveda ad anticipare direttamente la prestazione al dipendente, conguagliandola successivamente con i contributi dovuti all'Istituto previdenziale: non era raro che l'INPS procedesse al recupero di somme indebitamente corrisposte dal datore di lavoro, che, di fatto, ignorava la posizione lavorativa presso un'altra azienda del dipendente che aveva posto in CIG.

LOAgri (art. 23)

Dal 1° gennaio 2023 il Legislatore italiano aveva introdotto una novità significativa: la sostituzione del Contratto di Prestazione Occasionale (PrestO) con le prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato, note come LOAgri.

Questa misura, prevista dalla Legge di bilancio 2023, era valida solo per il biennio 2023-2024 e nasceva per rispondere alle esigenze di flessibilità e tutela nel lavoro stagionale. L'obiettivo, dichiarato e decisamente ambizioso, era garantire continuità produttiva delle imprese agricole, assorbendo i picchi stagionali con uno strumento flessibile che facilitasse il reperimento della manodopera stagionale, mantenendo, però, le tipiche tutele del lavoro subordinato ed evitando, così, forme precarie prive di garanzie.

Le caratteristiche principali, dettagliatamente descritte dall'art. 1, commi 343 - 354, Legge di bilancio 2023, erano le seguenti:

– durata massima: 45 giornate annue per singolo lavoratore (un lavoratore con più posizioni LOAgri deve fare il cumulo delle giornate);

– contratto a termine: fino a 12 mesi;

– requisito oggettivo: attività agricole stagionali (raccolta, potatura, semina, vinificazione, ecc.).

Il profilo soggettivo dei lavoratori ammessi all'utilizzo del LOAgri era:

– disoccupati registrati al Centro per l'impiego;

– percettori di NASpI, DIS-COLL, Reddito di cittadinanza e Assegno di inclusione;

– beneficiari di ammortizzatori sociali;

– pensionati (vecchiaia, anzianità, anticipata);

– studenti under 25 iscritti a scuole o università;

– detenuti ammessi al lavoro esterno.

Erano tassativamente esclusi i soggetti non pensionati che avevano avuto un rapporto di lavoro agricolo nel triennio precedente.

Giova ricordare che il requisito soggettivo del datore di lavoro è quello di essere iscritti alla Gestione agricoli dell'INPS; pertanto, sono a mio avviso esclusi quei soggetti artigiani che potrebbero applicare il CCNL OTI e OTD (ad esempio giardiniere), ma, non avendo dipendenti, non hanno ancora ottenuto il CIDA.

Anche l'INPS aveva disciplinato da par suo, con la circolare n. 102/2023, quanto previsto dalla Legge di bilancio.

Peculiarità del LOAgri erano poi la comunicazione preventiva al Centro per l'impiego tramite Modello UNILAV (codice H.03.03), che doveva avvenire in via preventiva, e la tenuta del LUL, che poteva avvenire anche in unica soluzione al termine del rapporto di lavoro.

A differenza del PrestO, il lavoratore agricolo occasionale a tempo determinato percepisce una retribuzione stabilita dai Contratti collettivi nazionali e provinciali del settore agricolo, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali più rappresentative, il cui pagamento avveniva direttamente dal datore di lavoro e doveva essere effettuato con strumenti tracciabili; per il lavoratore il compenso era esente da imposte (ma non da contributi; si veda il messaggio INPS n. 569/2024), non incideva sullo stato di disoccupazione entro il limite di 45 giornate annue ed era cumulabile con pensioni e altre indennità (NASpI, DIS-COLL, ecc.).

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della Legge n. 182/2025 è stato prorogato quanto sopra brevemente esposto dal 18 dicembre 2025 fino al 31 dicembre 2025, nella consapevolezza di prorogarne ulteriormente l'utilizzo con la Legge di bilancio 2026.

Come da attese, quindi, la misura è stata confermata per il 2026 con la Legge n. 199/2025 (Legge di bilancio 2026), grazie alla modifica dell'art. 1, comma 156:

> *«All'articolo 1, comma 343, alinea, della Legge 29 dicembre 2022, n. 197, dopo le parole: "31 dicembre 2025" sono inserite le seguenti: "e a decorrere dall'anno 2026"».*

La circolare di lavoro e previdenza n. 1/2026

Telelavoro e home working transfrontaliero: quando si configura una stabile organizzazione all'estero del datore di lavoro?

