



**STUDIO BELOTTI ASSOCIATI
CONSULENZA AZIENDALE & TRIBUTARIA**

25036 Palazzolo s/Oglio (Bs) - Piazza Zamara, 27 - Tel. 030-7301655 - Telefax 030-7401463
25121 Brescia - Via Solferino, 32/A - Tel. 030-41385 - Telefax 030-45802



Prof. Dr. Roberto Belotti
Commercialista
Revisore legale
Revisore della sostenibilità
Università Cattolica S. Cuore

Dr.ssa Francesca Garbellini
Dottore in economia

Dr.ssa Manuela Salamone
Dottore in economia

Dr. Simone Quarantini
Commercialista
Revisore legale

Dr.ssa Monica Pedercini
Commercialista
Revisore legale

Dr. Paolo Garbellini
Commercialista
Revisore legale

PREGIATISSIMI CLIENTI
LORO SEDI

OGGETTO: CIRCOLARE INFORMATIVA LAVORO E PREVIDENZA N. 08/2026

1. Le news di agosto
2. Adesione automatica TFR: chiarimenti in materia di conferimento delle quote di TFR al Fondo di tesoreria
3. Novità conversione Decreto 1° maggio
4. Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro
5. Modalità di recupero crediti della patente
6. Novità UniEmens per permessi Legge n. 104/1992 e congedo straordinario ex D.Lgs. n. 151/2001
7. Violazioni che impediscono ai datori di accedere a benefici normativi e contributivi
8. Deducibilità dei costi di trasferta nel settore autotrasporto
9. Retribuzioni convenzionali e INAIL
10. Rischio da stress termico e danni da calore
11. Siglato l'accordo contenente i principi per la misurazione della rappresentanza datoriale

L'AGENDA DELLE SCADENZE

Principali scadenze dal 1° al 31 agosto 2026

SCADENZIARIO CONTRATTUALI

Principali scadenze contrattuali del mese di agosto 2026

I FORMULARI PER L'UFFICIO PAGHE

Adesione automatica alla previdenza complementare
Riduzione o annullamento seconda o unica rata di acconto 730
Mancati rientri dalle ferie per malattia e fruizione non autorizzata delle ferie





1. LE NEWS DI AGOSTO 2026

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Permesso di soggiorno anche per stranieri vittime di tratta

È stato pubblicato sulla G.U. n. 150 del 1° luglio 2026 il D.Lgs. n. 115 del 12 giugno 2026, in vigore dal 16 luglio 2026, che, tra le altre cose, apporta modifiche all'art. 18, TU immigrazione, estendendo il permesso di soggiorno per protezione sociale anche alle vittime di tratta, oltre che a quelle di violenza e grave sfruttamento.

In particolare, viene previsto che, in attesa del rilascio del permesso di soggiorno, lo straniero vittima di tratta, cui è stata rilasciata dal competente ufficio la ricevuta attestante l'avvenuta presentazione della richiesta, può legittimamente soggiornare nel territorio dello Stato e svolgere l'attività lavorativa trascorsi 45 giorni dalla presentazione della domanda, se il ritardo non può essere attribuito al richiedente, fino a eventuale comunicazione da parte dell'Autorità di pubblica sicurezza, da notificare anche al datore di lavoro, che attesta l'esistenza dei motivi ostativi al rilascio del permesso di soggiorno.

D.Lgs. 12/6/2026, n. 115, G.U. 1/7/2026, n. 150

Comunicazioni obbligatorie: aggiornate le Faq

Il Ministero del Lavoro, in data 22 giugno 2026, ha aggiornato le Faq disponibili nell'[UrpOnline](#) in base alle nuove funzionalità per le comunicazioni obbligatorie disponibili sul portale SIISL dal 1° luglio 2026.

Viene reso noto che dal 1° luglio 2026 è possibile:

- inviare una comunicazione a partire dall'offerta di lavoro pubblicata sul SIISL. Direttamente dal dettaglio di un'offerta di lavoro, tramite apposita funzionalità, l'utente è reindirizzato al portale CO, dove può inserire una nuova CO;
- inviare una comunicazione a partire dal *curriculum vitae* del candidato da assumere. Direttamente dal dettaglio del *curriculum vitae* cittadino, tramite apposita funzionalità, il datore di lavoro è reindirizzato al portale per inserire una nuova CO;
- inviare una CO a partire dalla manifestazione di interesse, tramite apposita funzionalità che reindirizza direttamente al portale delle comunicazioni obbligatorie;
- dalla dashboard del portale CO effettuare ricerche su tutte le comunicazioni obbligatorie inviate tramite SIISL, visualizzare lo stato delle comunicazioni, completare eventuali bozze, scaricare le ricevute e accedere alle principali funzionalità operative (rettifica, annullamento), ricercare anche tutte le CO inviate tramite i sistemi regionali nei 6 mesi precedenti.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Faq, aggiornamento 22/6/2026



IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

Piccoli coloni e compartecipanti familiari: malattia, maternità/paternità e tubercolosi

L'INPS, con circolare n. 75 del 17 luglio 2026, ha comunicato gli importi giornalieri sulla cui base devono essere determinate, per l'anno in corso, le prestazioni economiche di malattia, di maternità/paternità e di tubercolosi per i piccoli coloni e i compartecipanti familiari.

L'Istituto ricorda di aver comunicato, con circolare n. 69 del 22 giugno 2026, ai fini dei versamenti dei contributi integrativi volontari per l'anno 2026, le retribuzioni medie giornaliere valide per i medesimi soggetti, definite con D.D. 22 maggio 2026.

INPS, circolare, 17/7/2026, n. 75

INPS: sospensione della notifica degli atti nel periodo feriale

L'INPS, con messaggio n. 2371 del 15 luglio 2026, ha comunicato che, per agevolare gli adempimenti dei soggetti contribuenti e dei loro intermediari, dal 27 luglio al 31 agosto 2026 compreso, sospenderà:

- la notifica delle “Note di rettifica”;
- le verifiche della regolarità contributiva effettuate tramite il sistema di Dichiarazione preventiva di agevolazione (D.P.A.);
- la notifica delle “Diffide di adempimento” nei confronti di tutti i soggetti contribuenti, salvo i casi in cui sia prossimo il maturare del termine di prescrizione.

Inoltre, dal 1° al 31 agosto 2026 sarà sospesa:

- la notifica dei verbali ispettivi verso tutti i soggetti destinatari e degli atti di recupero scaturiti dalla vigilanza documentale, fermo restando l'obbligo di notifica nei casi in cui questa sia necessaria a escludere il pregiudizio dei crediti dell'Istituto;
- l'emissione degli avvisi di addebito.

Infine, saranno sospese fino al 31 agosto 2026 le attività di notifica degli atti di accertamento della violazione di cui all'art. 2, comma 1-bis, D.L. n. 463/1983, e delle ordinanze/ingiunzioni. Tuttavia, la previsione della sospensione dovrà operare considerando i termini di prescrizione del procedimento sanzionatorio, circostanza che andrà considerata in fase di istruttoria della posizione. Terminata l'istruttoria, la Struttura territorialmente competente sarà chiamata a valutare se procedere comunque alla notifica dell'atto di accertamento o dell'ordinanza/ingiunzione.

INPS, messaggio, 15/7/2026, n. 2371

Sotto-contribuzione in agricoltura: nozione e contenuto delle “norme sul collocamento”

L'INPS, con messaggio n. 2370 del 15 luglio 2026, ha offerto chiarimenti in merito alla nozione e al contenuto delle “norme sul collocamento” ai fini della fruizione della minore imposizione contributiva ex art. 9, commi 5 e 5-bis, Legge n. 67/1988, e all'art. 32, comma 7-ter, D.L. n. 69/2013. Tale disciplina, illustrata con circolare INPS n. 150/2025, è stata estesa anche alle cooperative e ai relativi consorzi non operanti in zone svantaggiate o di montagna, in misura proporzionale alla quantità di prodotto coltivato o allevato dai propri soci, anche avvalendosi dei contratti agrari di natura associativa, in zone di montagna o svantaggiate e successivamente conferito alla cooperativa, determinando così 2 diversi soggetti beneficiari:

- quello che opera in una zona montana o svantaggiata;
- il consorzio o la cooperativa che riceve il prodotto conferito dal socio.

L'Istituto, a integrazione della circolare n. 150/2025, offre indicazioni per definire la nozione di “norme sul collocamento”, rilevante ai fini dell'effettiva applicabilità della minore imposizione contributiva, fermo restando il requisito preliminare della provenienza, definito con messaggio n. 1666/2022, che specifica la



prevalenza del criterio di analisi sostanziale dell'attività svolta, sia ai fini della legittimità a usufruire del regime di sotto-contribuzione, che ai fini della creazione della relazione con l'altro soggetto beneficiario per il tramite del conferimento dei prodotti.

L'INPS precisa che la fruizione della sotto-contribuzione è subordinata al rispetto delle norme sul collocamento e non al possesso dei requisiti ex art. 1, comma 1175, Legge n. 296/2006.

Il messaggio chiarisce che l'art. 9, comma 5-bis, Legge n. 67/1988, fa riferimento alle norme sul collocamento in senso stretto, relative alla fase genetica e alle modalità di costituzione del rapporto di lavoro, ossia all'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e alla sua instaurazione formale: chi può essere assunto, con quali termini procedurali, con quali autorizzazioni preventive, con quali comunicazioni dell'instaurazione, con quali precondizioni soggettive.

Viene precisato che tutti gli aspetti attinenti alla fase successiva all'instaurazione del rapporto di lavoro esulano dal perimetro del comma 5-bis.

Il messaggio specifica che la sotto-contribuzione decade non solo nel momento in cui venga accertata una violazione nella condotta che investe la fase genetica del rapporto di lavoro, ma anche quando il datore di lavoro ponga in essere una condotta di sfruttamento nei confronti di lavoratori regolarmente assunti, che, pur ponendosi al di fuori delle "norme sul collocamento", costituisce il veicolo di un delitto contro la persona che non può fondare l'accesso ad alcun trattamento contributivo di favore.

INPS, messaggio, 15/7/2026, n. 2370

Bando ISI 2025: differita pubblicazione elenchi cronologici provvisori dell'Asse 5 agricoltura

L'INAIL, con avviso dell'8 luglio 2026, in merito al bando ISI 2025, ha comunicato che, al fine di consentire il completamento delle necessarie istruttorie tecniche in merito all'osservanza, da parte dei partecipanti, delle regole tecniche per l'invio delle domande tramite sportello informatico, la pubblicazione degli elenchi cronologici provvisori dell'Asse 5 agricoltura è temporaneamente differita.

INAIL, avviso, 8/7/2026

Eventi atmosferici avversi Sud Italia: richiesta sospensione adempimenti e versamenti INAIL

L'INAIL, con istruzione operativa n. 5920 del 30 giugno 2026, ha comunicato che dal 3 luglio 2026 è disponibile il servizio online per richiedere la sospensione di adempimenti e versamenti dei premi per l'assicurazione obbligatoria per le aree delle Regioni Calabria, Sardegna e Sicilia colpite da eccezionali eventi atmosferici.

L'Istituto ricorda che il D.L. n. 25/2026 ha disposto interventi urgenti per fronteggiare gli effetti degli eccezionali eventi meteorologici che hanno interessato le suddette Regioni, tra cui la sospensione dei termini relativi agli adempimenti e ai versamenti dei premi per l'assicurazione obbligatoria in scadenza nel periodo dal 18 gennaio al 30 aprile 2026.

Per accedere alla sospensione, entro il 4 settembre 2026 i soggetti interessati devono presentare apposita comunicazione, utilizzando il servizio online "Comunicazione sospensioni/recuperi agevolati calamità naturali", disponibile a partire dal 3 luglio 2026 sul sito www.inail.it, nel menù "Comunicazione sospensioni/recuperi agevolati".

Alla ripresa dei versamenti, fissata al 12 ottobre 2026, i soggetti interessati dovranno indicare, nel modello di pagamento F24, il numero di riferimento "999280", mentre per il riavvio dei piani di ammortamento delle rateazioni ordinarie dovranno indicare il numero di riferimento "80000x" comunicato con il provvedimento di concessione della rateazione.

