

**CIRCOLARI INFORMATIVE
AREA PAGHE E LAVORO**

**INFORMATIVA N°07
LUGLIO 2026**

LE PRINCIPALI NEWS DI LUGLIO 2026

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Lavoratori all'estero: fissate le retribuzioni convenzionali 2026

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

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

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

In merito alla frazionabilità delle retribuzioni, è disposto che i valori convenzionali individuati nelle tabelle, in caso di assunzioni, risoluzioni del rapporto di lavoro, trasferimenti da o per l'estero, nel corso del mese, sono divisibili in ragione di 26 giornate. Infine, viene ricordato che il trattamento di disoccupazione per i lavoratori italiani rimpatriati viene liquidato sulle retribuzioni convenzionali, al ricorrere delle condizioni previste.

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

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

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

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

Qualora, invece, non sia presente una delega attiva, entro 60 giorni l'erede ha a disposizione 2 distinte modalità per comunicare la cessazione del rapporto:

- attraverso Contact Center Multicanale, previo utilizzo del PIN telefonico generato nella propria area personale "MyINPS", accedendo con SPID, CIE o CNS;
- inviando una comunicazione tramite PEC alla sede INPS territorialmente competente.

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

Avvio della vigilanza straordinaria per il contrasto al caporalato in agricoltura

L'INL, con nota n. 4227 del 9 giugno 2026, ha comunicato di aver avviato la vigilanza straordinaria e congiunta su tutto il territorio nazionale per il contrasto al caporalato e allo sfruttamento lavorativo in agricoltura, alla luce della persistente rilevanza dei fenomeni. La vigilanza straordinaria, avviata dal corrente mese di giugno, si protrarrà nei mesi di luglio, agosto e settembre, con possibilità di estendere l'attività anche per periodi ulteriori, in linea con quanto già previsto in analoghe campagne ispettive.

INL, nota, 9/6/2026, n. 4227

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI**L'INPS aggiorna interessi di dilazione e differimento e sanzioni civili**

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

A decorrere dal 17 giugno 2026 l'interesse di dilazione e autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi dev'essere calcolato al tasso del 4,40% annuo.

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

Per quanto riguarda le sanzioni civili:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bonus giovani, donne e ZES: possibile presentare le domande

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

L'Istituto, con messaggio n. 1970 dell'11 giugno 2026, ha comunicato che, a decorrere dall'11 giugno 2026 stesso, è possibile presentare la domanda di esonero contributivo relativamente al *bonus* donne, consistente nell'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026, di donne svantaggiate e molto svantaggiate. L'istanza può essere presentata accedendo con la propria identità digitale (SPID di almeno livello 2, CIE di livello 3 e CNS) al sito istituzionale www.inps.it, nella sezione "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Bonus donne 2026", e compilando il relativo modulo on-line, secondo le modalità indicate dalla circolare n. 57/2026 al paragrafo 10.

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

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

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

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

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

INAIL: aggiornati i minimali retributivi per i premi 2026

L'INAIL, con circolare n. 25 del 28 maggio 2026, ha comunicato i limiti minimi di retribuzione imponibile giornaliera da assumere per il calcolo dei premi assicurativi contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali per l'anno 2026. Il documento fornisce, inoltre, il consueto aggiornamento delle retribuzioni convenzionali e delle basi imponibili applicabili alle diverse categorie di assicurati. L'aggiornamento deriva dall'applicazione delle disposizioni che prevedono la rivalutazione annuale dei minimali retributivi sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati accertata dall'ISTAT, che per il 2025 è stata pari all'1,4%. Per la generalità dei lavoratori dipendenti il minimale giornaliero di retribuzione imponibile è fissato, per il 2026, in 58,13 euro, corrispondenti a 1.511,38 euro mensili nell'ipotesi di 26 giornate lavorative. Tali valori costituiscono il limite minimo di riferimento ai fini della determinazione della retribuzione imponibile assicurativa.

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

Decreto Fiscale: Legge di conversione in Gazzetta Ufficiale

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

Tra le novità di interesse si segnala:

- aggiornamento dei riferimenti normativi relativamente al regime fiscale per i lavoratori che trasferiscono la residenza in Italia, con decorrenza dal periodo d'imposta 2027. L'art. 2 – Modifiche al regime fiscale dei lavoratori impatriati, recita: «All'articolo 1, comma 154, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, le parole: «e dall'articolo 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147» sono sostituite dalle seguenti: «dall'articolo 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147, e dall'articolo 5 del decreto legislativo 27 dicembre 2023, n. 209»». Pertanto, l'art. 1, comma 154, Legge n. 232/2016, viene integrato con il rinvio all'art. 5, D.Lgs. n. 209/2023, precisando che il regime fiscale dei neo-residenti, ex art. 24-bis, TUIR, non è cumulabile né con il nuovo regime degli impatriati né con il regime preesistente di cui al D.Lgs. n. 147/2015;
- esclusione dalla tassazione IRPEF per i marittimi che risiedono in Italia, ma che trascorrono più di 183 giorni all'anno imbarcati su navi battenti bandiera estera;
- posticipata al 1° maggio 2026 la nuova disciplina, introdotta dalla Legge di bilancio 2026 e inizialmente prevista in applicazione dal 1° marzo 2026, relativa alla ritenuta sulle provvigioni maturate nell'ambito dei rapporti di commissione, agenzia, mediazione, rappresentanza di commercio e procacciamento d'affari. La Legge di conversione, inoltre, elimina l'obbligo per le agenzie di viaggi dell'applicazione della ritenuta sulle provvigioni per l'attività di intermediazione percepita per la vendita, l'emissione, la prenotazione o l'intermediazione dei documenti di viaggio;