Alessandro Barone – Consulente del lavoro

L'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) ha aggiornato il proprio Commentario al Modello di Convenzione contro le doppie imposizioni, aggiungendo alcuni paragrafi dedicati alla possibile configurazione di una stabile organizzazione in caso di telelavoro e home working transfrontaliero. Nel presente contributo andremo a esaminare le considerazioni dell'OCSE in merito.

Premesse

La pandemia da COVID-19 e la disponibilità di sempre più sofisticati ed efficaci strumenti digitali hanno comportato, negli ultimi anni, un'accelerazione esponenziale del ricorso al telelavoro e all'home working in tutto il mondo, investendo tutti quei lavori in cui la presenza fisica sul luogo di lavoro non sia strettamente necessaria.

Il lavoro da remoto ha costretto gli operatori del diritto a misurarsi con la nuova realtà, a volte "piegando" la normativa esistente alle necessità di questa nuova frontiera del lavoro, sempre più spesso ravvisando la necessità di emanare normative *ad hoc*. Si pensi, ad esempio, ai recenti accordi tra Stati europei per la regolamentazione della soggettività contributiva di chi svolge lavoro da remoto.

Tuttavia, quando il lavoro da remoto si svolge all'interno di un singolo Paese, le ricadute dal punto di vista del diritto sono limitate e riguardanti nello specifico l'ambito giuslavoristico; quando, invece, il lavoro da remoto travalica i confini le criticità investono l'intero spettro regolamentare del rapporto di lavoro, giuslavoristico, previdenziale e fiscale.

Uno dei principali interrogativi che il lavoro da remoto transnazionale pone è la possibile configurazione di una stabile organizzazione del datore di lavoro nel Paese dove il lavoratore svolge la prestazione di lavoro a distanza. Il tema è stato affrontato fino a ora basandosi sulla prassi e giurisprudenza esistente, letta e interpretata alla luce della modalità lavorativa in commento, ma è chiaro che numerosi dubbi permangano e richiedano una soluzione interpretativa affidabile.

Il 18 novembre u.s. l'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) ha aggiunto, al proprio Commentario al Modello di Convenzione internazionale contro le doppie imposizioni, 22 nuovi commi (44.1-44.21), in particolare al par. 1 del capitolo dedicato al commento dell'art. 5, Modello di Convenzione, appunto l'articolo dedicato alla determinazione della stabile organizzazione, fornendo utili indicazioni in tema di remote working e stabile organizzazione.

Natura e cogenza del Commentario dell'OCSE

Prima di addentraci nell'esame delle nuove considerazioni dell'OCSE, vale la pena ricordare che Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico[1] è un ente non governativo sovranazionale, cui aderiscono su base volontaria numerosi Paesi (attualmente 38), il cui fine è migliorare e implementare la cooperazione economica fra i Paesi tramite studi, ricerche e predisposizione di modelli legislativi e regolamentari.

Fra questi, il più noto e probabilmente il più importante è il Modello di Convenzione contro le doppie imposizioni fiscali[2], largamente adottato in tutto il mondo dagli Stati che stipulano tra di loro una Convenzione in materia fiscale. Il Modello è adottato anche dall'Italia e, in effetti, tutte le Convenzioni in materia fiscale stipulate dal nostro Paese con Paesi esteri ricalcano e seguono, spesso in maniera potremmo dire pedissequa, il testo del Modello.

Da quanto detto sopra, è pertanto evidente che i Modelli regolamentari prodotti dall'OCSE non hanno natura legislativa e, quindi, non hanno valore cogente nei confronti di alcuna autorità fiscale. E quando 2 Stati abbiano stipulato tra di loro una Convenzione contro le doppie imposizioni sul Modello OCSE, dando pertanto a essa il valore legislativo di accordo internazionale, il Commentario dev'essere tenuto in considerazione come spunto interpretativo, ma non come fonte di diritto (neppure alle stregue di una prassi)[3]. Di conseguenza, il Commentario anzidetto non ha alcun valore legislativo né interpretativo, e non vincola né i contribuenti né le Autorità fiscali all'osservanza di quanto in esso contenuto.

