



Circolare periodica lavoro

Informativa per l'azienda luglio 2026

A tutte le aziende clienti



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI
Largo Caleotto, 29 - 23900 Lecco
Centro Meridiane Torre B

Tel. +39 0341 226911
studio@negriassociati.com
www.negriassociati.com

Sommario

NEWS DI LUGLIO.....	3
TASSAZIONE INCREMENTI RETRIBUTIVI RINNOVI CONTRATTUALI, LAVORO NOTTURNO, FESTIVO E A TURNI – CHIARIMENTI	9
DIRETTIVE COVIP IN TEMA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE	11
PORTALE DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE	11
NUOVI LIVELLI REDDITUALI 2026/2027 PER L'ANF	12
LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO LAVORATORE CON DISABILITÀ.....	13
NUOVA CLASSIFICAZIONE DELLE PROFESSIONI ISTAT 2021 PER ATTIVITÀ GRAVOSE.....	14
LIMITE DI ESENZIONE DEL PREMIO TRASFORMATO IN WELFARE	16
RICERCATORI RIMPATRIATI - ESCLUSA L'AGEVOLAZIONE PER CHI È GIÀ RESIDENTE IN ITALIA	16
CREDITI SUPERBONUS NON UTILIZZABILI PER ESTINGUERE CARTELLE PREVIDENZIALI..	16



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI
Largo Caleotto, 29 - 23900 Lecco
Centro Meridiane Torre B

Tel. +39 0341 226911
studio@negriassociati.com
www.negriassociati.com

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Lavoratori all'estero: fissate le retribuzioni convenzionali 2026

È stato pubblicato sulla G.U. n. 133 dell'11 giugno 2026 il Decreto 29 maggio 2026 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che determina le retribuzioni convenzionali 2026 per i lavoratori all'estero.

Il Decreto prevede che dal 1° gennaio 2026 a tutto il periodo di paga in corso al 31 dicembre 2026 le retribuzioni convenzionali da prendere a base per il calcolo dei contributi dovuti per le assicurazioni obbligatorie dei lavoratori italiani operanti all'estero, ai sensi del D.L. n. 317/1987, nonché per il calcolo delle imposte sul reddito da lavoro dipendente, ai sensi dell'art. 51, comma 8-bis, TUIR, sono stabilite, per ciascun settore, dalle tabelle allegate al Decreto medesimo.

Viene precisato che per i lavoratori per i quali sono previste fasce di retribuzione, la retribuzione convenzionale imponibile è determinata sulla base del raffronto con la fascia di retribuzione nazionale corrispondente.

In merito alla frazionabilità delle retribuzioni, è disposto che i valori convenzionali individuati nelle tabelle, in caso di assunzioni, risoluzioni del rapporto di lavoro, trasferimenti da o per l'estero, nel corso del mese, sono divisibili in ragione di 26 giornate.

Infine, viene ricordato che il trattamento di disoccupazione per i lavoratori italiani rimpatriati viene liquidato sulle retribuzioni convenzionali, al ricorrere delle condizioni previste.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Decreto, 29/5/2026, G.U. 11/6/2026, n. 133

Deleghe gestione lavoro domestico: nuove regole post decesso del datore di lavoro

L'INPS, con messaggio n. 1972 dell'11 giugno 2026, ha informato che non è più possibile inserire nuove deleghe per la gestione del lavoro domestico dopo il decesso del datore di lavoro.

Se, al momento del decesso, è già attiva o in fase di attivazione una delega a professionisti, associazioni sindacali o agenzie per il lavoro, questi intermediari autorizzati possono comunicare la cessazione del rapporto di lavoro domestico entro 60 giorni dal decesso; una volta spirato tale termine, l'Istituto procederà alla chiusura d'ufficio.

Qualora, invece, non sia presente una delega attiva, entro 60 giorni l'erede ha a disposizione 2 distinte modalità per comunicare la cessazione del rapporto: attraverso Contact Center Multicanale, previo utilizzo del PIN telefonico generato nella propria area personale "MyINPS", accedendo con SPID, CIE o CNS; inviando una comunicazione tramite PEC alla sede INPS territorialmente competente.

INPS, messaggio, 11/6/2026, n. 1972

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

L'INPS aggiorna interessi di dilazione e differimento e sanzioni civili



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI
Largo Caleotto, 29 - 23900 Lecco
Centro Meridiane Torre B

Tel. +39 0341 226911
studio@negriassociati.com
www.negriassociati.com

L'INPS, con circolare n. 64 del 16 giugno 2026, in seguito alla decisione di politica monetaria della BCE dell'11 giugno 2026, che ha innalzato di 25 punti base il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex TUR), pari al 2,40% dal 17 giugno 2026, ha comunicato i valori aggiornati degli interessi di dilazione e di differimento e delle sanzioni civili.

A decorrere dal 17 giugno 2026 l'interesse di dilazione e autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi https://www.inps.it/it/it/inps-comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa/dettaglio.circolari-e-messaggi.2026.06.circolare-numero-64-del-16-06-2026_15289.html dev'essere calcolato al tasso del 4,40% annuo.

L'Istituto precisa che, nei casi di autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi, il nuovo tasso, pari al 4,40%, è applicato a partire dalla contribuzione relativa al mese di giugno 2026.

Per quanto riguarda le sanzioni civili:

- nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi la sanzione civile è pari al 7,90% in ragione d'anno;
- nelle ipotesi di evasione, in caso di denuncia effettuata spontaneamente, prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori, della situazione debitoria entro 12 mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o dei premi, le sanzioni civili vengono degradate alla misura dell'omissione, pari al 7,90% in ragione d'anno se il versamento avviene in unica soluzione entro il termine di 30 giorni dalla denuncia; se il versamento è effettuato in unica soluzione entro 90 giorni dalla denuncia spontanea, la misura delle sanzioni civili dovute è pari al 9,90% in ragione d'anno.

