



Circolare periodica lavoro

Informativa per l'azienda settembre 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 settembre	3
Decreto fiscale OMNIBUS – Definizione di <i>altri familiari</i> ai fini del welfare.....	6
Esonero contributivo madri di almeno tre figli	6
Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro	10
Dimissioni per violenza di genere e spettanza della NASPI	11
Interdizione <i>post partum</i> annullabile	12
Novità UE sul distacco all'estero	13
Posta elettronica aziendale e controlli sui lavoratori - i limiti del Garante Privacy	13
Contributo esonero collocamento mirato adeguato	15
Aggiornate le FAQ in tema di previdenza complementare.....	15
Welfare - spese rimborsate esenti anche se sostenute dal coniuge	16
Risarcimento danni per pausa pranzo non effettuata esente.....	16
Niente IRPEF sulle borse di studio ITS Academy.....	17
Nuove FAQ F24	17
Modello OT23 per il 2027	18



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

TFR e Fondi di garanzia: domande solo in modalità massiva con file XML

L'INPS, con messaggio n. 2601 del 10 agosto 2026, ha aggiornato le modalità di trasmissione delle dichiarazioni del responsabile delle procedure concorsuali (modelli SR52 e SR95) e delle domande di liquidazione della quota di TFR maturata durante la CIGS (articolo 43-bis, D.L. n. 109/2018), precisando che, a modifica delle istruzioni precedentemente impartite, possono essere inviate esclusivamente in modalità massiva tramite file XML, secondo le indicazioni riportate nelle rispettive pagine dedicate ai Fondi di garanzia e alla liquidazione della quota di TFR.

Il precedente servizio per l'acquisizione delle domande è stato dismesso, mentre il servizio di acquisizione dei file XML è stato potenziato con una nuova funzione che consente di consultare le dichiarazioni e le domande trasmesse, a prescindere dalla modalità di invio utilizzata.

INPS, messaggio, 10/8/2026, n. 2601

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

Sport dilettantistico: nuove indicazioni su compensi, rimborsi, IRAP e IVA

L'Agenzia delle Entrate, con circolare n. 7/E del 7 agosto 2026, chiarisce il trattamento fiscale di enti, lavoratori e volontari sportivi, alla luce della riforma del D.Lgs. n. 36/2021.

Le società sportive dilettantistiche (SSD) che adottano il regime di "lucratività attenuata", consentendo nei limiti di legge la distribuzione di utili o il rimborso del capitale ai soci, non accedono automaticamente alla decommercializzazione prevista dal TUIR e dalla normativa IVA. Per beneficiarne devono inserire nello statuto anche le clausole fiscali richieste, incluso il divieto assoluto di distribuire utili e avanzi di gestione.

I rimborsi forfetari ai volontari, ammessi fino a 400 euro mensili per attività svolte durante eventi sportivi riconosciuti, pur non costituendo reddito entro tale limite, concorrono al raggiungimento della franchigia fiscale annua di 15.000 euro prevista per il lavoro sportivo. Superata la soglia, il rimborso è imponibile secondo la natura del rapporto e, in caso di lavoro autonomo, soggetto a ritenuta. La franchigia di 15.000 euro si applica a tutti i compensi di lavoro sportivo dilettantistico, compresi quelli da lavoro subordinato; l'eccedenza segue le regole della relativa categoria reddituale.

Ai fini IRAP, l'esclusione dalla base imponibile dei singoli compensi inferiori a 85.000 euro corrisposti ai collaboratori coordinati e continuativi si estende anche alle collaborazioni amministrativo-gestionali.

In ambito IVA, gli enti senza fini di lucro che rendono servizi esenti strettamente connessi alla pratica sportiva possono optare per la dispensa dagli obblighi di fatturazione e registrazione, ferma la gestione ordinaria delle operazioni imponibili. Non è, invece, esente la cessione del contratto di un atleta da una ASD o SSD a una società professionistica, che costituisce una prestazione di servizi imponibile IVA.

Infine, dal 23 maggio 2026, la detassazione prevista dalla Legge n. 133/1999 è estesa alle ASD e SSD costituite secondo il D.Lgs. n. 36/2021 e in regime ex Legge n. 398/1991: restano esclusi dal reddito i proventi commerciali connessi a scopi



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

Largo Caleotto, 29 - 23900 Lecco
Centro Meridiane Torre B

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

istituzionali e quelli derivanti da raccolte pubbliche di fondi, entro 2 eventi annui e nel limite complessivo di 51.645,69 euro.

Agenzia delle Entrate, circolare, 7/8/2026, n. 7/E

In Gazzetta il decreto di revisione del sistema degli incentivi

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 178 del 3 agosto 2026 il D.Lgs. n. 138 del 26 giugno 2026, che prosegue la revisione del sistema degli incentivi alle imprese prevista dalla Legge delega n. 160/2023 e collegata agli obiettivi del PNRR. Il provvedimento completa il quadro delineato dal D.Lgs. n. 184/2025, "Codice degli incentivi", in vigore dal 1° gennaio 2026, che ha introdotto regole comuni, principi di accesso e un modello uniforme per i bandi.

La riforma punta a rendere l'offerta delle agevolazioni pubbliche più organica, semplice ed efficace, razionalizzando gli interventi delle Amministrazioni centrali e concentrando le risorse sugli strumenti ritenuti più adatti a sostenere specifiche finalità economiche e produttive. Il decreto definisce il quadro generale del riassetto, mentre la disciplina attuativa e l'individuazione delle risorse finanziarie sono demandate alla prossima Legge di bilancio. La revisione interessa soprattutto le misure gestite dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy e individua 5 principali canali di sostegno: il Fondo per la crescita sostenibile, il Fondo di garanzia per le PMI, il Fondo nazionale per l'innovazione, la Nuova Sabatini e gli incentivi dedicati al settore aerospaziale. Il Fondo per la crescita sostenibile assume un ruolo centrale nel nuovo sistema e viene destinato al finanziamento di programmi con un impatto significativo sulla competitività del sistema produttivo nazionale.