- viene istituito un credito d'imposta per l'acquisto di gasolio e benzina a favore delle imprese agricole, a parziale compensazione dei maggiori oneri effettivamente sostenuti per l'acquisto di gasolio e benzina per l'alimentazione dei mezzi utilizzati per l'esercizio delle attività agricole, compreso il riscaldamento di serre destinate alla coltivazione di piante orticole, un contributo straordinario, fino al 20% della spesa sostenuta per l'acquisto del carburante effettuato nel mese di marzo dell'anno 2026, comprovato mediante le relative fatture d'acquisto, al netto dell'IVA;

- è stabilita una soglia di esenzione dalla ritenuta alla fonte, pari a 300 euro complessivi, per i premi erogati dalla data di pubblicazione del D.L. n. 38/2026 (27 marzo 2026) al 31 dicembre 2026 agli atleti dilettanti nell'ambito di manifestazioni sportive. L'art. 9 – Soglia per l'esenzione dalla ritenuta sui premi erogati agli atleti dilettanti, recita: «1. Sulle somme di cui all'articolo 36, comma 6-quater, del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36, versate agli atleti partecipanti a manifestazioni sportive dilettantistiche dalla data di entrata in vigore del presente decreto fino al 31 dicembre 2026, non si applicano le ritenute alla fonte previste dall'articolo 30, secondo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, se l'ammontare complessivo delle somme attribuite nel suddetto periodo dal sostituto d'imposta al medesimo soggetto non supera l'importo di 300 euro; se l'ammontare è superiore a tale importo, le somme sono assoggettate interamente alla ritenuta alla fonte».

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

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

ISCRO: presentazione istanze 2026

L'INPS, con messaggio n. 1987 del 15 giugno 2026, ha comunicato che dal 15 giugno stesso è possibile presentare la domanda di indennità ISCRO per l'anno 2026 attraverso il servizio di presentazione dedicato, che stesso rimarrà disponibile fino al 31 ottobre 2026, termine ultimo per la presentazione dell'istanza per l'anno in corso. Si ricorda che l'ISCRO è l'indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa rivolta ai lavoratori iscritti alla Gestione separata, ex art. 2, comma 26, Legge n. 335/1995, che esercitano per professione abituale attività di lavoro autonomo di cui all'art. 53, comma 1, TUIR.

È possibile presentare la domanda:

- telematicamente, accedendo alla sezione "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche" del sito www.inps.it, raggiungibile digitando il titolo della sezione nel motore di ricerca o seguendo il percorso "Sostegni, Sussidi e Indennità" > "Esplora Sostegni, Sussidi e Indennità" > selezionare la voce "Vedi tutti" nella sezione "Strumenti" > "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche"; dopo l'autenticazione, è necessario selezionare la voce "Indennità Straordinaria di Continuità Reddituale e Operativa (ISCRO)". L'accesso al servizio può avvenire con una delle seguenti identità digitali:

- SPID di livello 2 o superiore;
- Carta di identità elettronica di livello 3 (CIE);
- Carta nazionale dei servizi (CNS);

- eIDAS;

- tramite il servizio di *Contact Center* Multicanale, telefonando al numero verde 803 164 da rete fissa (gratuitamente) o al numero 06 164164 da rete mobile (a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori).

INPS, messaggio, 15/6/2026, n. 1987

Rendite INAIL settori industria, navigazione, agricoltura e dei medici: rivalutate le retribuzioni

L'INAIL, con circolare n. 27 del 9 giugno 2026, ha comunicato che, dal 1° luglio 2026, è rivalutata la misura delle retribuzioni da utilizzare per la liquidazione delle rendite corrisposte agli assicurati dei settori industria, compresa navigazione, agricoltura e dei medici esposti a radiazioni ionizzanti, sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati intervenuta tra il 2024 e il 2025.

La circolare riporta anche gli importi rivalutati delle altre prestazioni economiche, quali assegno *una tantum* in caso di morte, assegno per assistenza personale continuativa e assegni continuativi mensili. Inoltre, il documento di prassi offre le istruzioni operative per la liquidazione, con la stessa decorrenza, delle prestazioni in corso e per il pagamento dei conguagli dovuti, previsto con il rateo di agosto.