INPS, circolare, 16/6/2026, n. 64

Pagamento premi e accessori: modifica del tasso di interesse di rateazione e sanzioni civili

L'INAIL, con circolare n. 29 del 15 giugno 2026, ha informato che, con decorrenza 17 giugno 2026, variano il tasso di interesse per le rateazioni dei debiti per premi assicurativi e accessori, ex art. 2, comma 11, D.L. n. 338/1989, e quello per la determinazione delle sanzioni civili, ex art. 116, comma 8, Legge n. 388/2000, come modificato dall'art. 30, D.L. n. 19/2024.

La variazione consegue alla decisione di politica monetaria dell'11 giugno 2026 della BCE, che ha fissato al 2,40% il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema.

In caso di rateazioni dei debiti per premi assicurativi e accessori, i piani di ammortamento relativi a istanze di rateazione presentate dal 17 giugno 2026 sono determinati applicando il tasso di interesse del 4,40%. L'Istituto precisa che nulla varia per le rateazioni in corso, per le quali restano validi i piani di ammortamento già determinati con applicazione del tasso di interesse in vigore alla data di presentazione dell'istanza.

Nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, il cui ammontare è rilevabile dalle denunce e/o registrazioni obbligatorie, dal 17 giugno 2026 il datore di lavoro è tenuto:



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI
Largo Caleotto, 29 - 23900 Lecco
Centro Meridiane Torre B

Tel. +39 0341 226911
studio@negriassociati.com
www.negriassociati.com

- al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al 7,90%, cioè al tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema maggiorato di 5,5 punti;
- al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, del 2,40% se il pagamento dei contributi o premi è effettuato entro 120 giorni, in unica soluzione, spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori.

In caso di evasione connessa a registrazioni, denunce o dichiarazioni obbligatorie omesse o non conformi al vero, se la denuncia della situazione debitoria è effettuata spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori e comunque entro 12 mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi, il datore di lavoro è tenuto al pagamento di una sanzione civile pari, in ragione d'anno:

- al 7,90% (tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema, maggiorato di 5,5 punti), se il versamento in unica soluzione dei contributi o premi è effettuato entro 30 giorni dalla denuncia;
- al 9,90% (tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema, maggiorato di 7,5 punti) se il versamento in unica soluzione dei contributi o premi è effettuato entro 90 giorni dalla denuncia.

INAIL, circolare, 15/6/2026, n. 29

MAT e nomenclatore tariffario: modifiche operative dal 1° gennaio 2026

L'INAIL, con circolare n. 28 del 12 giugno 2026, ha comunicato che sono state introdotte delle modifiche alle modalità per l'applicazione delle tariffe dei premi (MAT) e al nomenclatore tariffario, in seguito alle D.L. Lavoro-Economia del 2 aprile 2026. Le modifiche decorrono dal 1° gennaio 2026 e riguardano, tra le altre cose, le disposizioni in materia di rettifica dell'erroneo inquadramento nelle Gestioni tariffarie per i datori di lavoro soggetti alla classificazione aziendale disposta dall'INPS (artt. 7 e 8, MAT). La nuova formulazione degli artt. 7 e 8 stabilisce che i provvedimenti di rettifica dell'inquadramento nelle gestioni tariffarie decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello in cui l'INAIL comunica al datore di lavoro il provvedimento adottato (in caso di rettifica d'ufficio) e dal primo giorno del mese successivo a quello nel quale è stata presentata la domanda (in caso di rettifica su domanda del datore di lavoro).

La disposizione ha effetto dal 1° gennaio 2026 e supera la precedente previsione, secondo cui il provvedimento di rettifica aveva effetto dalla data di decorrenza del provvedimento adottato dall'INPS.

INAIL, circolare, 12/6/2026, n. 28

Bonus giovani, donne e ZES: possibile presentare le domande

L'INPS, con 3 distinti messaggi, ha comunicato l'apertura della procedura di presentazione delle domande di accesso ai bonus giovani, donne e ZES.

L'Istituto, con messaggio n. 1970 dell'11 giugno 2026, ha comunicato che, a decorrere dall'11 giugno 2026 stesso, è possibile presentare la domanda di esonero contributivo relativamente al bonus donne, consistente nell'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026, di



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI
Largo Caleotto, 29 - 23900 Lecco
Centro Meridiane Torre B

Tel. +39 0341 226911
studio@negriassociati.com
www.negriassociati.com

donne svantaggiate e molto svantaggiate. L'istanza può essere presentata accedendo con la propria identità digitale (SPID di almeno livello 2, CIE di livello 3 e CNS) al sito istituzionale www.inps.it, nella sezione "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Bonus donne 2026", e compilando il relativo modulo on-line, secondo le modalità indicate dalla circolare n. 57/2026 al paragrafo 10.

Con messaggio n. 1968 del 11 giugno 2026 l'INPS comunica che, dalla medesima data, è possibile presentare la domanda di esonero contributivo in relazione al bonus ZES 2026, l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026, di lavoratori presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle Regioni della ZES unica per il Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Marche, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna e Umbria). L'incentivo, della durata massima di 24 mesi, spetta nel caso di assunzione di soggetti che, alla data dell'assunzione, abbiano compiuto 35 anni di età e siano disoccupati da almeno 24 mesi ed è riconosciuto esclusivamente in favore dei datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione. La domanda va presentata accedendo con la propria identità digitale (SPID di almeno livello 2, CIE di livello 3 e CNS) al sito www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Bonus ZES 2026", e compilando il relativo modulo di istanza online, con le modalità precisate dalla circolare INPS n. 56/2026, paragrafo 10.