Tuttavia, in non poche occasioni l'Amministrazione finanziaria ha fatto riferimento al Commentario per inquadrare e prendere posizione su questioni interpretative relative a previsioni delle Convenzioni, facendo intendere pertanto che, se il Commentario non ha valore legislativo né interpretativo vincolante, non di meno la sua autorevolezza induce a considerare sempre le indicazioni contenute in esso.

[1] www.oecd.org.
[2] Il testo è reperibile al seguente link https://www.finanze.gov.it/it/Fiscalita-dellUnione-europea-e-internazionale/convenzioni-e-accordi/convenzioni-per-evitare-le-doppie-imposizioni/.
[3] Vedasi, sul tema, Cass. n. 17206/2006 e n. 6242/2020.

La stabile organizzazione materiale e la stabile organizzazione personale

Ma cos'è una stabile organizzazione?



Una stabile organizzazione (d'ora in avanti, per comodità, SO) è una struttura che un'impresa basata in uno Stato costituisce e mantiene in un altro Stato, strumentale all'esercizio in detto ultimo Stato di un'attività economica; essa, pertanto, è il fondamento perché si configuri la potestà impositiva reddituale dell'altro Stato sull'attività economica ivi svolta.

I riferimenti legislativi sono:

1. per l'Italia: l'art. 162, TUIR;
2. per il Modello di Convenzione contro le doppie imposizioni dell'OCSE: l'art. 5 del Modello.

Chiaramente, qualora si abbia a che fare con 2 Paesi che non hanno stipulato fra di loro una convenzione contro le doppie imposizioni, si dovrà guardare solo alle norme nazionali (l'art. 162, TUIR, per l'Italia); qualora, invece, i 2 Stati abbiano stipulato fra di loro una Convenzione contro le doppie imposizioni, sul Modello OCSE, entrambe le norme andranno valutate e considerate.

Le definizioni di SO contenute nelle 2 fonti citate sono in larga parte, ma non totalmente, sovrapponibili; proprio per questo, l'art. 169, TUIR, precisa che:

> *«Le disposizioni del presente Testo Unico si applicano, se più favorevoli al contribuente, anche in deroga agli accordi internazionali contro la doppia imposizione».*

In tal modo, vengono disciplinate le eventuali divergenze tra le 2 fonti; qualora quanto previsto nella Convenzione sia più favorevole al contribuente rispetto alla norma nazionale, prevarrà la Convenzione, in ossequio al ben noto principio di supremazia della norma pattizia internazionale sul diritto interno; qualora, invece, l'art. 162, TUIR, sia più favorevole al contribuente rispetto alla Convenzione, si applicherà la norma interna. Va da sé, però, che non è sempre agevole stabilire cosa sia più favorevole.

L'art. 162, TUIR, definisce una SO come «*una sede fissa di affari per mezzo della quale l'impresa non residente esercita in tutto o in parte la sua attività sul territorio dello Stato*».

Essa può assumere la veste di una sede di direzione, una succursale, un ufficio, un'officina, un laboratorio, una miniera, un giacimento petrolifero o di gas naturale, una cava o altro luogo di estrazione di risorse naturali. I cantieri costituiscono SO solo se superano la durata di 3 mesi.

Queste previsioni corrispondono a quella che comunemente viene definita SO materiale.

A queste definizioni, la Legge di bilancio 2018 ha aggiunto una nuova previsione di SO, testualmente «*una significativa e continuativa presenza economica nel territorio dello Stato costruita in modo tale da non fare risultare una sua consistenza fisica nel territorio stesso*», con l'evidente intento di attrarre

a imposizione le molte forme di attività digitali che possono produrre volumi d'affari e redditi (spesso, peraltro, notevolissimi) sul territorio di uno Stato senza esservi fisicamente presenti.

Il comma 4 dell'art. 162, TUIR, descrive, invece, le installazioni fisiche che non costituiscono SO, in quanto meramente preparatorie e complementari all'attività economica (c.d. attività di carattere preparatorio o ausiliario).

I commi 6 e 7 definiscono, invece, la SO personale.