Restano confermate le funzioni del Fondo di garanzia PMI per agevolare l'accesso al credito, del Fondo nazionale per l'innovazione per il venture capital e le imprese innovative e della Nuova Sabatini per gli investimenti in beni strumentali. Le domande di agevolazione già presentate alla data di entrata in vigore del decreto continueranno a essere esaminate secondo la disciplina precedente, anche se successivamente abrogata, fino alla conclusione dei relativi procedimenti.

D.Lgs. 26/6/2026, n. 138, G.U. 3/8/2026, n. 178

Premi assicurativi 2026: aggiornati i limiti di retribuzione imponibile

L'INAIL, con circolare n. 35 del 22 luglio 2026, ha comunicato gli aggiornamenti dei limiti di retribuzione imponibile per il calcolo dei premi assicurativi nel settore industria.

Sulla base del decreto del Ministro del Lavoro n. 58 dell'11 maggio 2026, che ha rivalutato le prestazioni economiche erogate dall'Istituto nel settore industria con decorrenza 1° luglio 2026 e stabilito gli importi del minimale e del massimale di rendita nelle misure di 20.712,30 e 38.465,70 euro, l'Istituto aggiorna i limiti di retribuzione imponibile per il calcolo dei premi assicurativi, da variare secondo la rivalutazione delle rendite, riportati nella circolare INAIL n. 252/2026.

INAIL, circolare, 22/7/2026, n. 35

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Bonus giovani, donne e ZES ex D.L. n. 60/2024: istanze entro il 30 settembre

L'INPS, con messaggio n. 2451 del 23 luglio 2026, ha reso noto che le domande per il riconoscimento dei benefici contributivi previsti dal Decreto Coesione (artt. 22-24) potranno essere presentate fino al 30 settembre 2026. Dal 1° ottobre non sarà più possibile inviare nuove istanze relative alle assunzioni e alle trasformazioni



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

Largo Caleotto, 29 - 23900 Lecco

Centro Meridiane Torre B

Tel. +39 0341 226911

studio@negriassociati.com

www.negriassociati.com

contrattuali effettuate dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025, periodi agevolati previsti dalla normativa.

L'Istituto riepiloga anche le caratteristiche dei 3 esoneri.

Bonus giovani: per favorire l'occupazione stabile dei giovani, l'art. 22, D.L. n. 60/2024, ha introdotto un esonero contributivo pari al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per:

- nuove assunzioni a tempo indeterminato;
- trasformazioni di contratti da tempo determinato a tempo indeterminato.

L'agevolazione è riconosciuta fino a un massimo di 500 euro mensili per lavoratore, al netto dei premi e dei contributi INAIL. Inoltre, per le assunzioni effettuate nelle Regioni della ZES Unica per il Mezzogiorno (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna), il massimale sale a 650 euro mensili per lavoratore. Le istruzioni operative sono state fornite con circolare n. 90/2025 e con messaggio n. 1935/2025.

Bonus donne: per favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro anche nelle Regioni della ZES Unica, l'art. 23, D.L. n. 60/2024, ha previsto un esonero del 100% dei contributi previdenziali per l'assunzione a tempo indeterminato di donne lavoratrici svantaggiate. L'incentivo ha una durata massima di 24 mesi e può raggiungere un importo di 650 euro mensili per ciascuna lavoratrice, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL. Le indicazioni amministrative per la gestione del beneficio sono contenute nella circolare n. 91/2025.

Bonus ZES Unica Mezzogiorno: al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale nelle Regioni della ZES Unica per il Mezzogiorno, l'art. 24, D.L. n. 60/2024, ha introdotto un esonero contributivo destinato ai datori di lavoro privati che assumono personale non dirigenziale con contratto a tempo indeterminato. L'agevolazione consiste nell'esonero del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fino a un massimo di 650 euro mensili per lavoratore, esclusi i premi e i contributi INAIL. La misura è stata illustrata con circolare n. 10/2026.

INPS, messaggio, 23/7/2026, n. 2451

Situazioni climatiche eccezionali: modalità di accesso a CIGO e CISOA

L'INPS, con messaggio n. 2418 del 20 luglio 2026, ha offerto istruzioni per accedere alle misure straordinarie di sostegno al reddito previste in caso di eccezionali situazioni climatiche, comprese le ondate di calore, previste dall'art. 6, D.L. n. 107/2026. Le disposizioni, applicabili dal 1° luglio al 31 dicembre 2026, sono volte a rafforzare la tutela dei lavoratori e a garantire la continuità delle attività produttive maggiormente esposte agli effetti del clima. L'Istituto precisa che, per quanto non espressamente previsto dal messaggio in oggetto, che fa esclusivo riferimento alle fattispecie di «eccezionali situazioni climatiche, comprese quelle relative a straordinarie ondate di calore», valgono le regole ordinarie sulla sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa a causa del caldo eccessivo (vedasi messaggio n. 2103/2026).

Per i datori di lavoro dei settori edile, lapideo e delle escavazioni, le sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa dovute a eventi oggettivamente non evitabili ("EONE"), consentono l'accesso alla CIGO senza che i relativi periodi siano conteggiati nel limite massimo di 52 settimane previsto nel biennio mobile. Restano, inoltre, confermate:

- l'esenzione dal contributo addizionale;



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

Largo Caleotto, 29 - 23900 Lecco

Centro Meridiane Torre B

Tel. +39 0341 226911

studio@negriassociati.com

www.negriassociati.com

- la possibilità di presentare le domande, nelle consuete modalità di invio, entro la fine del mese successivo all'inizio dell'evento.

Ai fini del conguaglio dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria anticipati dai datori di lavoro ai propri dipendenti, per quanto attiene alla compilazione dei flussi UniEmens/PosContributiva, le aziende devono utilizzare il codice di conguaglio che sarà comunicato dall'Istituto tramite il servizio "Comunicazione bidirezionale" presente all'interno del "Cassetto previdenziale del contribuente", unitamente al rilascio dell'autorizzazione all'integrazione salariale.

Per il settore agricolo, fino al 31 dicembre 2026, la CISOA per intemperie stagionali potrà essere riconosciuta sia agli operai agricoli a tempo indeterminato sia a quelli a tempo determinato, anche in caso di riduzione dell'attività lavorativa pari alla metà dell'orario giornaliero previsto dal contratto e senza il requisito delle 181 giornate lavorative. I periodi autorizzati non saranno computati nel limite annuale delle 90 giornate e saranno utili ai fini delle prestazioni di disoccupazione agricola. I trattamenti di CISOA in argomento sono corrisposti agli interessati con pagamento diretto da parte dell'Istituto.