In relazione alle denunce retributive per l'autoliquidazione 2025/2026 e alle domande di riduzione del tasso medio per prevenzione 2026 non presentate per effetto della sospensione, a partire dal 21 settembre 2026 e fino al 12 ottobre 2026, per coloro che hanno presentato la Comunicazione di



sospensione, saranno disponibili i servizi online Alpi online e Riduzione per prevenzione. L'accesso al servizio potrà essere effettuato dai soggetti assicuranti e dagli intermediari abilitati ai Servizi online, autenticandosi sul portale dell'Istituto mediante le proprie credenziali SPID, CNS o CIE.

INAIL, istruzione operativa, 30/6/2026, n. 5920

Cessione del quinto: aggiornamento tassi III trimestre

L'INPS, con messaggio n. 2145 del 30 giugno 2026, ha comunicato i tassi soglia TAEG da utilizzare per i prestiti estinguibili con cessione del quinto della pensione concessi da banche e intermediari finanziari in regime di convenzionamento ai pensionati, in relazione al decreto MEF n. 31747 del 23 giugno 2026, che ha indicato i tassi effettivi globali medi (TEGM) praticati dalle banche e dagli intermediari finanziari in vigore per il periodo 1° luglio 2026 – 30 settembre 2026.

INPS, messaggio, 30/6/2026, n. 2145

Versamento contributi a enti bilaterali: istituite 5 nuove causali

L'Agenzia delle Entrate, con risoluzione n. 26/E del 26 giugno 2026, ha istituito 5 causali contributo per il versamento, tramite modello F24, dei contributi all'INPS da destinare ad Enti bilaterali:

- “EBOP” denominata “ENBITALIA OPN (ENBITALIA OPN)”;
- “SANL” denominata “Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa SANILAV (SANILAV)”;
- “EBON” denominata “Ente Bilaterale (EBICON)”;
- “EIMP” denominata “Ente Bilaterale Imprese Private (EBIP)”;
- “CARE” denominata “Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa al SSN (INNOVACARE)”.

Si ricorda che in sede di compilazione del modello F24, le causali contributo vanno espresse nella sezione “INPS”, in corrispondenza, esclusivamente, delle somme indicate nella colonna “importi a debito versati”.

Agenzia delle Entrate, risoluzione, 26/6/2026, n. 26/E

Contributi INPS 2026 per concedenti per i piccoli coloni e compartecipanti familiari

L'INPS, con circolare n. 70 del 26 giugno 2026, ha offerto indicazioni relative alla contribuzione dovuta dai concedenti per i piccoli coloni e compartecipanti familiari per l'anno 2026.

INPS, circolare, 26/6/2026, n. 70

Tassazione redditi frontalieri: localizzazione della sede del datore di lavoro

L'Agenzia delle Entrate, con risposta a interpello n. 126/E del 22 giugno 2026, in tema di lavoro frontaliere Italia-Svizzera, ha chiarito che, nel caso in cui l'attività di lavoro dipendente venga svolta integralmente all'interno dell'«area di frontiera» italiana, osta all'applicazione dall'Accordo tra la Repubblica italiana e la Confederazione svizzera unicamente la circostanza che la sede del datore di lavoro sia localizzata al di fuori di detta «area di frontiera», come definita all'art. 2, lett. a), del suddetto Accordo, che comprende «per quanto riguarda l'Italia, le Regioni Lombardia, Piemonte, Valle d'Aosta e la Provincia Autonoma di Bolzano».

Per quanto attiene al datore di lavoro, invece, la disposizione richiede, più genericamente, che esso sia residente nell'altro Stato.

Il Fisco, quindi, chiarisce che la localizzazione della sede del datore di lavoro al di fuori dell'«area di frontiera» italiana non osta, ove tale datore sia comunque qualificabile come fiscalmente residente nel nostro Stato, all'applicazione dell'Accordo, sempreché il lavoratore che ne invoca le disposizioni soddisfi tutti i requisiti previsti dall'art. 2, lett. b), Accordo, incluso quello dell'effettivo svolgimento della propria attività di lavoro dipendente in una delle Regioni Lombardia, Piemonte, Valle d'Aosta o nella Provincia Autonoma di Bolzano.

Nel caso di specie, l'istante dichiara di essere fiscalmente residente in Svizzera, in un Comune di confine con l'Italia nel Canton Ticino, e di prestare la sua attività lavorativa, come informatica farmaceutica,



unicamente in Lombardia per un'azienda italiana che ha la propria sede legale in Veneto.

Agenzia delle Entrate, risposta a interpello, 22/6/2026, n. 126/E

Lavoratori agricoli: versamenti contribuzione volontaria 2026

L'INPS, con circolare n. 69 del 22 giugno 2026, ha illustrato le modalità di calcolo, per l'anno 2026, dei contributi volontari relativi alle varie categorie di lavoratori agricoli, diversificate in relazione alla tipologia e alla gestione di appartenenza dei proscrittori volontari.

INPS, circolare, 22/6/2026, n. 69

Coltivatori diretti, coloni, mezzadri e IAP: contributi obbligatori 2026

L'INPS, con circolare n. 67 del 18 giugno 2026, ha comunicato gli importi dei contributi obbligatori dovuti, per l'anno 2026, dai coltivatori diretti, coloni, mezzadri e dagli imprenditori agricoli professionali.

INPS, circolare, 18/6/2026, n. 67

Retribuzioni convenzionali estero: le indicazioni INPS ai fini contributivi

L'INPS, con circolare n. 66 del 18 giugno 2026, ha illustrato l'ambito di applicazione del D.L. 29 maggio 2026, che ha individuato le retribuzioni convenzionali da prendere a base per il calcolo dei contributi dovuti per le assicurazioni obbligatorie dei lavoratori italiani operanti all'estero in Paesi extracomunitari con i quali non sono in vigore accordi di sicurezza sociale. L'Istituto, inoltre, offre le relative istruzioni operative e per le regolarizzazioni contributive.

INPS, circolare, 18/6/2026, n. 66



PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Campagna RED 2023 anno reddito 2022: sospensione e revoca delle prestazioni

L'INPS, con messaggio n. 2394 del 17 luglio 2026, con riferimento alla campagna RED 2023 riferita all'anno 2022, ha fornito indicazioni operative sulla sospensione delle prestazioni interessate, sulle modalità di trasmissione della dichiarazione reddituale e sugli adempimenti conseguenti alla mancata presentazione della stessa.

INPS, messaggio, 17/7/2026, n. 2394

Libretto Famiglia: nuova sezione per gestire i casi di utilizzatori deceduti

L'INPS, con messaggio n. 2320 del 9 luglio 2026, ha comunicato il rilascio, all'interno della piattaforma telematica dedicata alle prestazioni di lavoro occasionali, della nuova sezione dedicata alle funzionalità del Libretto Famiglia per la gestione dei casi di utilizzatori deceduti.

Attraverso tale sezione è possibile, nei casi di decesso degli utilizzatori del Libretto Famiglia, la gestione delle seguenti fattispecie:

- richiesta di rimborso delle somme versate dal dante causa per il pagamento di prestazioni occasionali tramite Libretto Famiglia e non utilizzate per il pagamento di prestazioni;
- inserimento delle prestazioni lavorative eseguite anteriormente al decesso del dante causa e dallo stesso non inserite nella procedura del Libretto Famiglia, al fine dell'erogazione del compenso al lavoratore da parte dell'INPS e dell'accredito della relativa contribuzione previdenziale.

INPS, messaggio, 9/7/2026, n. 2320

Accordo Italia Moldova in tema di sicurezza sociale: le indicazioni INAIL

L'INAIL, con circolare n. 34 del 10 luglio 2026, ha offerto istruzioni in merito alle disposizioni in materia di sicurezza sociale previste dall'Accordo tra la Repubblica Italiana e la Repubblica di Moldova, firmato a Roma il 31 ottobre 2024, e dalla relativa Intesa amministrativa di applicazione dell'Accordo, firmata a Roma il 21 luglio 2025.

L'intesa è finalizzata a coordinare le legislazioni previdenziali e assicurative dei 2 Paesi, garantendo la parità di trattamento e la portabilità dei diritti in materia di sicurezza sociale.

Dal 1° settembre 2025 l'Accordo sostituisce quello tra la Repubblica italiana e la Repubblica di Moldova firmato a Roma il 18 giugno 2021 e ratificato con la Legge n. 94/2023, che cessa di esplicare i propri effetti; conseguentemente, non trovano più applicazione le disposizioni contenute nella circolare INAIL n. 9/2024.

INAIL, circolare, 10/7/2026, n. 34

Sportello malattia a pagamento diretto: nuovo servizio per lavoratori dipendenti del settore privato

L'INPS, con messaggio n. 2207 del 1° luglio 2026, in relazione alla malattia per i lavoratori dipendenti del settore privato, ha comunicato che, per agevolare la trasmissione dei dati e ridurre i tempi di lavorazione delle pratiche, superando il sistema di comunicazione cartaceo (modulo "SR188"), è stato rilasciato il servizio telematico "Sportello malattia a pagamento diretto", accessibile sul sito www.inps.it al percorso "Home" > "Lavoro" > "Malattia", con la propria identità digitale (SPID di almeno livello 2, CIE di livello 3, CNS o eIDAS), che alla voce "Dipendenti privati" presenta la funzionalità "Comunicazioni Dati".

Il servizio consente ai lavoratori interessati di comunicare i dati utili al perfezionamento delle pratiche di malattia a pagamento diretto.

L'Istituto ricorda, infatti, che per alcune tipologie di lavoratori (lavoratori dello spettacolo con contratto a termine, operai agricoli a tempo determinato o a prestazione, lavoratori disoccupati o sospesi, in presenza di determinati requisiti), la correlata indennità economica viene erogata direttamente dall'Istituto. In tali casi, oltre alla predetta certificazione medica, il lavoratore è tenuto a fornire i dati utili alla definizione del procedimento e al pagamento della prestazione in argomento.

INPS, messaggio, 1/7/2026, n. 2207



Eventi meteo Sud Italia: invio UniEmens-Cig da parte dei datori per l'ammortizzatore unico

L'INPS, con messaggio n. 2200 del 1° luglio 2026, ha offerto indicazioni in merito all'ammortizzatore unico introdotto dal D.L. n. 25/2026, a sostegno dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti interessati dagli eccezionali eventi meteorologici che hanno colpito il territorio della Regione Calabria, della Regione autonoma della Sardegna e della Regione Siciliana, verificatisi a partire dal 18 gennaio 2026, fornendo il dettaglio per il corretto invio dei flussi di pagamento diretto da parte dei datori di lavoro.

La prestazione può essere richiesta dai datori di lavoro, per ciascun lavoratore, esclusivamente per il periodo compreso tra il 18 gennaio 2026 e il 30 aprile 2026: poiché il 18 gennaio 2026 è un giorno festivo, la prestazione dev'essere riconosciuta anche nel caso in cui i requisiti siano soddisfatti alla data del primo giorno lavorativo successivo, ossia il 19 gennaio 2026.

Il numero complessivo di giornate richieste dev'essere coerente con la tipologia di causale indicata nella domanda e, comunque, non può eccedere il numero di giornate previsto dalla normativa per singola fattispecie.

I datori di lavoro non agricoli devono trasmettere i flussi "Uniemens-Cig" (UNI41) con le consuete modalità, tenendo conto delle particolarità della prestazione in argomento. Nello specifico, con riferimento ai termini di invio delle richieste di pagamento, in considerazione del mancato rinvio della disposizione in esame all'art. 7, comma 3, D.Lgs. n. 148/2015, non trovano applicazione i termini decadenziali per l'invio dei predetti flussi.

Il messaggio, al fine di consentire all'Istituto una tempestiva erogazione della misura in argomento, precisa che è opportuno che i datori di lavoro e gli intermediari autorizzati inoltrino le denunce entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale o, se posteriore, entro il termine di 60 giorni dalla comunicazione del provvedimento di autorizzazione.

Inoltre, viene precisato che, sebbene l'ammortizzatore unico sia riconosciuto in giornate, nei flussi "Uniemens-Cig" (UNI41) devono essere indicate le ore di sospensione da indennizzare nella giornata valorizzata con l'evento "ISU".

Per garantire l'indennizzo dell'intera giornata lavorativa, le ore di sospensione da esporre devono corrispondere all'intero orario giornaliero di lavoro. Di conseguenza, nelle giornate con evento "Ammortizzatore Unico" è necessario indicare sempre lo stesso numero di ore di sospensione.

