

Circolare mensile di informazione sugli adempimenti del lavoro in azienda

DICEMBRE 2025

Le informative per l'azienda

Decreto Sicurezza - Le novità principali	2
<i>Bonus</i> mamme - Istruzioni INPS	5
Criteri di riconoscimento di competenze acquisite in attività o percorsi di volontariato	7
Incentivi per i processi di aggregazione delle imprese e per la tutela occupazionale	8
Confermato lo sconto edilizia 2025	10
Riduzioni premi INAIL	11
Indicazioni operative Fondo Prevedi	13
Stock option tassate in Italia ma escluse dal beneficio rimpatriati	17
Applicabilità della ritenuta fiscale sui costi chilometrici del lavoro autonomo	18
Novità in tema di rendita vitalizia	19

Le informative per l'azienda

Oggetto: DECRETO SICUREZZA - LE NOVITÀ PRINCIPALI

Con il D.L. 31 ottobre 2025, n. 159 (Decreto Sicurezza), pubblicato nella G.U. 31 ottobre 2025, n. 254, il Governo è intervenuto in modo organico su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare attenzione verso il sistema dei controlli, della vigilanza e delle responsabilità lungo le filiere degli appalti e dei subappalti. Parallelamente, il decreto aggancia sempre di più le politiche del lavoro e della sicurezza alle nuove infrastrutture digitali pubbliche, in particolare al Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL).

Di seguito si riepilogano le principali novità.

Art. 1 – Nuova oscillazione INAIL e revisione dei contributi in agricoltura

L'art. 1 del decreto affida all'INAIL, a decorrere dal 1° gennaio 2026, un doppio mandato:

- revisione delle aliquote di oscillazione in *bonus* per andamento infortunistico, ai sensi dell'art. 3, D.Lgs. n. 38/2000, con finalità esplicita di «*incentivare la riduzione degli infortuni sui luoghi di lavoro e premiare i datori di lavoro virtuosi*», nel rispetto dell'equilibrio della gestione tariffaria;
- revisione dei contributi in agricoltura, ai sensi del T.U. n. 1124/1965, sempre con attenzione all'equilibrio del sistema.

Sono escluse dal *bonus* per andamento infortunistico le imprese che, negli ultimi 2 anni, abbiano riportato sentenze definitive di condanna per violazioni gravi in materia di sicurezza sul lavoro; l'Autorità giudiziaria viene espressamente chiamata a comunicare tempestivamente all'INAIL tali sentenze, anche con modalità informatiche; un ulteriore decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con Giustizia ed Economia, su proposta dell'INAIL, definirà le modalità attuative.

Art. 3 – Appalti, badge di cantiere e patente a crediti

L'art. 3, comma 1, interviene sull'art. 29, comma 7, D.L. n. 19/2024 (PNRR), stabilendo che nella programmazione della propria attività di vigilanza per il rilascio dell'attestato di regolarità, l'INL deve disporre prioritariamente controlli sui datori di lavoro che operano in regime di subappalto, pubblico o privato.

Il comma 2 estende e rafforza l'obbligo della tessera di riconoscimento nei cantieri (art. 18, comma 1, lett. u) e art. 26, comma 8, D.Lgs. n. 81/2008) e negli «*ulteriori ambiti di attività a rischio più elevato*» che saranno individuati con decreto.

Le imprese in appalto e subappalto, nei cantieri edili e nei successivi ambiti ad alto rischio, devono fornire ai lavoratori una tessera che:

- riporti gli elementi identificativi del dipendente;
- sia dotata di codice univoco anticontraffazione ex art. 5, L. n. 136/2010;
- sia disponibile anche in modalità digitale, tramite strumenti interoperabili con la piattaforma SIISL.

Per i lavoratori assunti sulla base di offerte di lavoro pubblicate tramite SIISL, la tessera digitale viene prodotta automaticamente e precompilata, con integrazioni a cura del datore di lavoro.

Ulteriori caratteristiche e misure di controllo (anche tecnologiche) saranno definite dal decreto attuativo (comma 3), che dovrà:

- individuare le informazioni trattate;
- disciplinare misure di monitoraggio dei flussi di manodopera;
- definire le modalità di impiego delle tecnologie nel controllo accessi e presenza in cantiere.

Il comma 4 interviene direttamente sul D.Lgs. n. 81/2008, articolo 27 e allegato I-bis, rafforzando il sistema della patente a crediti:

- si introduce il nuovo comma 7-bis, che disciplina le decurtazioni di crediti per le violazioni elencate al n. 21 dell'allegato I-bis, agganciandole alla notifica del verbale di accertamento;
- l'INL può utilizzare anche le informazioni del Portale nazionale del sommerso (PNS) per gestire le decurtazioni;
- viene rafforzata la cooperazione con le procure, che dovranno trasmettere tempestivamente le informazioni utili all'adozione dei provvedimenti di sospensione (comma 8, come modificato);
- aumenta da 6.000 a 12.000 euro la sanzione di cui al comma 11.