Viene precisato che, in corrispondenza delle giornate per le quali è autorizzata la CISOA a riduzione, le posizioni assicurative dei lavoratori interessati presentano una copertura contributiva mista:

- ordinaria, per la parte della giornata in cui la prestazione lavorativa è stata regolarmente svolta;
- figurativa, per la parte di giornata coperta da CISOA.

INPS, messaggio, 20/7/2026, n. 2418

Decreto fiscale OMNIBUS – Definizione di *altri familiari* ai fini del welfare

L'art. 12, comma 4-ter, TUIR, modificato dall'art. 1, D.Lgs. n. 148/2026, prevede che quando le disposizioni fiscali fanno solo riferimento ai soggetti di cui all'art. 12 si considerano, ancorché non spetti una detrazione per carichi di famiglia, il coniuge non legalmente ed effettivamente separato, i figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi, affiliati o affidati, e i figli conviventi del coniuge deceduto, nonché le altre persone elencate nell'art. 433, c.c. (es. genitori, suoceri, generi o nuore). Qualora, invece, siano anche richiamate le condizioni previste dal comma 2, ovvero se si fa riferimento ai familiari fiscalmente a carico, si considerano i soggetti sopra indicati nel rispetto dei limiti reddituali previsti dalla normativa, e, limitatamente alle altre persone elencate nell'art. 433, c.c., è richiesta, altresì, la convivenza con il contribuente o la percezione di assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'Autorità giudiziaria. Tale disposizione è valida dal periodo d'imposta 2025.

Esonero contributivo madri di almeno tre figli

A decorrere dal 1° gennaio 2026 è operativo un nuovo esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati che assumono determinate categorie di lavoratrici madri. La misura è stata introdotta dall'art. 1, commi 210-213,



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

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

Legge n. 199/2025 (Legge di bilancio 2026) e con la circolare n. 82/2026 l'INPS fornisce le istruzioni operative.

L'esonero consiste nella riduzione del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (con esclusione dei premi e contributi INAIL), nel limite massimo di 8.000 euro annui per ciascuna lavoratrice, riparametrati e applicati su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Datori di lavoro beneficiari e requisiti delle lavoratrici

Possono accedere all'esonero tutti i datori di lavoro privati, compresi quelli del settore agricolo, a prescindere dall'eventuale qualifica di imprenditore.

La misura non si applica alla Pubblica Amministrazione, individuata sulla base dell'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001. Rimangono in ogni caso esclusi i rapporti di apprendistato, il lavoro domestico e il lavoro a chiamata.

L'esonero spetta per le assunzioni/trasformazioni effettuate dal 1° gennaio 2026 riferite a *donne*:

madri di almeno 3 figli, che, al momento dell'assunzione, abbiano almeno 3 figli di età inferiore a 18 anni (17 anni e 364 giorni). Il requisito si considera "cristallizzato" al momento dell'assunzione o trasformazione: non fanno decadere dal beneficio, ad esempio, il compimento della maggiore età dei figli successivo all'assunzione, la premorienza, la non convivenza, l'affidamento al padre o l'uscita dal nucleo; rientrano tra i "figli" anche quelli in adozione o affidamento, compresi i periodi di pre-affido o preadozione;

prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi alla data dell'evento agevolato. A tal fine, è "privo di impiego" chi, negli ultimi 6 mesi: non ha prestato attività di lavoro subordinato riconducibile a un rapporto di durata almeno semestrale oppure ha svolto attività di lavoro autonomo o parasubordinato con reddito annuo inferiore al minimo escluso da imposizione (5.500 euro per lavoro autonomo, 8.500 euro per collaborazioni coordinate e continuative e altri redditi assimilati).

Regole e misura per l'esonero

Rientrano nell'agevolazione, se avvenute al 1° gennaio 2026, le assunzioni a tempo determinato, anche in somministrazione, le assunzioni a tempo indeterminato e le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato

La misura è pari al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi/contributi INAIL con un massimale annuo pari a 8.000 euro annui per ciascuna lavoratrice. Il limite mensile risulterà essere pari a 666,66 euro (8.000/12); per i rapporti iniziati/cessati in corso di mese: 21,50 euro al giorno (666,66/31); per i rapporti part-time, il massimale si riduce in proporzione alla percentuale di orario.

Si ricorda che non sono oggetto di sgravio, tra l'altro:

il contributo al Fondo TFR (art. 1, comma 755, Legge n. 296/2006);



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

Largo Caleotto, 29 - 23900 Lecco
Centro Meridiane Torre B

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

i contributi ai Fondi di solidarietà, ex D.Lgs. n. 148/2015 (artt. 26, 27, 29, 40) e al Fondo trasporto aereo;

il contributo per i Fondi interprofessionali formazione continua (0,30%);

i contributi di solidarietà alla previdenza complementare/sanitaria e quelli specifici per lavoratori dello spettacolo e sportivi;

tutte le contribuzioni prive di natura previdenziale o con funzione di solidarietà.

Il beneficio contributivo assume durate variabile a seconda della tipologia contrattuale. In caso di assunzione a tempo determinato (anche in somministrazione) l'esonero spetterà per 12 mesi dalla data di assunzione. In caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine già agevolato l'esonero sarà complessivamente pari a 18 mesi, da computarsi dalla data della prima assunzione a termine. Sarà di 24 mesi dall'assunzione in caso di instaurazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Si precisa, altresì, che l'esonero si applica anche in caso di proroga del contratto a termine, nel rispetto del limite massimo di 12 mesi e che il periodo di fruizione può essere sospeso solo per congedo di maternità, con conseguente slittamento del termine finale di godimento. In caso di contratti a termine trasformati/stabilizzati entro 6 mesi dalla scadenza, resta ferma la restituzione dell'1,40% di contributo addizionale di cui all'art. 2, comma 30, Legge n. 92/2012. L'agevolazione è concessa entro specifici limiti annui di spesa complessiva a carico dello Stato (per il periodo 2026-2035 e oltre). L'INPS effettua un monitoraggio delle risorse; al raggiungimento del plafond non verranno accolte ulteriori domande.