INPS, messaggio, 1/7/2026, n. 2200

Congedo di paternità e parentale genitori residenti all'estero: aggiornata la procedura

L'INPS, con messaggio n. 2183 del 1° luglio 2026, ha comunicato che è stato rilasciato l'aggiornamento della procedura che consente la presentazione delle domande telematiche di congedo di paternità obbligatorio, a pagamento diretto, e di congedo parentale per i genitori lavoratori residenti all'estero.

Pertanto, dalla data di pubblicazione del messaggio in argomento, le istanze devono pervenire esclusivamente in modalità telematica.

Viene precisato che per i periodi di congedo fruiti dai lavoratori e dalle lavoratrici residenti all'estero precedentemente alla pubblicazione del messaggio, l'istanza dev'essere inserita telematicamente.

L'Istituto ricorda che la competenza della lavorazione è attribuita alle Sedi Polo territoriali individuate sulla base dello Stato estero di residenza, secondo la tabella allegata al messaggio INPS n. 1214/2026.

INPS, messaggio, 1/7/2026, n. 2183

Al via la campagna RedEst 2026

L'INPS, con messaggio n. 2099 del 24 giugno 2026, ha comunicato l'apertura della Campagna RedEst 2026 per la dichiarazione dei redditi 2025 percepiti dai titolari di prestazioni collegate al reddito di residenti all'estero.

L'Istituto ricorda che è stata riaperta anche la Campagna RedEst 2025, per consentire l'invio delle dichiarazioni reddituali per i pensionati che non hanno ancora adempiuto all'obbligo di comunicazione con



STUDIO BELOTTI ASSOCIATI
CONSULENZA AZIENDALE & TRIBUTARIA

25036 Palazzolo s/Oglio (Bs) - Piazza Zamara, 27 - Tel. 030-7301655 - Telefax 030-7401463
25121 Brescia - Via Solferino, 32/A - Tel. 030-41385 - Telefax 030-45802



riferimento al reddito del 2024.

Nel corso del mese di settembre 2026 verranno inviati i modelli cartacei RedEst ai pensionati residenti all'estero interessati alla Campagna RedEst 2026.

INPS, messaggio, 24/6/2026, n. 2099





SALUTE E SICUREZZA

Decreto Infrastrutture in Gazzetta: CIG per eccezionali ondate di caldo

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 146 del 26 giugno 2026 il D.L. 26 giugno 2026, n. 107, c.d. Decreto Infrastrutture, recante “Disposizioni urgenti per interventi infrastrutturali e per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), nonché ulteriori disposizioni finanziarie urgenti”, in vigore dal 27 giugno 2026, che prevede, all'art. 6, Tutele per la realizzazione di opere infrastrutturali in contesti di emergenza climatica.

Il Decreto dispone che, al fine di supportare le attività di realizzazione delle opere infrastrutturali durante eccezionali situazioni climatiche, comprese quelle relative a straordinarie ondate di calore, per le sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa effettuate nel periodo dal 1° luglio 2026 al 31 dicembre 2026, le disposizioni di cui all'art. 12, commi 2 (possibilità di presentare una nuova domanda di CIG dopo 52 settimane di attività, qualora si sia fruito di un periodo di 52 settimane consecutive di cassa integrazione ordinaria) e 3 (la CIG relativa a più periodi non consecutivi non può superare complessivamente la durata di 52 settimane in un biennio mobile), D.Lgs. n. 148/2015, non trovano applicazione relativamente agli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili richiesti anche dalle imprese di cui all'art. 10, comma 1, lett. m), n) e o), D.Lgs. n. 148/2015, ovvero imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo, imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

Alle imprese che presentano domanda di integrazione salariale ai sensi di quanto sopra, si applica l'esonero dal pagamento del contributo addizionale previsto dall'art. 13, comma 3, D.Lgs. n. 148/2015. Tale beneficio è riconosciuto nel limite di spesa di 4,9 milioni di euro per l'anno 2026.

Allo stesso fine e per il medesimo periodo di cui sopra, il trattamento sostitutivo della retribuzione, per le giornate di lavoro non prestate, nella misura dei 2/3 della retribuzione, da parte di operai agricoli con contratto a tempo indeterminato, temporaneamente sospesi dal lavoro per intemperie stagionali o per altre cause non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori, corrisposto per un massimo di 90 giornate annue, ex art. 8, Legge n. 457/1972, viene riconosciuto agli operai agricoli a tempo indeterminato e agli operai agricoli a tempo determinato, anche in caso di riduzione dell'attività lavorativa pari alla metà dell'orario giornaliero contrattualmente previsto e a prescindere dal requisito delle giornate lavorative.

Tali integrazioni al reddito non sono conteggiate ai fini del raggiungimento della durata massima di 90 giornate all'anno e sono equiparate al lavoro ai fini del calcolo delle prestazioni di disoccupazione agricola e ai fini del requisito delle 181 giornate di effettivo lavoro, ex art. 8, Legge n. 457/1972. In deroga all'art. 14, Legge n. 457/1972, viene previsto che tale trattamento sia concesso dalla sede dell'INPS territorialmente competente ed erogato direttamente dall'Istituto, nel limite di spesa di 10,3 milioni di euro per l'anno 2026.

D.L. 26/6/2026, n. 107, G.U. 26/6/2026, n. 146



2. ADESIONE AUTOMATICA TFR - CHIARIMENTI IN MATERIA DI CONFERIMENTO DELLE QUOTE DI TFR AL FONDO DI TESORERIA

A mezzo delle Legge di Bilancio 2026, intervenendo sulla disciplina delle forme pensionistiche complementari (D.Lgs. n. 252/2005), il legislatore ha introdotto un meccanismo di adesione automatica, alle forme pensionistiche anzidette, per i lavoratori dipendenti del settore privato di prima assunzione, con esclusione dei domestici, assunti successivamente al 30 giugno 2026.

La novella normativa prevede che, entro 60 giorni dall'assunzione, il lavoratore possa disattivare tale automatismo, scegliendo di conferire l'intero importo del TFR maturando a un'altra forma di previdenza complementare a sua scelta ovvero mantenere il TFR in azienda.

Ove scatti l'adesione automatica, il datore di lavoro dovrà darne comunicazione alla forma pensionistica complementare di destinazione, alla quale affluiranno i relativi versamenti, dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni. Detti versamenti, tuttavia, comprenderanno quanto dovuto fin dalla data di prima assunzione.

L'INPS, col messaggio n. 2325/2026, ricorda che nel caso di scelta per il mantenimento del TFR in azienda (art. 2120, c.c.), troverà applicazione, ove ne ricorrano i presupposti dimensionali del datore di lavoro, la disciplina del Fondo di Tesoreria gestito dall'INPS.

La nuova normativa, come visto, prevede che l'obbligo di versamento alla forma pensionistica complementare di destinazione sorga soltanto a decorrere dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni, pur producendo i propri effetti dalla data di assunzione. Da ciò deriva che, nel periodo compreso tra la data di assunzione e il perfezionamento della scelta da parte del lavoratore, non risulti ancora definitivamente individuato il regime di destinazione delle quote di TFR maturate, potendo le stesse essere imputate soltanto all'esito della scelta dal lavoratore.

L'INPS, per quanto concerne la sua competenza sul Fondo di Tesoreria, col messaggio già citato fornisce le istruzioni operative relative alla regolarizzazione delle quote arretrate di TFR, proprio in considerazione di quanto appena esposto in relazione alle quote maturate nel periodo intercorrente tra la data di assunzione e la determinazione della destinazione finale. Stante tale intervallo, viene indicato come tali somme assumano la natura di competenze arretrate sotto il profilo della loro imputazione contributiva.

Per il compimento degli obblighi contributivi all'interno dell'elemento Tipo ImpPregCMT di GestioneTFR/MeseTFR/MeseTesoreria/Contribuzione/ImportoPregresso del flusso UniEmens dovrà essere utilizzato il codice causale "CF05", avente il significato di "Versamento arretrati quote TFR legge 30 dicembre 2025, n. 199".

Tale regolarizzazione dovrà essere effettuata, senza applicazione di sanzioni civili, interessi o somme aggiuntive, entro il mese successivo al perfezionamento della scelta da parte del lavoratore. Nel caso di denuncia oltre tale termine, la relativa regolarizzazione dovrà essere effettuata mediante l'utilizzo del codice "CF02", valorizzando, altresì, il codice "CF11" per il versamento delle somme dovute a titolo di maggiorazione.

3. NOVITÀ CONVERSIONE DECRETO 1° MAGGIO

È stato convertito in Legge n. 112/2026, con modificazioni, il D.L. n. 62/2026 (c.d. Decreto 1° maggio) in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale che introduce il principio del salario giusto, legato al Trattamento economico complessivo (TEC) individuato dai CCNL stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, nonché incentivi per l'occupazione a tempo indeterminato, individuando al contempo misure per promuovere il rinnovo dei contratti e strumenti di contrasto al caporalato digitale.

La norma originaria prevedeva che le norme fossero applicabili ai rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di un'impresa, inclusi i contratti

DOTTORI COMMERCIALISTI ISCRITTI ALL'ORDINE DI BRESCIA

E-mail: amministrazione@belottiassociati.it

www.belottiassociati.it





di apprendistato, ma in sede di conversione è stato tolto il riferimento all'apprendistato per evitare contrasti formali con le norme che li escludono dall'ambito di applicazione degli incentivi.

Si riepilogano di seguito le novità di maggior interesse.

Salario giusto

Il trattamento economico complessivo è costituito da tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite, definite dai CCNL summenzionati, incluse le mensilità aggiuntive e le indennità fisse e continuative, nonché le prestazioni di welfare contrattuale riconosciute alla generalità dei dipendenti ed eventuali altri istituti o indennità aventi un valore economico, escluse le voci retributive discrezionali e variabili riconosciute ai singoli lavoratori.

Contrattazione di prossimità

I contratti collettivi di prossimità e le specifiche intese da essi realizzate devono essere depositati presso il Ministero del lavoro e il CNEL. Le intese che derogano in senso peggiorativo a disposizioni di legge e della contrattazione collettiva nazionale:

- devono essere comunicate per iscritto ai lavoratori interessati entro 3 giorni dalla sottoscrizione, anche via posta elettronica o altra modalità aziendale;
- se riguardano datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti devono essere sottoscritte presso l'ITL.

Distacco

In via sperimentale, fino al 31 dicembre 2029, è prevista la possibilità, in deroga all'art. 30, D.Lgs. n. 276/2003, di distaccare, con accordo sindacale, uno o più lavoratori nel rispetto delle mansioni svolte, anche in assenza dell'interesse proprio del datore di lavoro distaccante e anche tra aziende non appartenenti allo stesso settore o che non adottano il medesimo CCNL, ma solo per finalità di salvaguardia dei livelli occupazionali e della continuità produttiva, della conservazione delle competenze professionali o per evitare o limitare sospensioni dell'attività lavorativa, riduzione di orario di lavoro o ricorso agli ammortizzatori sociali o situazioni di esubero del personale.

Le modalità attuative saranno oggetto di apposito decreto ministeriale.

Somministrazione

Fatte salve le diverse previsioni del CCNL applicato dall'utilizzatore, è stato introdotto un limite di 36 mesi di durata complessiva delle missioni a tempo determinato, presso lo stesso soggetto utilizzatore, di un lavoratore assunto a tempo indeterminato dal somministratore. Questo nuovo limite si aggiunge a quello già previsto di 24 mesi, che resta valido in relazione sia alla durata di missioni a termine (presso lo stesso utilizzatore) nell'ambito di precedenti contratti a termine tra somministratore e lavoratore somministrato, sia a contratti di lavoro a termine intercorsi tra lavoratore somministrato e utilizzatore.

Il nuovo limite di 36 mesi:

- decorre dal 28 giugno 2026, data di entrata in vigore della Legge di conversione del decreto in trattazione;
- non comprende eventuali periodi precedenti di missione a termine, se svolti da un lavoratore già assunto dal somministratore a tempo indeterminato.

I predetti limiti temporali riguardano anche periodi di utilizzo o di impiego non continuativi, ma rilevano solo quelli relativi allo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale.



In caso di violazione della disposizione il lavoratore ha diritto al riconoscimento di un contratto di lavoro a tempo indeterminato con l'utilizzatore.

