



CIRCOLARI INFORMATIVE AREA PAGHE E LAVORO

**INFORMATIVA N°01
GENNAIO 2026**



LE PRINCIPALI NEWS DI GENNAIO 2026

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Istituito l'Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro

Il Ministero del Lavoro, con D.M. n. 173 del 15 dicembre 2025, ha comunicato l'istituzione dell'Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro, con il compito di definire una strategia sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale in ambito lavorativo, monitorare l'impatto sul mercato del lavoro e identificare i settori lavorativi maggiormente interessati dall'avvento dell'AI.

L'Osservatorio svolge la funzione di monitorare e promuovere l'adozione di soluzioni di intelligenza artificiale che migliorino le condizioni di lavoro, tutelino l'integrità psico-fisica dei lavoratori, accrescano la qualità delle prestazioni lavorative e la produttività dei lavoratori in conformità al diritto dell'Unione europea.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, D.M. 15/12/2025, n. 173

Lavoratori induisti: fissata la festività Dipavali per l'anno 2026

È stato pubblicato sulla G.U. n. 283 del 5 dicembre 2025 il comunicato del Ministero dell'Interno, che, facendo seguito alla comunicazione dell'Unione induista italiana Sanatana Dharma Samgha, ha indicato che il prossimo anno la festività «Dipavali» si terrà il giorno 8 novembre 2026.

Ministero dell'Interno, comunicato, G.U. 5/12/2025, n. 283

Whistleblowing: parere del Garante privacy sulle Linee guida di ANAC

Il Garante privacy, con provvedimento n. 581 del 9 ottobre 2025, di cui viene data notizia nella newsletter del 27 novembre 2025, ha espresso un parere sugli schemi di "Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione" e di delibera di modifica e integrazione della Delibera ANAC recante le "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne".

Sono molti i punti di attenzione, tra i quali si segnalano: i possibili rischi derivanti dall'utilizzo della posta elettronica come canale di segnalazione; la necessità che sia svolta una previa valutazione di impatto sulla protezione dei dati, anche con l'eventuale supporto dei fornitori di tecnologia; i tempi di conservazione della segnalazione e della relativa documentazione; la possibilità, in talune circostanze, di condividere il canale di segnalazione, ferma restando la necessità di adottare misure tecniche e organizzative per garantire che ciascun ente abbia accesso solo alle segnalazioni di propria competenza.

Le Linee guida sui canali interni di segnalazione forniscono indicazioni e principi validi anche per i datori di lavoro privati, da tenere in considerazione per proteggere i dati delle persone nel corso del processo di acquisizione e gestione della segnalazione.

Garante per la protezione dei dati personali, provvedimento, 9/10/2025, n. 581

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

Condizioni per la fruizione dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro

L'INPS, con circolare n. 150 del 16 dicembre 2025, ha fornito indicazioni in merito alle condizioni per la fruizione dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale, di cui all'art. 1, comma 1175, Legge n. 296/2006, come modificato dall'art. 29, comma 1, D.L. n. 19/2024.

L'Istituto ricorda come il suddetto art. 29 abbia modificato il comma 1175 ampliando le condizioni cui è subordinata la fruizione dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale, ricomprendendo anche l'assenza di violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro, nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, individuate con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. Inoltre, è stato introdotto anche il comma 1175-bis, secondo cui resta fermo il diritto ai benefici normativi e contributivi a seguito della successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi e assicurativi, nei termini indicati dagli organi di vigilanza, e fissa un limite massimo all'importo che può formare oggetto di recupero in caso di violazioni amministrative non regolarizzabili.

La circolare illustra le modifiche introdotte dall'art. 29, comma 1, D.L. n. 19/2024 alla disciplina di fruizione dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale, le modalità di addebito da parte degli organi di vigilanza delle omissioni/evasioni conseguenti alle violazioni degli obblighi contributivi e assicurativi regolarizzabili o di contestazione delle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione e i termini e la misura del loro recupero da parte dei datori di lavoro.

I requisiti per la fruizione dei benefici sono:

- possesso del DURC: in caso di irregolarità, il recupero dell'agevolazione riguarda tutti i lavoratori dell'azienda;
- rispetto degli obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi di qualunque livello, eventuali violazioni determinano il recupero dei benefici fruiti dal datore di lavoro solo per i lavoratori per i quali è stata accertata la violazione e per il periodo in cui la stessa si è prodotta;
- assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese quelle in materia di tutela delle condizioni di lavoro e di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con Decreto del Ministero del Lavoro: per verificare questa condizione viene interrogato il Portale del sommerso.

In merito al nuovo comma 1175-bis, introdotto all'art. 1, Legge n. 296/2006, viene precisato che i benefici normativi e contributivi di cui il datore di lavoro ha già fruito non sono oggetto di recupero qualora il medesimo datore di lavoro provveda a regolarizzare

i contenuti del verbale di accertamento entro le tempistiche indicate dagli organi di vigilanza in base a specifiche disposizioni di legge. Nelle ipotesi di situazione debitoria rilevata d'ufficio dagli Enti impositori o a seguito di accessi ispettivi, la nuova lett. b-bis) introdotta all'art. 116, comma 8, Legge n. 388/2000, prevede che il pagamento dei contributi in unica soluzione, entro 30 giorni dalla notifica della contestazione, o in modalità rateale, presentando la relativa domanda entro il medesimo termine, purché venga effettuato il pagamento della prima rata e le rate successive siano corrisposte nella misura e nei termini accordati, determina il dimezzamento delle sanzioni civili. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici, che opera con riguardo a quelli fruiti per tutti i lavoratori, è pari al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.

L'Istituto, infine, precisa che continua a trovare applicazione la previsione secondo cui il datore di lavoro, ai fini della fruizione dei benefici, è tenuto ad autocertificare al competente ITL la non commissione delle violazioni ostative al rilascio del DURC.

INPS, circolare, 16/12/2025, n. 150

Codice degli incentivi pubblicato in Gazzetta Ufficiale

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 286 del 10 dicembre 2025 il D.Lgs. n. 184 del 27 novembre 2025, recante il c.d. Codice degli incentivi, in attuazione dell'art. 3, commi 1 e 2, lett. b), Legge n. 160/2023.

Il Codice, in vigore dal 1° gennaio 2026, al fine di armonizzare la disciplina di carattere generale in materia di incentivi alle imprese, definisce i principi generali che regolano i procedimenti amministrativi concernenti gli interventi che prevedono agevolazioni alle imprese e reca le disposizioni per l'utilizzo della strumentazione tecnica funzionale.