Condizioni generali e specifiche per la spettanza

La fruizione dell'esonero è subordinata a:

regolarità contributiva (DURC);

assenza di violazioni gravi in materia di lavoro, legislazione sociale, tutela delle condizioni di lavoro, salute e sicurezza;

rispetto dei CCNL applicabili, nonché di accordi collettivi regionali, territoriali o aziendali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

In caso di successiva regolarizzazione degli adempimenti contributivi e delle violazioni oggetto di contestazione, è possibile mantenere il diritto ai benefici, secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 1175-bis, Legge n. 296/2006, come modificato.

Si applicano, inoltre, i principi generali sugli incentivi all'occupazione di cui all'art. 31, D.Lgs. n. 150/2010. In particolare, l'esonero non spetta se:

1. l'assunzione avviene in attuazione di un obbligo preesistente di legge o di contratto collettivo (anche tramite somministrazione);
2. viene violato un diritto di precedenza alla riassunzione previsto dalla legge o dal contratto collettivo (inclusi i casi in cui, prima di utilizzare un lavoratore in somministrazione, non sia stata offerta la riassunzione al titolare del diritto di precedenza);

3. sono in atto sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale, salvo assunzioni in diverso livello di inquadramento o in unità produttive diverse da quelle interessate;

4. la lavoratrice è stata licenziata nei 6 mesi precedenti da un datore di lavoro con assetti proprietari sostanzialmente coincidenti o collegati/controllati rispetto al nuovo datore.

Inoltre, l'inoltro tardivo delle comunicazioni obbligatorie telematiche comporta la perdita della quota di incentivo riferita al periodo intercorrente tra la decorrenza del rapporto e la data della comunicazione tardiva.

La misura opera come intervento generalizzato, potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico e su tutto il territorio nazionale e non è soggetta a discrezionalità amministrativa.

Per tali caratteristiche, l'INPS ritiene che l'esonero non rientri nel campo di applicazione dell'art. 107, TFUE in materia di aiuti di Stato.

Coordinamento con altre agevolazioni

L'esonero non è cumulabile, per la stessa lavoratrice e per lo stesso periodo, con: altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento della contribuzione datoriale previsti dalla normativa vigente;

l'incentivo per l'assunzione di donne prive di impiego da almeno 24 mesi o prive di impiego da almeno 6 mesi nelle particolari aree/settori di cui all'art. 4, commi 8-11, Legge n. 92/2012;

la c.d. Decontribuzione Sud (art. 1, commi 406-422, Legge n. 207/2024);

l'incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili di cui all'art. 13, Legge n. 68/1999;

l'incentivo per l'assunzione di beneficiari NASpl (art. 2, comma 10-bis, Legge n. 92/2012);

le riduzioni contributive per datori di lavoro agricoli in territori montani o zone svantaggiate;

le riduzioni contributive previste per il settore edilizia;

la particolare disciplina previdenziale per i lavoratori occupati in Paesi extra-UE non convenzionati, per i quali è prevista contribuzione su retribuzioni convenzionali (in tale ipotesi l'esonero non trova applicazione).

L'esonero è, invece, compatibile con:

la maggiorazione del costo ammesso in deduzione per nuove assunzioni prevista dall'art. 4, D.Lgs. n. 216/2023, prorogata dalla legge di Bilancio 2025;

la riduzione dell'1% dei contributi previdenziali (fino a 50.000 euro annui) per i datori di lavoro in possesso della Certificazione della parità di genere (art. 5, Legge n. 162/2021), entro il limite della contribuzione effettivamente dovuta;

le agevolazioni che riducono la contribuzione a carico della lavoratrice, come l'esonero IVS a favore della lavoratrice madre previsto fino al 31 dicembre 2026 (art. 1, comma 180, Legge n. 213/2023).



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

Largo Caleotto, 29 - 23900 Lecco
Centro Meridiane Torre B

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

Procedura operativa per la richiesta dell'esonero

Per poter beneficiare dell'esonero il datore di lavoro deve presentare domanda telematica all'INPS, esclusivamente tramite il modulo on-line "ELM3", disponibile sul sito www.inps.it all'interno del "Portale delle Agevolazioni (ex DIResCO)". Nella domanda devono essere indicati, tra l'altro:

- i dati identificativi della lavoratrice;
- la dichiarazione dello status di:
 - madre di almeno 3 figli minorenni;
 - priva di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- il codice della comunicazione obbligatoria relativa all'assunzione/trasformazione;
- la retribuzione mensile media, comprensiva di ratei di 13^a e 14^a;
- l'eventuale percentuale di part-time;
- l'aliquota contributiva datoriale oggetto di esonero.

Ricevuta l'istanza, l'Istituto:

verifica l'esistenza del rapporto di lavoro tramite la banca dati delle Comunicazioni Obbligatorie;

calcola l'importo del beneficio spettante;

controlla la disponibilità delle risorse finanziarie;

in caso di esito positivo, autorizza il datore di lavoro alla fruizione dell'esonero e comunica l'importo massimo spettante per l'intero periodo agevolabile.

Il datore di lavoro potrà, quindi, fruire dell'agevolazione tramite conguaglio mensile nelle denunce

L'INPS potrà effettuare controlli successivi per verificare la sussistenza dei requisiti e delle condizioni di legge per la fruizione dell'incentivo.

Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro

L'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali, a carico dei datori di lavoro privati per le trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, è stato oggetto della recente circolare INPS n. 72/2026.

Si tratta, come noto, delle stabilizzazioni contrattuali effettuate dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026, riguardanti giovani che, alla data della trasformazione, non abbiano compiuto 35 anni di età e non siano mai stati occupati a tempo indeterminato. Tale agevolazione è stata prevista nel c.d. Decreto Lavoro (art. 4, D.L. n. 62/2026).

