

Informative impresa&lavoro

Circolare mensile di informazione sugli adempimenti del lavoro in azienda

MARZO 2026

Le informative per l'azienda

L'Agenzia commenta le imposte sostitutive della Legge di bilancio	2
Imposte sostitutive ex Legge di bilancio 2026: codici tributo	6
Nuovi obblighi di versamento al Fondo di tesoreria INPS del TFR	9
<i>Bonus</i> assunzione ZES	13
Geolocalizzazione veicoli per il trasporto di rifiuti pericolosi	18
Patente a crediti: decurtazioni con la notifica del verbale di accertamento	19
Elevazione dei limiti temporali per la fruizione del congedo parentale	21
Garante privacy: illecito monitorare lo stile di guida dei dipendenti	22
Contribuzione a Cassa sanitaria versata per lavoratore cessato	23

Le informative per l'azienda

Oggetto: L'AGENZIA COMMENTA LE IMPOSTE SOSTITUTIVE DELLA LEGGE DI BILANCIO

Con la circolare n. 2/E/2026, l'Agenzia delle Entrate ha fornito le istruzioni operative sulle novità contenute nella 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. Si ricorda che l'art. 1, comma 7, Legge di bilancio 2026, introduce un'imposta sostitutiva del 5% per i lavoratori dipendenti privati, sugli incrementi retributivi, corrisposti nell'anno 2026, in attuazione dei contratti collettivi sottoscritti negli anni 2024, 2025 e 2026. Per il medesimo anno 2026, l'art. 1, commi 10 e 11, Legge di bilancio 2026, prevede l'applicazione di un'imposta sostitutiva del 15% alle maggiorazioni e alle indennità per lavoro notturno, festivo, nei giorni di riposo settimanale e alle indennità inerenti al lavoro a turni, fino a un massimo di 1.500 euro.

Incrementi retributivi dei rinnovi contrattuali

Gli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti nell'anno 2026, in attuazione di rinnovi contrattuali sottoscritti dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, sono assoggettati, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, a un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali del 5%, che si applica ai lavoratori del settore privato con un reddito di lavoro dipendente, nell'anno 2025, non superiore a 33.000 euro (inclusi tutti i redditi di lavoro dipendente percepiti dal lavoratore nel periodo d'imposta 2025, anche se derivanti da più rapporti di lavoro). L'imposta sostitutiva riguarda, fermo restando il principio di cassa allargato, gli importi corrisposti a partire dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026, se relativi a rinnovi contrattuali sottoscritti nel 2024, 2025 e 2026. Sono esclusi, quindi, dall'agevolazione gli importi derivanti dai medesimi rinnovi, ma erogati prima del 1° gennaio 2026.

Inoltre, qualora l'erogazione degli incrementi retributivi derivanti dai citati rinnovi contrattuali, in virtù di previsioni contrattuali, sia distribuita in più anni, l'imposta sostitutiva si applica comunque alle tranches di incremento corrisposte dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026, ancorché la loro erogazione sia iniziata precedentemente.

Ad esempio, nell'ipotesi di un rinnovo di un CCNL stipulato il 22 aprile 2025, che preveda un aumento mensile complessivo stimato di 200 euro, diviso in rate (27 euro dal 1° giugno 2025; 53 euro dal 1° giugno 2026; 59 euro dal 1° giugno 2027; 61 euro dal 1° giugno 2028), l'imposta sostitutiva si applica agli importi erogati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026 riferiti alle rate mensili del 2025 e del 2026 (27 euro da gennaio a maggio 2026, 27 euro più 53 euro da giugno a dicembre 2026).