È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore in costanza o al termine del periodo di missione.

Tirocini extracurricolari

Ne è stata stabilita in 12 mesi la durata massima complessiva per ciascun gruppo di imprese.

Si ricorda che i principi generali sul tema sono contenuti nell'art. 1, commi 720-726, Legge n. 234/2021, che demanda alla Conferenza permanente la definizione di apposite Linee guida, che non sono, però, ancora state adottate, con la conseguente applicazione delle singole normative regionali e delle Linee guida risalenti al maggio 2017, che fissano, tra l'altro, la durata massima dei tirocini extracurricolari in 12 mesi (comprensiva di proroghe e rinnovi).

Collocamento mirato

È stato modificato l'art. 8, Legge n. 68/1999, con l'aggiunta del comma 5-bis, che stabilisce il mantenimento in graduatoria della posizione acquisita dai lavoratori con disabilità all'atto dell'inserimento nell'azienda anche se assunti con contratto di apprendistato o a tempo determinato, fino alla trasformazione o alla conferma in servizio.

Previdenza complementare

È stata soppressa la modifica apportata al D.Lgs. n. 252/2005 ad opera della Legge di bilancio 2026, che prevedeva l'innalzamento dal 50% al 60%, con decorrenza 1° luglio 2026, della possibilità di liquidare in forma di capitale una quota della prestazione complementare.

È stato, inoltre, differito dal 1° luglio al 31 ottobre 2026 il termine di decorrenza della possibilità di liquidazione della prestazione di previdenza complementare in rendita mediante erogazione frazionata, per un periodo non inferiore a 5 anni, del montante accumulato.

Riders

In riferimento ai lavoratori intermediati da piattaforme digitali (c.d. riders), è previsto che, ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro, si debba tenere conto di tutti gli elementi utili alla riconduzione del rapporto di lavoro all'effettivo tipo contrattuale (autonomo o subordinato), inclusi quelli desumibili dall'utilizzo di sistemi di monitoraggio automatizzati e di sistemi decisionali automatizzati, essendoci una presunzione relativa di rapporto di lavoro subordinato, salva prova contraria, in presenza di fatti che indicano direzione e controllo, anche, appunto, mediante sistemi di monitoraggio automatizzati e di sistemi decisionali automatizzati.

Ai lavoratori è stato riconosciuto il diritto di ottenere, previa richiesta, una spiegazione intelligibile delle decisioni automatizzate, nonché il loro riesame mediante intervento umano, laddove riguardino il loro account, nonché il diniego della retribuzione per il lavoro prestato o la loro situazione contrattuale.

4. INCENTIVO ALLA STABILIZZAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

Al fine di rafforzare l'occupazione giovanile stabile, il D.L. n. 62/2026, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 112/2026, ha introdotto l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, per un periodo massimo di 24 mesi, a fronte delle trasformazioni senza soluzione di continuità dei rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati, anche in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, entro il 30 aprile 2026, di durata complessiva non



superiore a 12 mesi, in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, effettuate dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026, se relative a rapporti di lavoro con giovani che, alla data della medesima trasformazione, non abbiano compiuto il 35° anno di età (età inferiore o uguale a 34 anni e 364 giorni) e non risultino essere stati occupati a tempo indeterminato nel corso dell'intera loro vita lavorativa. La misura, pertanto, non spetta in relazione alle assunzioni a tempo determinato né per le nuove assunzioni a tempo indeterminato. Il predetto beneficio si applica a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, compresi i datori di lavoro del settore agricolo ed esclusa la Pubblica Amministrazione, e riguarda i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, con esclusione del personale con qualifica dirigenziale. Il beneficio vale anche per le trasformazioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato. Restano, invece, esclusi dalla misura i contratti di lavoro domestico e i rapporti di apprendistato, nonché la trasformazione a tempo indeterminato del contratto di lavoro intermittente o a chiamata.

La misura dell'esonero, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è pari al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore e, comunque, nei limiti di spesa autorizzata.

Il riconoscimento del beneficio è subordinato al requisito dell'incremento occupazionale netto, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti (per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale il calcolo è ponderato in base al rapporto tra le ore pattuite e il normale orario di lavoro a tempo pieno), senza tenere conto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359, c.c., o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Le trasformazioni a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro riguardanti giovani, ai fini della legittima applicazione dell'esonero contributivo in argomento, devono rispettare le seguenti condizioni:

1. devono essere effettuate nel periodo temporale dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026;
2. devono riguardare, senza soluzione di continuità, rapporti di lavoro originariamente instaurati a tempo determinato che rispettino le seguenti caratteristiche:
 - a) con riferimento alla data di inizio del rapporto di lavoro a tempo determinato da trasformare in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, lo stesso dev'essere stato instaurato entro e non oltre il 30 aprile 2026;
 - b) con riferimento alla durata del rapporto di lavoro a tempo determinato che si intende trasformare, lo stesso non deve avere una durata superiore a 12 mesi.

L'INPS, con circolare n. 72/2026, ha fornito le prime istruzioni amministrative per la gestione dei connessi adempimenti previdenziali, riservando a un successivo messaggio le relative istruzioni operative riferite a tutte le Gestioni previdenziali interessate.

Secondo l'Istituto, la disciplina dell'esonero, anche a seguito delle preliminari interlocuzioni avute con la Commissione Europea, non può considerarsi sussumibile tra quelle disciplinate dall'art. 107, TFUE, nonostante l'espresso richiamo all'autorizzazione comunitaria effettuato dall'art. 4, comma 5 del decreto istitutivo. L'esonero in trattazione non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, ma è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'art. 1, commi 399 e 400, Legge di bilancio 2025, con l'esonero disciplinato dall'art. 5, Legge n. 162/2021, pari all'1% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 50.000 euro annui, a favore dei datori di lavoro privati che siano in possesso della "Certificazione della parità di genere" nei limiti e nel rispetto della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro effettivamente dovuta,



nonché con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore, quale, ad esempio, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'IVS a carico della lavoratrice madre.

Assetto e misura dell'esonero

Ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, il beneficio consiste nell'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, per un periodo massimo di 24 mesi, nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore e comunque nei limiti di spesa di seguito indicati.

Per i rapporti di lavoro che vengono trasformati a tempo indeterminato o che siano risolti nel corso del mese, tale soglia dev'essere riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 16,12 euro (500/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

L'esonero contributivo spetta anche in caso di contratti di lavoro a tempo parziale, ma i massimali dell'agevolazione suindicati devono essere proporzionalmente ridotti.

Sono previsti appositi limiti di spesa che l'INPS monitorerà, così che, se dovesse emergere, anche in via prospettica, il loro raggiungimento, non saranno accolte ulteriori comunicazioni da parte dei datori di lavoro per l'accesso al beneficio.

Il periodo di fruizione della misura può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, comprese le ipotesi di interdizione anticipata dal lavoro, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento.

Non sono oggetto di esonero le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL;
- il contributo, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di solidarietà bilaterali, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige Sudtirolo;
- il contributo, ove dovuto, al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;
- il contributo dello 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua;
- le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento (contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria; il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo; il contributo di solidarietà per gli sportivi).

Invece, il contributo aggiuntivo per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni lavoratori dipendenti, in misura pari allo 0,50% della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione degli esoneri contributivi (una volta applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo IVS, il datore di lavoro non deve operare l'abbattimento della quota annua del TFR o deve effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa dalla fruizione dell'esonero contributivo).

In caso di applicazione delle misure compensative relative alla destinazione del TFR ai fondi pensione e al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato

DOTTORI COMMERCIALISTI ISCRITTI ALL'ORDINE DI BRESCIA

E-mail: amministrazione@belottiassociati.it

www.belottiassociati.it





dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120, c.c., l'esonero è calcolato al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Condizioni di spettanza

Il diritto alla fruizione dell'esonero è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati dall'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015, nonché di quanto previsto dall'art. 1, comma 1175, Legge n. 296/2006, ossia:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di DURC;
- assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro, nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro, fermi restando gli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'esonero non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

1. la trasformazione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o cessato da un rapporto di lavoro a termine che abbia manifestato per iscritto la propria volontà di essere riassunto (anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un soggetto mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o cessato da un rapporto di lavoro a termine);
2. presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui la trasformazione sia rivolta alla stabilizzazione di soggetti inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;
3. i lavoratori sono stati licenziati nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che procede alla trasformazione o risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

Con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione del lavoratore sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti o intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, inerenti all'instaurazione di un rapporto di lavoro o di somministrazione, produce la perdita della parte di incentivo riferita al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto di lavoro agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Fra i principi di carattere generale che regolano il diritto alla fruizione degli incentivi, si ricorda che gli incentivi all'occupazione non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione venga utilizzato mediante contratto di somministrazione. Tuttavia, nel rispetto delle complessive condizioni legittimanti, si può fruire dell'esonero contributivo anche se le medesime



trasformazioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro.

Inoltre, è necessario rispettare i presupposti specificamente previsti per la misura in trattazione dall'art. 4 del decreto istitutivo:

1. il rapporto di lavoro a tempo determinato che si intende trasformare a tempo indeterminato deve avere, al momento della trasformazione, una durata complessiva non superiore a 12 mesi;
2. la trasformazione del contratto a tempo indeterminato deve avvenire, senza soluzione di continuità, per i rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati entro il 30 aprile 2026;
3. il lavoratore, alla data della trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, non deve avere compiuto 35 anni di età (dovendosi intendere un'età inferiore o uguale a 34 anni e 364 giorni);
4. il lavoratore, nell'arco della sua vita lavorativa, non dev'essere mai stato occupato a tempo indeterminato, fatti salvi i periodi di apprendistato, con uno o più rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato, lavoro domestico a tempo indeterminato (diversamente, devono considerarsi ostative al riconoscimento dell'esonero le situazioni in cui il lavoratore abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione). Inoltre, non si ha diritto alla fruizione dell'esonero anche laddove il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova o per dimissioni del lavoratore;
5. i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei 6 mesi precedenti la trasformazione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nella stessa unità produttiva, a prescindere dalle qualifiche o mansioni rivestite dai lavoratori coinvolti;
6. i datori di lavoro non devono procedere, nei 6 mesi successivi alla trasformazione, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo (esclusi quelli per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comportamento) del lavoratore interessato dall'esonero in argomento o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, pena la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito;
7. la trasformazione del rapporto di lavoro deve determinare un incremento occupazionale netto (considerando la situazione anche di società controllate, collegate o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona) in ULA (escluse le sole "diminuzioni" del numero di occupati verificatesi in società controllate, collegate o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona) rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti per ogni mese in cui si fruisce degli incentivi (il venir meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso);
8. la legittima fruizione del beneficio in trattazione è, infine, subordinata all'applicazione in favore dei lavoratori del trattamento economico individuale in misura non inferiore al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.

Ammissione all'esonero

Occorre inoltrare all'INPS la domanda di ammissione al beneficio, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line reperibile sul sito istituzionale www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Incentivi decreto Lavoro 2026 -

DOTTORI COMMERCIALISTI ISCRITTI ALL'ORDINE DI BRESCIA

E-mail: amministrazione@belottiassociati.it

www.belottiassociati.it





Incentivo alla stabilizzazione” quando sarà disponibile. La domanda di riconoscimento della misura può essere inoltrata sia per le trasformazioni già effettuate a decorrere dal 1° agosto 2026 che per le trasformazioni dei rapporti di lavoro non ancora avvenute.

L’INPS, una volta ricevuta la domanda telematica, sia per le trasformazioni già effettuate che per quelle non ancora effettuate provvede a:

- verificare, mediante consultazione dei flussi contributivi mensili e delle comunicazioni obbligatorie nella disponibilità dell’Istituto, che il lavoratore non sia stato titolare di rapporti di lavoro a tempo indeterminato precedenti a quello per il quale si richiede il riconoscimento dell’esonero;
- calcolare l’ammontare del beneficio spettante in base all’ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro dichiarati nella richiesta;
- fornire, qualora risulti che vi sia sufficiente capienza di risorse e che i controlli precedenti abbiano dato esito positivo, un riscontro in merito all’accoglimento della domanda.