Infine, con messaggio n. 1966 del 11 giugno 2026, l'INPS informa che, a far data dal 11 giugno 2026, è possibile presentare la domanda per il bonus giovani 2026, l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026, di giovani che, alla data dell'assunzione, non abbiano compiuto 35 anni di età e siano svantaggiati o molto svantaggiati.

L'istanza può essere presentata accedendo con la propria identità digitale (SPID di almeno livello 2, CIE di livello 3 e CNS) al sito www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Bonus giovani 2026", e compilando il relativo modulo di istanza on-line, secondo le modalità specificate al paragrafo 10 della circolare n. 55/2026.

Tutti i messaggi, inoltre, offrono indicazioni operative per la fruizione delle agevolazioni contributive relativamente a tutte le Gestioni previdenziali interessate.

INPS, messaggio, 11/6/2026, n. 1970; INPS, messaggio, 11/6/2026, n. 1968; INPS, messaggio, 11/6/2026, n. 1966

INAIL: aggiornati i minimali retributivi per i premi 2026

L'INAIL, con circolare n. 25 del 28 maggio 2026, ha comunicato i limiti minimi di retribuzione imponibile giornaliera da assumere per il calcolo dei premi assicurativi contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali per l'anno 2026. Il documento fornisce, inoltre, il consueto aggiornamento delle retribuzioni convenzionali e delle basi imponibili applicabili alle diverse categorie di assicurati. L'aggiornamento deriva dall'applicazione delle disposizioni che prevedono la rivalutazione annuale dei minimali retributivi sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati accertata dall'ISTAT, che per il 2025 è stata pari all'1,4%. Per la generalità dei lavoratori dipendenti il minimale giornaliero di



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI
Largo Caleotto, 29 - 23900 Lecco
Centro Meridiane Torre B

Tel. +39 0341 226911
studio@negriassociati.com
www.negriassociati.com

retribuzione imponibile è fissato, per il 2026, in 58,13 euro, corrispondenti a 1.511,38 euro mensili nell'ipotesi di 26 giornate lavorative. Tali valori costituiscono il limite minimo di riferimento ai fini della determinazione della retribuzione imponibile assicurativa.

INAIL, circolare, 28/5/2026, n. 25

Decreto Fiscale: Legge di conversione in Gazzetta Ufficiale

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 117 del 22 maggio 2026 la Legge n. 88 del 22 maggio 2026, di conversione del D.L. n. 38/2026, recante disposizioni urgenti in materia fiscale ed economica. Sulla medesima Gazzetta Ufficiale è stato pubblicato anche il testo del D.L. n. 38/2026 coordinato con la legge di conversione n. 88/2026.

Tra le novità di interesse si segnala:

- aggiornamento dei riferimenti normativi relativamente al regime fiscale per i lavoratori che trasferiscono la residenza in Italia, con decorrenza dal periodo d'imposta 2027. L'art. 2 – Modifiche al regime fiscale dei lavoratori impatriati, recita: «All'articolo 1, comma 154, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, le parole: «e dall'articolo 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147» sono sostituite dalle seguenti: «dall'articolo 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147, e dall'articolo 5 del decreto legislativo 27 dicembre 2023, n. 209»». Pertanto, l'art. 1, comma 154, Legge n. 232/2016, viene integrato con il rinvio all'art. 5, D.Lgs. n. 209/2023, precisando che il regime fiscale dei neo-residenti, ex art. 24-bis, TUIR, non è cumulabile né con il nuovo regime degli impatriati né con il regime preesistente di cui al D.Lgs. n. 147/2015;
- esclusione dalla tassazione IRPEF per i marittimi che risiedono in Italia, ma che trascorrono più di 183 giorni all'anno imbarcati su navi battenti bandiera estera;
- posticipata al 1° maggio 2026 la nuova disciplina, introdotta dalla Legge di bilancio 2026 e inizialmente prevista in applicazione dal 1° marzo 2026, relativa alla ritenuta sulle provvigioni maturate nell'ambito dei rapporti di commissione, agenzia, mediazione, rappresentanza di commercio e procacciamento d'affari. La Legge di conversione, inoltre, elimina l'obbligo per le agenzie di viaggi dell'applicazione della ritenuta sulle provvigioni per l'attività di intermediazione percepita per la vendita, l'emissione, la prenotazione o l'intermediazione dei documenti di viaggio;
- viene istituito un credito d'imposta per l'acquisto di gasolio e benzina a favore delle imprese agricole, a parziale compensazione dei maggiori oneri effettivamente sostenuti per l'acquisto di gasolio e benzina per l'alimentazione dei mezzi utilizzati per l'esercizio delle attività agricole, compreso il riscaldamento di serre destinate alla coltivazione di piante orticole, un contributo straordinario, fino al 20% della spesa sostenuta per l'acquisto del carburante effettuato nel mese di marzo dell'anno 2026, comprovato mediante le relative fatture d'acquisto, al netto dell'IVA;
- è stabilita una soglia di esenzione dalla ritenuta alla fonte, pari a 300 euro complessivi, per i premi erogati dalla data di pubblicazione del D.L. n. 38/2026 (27 marzo 2026) al 31 dicembre 2026 agli atleti dilettanti



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

Largo Caleotto, 29 - 23900 Lecco
Centro Meridiane Torre B

Tel. +39 0341 226911
studio@negriassociati.com
www.negriassociati.com

nell'ambito di manifestazioni sportive. L'art. 9 – Soglia per l'esenzione dalla ritenuta sui premi erogati agli atleti dilettanti, recita: «1. Sulle somme di cui all'articolo 36, comma 6-quater, del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36, versate agli atleti partecipanti a manifestazioni sportive dilettantistiche dalla data di entrata in vigore del presente decreto fino al 31 dicembre 2026, non si applicano le ritenute alla fonte previste dall'articolo 30, secondo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, se l'ammontare complessivo delle somme attribuite nel suddetto periodo dal sostituto d'imposta al medesimo soggetto non supera l'importo di 300 euro;

- se l'ammontare è superiore a tale importo, le somme sono assoggettate interamente alla ritenuta alla fonte».