Sono soggette alla disciplina del codice le agevolazioni riconosciute in una delle seguenti forme, anche combinate tra di loro nell'ambito di un medesimo incentivo:

- contributo a fondo perduto;
- garanzie su operazioni finanziarie;
- finanziamenti agevolati e altri strumenti rimborsabili;
- interventi nel capitale di rischio;
- agevolazioni fiscali e contributive;
- altre forme disciplinate dal bando in conformità con la normativa nazionale ed europea in relazione alle specifiche finalità dell'incentivo.

Qualora le agevolazioni costituiscano aiuto di Stato, ai sensi dell'art. 107, TFUE, il relativo importo è definito nel rispetto delle intensità massime o dei massimali di aiuto previsti dalle disposizioni europee di riferimento.

Le disposizioni del codice non si applicano agli incentivi fiscali, che non prevedono lo svolgimento di attività istruttorie valutative, e a quelli contributivi.

Il Decreto definisce anche le caratteristiche del bando tipo.

D.Lgs. 27/11/2025, n. 184, G.U. 10/12/2025, n. 286

Decontribuzione contratti di solidarietà 2025

Il Ministero del Lavoro, con notizia del 26 novembre 2025, ha ricordato che il 30 novembre prossimo si aprirà la finestra temporale dedicata all'inoltro delle domande di riduzione contributiva per contratti di solidarietà industriali relative all'anno 2025.

La domanda è presentabile attraverso l'applicativo web "sgravicdsonline" fino alle ore 23:59 del 10 dicembre 2025.

Il Dicastero precisa che maggiori informazioni su come proporre l'istanza sono disponibili nella sezione dedicata.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, notizia, 26/11/2025

Accredito figurativo per aspettativa sindacale ed elettiva: i chiarimenti INPS

L'INPS, con messaggio n. 3505 del 21 novembre 2025, è intervenuto per uniformare prassi e ridurre il contenzioso in materia di accredito della contribuzione figurativa per i lavoratori collocati in aspettativa non retribuita ai sensi dell'art. 31, St. Lav., e dell'art. 3, D.Lgs. n. 564/1996.

Presupposto essenziale per il riconoscimento del periodo figurativo è l'esistenza di un atto scritto di collocamento in aspettativa adottato dal datore di lavoro, datato, sottoscritto e, soprattutto, anteriore all'inizio dell'aspettativa stessa: senza tale documento non è possibile procedere all'accredito, né possono accedervi i lavoratori assunti dopo l'inizio del mandato elettivo o sindacale.

Qualora l'atto originario risulti irreperibile, il datore di lavoro può produrre una dichiarazione sull'assenza del documento, accompagnata da elementi probatori (estratti LUL, prospetti paga, documenti contabili). Tale documentazione è, tuttavia, integrativa e non può sostituire l'atto formale, salvo i casi eccezionali di trasferimento d'azienda o operazioni societarie che comportino continuità del rapporto.

Il messaggio chiarisce, inoltre, l'ambito soggettivo dell'accredito: vi rientrano tutte le cariche sindacali previste dagli statuti, non solo quelle apicali, purché attribuite mediante investitura formale con atto scritto. La giurisprudenza consolidata della Cassazione conferma che l'unico elemento dirimente è la regolarità dell'investitura e la conformità statutaria della carica, mentre l'attività concretamente svolta non rileva.

INPS, messaggio, 21/11/2025, n. 3505

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Permessi aggiuntivi per lavoratori affetti da malattie oncologiche o invalidanti: le istruzioni INPS

L'INPS, con circolare n. 152 del 19 dicembre 2025, ha offerto indicazioni per l'attuazione dell'art. 2, Legge n. 106/2025, relativamente alla modalità di fruizione dei permessi di lavoro per visite, esami strumentali e cure mediche per i lavoratori del settore privato assicurati presso l'INPS affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche, indicando anche le modalità di fruizione dell'indennità economica per i lavoratori del settore privato e fornendo istruzioni per la compilazione del flusso UniEmens da parte dei datori di lavoro.

La norma citata prevede, a decorrere dal 1° gennaio 2026:

- per i lavoratori dipendenti di datori di lavoro privati o pubblici, affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in follow-up precoce, o da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%;
- per i lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati con figlio minore affetto da malattie oncologiche, in fase attiva o in follow-up precoce, o da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%;

il diritto di fruire, in aggiunta alle tutele previste dalla normativa vigente e dai CCNL in relazione alla diversa disciplina dei rapporti di lavoro, di ulteriori 10 ore annue di permesso, per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche, nonché per cure mediche frequenti.

Per le 10 ore annue di permesso aggiuntivo ai lavoratori compete un'indennità economica, che, nel settore privato, viene direttamente corrisposta dai datori di lavoro e successivamente recuperata tramite conguaglio. Per calcolare il trattamento economico spettante per ciascuna ora di permesso fruita, il datore di lavoro deve:

- determinare la retribuzione oraria dividendo la RMGG per il numero di ore lavorative previste giornalmente, sulla base del contratto di riferimento;
- applicare la percentuale di indennizzo del 66,66%.

Per i dipendenti pubblici, invece, l'indennità è corrisposta direttamente dall'Amministrazione o dall'Ente datore di lavoro.

Dal 1° gennaio 2026 il lavoratore dipendente che intende usufruire delle 10 ore di permesso aggiuntive deve avanzare richiesta direttamente al proprio datore di lavoro. L'INPS precisa che è prevista unicamente la fruizione di ore intere e non di frazione di ora. Al momento della richiesta, l'interessato deve dichiarare, nelle modalità indicate dal datore di lavoro, nel rispetto della normativa in materia di tutela dei dati personali, di essere in possesso dei requisiti previsti dalla legge (prescrizione medica redatta dal medico di medicina generale o dal medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata e riconoscimento del grado di invalidità civile pari o superiore al 74%). Una volta fruito il permesso, il lavoratore deve produrre al datore di lavoro l'attestazione rilasciata dalla struttura presso la quale ha effettuato le prestazioni sanitarie prescritte.

La circolare specifica anche che il lavoratore che intende usufruire dei permessi per il figlio minore affetto da malattia oncologica in fase attiva o in follow-up precoce o da malattia invalidante o cronica, anche rara, ha diritto a 10 ore nell'arco dell'anno, indipendentemente dalle ore eventualmente già fruita per sé stesso. Inoltre, il diritto del lavoratore di fruire delle 10 ore annue di permesso per ciascun figlio non è pregiudicato dall'eventuale fruizione del beneficio da parte dell'altro genitore lavoratore; nei casi di più figli minori, le 10 ore annue sono riconosciute a ciascun genitore lavoratore per ogni figlio.