Qualora la domanda sia inviata per una trasformazione già effettuata, l’INPS fornisce l’esito di accoglimento con il riconoscimento dell’importo spettante. Diversamente, qualora l’istanza di riconoscimento dell’esonero in argomento sia inviata per una trasformazione non ancora effettuata, l’INPS calcola l’ammontare del beneficio spettante, accantona preventivamente le risorse e invia una comunicazione al datore di lavoro tramite PEC, o tramite posta elettronica ordinaria (e-mail) qualora non sia disponibile un indirizzo PEC, e una notifica nell’area “MyINPS”, con le quali invita il medesimo a provvedere alla trasformazione del rapporto di lavoro e al conseguente adempimento dell’invio della comunicazione obbligatoria entro il termine perentorio di 10 giorni (i termini sono perentori, perciò la loro inosservanza determina la perdita degli importi precedentemente accantonati, ferma restando la possibilità di proporre una nuova istanza).

L’importo dell’esonero riconosciuto dalle procedure telematiche costituisce l’ammontare massimo dell’agevolazione che può essere fruita nelle denunce contributive a partire dal mese della trasformazione del rapporto di lavoro. Si precisa, inoltre, che, con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo parziale, nell’ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto di lavoro, il beneficio fruibile non può superare, per i vincoli legati al finanziamento della misura, il tetto già autorizzato mediante le procedure telematiche. Nelle ipotesi di diminuzione dell’orario di lavoro, compreso il caso di successiva trasformazione del rapporto di lavoro in part-time, è onere del datore di lavoro riparametrare l’esonero spettante e fruire dell’importo ridotto.

5. MODALITÀ DI RECUPERO CREDITI DELLA PATENTE

L’INL ha pubblicato le prime indicazioni utili per il recupero dei crediti decurtati a seguito di infrazioni da parte del datore di lavoro. Nel sistema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, la patente a crediti rappresenta, come noto, un meccanismo strutturale che collega direttamente la possibilità di operare nei cantieri alla regolarità complessiva dell’impresa o del lavoratore autonomo, sotto il profilo formativo, organizzativo, contributivo e fiscale. È, pertanto, un importante tassello la pubblicazione sia del [modulo per presentare istanza](#) sia la definizione delle modalità di recupero dei crediti, massimo 15, subordinatamente alla valutazione di una Commissione territoriale composta da rappresentanti dell’INL e dell’INAIL. L’istanza può essere presentata da imprese italiane, da imprese estere operanti sul territorio nazionale, da titolari di ditta individuale e dai lavoratori autonomi che siano incorsi in una decurtazione dei crediti a seguito di uno o più provvedimenti sanzionatori.

L’istanza dev’essere trasmessa in modalità telematica alla PEC dell’Ispettorato del Lavoro territorialmente competente, indirizzata alla Commissione per il recupero dei crediti, anche per il tramite dell’associazione di rappresentanza allegando una relazione illustrante le attività



proposte in relazione ai crediti decurtati (es. formazione, investimenti, tempi). È possibile, per l'istante, chiedere un confronto preventivo con la Commissione finalizzato alla condivisione del percorso di recupero. I crediti possono essere ricostituiti attraverso 2 strumenti:

1. la formazione aggiuntiva;
2. gli investimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La formazione necessaria per il recupero dei crediti dev'essere ulteriore rispetto a quella obbligatoria prevista dal D.Lgs. n. 81/2008 e, inoltre, non può essere considerata valida ai fini dell'aggiornamento periodico. La durata del corso di formazione dovrà tenere conto della gravità delle violazioni e della diversa tipologia delle stesse. In particolare, il corso di formazione dovrà avere una durata minima pari a:

(30-crediti rimanenti)*un moltiplicatore compreso tra 0,8 e 1,5.

Il moltiplicatore è individuato tenendo conto della gravità delle violazioni e della concorrenza di violazioni di diversa specie. Ogni ora di formazione dà diritto a ricevere 0,25 crediti.

In sostanza, si riconosce 1 credito ogni 4 ore di formazione. La nota precisa che l'arrotondamento sarà sempre al numero intero per difetto, quindi 7 ore di formazione daranno diritto a 1 solo credito. I piani formativi potranno essere suddivisi su più moduli e la formazione dovrà riguardare i soggetti responsabili di almeno una delle violazioni di cui all'allegato I-bis e i lavoratori occupati presso i cantieri interessati.

Gli investimenti dovranno essere sostenibili, sia finanziariamente che organizzativamente e coerenti con la struttura e le dimensioni dell'impresa. Essi dovranno essere idonei a migliorare concretamente gli standard di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Gli investimenti per importi da 5.000 a 25.000 euro faranno recuperare un credito, 3 crediti da 25.000,01 a 50.000 euro, 6 crediti oltre 50.000 euro.

Stante la specificità della relazione tecnica da allegare all'istanza si invita a porre la massima attenzione nella sua redazione.

6. NOVITÀ UNIEMENS PER PERMESSI LEGGE N. 104/1992 E CONGEDO STRAORDINARIO EX D.LGS. N. 151/2001

Nell'ambito della gestione operativa degli adempimenti lavoristici, sono frequenti le situazioni in cui il lavoratore si trovi a godere, *ex lege*, di permessi per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità (art. 33, Legge n. 104/1992), oppure usufruisca del congedo straordinario per assistere un soggetto con disabilità in situazione di gravità (ex art. 42, D.Lgs. n. 151/2001).

In pratica, il datore di lavoro anticipa quanto dovuto dall'INPS, al lavoratore, per tali casistiche, per poi recuperare l'onere nel conguaglio contributivo mensile.

Col recente messaggio n. 2287/2026, l'Istituto previdenziale fornisce nuove istruzioni in relazione al flusso mensile UniEmens, nel quale dette evidenze andranno, infatti, riportate. Le indicazioni per la compilazione del flusso erano già state fornite con circolare n. 39/2023, ma viene fatto presente che, al fine di garantire una maggiore coerenza nella valorizzazione dei conguagli in argomento, è necessario apportare all'UniEmens alcune modifiche.

Viene indicato come, per i codici conguaglio di seguito riportati, a partire dal mese di competenza di settembre 2026, sarà obbligatorio compilare l'elemento <BaseRif>, presente come facoltativo, della sezione a valenza contributiva <InfoAggCausaliContrib>.

Vengono, quindi, distinte le 2 casistiche riguardo all'elemento <BaseRif>:

- nel caso di permessi ex art. 33, Legge n. 104/1992, l'elemento deve essere valorizzato con la "retribuzione teorica" indicata su <RetribTeorica> del mese di riferimento dell'evento;
- nel caso di congedo straordinario o di prolungamento del congedo parentale, detto elemento deve essere valorizzato con la "retribuzione teorica" indicata su <RetribTeorica> del mese precedente rispetto a quello in cui si verifica l'evento.



Viene fatto notare che, nei casi di lavoratori assunti e licenziati nel mese di rilevazione della retribuzione teorica, dev'essere considerata la retribuzione teorica del mese interamente lavorato.

Questi i codici interessati dalla suddetta integrazione:

- codice "L300" (da utilizzare a seguito dell'esposizione del codice evento "YA1"), avente il significato di Conguaglio prolungamento del congedo parentale giornaliero ex art. 33, co. 1, Dlgs n. 151/2001, fruito fino a 8 anni di vita del bambino con disabilità grave;
 - codice "L301" (da utilizzare a seguito dell'esposizione del codice evento "YA2"), avente il significato di Conguaglio prolungamento del congedo parentale giornaliero ex art. 33, comma 1, Dlgs n. 151/2001, fruito tra gli 8 e i 14 anni di vita del bambino con disabilità grave;
 - codice "L302" (da utilizzare a seguito dell'esposizione del codice evento "XB3"), avente il significato di Conguaglio permessi orari per figli con disabilità grave fino al terzo anno di vita del bambino ex art. 42, comma 1, del Dlgs n. 151/2001;
 - codice "L303" (da utilizzare a seguito dell'esposizione del codice evento "RA1"), avente il significato di Conguaglio permessi mensili in forma giornaliera/oraria ex art. 33, comma 3, L. n. 104/1992 per assistere coniuge, convivente di fatto, persona legata da unione civile, parenti e affini entro il terzo grado con disabilità grave;
 - codice "L306" (da utilizzare a seguito dell'esposizione del codice evento "QB5"), avente il significato di Conguaglio permessi orari, disciplinati ex art. 33, comma 6, L. n. 104/1992, fruiti dal lavoratore con disabilità grave;
 - codice "L307" (da utilizzare a seguito dell'esposizione del codice evento "TA1"), avente il significato di Conguaglio giorni di permesso mensili, disciplinati ex art. 33, comma 6, L. n. 104/1992, fruiti dal lavoratore con disabilità grave;
 - codice "L308" (da utilizzare a seguito dell'esposizione del codice evento "MD1"), avente il significato di Conguaglio congedo straordinario ex art. 42, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001, per assistere coniuge, convivente di fatto, persona legata da unione civile, parenti e affini entro il terzo grado con disabilità grave.
- Viene, infine, raccomandato, ai datori di lavoro, di compilare tutti gli elementi presenti nel flusso UniEmens, come sopra descritti, con particolare riferimento al nuovo elemento <BaseRif>, alla retribuzione teorica, ai giorni retribuiti, alla percentuale di part-time, al codice fiscale del/dei dante causa, nonché alla corretta associazione codice evento/codice conguaglio.

7. VIOLAZIONI CHE IMPEDISCONO AI DATORI DI ACCEDERE A BENEFICI NORMATIVI E CONTRIBUTIVI

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, con D.M. n. 78 del 22 giugno 2026, ha individuato le violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale che impediscono ai datori di lavoro di accedere ai benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa vigente. Il provvedimento dà attuazione all'art. 1, commi 1175 e 1176, Legge n. 296/2006, come modificato dall'art. 29, comma 1, lett. a), D.L. n. 19/2024, convertito dalla Legge n. 56/2024.

L'art. 1, comma 1175, Legge n. 296/2006, subordina il riconoscimento dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale al possesso del DURC, all'assenza di determinate violazioni e al rispetto degli altri requisiti previsti dalla medesima disposizione. Tra questi rientrano il rispetto degli accordi e dei contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, ove sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.



Il D.M. n. 78/2026 interviene specificamente sulla condizione relativa all'assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese quelle riguardanti la tutela delle condizioni di lavoro e la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Le fattispecie ostative sono indicate nell'Allegato A, che costituisce parte integrante del decreto e associa a ciascuna violazione un determinato periodo durante il quale non è possibile beneficiare delle agevolazioni.

Violazione	Periodo di esclusione dai benefici
Art. 437 c.p.	24 mesi
Art. 589, comma 2, c.p.	24 mesi
Art. 603-bis, c.p.	24 mesi
Art. 590, comma 3, c.p.	18 mesi
Violazione di disposizioni la cui sanzione è prevista dagli articoli 55, commi 1, 2 e 5 lettere a), b), c), d); 68, comma 1, lettere a), b); 87, commi 1, 2 e 3; 159, commi 1 e 2, lettere a), b); 165; 170; 178; 219; 262 commi 1 e 2, lettere a), b); 282 commi 1 e 2, lettera a) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81	12 mesi
Disposizioni indicate dall'art. 105, comma 1, lettere a) e b), decreto del Presidente della Repubblica n. 320/1956	12 mesi
Art. 22, comma 12, decreto legislativo n. 286/1998	8 mesi
Art. 3, commi da 3 a 5, del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73	6 mesi
Art. 27, comma 11, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81	6 mesi
Articoli 7 e 9 decreto legislativo n. 66/2003 solo se inerente ad un numero di lavoratori almeno pari al 20% del totale della manodopera regolarmente impiegata	3 mesi
Ogni altra violazione penale in materia di lavoro e legislazione sociale, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	3 mesi

La perdita dei benefici non consegue, tuttavia, al semplice accertamento iniziale della violazione. L'art. 1, comma 2, D.M., precisa che assumono rilevanza esclusivamente le violazioni accertate mediante provvedimenti definitivi, individuati nelle sentenze passate in giudicato e nelle ordinanze-ingiunzione di cui all'art. 18, Legge n. 689/1981, divenute definitive. Pertanto, ai fini dell'applicazione della causa ostativa, non è sufficiente la contestazione dell'illecito né l'adozione di un provvedimento ancora suscettibile di impugnazione.