Legge 22/5/2026, n. 88, G.U. 22/5/2026, n. 117

SALUTE E SICUREZZA

Emergenza caldo: emanate le ordinanze a tutela dei lavoratori

In relazione all'emergenza caldo, e ai rischi connessi per i lavoratori, alcune Regioni hanno emanato le ordinanze volte a limitare o vietare il lavoro all'aperto che preveda elevati sforzi fisico ed esposizione solare nelle ore più calde (dalle 12.30 alle 16.00) e nei giorni a rischio elevato, come individuati dal sito ufficiale www.workclimate.it.

Le alte temperature e la radiazione solare comportano, anche in ragione dei cambiamenti climatici e del progressivo aumento delle temperature, determinano un incremento del rischio da stress termico e delle patologie correlate al caldo e all'esposizione alla radiazione solare, con possibili ripercussioni anche sull'aumento del rischio infortunistico. Da ciò consegue l'obbligo per i datori di lavoro di valutare e gestire questi rischi, che interessano sia ambienti di lavoro indoor, per il rischio connesso al calore e alle elevate temperature, sia gli ambienti di lavoro outdoor, dove i rischi risultano ulteriormente aggravati dall'esposizione diretta alla radiazione solare.

Si rammenta che, al fine di supportare la prevenzione, sono disponibili:

le "Linee di indirizzo per la protezione dei lavoratori dal calore e dalla radiazione solare", approvate dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome nella seduta del 19 giugno 2025;

il "Protocollo quadro per l'adozione delle misure di contenimento dei rischi lavorativi legate alle emergenze climatiche negli ambienti di lavoro", approvato dal Ministero del Lavoro con Decreto 9 luglio 2025 e sottoscritto dalle principali parti sociali a livello nazionale, che si pone l'obiettivo di fornire un riferimento unitario per la gestione dei rischi connessi agli eventi climatici estremi, in particolare alle ondate di calore, garantendo al contempo la continuità delle attività produttive e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Tra le ordinanze emanate si segnalano:

- Veneto: DGR n. 376/2026;
- Lazio: ordinanza Z00001/2026;
- Liguria: ordinanza n. 1/2026;
- Toscana: ordinanza n. 2/2026;
- Piemonte: ordinanza n. 1/2026;
- Puglia: ordinanza n. 321/2026.



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

Largo Caleotto, 29 - 23900 Lecco
Centro Meridiane Torre B

Tel. +39 0341 226911
studio@negriassociati.com
www.negriassociati.com

TASSAZIONE INCREMENTI RETRIBUTIVI RINNOVI CONTRATTUALI, LAVORO NOTTURNO, FESTIVO E A TURNI – CHIARIMENTI

Con la circolare n. 3/E/2026 l'Agenzia delle Entrate ha fornito ulteriori precisazioni, attraverso lo schema della domanda-risposta, sull'applicazione delle agevolazioni previste dalla Legge di bilancio 2026 in tema di tassazione degli incrementi retributivi, dei rinnovi contrattuali e delle maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo, nei giorni di riposo settimanale o per i turni.

Di seguito si propone una sintesi dei principali rilievi.

Incrementi delle indennità erogate mensilmente connesse allo svolgimento della mansione (ad esempio indennità di cassa o indennità variabili)	Tali indennità sono corrisposte mensilmente e confluiscono nella retribuzione ordinaria; perciò, possono essere assoggettate all'imposta sostitutiva qualora i CCNL ne abbiano previsto l'incremento.
Incrementi retributivi con decorrenza economica antecedente alla sottoscrizione del CCNL	Possono beneficiare dell'applicazione dell'imposta sostitutiva gli incrementi contrattuali derivanti da rinnovi dei CCNL sottoscritti nel triennio 2024-2026, erogati dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, anche se relativi ad annualità precedenti, esclusi gli importi erogati una tantum.
Superminimo assorbibile individuale	L'agevolazione si applica anche nel caso in cui gli aumenti previsti dal rinnovo del CCNL assorbano l'importo attribuito al dipendente a titolo di superminimo o di altri analoghi elementi retributivi, che non siano previsti dal CCNL, ma che siano riconosciuti sulla base di un accordo individuale tra dipendente e datore di lavoro.
Ferie, gratifica feriale e festività soppressa del 4 novembre	L'imposta sostitutiva si applica anche agli incrementi retributivi corrisposti in relazione alla retribuzione di ferie, festività sopresse e permessi (di natura contrattuale collettiva). Risposta affermativa anche per la gratifica feriale eventualmente prevista dai singoli CCNL e al trattamento aggiuntivo eventualmente previsto dai singoli CCNL per la festività soppressa del 4 novembre.
Maggiorazione domenicale	L'imposta sostitutiva si applica alla maggiorazione prevista dai CCNL per il lavoro svolto nella giornata di domenica,



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI
Largo Caleotto, 29 - 23900 Lecco
Centro Meridiane Torre B