Col recente messaggio n. 2518/2026 l'INPS ricorda, anzitutto, che dette stabilizzazioni devono rispettare le seguenti condizioni:

- essere effettuate nel periodo temporale espressamente previsto dalla norma, ossia dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026;
- riguardare, senza soluzione di continuità, rapporti di lavoro originariamente instaurati a tempo determinato che rispettino le seguenti caratteristiche:

- 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;



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

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

- con riferimento alla durata del rapporto di lavoro a tempo determinato che si intende trasformare, lo stesso non deve avere una durata effettiva superiore a 12 mesi. La durata effettiva del rapporto di lavoro a tempo determinato da trasformare dev'essere considerata unitariamente anche nelle ipotesi in cui ci siano una o più proroghe del medesimo rapporto di lavoro.

Il messaggio annuncia che, dal 29 luglio 2026, risulta possibile presentare la domanda di esonero contributivo in esame, per le trasformazioni effettuate o da effettuarsi a decorrere dal 1° agosto 2026. Ciò è possibile accedendo al sito INPS, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Incentivi decreto Lavoro 2026 – Articolo 4 - ESTA", e compilando il relativo modulo di istanza on-line, seguendo le modalità specificate al paragrafo 11 della circolare n. 72/2026.

Nel caso in cui si tratti di una trasformazione già effettuata, sussistendo quindi la comunicazione obbligatoria, l'INPS fornisce, mediante comunicazione in calce al medesimo modulo telematico, l'esito di accoglimento con il riconoscimento dell'importo spettante.

Laddove, invece, si tratti di 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 o all'intermediario tramite pec o, laddove non disponibile l'indirizzo pec, tramite posta elettronica ordinaria (e-mail), nella quale 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. La richiesta verrà poi accolta al momento in cui l'Istituto rileverà l'effettuazione della comunicazione Unilav, relativa al rapporto di lavoro da incentivare. Viene precisato che, nei casi di trasformazione dei contratti di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato o di stabilizzazione dei medesimi entro 6 mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione la previsione riguardante la restituzione al datore di lavoro del contributo addizionale dell'1,40%, prevista per i contratti a tempo determinato.

Il messaggio rilascia, inoltre, le istruzioni operative riguardanti le indicazioni da esporre nel flusso UniEmens e i codici necessari per la gestione contabile dell'agevolazione.

Dimissioni per violenza di genere e spettanza della NASPI

Secondo il disposto ex D.Lgs. n. 22/2015 è previsto l'accesso alla NASPI, nei casi di cessazione involontaria del rapporto di lavoro, comprendendo espressamente le dimissioni per giusta causa tra le ipotesi di cessazione involontaria. La Corte Costituzionale, interessata al tema, ha rilevato come anche i comportamenti di terzi possano risultare rilevanti al fine di configurare una giusta causa di recesso dal rapporto di lavoro. L'art. 2119, c.c., che dispone appunto sul concetto di giusta causa, si mostra in effetti come una norma elastica, la cui applicabilità può rilevarsi da singoli comportamenti soggettivi, che impediscono di fatto la prosecuzione del rapporto di lavoro. Come noto, anche la giurisprudenza di legittimità ha formulato nel tempo il quadro entro il quale si inserisce tale istituto, definendolo come un gravissimo



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

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

inadempimento o un'altra causa oggettivamente idonea a ledere il vincolo fiduciario tra il datore di lavoro e il lavoratore.

L'INPS, con messaggio n. 2540/2026, evidenzia come si siano verificate situazioni, valevoli ai fini dell'accesso alla prestazione NASpl, per ipotesi di dimissioni rassegnate da lavoratrici che, vittime di atti persecutori, si sono viste costrette a rassegnare le dimissioni dall'attività lavorativa al fine di tutelare e salvaguardare il bene supremo della vita. Viene fatto, inoltre, notare come il Ministero del Lavoro abbia posto in evidenza la raccomandazione Rec (2002)5 del 30 aprile 2002, del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa, avente ad oggetto la protezione delle donne dalla violenza; una protezione che, di fatto, si propone il sostegno e l'assistenza alle vittime. A parere del citato Ministero, quindi, il verificarsi di atti persecutori o di forme di violenza di genere nei confronti della lavoratrice e del lavoratore – ancorché provenienti da soggetti estranei all'ambiente professionale – può, in linea di principio, integrare la situazione di oggettiva impossibilità della prosecuzione del rapporto di lavoro. Diverso appare, tuttavia, il verificarsi degli atti persecutori, o violenti, se attuati nell'ambito della vita ordinaria e del tutto decontestualizzati dall'ambiente di lavoro; tale aspetto, infatti, può incidere sul riconoscimento della NASpl. Fanno eccezione situazioni fattuali specifiche che comportino:

- il ripercuotersi, di tali atti illeciti, sul generale equilibrio psicofisico della vittima in maniera tale da rendere impossibile lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- che detti atti possano fattualmente porsi in stretta correlazione con le normali abitudini della vittima, strettamente correlate allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Quale mero esempio, ove le condotte persecutorie impediscano alla lavoratrice e al lavoratore di recarsi sul luogo di lavoro in condizioni di sicurezza, la cessazione del rapporto non può essere considerata frutto di una libera determinazione, ma costituisce un recesso necessitato per la salvaguardia dell'incolumità personale.

Interdizione *post partum* annullabile

Per la tutela della salute di madre e bambino può essere disposta dall'ITL competente l'interdizione post partum fino al compimento del settimo mese di età del figlio, qualora la lavoratrice sia addetta a mansioni o esposta a condizioni lavorative incompatibili con il suo stato di puerpera o con il periodo di allattamento e non sia possibile, in via organizzativa, eliminare il rischio. Perché il provvedimento sia adottato occorre verificare contemporaneamente sia che le condizioni ambientali o le mansioni svolte siano pregiudizievoli per la salute, sia l'impossibilità oggettiva di assegnare l'interessata ad altre mansioni compatibili con il suo stato e prive di rischio.

Con la nota n. 1829 del 10 agosto 2026, l'INL ha affrontato il tema della richiesta di "revisione" di un provvedimento di interdizione post partum già assunto, precisando che anche se il provvedimento di interdizione post partum ha natura di atto conclusivo e definitivo del procedimento amministrativo, ciò non esclude il potere/dovere dell'amministrazione di riesaminare il proprio operato attraverso gli strumenti di autotutela, qualora ve ne siano i presupposti, e, qualora l'atto sia annullato, i relativi



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

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

effetti possono essere attualizzati, in deroga alla regola per la quale tale annullamento ha, invece, effetti retroattivi.