Si ha SO personale quando un soggetto persona fisica (comma 6)

> *«agisce nel territorio dello Stato per conto di un'impresa non residente e abitualmente conclude contratti o opera ai fini della conclusione di contratti senza modifiche sostanziali da parte dell'impresa e detti contratti sono in nome dell'impresa, oppure relativi al trasferimento della proprietà, o per la concessione del diritto di utilizzo, di beni di tale impresa o che l'impresa ha il diritto di utilizzare, oppure relativi alla fornitura di servizi da parte di tale impresa»,*

a meno che le suddette attività siano comunque riconducibili alle attività di carattere preparatorio o ausiliario.

Tuttavia, se il soggetto persona fisica è un agente indipendente (comma 7) e agisce per conto dell'impresa nell'ambito della sua usuale attività, non si avrà SO, salvo il caso in cui l'agente operi esclusivamente o quasi per conto dell'impresa estera (ad esempio, nel caso di un agente monomandatario); tale caratteristica andrà valutata sia dal punto di vista giuridico che economico.

In ogni caso, l'attività del soggetto persona fisica deve avere il carattere della abitualità.

L'art. 5, Modello di Convenzione contro le doppie imposizioni dell'OCSE, come detto, contiene sostanzialmente le stesse previsioni dell'art. 162, TUIR, con qualche differenza.

I commi 1 - 4, sono pressocché identici, con le seguenti eccezioni:

– l'art. 5, Convenzione, non contiene la previsione di cui alla lett. f-*bis*) (SO immateriale), art. 162, TUIR;

– l'art. 5, Convenzione, prevede che i cantieri costituiscano SO solo se di durata superiore a 12 mesi.

I commi 5 e 6, art. 5, Modello di Convenzione, replicano le previsioni dell'art. 162, commi 6 e 7, TUIR.

Il caso del telelavoro e dell'home working transfrontaliero



Le nuove considerazioni del Commentario, oggetto di interesse nel presente contributo, partono dall'assunto che si tratti di un lavoratore che presti la propria attività lavorativa, in modalità da remoto e tramite strumenti telematici e digitali, dalla propria abitazione, o comunque da altro locale a uso abitativo, posta nell'altro Stato contraente.

Esse trattano il caso di un lavoratore che svolge la propria attività per conto di un'impresa situata in

uno Stato contraente di una Convenzione contro le doppie imposizioni fiscali, ma da una base fissa posta nell'altro Stato contraente, base fissa che non può essere una sede, ufficio, filiale o comunque un locale dell'impresa datrice di lavoro, né di un'impresa a questa collegata in qualche modo. In tal caso, infatti, le valutazioni per stabilire l'esistenza di una SO sono da fare secondo le regole ordinarie di cui all'art. 5, commi 1-4.1, Commentario, essendo del tutto irrilevante che il lavoratore sia un remote worker o un lavoratore "analogico".

Il fatto che la base fissa sia una struttura a destinazione abitativa a disposizione del lavoratore, a qualsiasi titolo (proprietà, comodato, locazione, ecc.), porterebbe a prima vista a escludere a priori che da essa possa svolgersi un'attività lavorativa a favore dell'impresa datrice di lavoro. Tuttavia, tale conclusione sarebbe troppo frettolosa, perché non tiene conto delle mansioni che svolge il lavoratore, il quale da tale abitazione potrebbe ben svolgere attività legate al business aziendale, soprattutto oggi che la digitalizzazione consente in larga misura tale modalità di svolgimento del lavoro (si pensi, ad esempio, ai commerciali, oppure ai gestori di un'attività di e-commerce).

Un'abitazione privata può costituire una SO laddove venga utilizzata per attività legate al business aziendale. Per giungere a tale conclusione, essa deve anche rispettare 2 requisiti comuni a tutte le SO secondo la definizione del Modello di Convenzione, ovvero:

c) dev'esserci un certo grado di fissità («*a certain degree of permanency*»);

d) lo svolgimento di attività lavorativa a favore dell'impresa datrice di lavoro dev'essere valutato guardando al tempo presente e non sulla base del passato o del futuro.



Date le premesse di cui sopra, gli estensori del Commentario OCSE valutano che, qualora il lavoratore svolga da tale abitazione la propria attività lavorativa per meno del 50% del tempo di lavoro in un arco di 12 mesi, non (necessariamente) coincidenti con un periodo d'imposta, non dovrebbero configurarsi gli estremi per classificare l'abitazione come SO. Qualora, invece, il tempo di lavoro svolto in detta abitazione superi la soglia del 50% nell'arco di 12 mesi, la configurazione di una stabile organizzazione dovrà comunque essere valutata anche sulla base di ulteriori considerazioni.