Tel. +39 0341 226911
studio@negriassociati.com
www.negriassociati.com

	pur se non coincidente con il giorno di riposo settimanale previsto contrattualmente.
Part-time verticale	Nel caso di lavoratori part-time verticali, anche se i giorni non lavorati settimanalmente siano più di uno, l'agevolazione è applicata solo in caso di lavoro nel giorno di riposo stabilito dalle parti; nel caso di lavoro supplementare in giorni non identificabili in quello di riposo o di esercizio di clausole elastiche, per il quale sono previste maggiorazioni ad hoc dal contratto collettivo nonché dal D.Lgs. n. 81/2015, il beneficio non è applicabile.
Straordinario festivo o notturno	L'imposta sostitutiva si applica all'intera retribuzione corrisposta per lavoro straordinario notturno o straordinario festivo.
Indennità di reperibilità	L'imposta sostitutiva si applica alle indennità di reperibilità, previste dai CCNL anche laddove il lavoratore non abbia effettivamente prestato la connessa attività lavorativa, in quanto funzionalmente collegate alle maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo, nei giorni di riposo settimanale e per il lavoro a turni.
Indennità di pernottamento	L'imposta sostitutiva si applica anche all'indennità di pernottamento prevista dall'articolo 117, CCNL Credito.
Assenza o mancata applicazione di un CCNL	Qualora al rapporto di lavoro non sia stato applicato un CCNL, le imposte sostitutive non possono essere applicate.
Lavoratori impatriati e docenti o ricercatori residenti all'estero che si trasferiscono in Italia	Qualora le somme siano corrisposte ai lavoratori impatriati nonché ai docenti o ai ricercatori, le stesse devono essere assoggettate all'imposta sostitutiva per l'intero ammontare, senza, dunque, tenere conto delle riduzioni previste dalle relative norme agevolative. Qualora il lavoratore rinunci espressamente all'applicazione dell'imposta sostitutiva, gli incrementi retributivi concorrono alla formazione del reddito complessivo dell'anno in cui sono



	percepiti, nella misura ridotta prevista dalla norma.
--	---

DIRETTIVE COVIP IN TEMA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Sono state pubblicate dalla COVIP, lo scorso 22 giugno 2026, le direttive in tema di previdenza complementare, con particolare riguardo alla novità dell'adesione automatica ad opera della Legge di bilancio 2026, che, dal 1°luglio 2026, sostituiscono integralmente le indicazioni del 24 aprile 2008.

La Commissione di vigilanza sui fondi pensione ha, in particolare, chiarito che:

- per "lavoratori di prima assunzione" si intendono i soggetti assunti per la prima volta in qualità di lavoratori dipendenti;
- i lavoratori non di prima assunzione che nel precedente rapporto di lavoro abbiano aderito alla previdenza complementare e poi riscattato la posizione individuale non rientrano nel meccanismo dell'adesione automatica;
- qualora la variazione del rapporto di lavoro comporti la perdita dei requisiti di partecipazione al Fondo pensione di precedente adesione in capo al lavoratore, in assenza di riscatto della posizione maturata, opera, invece, il meccanismo dell'adesione automatica;
- la forma pensionistica di destinazione dev'essere adeguata alle istruzioni COVIP in merito ai criteri minimi relativi a percorsi e linee di investimento; pertanto, ai datori di lavoro si lascia il compito di acquisire informazioni in merito a tale conformità prima di iniziare a destinare ad essa i flussi di TFR e il relativo pacchetto contributivo;
- non sono dovute né la contribuzione datoriale né quella a carico del lavoratore in caso di adesione al Fondo COMETA in qualità di fondo residuale, non essendovi accordi collettivi di riferimento;
- in caso di contratto o accordo collettivo che non preveda versamento di contributi alla previdenza complementare durante il periodo di prova e adesione automatica, il TFR sarà versato dal giorno dell'assunzione e i contributi solo quando sia superato il periodo di prova.

PORTALE DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

È online il nuovo Portale sulla previdenza complementare, uno spazio informativo pubblico sviluppato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in condivisione con il Consiglio nazionale dei Giovani e MEFOP, pensato per accompagnare passo dopo passo la cittadinanza nel percorso previdenziale integrativo.

La previdenza complementare è il secondo pilastro del sistema previdenziale italiano, trattandosi di una forma di risparmio volontario e flessibile che ognuno può scegliere di affiancare alla previdenza pubblica per garantirsi una maggiore sicurezza economica al termine della vita attiva lavorativa.

Per agevolare la comprensione del sistema il nuovo portale offre una guida in 4 aree tematiche con contenuti aggiornati, video e guide pratiche:

- "Cos'è la previdenza": contiene le risposte alle domande fondamentali su come funziona la previdenza complementare, le differenze tra i vari Fondi pensione,



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI
Largo Caleotto, 29 - 23900 Lecco
Centro Meridiane Torre B

Tel. +39 0341 226911
studio@negriassociati.com
www.negriassociati.com

la gestione del TFR e una sezione dedicata ai falsi miti da sfatare, oltre a una guida pratica sulle modalità di adesione;

- "A chi è rivolta": illustra diritti e garanzie, contiene percorsi di approfondimento dedicati e servizi e strumenti specifici per gli operatori del settore;
- "Normativa di riferimento": raccoglie tutta la legislazione nazionale ed europea spiegata, con una sezione dove scaricare la modulistica sempre aggiornata;
- "Comunicazione": raccoglie notizie, eventi, materiali multimediali, le risposte alle domande più frequenti (FAQ) e un glossario per orientarsi senza sforzo tra i termini tecnici di settore.

Per aiutare a comprendere l'impatto reale delle decisioni nel tempo, la piattaforma mette a disposizione strumenti operativi gratuiti basati su dati ufficiali. I simulatori ufficiali a disposizione sono:

- PensAMI, il consulente pensionistico interattivo dell'INPS per fare i primi passi;
- La mia pensione futura, per stimare l'importo della pensione pubblica e capire come integrarla al meglio.

Ma quali sono le utilità che è possibile trovare nel portale? I lavoratori sono aiutati a scegliere il Fondo pensione più adatto, a stimare l'importo futuro della pensione integrativa e a orientarsi tra i limiti di deducibilità fiscale. Per i datori di lavoro, invece, ci sono semplificazioni delle procedure di gestione e sono forniti strumenti informativi immediati per adempiere ai propri obblighi aziendali e comunicare con i dipendenti.