Anche nei casi di fruizione delle ore di permesso per il figlio minore, il lavoratore deve dichiarare al datore di lavoro, al momento della richiesta, di essere in possesso dei requisiti

previsti dalla legge (prescrizione medica redatta dal medico di medicina generale o dal medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata e riconoscimento dell'invalidità civile del figlio minorenni pari o superiore al 74%). Una volta fruito il permesso, il lavoratore deve produrre al datore di lavoro l'attestazione rilasciata dalla struttura presso la quale il figlio ha effettuato le prestazioni sanitarie prescritte.

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

Assegno di incollocabilità: adeguamento limiti di età

L'INAIL, con circolare n. 55 dell'11 dicembre 2025, ha fornito istruzioni in merito agli aggiornamenti dei limiti di età per l'erogazione dell'assegno di incollocabilità, previsto dall'art. 9, comma 1, D.L. n. 159/2025, che ha elevato il limite massimo di età previsto per la ricezione dell'assegno di incollocabilità erogato dall'Istituto, introducendo un criterio di adeguamento periodico all'età pensionabile.

Nelle more della conversione in legge del Decreto, l'Istituto precisa che dal 1° gennaio 2026 viene estesa la fruizione dell'assegno di incollocabilità sino al compimento del 67° anno di età agli assicurati che siano in possesso dei previsti requisiti. In base alla nuova formulazione introdotta, l'eventuale innalzamento dell'età pensionabile comporterà l'adeguamento automatico anche del limite anagrafico per ottenere la prestazione economica.

L'estensione si applica alle seguenti categorie di assicurati:

- titolari di rendita diretta con assegno attualmente in corso di erogazione che, a far data dal 1° gennaio 2026, compiano il 65° anno di età;
- titolari di rendita diretta che, in possesso dei requisiti, abbiano compiuto il 65° anno di età anteriormente al 1° gennaio 2026 e, pertanto, non siano più in godimento dell'assegno;
- titolari di rendita diretta che, in possesso dei requisiti, non abbiano mai presentato istanza e, pertanto, non abbiano mai fruito dell'assegno.

INAIL, circolare, 11/12/2025, n. 55

Dopo di Noi: Decreto per il riparto delle risorse 2024 in Gazzetta Ufficiale

È stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 284 del 6 dicembre 2025 la delibera 4 dicembre 2025 del Consiglio dei Ministri, con l'autorizzazione all'adozione del D.l. del Ministro del Lavoro e del Ministro per le Disabilità, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro della Salute, relativo al riparto – per l'annualità 2024 – delle risorse del Fondo per l'assistenza alle persone con disabilità grave prive del sostegno familiare, ai sensi dell'art. 3, commi 1 e 2, Legge n. 112/2016 (c.d. Dopo di Noi).

Consiglio dei Ministri, delibera 4/12/2025, Gazzetta Ufficiale, 6/12/2025, n. 284

Perequazione delle pensioni con decorrenza 1° gennaio 2026: pubblicato il Decreto

È stato pubblicato sulla G.U. n. 277 del 28 novembre 2025 il Decreto 19 novembre 2025 del Ministero dell'Economia, che determina:

- in misura pari a +0,8 dal 1° gennaio 2025 la percentuale di variazione per il calcolo della perequazione delle pensioni per l'anno 2024;

– in misura pari a +1,4 dal 1° gennaio 2026 la percentuale di variazione per il calcolo della perequazione delle pensioni, salvo congruaggio da effettuarsi in sede di perequazione per l'anno successivo.

Tali percentuali si basano sulla comunicazione del 3 novembre 2025 dell'ISTAT, che ha rilevato:

– pari a +0,8 la variazione percentuale verificatasi negli indici dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, senza tabacchi, tra il periodo gennaio - dicembre 2023 e il periodo gennaio - dicembre 2024;

– la variazione percentuale verificatasi negli indici dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, senza tabacchi, tra il periodo gennaio - dicembre 2024 e il periodo gennaio - dicembre 2025 pari a +1,4, ipotizzando, in via provvisoria, per i mesi di ottobre, novembre e dicembre 2025, una variazione dell'indice pari, rispettivamente, a -0,2, -0,1 e +0,1;

Il Decreto stabilisce che le percentuali di variazione indicate, per le pensioni alle quali si applica la disciplina dell'indennità integrativa speciale ex Legge n. 324/1959, sono determinate separatamente sull'indennità integrativa speciale, ove compete, e sulla pensione.

Ministero dell'Economia e delle Finanze, Decreto, 19/11/2025, G.U. 28/11/2025, n. 277

Nuovo bonus mamme: FAQ disponibili nel servizio online

L'INPS, con notizia del 26 novembre 2025, ha comunicato che per rispondere alle richieste di chiarimento di intermediari e cittadini, ha integrato il manuale utente del Nuovo bonus mamme, disponibile all'interno del servizio online, con le domande frequenti (FAQ).

INPS, notizia, 26/11/2025

Pensioni: semplificato il ricongiungimento dei contributi dalle diverse Gestioni separate

Il Ministero del Lavoro, con comunicato del 21 novembre 2025, ha reso noto che è stata semplificata la ricongiunzione dei contributi di differenti gestioni separate a fini pensionistici.

Il Ministero ha chiarito che è possibile ricongiungere i contributi:

- verso la Gestione separata INPS da altre Gestioni previdenziali;
- dalla Gestione separata INPS verso altre Gestioni, comprese le Casse professionali.

In passato questa possibilità era stata esclusa perché la Gestione separata è nata fin dall'inizio interamente con il sistema contributivo, mentre altre Gestioni erano ancora in una fase di transizione dal sistema retributivo al contributivo. Con il progressivo completamento di questa transizione, non vi è più motivo di tenere la Gestione separata "isolata" dalle altre forme di ricongiunzione.

Per il libero professionista questo significa poter valorizzare tutta la propria storia contributiva.

Chi, ad esempio, ha versato contributi sia alla propria Cassa professionale sia alla Gestione separata INPS può chiedere, nei limiti e secondo le regole previste, che tali periodi vengano riuniti, evitando che restino frammentati e poco utili ai fini della pensione.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, comunicato, 21/11/2025

1. DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI E NASPI

L'art. 19, Legge n. 203/2024 (Collegato Lavoro 2024), ha integrato l'art. 26, D.Lgs. n. 151/2015, introducendo la possibilità di intendere risolto il rapporto di lavoro per volontà del lavoratore in caso di assenza ingiustificata dello stesso protratta oltre il termine previsto dal CCNL applicato al rapporto medesimo o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a 15 giorni. L'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro comporta, tra l'altro, l'impossibilità per il lavoratore di accedere alla prestazione di disoccupazione NASpl, mancando il requisito dell'involontarietà della cessazione del rapporto di lavoro medesimo.