L'Agenzia ritiene che l'agevolazione si applichi ai soli incrementi retributivi che confluiscono nella retribuzione diretta, vale a dire le 12 mensilità della retribuzione, la tredicesima e la quattordicesima mensilità, nonché agli istituti retributivi indiretti interessati dai medesimi incrementi retributivi quali le assenze, per la sola parte integrata dal datore di lavoro, che danno diritto alla conservazione del posto di lavoro (malattia, maternità/paternità, infortunio). Qualora gli aumenti previsti dal rinnovo

contrattuale assorbano l'importo riconosciuto al dipendente a titolo di superminimo, anche quest'ultimo può beneficiare dell'agevolazione sui predetti incrementi retributivi.

Rimangono esclusi:

- gli scatti di anzianità e le somme corrisposte per prestazioni aggiuntive all'ordinaria attività, come, ad esempio, le ore di lavoro superiori al normale orario che godono di maggiorazioni o le indennità e le maggiorazioni per lavoro notturno o festivo e le indennità di turno;
- le somme che, seppur disposte dal rinnovo contrattuale, sono erogate *una tantum* al fine di dare integrale copertura al periodo di carenza contrattuale, nonché il TFR.

Nel caso in cui l'aumento contrattuale riguardi i redditi di lavoratori dipendenti che godono del regime agevolativo previsto per il rientro in Italia di ricercatori residenti all'estero e per i lavoratori impatriati, si ritiene che la misura agevolativa in commento si applichi alla sola quota imponibile dell'aumento contrattuale.

I redditi assoggettati a tassazione con l'imposta sostitutiva non concorrono alla formazione del reddito complessivo e, pertanto, non rilevano ai fini della determinazione delle detrazioni a esso commisurate.

Ai fini del riconoscimento del trattamento integrativo ex art. 1, D.L. n. 3/2020, il reddito di lavoro dipendente che è assoggettato a imposta sostitutiva va computato nel reddito complessivo da lavoro dipendente, per verificare se l'imposta lorda determinata in relazione a quest'ultimo è superiore alla relativa detrazione da lavoro dipendente.

Per fruire della tassazione con imposta sostitutiva il lavoratore non deve presentare una specifica istanza, mentre può avvalersi della tassazione ordinaria, attraverso un'espressa rinuncia scritta dell'imposizione sostitutiva.

Per consentire al datore di lavoro di verificare la spettanza dell'agevolazione, se il lavoratore abbia svolto nel 2025 una o più attività di lavoro dipendente con datori di lavoro diversi, lo stesso comunica all'attuale datore di lavoro le informazioni relative ai redditi derivanti dagli altri rapporti di lavoro, attraverso la consegna delle certificazioni uniche (CU) o, in mancanza, tramite una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ai sensi dell'art. 47, D.P.R. n. 445/2000.

Qualora il lavoratore percepisca redditi di lavoro dipendente non assoggettati a ritenuta fiscale, perché privo di un sostituto d'imposta (ad esempio il lavoratore domestico), egli può beneficiare della misura agevolativa nella dichiarazione dei redditi relativa all'anno d'imposta 2026, nella quale deve far concorrere al reddito complessivo i redditi che, per qualsiasi motivo, siano stati eventualmente assoggettati a imposta sostitutiva, pur in assenza dei presupposti richiesti.

Del pari, il dipendente utilizza la dichiarazione dei redditi per assoggettare gli emolumenti alla tassazione ordinaria nel caso in cui la ritenga più conveniente.

L'imposta sostitutiva è applicata dal sostituto d'imposta, che deve versarla utilizzando i codici tributo istituiti con la risoluzione n. 3/E/2026.

Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso riguardanti la predetta imposta sostitutiva si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni in materia di imposte sui redditi.

Maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo, nei giorni di riposo settimanale e indennità di turno

L'art. 1, commi 10 e 11, Legge di bilancio 2026, ha introdotto, per l'anno 2026, misure fiscali di favore con riferimento alle maggiorazioni e alle indennità per lavoro notturno, festivo, nei giorni di riposo settimanale e alle indennità inerenti al lavoro a turni.