NUOVI LIVELLI REDDITUALI 2026/2027 PER L'ANF

I livelli di reddito familiare ai fini della corresponsione dell'Assegno per il nucleo familiare sono rivalutati annualmente, con effetto dal 1° luglio di ciascun anno, in misura pari alla variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie, che è risultata pari a + 1,4%. I nuovi parametri saranno applicati automaticamente nei cedolini e nelle buste paga a partire dalle competenze del mese di luglio 2026.

Si ricorda che, con decorrenza 1° marzo 2022, è stato istituito l'Assegno unico e universale per i figli a carico ed è stato abrogato l'Assegno per il nucleo familiare per i nuclei con figli e orfanili. A seguito dell'introduzione dell'AUU, l'ANF spetta esclusivamente ai nuclei composti da:

- coniugi (senza figli a carico);
- fratelli e sorelle;
- nipoti (in linea collaterale o retta, sempre in assenza di figli).

I nuovi livelli di reddito familiare riguardano, pertanto, esclusivamente i nuclei con familiari diversi da quelli con figli e orfanili e, quindi, composti dai coniugi, dai fratelli, dalle sorelle e dai nipoti, con la conseguenza che la rivalutazione è stata predisposta con riferimento alle tabelle 19, 20A, 20B, 21A, 21B, 21C, 21D.

L'INPS ha allegato alla circolare n. 61/2026 le tabelle contenenti i nuovi livelli reddituali, nonché i corrispondenti importi mensili della prestazione da applicare, dal 1° luglio 2026 al 30 giugno 2027, alle diverse tipologie di nuclei familiari.

Gli stessi livelli di reddito avranno validità per la determinazione degli importi giornalieri, settimanali, quattordicinali e quindicinali della prestazione.

Vale la pena ricordare che può essere necessario inoltrare all'Istituto domanda di autorizzazione all'ANF, che è rilasciata dall'INPS con un termine di validità indicato, non superiore a 5 anni dalla data del rilascio.



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

Largo Caleotto, 29 - 23900 Lecco
Centro Meridiane Torre B

Tel. +39 0341 226911
studio@negriassociati.com
www.negriassociati.com

Per richieste di prestazioni ANF relative ai periodi a partire dal 1° marzo 2022 l'autorizzazione può riguardare i seguenti casi:

- per l'inclusione di fratelli, sorelle e nipoti del/della richiedente orfani di entrambi i genitori e non aventi diritto a pensione per i superstiti;
- per l'inclusione di familiari maggiorenni con inabilità assoluta e permanente a proficuo lavoro (se non sono in possesso di documenti attestanti l'inabilità al 100%). In tal caso l'autorizzazione può essere rilasciata esclusivamente per i soggetti componenti il nucleo diversi dai figli.

Se il richiedente è extracomunitario, può includere nel proprio nucleo i familiari che:

- risiedono in Italia;
- non risiedono in Italia se lo Stato estero, del quale il richiedente è cittadino, ha stipulato una convenzione internazionale con il nostro Paese per gli ANF o se è un Paese UE;
- risiedono in Paese terzo, se il richiedente è titolare di permesso di soggiorno di lungo periodo o di permesso unico di soggiorno.

LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO LAVORATORE CON DISABILITÀ

Il Tribunale di Bologna, con sentenza del 28 aprile 2026, si è pronunciato in materia di licenziamento per superamento del periodo di comportamento, affrontando il tema della possibile natura discriminatoria del recesso nei confronti di una lavoratrice affetta da una patologia psichica, chiarendo alcuni importanti principi relativi agli obblighi del datore di lavoro nella gestione delle assenze per malattia. La pronuncia, pur riguardando un caso specifico, offre indicazioni di carattere generale particolarmente rilevanti per tutti i datori di lavoro chiamati a gestire situazioni di assenza prolungata per motivi di salute.

Il primo principio affermato dal Tribunale riguarda il rapporto tra licenziamento per superamento del periodo di comportamento e tutela delle persone con disabilità. Negli ultimi anni la giurisprudenza di legittimità ha progressivamente riconosciuto che l'applicazione automatica delle ordinarie regole sul comportamento può determinare effetti discriminatori quando le assenze siano riconducibili a una condizione di disabilità o di handicap tutelata dall'ordinamento. In tali situazioni il datore di lavoro è tenuto a valutare l'adozione di accomodamenti ragionevoli e di misure organizzative idonee a consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, purché non comportino oneri sproporzionati. La sentenza ricorda come la Corte di Cassazione abbia più volte affermato che il lavoratore disabile si trova in una posizione oggettivamente diversa rispetto agli altri dipendenti e che la mancata considerazione della maggiore esposizione ad assenze per malattia potrebbe integrare una forma di discriminazione indiretta. Tuttavia, il giudice bolognese evidenzia che tale tutela non opera automaticamente in ogni situazione di malattia, essendo necessario che il datore di lavoro sia concretamente posto nelle condizioni di conoscere l'esistenza della patologia e la sua rilevanza rispetto all'attività lavorativa svolta.

Sotto questo profilo emerge un aspetto particolarmente importante dal punto di vista operativo. Per poter contestare un licenziamento come discriminatorio non è sufficiente che il lavoratore sia effettivamente affetto da una patologia grave o da una condizione assimilabile alla disabilità. Occorre anche dimostrare che il datore di lavoro



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI
Largo Caleotto, 29 - 23900 Lecco
Centro Meridiane Torre B

Tel. +39 0341 226911
studio@negriassociati.com
www.negriassociati.com

fosse a conoscenza, o comunque ragionevolmente informato, della situazione e delle conseguenze che essa produceva sulla capacità lavorativa del dipendente. In assenza di tale conoscenza non può, infatti, pretendersi che il datore adotti specifici accomodamenti organizzativi o effettui valutazioni differenziate rispetto alle assenze maturate.