Novità UE sul distacco all'estero

In sede europea è stato approvato l'aggiornamento del Regolamento sul coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, finalizzato a stabilire quale legislazione nazionale in materia di sicurezza sociale sia applicabile ai lavoratori che si spostano in ambito UE.

Tra le novità, si segnala che i lavoratori subordinati o autonomi distaccati all'estero per massimo 24 mesi (se non in sostituzione di un lavoratore già distaccato) sono assicurati nel Paese ove ha sede il datore di lavoro o dove esercitano abitualmente l'attività autonoma, ma dovranno essere stati iscritti almeno 3 mesi al sistema di sicurezza sociale del Paese d'origine prima del distacco.

Le Autorità competenti del Paese d'origine devono essere informate in anticipo del lavoro da svolgersi in altro Stato, salvo che si tratti di viaggi di lavoro o di distacchi di breve durata fino a 3 giorni (escluso il settore delle costruzioni).

Sono stati precisati i criteri di determinazione della "sede legale o sede dell'attività" del datore di lavoro o dell'impresa per i lavoratori che esercitano attività in 2 o più Stati membri, per stabilire quale legislazione si applichi. Contano, ad esempio, il luogo in cui vengono assunte le decisioni essenziali, quello in cui viene generato il fatturato e quello in cui si tengono le assemblee generali.

In tema di disoccupazione è chiarito che i periodi di lavoro subordinato, autonomo o di copertura assicurativa maturati in diversi Stati membri devono essere conteggiati ai fini del diritto all'indennità e che chi si trasferisce in un altro Stato membro per cercare lavoro avrà diritto a percepire l'indennità per 6 mesi dal Paese di provenienza, salve proroghe. Inoltre, per i lavoratori frontalieri, in presenza di un periodo di lavoro autonomo o subordinato, o comunque assicurato ininterrottamente per almeno 22 settimane in uno Stato membro diverso da quello di residenza, sarà quel Paese a versare le prestazioni.

È stata anche chiarita la differenza tra prestazioni familiari in denaro (che compensano la perdita di reddito conseguente all'interruzione o riduzione dell'attività lavorativa di un genitore per accudire un figlio) e le altre prestazioni familiari.

Infine, è stato stabilito che i cittadini c.d. inattivi, perché non lavorano e non cercano attivamente un impiego, dovranno rispettare l'obbligo di contribuire a un regime di assicurazione malattia.

Posta elettronica aziendale e controlli sui lavoratori - i limiti del Garante Privacy

Il Garante per la protezione dei dati personali, con provvedimento n. 476 del 18 giugno 2026, è intervenuto in materia di trattamento dei dati relativi alla posta elettronica aziendale, soffermandosi, in particolare, sui limiti alla conservazione dei messaggi e dei relativi log e sull'utilizzo di tali informazioni per finalità di controllo dei lavoratori.



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

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

Il provvedimento trae origine dai reclami presentati da due ex dipendenti, in relazione all'accesso da parte del datore di lavoro alla corrispondenza transitata sui rispettivi account aziendali e al successivo utilizzo di alcuni messaggi nell'ambito di procedimenti disciplinari. La società aveva qualificato tali verifiche come controlli difensivi, finalizzati ad accertare specifiche condotte illecite.

Nel definire il procedimento, il Garante ha ribadito alcuni principi di carattere generale applicabili alla gestione della posta elettronica nel rapporto di lavoro. In particolare, il contenuto dei messaggi e i dati esteriori delle comunicazioni, compresi i log, costituiscono informazioni rispetto alle quali sussiste una legittima aspettativa di riservatezza anche nel contesto lavorativo. La circostanza che la posta elettronica costituisca uno strumento utilizzato per lo svolgimento della prestazione non determina, quindi, il venir meno delle garanzie previste dalla disciplina sulla protezione dei dati personali.

Particolare rilievo assume il principio di limitazione della conservazione. Il datore di lavoro deve individuare tempi di conservazione dei messaggi e dei log proporzionati alle specifiche finalità perseguite, nel rispetto dei principi di necessità, minimizzazione e proporzionalità. La raccolta e la conservazione sistematica della posta elettronica per periodi particolarmente estesi, in assenza di finalità preventivamente individuate e di un idoneo presupposto di liceità, risultano incompatibili con i principi stabiliti dagli artt. 5 e 6, Regolamento (UE) 2016/679.

Il Garante ha, inoltre, richiamato i limiti relativi ai c.d. controlli difensivi. Secondo l'orientamento giurisprudenziale richiamato nel provvedimento, i controlli tecnologici finalizzati alla tutela del patrimonio aziendale o all'accertamento di condotte illecite possono essere effettuati, in presenza di un fondato sospetto, assicurando un adeguato bilanciamento tra gli interessi aziendali e la dignità e riservatezza del lavoratore. Il controllo deve, tuttavia, riguardare dati acquisiti successivamente all'insorgere del sospetto: nel caso esaminato, invece, la ricerca aveva interessato comunicazioni risalenti anche a circa 2 anni prima.

La conservazione sistematica di e-mail e log può, inoltre, consentire la ricostruzione dell'attività svolta dai dipendenti e assumere rilievo ai fini della disciplina sui controlli a distanza. Il trattamento deve, pertanto, rispettare anche le garanzie previste dall'art. 4, Legge n. 300/1970, richiamato dall'art. 114, Codice privacy, qualora dagli strumenti utilizzati derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività lavorativa.

Con riferimento alla cessazione del rapporto, l'Autorità ha ricordato che il datore di lavoro deve procedere alla disattivazione e successiva rimozione dell'account individualizzato, adottando sistemi automatici che informino i mittenti della cessazione dell'account e forniscano eventuali indirizzi alternativi, impedendo nel contempo la visualizzazione dei messaggi in arrivo.

Il provvedimento richiama, inoltre, l'obbligo di fornire ai lavoratori un'informativa preventiva e trasparente, nella quale siano adeguatamente rappresentate le caratteristiche essenziali dei trattamenti effettuati, comprese le finalità e i criteri relativi alla conservazione della posta elettronica e dei log.