L'allegato I-bis è poi ristrutturato:

- il n. 21 viene riscritto (mantenendo il *focus* su lavoro "nero" e gravi irregolarità);
- i nn. 22 e 23 sono soppressi;
- il n. 24 viene coordinato in modo da riferirsi solo alla condotta di cui al n. 21.

Le decurtazioni derivanti dalle nuove regole si applicano agli illeciti commessi dal 1° gennaio 2026, mentre per le violazioni pregresse continuano a valere le vecchie soglie.

Art. 13 - Domicilio digitale personale degli amministratori

Viene modificato dall'art. 13 l'art. 5, D.L. n. 179/2012:

- il domicilio digitale non riguarda più genericamente «*gli amministratori*», ma in modo specifico l'amministratore unico, l'amministratore delegato e, in mancanza, il presidente del CdA;
- il domicilio digitale di questi soggetti non può coincidere con quello dell'impresa;
- le imprese già iscritte al Registro imprese devono comunicarne uno entro il 31 dicembre 2025 e, comunque, all'atto del conferimento o rinnovo dell'incarico;
- in caso di mancata comunicazione si applica il regime sanzionatorio sull'assenza di domicilio digitale.

Art. 14 – Il SIISL al centro di incentivi, trasparenza e sicurezza

Dal 1° aprile 2026 i datori di lavoro privati che intendono fruire di benefici contributivi finanziati con risorse pubbliche per nuove assunzioni devono pubblicare la posizione di lavoro sul SIISL.

Le comunicazioni obbligatorie (UNILAV, ecc.) potranno, inoltre, essere effettuate anche tramite SIISL.

Le Agenzie per il lavoro:

- sono obbligate a pubblicare sul SIISL tutte le posizioni che gestiscono;
- possono accedere alla piattaforma per individuare candidati idonei.

Art. 17 – Sorveglianza sanitaria, tempi di visita e promozione della salute

L'art. 17 modifica l'art. 20, comma 2, lett. i), D.Lgs. n. 81/2008, dove si specifica che i controlli sanitari ai quali il lavoratore è tenuto devono essere computati nell'orario di lavoro, ad eccezione di quelli effettuati in fase preassuntiva.

Inoltre, al medico competente viene attribuito un ruolo più esplicito nella prevenzione oncologica:

- deve fornire informazioni sui programmi di screening, promuovendone l'adesione;
- può avvalersi di campagne informative promosse dal Ministero della Salute.

Viene introdotta, tra le visite previste dall'art. 41, una nuova tipologia (lett. *e-quater*): visita medica, prima o durante il turno, in presenza di ragionevole motivo di ritenere che il lavoratore sia sotto effetto di alcol o sostanze stupefacenti/psicotrope, limitata alle attività lavorative ad elevato rischio infortuni, individuate dalla normativa su alcol e sostanze (Legge n. 125/2001 e D.P.R. n. 309/1990) e successive declinazioni.

Le informative per l'azienda

Oggetto: **BONUS MAMME - ISTRUZIONI INPS**

Con la circolare n. 139/2025 l'INPS offre le istruzioni relative al nuovo *bonus* mamme per l'anno 2025.

Detto *bonus*, previsto dalla Legge di bilancio 2025 (Legge n. 207/2024), era strutturato in forma di esonero contributivo parziale per le lavoratrici mamme aventi particolari requisiti. Con il D.l. n. 95/2025 il legislatore è intervenuto per modificare, per l'anno 2025, la struttura del *bonus* in esame, andando a prevedere nuove regole e rinviando le precedenti al 2026.

Requisiti di spettanza

L'impostazione del *bonus* mamme, per l'anno in corso, prevede la spettanza al verificarsi dei seguenti requisiti.

Soggettivi

- Essere lavoratrici madri con 2 figli, con erogazione fino al compimento dei 10 anni del secondo figlio;
- essere lavoratrici madri con 3 o più figli, con erogazione fino ai 18 anni del figlio più piccolo, ma con esclusione delle donne titolari di contratti a tempo indeterminato. Per quest'ultime, come vedremo, nel corrente anno sarà applicato il *bonus* nella sua struttura originaria.

In relazione alle posizioni soggettive per la spettanza del *bonus*, viene indicato che possono accedervi le lavoratrici dipendenti (pubbliche e private, con esclusione del lavoro domestico) e le autonome iscritte a Gestioni previdenziali obbligatorie, comprese le Casse professionali e la Gestione separata.

Viene specificato che il requisito relativo al numero dei figli deve sussistere alla data del 1° gennaio 2025, o comunque si deve perfezionare entro il 31 dicembre 2025. In quest'ultimo caso il *bonus* mamme spetta a partire dal mese in cui si perfeziona il requisito.

Altra rilevante indicazione riguarda il fatto che il diritto all'erogazione del *bonus* sussiste nei soli mesi di vigenza del rapporto di lavoro, con esclusione dei periodi di sospensione.