L'INPS, con la circolare n. 154/2025, illustra tale disciplina e i suoi riflessi sul diritto all'indennità di disoccupazione NASpl, ricordando le indicazioni rese dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 6/2025 e, in particolare, che l'effetto risolutivo non discende automaticamente dall'assenza ingiustificata, ma si verifica solo nel caso in cui il datore di lavoro decida di prenderne atto. Pertanto, rientra nella facoltà del datore di lavoro valutare se, in caso di assenza ingiustificata protratta per un certo periodo di tempo, come da previsione normativa, avviare la "procedura" per la risoluzione del rapporto di lavoro a seguito delle dimissioni per fatti concludenti. La nuova procedura, infatti, non è obbligatoria per il datore di lavoro. In tal senso è stato istituito su UniLav dal 29 gennaio 2025 il nuovo codice cessazione "FC - dimissioni per fatti concludenti", che, se indicato, preclude l'accesso alla prestazione di disoccupazione NASpl. Laddove, invece, la causale di cessazione del rapporto di lavoro sia per licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, anche riconducibili a un'assenza ingiustificata del lavoratore protratta nel tempo, il medesimo, se in possesso di tutti i requisiti legislativamente previsti, può accedere all'indennità di disoccupazione NASpl; in tale ipotesi, pertanto, l'accesso è ammesso anche se dalla lettera di licenziamento emerge che il licenziamento stesso sia intervenuto a seguito di procedimento disciplinare derivante da un'assenza ingiustificata protratta nel tempo.

Anche la presentazione di dimissioni per giusta causa tramite il sistema telematico da parte del lavoratore prevale sulla procedura di cessazione per fatti concludenti avviata dal datore di lavoro, quindi se, successivamente all'avvio da parte del datore di lavoro della procedura, il lavoratore rassegna le proprie dimissioni, anche per giusta causa, queste ultime prevalgono sulla procedura di cessazione per fatti concludenti, con la conseguenza che, in presenza di giusta causa di dimissioni, anche dopo l'avvio della procedura di risoluzione per fatti concludenti, è possibile accedere alla NASpl, sempre che sia assolto l'onere probatorio di cui alla circolare INPS n. 163/2003 e siano soddisfatti i requisiti legislativamente previsti per il riconoscimento della NASpl.

2. DILAZIONE DEBITI CONTRIBUTIVI

L'art. 23, Collegato Lavoro (Legge n. 203/2024), ha introdotto nuove possibilità di dilazione dei debiti contributivi ancora in "fase amministrativa" presso INPS e INAIL fino a un massimo di 60 mesi dal 1° gennaio 2025, ma la disposizione era rimasta inattuata in attesa del Decreto attuativo, sottoscritto solo lo scorso ottobre 2025 e ora pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, che ha definito le ipotesi nelle quali la dilazione potrà essere consentita.

La norma, come in passato, si applica esclusivamente alle posizioni debitorie non ancora affidate agli agenti della riscossione.

Sono previste 2 fasce distinte di esposizioni debitorie, per ciascuna delle quali è stabilita la rateizzazione straordinaria massima:

- fino a 500.000 euro: massimo 36 rate mensili;
- oltre 500.000 euro: massimo 60 rate mensili.

Per ottenere la rateizzazione "straordinaria" è indispensabile la sussistenza di una *«temporanea situazione di obiettiva difficoltà economico-finanziaria»* (occorre dimostrare che il pagamento integrale e immediato del debito contributivo sarebbe insostenibile in ragione dei propri flussi di cassa ovvero specifiche condizioni patrimoniali che non consentono il pagamento integrale). La prova della difficoltà economica dovrà essere adeguatamente documentata.

Inoltre, per chi abbia già in corso un piano di rateizzazione, sarà possibile richiedere una seconda dilazione.

3. SEMPLIFICAZIONI IN MATERIA DI LAVORO

È stata pubblicata sulla G.U. n. 281 del 3 dicembre 2025 la Legge 2 dicembre 2025, n. 182, recante disposizioni per la semplificazione e la digitalizzazione dei procedimenti amministrativi. La norma contiene una serie di interventi che incidono direttamente sulla gestione dei rapporti di lavoro, con particolare riferimento al lavoro degli stranieri, alla fruizione degli ammortizzatori sociali e al lavoro agricolo.

Modifiche al T.U. Immigrazione

L'art. 4 introduce rilevanti modifiche al Testo Unico sull'immigrazione (D.Lgs. n. 286/1998), incidendo in modo diretto sulle procedure di ingresso e soggiorno per lavoro subordinato. In particolare, la norma interviene sull'art. 22, prevedendo soluzioni semplificate in materia di idoneità dell'alloggio del lavoratore straniero. Nel caso di alloggi costituiti da dormitori stabili di cantiere, è ora ammessa un'autocertificazione del datore di lavoro attestante il rispetto dei requisiti di sicurezza previsti dal D.Lgs. n. 81/2008; qualora, invece, l'alloggio sia rappresentato da una struttura alberghiera o ricettiva, è sufficiente l'indicazione della struttura ospitante. La disposizione riduce sensibilmente i tempi e le criticità operative nella fase di richiesta del nulla osta, trasferendo sul datore di lavoro una responsabilità diretta in ordine alla veridicità delle dichiarazioni rese.

Sempre l'art. 4 introduce un ulteriore elemento di accelerazione procedurale, riducendo a 30 giorni il termine massimo per il rilascio del nulla osta per i lavoratori stranieri che partecipano a programmi di formazione professionale e civico-linguistica nei Paesi di origine. La misura si colloca in una logica di integrazione preventiva e di programmazione dei flussi di manodopera, agevolando l'incontro tra domanda e offerta di lavoro in settori caratterizzati da carenza strutturale di personale.

L'art. 21 prosegue nel solco della semplificazione, intervenendo sull'ingresso dei lavoratori altamente qualificati. La modifica all'art. 27-*quater*, T.U. Immigrazione riduce da 90 a 30 giorni il termine per il rilascio del nulla osta, rafforzando l'attrattività del sistema produttivo italiano per profili ad alta specializzazione. Per le imprese, il beneficio si traduce in una maggiore certezza dei tempi di assunzione e in una più efficace pianificazione delle risorse umane.