Il Tribunale ha, pertanto, ribadito che il tema degli accomodamenti ragionevoli presuppone un adeguato flusso informativo tra lavoratore e datore di lavoro. Solo quando la condizione invalidante sia conosciuta o conoscibile sulla base di elementi concreti può sorgere l'obbligo datoriale di verificare possibili soluzioni organizzative alternative al licenziamento. Diversamente, il superamento del periodo di comportamento continua a rappresentare una legittima causa di recesso.

La seconda questione affrontata dalla sentenza riguarda l'asserito obbligo del datore di lavoro di avvisare il dipendente dell'imminente superamento del periodo di comportamento. Sul punto il Tribunale conferma un orientamento consolidato della Corte di Cassazione, secondo il quale non esiste, in linea generale, un obbligo datoriale di comunicare preventivamente al lavoratore l'avvicinarsi del limite massimo di assenze consentito.

Secondo il giudice, il periodo di comportamento rappresenta il punto di equilibrio individuato dall'ordinamento tra l'interesse del lavoratore a conservare il posto durante la malattia e l'interesse dell'impresa a non subire indefinitamente gli effetti organizzativi derivanti dall'assenza. La relativa disciplina è stabilita dalla legge e dalla contrattazione collettiva ed è, quindi, conoscibile da entrambe le parti del rapporto. Per tale ragione non può essere imputata al datore di lavoro una violazione dei principi di correttezza e buona fede per il solo fatto di non avere avvertito il dipendente dell'approssimarsi della scadenza del comportamento.

La sentenza evidenzia, inoltre, che un eventuale obbligo informativo potrebbe configurarsi soltanto in situazioni particolari, ad esempio quando il datore abbia fornito in precedenza indicazioni inesatte o fuorvianti circa il numero delle assenze maturate, ingenerando nel lavoratore un ragionevole affidamento sulla permanenza del rapporto. Al di fuori di tali circostanze eccezionali, l'assenza di una comunicazione preventiva non incide sulla validità del licenziamento.

NUOVA CLASSIFICAZIONE DELLE PROFESSIONI ISTAT 2021 PER ATTIVITÀ GRAVOSE

L'INPS, con messaggio n. 1808 del 29 maggio 2026, ha fornito indicazioni operative in merito all'applicazione della nuova classificazione delle professioni ISTAT 2021 (CP2021) ai fini dell'individuazione delle attività lavorative gravose che consentono l'accesso a specifici benefici pensionistici.

Sul piano pensionistico, le c.d. attività lavorative gravose sono quelle il cui svolgimento consente l'accesso all'APE sociale, alla pensione anticipata per i lavoratori precoci, alla pensione di vecchiaia e alla pensione anticipata con disapplicazione dell'adeguamento dei requisiti pensionistici agli incrementi della speranza di vita. Un tema molto sentito dai lavoratori degli specifici ambiti lavorativi.

Con la Legge n. 232/2016, in specifico negli allegati C ed E, sono state elencate le attività lavorative che consentono l'accesso all'APE sociale e al pensionamento anticipato per i lavoratori precoci. La Legge n. 205/2017 ha successivamente



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI
Largo Caleotto, 29 - 23900 Lecco
Centro Meridiane Torre B

Tel. +39 0341 226911
studio@negriassociati.com
www.negriassociati.com

introdotto la possibilità, per i lavoratori, di accedere anticipatamente alla pensione di vecchiaia e alla pensione anticipata, senza l'applicazione dell'adeguamento dei requisiti pensionistici agli incrementi della speranza di vita per il biennio 2019-2020. Detta normativa, inoltre, ha aggiunto alcune nuove professioni, ai già citati allegati C ed E alla Legge n. 232/2016, oltre a prevedere l'adozione di un decreto interministeriale per la specificazione delle professioni gravose; queste sono state, quindi, elencate nell'allegato A, D.L. 5 febbraio 2018. In relazione alla sola APE sociale, si ricorda che la Legge n. 234/2021 ha sostituito, a decorrere dal 1° gennaio 2022, l'allegato A dell'appena citato D.L.

In ultimo, sul piano normativo, la Legge n. 199/2025 ha previsto il non adeguamento all'incremento della speranza di vita del requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia e del requisito contributivo per la pensione anticipata, previsto per il biennio 2027-2028, per i lavoratori che svolgono attività lavorative gravose di cui alle professioni indicate nell'allegato B alla Legge n. 205/2017.

Per sintetizzare, sono state indicate:

- le professioni gravose il cui svolgimento consente l'accesso alla pensione anticipata per i lavoratori precoci, alla pensione di vecchiaia e anticipata con disapplicazione dell'adeguamento dei requisiti pensionistici agli incrementi della speranza di vita;
- le professioni gravose il cui svolgimento consente l'accesso all'APE sociale.

Tali elencazioni, tuttavia, sono state approntate seguendo un determinato codice professionale ISTAT, in base alla classificazione delle professioni ISTAT 2011. Nel tempo sono, però, subentrate modifiche a detta classificazione. A partire dal 2023, infatti, l'ISTAT ha adottato la classificazione delle professioni 2021 (Cod Prof 2021), prevedendo una tabella di raccordo tra la classificazione delle professioni 2011 e la classificazione delle professioni 2021. Tali codici, a partire dal mese di aprile 2025, sono stati recepiti nelle comunicazioni obbligatorie UNILAV.

Stanti tali modifiche l'INPS ha rilasciato il recente messaggio n. 1808/2026, al fine di chiarire alcune situazioni operative.