INAIL, circolare, 9/6/2026, n. 27

Assegno di incollocabilità: rivalutazione dell'importo mensile dal 1° luglio 2026

L'INAIL, con circolare n. 26 del 9 giugno 2026, ha comunicato che il decreto del Ministro del Lavoro e n. 56/2026 ha rivalutato l'importo mensile dell'assegno di incollocabilità, con decorrenza dal 1° luglio 2026, nella misura di 312,55 euro, sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati intervenuta tra il 2024 e il 2025, pari all'1,4%.

INAIL, circolare, 9/6/2026, n. 26

Contratti di solidarietà: recupero sgravio contributivo sulle risorse residue del 2018

L'INPS, con messaggio n. 1811 del 29 maggio 2026, ha offerto istruzioni operative per il recupero dello sgravio contributivo previsto dall'art. 6, D.L. n. 510/1996, in favore delle imprese che hanno stipulato contratti di solidarietà difensivi accompagnati da integrazione salariale straordinaria (CIGS). Il documento di prassi interviene a seguito dell'accertamento della disponibilità di risorse residue riferite allo stanziamento dell'anno 2018 e disciplina le modalità di fruizione del beneficio da parte delle ulteriori imprese ammesse con specifici decreti ministeriali.

INPS, messaggio, 29/5/2026, n. 1811

Piattaforma intermediari per erogazione delle prestazioni individuali: esteso l'ambito applicativo

L'INPS, con messaggio n. 1769 del 27 maggio 2026, ha comunicato l'estensione dell'ambito di applicazione della piattaforma intermediari per l'erogazione delle prestazioni individuali alle prestazioni:

- ISCRO (Indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa);
- RIAR (Richiamo alle armi);

- ACM (Assegno congedo matrimoniale);
- IDIS (Indennità di discontinuità per i lavoratori dello spettacolo).

INPS, messaggio, 27/5/2026, n. 1769

Aree di crisi industriale complessa: integrazione salariale straordinaria e mobilità in deroga

L'INPS, con messaggio n. 1702 del 22 maggio 2026, è intervenuto in merito alla possibilità, per i datori di lavoro operanti in territori riconosciuti come aree di crisi industriale complessa, di accedere a un trattamento di integrazione salariale straordinaria in deroga agli ordinari limiti di durata di cui all'art. 4, comma 1, e all'art. 22, commi 1-3, D.Lgs. n. 148/2015, misura prorogata dall'art. 1, comma 165, Legge n. 199/2025. Il Ministero del Lavoro ha chiarito che sono implicitamente prorogati e rifinanziati anche per l'anno 2026 i trattamenti di integrazione salariale straordinaria e i trattamenti di mobilità in deroga riguardanti i lavoratori delle aree di crisi industriale complessa di Venezia-Porto Marghera e Campania, Poli industriali di Acerra-Marcianise-Airola, Battipaglia-Solofra, Castellammare-Torre Annunziata.

INPS, messaggio, 22/5/2026, n. 1702

SALUTE E SICUREZZA

Emergenza caldo: emanate le ordinanze a tutela dei lavoratori

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

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

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

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

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

Tra le ordinanze emanate si segnalano:

- Veneto: [DGR n. 376/2026](#);
- Lazio: [ordinanza Z00001/2026](#);
- Liguria: [ordinanza n. 1/2026](#);
- Toscana: [ordinanza n. 2/2026](#);
- Piemonte: [ordinanza n. 1/2026](#);
- Puglia: [ordinanza n. 321/2026](#);
- Emilia-Romagna: [ordinanza n. 72/2026](#).

1. TASSAZIONE INCREMENTI RETRIBUTIVI RINNOVI CONTRATTUALI, LAVORO NOTTURNO, FESTIVO E A TURNI - CHIARIMENTI

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

Di seguito si propone una sintesi dei principali rilievi.

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

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

2. DIRETTIVE COVID IN TEMA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

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

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

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

3. PORTALE DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

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

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

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

- "Cos'è la previdenza": contiene le risposte alle domande fondamentali su come funziona la previdenza complementare, le differenze tra i vari Fondi pensione, la gestione del TFR e una sezione dedicata ai falsi miti da sfatare, oltre a una guida pratica sulle modalità di adesione;
- "A chi è rivolta": illustra diritti e garanzie, contiene percorsi di approfondimento dedicati e servizi e strumenti specifici per gli operatori del settore;
- "Normativa di riferimento": raccoglie tutta la legislazione nazionale ed europea spiegata, con una sezione dove scaricare la modulistica sempre aggiornata;
- "Comunicazione": raccoglie notizie, eventi, materiali multimediali, le risposte alle domande più frequenti (FAQ) e un glossario per orientarsi senza sforzo tra i termini tecnici di settore.