Specifica situazione si rileva per le lavoratrici madri con 3 o più figli, titolari di un contratto di lavoro a tempo indeterminato; per tali situazioni soggettive il *bonus* non è riconosciuto per i mesi in cui sussiste, anche in parte, un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Dette lavoratrici, infatti, possono accedere, già nel 2025 e fino al 31 dicembre 2026, all'esonero del 100% dei contributi previdenziali IVS per la quota posta a loro carico. I rapporti di apprendistato rientrano nei contratti di lavoro a tempo indeterminato.

Requisito reddituale

Il *bonus* spetta alle lavoratrici il cui reddito da lavoro non superi 40.000 euro annui.

Importo del *bonus*

È prevista l'erogazione di un importo di 40 euro mensili, non soggetto a tassazione e non rilevante ai fini ISEE. Il *bonus* mamme verrà erogato direttamente dall'INPS, in un'unica soluzione a dicembre 2025, in base al numero di mensilità, nel corso dell'anno, in cui la lavoratrice può far valere la presenza dei requisiti soggettivi; il valore massimo potrà, quindi, essere pari a 480 euro.

Viene specificato che, per le restanti domande non liquidate a dicembre, l'erogazione avverrà entro il mese di febbraio 2026.

Domanda del *bonus*

Con il messaggio n. 3289/2025, l'INPS fornisce le istruzioni per la presentazione delle domande relative al *bonus*.

Viene indicato che il termine per presentare la domanda è prorogato al 9 dicembre 2025, cadendo il 7 dicembre di domenica ed essendo l'8 dicembre giorno festivo.

Viene evidenziata, sul piano operativo, un'ulteriore distinzione delle scadenze:

- al 9 dicembre 2025, come visto, per chi ha già maturato i requisiti;
- al 31 gennaio 2026, per chi invece matura i requisiti dopo il 9 dicembre, ma, comunque, entro il 31 dicembre 2025.

La domanda potrà essere inviata attraverso il servizio online, accedendo al sito INPS tramite le proprie credenziali, ovvero tramite patronato o Contact center. Dopo l'invio della domanda è possibile monitorare lo stato di lavorazione, consultare le ricevute e aggiornare le modalità di pagamento.

All'atto di presentazione della domanda dev'essere, altresì, indicata la modalità di pagamento prescelta mediante accredito su rapporti di conto corrente dotati di IBAN o bonifico domiciliato.

Le informative per l'azienda

Oggetto: CRITERI DI RICONOSCIMENTO DI COMPETENZE ACQUISITE IN ATTIVITÀ O PERCORSI DI VOLONTARIATO

Il D.I. 31 luglio 2025 (Gazzetta Ufficiale n. 248/2025) è un passaggio decisivo nell'inserire l'esperienza del volontariato nel sistema nazionale di certificazione come esperienza di apprendimento permanente sia in ambito scolastico che lavorativo. Riconosce, quindi, formalmente il volontariato come contesto di apprendimento non formale e civico, in grado di generare valore personale, sociale e professionale.

Ai fini del D.I., per volontari si intendono coloro che svolgono la loro attività in modo non occasionale per il tramite degli Enti del Terzo settore, nonché i soggetti coinvolti in percorsi di volontariato assimilati ai progetti utili alla collettività.

Le competenze esercitate, per un minimo di 60 ore nell'arco di 12 mesi, su richiesta della persona o su iniziativa degli enti titolati, sono spendibili nelle attestazioni rilasciate nell'ambito dei servizi regionali di individuazione, validazione e certificazione delle competenze.

Gli ETS erogano il servizio di individuazione finalizzato al riconoscimento delle competenze esercitate dalla persona, attraverso una ricostruzione e valutazione dell'apprendimento non formale e una successiva messa in trasparenza delle competenze secondo gli standard indicati dal D.M. 9 luglio 2024.

L'art. 6 del decreto introduce proprio il principio di portabilità delle competenze nell'ambito del Sistema nazionale di certificazione delle competenze. Viene, quindi, previsto che le attestazioni rilasciate possano essere riconosciute, secondo i criteri e procedure definite da ciascun ente pubblico, ai fini dei percorsi scolastici, formativi e universitari, nonché essere prese in considerazione nei concorsi pubblici e nei processi di selezione del personale.

È di evidenza come il provvedimento normativo valorizzi le esperienze e le competenze anche al di fuori dei percorsi formali, ma, soprattutto, eleva l'impegno civile e rafforza il legame tra cittadinanza attiva e lavoro.