Novità per la CIG

Con l'art. 22 il legislatore interviene sulla disciplina della CIG, introducendo un obbligo informativo rafforzato a carico del lavoratore. L'inserimento del comma 2-*bis* all'art. 8, D.Lgs. n. 148/2015, impone al lavoratore che avvia un'altra attività lavorativa di informarne immediatamente il datore di lavoro che ha richiesto il trattamento, dopo aver effettuato la comunicazione all'INPS. La norma mira a prevenire comportamenti elusivi e a garantire la correttezza nella fruizione delle integrazioni salariali, con riflessi diretti anche sulla gestione aziendale degli ammortizzatori.

Lavoro occasionale in agricoltura

Infine, l'art. 23 proroga fino al 31 dicembre 2025 la disciplina del lavoro occasionale in agricoltura, estendendo l'efficacia di uno strumento pensato per contrastare il lavoro irregolare e rispondere alle esigenze di manodopera stagionale. La proroga consente alle imprese agricole di continuare a utilizzare modalità semplificate di impiego, mantenendo un equilibrio tra flessibilità organizzativa e tutela dei lavoratori.

Nel complesso, le disposizioni analizzate confermano un orientamento legislativo volto a rendere più snelle le procedure in materia di lavoro, rafforzando al contempo i profili di responsabilità e trasparenza, in una logica di maggiore efficienza del mercato del lavoro.

4. D.L. N. 146/2025 - NOVITÀ INTRODOTTE IN SEDE DI CONVERSIONE

È stata pubblicata sulla G.U. n. 279 del 1° dicembre 2025 la Legge 1° dicembre 2025, n. 179, di conversione, con modificazioni, del D.L. n. 146/2025, recante "Disposizioni urgenti in materia di ingresso regolare di lavoratori e cittadini stranieri, nonché di gestione del fenomeno migratorio".

Riguardo all'art. 1, dedicato al nulla osta al lavoro subordinato, in sede di conversione sono stati rimodulati alcuni termini procedurali previsti dal T.U. Immigrazione (D.Lgs. n. 286/1998). Il termine per la conferma del nulla osta di cui all'art. 22, comma 5-*quinquies*, è stato esteso da 7 a 15 giorni, così come il termine per la trasmissione della documentazione di cui al comma 6 del medesimo articolo, anch'esso portato a 15 giorni. Analoga estensione è stata prevista con riferimento all'art. 24, comma 11, quarto periodo. Le modifiche determinano un allineamento temporale delle diverse fasi procedurali successive all'imputazione della domanda alle quote di ingresso.

Sempre nell'ambito dell'art. 1, la legge di conversione ha introdotto in modo sistematico l'obbligo per le Amministrazioni di effettuare controlli sulla veridicità delle dichiarazioni rese dai soggetti istanti. Tali controlli sono espressamente ricondotti alle modalità e agli effetti previsti dall'art. 71, D.P.R. n. 445/2000 e vengono estesi alle dichiarazioni del datore di lavoro, delle organizzazioni promotrici di programmi di volontariato, degli istituti di ricerca e delle entità ospitanti, in relazione alle diverse tipologie di autorizzazioni al lavoro disciplinate dagli artt. 27 ss. T.U..

Ulteriore novità introdotta in sede di conversione riguarda la possibilità di eseguire la conferma del nulla osta e la trasmissione dei documenti anche per il tramite dei soggetti abilitati o autorizzati ai sensi della Legge n. 12/1979, nonché delle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, previo conferimento di mandato o adesione da parte del datore di lavoro.

L'art. 2, D.L. n. 146/2025, interviene sulle procedure di presentazione delle domande di nulla osta, introducendo una disciplina più articolata della fase di precompilazione. In sede di conversione è stato chiarito che la precompilazione può essere effettuata dai datori di lavoro ovvero dalle organizzazioni datoriali di riferimento. Contestualmente, è stato previsto che l'INL possa effettuare verifiche ispettive anche in via anticipata sui moduli precompilati, ai fini dell'eventuale esclusione dalla procedura informatica di presentazione delle domande nei giorni stabiliti dai decreti sui flussi.

Sempre per effetto delle modifiche in conversione, è stato precisato che i datori di lavoro che operano come utenti privati possono presentare non più di 3 richieste di nulla osta per ciascuna annualità. Tale limite non si applica alle richieste presentate tramite le organizzazioni di categoria, i soggetti abilitati ex Legge n. 12/1979 e, per effetto della conversione, anche le agenzie di somministrazione di lavoro iscritte all'albo di cui al D.Lgs. n. 276/2003. Per tali soggetti è richiesto che il numero delle istanze presentate sia proporzionato al volume degli affari o dei ricavi, ponderato in funzione del numero dei dipendenti e del settore di attività.

Con riferimento ai percorsi formativi di cui all'art. 23, T.U.

Immigrazione, la legge di conversione ha eliminato l'obbligo di allegare la conferma della disponibilità ad assumere da parte del datore di lavoro e ha rafforzato il flusso informativo tra Amministrazioni, prevedendo la comunicazione delle generalità dei datori di lavoro interessati all'assunzione, ove conosciute. È stata, inoltre, introdotta, in via sperimentale fino al 31 dicembre 2027, l'estensione a 12 mesi di un termine procedurale connesso a tali percorsi.

Particolarmente rilevanti sono, infine, le modifiche apportate dall'art. 4, introdotto e rafforzato in sede di conversione, in materia di permessi di soggiorno rilasciati per casi speciali. La durata di alcuni titoli di soggiorno è stata estesa da 6 mesi a 1 anno, con espresso riferimento al tempo necessario per l'inserimento socio-lavorativo o per la conclusione delle relative misure. È stato, inoltre, previsto che i titolari dei permessi di soggiorno di cui agli artt. 18 e 18-bis, T.U., possano accedere all'assegno di inclusione, con deroga a specifiche limitazioni previste dalla normativa vigente. Ulteriori integrazioni riguardano il rafforzamento motivazionale dei pareri resi nell'ambito dei procedimenti di rilascio dei permessi.

5. INCENTIVO ALL'AUTOIMPIEGO IN SETTORI STRATEGICI

In relazione al tema dell'incentivazione all'autoimpiego, riguardo ai settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica, l'INPS ha fornito proprie istruzioni a mezzo della circolare n. 147/2025.

Tale forma di incentivo riguarda soggetti disoccupati, che non hanno compiuto i 35 anni di età, che hanno avviato in Italia, a decorrere dal 1° luglio 2024 e fino al 31 dicembre 2025, un'attività imprenditoriale operante nell'ambito dei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica.

L'agevolazione si sostanzia in un esonero dal versamento dei contributi previdenziali, dovuti dai soggetti anzidetti in qualità di datori di lavoro, in relazione alle nuove assunzioni di lavoratori effettuate a tempo indeterminato, che alla data di assunzione non hanno compiuto i 35 anni di età, purché all'interno del periodo sopra esposto.