Il decreto stabilisce, inoltre, che la causa ostativa non sussiste quando il procedimento penale si sia estinto a seguito dell'adempimento della prescrizione obbligatoria prevista dagli artt. 20 ss., D.Lgs. n. 758/1994, e dall'art. 15, D.Lgs. n. 124/2004. La stessa esclusione opera quando il procedimento si conclude mediante oblazione ai sensi degli artt. 162 e 162-*bis*, c.p. In tali ipotesi, pertanto, l'estinzione del reato secondo le modalità previste dalla legge impedisce che la violazione produca effetti ostativi sul riconoscimento dei benefici.

Le violazioni più gravi determinano l'esclusione dai benefici per un periodo di 24 mesi. Rientrano in questa categoria:

- la rimozione o l'omissione dolosa di cautele contro gli infortuni sul lavoro, prevista dall'art. 437, c.p.;
- l'omicidio colposo commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, disciplinato dall'art. 589, comma 2, c.p.;
- il delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603-*bis*, c.p..

Per il delitto di lesioni personali colpose gravi o gravissime commesso con violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro, previsto dall'art. 590, comma 3, c.p., il periodo ostativo è fissato in 18 mesi.

L'Allegato A prevede un periodo di 12 mesi per un'ampia serie di violazioni del D.Lgs. n. 81/2008, individuate attraverso il richiamo alle relative disposizioni sanzionatorie. Sono comprese, tra le altre, le violazioni punite dagli artt. 55, 68, 87, 159, 165, 170, 178, 219, 262 e 282, D.Lgs. n. 81/2008. La medesima durata è prevista per le fattispecie indicate dall'art. 105, comma 1, lett. a) e b), D.P.R. n. 320/1956, relativo alla prevenzione degli infortuni e all'igiene del lavoro in sotterraneo.

L'impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dalla legge, oppure con permesso scaduto, revocato o annullato, nei casi disciplinati dall'art. 22, comma 12, D.Lgs. n. 286/1998, comporta una causa ostativa della durata di 8 mesi.

È, invece, fissata in 6 mesi la durata dell'esclusione collegata all'impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, nei casi contemplati dall'art. 3, commi 3-5, D.L. n. 12/2002, convertito dalla Legge n. 73/2002. Alla stessa durata è assoggettata la violazione dell'art. 27, comma 11, D.Lgs. n. 81/2008, concernente lo svolgimento di lavori in cantieri temporanei o mobili da parte di imprese o lavoratori autonomi privi della patente a crediti o in possesso di una patente con un punteggio inferiore al minimo richiesto.

Il decreto attribuisce rilevanza anche alle violazioni in materia di riposo giornaliero e riposo settimanale, previste, rispettivamente, dagli artt. 7 e 9, D.Lgs. n. 66/2003. In questo caso, tuttavia, l'impedimento opera soltanto quando la violazione riguardi un numero di lavoratori almeno pari al 20% della manodopera regolarmente impiegata. Al ricorrere di tale condizione, il periodo ostativo è pari a 3 mesi.

Una disposizione di chiusura estende il periodo ostativo di 3 mesi a ogni altra violazione penale in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese le violazioni riguardanti la tutela delle condizioni di lavoro e la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. La previsione consente di ricomprendere anche fattispecie penali non espressamente elencate nelle precedenti voci dell'Allegato A, purché rientranti nell'ambito materiale individuato dal decreto e accertate mediante un provvedimento definitivo.

8. DEDUCIBILITÀ DEI COSTI DI TRASFERITA NEL SETTORE AUTOTRASPORTO

L'Agenzia delle Entrate, con risposta a interpello n. 136/E dell'8 luglio 2026, ha precisato che la deduzione forfettaria dal reddito d'impresa prevista dall'art. 95, comma 4, TUIR, si riferisce ai costi sostenuti in occasione della trasferta dei dipendenti di imprese iscritte all'Albo degli autotrasportatori di merci per conto terzi.

L'individuazione della tipologia di imprese agevolate determina il presupposto per usufruire del beneficio



nell'effettuazione di trasferte, fuori dal territorio comunale, da parte del dipendente o del socio lavoratore, nell'esercizio dell'attività soggetta ad autorizzazione, nella quale devono ritenersi comprese anche le attività strumentali o integrate nel ciclo dell'autotrasporto.

In conclusione, dette imprese avranno la possibilità di beneficiare della deduzione in commento solo nell'ipotesi di effettivo "sostenimento" delle spese relative alle trasferte dei propri dipendenti.

9. RETRIBUZIONI CONVENZIONALI E INAIL

L'INAIL, con circolare n. 32/2026, ha illustrato le regole di gestione delle retribuzioni convenzionali per i lavoratori all'estero nel 2026.

La tutela dei lavoratori operanti all'estero in Paesi extracomunitari con i quali non sono in vigore accordi di sicurezza sociale, ai sensi dell'art. 4, D.L. n. 317/1987, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 398/1987, è attuata mediante il pagamento di un premio assicurativo calcolato sulla base di retribuzioni convenzionali fissate annualmente con apposito D.L.

La normativa, pur riferendosi ai soli lavoratori italiani, è applicata anche ai lavoratori cittadini comunitari e ai cittadini extracomunitari che lavorano e sono assicurati in Italia in base alla legislazione nazionale e inviati dal proprio datore di lavoro in un Paese extracomunitario.

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, con D.M. 29 maggio 2026, ha determinato per l'anno 2026 le retribuzioni convenzionali da prendere a base per il calcolo dei premi dovuti per l'assicurazione di detti lavoratori.

Tenuto conto della specialità della suddetta norma, dette retribuzioni convenzionali si applicano anche per il calcolo dei premi da corrispondere per le qualifiche dell'area dirigenziale, in deroga alla norma generale introdotta dall'art. 4, comma 1, D.Lgs. n. 38/2000.

Sotto l'aspetto territoriale, le retribuzioni convenzionali in argomento valgono per i lavoratori operanti nei Paesi extracomunitari diversi da quelli con i quali sono in vigore accordi di sicurezza sociale, anche parziali.

Le retribuzioni convenzionali mensili fissate dal citato decreto sono frazionabili in 26 giornate nei casi di assunzioni, risoluzioni del rapporto di lavoro, trasferimenti da o per l'estero, intervenuti nel corso del mese. Al di fuori di dette ipotesi, le retribuzioni convenzionali mensili non sono frazionabili.

10. RISCHIO DA STRESS TERMICO E DANNI DA CALORE

Con la nota n. 5484 del 6 luglio 2026, la Direzione Centrale Vigilanza Lavoro e Sicurezza dell'INL fornisce nuove indicazioni operative sull'attività ispettiva in materia di rischio da stress termico e danni da calore, precisando che l'azione di verifica riguarderà in via prioritaria i settori maggiormente esposti a lavoro in ambienti caldi o all'aperto, tra cui:

- edilizia;
- agricoltura;
- logistica;
- lavori stradali;
- attività di consegna con rider.

L'incremento di frequenza e intensità dei fenomeni climatici estremi impone che il rischio da stress termico ambientale sia oggetto di specifica valutazione ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008. Pertanto, il datore di lavoro sarà tenuto ad aggiornare, in modo tracciabile, il DVR con una sezione espressa dedicata al rischio da caldo e stress termico, a individuare misure di prevenzione e protezione adeguate (organizzative, procedurali, tecniche e di sorveglianza sanitaria), tenendo in debito conto dei lavoratori particolarmente vulnerabili o fragili. Saranno oggetto di accertamento da parte del personale ispettivo i seguenti ambiti:

a) organizzazione degli orari di lavoro: sarà verificato se si è programmata la rimodulazione dei turni nelle



giornate/periodi ad elevato rischio caldo, nonché l'eventuale anticipazione dei turni alle fasce più fresche (es. all'alba), la sospensione o forte riduzione delle lavorazioni nelle ore più critiche (indicativamente 12:00 – 16:00), lo spostamento delle mansioni più gravose nelle ore meno calde;

b) pause e rotazione del personale: in sede ispettiva sarà verificato se le pause aggiuntive, rispetto a quelle contrattuali, sono effettivamente concesse; strutturate (durata, frequenza, modalità) e fruita in aree ombreggiate o rinfrescate. Dovrà esser prevista una rotazione dei lavoratori dalle mansioni più pesanti o esposte al sole verso attività meno gravose o al coperto. A tale scopo i datori di lavoro dovranno prevedere una gestione pianificata di pause e rotazioni (procedure interne, turnazioni, disposizioni ai preposti) garantendo la tracciabilità delle misure adottate, anche per dimostrare in sede ispettiva la reale applicazione delle pause previste.

I datori di lavoro sono tenuti a garantire la costante presenza di acqua fresca in cantieri, campi agricoli, depositi, punti di carico/scarico, etc., collocando dei punti di distribuzione in aree agevolmente accessibili a tutti i lavoratori.

Ai lavoratori devono essere forniti idonei DPI e indumenti di lavoro leggeri, traspiranti e coprenti, adeguati a limitare l'assorbimento del calore evitando al tempo stesso rischi aggiuntivi (es. ustioni solari).

È opportuno, poi, ricordare come tutti i lavoratori debbano essere specificatamente informati sui rischi specifici da caldo e stress termico e, in particolare, sulle procedure di primo soccorso interne. Anche sul fronte della sorveglianza sanitaria i tecnici dell'INL precisano che dovrà essere prevista una sorveglianza specifica con particolare riferimento ai lavoratori considerati "fragili" o maggiormente esposti e il medico competente dovrà essere quindi coinvolto, unitamente a RLS o RLST, nella valutazione del rischio da caldo.

11. SIGLATO L'ACCORDO CONTENENTE I PRINCIPI PER LA MISURAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA DATORIALE

In data 10 luglio 2026 le principali organizzazioni di rappresentanza datoriale hanno sottoscritto un accordo contenente i principi per la misurazione della rappresentanza datoriale. L'intesa interviene nel contesto normativo delineato dalle recenti disposizioni che attribuiscono alla contrattazione collettiva stipulata dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative un ruolo centrale nella determinazione dei trattamenti economici e normativi applicabili ai rapporti di lavoro e nell'accesso ai benefici previsti dalla legge.

L'accordo è stato sottoscritto da Agci, Ania, Casartigiani, Clai, Cna, Confapi, Confartigianato, Confcommercio, Confcooperative, Confesercenti, Confetra, Confindustria, Confservizi e Legacoop ed è aperto all'adesione delle ulteriori organizzazioni datoriali che ne condividano le finalità, ne accettino integralmente i contenuti e si impegnino a rispettarne le previsioni.

Le parti muovono dalla valutazione positiva del ruolo riconosciuto dal legislatore alla contrattazione collettiva definita "di qualità", sia nella regolazione degli aspetti essenziali del rapporto di lavoro sia nell'individuazione dei trattamenti economici e normativi adeguati da riconoscere ai lavoratori. Viene, inoltre, richiamato il collegamento tra il riconoscimento degli incentivi finanziati dalla fiscalità generale e il rispetto delle tutele previste dalla contrattazione collettiva di riferimento.

L'intesa tiene conto, in particolare, delle novità introdotte dal D.L. n. 62/2026, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 112/2026, e dal D.Lgs. n. 96/2026 in materia di trasparenza retributiva. In tale quadro, l'individuazione delle organizzazioni datoriali comparativamente più rappresentative assume rilevanza ai fini della determinazione del contratto collettivo da prendere come riferimento e del relativo trattamento economico complessivo, nonché per l'applicazione delle disposizioni legislative che rinviano alla contrattazione collettiva qualificata.

L'obiettivo dell'accordo è definire criteri oggettivi e affidabili per misurare la maggiore rappresentatività comparata delle organizzazioni datoriali, tenendo conto della



tipologia e della natura giuridica delle imprese rappresentate. La misurazione dev'essere preceduta da una corretta delimitazione dei campi di applicazione dei contratti collettivi, poiché soltanto all'interno di un perimetro contrattuale omogeneo è possibile confrontare il peso rappresentativo delle organizzazioni firmatarie.

Le parti collegano tale attività al percorso di razionalizzazione dell'archivio nazionale dei contratti collettivi avviato presso il CNEL e assumono l'impegno a evitare ampliamenti impropri degli ambiti di applicazione dei CCNL. È, inoltre, prevista la costituzione di un Osservatorio con funzioni di monitoraggio e di regolazione delle eventuali sovrapposizioni tra perimetri contrattuali.