Le informative per l'azienda

Oggetto: INCENTIVI PER I PROCESSI DI AGGREGAZIONE DELLE IMPRESE E PER LA TUTELA OCCUPAZIONALE

L'art. 4-ter, D.L. n. 4/2024, in via sperimentale per gli anni 2024 e 2025, ha introdotto uno specifico incentivo rivolto alle nuove imprese costituite attraverso processi di aggregazione derivanti da una o più operazioni societarie da cui emerga un organico complessivamente pari o superiore a 1.000 lavoratori. Tali imprese possono avviare il confronto sindacale per stipulare in sede governativa un accordo con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, o con le loro RSA o con la RSU, che preveda un progetto industriale e di politica attiva che illustri le azioni volte a superare le difficoltà del settore in cui l'impresa opera e le azioni per la formazione o la riqualificazione dei lavoratori per garantire loro un adeguamento delle competenze professionali al nuovo contesto lavorativo, nonché per gestire processi di transizione occupazionale.

Al datore di lavoro che costituisce la nuova impresa spetta un esonero contributivo per ciascun lavoratore nella misura massima del 100% dei contributi previdenziali e assistenziali a suo carico, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per un periodo massimo di 24 mesi, nel limite di un importo annuo pari a 3.500 euro per lavoratore.

L'esonero contributivo spetta, altresì, per ulteriori 12 mesi nel limite di importo annuo pari a 2.000 euro per lavoratore. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'agevolazione spetta «a condizione che a ciascun lavoratore sia assicurato lo svolgimento di attività di formazione o riqualificazione per almeno 200 ore complessive da svolgere nel periodo di durata del beneficio». Quindi, dev'essere individuata puntualmente e in via preliminare la platea dei destinatari della misura e l'INPS può procedere solo a seguito della trasmissione da parte del Ministero del Lavoro dell'elenco dei destinatari della misura e dell'ammontare dell'esonero calcolato e attribuisce ai datori di lavoro interessati il codice di autorizzazione (CA) "2L", che assume il seguente significato: "Azienda autorizzata all'esonero di cui al DL 4/24 art. 4-ter" per il periodo di spettanza dell'esonero. La quantificazione dell'esonero spettante, effettuata dal Ministero, avviene nei limiti delle disponibilità finanziarie e secondo la proiezione dei costi indicati nell'accordo. L'esonero contributivo spetta dalla data di decorrenza comunicata dal Ministero. I massimali annui pari a 3.500 euro e a 2.000 euro validi per ogni singolo rapporto di lavoro devono essere riparametrati e applicati su base mensile, pertanto, per i primi 24 mesi del rapporto di lavoro, la nuova impresa ha diritto a un esonero contributivo pari, al massimo, a 291,66 euro al mese ($3.500/12$); per il periodo successivo, la soglia di esonero contributivo mensile fruibile per ogni singolo rapporto di lavoro ammonta a 166,66 euro ($2.000/12$).

L'esonero in argomento è compatibile con altri esoneri previsti dalla legislazione vigente, nonché con ogni altro incentivo o beneficio previsto dalla legislazione vigente nel periodo di sperimentazione finalizzato all'occupazione dei lavoratori.

La fruizione dell'esonero può avvenire, per le sole imprese a cui sia stato preventivamente attribuito il CA "2L", mediante conguaglio tramite le denunce contributive e nei limiti della contribuzione mensile esonerabile.

Il datore di lavoro si impegna a tutelare il perimetro occupazionale esistente alla data di decorrenza delle operazioni societarie straordinarie per almeno 48 mesi, ma è consentita l'interruzione dei rapporti di lavoro esclusivamente per giusta causa, giustificato motivo soggettivo, dimissioni volontarie o per effetto dell'utilizzo di strumenti incentivanti o in adozione di qualunque altro strumento per la gestione non traumatica del rapporto di lavoro previsti dalla legislazione vigente e, in ogni caso, con il consenso dei lavoratori. Qualora l'azienda interrompa il rapporto di lavoro per motivi diversi da quelli sopra previsti, trova applicazione la sanzione pari al doppio dell'esonero contributivo fruito limitatamente ai lavoratori interessati dalla violazione.

Dato che è l'INL che verifica la corretta esecuzione degli impegni formativi assunti dal datore di lavoro, l'attività di recupero da parte dell'INPS della contribuzione non versata per effetto dell'indebita fruizione dell'esonero è avviata successivamente alla comunicazione all'Istituto da parte dell'INL di eventuali irregolarità riscontrate.

Il recupero della contribuzione è gravato dalle sanzioni civili previste dall'art. 116, comma 8, lett. a), Legge n. 388/2000, che si applicano anche sul recupero della contribuzione conseguente all'interruzione del rapporto di lavoro per motivi diversi da quelli previsti, ma in tale caso viene applicata l'ulteriore sanzione pari al doppio dell'esonero contributivo fruito limitatamente ai lavoratori interessati dalla violazione.

Con il messaggio n. 3344/2025 l'INPS ha illustrato le modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione dell'esonero nelle sezioni <PosContributiva>, <ListaPosPA> e <PosAgri> del flusso UniEmens.