Tra queste vi sono:

- la categoria professionale "Addetti all'assistenza personale" - Classificazione ISTAT 5.4.4.3 (Cod. Prof. 2011), che attualizzata corrisponde alla categoria professionale "Addetti all'assistenza personale" – classificazione ISTAT 5.5.2.3.0 (Cod Prof 2021);
- la categoria professionale "Professioni qualificate nei servizi personali ed assimilati" - Classificazione ISTAT 5.4.4. (Cod Prof 2011), che attualizzata corrisponde alla categoria professionale "Professioni qualificate nei servizi personali ed assimilati" - classificazione ISTAT 5.5.2 (Cod Prof 2021);
- la categoria professionale "Operatori della cura estetica" – Classificazione ISTAT 5.4.3 (Cod Prof 2011), che attualizzata corrisponde alla categoria professionale "Operatori della cura estetica" Classificazione ISTAT 5.5.1 (Cod Prof 2021).

Si noti che la prima delle 3 categorie sopra esposte si relaziona con l'accesso alla pensione anticipata per i lavoratori precoci, ovvero alla pensione di vecchiaia e alla pensione anticipata con disapplicazione dell'adeguamento agli incrementi della speranza di vita, mentre le altre 2 sono interessate all'accesso all'APE sociale.



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI
Largo Caleotto, 29 - 23900 Lecco
Centro Meridiane Torre B

Tel. +39 0341 226911
studio@negriassociati.com
www.negriassociati.com

LIMITE DI ESENZIONE DEL PREMIO TRASFORMATO IN WELFARE

L'Agenzia delle Entrate, con risoluzione n. 22/E del 9 giugno 2026, ha precisato che, anche nell'ipotesi in cui il lavoratore trasformi il premio monetario in benefit o servizi di welfare, deve trovare applicazione il nuovo limite di 5.000 euro previsto dalla Legge di bilancio 2026.

In sostanza, il limite di detassazione massimo innalzato da 3.000 a 5.000 euro è valido sia per la corresponsione monetaria del premio sia per l'utilizzo in benefit e servizi di welfare del premio convertito dal lavoratore.

RICERCATORI RIMPATRIATI - ESCLUSA L'AGEVOLAZIONE PER CHI È GIÀ RESIDENTE IN ITALIA

L'Agenzia delle Entrate, con risposta n. 121/E dell'8 giugno 2026, ha precisato che il regime agevolativo dei docenti e ricercatori rimpatriati previsto dall'art. 44, D.L. n. 78/2010, può essere fruito al verificarsi delle seguenti condizioni:

- essere in possesso di un titolo di studio universitario o equiparato;
- essere stati non occasionalmente residenti all'estero;
- aver svolto all'estero documentata attività di ricerca o docenza per almeno 2 anni continuativi, presso centri di ricerca pubblici o privati o università;
- svolgere l'attività di docenza e ricerca in Italia;
- acquisire la residenza fiscale nel territorio dello Stato.

Per il Fisco non spetta l'agevolazione per il rientro di ricercatori in Italia a un professionista giapponese che ha lavorato a Roma per l'European Molecular Biology Laboratory (EMBL) dal 2016 al 2024. Infatti, nonostante lo status internazionale e l'esenzione IRPEF concessa dall'accordo con il Governo, la dimora abituale e il centro degli interessi in Italia escludono il requisito della stabile residenza all'estero.

CREDITI SUPERBONUS NON UTILIZZABILI PER ESTINGUERE CARTELLE PREVIDENZIALI

Con la risposta a interpello n. 110/E/2026, l'Agenzia delle Entrate ha fornito chiarimenti in merito alla possibilità di utilizzare in compensazione, tramite modello F24, crediti d'imposta derivanti da Superbonus per estinguere debiti previdenziali iscritti a ruolo e affidati all'Agente della riscossione.

Il caso esaminato riguarda un contribuente che, pur risultando debitore verso la Cassa nazionale di previdenza e assistenza forense per somme iscritte a ruolo (oggetto di rateizzazione concessa), intende acquistare crediti di imposta da Superbonus al fine di estinguere, in tutto o in parte, tali debiti iscritti a ruolo mediante compensazione "orizzontale" in F24.

L'Agenzia delle Entrate conferma che, ai sensi dell'art. 17, D.Lgs. n. 241/1997, non vi sono, in via generale, preclusioni alla compensazione tra crediti agevolativi da Superbonus e debiti previdenziali; infatti, i documenti di prassi già emanati (in particolare la risposta a interpello n. 478/e/2023) hanno chiarito la possibilità di compensare, tramite F24, contributi previdenziali e contributivi con crediti da bonus edilizi, nei rapporti ordinari non iscritti a ruolo (ad es. contributi previdenziali dovuti per il personale dipendente).



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI
Largo Caleotto, 29 - 23900 Lecco
Centro Meridiane Torre B

Tel. +39 0341 226911
studio@negriassociati.com
www.negriassociati.com

Nel caso di specie, però, i ruoli riguardano debiti previdenziali verso Cassa Forense, per i quali è in corso un piano di rateizzazione regolarmente concesso. Pur riconoscendo, in linea di principio, la compatibilità della compensazione tra crediti da Superbonus e debiti previdenziali "correnti" (non a ruolo), l'Agenzia delle Entrate giunge alla conclusione che i crediti da Superbonus non possono essere utilizzati per il pagamento dei ruoli previdenziali stessi.

I crediti da Superbonus possono essere utilizzati per compensare altri debiti erariali o previdenziali esposti in F24 (ad es., contributi correnti non a ruolo), nei limiti generali di cui all'art. 17, D.Lgs. n. 241/1997, e della disciplina in materia di compensazione. I medesimi crediti, quindi, si ribadisce, non possono essere utilizzati per il pagamento delle somme già iscritte a ruolo, siano esse di natura erariale (se non si tratta di crediti relativi alle stesse imposte) o, come nel caso di specie, di natura previdenziale.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.
Distinti saluti.

Il settore Lavoro & Previdenza Studio Negri e Associati