Una prima parte dell'accordo riguarda la selezione delle organizzazioni datoriali ai fini istituzionali, vale a dire ai fini della partecipazione ai tavoli di confronto, consultazione e interlocuzione con le istituzioni e con gli altri enti competenti. La selezione deve fondarsi su dati omogenei, certi e misurabili e tiene conto di 3 criteri qualitativi, ai quali si aggiunge un criterio quantitativo.

Il primo criterio qualitativo è rappresentato dalla "seniority" dell'organizzazione datoriale, intesa come presenza storica e continuativa nel sistema delle relazioni industriali. L'esperienza maturata nell'attività negoziale viene considerata un indicatore della stabilità dell'organizzazione e della sua capacità di operare nel tempo come interlocutore della contrattazione collettiva.

Il secondo criterio riguarda la partecipazione a organismi europei di rappresentanza riconosciuti come parti del dialogo sociale europeo nell'ambito dei lavori del Comitato economico e sociale europeo. Tale elemento è ritenuto significativo in ragione della crescente incidenza della normativa dell'Unione Europea sulla disciplina dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali.

Il terzo criterio qualitativo è costituito dalla presenza, nel sistema di contrattazione collettiva dell'organizzazione, anche mediante rinvio al secondo livello, di istituti strutturati di welfare contrattuale integrativi rispetto al sistema pubblico e destinati alla generalità dei dipendenti. L'accordo richiama, a titolo esemplificativo, le forme di previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa, i fondi per la formazione professionale e i fondi per il sostegno al reddito. La presenza di tali istituti viene considerata indice della qualità dell'azione contrattuale svolta dall'organizzazione datoriale.

Ai 3 criteri qualitativi si aggiunge un criterio quantitativo fondato sul numero dei dipendenti il cui rapporto di lavoro è regolato dalla contrattazione collettiva relativa al settore rappresentato. Nella valutazione devono essere considerate anche la tipologia dell'impresa e l'ampiezza dei settori produttivi di riferimento della confederazione, soprattutto quando il tavolo istituzionale riguardi materie di carattere trasversale.

Una distinta parte dell'accordo disciplina la misurazione della maggiore rappresentatività comparata delle organizzazioni datoriali ai fini della contrattazione collettiva. Restano applicabili i 3 criteri qualitativi già indicati, ma ad essi devono affiancarsi criteri oggettivi e quantitativi che consentano di misurare la rappresentatività delle associazioni datoriali all'interno di ciascun settore produttivo.

Le parti ribadiscono il principio di libertà sindacale e precisano che, in assenza dell'attuazione dell'art. 39, Costituzione, l'individuazione del contratto collettivo da assumere come parametro per la determinazione del TEC (Trattamento economico complessivo) non comporta l'applicazione generalizzata del medesimo contratto. L'accordo distingue, quindi, tra l'individuazione del CCNL di riferimento ai fini della comparazione economica e normativa e l'obbligo di applicazione integrale del contratto, che non viene introdotto dall'intesa.

Secondo quanto concordato, l'applicazione integrale di un diverso contratto collettivo riferibile al medesimo settore non impedisce l'accesso ai benefici di legge qualora tale contratto assicuri ai lavoratori un trattamento economico e normativo complessivamente uguale a quello garantito dal contratto collettivo assunto come riferimento.

Per individuare il contratto di riferimento e il relativo trattamento economico complessivo occorre considerare la tipologia e la natura giuridica dell'impresa. L'accordo



individua quale criterio quantitativo universale, oggettivo e attualmente disponibile quello utilizzato dal CNEL, rappresentato dalla diffusione del contratto collettivo tra i lavoratori del settore. Anche tale dato dev'essere analizzato distinguendo le imprese in base alla loro tipologia e natura giuridica.

La diffusione del CCNL tra i lavoratori assume, pertanto, il ruolo di principale parametro quantitativo per misurare il peso rappresentativo dei soggetti datoriali firmatari. Le parti si riservano comunque di avviare un successivo confronto per verificare la possibilità di acquisire, con modalità certe e omogenee, anche i dati relativi alla consistenza associativa delle organizzazioni, da valutare unitamente al dato concernente l'effettiva diffusione del contratto.

L'accordo conferma, inoltre, la volontà di completare l'attività di verifica e razionalizzazione dei perimetri contrattuali e di procedere alla loro trasposizione in elenchi di codici ATECO, in coerenza con la riforma dell'archivio dei contratti collettivi presso il CNEL. La corrispondenza tra ambito contrattuale, attività effettivamente esercitata e classificazione ATECO dovrebbe consentire una più precisa individuazione del settore nel quale effettuare la comparazione della rappresentatività.

Le organizzazioni firmatarie si impegnano a verificare che i rispettivi CCNL non estendano impropriamente il proprio campo di applicazione e rispettino, per quanto possibile, i perimetri tradizionalmente definiti. È considerato contrario ai principi dell'accordo includere nell'ambito di applicazione di un CCNL settori o attività che non siano effettivamente rappresentati dai soggetti stipulanti. A tale scopo è prevista la costituzione di un apposito organismo incaricato di monitorare e segnalare i comportamenti non conformi agli impegni assunti. Il monitoraggio dovrebbe riguardare, in particolare, le sovrapposizioni tra contratti collettivi, gli ampliamenti degli ambiti di applicazione e la corrispondenza tra i settori ricompresi nel CCNL e quelli effettivamente rappresentati dalle organizzazioni firmatarie.

Qualora la contrattazione collettiva rispetti rigorosamente il perimetro relativo alla tipologia di impresa, le organizzazioni datoriali e sindacali dotate di maggiore rappresentatività comparata nel settore potranno individuare, di comune accordo, ulteriori criteri di misurazione della rappresentanza. Tali criteri potranno integrare quelli individuati dall'accordo allo scopo di rendere il dato rappresentativo maggiormente aderente alle caratteristiche dello specifico comparto.



PRINCIPALI SCADENZE DAL 1° AL 31 AGOSTO 2026

Di seguito evidenziamo i principali adempimenti dal 1° al 31 agosto 2026, con il commento dei principali termini di prossima scadenza.

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.

Si ricorda che l'art. 37, comma 11-bis, D.L. n. 223/2006, differisce al 20 agosto gli adempimenti fiscali e il versamento delle somme di cui agli artt. (versamenti unitari) e 20, comma 4 (versamenti rateali), D.Lgs. n. 241/1997, la cui scadenza è prevista tra il 1° e il 20 agosto di ogni anno.

Mercoledì 5 agosto

Chimici – Distinta contributi previdenza complementare

Invio della distinta relativa ai contributi dovuti al Fondo di previdenza integrativa Fonchim.

Domenica 16 agosto (slitta a Giovedì 20 agosto)

IRPEF versamento ritenute – Sostituti d'imposta

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

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta

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

Versamento delle rate delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di congruaggio di fine anno.

Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta

Versamento della rata dell'acconto dell'addizionale comunale trattenuta ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente.

Versamento ritenute da modello 730 – Sostituti d'imposta

Versamento delle ritenute, risultanti dai modelli 730, effettuate sulle retribuzioni erogate nel mese di luglio ai lavoratori che si sono avvalsi dell'assistenza fiscale.

Contributi INPS – Gestione separata

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

Contributi INPS – Pescatori autonomi

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

Contributi INPS – Datori di lavoro

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

Contributi INPS ex ENPALS – Versamento



Versamento dei contributi dovuti all'ex ENPALS, ora INPS, dalle aziende dello spettacolo e dello sport per il periodo di paga scaduto il mese precedente.

Contributi INPS ex INPGI – Versamento

Versamento dei contributi dovuti all'ex INPGI relativi al mese precedente, da parte delle aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

Contributi CASAGIT – Versamento

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

Contributi INPS – Artigiani e Commercianti

Versamento della II rata trimestrale dei contributi dovuti sul minimale.

Autoliquidazione INAIL – Versamento rata premio

Versamento della rata, maggiorata degli interessi, del premio INAIL relativo al saldo 2025 e all'acconto 2026, pari al 25% del premio, da parte dei soggetti che hanno optato per il pagamento rateale.

Giovedì 20 agosto

FONCHIM – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare FONCHIM.

ENASARCO – Versamento

Versamento dei contributi relativi al II trimestre relativi agli agenti e rappresentanti.

Lunedì 31 agosto

UniEmens – Invio telematico

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

FASI – Versamento

Pagamento dei contributi relativi al III trimestre dell'anno in corso, dovuti al Fasi a carico dei dirigenti e delle imprese industriali.



PRINCIPALI SCADENZE CONTRATTUALI DEL MESE DI AGOSTO 2026

Di seguito evidenziamo le principali innovazioni contrattuali del mese di agosto 2026.

AGRICOLTURA – SISTEMAZIONE IDRAULICO-FORESTALE (A181) – ACCORDO 4 DICEMBRE 2025	
INDENNITÀ DI FUNZIONE	Livello Q: € 120

ALIMENTARI E PANIFICAZIONE ARTIGIANATO (E015) – ACCORDO 6 GIUGNO 2024	
MINIMI RETRIBUTIVI	<i>Imprese di somministrazione pasti nella ristorazione</i> Livello A: € 2.157,68

AUTOEROTRANVIERI (I022) – ACCORDO 11 DICEMBRE 2024	
MINIMI RETRIBUTIVI	Responsabile unità amministrativa/tecnica complessa: € 1.939,68

AUTOSTRADE E TRAFORI CONCESSIONARI (I192) – ACCORDO 26 GIUGNO 2026	
MINIMI RETRIBUTIVI	Livello AQ: € 3.137,09

CALZATURE INDUSTRIA (D121) – ACCORDO 17 LUGLIO 2024	
MINIMI RETRIBUTIVI	Livello 8: € 2.509,13

CHIMICA, GOMMA, VETRO PMI FINO A 49 DIPENDENTI (B025) – ACCORDO 21 OTTOBRE 2024	
MINIMI RETRIBUTIVI	Livello H: € 3.047,01

CONCESSIONARI RISCOSSIONE TRIBUTI (J351) – ACCORDO 21 MAGGIO 2026	
ORARIO DI LAVORO	Dal 1° agosto 2026 per i lavoratori con nastro orario standard può essere introdotta una flessibilità anticipata in ingresso, le cui fasce saranno definite con accordo aziendale.

NOLEGGIO AUTOBUS CON CONDUCENTE ANAV (IC36) – ACCORDO 23 MAGGIO 2025	
MINIMI RETRIBUTIVI	Livello Q1: € 1.831,30

POMPE FUNEBRI – AZIENDE PRIVATE (IB11) – ACCORDO 20 MAGGIO 2025	
MINIMI RETRIBUTIVI	Livello 8Q: € 1.792,43



STUDIO BELOTTI ASSOCIATI
CONSULENZA AZIENDALE & TRIBUTARIA

25036 Palazzolo s/Oglio (Bs) - Piazza Zamara, 27 - Tel. 030-7301655 - Telefax 030-7401463
25121 Brescia - Via Solferino, 32/A - Tel. 030-41385 - Telefax 030-45802



TESSILI ABBIGLIAMENTO CALZATURE PMI (V750) – ACCORDO 21 OTTOBRE 2025	
MINIMI RETRIBUTIVI	Livello 8Q: € 2.490,78





I formulari per l'ufficio paghe

Oggetto: ADESIONE AUTOMATICA ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Dal 1° luglio 2026 sono operative le novità sulla contribuzione automatica alla previdenza complementare per i nuovi assunti (che non abbiano già in precedenza lavorato). L'adesione automatica è il nuovo meccanismo che prevede la destinazione automatica della contribuzione piena (TFR, contributi a carico del datore di lavoro e del lavoratore) alla previdenza complementare, introdotta dalla Legge di bilancio 2026.

La competenza dei versamenti e la decorrenza dell'adesione automatica scattano dalla data di assunzione. Non si attende più il termine del periodo di ripensamento per far partire i conteggi, come avveniva in passato (ossia dal 7° mese). 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 utili a effettuare una scelta diversa. Tali versamenti comprendono quanto dovuto dalla data di prima assunzione e l'adesione decorre da detta data. Il recupero riguarda il TFR e i contributi maturati nel periodo; la valorizzazione delle quote decorre dall'effettivo versamento al Fondo. In fase di 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. Per il lavoratore che dichiara di non essere un soggetto di prima assunzione come dipendente privato il datore deve anche verificare quale sia stata la scelta in precedenza compiuta dal lavoratore in merito alla previdenza complementare, facendosi rilasciare apposita dichiarazione. L'informativa è resa all'atto dell'assunzione, in modo da consentire la scelta nei 60 giorni, e il datore conserva traccia della consegna.