Le informative per l'azienda

Oggetto: CONFERMATO LO SCONTO EDILIZIA 2025

Anche per il 2025 è stata confermata, ai sensi dell'art. 29, commi 2 e 5, D.L. n. 244/1995, la riduzione dei contributi previdenziali e assistenziali a favore dei datori di lavoro del settore edile nella misura dell'11,50% a seguito della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n. 263/2025 del comunicato del Ministero del Lavoro, che rende noto che nella sezione pubblicità legale è disponibile il D.l. 29 settembre 2025.

L'INPS, con circolare N. 145/2025, ha fornito le indicazioni operative per il godimento della riduzione, con particolare riguardo a:

- base di calcolo;
- condizioni di accesso;
- invio e gestione delle istanze;
- compilazione del flusso Emens.

Se l'istanza è accolta viene attribuito il CA "7N" per il periodo da novembre 2025 a febbraio 2026.

Il beneficio può essere esposto dal flusso di competenza novembre 2025 con il codice causale L206 nell'elemento AltreACredito di DatiRetributivi. Per gli arretrati si deve utilizzare il codice L207.

La domanda può essere inviata fino al 15 marzo 2026.

Le informative per l'azienda

Oggetto: RIDUZIONI PREMI INAIL

L'INAIL, con 2 distinti provvedimenti, informa circa la possibilità di prevedere specifiche riduzioni dei premi assicurativi per il 2026 e per le aziende artigiane relativamente, in questo caso, al 2025.

Con la circolare n. 53/2025 l'Istituto indica la misura della riduzione per il 2026 da applicarsi ai soli premi non revisionati.

Qui di seguito le indicazioni fornite:

Ambito di applicazione della riduzione per l'anno 2026

Per l'anno 2026 la riduzione dei premi e contributi dovuti si applica esclusivamente:

- ai premi speciali per l'assicurazione contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive;
- ai contributi assicurativi della gestione agricoltura riscossi in forma unificata dall'Inps.

Si precisa che la riduzione non sarà applicata ai premi e ai contributi per i quali intervenga, con decorrenza 1° gennaio 2026, l'aggiornamento delle relative tariffe.

Indici di Gravità Medi per il triennio 2026-2028 e misura della riduzione percentuale per il 2026

Con la deliberazione, approvata con D.I. 30 settembre 2025, sono stati fissati gli Indici di Gravità Medi (IGM) per il triennio 2026-2028, da utilizzare per l'applicazione della riduzione in argomento ai soli premi e contributi sopra indicati, per i quali è ancora in corso la revisione tariffaria.

Per l'anno 2026 la riduzione dei premi e dei contributi di cui all'art. 1, comma 128, Legge n. 147/2013, è stata fissata nella misura pari al 13,02%.

Criteri di applicazione della riduzione

I criteri e le modalità di applicazione della riduzione sono stati stabiliti dal D.I. 22 aprile 2014 del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze. Come specificato nella circolare INAIL n. 25/2014 e nella circolare congiunta INAIL n. 32/2014 e INPS n. 83/2014, riguardante i contributi in agricoltura, sono previsti criteri differenziati a seconda che l'attività sia iniziata da oltre un biennio oppure da non oltre un biennio.

Attività iniziata da oltre un biennio

Per i soggetti che hanno iniziato l'attività da oltre un biennio si applica il criterio del confronto tra l'Indice di Gravità Medio (IGM) e l'Indice di Gravità Aziendale (IGA), che consente di tenere conto dell'andamento infortunistico per i premi speciali determinati ai sensi dell'art. 42, D.P.R. n. 1124/1965, e per i contributi della Gestione agricoltura.

Per il 2026 si applicano gli Indici di Gravità Medi valevoli per il triennio 2026-2028 aggiornati con la deliberazione del CdA INAIL n. 128/2025, approvata dal D.I. 30 settembre 2025. Per l'anno 2026, la riduzione si applica ai soggetti con data inizio attività precedente al 3 gennaio 2024.

Attività iniziata da non oltre un biennio

In caso di attività iniziata da non oltre un biennio, la riduzione si applica, su domanda, ai soggetti che attestano il rispetto delle norme in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. La domanda di riduzione dev'essere presentata non oltre il termine di scadenza del primo biennio di attività. Per fruire della riduzione sui premi speciali unitari dovuti per l'assicurazione contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive gli interessati (possessori di apparecchi radiologici e sostanze radioattive) devono presentare la domanda con il servizio online "Riduzione L. 147/2013 Polizze Speciali", disponibile in www.inail.it – servizi online. Per il settore agricoltura, la domanda dev'essere presentata dagli interessati compilando l'apposito modulo di domanda "Riduzione L. 147-2013 primo biennio Agricoltura" pubblicato in: www.inail.it - atti e documenti - moduli e modelli – assicurazione - premio assicurativo.

Il modulo dev'essere trasmesso tramite PEC alla casella di posta elettronica certificata della Direzione centrale per l'organizzazione digitale dcod@postacert.inail.it, che provvede a inserire l'avente diritto negli elenchi, da comunicare all'INPS, dei soggetti ai quali deve essere applicata la riduzione.