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

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

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

4. TUTELA DI MALATTIA IN CASO DI PRESTAZIONI AMBULATORIALI COMPLESSE E/O PERMANENZA IN STRUTTURE

Con la circolare n. 65/2026 l'INPS ha fornito indicazioni operative per il riconoscimento della tutela previdenziale della malattia nei casi di prestazioni ambulatoriali complesse equiparate al day hospital, permanenza presso Centri di Salute Mentale (CSM), permanenza in strutture riabilitative e socioriabilitative psichiatriche e altre strutture sanitarie residenziali e semiresidenziali, permanenza in strutture di Osservazione Breve Intensiva (OBI) e Degenza Breve (DB), permanenza in comunità terapeutiche per dipendenze patologiche e permanenza presso centri dedicati ai Disturbi della Nutrizione e dell'Alimentazione (DNA). Tali novità sono intervenute in conseguenza dell'introduzione di significative innovazioni finalizzate a garantire una maggiore adeguatezza delle cure e a ridurre i ricoveri ordinari non strettamente necessari, con la diffusione di modelli alternativi al ricovero tradizionale, che consentono di erogare prestazioni di elevata complessità in tempi ridotti e in strutture sanitarie diverse dal reparto ospedaliero, nonché dell'incremento della domanda dei servizi dedicati a patologie complesse, quali i disturbi psichici, le dipendenze patologiche e i disturbi della nutrizione e dell'alimentazione, che richiedono interventi multidisciplinari e, in alcuni casi, forme di ospitalità residenziale o semiresidenziale. Tali modalità operative, anche se non sempre configurano un ricovero ordinario, determinano per il lavoratore un'effettiva incapacità di svolgere l'attività lavorativa, perciò l'INPS, con la circolare in trattazione, ha fornito indicazioni operative per il riconoscimento della tutela previdenziale della malattia nei casi di prestazioni ambulatoriali complesse equiparate al day hospital e nei casi di permanenza in determinate strutture sanitarie.

Prestazioni ambulatoriali complesse equiparate al day hospital (Day service ambulatoriale - DSA; Day surgery; Macro Attività Ambulatoriale Complessa - MAC; Bassa Intensità Chirurgica - BIC; Pacchetto Ambulatoriale Complesso - PAC; Percorsi Diagnostico Terapeutici Assistenziali - PDT)	Tali fattispecie vengono equiparate al day hospital. Nel periodo delle cosiddette "dimissioni protette": sono indennizzabili come giornate di ricovero esclusivamente quelle in cui il lavoratore si reca presso la Struttura ospedaliera per effettuare accertamenti programmati; gli altri giorni compresi nel medesimo arco temporale possono essere riconosciuti come malattia solo con certificazione medica.
Centri di Salute Mentale (CSM)	Le giornate di effettiva presenza presso il CSM per trattamenti programmati sono assimilabili ai cicli di cura ricorrenti e, pertanto, indennizzabili come malattia. L'eventuale ospitalità notturna, laddove formalmente prevista e documentata come ricovero breve, è equiparata al regime di day hospital.
Strutture riabilitative e socio-riabilitative psichiatriche e altre	Per l'equiparazione al ricovero ospedaliero, le strutture psichiatriche sanitarie devono soddisfare i requisiti

strutture sanitarie residenziali e semiresidenziali	normativi previsti (tra i quali: presenza di una Direzione sanitaria; cartella clinica e Piano Terapeutico Individuale aggiornato; procedure per la gestione dei farmaci e delle emergenze; tracciabilità delle presenze e delle attività; disponibilità di personale qualificato 24 ore su 24) e operare in regime autorizzato/accreditato. In assenza di tali requisiti, o qualora il ricovero avvenga in strutture a prevalenza socio-educativa prive di cartella clinica, si applica l'equiparazione alla malattia comune, previa idonea certificazione medica. I ricoveri presso i Servizi Psichiatrici di Diagnosi e Cura (SPDC), la permanenza residenziale in strutture psichiatriche sanitarie e i ricoveri presso le Unità di Riabilitazione Intensiva/Estensiva e i Centri di cui all'art. 26 della L. 833/1978, sono equiparati al ricovero ospedaliero. Stesse considerazioni per i ricoveri presso la Residenza sanitaria assistenziale (RSA) per motivi sanitari e Hospice. Diversamente, le prestazioni complesse in Day service presso le Case della Comunità sono equiparate al day hospital. Le prestazioni semiresidenziali sono equiparate, previa certificazione medica, alla malattia comune, al pari della permanenza in strutture socio-riabilitative prive di assistenza sanitaria e la partecipazione a programmi riabilitativi presso Centri Diurni. In questi casi, permane quindi l'obbligo di rispetto delle fasce di reperibilità, eventualmente presso l'indirizzo della struttura.
Strutture di Osservazione Breve Intensiva (OBI) e Degenza Breve (DB) annesse alle Unità Operative di Pronto Soccorso	La permanenza presso il Pronto Soccorso o presso le citate Unità presenta, ai fini della tutela previdenziale, le stesse caratteristiche del ricovero ospedaliero.
Comunità terapeutiche e strutture per le dipendenze patologiche	La permanenza presso le strutture che garantiscono assistenza sanitaria è assimilabile al ricovero ospedaliero purché le comunità terapeutiche operino in regime sanitario, con équipe comprendente un medico responsabile, protocolli clinici e farmacologici, cartella clinica e Piano Terapeutico Individuale (PTI) e devono risultare autorizzate o accreditate dal SSN. Per il riconoscimento dell'indennità di ricovero, il lavoratore deve esibire il certificato di dimissione, completo di diagnosi.