La misura dell'incentivo è pari allo sgravio del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 800 euro, su base mensile, per ciascun lavoratore; tale contributo è soggetto ai limiti di spesa autorizzata. Non sono compresi in tale incentivo i contratti di lavoro domestico e i rapporti di apprendistato. Tale esonero ha durata triennale e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2028.

Per tali specifici datori di lavoro è, inoltre, previsto un ulteriore incentivo. Essi, infatti, possono richiedere all'INPS l'erogazione di un contributo pari a 500 euro mensili, per la durata massima di 3 anni e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2028. Detto contributo verrà erogato dall'Istituto in via anticipata, per il numero di mesi interessati allo svolgimento dell'attività imprenditoriale, e verrà liquidato annualmente in forma anticipata; il tutto sempre nei limiti della spesa autorizzata. Tali somme non concorreranno alla formazione del reddito.

Queste le indicazioni amministrative più rilevanti contenute nella recente circolare.

Requisiti soggettivi del datore di lavoro

- Soggetti disoccupati, alla data dell'avvio dell'attività imprenditoriale e di età inferiore o uguale a 34 anni e 364 giorni;
- soggetti che hanno avviato sul territorio nazionale, a decorrere dal 1° luglio 2024 e fino al 31 dicembre 2025, un'attività imprenditoriale operante nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica, qualificata come tale secondo i criteri di seguito illustrati:
 - i valori medi percentuali degli investimenti in tecnologie green e digitali sul totale degli investimenti;
 - i valori medi percentuali della domanda di lavoro;

- i valori medi di competitività delle imprese rispetto ai seguenti parametri, complessivamente valutati, per dipendente: ricavi totali, salario medio, investimento totale, investimento in tecnologie digitali e investimento in tecnologie green.

La circolare offre, inoltre, un elenco dettagliato dei settori in cui dovranno operare le imprese richiedenti.

Rapporti di lavoro incentivati

Si tratta delle nuove assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dal 1° luglio 2024 al 31 dicembre 2025, di soggetti che, alla data dell'evento incentivato, abbiano un'età inferiore o uguale a 34 anni e 364 giorni; sono esclusi i rapporti di lavoro domestico e i rapporti di lavoro di apprendistato. Stante la *ratio* normativa, viene indicato che saranno escluse anche le assunzioni con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, mentre potrà essere agevolato il rapporto di lavoro part-time.

Si fa presente che non possono essere riconosciute le ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a tempo determinato già in essere.

Assetto e misura dell'incentivo

Rispetto ai già indicati limiti dell'agevolazione, riguardo all'esonero previdenziale e al limite mensile di 800 euro per ciascun lavoratore, vengono puntualizzate le seguenti fattispecie:

- nel caso di rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, la soglia mensile va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 25,80 euro (€ 800/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo;
- nel caso di rapporti di lavoro part-time, il massimale dell'agevolazione dev'essere proporzionalmente ridotto;
- l'applicazione della misura lascia inalterata l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

La circolare esplicita l'elenco delle contribuzioni che non sono oggetto di esonero.

Ricordando che l'esonero in esame spetta per un periodo massimo di 3 anni, a partire dalla data dell'assunzione, e comunque non oltre il 31 dicembre 2028, l'INPS riferisce che detto periodo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, comprese le ipotesi di interdizione anticipata dal lavoro, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

Posto che l'agevolazione spetta nei limiti delle risorse specificatamente stanziare e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità, la circolare indica, con distinzione per anno, le somme riguardanti limite di spesa, anche in relazione alle diverse composizioni territoriali.

Condizioni di spettanza dell'incentivo

L'incentivo è subordinato al rispetto, da un lato, dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione (art. 31, DLgs. n. 150/2015) e, dall'altro, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori. Segue elencazione puntuale dei principi generali in materia di fruizione degli incentivi, posti dalla norma appena citata.

La fruibilità è, inoltre, subordinata al rispetto di quanto previsto dall'art. 1, comma 1175, Legge n. 296/2006.

Viene ribadito, infine, che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, inerenti all'instaurazione di un rapporto di lavoro o di somministrazione, produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Considerato che l'agevolazione è rivolta a una specifica platea di destinatari, essa si configura quale misura selettiva, dovendosi quindi applicare quanto disposto del Regolamento (UE) n. 651/2014 e, in particolare, nel rispetto dell'art. 22 del medesimo Regolamento con riferimento agli aiuti all'avviamento.

Occorre, inoltre, che il datore di lavoro non rientri tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili della Commissione Europea.

L'incentivo si realizza, inoltre, soltanto se la nuova assunzione comporta un incremento occupazionale netto. Ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale netto il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario. Ciò seguendo le varie indicazioni normative e giurisprudenziali su detto tema.

La circolare riporta che l'incentivo è comunque praticabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupati si siano resi vacanti a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti di età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Il calcolo della forza lavoro mediamente occupata si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei 12 mesi precedenti. Esso dev'essere valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge il rapporto di lavoro.

Il rispetto del requisito dell'incremento occupazionale netto dev'essere verificato in concreto, in relazione a ogni singola assunzione per la quale si intende fruire dell'incentivo. Il venire meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la

fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso.

Coordinamento con altri incentivi

Il principio base è che l'agevolazione non risulta cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro.

Vengono indicati i seguenti esempi: l'assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi o prive di impiego da almeno 6 mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni; la c.d. Decontribuzione Sud; l'assunzione di lavoratori disabili; l'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl; le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia.

Adempimenti dei datori di lavoro

Il datore di lavoro che intende richiedere l'esonero contributivo deve inoltrare all'INPS la domanda di ammissione all'agevolazione avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on line reperibile sul sito istituzionale www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) - Incentivi Decreto Coesione - Articolo 21". Dovrà quindi fornire specifiche indicazioni che saranno poi elaborate dall'INPS.

Sono valutate 2 casistiche:

- se la domanda di riconoscimento dell'incentivo viene inviata per un'assunzione in corso, con conseguente indicazione del relativo Unilav, l'INPS fornisce, mediante comunicazione in calce al medesimo modulo telematico, l'esito di accoglimento con riconoscimento dell'importo spettante;
- se la domanda viene inviata per un'assunzione non ancora effettuata, l'INPS calcola l'ammontare del beneficio spettante, accantona preventivamente le risorse e invia una comunicazione a mezzo PEC o tramite posta elettronica ordinaria (e-mail), qualora non sia disponibile un indirizzo PEC, e una notifica nell'area "MyINPS", con le quali invita il soggetto interessato a provvedere all'instaurazione del rapporto di lavoro ed al conseguente adempimento dell'invio della comunicazione obbligatoria entro il termine perentorio di 10 giorni.