Ai fini dell'applicazione della riduzione per l'anno 2026, le attività iniziate da non oltre un biennio sono quelle con data inizio uguale o successiva al 3 gennaio 2024.

Se nel corso del suddetto biennio l'istanza di riduzione è stata presentata e accolta, la riduzione per l'anno 2026 nella nuova misura del 13,02% è applicata senza necessità di presentare una nuova istanza.

Riduzione premi artigiani 2025

Il D.I. Lavoro/Economia del 22 settembre 2025 recepisce la deliberazione INAIL relativa alla riduzione dei premi assicurativi per le imprese artigiane che risultino:

- in regola con gli obblighi di legge in materia di sicurezza sul lavoro;
 - prive di infortuni nel biennio precedente, ai sensi dell'art. 1, commi 780 e 781, Legge n. 296/2006.
- Per l'anno 2025, la riduzione del premio assicurativo sarà pari al 5,07%.

Le informative per l'azienda

Oggetto: INDICAZIONI OPERATIVE FONDO PREVEDI

A seguito dell'accordo 4 luglio 2025 riguardo al Fondo Prevedi, e della conseguente circolare congiunta CNCE/Prevedi n. 32/2025, al fine di offrire ulteriori specifiche operative, la CNCE ha emanato la recente circolare n. 38/2025, con le indicazioni di seguito sintetizzate. Tutto ciò con l'obiettivo di chiarire la logica di alimentazione e controllo dei flussi di adesione e contribuzione destinati al fondo pensione, tenendo conto anche delle novità normative e delle direttive COVIP, sopravvenute successivamente all'introduzione della contribuzione e dell'adesione contrattuale, secondo l'Accordo sopra indicato.

Istruzioni per l'assunzione di un lavoratore edile da parte dell'azienda

Adempimenti dell'azienda

In via preliminare, l'azienda deve verificare se il lavoratore risulta già iscritto a Prevedi (con aliquote contributive volontarie sia per la percentuale a carico del lavoratore e/o TFR conferito); detta verifica avverrà tramite i nuovi servizi web posti nel database del Fondo pensione (servizio disponibile sul portale di denuncia telematica della Cassa edile).

Queste le distinte situazioni:

– dipendente non presente nel database del Fondo ovvero presente, ma iscritto senza aliquote contributive volontarie. In entrambe le situazioni si applica quanto previsto al punto 1 o al punto 2 delle indicazioni operative CNCE-Prevedi:

a) il punto 1 si riferisce al caso in cui il lavoratore non attivi aliquote contributive volontarie al Fondo entro i 3 mesi dall'assunzione;

b) il punto 2 si riferisce, invece, al caso in cui il lavoratore attivi aliquote contributive volontarie al Fondo entro i 3 mesi dall'assunzione;

– dipendente presente nel database del Fondo e iscritto con aliquote contributive volontarie. Si applica quanto previsto al punto 3 delle indicazioni operative CNCE-Prevedi ossia il contributo risulta dovuto e da versare fin dal mese di assunzione.

Adempimenti della Cassa edile

Ricevendo dall'azienda il dato relativo all'assunzione del lavoratore, tipicamente con la prima denuncia contributiva utile trasmessa dall'azienda stessa, la Cassa edile deve anzitutto verificare se il codice fiscale del lavoratore sia presente nel database di Prevedi come iscritto attivo.

Se il lavoratore risulta già iscritto a Prevedi, la Cassa edile non deve inviare al Fondo il flusso anagrafico di adesione contrattuale.

Se il lavoratore non è iscritto a Prevedi, la Cassa edile deve inviare al Fondo il flusso anagrafico di adesione contrattuale solo se e quando il lavoratore matura il contributo contrattuale al Fondo pensione a seguito del superamento dei 3 mesi di durata del rapporto di lavoro ovvero se il lavoratore attiva, nel corso del trimestre, le aliquote contributive volontarie a Prevedi. Viene ricordato che, nel caso in cui il lavoratore abbia attivato le aliquote volontarie nel corso del trimestre, la Cassa edile potrebbe non saperlo, perché il modulo di integrazione/variazione contributiva potrebbe arrivare a Prevedi da altri soggetti.

Il Fondo, per suo conto, deve censire immediatamente l'adesione contrattuale, per consentire la conseguente attivazione delle aliquote contributive (e, quindi, il versamento del contributo contrattuale con decorrenza dal mese di assunzione e il versamento dei contributi volontari dal mese di attivazione degli stessi).

La fase di contribuzione al Fondo Prevedi

Adempimenti dell'azienda

Successivamente all'assunzione del lavoratore, ai fini della contribuzione al Fondo, si determinano i seguenti casi alternativi:

- punto 1 delle indicazioni operative CNCE-Prevedi: lavoratore che, al momento dell'assunzione, non abbia aliquote contributive attive verso Prevedi e non le attivi nei primi 3 mesi dall'assunzione;
- punto 2 delle indicazioni operative CNCE-Prevedi: lavoratore che, al momento dell'assunzione, non abbia aliquote contributive attive verso Prevedi, ma le attivi nei primi 3 mesi dall'assunzione;
- punto 3 delle indicazioni operative CNCE-Prevedi: lavoratore che, al momento dell'assunzione, abbia aliquote contributive attive verso Prevedi.