	Invece, la permanenza residenziale in comunità prive di assistenza sanitaria e la permanenza semiresidenziale sono equiparate alla malattia comune, previa idonea certificazione medica e con obbligo di rispetto delle fasce di reperibilità.
Centri per Disturbi della Nutrizione e dell'Alimentazione (DNA)	Le prestazioni rese in day service e in day hospital, nonché la permanenza in residenzialità intensiva sanitaria, sono equiparati al ricovero ospedaliero, purché ricorrano i requisiti minimi di accreditamento, cartella clinica, Piano Terapeutico Individuale (PTI) e presenza di équipe multidisciplinare. Diversamente, le permanenze semiresidenziali o in strutture che non erogano prestazioni sanitarie sono equiparate alla malattia comune con conseguente necessità di certificazione medica e reperibilità presso la struttura.

5. NUOVI LIVELLI REDDITUALI 2026/2027 PER L'ANF

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. DATI SANITARI DEI LAVORATORI - STOP ALLA DIFFUSIONE INTERNA NON NECESSARIA

Il Garante Privacy, con provvedimento del 29 aprile 2026, n. 304, ha sanzionato il Ministero della Giustizia per avere diffuso informazioni riconducibili allo stato di salute di un lavoratore mediante un ordine di servizio affisso in bacheca e comunicato a soggetti che non avevano necessità di conoscere tali informazioni nell'ambito delle proprie funzioni.

Il Garante ricorda, infatti, che le informazioni relative alla salute costituiscono una categoria particolare di dati personali e possono essere trattate soltanto nei limiti strettamente necessari per la gestione del rapporto di lavoro e nel rispetto dei principi di liceità, correttezza, minimizzazione e proporzionalità previsti dal Regolamento UE 2016/679.

Secondo l'Autorità, il datore di lavoro può certamente conoscere il giudizio di idoneità espresso dal medico competente e le eventuali prescrizioni necessarie per consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa in condizioni di sicurezza. Tale possibilità deriva direttamente dalla disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 81/2008, che impone al datore di lavoro di attuare le indicazioni formulate dal medico competente e di adibire il lavoratore a mansioni compatibili con il suo stato di salute.

Ciò che il datore di lavoro non può fare, tuttavia, è diffondere tali informazioni oltre il perimetro dei soggetti che, per ragioni organizzative e funzionali, devono concretamente gestire la posizione del lavoratore. La conoscenza delle prescrizioni mediche deve, quindi, essere limitata al personale specificamente autorizzato e coinvolto nella pianificazione dell'attività lavorativa, nell'assegnazione delle mansioni e nella gestione delle risorse umane.

Particolarmente significativo è il chiarimento fornito dal Garante sul concetto di dato sanitario. L'Autorità ribadisce che non è necessario indicare una patologia o una diagnosi affinché un'informazione possa essere qualificata come dato relativo alla salute. Anche riferimenti apparentemente generici, quali la necessità di evitare determinate posture, di alternare la posizione seduta e quella eretta, di limitare alcuni movimenti o di svolgere specifiche attività lavorative, possono consentire di desumere informazioni sullo stato psicofisico dell'interessato e devono, pertanto, essere trattati con le stesse cautele previste per i dati sanitari.

Il provvedimento richiama, inoltre, un principio di particolare interesse operativo. Le esigenze di trasparenza amministrativa o di organizzazione del lavoro non giustificano automaticamente la diffusione di dati personali. In altri termini, la circostanza che un provvedimento debba essere conosciuto all'interno dell'organizzazione non significa che tutte le informazioni in esso contenute possano essere portate a conoscenza di una platea indistinta di lavoratori.

Per questa ragione, il Garante evidenzia che, qualora sia necessario comunicare decisioni organizzative riguardanti l'assegnazione di personale, il datore di lavoro deve valutare soluzioni alternative che consentano di raggiungere il medesimo obiettivo organizzativo senza rendere conoscibili informazioni attinenti alla salute del lavoratore. In applicazione

del principio di minimizzazione, infatti, devono essere trattati soltanto i dati effettivamente indispensabili rispetto alla finalità perseguita.

Di particolare rilievo è anche il passaggio dedicato ai rapporti con le organizzazioni sindacali. L'Autorità ribadisce che la semplice previsione contenuta in accordi o contratti collettivi non costituisce, di per sé, una base giuridica sufficiente per legittimare la comunicazione di dati personali, soprattutto quando si tratta di dati appartenenti a categorie particolari. La comunicazione alle organizzazioni sindacali richiede sempre una specifica base normativa e deve comunque rispettare i principi di necessità e proporzionalità previsti dalla disciplina privacy.

7. LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO LAVORATORE CON DISABILITÀ

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

Il primo principio affermato dal Tribunale riguarda il rapporto tra licenziamento per superamento del periodo di comportamento e tutela delle persone con disabilità. Negli ultimi anni la giurisprudenza di legittimità ha progressivamente riconosciuto che l'applicazione automatica delle ordinarie regole sul comportamento può determinare effetti discriminatori quando le assenze siano riconducibili a una condizione di disabilità o di handicap tutelata dall'ordinamento. In tali situazioni il datore di lavoro è tenuto a valutare l'adozione di accomodamenti ragionevoli e di misure organizzative idonee a consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, purché non comportino oneri sproporzionati.

La sentenza ricorda come la Corte di Cassazione abbia più volte affermato che il lavoratore disabile si trova in una posizione oggettivamente diversa rispetto agli altri dipendenti e che la mancata considerazione della maggiore esposizione ad assenze per malattia potrebbe integrare una forma di discriminazione indiretta. Tuttavia, il giudice bolognese evidenzia che tale tutela non opera automaticamente in ogni situazione di malattia, essendo necessario che il datore di lavoro sia concretamente posto nelle condizioni di conoscere l'esistenza della patologia e la sua rilevanza rispetto all'attività lavorativa svolta.

Sotto questo profilo emerge un aspetto particolarmente importante dal punto di vista operativo. Per poter contestare un licenziamento come discriminatorio non è sufficiente che il lavoratore sia effettivamente affetto da una patologia grave o da una condizione assimilabile alla disabilità. Occorre anche dimostrare che il datore di lavoro fosse a conoscenza, o comunque ragionevolmente informato, della situazione e delle conseguenze che essa produceva sulla capacità lavorativa del dipendente. In assenza di tale conoscenza non può, infatti, pretendersi che il datore adotti specifici accomodamenti organizzativi o effettui valutazioni differenziate rispetto alle assenze maturate.

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

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

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

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

8. NUOVA CLASSIFICAZIONE DELLE PROFESSIONI ISTAT 2021 PER ATTIVITÀ GRAVOSE

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

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

Con la Legge n. 232/2016, in specifico negli allegati C ed E, sono state elencate le attività lavorative che consentono l'accesso all'APE sociale e al pensionamento anticipato per i lavoratori precoci. La Legge n. 205/2017 ha successivamente introdotto la possibilità, per i lavoratori, di accedere anticipatamente alla pensione di vecchiaia e alla pensione anticipata, senza l'applicazione dell'adeguamento dei requisiti pensionistici agli incrementi della speranza di vita per il biennio 2019-2020. Detta normativa, inoltre, ha aggiunto alcune nuove professioni, ai già citati allegati C ed E alla Legge n. 232/2016, oltre a prevedere l'adozione di un decreto interministeriale per la specificazione delle professioni gravose; queste sono state, quindi, elencate nell'allegato A, D.L. 5 febbraio 2018. In relazione alla sola APE sociale, si ricorda che la Legge n. 234/2021 ha sostituito, a decorrere dal 1° gennaio 2022, l'allegato A dell'appena citato D.L.

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

Per sintetizzare, sono state indicate:

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

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

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

Tra queste vi sono:

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

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

9. LIMITE DI ESENZIONE DEL PREMIO TRASFORMATO IN WELFARE

L'Agenzia delle Entrate, con risoluzione n. 22/E del 9 giugno 2026, ha precisato che, anche nell'ipotesi in cui il lavoratore trasformi il premio monetario in benefit o servizi di welfare, deve trovare applicazione il nuovo limite di 5.000 euro previsto dalla Legge di bilancio 2026. In sostanza, il limite di detassazione massimo innalzato da 3.000 a 5.000 euro è valido sia per la corresponsione monetaria del premio sia per l'utilizzo in benefit e servizi di welfare del premio convertito dal lavoratore.

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

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

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

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

11. GESTIONI ARTIGIANI/COMMERCianti – COMPILAZIONE QUADRO RR E PAGAMENTO CONTRIBUTIVO

Come ogni anno, l'INPS ha emanato una propria circolare (n. 62/2026), al fine di fornire le istruzioni relativamente alla redazione del quadro RR del modello Redditi 2026-PF, e alla conseguente riscossione dei contributi dovuti a saldo 2025 e in acconto 2026. Il tema, come noto, è legato alla contribuzione obbligatoria per gli iscritti alle gestioni artigiani (ART) e commercianti (COM) e ai soggetti iscritti alla Gestione separata.

Compilazione quadro RR del modello Redditi 2026-PF

Il Quadro RR del modello "Redditi 2026-PF" dev'essere compilato dai soggetti iscritti alle Gestioni INPS obbligatorie artigiani/commercianti, oltre che dagli iscritti alla Gestione separata. Si tratta, in sostanza, dei titolari o soci titolari di una propria posizione assicurativa, nei predetti settori, tenuti al versamento di contributi previdenziali, sia per sé stessi sia per le persone che prestano attività lavorativa nell'impresa (eventuali familiari collaboratori).