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

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

Alla luce delle violazioni riscontrate, il Garante ha dichiarato illecito il trattamento effettuato, rilevando la violazione degli artt. 5, par. 1, lett. a), b), c) ed e), 6, 12, 13, 17 e 88, Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 114, Codice privacy. L'Autorità ha, quindi, disposto il divieto di accesso al contenuto dei dati raccolti e conservati sui sistemi aziendali relativi alla posta elettronica e ha applicato alla società una sanzione amministrativa pecuniaria pari a 460.000 euro, determinata tenendo conto, tra gli altri elementi, della natura e gravità delle violazioni, della durata della conservazione dei dati, delle condizioni economiche della società e delle misure successivamente adottate per porre rimedio alle criticità riscontrate. È stata, inoltre, disposta la pubblicazione dell'ordinanza ingiunzione sul sito del Garante.

Contributo esonero collocamento mirato adeguato

È stato adeguato, aumentandolo, l'importo del contributo esonerativo dagli obblighi di assunzione del collocamento obbligatorio, ex art. 5, commi 3 e 3-bis, Legge n. 68/1999. Il decreto del Ministro del Lavoro n. 100/2026, pubblicato lo scorso 12 agosto, ne prevede l'aggiornamento con decorrenza dal 1° gennaio 2027, portando l'attuale valore, pari a 39,21 euro per ciascun giorno lavorativo e per ciascun lavoratore con disabilità non occupato, a 44,32 euro.

Si ricorda anche che, parallelamente, aumenterà l'importo dell'eventuale sanzione amministrativa relativa, essendo la stessa pari a 5 volte l'importo del contributo esonerativo.

Aggiornate le FAQ in tema di previdenza complementare

Il Ministero del Lavoro ha aggiornato le FAQ in tema di previdenza complementare, occupandosi delle situazioni che determinano la perdita dei requisiti di appartenenza al Fondo pensione negoziale originario, in particolare nelle ipotesi di nomina a dirigente senza soluzione di continuità e di cambio di CCNL applicato in azienda.

Nel primo caso la nomina determina la perdita dei requisiti di iscrizione al vecchio fondo negoziale e la possibilità di iscrizione al nuovo Fondo per i dirigenti. Secondo il Ministero opera anche in questo caso l'adesione automatica, quindi il novello dirigente, entro 60 giorni dalla nomina, può rinunciarvi e versare il TFR a una forma pensionistica complementare a sua scelta. L'adesione automatica non scatta, però, se il lavoratore ha chiesto il riscatto integrale della posizione previdenziale al vecchio Fondo e il TFR, in questo caso, resta in azienda, salvo espressa scelta di destinarlo alla previdenza complementare.

Analogamente si deve ragionare qualora intervenga un cambio di contratto collettivo applicato in azienda, durante il medesimo rapporto di lavoro, con conseguente perdita dei requisiti di iscrizione al precedente fondo pensione negoziale.

Inoltre, è stato specificato che non rientrano nella definizione di adesione esplicita i casi in cui il lavoratore, pur effettuando la scelta entro i 60 giorni previsti, si limiti a conferire il TFR in misura parziale alla forma di destinazione dell'adesione automatica,



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

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

così come quelli in cui il lavoratore scelga di non versare il contributo a proprio carico quando la RAL è inferiore all'importo annuo dell'assegno sociale. In entrambe le situazioni, non trattandosi di adesione esplicita, si produrranno gli effetti dell'adesione automatica.

Ulteriormente, tra i soggetti esclusi dal regime di adesione automatica, è stato eliminato il riferimento ai lavoratori intermittenti, restando così estranei alla nuova disciplina solo i lavoratori del pubblico impiego e quelli domestici.

Welfare - spese rimborsate esenti anche se sostenute dal coniuge

L'Agenzia delle Entrate, con risposta a interpello n. 159/E del 10 agosto 2026, ha precisato che il rimborso delle spese di educazione e istruzione a favore dei familiari sono esenti anche se sostenute dal coniuge del dipendente.

Ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. f-bis), TUIR, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente «le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari».

Come precisato dall'agenzia delle Entrate, l'esenzione spetta anche per i rimborsi di pagamenti effettuati con modalità che non consentono di ricondurre la spesa direttamente al dipendente.

In sostanza, le somme rimborsate dal datore di lavoro a titolo di spese di istruzione nell'interesse dei familiari di cui all'art. 12, TUIR, possono essere considerate esenti anche nel caso in cui il pagamento sia stato effettuato dal coniuge del dipendente.

Risarcimento danni per pausa pranzo non effettuata esente

L'Agenzia delle Entrate, con risposta a interpello n. 156/E del 7 agosto 2026, ha precisato che il risarcimento del danno per la mancata fruizione della pausa pranzo non dev'essere tassato. A norma dell'art. 6, comma 2, TUIR, qualora un indennizzo percepito da un lavoratore vada a compensare in via integrativa o sostitutiva la mancata percezione di redditi di lavoro ovvero il mancato guadagno, le somme corrisposte sono da tassare (c.d. lucro cessante); mentre nella diversa ipotesi in cui il risarcimento venga erogato con la finalità di indennizzare il soggetto delle perdite effettivamente subite ovvero di risarcire la perdita economica subita dal patrimonio (c.d. danno emergente), le somme corrisposte sono da considerare esenti. In quest'ultimo caso, infatti, viene meno il presupposto impositivo dal momento che l'indennizzo assume un carattere risarcitorio del danno alla persona del soggetto leso e manca una qualsiasi funzione sostitutiva o integrativa di eventuali trattamenti retributivi.

Per il Fisco il risarcimento del danno per mancata fruizione della pausa durante i turni di guardia e il risarcimento del danno per la mancata attribuzione dei buoni pasto o del



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

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

servizio sostitutivo di mensa integrano la fattispecie del risarcimento di un danno emergente, poiché finalizzate a ristorare il pregiudizio derivante dal mancato riconoscimento del diritto contrattuale alla pausa pranzo che il giudice quantifica, in via equitativa, in base al controvalore dei buoni pasto non fruiti, quale mero criterio di calcolo del danno.