Partendo dalla considerazione che ogni attività lavorativa e funzione aziendale partecipa e contribuisce all'attività di un'impresa nel suo complesso, la prima delle ulteriori considerazioni consiste nel determinare se la presenza fisica del lavoratore nello Stato in cui si trova l'abitazione sede dell'home worker sia necessaria ai fini della conduzione dell'attività di business aziendale, o quantomeno la agevoli. Tale situazione si ha, in genere, quando il lavoratore intrattiene rapporti con clienti, fornitori, imprese collegate o business partners del proprio datore di lavoro in detto Stato, e tali rapporti sono facilitati dalla presenza fisica del lavoratore in detto Stato.

La configurazione della SO può aversi, pertanto, quando l'attività lavorativa dell'home worker nello Stato ove si trova l'abitazione si esplica esternamente all'abitazione stessa, nei confronti di soggetti terzi, e funzionalmente al business aziendale.

Non si potrà configurare, invece, una SO laddove:

– il lavoratore svolga un'attività che si esplica esclusivamente all'interno dell'azienda (si pensi, ad esempio, a un contabile che svolge il proprio lavoro dalla propria abitazione, sita in uno Stato contraente, e l'impresa datrice di lavoro sia sita nell'altro Stato contraente);

– l'azienda abbia strutturato e applicato l'home working come mezzo per ridurre i costi fissi degli uffici e sedi aziendali. In tal caso, è vero che tale motivazione è un interesse dell'azienda, ma non si tratta di un interesse direttamente legato al business aziendale;

– l'home working sia stato concesso al lavoratore per sue esigenze o desiderio (si pensi, ad esempio, a un lavoratore disabile con difficoltà motorie, la cui abitazione è in altro Stato, oppure a un lavoratore che desidera o necessita di vivere stabilmente con la propria famiglia residente in altro Stato);

– in generale, non esiste una motivazione legata all'attività dell'impresa datrice di lavoro («*commercial reasons*») perché il lavoratore svolga la propria prestazione nell'altro Stato contraente.

Da ciò, continua il Commentario, ne deriva che il fatto che l'impresa intrattenga attività commerciali nello Stato ove si trova l'abitazione del remote worker, e quindi vi si trovino clienti o fornitori o business partners, non significa automaticamente che l'abitazione del remote worker costituisca una SO, perché deve essere il remote worker a svolgervi tali attività commerciali.

ESEMPIO 1

Si ipotizzi il caso di un'impresa X, basata nello Stato Contraente A, che si rifornisce da fornitori nello Stato Contraente B e ivi vi commercializza i propri prodotti. L'impresa X ha in forza un dipendente, con mansioni di contabile, che, per ragioni familiari, svolge il proprio lavoro dalla propria abitazione sita nello Stato B, collegandosi quotidianamente al server aziendale sito presso la sede dell'impresa nello Stato A.

Considerato che la redazione della contabilità è un'attività esclusivamente interna all'azienda, e che il lavoratore non intrattiene alcun rapporto con clienti/fornitori/business partners, non può ritenersi che l'abitazione del lavoratore costituisca una SO dell'impresa X nello Stato B.

ESEMPIO 2

Si ipotizzi il caso di un'impresa X, basata nello Stato Contraente A, che si rifornisce da fornitori nello Stato Contraente B e ivi vi commercializza i propri prodotti. L'impresa X ha in forza un dipendente,

con mansioni di addetto commerciale, che svolge il proprio lavoro dalla propria abitazione sita nello Stato B, contattando i clienti e potenziali tali di X nello Stato B, anche se esclusivamente in via telematica.

In questo caso, il dipendente costituisce una SO personale dell'impresa X nello Stato B.



ESEMPIO 3

Si ipotizzi il caso di un'impresa X, basata nello Stato Contraente A, che gestisce un sito di e-commerce; da tale sito possono effettuare acquisti clienti potenzialmente da tutto il mondo. L'impresa X ha in forza un dipendente, con mansioni di assistenza (esclusivamente on line) ai clienti dell'e-commerce, che, per ragioni familiari, svolge il proprio lavoro dalla propria abitazione sita nello Stato Contraente B, collegandosi quotidianamente al server aziendale sito presso la sede dell'impresa nello Stato A.