Nel quadro RR andrà esposto il reddito prodotto nell'anno d'imposta 2025 (utile o perdita), anche nel caso in cui il reddito sia inferiore al minimale. Viene specificato che dev'essere preso in considerazione il totale dei redditi di impresa conseguiti dal soggetto nel 2025, al netto delle eventuali perdite dei periodi di imposta precedenti a seconda delle diverse percentuali introdotte dalla Legge n. 145/2018, scomputate dal reddito dell'anno. Per i soci di S.r.l., iscritti alle Gestioni speciali ART/COM, la base imponibile, oltre a quanto eventualmente dichiarato come reddito di impresa, è costituita dalla parte del reddito di impresa della S.r.l. corrispondente alla quota di partecipazione agli utili o alla quota del reddito attribuita al socio per le società partecipate in regime di trasparenza. Si tenga conto del fatto che gli utili derivanti dalla partecipazione a società di capitali senza prestazione di attività lavorativa, disciplinati dal TUIR tra i redditi di capitale, non sono considerati assoggettabili a contribuzione previdenziale.

Oltre alle consuete indicazioni relative ai rigli che compongono il quadro RR, l'Istituto ricorda che, nel caso di partecipazione a impresa che abbia aderito al c.d. concordato biennale, il soggetto partecipante ha la facoltà di versare la contribuzione, alternativamente:

- sul reddito derivante dal concordato;
- sul reddito effettivo.

In base alla scelta cambia il rigo da redigere.

La circolare fornisce alcuni esempi pratici, alla cui lettura si rimanda, che possono risultare utili in specifiche particolari situazioni.

Contributi previdenziali dovuti dai professionisti iscritti alla Gestione separata

Ai soggetti che dichiarano redditi da lavoro autonomo iscritti e obbligati al versamento dei contributi previdenziali alla Gestione separata, i c.d. professionisti senza Cassa, viene riservata la sezione II del quadro RR. Viene indicato che, al fine di semplificare la determinazione del contributo totale dovuto, degli acconti versati e della determinazione

del saldo, è stata prevista la sezione IV, "Contributi in gestione separata", nella quale devono essere riportati i totali degli importi calcolati nelle 2 precedenti sezioni.

Sono naturalmente esclusi da tale adempimento i professionisti iscritti presso le Casse professionali autonome, ma soltanto se sono obbligati al versamento del c.d. contributo soggettivo.

Per i liberi professionisti, iscritti alla Gestione separata, la base imponibile sulla quale calcolare la contribuzione dovuta è rappresentata dalla totalità dei redditi prodotti quale reddito di lavoro autonomo dichiarato ai fini IRPEF, compreso quello prodotto in forma associata e/o quello prodotto in regime forfettario.

Attenzione al fatto che, per determinare la base imponibile previdenziale, sulla quale calcolare i contributi da versare, è necessaria una previa valutazione della presenza di altri redditi percepiti dal professionista, che potrebbero essere soggetti al versamento della contribuzione presso la stessa Gestione separata o presso altre Casse previdenziali obbligatorie. La circolare fornisce un utile elenco di possibili situazioni operative.

Si ricorda che, a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 14, Legge n. 81/2017, nel caso di malattia o infortunio di gravità tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa per oltre 60 giorni, il professionista ha la possibilità di sospendere il versamento contributivo. Tale sospensione interessa sia il saldo che gli acconti dovuti nel periodo dell'evento.

Al fine di determinare in modo univoco le somme dovute a saldo, o il credito da porre in detrazione, è stata prevista una sezione nella quale riportare i totali delle sezioni II e III dei contributi in Gestione separata, i contributi a debito, i contributi a credito e i contributi portati in compensazione con modello F24 e quelli da richiedere a rimborso.

Il contributo dovuto in acconto, per l'anno d'imposta 2026, per i soggetti privi di altra forma di previdenza obbligatoria, è calcolato sulla base imponibile applicando l'aliquota del 26,07%, fino al raggiungimento del massimale annuo di 122.295 euro. L'aliquota sarà pari al 24% per i soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria. Viene specificato che il contributo dovuto a titolo IVS dev'essere calcolato sul 50% dell'imponibile determinato per l'anno d'imposta 2025, applicando l'aliquota del 25%; per la contrizione minore si applica l'aliquota dell'1,07%, calcolata sul 100% dell'imponibile. Si ricorda che il massimale di reddito, oltre il quale non si ha alcun obbligo contributivo, è pari per l'anno 2025 a 120.607 euro, mentre, come detto, per l'anno 2026 è pari a 122.295 euro.

Termini e modalità di versamento

I contributi dovuti, sulla quota di reddito eccedente il minimale, per iscritti alle Gestioni artigiani e commercianti e per gli iscritti alla Gestione separata, devono essere versati alle scadenze previste per il pagamento delle imposte sui redditi; conseguentemente, per il corrente anno:

- entro il 30 giugno 2026 o entro il 30 luglio 2026 (per coloro che si avvalgono della possibilità di rateazione) per i versamenti a saldo per l'anno di imposta 2025 e primo acconto per l'anno 2026;
- ovvero entro il 30 novembre 2026 per il secondo acconto 2026.