Niente IRPEF sulle borse di studio ITS Academy

A decorrere dall'anno di imposta 2025 le somme erogate a titolo di borsa di studio agli studenti che frequentano i corsi degli Istituti Tecnologici Superiori (ITS Academy) non saranno più soggette a tassazione IRPEF. Solitamente, infatti, tali redditi sono imponibili ai fini IRPEF.

L'importante precisazione trova origine nella risposta dell'Agenzia delle Entrate alle FAQ dedicate ai dichiarativi 2026 del 30 luglio 2026.

L'esenzione riguarda espressamente le borse erogate agli studenti iscritti ai percorsi formativi degli ITS Academy disciplinati dalla Legge n. 99/2022.

Possono beneficiare dell'agevolazione anche le borse destinate a sostenere gli stage aziendali e i tirocini formativi, che sono obbligatori per almeno il 35% delle monte orario complessivo. Il chiarimento fa seguito all'introduzione dell'art. 10, D.L. n. 45/2025, convertito in Legge n. 79/2025.

Stante quanto sopra, dal periodo d'imposta 2025 le borse di studio in argomento non generano reddito assimilato a quello di lavoro dipendente, ai sensi dell'art. 50, comma 1, lett. c), TUIR, e, conseguentemente, non devono essere indicate nei modelli dichiarativi (modello 730 e modello Redditi PF).

Nuove FAQ F24

Dalle nuove FAQ in materia di F24, pubblicate sul sito dell'Agenzia delle Entrate, si evince quanto segue.

In tema di rimborsi da 730, i crediti maturati per l'erogazione ai dipendenti degli stessi possono essere recuperati dal sostituto d'imposta, in compensazione tramite modello F24, anche ai fini del versamento delle imposte sostitutive applicate su:

- premi di risultato e partecipazione agli utili;
- incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di rinnovi contrattuali;
- maggiorazioni e indennità corrisposte a lavoratori dipendenti del settore privato, per lavoro notturno, prestato nei giorni festivi o di riposo e indennità di turno;
- "mance", ossia alle somme destinate dai clienti ai lavoratori a titolo di liberalità;
- compensi per lavoro straordinario degli infermieri.

È, inoltre, specificato che, qualora in sede di conguaglio siano restituite le imposte sostitutive versate in eccesso relative a maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, per lavoro prestato nei giorni festivi e per indennità di turno corrisposte ai lavoratori



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

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

dipendenti del settore privato, incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti del settore privato e/o trattamento economico accessorio erogato al personale non dirigenziale delle Amministrazioni pubbliche, per recuperare le ritenute il datore di lavoro può utilizzare in compensazione verticale il relativo importo tramite modello F24, nello stesso anno, indicando il codice tributo 1627 in corrispondenza del credito compensato e poi tali somme saranno indicate nella colonna 1 del rigo SX1 del modello 770, mentre il relativo recupero in compensazione verticale confluirà nella colonna 7 del medesimo rigo. In caso di utilizzo del credito nell'anno successivo in compensazione orizzontale o verticale, bisognerà, invece, far emergere il credito nel modello 770 (rigo SX4 colonna 5) e indicare nel modello F24 il codice tributo 6781.

Da ultimo, quanto alla responsabilità solidale negli appalti, è precisato come il committente e la stazione appaltante, che devono effettuare i versamenti di contributi e premi assicurativi in nome e per conto del soggetto affidatario inadempiente, debbano operare. In particolare, i versamenti sono effettuati, tramite modello F24, indicando come codice fiscale del contribuente (c.d. primo codice fiscale) il soggetto inadempiente e come secondo codice fiscale il soggetto che effettua il versamento, unitamente al codice identificativo "50 – obbligato solidale" o "51 – stazione appaltante". Chi effettua il versamento estingue il debito di un altro soggetto, non potendo, perciò, utilizzare crediti in compensazione, onde non violare le disposizioni dell'art. 1, D.Lgs. n. 124/2019, che prevede appunto il divieto di pagamento del debito altrui mediante compensazione di crediti.

Modello OT23 per il 2027

Sono stati pubblicati sul sito INAIL il modello OT23 per l'anno 2027 unitamente alla guida per la compilazione, utili per poter presentare la domanda telematica entro il 1° marzo 2027.

Si ricorda che tale modello è finalizzato a ottenere una riduzione del tasso medio di tariffa a seguito della realizzazione, nel 2026, di interventi aggiuntivi rispetto a quelli obbligatori secondo la normativa, per realizzare migliori condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro. Particolare attenzione è dedicata alle iniziative utili alla riduzione del rischio stradale. La riduzione è diversa a seconda delle dimensioni aziendali:

- 28% per aziende fino a 10 lavoratori-anno;
- 18% fino a 50 lavoratori-anno;
- 10% fino a 200 lavoratori-anno;
- 5% oltre i 200 lavoratori-anno.

Il modello è articolato in sezioni:

- A: è dedicata alla prevenzione degli infortuni mortali non stradali;
- B: dedicata alla prevenzione del rischio stradale;
- C: dedicata alla prevenzione delle malattie professionali;
- D: dedicata alla formazione, all'addestramento e all'informazione;
- E: dedicata alla gestione della salute e sicurezza con misure organizzative;
- F: dedicata alla gestione delle emergenze e ai DPI.



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

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

Per ottenere la riduzione sarà necessario completare nel 2026 un intervento di tipo A o 2 interventi di tipo B e, unitamente alla domanda, dovrà essere allegata la documentazione probante la realizzazione degli interventi inseriti in domanda.

Sono stati introdotti 2 nuovi interventi:

- F-10, di tipo A, per l'installazione di elementi strutturali (serramenti) e sistemi di evacuazione fumi atti a garantire la tenuta anche dei fumi freddi in caso di incendio;
- D-5, di tipo B, per la formazione di tutti i lavoratori come addetti al servizio di gestione delle emergenze e lotta antincendio, oppure addetti al primo soccorso o alla rianimazione cardiopolmonare (CAR).

È, invece, venuto meno l'intervento della sostituzione di trattori agricoli e forestali (voce A-3.6 del precedente modulo).

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

Il settore Lavoro & Previdenza Studio Negri e Associati