Viene fatto rilevare, quale nota di notevole importanza, che l'azienda deve verificare la situazione delle aliquote contributive volontarie del lavoratore non solo al momento dell'assunzione, tramite le funzionalità sopra indicate, ma anche prima di redigere ogni busta paga mensile. Ciò in quanto il lavoratore, ai sensi delle disposizioni vigenti, può modificare in qualsiasi momento le aliquote contributive al Fondo con decorrenza dal mese di effettuazione della scelta (a condizione, ovviamente, che la stessa sia stata immediatamente trasmessa a Prevedi tramite l'apposito modulo di variazione contributiva).

Adempimenti della Cassa edile

La Cassa edile, che riceve ed elabora la denuncia contributiva dell'azienda, esegue i controlli di correttezza e regolarità contributiva dell'azienda. Viene evidenziato che la contribuzione dovuta al Fondo rientra tra gli elementi rilevanti ai fini della verifica della regolarità della denuncia contributiva mensile. Il sistema della Cassa edile esegue i seguenti controlli:

Griglia dei controlli sui flussi contributivi					
		Dati presenti nel database di Prevedi relativi al mese X dell'anno Y			
		Contributo % lavoratore per il mese X, anno Y		Contributo % TFR per il mese X, anno Y (può assumere solo i valori: 0%; 18%; 100%)	
		=0%	>0%	=0%	=18% oppure 100%
Dati da indicare nella denuncia contributiva dell'azienda, relativa al mese X dell'anno Y	Importo contributo % dipendente	Il campo deve essere valorizzato = 0	Il campo deve essere valorizzato >0 Valore atteso = retribuzione imponibile TFR x aliquota % dipendente	-	-
	Importo contributo % azienda	Il campo deve essere valorizzato = 0	Il campo deve essere valorizzato >0 Valore atteso >= retribuzione imponibile TFR x 1% (alcune aziende hanno accordi aziendali con % >1%)		
	Importo contributo % TFR	-	-	Il campo deve essere valorizzato = 0	Il campo deve essere valorizzato >0 (valore atteso = TFR maturando x aliquota % TFR 18% oppure 100%)
	Importo contributo contrattuale	Si applicano le disposizioni dell'Accordo del 4 luglio e le conseguenti indicazioni operative CNCE-Prevedi			

Il tacito conferimento del TFR a Prevedi: trasformazione dell'adesione contrattuale in adesione tacita

Viene specificato che l'iscrizione di ogni lavoratore edile al Fondo parte sempre, necessariamente, come adesione contrattuale. Quest'ultima si trasforma, eventualmente, in adesione tacita qualora il lavoratore, entro 6 mesi dall'assunzione, non decida di mantenere il TFR in azienda o di destinarlo espressamente ad altra forma pensionistica complementare.

La Cassa edile deve inviare al Fondo il flusso di adesione, che modifichi l'adesione contrattuale in adesione tacita, attivando automaticamente, quale conseguenza, l'aliquota contributiva TFR nella misura del 100%.

Inefficacia delle vecchie tipologie di adesione esplicita, sia totale che parziale

La COVIP, a mezzo di varie direttive, ha chiarito che le tipologie di adesione formalmente ammesse, per censire i lavoratori associati al Fondo Prevedi, dopo l'introduzione del contributo contrattuale, sono solo le seguenti:

- adesione contrattuale, che dà vita al rapporto associativo con il Fondo pensione;
- adesione tacita, conseguente al tacito conferimento del TFR al Fondo pensione ai sensi del D.Lgs. n. 252/2005.

È previsto che il lavoratore possa liberamente attivare o sospendere le aliquote contributive volontarie (% contributo lavoratore sulla retribuzione e/o TFR) ivi compreso il TFR che sia stato, eventualmente, tacitamente conferito al Fondo. A fronte di questo è stato chiarito che l'adesione contrattuale e l'adesione tacita non cambiano natura nel caso in cui il lavoratore attivi o sospenda le aliquote contributive volontarie al Fondo pensione, ivi compresa, tra queste ultime, anche il TFR tacitamente conferito.

Ne consegue che la misura delle aliquote contributive volontarie al Fondo può variare nel tempo senza limiti, sia in aumento che in diminuzione (fino ad azzerarsi), senza che ciò influisca sulla tipologia dell'adesione del lavoratore dipendente, che rimarrà sempre contrattuale o, eventualmente, tacita.

