

## 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