In tal caso, è ben possibile ritenere che tale lavoratore costituisca una SO personale dell'impresa X nello Stato B.



ESEMPIO 4

Si ipotizzi il caso di un'impresa X, basata nello Stato Contraente A, che gestisce un sito di e-commerce; da tale sito possono effettuare acquisti clienti potenzialmente da tutto il mondo. L'impresa X ha in forza un dipendente, con mansioni di software developer, che, per ragioni familiari, svolge il proprio lavoro dalla propria abitazione sita nello Stato Contraente B, collegandosi quotidianamente al server aziendale sito presso la sede dell'impresa nello Stato A. In tal caso, considerato che la scrittura e manutenzione del software costituisce un'attività esclusivamente interna all'azienda, e che il lavoratore non intrattiene alcun rapporto con clienti/fornitori/business partners, non può ritenersi che l'abitazione del lavoratore costituisca una SO dell'impresa X nello Stato B.

Il Commentario non manca di fare alcune considerazioni nel caso in cui il caso di remote working transfrontaliero riguardi un imprenditore individuale, un professionista o comunque un soggetto che individualmente conduce, in misura quasi esclusiva, l'attività aziendale (ad esempio, l'amministratore di una microimpresa).

In tali casi, le considerazioni fatte più sopra perdono di significato, per evidenti motivi, e anzi è ragionevole, se non pressocché automatico, ritenere che l'abitazione di un soggetto, tra quelli appena elencati, costituisca una SO personale.

Conclusioni

Valutare se un home worker possa costituire una forma di SO personale dipende, pertanto, dalla ponderazione di vari fattori:

– il tempo di lavoro effettuato nell'abitazione;

– le mansioni effettivamente svolte;

– il fatto che l'home worker intrattenga rapporti lavorativi con soggetti terzi (clienti, fornitori, business partners) in detto Paese;

– soprattutto, il fatto che il lavoro svolto dell'home worker generi attività di business nello Stato ove si trova l'abitazione sede di lavoro.

Naturalmente, gli estensori del Commentario evidenziano che nessuna delle considerazioni illustrate sopra può essere considerata decisiva, esauriente e dirimente; ogni situazione necessita di una valutazione apposita, e le conclusioni potranno variare caso per caso e tempo per tempo.



La circolare di lavoro e previdenza n. 1/2026

Principali scadenze dal 16 al 31 gennaio 2026

Gli adempimenti sono inseriti con le loro scadenze naturali: nel caso in cui cadano di sabato e nei giorni festivi, e siano prorogati al primo giorno feriale successivo, è indicata tra parentesi la data di effettiva scadenza.

Venerdì 16 gennaio

Sostituti d'imposta – Addizionali regionale e comunale

Versamento in unica soluzione delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti e pensionati sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.

Sostituti d'imposta – Versamenti ritenute alla fonte

Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro autonomo e su provvigioni trattenute dai sostituti di imposta nel mese precedente.

Lavoratori dipendenti – Contribuzione INPS

Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'INPS dai datori di lavoro, relativi alle retribuzioni del mese precedente.

INPS – Spettacolo e sportivi professionisti contribuzione *ex* ENPALS

Versamento dei contributi dovuti all'*ex* ENPALS dalle imprese dello spettacolo e dello sport per il periodo di paga scaduto il mese precedente.

Gestione separata – Contribuzione INPS

Versamento dei contributi dovuti dai committenti alla Gestione separata INPS su compensi corrisposti nel mese precedente.

Pescatori autonomi – Contribuzione INPS

Versamento dei contributi previdenziali personali INPS da parte dei pescatori autonomi.

Lavoratori autonomi agricoli – Contribuzione INPS

Scade il termine per il versamento dei contributi INPS relativi alla IV rata del 2025.

Giornalisti e praticanti – Contribuzione INPS *ex* INPGI

Versamento dei contributi dovuti all'*ex* INPGI, relativi al mese precedente, per le aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

Giornalisti e praticanti – Contribuzione CASAGIT

Versamento dei contributi assistenziali alla CASAGIT, relativi al mese precedente, per i datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

Martedì 20 gennaio

FONCHIM – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare FONCHIM.