Le informative per l'azienda

Oggetto: STOCK OPTION TASSATE IN ITALIA MA ESCLUSE DAL BENEFICIO RIMPATRIATI

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 247/E del 28 ottobre 2025, ha chiarito che, pur riconoscendo la tassazione in Italia dei redditi riferibili all'attività svolta nel territorio nazionale anche in riferimento a quote di stock option maturate nel nostro Paese, gli emolumenti percepiti dopo il termine del regime agevolato non possono beneficiare delle agevolazioni previste dall'art. 16, D.Lgs. n. 147/2015.

Le informative per l'azienda

Oggetto: APPLICABILITÀ DELLA RITENUTA FISCALE SUI COSTI CHILOMETRICI DEL LAVORO AUTONOMO

L'Agenzia delle Entrate, con risposta a interpello n. 270/E del 23 ottobre 2025, ha precisato che il criterio "km × tariffa" non integra l'analiticità richiesta, perché non prova il costo effettivamente sostenuto e riferibile all'incarico; pertanto, il rimborso chilometrico concorre al reddito professionale e resta soggetto a ritenuta, mentre l'esclusione dal reddito opera solo per rimborsi documentati con idonei giustificativi e separatamente addebitati.

Le informative per l'azienda

Oggetto: NOVITÀ IN TEMA DI RENDITA VITALIZIA

Con la circolare n. 141/2025, in attuazione del nuovo orientamento espresso dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, l'INPS ha fornito indicazioni che, a decorrere dalla suddetta data, sostituiscono integralmente le indicazioni in materia contenute nella circolare n. 48/2025.

Le disposizioni fornite con la circolare si applicano alle domande di costituzione della rendita vitalizia e ai relativi ricorsi inoltrati a decorrere dalla data di pubblicazione della medesima e anche a tutte le domande di costituzione della rendita vitalizia e ai relativi ricorsi inoltrati prima della citata data di pubblicazione, che a tale data risultino giacenti e non ancora definiti.

Lo schema interpretativo delineato dalla Suprema Corte prevede che:

- dalla data di prescrizione dei contributi obbligatori omessi decorre il termine di 10 anni entro il quale il datore di lavoro può esercitare la facoltà di chiedere la costituzione della rendita vitalizia in favore del lavoratore;
- decorso tale termine, il lavoratore può attivare la facoltà riconosciutagli dalla legge, con diritto a vedersi risarcire il danno subito, entro un ulteriore termine decennale;
- trascorso anche quest'ultimo periodo, resta la possibilità per il lavoratore di costituire la rendita vitalizia a proprio carico.

Il diritto in via principale del datore di lavoro di chiedere la costituzione della rendita vitalizia in favore del lavoratore e il diritto del lavoratore di sostituirsi al datore di lavoro è soggetto a prescrizione, ma il legislatore riconosce al lavoratore un diritto proprio, senza termine prescrizionale, di costituire la rendita vitalizia con onere interamente a proprio carico, a condizione che sia intervenuta la prescrizione sia del diritto del datore di lavoro di costituire presso l'INPS la rendita vitalizia sia dell'omologo diritto del lavoratore di sostituirsi al datore di lavoro e di chiedere allo stesso il risarcimento del danno.

Possono quindi verificarsi le seguenti fattispecie:

- a) richiesta all'INPS, da parte del datore di lavoro, di costituzione della rendita vitalizia reversibile, soggetta a prescrizione decennale dalla data di prescrizione dei contributi a cui l'istanza si riferisce;
- b) omologa richiesta (in via sostitutiva) da parte del lavoratore, per i casi in cui questi non possa ottenere dal datore di lavoro la costituzione della rendita vitalizia, soggetta a prescrizione decennale dalla prescrizione del diritto del datore di lavoro;
- c) richiesta da parte del lavoratore, in proprio, con onere interamente a proprio carico - una volta intervenuta la prescrizione del diritto di cui alle precedenti lettere a) e b) - non soggetta a prescrizione.

Nulla preclude al lavoratore la possibilità di agire in sostituzione del datore di lavoro che non possa, per altre ragioni, o non voglia provvedere alla costituzione della rendita vitalizia anche prima della maturazione della prescrizione dell'azione datoriale. Anche in questo caso, e ancora prima della maturazione della prescrizione, il lavoratore può sostituirsi al datore di lavoro provvedendo al versamento della riserva matematica, ma incombe sul medesimo l'onere di provare l'impossibilità di ottenere la costituzione della rendita vitalizia dallo stesso datore di lavoro.

Nel caso in cui il lavoratore o i suoi superstiti possano presentare istanza in proprio con onere interamente a proprio carico occorre distinguere:

- se l'istanza è stata presentata prima dell'entrata in vigore della Legge n. 203/2024 ed è ancora giacente, la stessa dev'essere considerata inoltrata e definita d'ufficio come se fosse stata presentata alla data di entrata in vigore della Legge, con onere calcolato a tale data;
- se l'istanza è presentata a decorrere dall'entrata in vigore della Legge n. 203/2024, la stessa si considera inoltrata e la data della domanda coincide con quella di presentazione.