Secondo le attuali disposizioni, qualora il contribuente intenda pagare quanto dovuto a titolo di saldo 2025 in forma rateale, il pagamento dev'essere completato entro la data del 16 dicembre 2026. Chi versa la contribuzione dovuta nel periodo tra il 30 giugno 2026 e il 30 luglio 2026 (saldo 2025 e primo acconto 2026) deve sempre applicare sulle somme la maggiorazione dello 0,40% a titolo di interesse corrispettivo.

Si ricorda che per artigiani e commercianti la rateizzazione può avere ad oggetto esclusivamente i contributi dovuti sulla quota di reddito eccedente il minimale imponibile a titolo di saldo 2025 e primo acconto 2026, con esclusione, quindi, dei contributi dovuti sul minimale, ancorché risultanti a debito del contribuente nel Quadro RR, in quanto non versati in tutto o in parte all'atto della compilazione del modello Redditi 2026-PF. Per i liberi professionisti la rateizzazione può essere effettuata sia sul contributo dovuto a saldo per l'anno d'imposta 2025 che sull'importo del primo acconto relativo ai contributi per l'anno 2026.

Nel caso sussistano versamenti in eccedenza, quindi a credito del contribuente, la compensazione tramite il modello F24 può avvenire solo con somme versate in eccesso riferite alla contribuzione richiesta con l'emissione dei modelli di pagamento avvenuta nell'anno 2025. Per i liberi professionisti iscritti alla Gestione separata è possibile portare in compensazione l'eventuale importo risultante a credito indicando gli anni 2024 o 2025, come periodo di riferimento nel modello F24, sia con la contribuzione dovuta nella Gestione separata (relativa alla somma da versare come acconto per l'anno 2026) che con altri tributi.

12. CREDITI SUPERBONUS NON UTILIZZABILI PER ESTINGUERE CARTELLE PREVIDENZIALI

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

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

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

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

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

PRINCIPALI SCADENZE DAL 1° AL 31 LUGLIO 2026

Di seguito evidenziamo i principali adempimenti dal 1° al 31 luglio 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.

VENERDÌ 10

Contributi INPS trimestrali personale domestico

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali relativi al trimestre aprile - giugno 2026 per il personale domestico.

Versamento tramite bollettino MAV.

Contributi “Fondo M. Negri”, “Fondo A. Pastore” e “Fondo M. Besusso” e trimestrali

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi di previdenza ed assistenza integrativa, rispettivamente al “Fondo M. Negri”, al “Fondo A. Pastore” ed al “Fondo M. Besusso”, a favore di dirigenti di aziende commerciali, relativi al trimestre aprile – giugno 2026.

Versamento tramite bonifico bancario.

GIOVEDÌ 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 giugno 2026.

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 giugno 2026.

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 giugno 2026.

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 giugno 2026.

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 giugno 2026 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 giugno 2026.

Addizionali

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento delle addizionali regionale/comunale su redditi da lavoro dipendente (giugno 2026).

TFR al Fondo Tesoreria

Ultimo giorno utile per il versamento delle quote di TFR relative ai periodi di competenza da gennaio a giugno 2026 al Fondo di Tesoreria, per i datori di lavoro tenuti per la prima volta a tale obbligo a seguito delle novità introdotte in materia dalla Legge di Bilancio 2026.

LUNEDÌ 20**Contributi Previdai e Previdapi 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 aprile - giugno 2026.

Versamento tramite bonifico bancario.

GIOVEDÌ 23

Modello 730

CAF e Professionisti abilitati, per le dichiarazioni presentate da parte dei contribuenti dal 21 giugno al 15 luglio: consegnano al dipendente/pensionato i Modd. 730 e 730-3 elaborati; inviano telematicamente all'Agenzia delle Entrate i Modd. 730, 730-1, 730-3 e 730-4. I datori di lavoro ed enti pensionistici che prestano assistenza fiscale per le dichiarazioni presentate da parte dei contribuenti dal 21 giugno al 15 luglio: consegnano al dipendente/pensionato/collaboratore la copia del Mod. 730 e del prospetto di liquidazione Mod. 730-3; inviano telematicamente all'Agenzia delle Entrate i Modd. 730.

VENERDÌ 31

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 giugno 2026.

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 giugno 2026, a favore dei lavoratori dello spettacolo.

Invio tramite Flusso UNIEMENS.

INPS Gestione agricoltori – 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 giugno 2026.

Invio tramite Flusso UNIEMENS.

Stampa Libro Unico

Ultimo giorno utile per effettuare la stampa del Libro unico relativamente alle variabili retributive del mese di giugno 2026.

FESTIVITÀ CADENTI NEL MESE DI LUGLIO 2026

Eventuali festività legate alla ricorrenza del Santo Patrono.

Datori di lavoro – Contributi INPS su ferie maturate e non godute

Con le retribuzioni relative a luglio, i datori di lavoro dovranno procedere ad assoggettare a contribuzione gli importi relativi alle ferie non godute dai lavoratori e maturate nell'anno 2024, salvo che il CCNL non preveda una diversa scadenza rispetto a quella indicata dall'art. 10, D.Lgs. n. 66/2003.