L'adesione automatica può operare anche nei rapporti a tempo determinato, ma solo se il rapporto ha durata tale da consentire il decorso dei 60 giorni dall'assunzione senza che il lavoratore abbia espresso una scelta; nei rapporti di durata inferiore l'automatismo non si perfeziona. Resta ferma la facoltà del lavoratore a termine di aderire con scelta esplicita.

Entro 60 giorni dalla prima assunzione (6 mesi, invece, per chi è stato assunto prima del 1° luglio 2026), il lavoratore del settore privato deve, perciò, decidere cosa fare del proprio TFR, scegliendo se destinarlo a una forma pensionistica complementare, aderendovi, oppure, lasciarlo presso l'azienda, non aderendo ad alcuna forma di previdenza complementare. In quest'ultimo caso la scelta può essere sempre rivista in favore della previdenza complementare.

In mancanza di una scelta esplicita da parte del lavoratore in merito al TFR opera il meccanismo del silenzio-assenso per gli assunti fino al 30 giugno 2026 e l'adesione automatica per gli assunti dopo il 1° luglio 2026: il TFR confluisce automaticamente nel Fondo pensione previsto dal CCNL o, in presenza di più Fondi collettivi di riferimento, in quello a cui è iscritto il maggior numero di dipendenti; in tal caso il lavoratore aderisce "automaticamente" al fondo pensione. Se non è previsto un Fondo pensione di riferimento, il TFR viene versato al Fondo residuale individuato dalla normativa (Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori dell'industria metalmeccanica, della installazione di impianti e dei settori affini – "COMETA").

Invece, in caso di nuovo rapporto di lavoro per chi già avesse lavorato prima del 1° luglio 2026:

– se nel precedente rapporto di lavoro la scelta è stata quella di mantenere il TFR in azienda, oppure se, a seguito della cessazione del precedente rapporto di lavoro, il lavoratore ha riscattato interamente la propria posizione nel Fondo pensione dove versava il TFR, il nuovo datore di lavoro continuerà a mantenere il TFR sulla base della scelta precedente, ferma restando la possibilità da parte del lavoratore di rivedere, in ogni momento, la scelta a suo tempo effettuata e conferire il TFR futuro a una forma pensionistica



complementare;

– se, a seguito della variazione del rapporto di lavoro, il lavoratore non ha riscattato interamente la posizione individuale maturata alimentata da TFR, lo stesso deve indicare al nuovo datore di lavoro a quale forma di previdenza complementare intende conferire le quote di TFR futuro, tenendo conto delle opportunità che derivano dal nuovo rapporto di lavoro. Anche in questo caso si hanno a disposizione 60 giorni dalla data di assunzione (o 6 mesi se l'assunzione è avvenuta entro il 30 giugno 2026) per manifestare la propria volontà, fermo restando che la scelta non sarà tra la destinazione del TFR a previdenza complementare o il mantenimento di tale trattamento in azienda, ma si limiterà all'individuazione della forma pensionistica complementare cui conferire il TFR che matura dalla data di assunzione. La posizione già maturata può essere mantenuta nel Fondo pensione originario (anche senza effettuare nuovi versamenti) o trasferita al nuovo Fondo pensione. Se, a seguito della variazione del rapporto di lavoro, si sono persi i requisiti soggettivi per l'iscrizione al Fondo di previdenza del precedente rapporto, è sempre possibile riscattare la posizione qualora non sia stata trasferita ad altro Fondo.

Unitamente all'informativa obbligatoria, il datore deve consegnare la modulistica per la destinazione del TFR (il nuovo modulo che sarà definito con decreto interministeriale Lavoro-MEF, che aggiorna l'attuale modello TFR2; il decreto è in corso di emanazione) della cui compilazione dovrà tenere traccia, rilasciandone una copia controfirmata al lavoratore. Se tale modulistica non è compilata entro 60 giorni dall'assunzione scatta l'adesione automatica per i lavoratori di prima assunzione e per i riassunti con Fondo pensione alimentato in precedenza con TFR totale o parziale. Nelle more della disponibilità del nuovo modulo, e in via transitoria, la scelta può essere fatta per iscritto in forma libera o compilando l'apposito modulo.



Oggetto: RIDUZIONE O ANNULLAMENTO SECONDA O UNICA RATA DI ACCONTO 730

Il lavoratore che non intenda effettuare alcun versamento IRPEF e/o cedolare secca a titolo di seconda o unica rata di acconto o che intenda effettuare un versamento inferiore a quello dovuto in base al modello 730 presentato, deve comunicarlo entro il 10 ottobre 2026 al datore di lavoro sostituto d'imposta che effettua il conguaglio, dopo aver determinato, sotto la propria responsabilità, l'importo delle somme che ritiene dovute.

Si forniscono i *fac simile* per ricordare la scadenza e per la comunicazione dei dati da parte dei lavoratori.

CARTA INTESTATA

Ai lavoratori

Loro sedi

Oggetto: riduzione o annullamento della seconda o unica rata di acconto da modello 730

Dalla retribuzione corrisposta nel mese di novembre 2026 sarà trattenuto l'importo dell'unica o della seconda rata di acconto per l'IRPEF e per la cedolare secca indicata nel 730. Se tale retribuzione sarà insufficiente, l'importo residuo sarà trattenuto dalla retribuzione corrisposta nel mese di dicembre, con la maggiorazione dell'interesse nella misura dello 0,40%.

Ricordiamo, a chi intendesse ridurre o annullare l'importo della seconda o unica rata di acconto per l'IRPEF e/o per la cedolare secca risultante dal modello 730, che avrà tempo fino al prossimo 10 ottobre per comunicarcelo per iscritto, indicando sotto la propria responsabilità l'importo che eventualmente ritiene dovuto.

Presso l'ufficio del personale è disponibile il modulo utile per la comunicazione.

Distinti saluti.

Data _____

Firma



Oggetto: MANCATI RIENTRI DALLE FERIE PER MALATTIA E FRUIZIONE NON AUTORIZZATA DELLE FERIE

In molti casi il lavoratore dipendente non rientra dal periodo di ferie annuali principalmente per 2 motivi: l'insorgenza di malattia durante il periodo di vacanza o il non autorizzato prolungamento delle ferie.

Malattia

Effetti della malattia sulle ferie

Nel caso in cui il lavoratore subordinato si ammali prima della fruizione delle ferie, queste verranno godute successivamente. Nel caso in cui, invece, l'evento morboso insorga durante il periodo di fruizione delle ferie, in genere si determina la sospensione dello stesso, senza che si verifichi il prolungamento automatico.

Sospensione delle ferie

La sospensione delle ferie è limitata alle sole patologie che risultino incompatibili con il godimento delle stesse, ad esempio elevati stati febbrili, ricoveri ospedalieri, ingessature di grandi articolazioni, malattie gravi di apparati e organi. Pertanto, deve essere valutata la specificità della malattia in relazione alla funzione di riposo, recupero delle energie psicofisiche e rigenerazione propria delle ferie.

Adempimenti del lavoratore e del datore di lavoro

Il lavoratore, per convertire il titolo della sua assenza da ferie in malattia, è tenuto a:

- comunicare al datore di lavoro, nei tempi e con le modalità stabilite dal contratto collettivo, la sopravvenienza della malattia;
- inviare il protocollo del certificato medico attestante lo stato di malattia, nei termini previsti da legge e contratto collettivo, al datore di lavoro.

La sospensione decorrerà a partire dalla data di ricevimento della comunicazione da parte del datore di lavoro.

La comunicazione del dipendente è sufficiente a determinare la conversione delle ferie in malattia, ma il datore di lavoro può provare attraverso i previsti controlli sanitari, che la malattia non pregiudica la finalità delle ferie.

Malattia del bambino

La malattia del bambino che comporti il ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso del periodo di ferie in godimento per i medesimi periodi previsti per gli ordinari congedi per malattia del bambino.

Fruizione non autorizzata delle ferie

Qualora il lavoratore rientri in ritardo dalle ferie e non avvisi l'azienda del ritardo né produca documenti giustificativi, nella maggior parte dei casi si è costretti a intervenire disciplinarmente; il mancato rientro dalle ferie, infatti, è sanzionato come assenza ingiustificata da quasi tutti i contratti collettivi. Tale sanzione disciplinare può essere comminata solo al termine di un procedimento disciplinare. Infatti, è necessario considerare:

- le disposizioni del contratto collettivo in materia di assenze ingiustificate, poiché molti contratti collettivi contemplano la fattispecie del mancato rientro dalle ferie e prevedono la relativa sanzione;
- le disposizioni del contratto collettivo in materia di procedimenti disciplinari, poiché alcuni contratti



collettivi prevedono tempi più ampi, rispetto a quelli legali, per la presentazione delle giustificazioni da parte del lavoratore;

- che la contestazione dev'essere tempestiva e specifica e deve contenere l'indicazione che il lavoratore, a seconda dei casi, non ha avvisato l'azienda né ha giustificato il mancato rientro o lo ha fatto con ritardo;
- la scelta del mezzo attraverso il quale si porta a conoscenza del lavoratore la contestazione disciplinare.

Si forniscono di seguito alcuni *fac simile* utili in tali evenienze.

Fac simile 1: informativa per i lavoratori

CARTA INTESTATA

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

Oggetto: interruzione delle ferie a causa di malattia

Facendo seguito alla sua comunicazione di interruzione delle ferie determinata dall'insorgenza di malattia, nel ricordarle l'obbligo di presenza presso il suo domicilio al fine di consentire eventuali controlli sanitari durante le fasce orarie di reperibilità, la informiamo che a guarigione avvenuta:

- è atteso il suo rientro al lavoro secondo le scadenze originariamente fissate e il godimento delle ferie residue sarà concordato non appena possibile

oppure

- potrà fruire delle ferie non godute a causa della malattia posticipando il suo rientro al lavoro al massimo fino al _____. Se in questo modo le ferie residue non fossero esaurite concorderemo al più presto le modalità di godimento delle stesse.

Distinti saluti.

Data _____

Firma

Fac simile 2: interruzione delle ferie per malattia del figlio

CARTA INTESTATA AZIENDA

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

Oggetto: interruzione delle ferie a causa di malattia del figlio

Facendo seguito alla sua comunicazione di interruzione delle ferie a seguito di malattia comportante il ricovero di Suo figlio, avente età inferiore a 8 anni, la informiamo che:

- è atteso il suo rientro al lavoro secondo le scadenze originariamente fissate e il godimento delle ferie residue sarà concordato non appena possibile

oppure

- potrà fruire delle ferie non godute a causa della malattia posticipando il suo rientro al lavoro al massimo



fino al _____

Se in questo modo le ferie residue non fossero esaurite concorderemo al più presto le modalità di godimento delle stesse.

Distinti saluti.

Data _____

Firma

Fac simile 3: lettera di contestazione degli addebiti

CARTA INTESTATA AZIENDA

Luogo e data

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

Oggetto: lettera di contestazione

Ai sensi dell'art. 7, Legge n. 300/1970, e delle disposizioni contrattuali, Le contestiamo quanto segue:

Lei è risultato/a assente dal lavoro dal _____ al _____, al termine del suo periodo di ferie previsto fino al _____.

Di tale assenza Lei non ci ha avvertito, né tanto meno ha prodotto idonea documentazione giustificatrice.

Facciamo, inoltre, notare che la Sua assenza sta creando disagi alla scrivente, che si trova costretta all'ultimo momento ad adottare gli accorgimenti organizzativi necessari per procedere alla Sua sostituzione e atti a garantire la continuità del lavoro.

Alla luce di quanto sopra, Le notificiamo lettera di richiamo, invitandoLa a volerci fornire Sue eventuali giustificazioni in merito, entro _____ giorni dalla data di ricevimento della presente, riservandoci di adottare nei Suoi confronti i provvedimenti disciplinari previsti dalla normativa vigente.

(In caso di recidiva citare i precedenti).

Firma datore di lavoro

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Brescia - Palazzolo sull'Oglio (Bs), 03.08.2026

Cordialmente
(Prof. Dr. Roberto Belotti)
(Dr. Simone Quarantini)