In particolare, il comma 10 prevede un'imposizione sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 15% per:

- le maggiorazioni e indennità corrisposte dal datore di lavoro in relazione al lavoro notturno, ai sensi dell'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 66/2003, e dei CCNL;
- le maggiorazioni e indennità corrisposte per lavoro svolto nei giorni festivi e di riposo, come individuati dai CCNL (il "riposo settimanale" è quello individuato dai CCNL, a prescindere dalla circostanza per cui lo stesso coincida, o meno, con la domenica);
- le indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni, previsti dai CCNL (la nozione di turno è quella dell'art. 1, comma 2, lett. f), D.Lgs. n. 66/2003, nonché nell'ambito di eventuali specifiche regolamentari e organizzative rinvenibili nella contrattazione collettiva nazionale).

Secondo l'Agenzia rientrano nell'ambito applicativo della disposizione agevolativa le indennità di reperibilità previste dai CCNL in relazione alle 3 tipologie di lavoro sopra elencate.

Le predette somme, erogate nell'anno 2026, sono soggette a imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali, entro il limite annuo di 1.500 euro.

Restano, invece, escluse dall'ambito applicativo della disposizione:

- le somme erogate in base agli accordi territoriali e aziendali, nonché gli istituti retributivi indiretti, a carico del datore di lavoro, nel caso di assenza dal lavoro (malattia, maternità/paternità, infortuni), o quelli differiti (TFR) o, ancora, le voci riguardanti la retribuzione diretta ordinaria (quindi anche la tredicesima e la quattordicesima mensilità);
- le somme corrisposte, a qualsiasi titolo, per lavoro straordinario, eccetto che festivo o notturno, nonché, ai sensi del comma 11, i compensi che, ancorché denominati come maggiorazioni o indennità, sostituiscono in tutto o in parte la retribuzione ordinaria.

Sono, difatti, interessati dalla disciplina in esame esclusivamente gli importi "aggiuntivi" collegati agli istituti richiamati, ove previsti dal CCNL, rispetto alla retribuzione ordinaria percepita dai lavoratori, ferma restando l'esclusione delle somme relative a lavoro straordinario.

Il comma 11 prevede che l'agevolazione in commento non si applica ai lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e ai lavoratori del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, ai quali è riconosciuto un trattamento integrativo speciale.

Per fruire della tassazione agevolata il lavoratore dipendente non deve presentare una specifica istanza. Per espressa previsione normativa, è, invece, riconosciuta al medesimo la possibilità di avvalersi della tassazione ordinaria, attraverso un'espressa rinuncia scritta dell'imposizione sostitutiva.

L'imposta sostitutiva è applicata, ai sensi del comma 11, dai sostituti d'imposta del settore privato, nei confronti dei titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno 2025, a 40.000 euro (inclusi tutti i redditi di lavoro dipendente percepiti dal lavoratore nel periodo d'imposta 2025, anche se derivanti da più rapporti di lavoro).

I redditi assoggettati a tassazione con l'imposta sostitutiva non concorrono alla formazione del reddito complessivo e, pertanto, non rilevano ai fini della determinazione delle detrazioni a esso commisurate.

Ai fini del riconoscimento del trattamento integrativo di cui all'art. 1, D.L. n. 3/2020, il reddito di lavoro dipendente che è assoggettato a imposta sostitutiva ai sensi dell'art. 1, comma 10, Legge n. 199/2025, va computato nel reddito complessivo da lavoro dipendente, per verificare se l'imposta lorda determinata in relazione a quest'ultimo è superiore alla relativa detrazione da lavoro dipendente.

Laddove il sostituto d'imposta, tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva, sia diverso da quello che ha rilasciato la CU per l'anno precedente, il lavoratore attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno, tramite la dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ai sensi dell'art. 47, D.P.R. n. 445/2000, o mediante consegna delle CU relative a ciascun precedente rapporto di lavoro svolto nell'anno 2025.