Dirigenti aziende industriali – Contribuzione PREVINDAI

Versamento dei contributi PREVINDAI dovuti, dalle aziende industriali, sulle retribuzioni corrisposte nel trimestre precedente ai dirigenti iscritti.

Dirigenti aziende industriali – Contribuzione PREVINDAPI

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente sulle retribuzioni dei dirigenti industriali iscritti al PREVINDAPI.

Sabato 31 gennaio

Trasmissione telematica della denuncia UniEmens

Termine per la trasmissione telematica della denuncia retributiva e contributiva UniEmens relativa al mese precedente.

Datori di lavoro – Denuncia telematica collocamento obbligatorio

Termine entro il quale i datori di lavoro soggetti alle disposizioni sul collocamento obbligatorio devono inviare telematicamente il prospetto informativo contenente indicazioni in merito all'assolvimento dell'obbligo previsto dalla norma, qualora, rispetto all'ultimo invio, vi siano stati cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

Comunicazione annuale dei lavoratori in somministrazione

Le aziende che nel 2025 hanno utilizzato lavoratori in somministrazione devono effettuare la comunicazione annuale obbligatoria alle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) ovvero alla Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, indicando i dati relativi ai contratti di somministrazione stipulati nel 2025.

LAVORO
Euroconference

L'**informazione quotidiana**,
attenta e completa

NOTIZIE E APPROFONDIMENTI PER I CONSULENTI DEL LAVORO DI TUTTA ITALIA

Iscriviti alla mailing list e
rimani sempre aggiornato
www.**eclavoro**.it



EDITORE E PROPRIETARIO
Gruppo Euroconference Spa
Via E. Fermi, 11 - 37135 Verona

DIRETTORE RESPONSABILE
Fabio Garrini

DIREZIONE SCIENTIFICA
Francesco Natalini
Luca Vannoni

COMITATO DI REDAZIONE
Luca Caratti
Roberto Lucarini
Elena Valcarenghi
Cristian Valsiglio
Luca Vannoni

RESPONSABILE REDAZIONALE
Sara Cunego

Autorizzazione del tribunale di Verona n.1447 del 29 giugno 2001

SERVIZIO CLIENTI
Per ricevere supporto la invitiamo ad aprire un ticket dal seguente link: www.euroconference.it/helpdesk

SITO INTERNET
Per informazioni e ordini: www.euroconference.it

PERIODICITÀ E DISTRIBUZIONE
Settimanale
Vendita esclusiva per abbonamento
Pubblicazione telematica

ABBONAMENTO ANNUALE 2026
Euro 240,00 Iva esclusa

I numeri arretrati sono disponibili nell'area riservata, accessibile tramite le proprie credenziali dal *link*: http://www.euroconference.it/area_riservata_login.
In caso di smarrimento delle *password* è possibile utilizzare la funzionalità "Hai dimenticato la password?" disponibile nella pagina di login.

Iscrizione ROC 13 marzo 2017 n.28049

ISSN: 2039-9626

Per i contenuti di "La circolare di lavoro e previdenza" Gruppo Euroconference Spa comunica di aver assolto agli obblighi derivanti dalla normativa sul diritto d'autore e sui diritti connessi. La violazione dei diritti dei titolari del diritto d'autore e dei diritti connessi comporta l'applicazione delle sanzioni previste dal capo III, titolo III, L. 633/1941 e succ. mod..
Tutti i contenuti presenti sul nostro sito *web* e nel materiale scientifico edito da Gruppo Euroconference Spa sono soggetti a *copyright*. Qualsiasi riproduzione e divulgazione e/o utilizzo anche parziale, non autorizzato espressamente da Gruppo Euroconference Spa è vietato. La violazione sarà perseguita a norma di legge. Gli autori e l'editore declinano ogni responsabilità per eventuali errori e/o inesattezze relative all'elaborazione dei contenuti presenti nelle riviste e testi editi e/o nel materiale pubblicato nelle dispense. Gli autori, pur garantendo la massima affidabilità dell'opera, non rispondono di danni derivanti dall'uso dei dati e delle notizie ivi contenute. L'editore non risponde di eventuali danni causati da involontari refusi o errori di stampa.