L'INPS opera una quantificazione di quanto potrà essere erogato per ciascuna annualità, per il singolo rapporto di lavoro, provvedendo ad accogliere le richieste solo laddove vi sia sufficiente capienza di risorse da ripartire *pro quota* per i 36 mesi di agevolazione spettante. L'importo dell'esonero riconosciuto dalle procedure telematiche costituisce l'ammontare massimo dell'agevolazione che può essere fruita nelle denunce contributive.

6. LE AGEVOLAZIONI SCADUTE NEL 2025

Vi sono alcune agevolazioni che hanno trovato la loro scadenza al 31 dicembre 2025:

Bonus giovani under 35

Si tratta di un esonero totale dei contributi previdenziali, da cui tuttavia è escluso il premio assicurativo INAIL, che deve comunque sottostare a un massimale mensile. Esso è previsto per assunzioni a tempo indeterminato, ovvero per trasformazioni di contratto a termine in tempo indeterminato, che sono state effettuate tra il 1° settembre 2024 e il 31 dicembre 2025. Riguarda soltanto lavoratori giovani, con età inferiore ai 35 anni, che non hanno mai avuto, nella loro vita lavorativa un contratto a tempo indeterminato.

Bonus donne svantaggiate

È stabilito un esonero contributivo pari al 100%, con limite di un importo mensile massimo, riguardo le assunzioni a tempo indeterminato di donne disoccupate da almeno 24 mesi, ovvero 6 mesi per le donne residenti in aree ZES. Le assunzioni devono essere effettuate entro il 31 dicembre 2025.

Incentivi assunzioni nelle ZES

Si tratta di un esonero contributivo totale, con limite di un importo mensile massimo, per un periodo di 24 mesi riguardo assunzioni a tempo indeterminato effettuate tra il 1° settembre 2024 e il 31 dicembre 2025. È un incentivo di ordine territoriale, comprendendo le assunzioni effettuate da datori di lavoro nelle seguenti Regioni: Campania, Calabria, Puglia, Basilicata, Sicilia, Sardegna, Molise e Abruzzo.

Bonus over 35 nelle ZES

È previsto per datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti, nel mese di assunzione, con sede di lavoro in una Regione della ZES Unica Mezzogiorno: Campania, Calabria, Puglia, Basilicata, Sicilia, Molise, Sardegna, Abruzzo.

Riguarda lavoratori aventi più di 35 anni al momento dell'assunzione e disoccupati da almeno 24 mesi, che vengono assunti con tempo indeterminato, anche part-time, nel periodo dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025. L'esonero è pari al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con limite di un importo mensile massimo, esclusi i premi INAIL.

7. TELECAMERE E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Con il provvedimento n. 10196164 dello scorso 23 ottobre, il Garante per la protezione dei dati personali ha reso noto che un datore di lavoro non può utilizzare le riprese effettuate da un impianto di videosorveglianza collocato sulla pubblica via, per motivi di sicurezza urbana, ai fini di un provvedimento disciplinare nei confronti di un proprio dipendente.

Il caso specifico riguardava una lavoratrice nei cui confronti era stato attivato un procedimento disciplinare sulla base di una documentazione video e fotografica ottenuta mediante l'utilizzo illegittimo di impianti di videosorveglianza.

Secondo il Garante privacy il Comune ha violato le disposizioni del GDPR che riguardano la liceità del trattamento, la trasparenza, la mancata valutazione d'impatto (DPIA), l'uso illecito delle immagini nel rapporto di lavoro, oltre ad aver avviato attività investigativa non consentita e, per questo, scontrerà una sanzione amministrativa di 15.000 euro.

Nello specifico, il Comune ha usato le immagini delle telecamere poste anche davanti all'ingresso del Municipio per effettuare contestazioni disciplinari e per il successivo licenziamento, senza rispettare l'art. 4, St. Lav., per una finalità incompatibile con quella originaria (sicurezza urbana) e con un impiego di dati raccolti illecitamente. Inoltre, avendo incaricato un collaboratore di riprendere la lavoratrice durante la malattia, il sindaco si è reso colpevole di un'indagine vietata ai sensi dell'art. 8, St. Lav., di un controllo sulla malattia vietato ex art. 5, St. Lav., del trattamento di dati personali senza base giuridica.

8. RIMBORSO SPESE TAXI IN CONTANTI

L'art. 1, comma 81, lett. c), Legge di bilancio 2025, ha introdotto specifici oneri di tracciabilità al fine dell'integrale deducibilità e non imponibilità, quest'ultima in capo al lavoratore dipendente, del rimborso analitico delle spese di trasferta effettuate in occasione di lavoro.

Com'è noto, al fine di rispettare il dettato normativo di cui sopra, i datori di lavoro hanno implementato le procedure interne aziendali affinché i dipendenti utilizzino strumenti di pagamento tracciabili in caso di spese di vitto, alloggio, viaggio e trasporto effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea. Proprio su questa gestione è intervenuta l'Agenzia delle Entrate rispondendo all'interpello n. 302/E/2025, relativo al rimborso delle spese sostenute per gli spostamenti in taxi.

L'Agenzia ha ricordato che l'art. 51, comma 1, TUIR, prevede che costituiscono reddito di lavoro dipendente *«tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro»*.

La predetta disposizione include nel reddito di lavoro dipendente tutte le somme e i valori che il dipendente percepisce in relazione al rapporto di lavoro (c.d. principio di onnicomprensività), compresi i rimborsi spesa, salve le tassative deroghe contenute nei successivi commi del medesimo art. 51, TUIR.

In particolare, il comma 5 del citato art. 51, TUIR, disciplina il regime fiscale applicabile alle indennità di trasferta erogate al lavoratore dipendente per la prestazione dell'attività lavorativa fuori dalla normale sede di lavoro (c.d. trasferte o missioni).

Tale disposizione prevede che *«Le indennità percepite per le trasferte o le missioni fuori del territorio comunale concorrono a formare il reddito per la parte eccedente lire 90.000 [euro 46,48, NdR] al giorno, elevate a lire 150.000 [euro 77,47, NdR] per le trasferte all'estero, al netto delle spese di viaggio e di trasporto; in caso di rimborso delle spese di alloggio, ovvero di quelle di vitto, o di alloggio o vitto fornito gratuitamente il limite è ridotto di un terzo. Il limite è ridotto di due terzi in caso di rimborso sia delle spese di alloggio che di quelle di vitto. In caso di rimborso analitico delle spese per trasferte o missioni fuori del territorio comunale non concorrono a formare il reddito i rimborsi di spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto, nonché i rimborsi di altre spese, anche non documentabili, eventualmente sostenute dal dipendente, sempre in occasione di dette trasferte o missioni, fino all'importo massimo giornaliero di lire 30.000 [euro 15,49], elevate a lire 50.000 [euro 25,82, NdR] per le trasferte all'estero. Le indennità o i rimborsi di spese per le trasferte nell'ambito del territorio comunale, tranne i rimborsi di spese di viaggio e trasporto comprovate e documentate, concorrono a formare il reddito»*.

I rimborsi delle spese, sostenute nel territorio dello Stato, per vitto, alloggio, viaggio e trasporto effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea (tra cui appunto i taxi) per le trasferte o le missioni, non concorrono a formare il reddito se i pagamenti delle predette spese sono eseguiti con versamento bancario o postale ovvero mediante altri sistemi di

pagamento tracciabili (carta di debito, carta di credito, applicazioni telefoniche collegate al proprio conto corrente).

L'effettuazione dei pagamenti con strumenti tracciabili è condizione necessaria affinché i rimborsi di spese sostenute nel territorio dello Stato non concorrano a formare reddito di lavoro dipendente.

L'art. 29, comma 1, D.P.R. n. 600/1973, dispone che: *«Le amministrazioni dello Stato, comprese quelle con ordinamento autonomo, che corrispondono le somme e i valori di cui all'articolo 23, devono effettuare all'atto del pagamento una ritenuta diretta in acconto dell'imposta sul reddito delle persone fisiche dovuta dai percipienti. La ritenuta è operata con le seguenti modalità:*

a) sulla parte imponibile delle somme e dei valori, di cui all'articolo 48 [ndr. ora articolo 51], del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, esclusi quelli indicati alle successive lettere b) e c), aventi carattere fisso e continuativo, con i criteri e le modalità di cui al comma 2 dell'articolo 23;

b) sulle mensilità aggiuntive e sui compensi della stessa natura, nonché su ogni altra somma o valore diversi da quelli di cui alla lettera a) e sulla parte imponibile delle indennità di cui all'articolo 48 [ndr. ora articolo 51], commi 5, 6, 7 e 8, del citato testo unico, con la aliquota applicabile allo scaglione di reddito più elevato della categoria o classe di stipendio del percipiente all'atto del pagamento o, in mancanza, con l'aliquota del primo scaglione di reddito; (...).».

Ciò posto, considerato che nel caso di specie l'utilizzo del taxi è avvenuto nel territorio dello Stato, con pagamento effettuato in contanti, il conseguente rimborso di tale spesa concorrerà a formare reddito di lavoro dipendente con l'applicazione dell'aliquota marginale.

PRINCIPALI SCADENZE DAL 1° AL 31 GENNAIO 2026

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

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

SABATO 10 --> LUNEDÌ 12

Contributi INPS trimestrali personale domestico

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali relativi al trimestre ottobre - dicembre 2025 per il personale domestico.

Versamento tramite bollettino MAV.

Contributi "Fondo M. Negri", "Fondo M. Besusso" e "Fondo A. Pastore" trimestrali

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi di previdenza ed assistenza integrativa, rispettivamente al "Fondo M. Negri", al "Fondo M. Besusso" ed al "Fondo A. Pastore", a favore di dirigenti di aziende commerciali, relativi al trimestre ottobre - dicembre 2025.

Versamento tramite bonifico bancario.

GIOVEDÌ 15

Assistenza fiscale

Ultimo giorno per il sostituto d'imposta per comunicare ai propri sostituiti di voler prestare assistenza fiscale.

VENERDÌ 16

Ritenute IRPEF mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento delle ritenute alla fonte operate dai datori di lavoro, sostituti d'imposta, sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, corrisposti nel mese di dicembre 2025.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/ Regioni".

Contributi INPS mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali, a favore della generalità dei lavoratori dipendenti, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di dicembre 2025.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPS gestione ex-ENPALS mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore dei lavoratori dello spettacolo, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di dicembre 2025.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPS gestione ex-INPGI mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore dei giornalisti professionisti, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di dicembre 2025.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPS mensili Gestione Separata

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento alla Gestione Separata dei contributi dovuti su compensi erogati nel mese di dicembre 2025 a collaboratori coordinati e continuativi.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

770 mensile

Invio telematico (facoltativo) all'Agenzia delle Entrate unitamente al Mod. F24 del prospetto delle ritenute operate nel mese di dicembre 2025.

MARTEDÌ 20**Contributi Previndai e Previndapi trimestrali**

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi integrativi a favore dei dirigenti di aziende industriali e delle piccole e medie industrie, relativi al trimestre ottobre – dicembre 2025.

Versamento tramite bonifico bancario.

SABATO 31 --> LUNEDÌ 2 (FEBBRAIO)

Invio telematico del flusso UNIEMENS

Ultimo giorno utile per inviare la denuncia UNIEMENS dei dati retributivi e contributivi INPS per i lavoratori dipendenti e parasubordinati iscritti alla Gestione separata (co.co.co., lavoratori autonomi occasionali, incaricati della vendita a domicilio e associati in partecipazione) relativa ai compensi corrisposti nel mese di dicembre 2025.

Presentazione all'INPS del Flusso UNIEMENS tramite internet.

INPS Gestione EX-ENPALS - Denuncia contributiva unificata

Ultimo giorno utile per la presentazione della denuncia mensile unificata delle somme dovute e versate, relative al mese di dicembre 2025, a favore dei lavoratori dello spettacolo.

Invio tramite Flusso UNIEMENS.

INPS Gestione agricoli – Denuncia contributiva unificata

Ultimo giorno utile per presentare la denuncia mensile unificata relativa agli operai agricoli a tempo indeterminato, determinato e compartecipanti individuali, e loro retribuzioni, contenente i dati relativi al mese di dicembre 2025.

Invio tramite Flusso UNIEMENS.

Collocamento obbligatorio

Invio al servizio competente del prospetto informativo da parte dei datori di lavoro soggetti alla disciplina in materia di assunzioni obbligatorie.

Stampa Libro Unico

Ultimo giorno utile per effettuare la stampa del Libro unico relativamente alle variabili retributive del mese di dicembre 2025.

FESTIVITÀ CADENTI NEL MESE DI GENNAIO 2026

Giovedì 1: Primo giorno dell'anno

Martedì 6: Festa dell'Epifania

Eventuali festività legate alla ricorrenza del Santo Patrono.