Qualora il lavoratore percepisca redditi di lavoro dipendente non assoggettati a ritenuta fiscale, perché privo di un sostituto d'imposta (ad esempio, il lavoratore domestico), può beneficiare della detassazione delle maggiorazioni e delle indennità per lavoro notturno e festivo e delle indennità di turno nella dichiarazione dei redditi relativa all'anno d'imposta di riferimento.

L'imposta sostitutiva si applica alle somme erogate, nell'anno 2026, fermo restando il rispetto del c.d. principio di cassa allargato, a titolo di maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo, nei giorni di riposo settimanale e di indennità di turno, entro il limite annuo complessivo di 1.500 euro, che rappresenta una franchigia e, pertanto, le somme eccedenti concorrono al reddito e sono tassate secondo le modalità ordinarie.

Ai fini del limite annuo di 1.500 euro non concorrono i premi di risultato e le somme erogate a titolo di partecipazione agli utili assoggettati all'imposta sostitutiva disciplinata all'art. 1, commi 182 ss., Legge n. 208/2015. Il dipendente è, in ogni caso, tenuto a comunicare al sostituto d'imposta l'insussistenza del diritto ad avvalersi del regime sostitutivo nelle ipotesi in cui, nel corso del 2026, abbia intrattenuto altri rapporti di lavoro dipendente e percepito somme già assoggettate a imposta sostitutiva, superando in tal modo il limite di 1.500 euro stabilito dalla norma.

Resta fermo che, in sede di dichiarazione dei redditi, il dipendente è tenuto a far concorrere al reddito complessivo i redditi che, per qualsiasi motivo, siano stati eventualmente assoggettati a imposta sostitutiva, pur in assenza dei presupposti richiesti dalla legge. Del pari, il dipendente utilizza la dichiarazione dei redditi per assoggettare gli emolumenti alla tassazione ordinaria nel caso in cui la ritenga più conveniente.

L'imposta sostitutiva è applicata dal sostituto d'imposta, che deve versarla utilizzando i codici tributo istituiti con risoluzione n. 2/E/2026.

Il comma 12 prevede, inoltre, che per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso riguardanti la predetta imposta sostitutiva si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni in materia di imposte sui redditi.

Le informative per l'azienda

Oggetto: IMPOSTE SOSTITUTIVE EX LEGGE DI BILANCIO 2026 - CODICI TRIBUTO

L'Agenzia delle Entrate, con le risoluzioni nn. 2/E, 3/E e 4/E del 29 gennaio 2026, ha indicato i codici tributo di versamento delle imposte sostitutive in applicazione della Legge di bilancio 2026.

Risoluzione n. 2/E/2026

La risoluzione n. 2/E/2026 ha istituito i codici tributo per il versamento, mediante il modello F24, dell'imposta sostitutiva sulle maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, per lavoro prestato nei giorni festivi, nonché per indennità di turno corrisposte ai lavoratori dipendenti del settore privato:

- "1076" denominato "Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali su maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, nei giorni festivi e a turni - Sostituto di imposta - articolo 1, commi 10 e 11, legge 30 dicembre 2025, n. 199";
- "1610" denominato "Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali su maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, nei giorni festivi e a turni dovuta in Sicilia e versata fuori regione - Sostituto di imposta - articolo 1, commi 10 e 11, legge 30 dicembre 2025, n. 199";
- "1929" denominato "Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali su maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, nei giorni festivi e a turni dovuta in Sardegna e versata fuori regione - Sostituto di imposta - articolo 1, commi 10 e 11, legge 30 dicembre 2025, n. 199";
- "1933" denominato "Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali su maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, nei giorni festivi e a turni dovuta in Valle d'Aosta e versata fuori regione - Sostituto di imposta - articolo 1, commi 10 e 11, legge 30 dicembre 2025, n. 199";
- "1311" denominato "Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali su maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, nei giorni festivi e a turni versata in Sicilia, Sardegna e Valle d'Aosta e dovuta fuori dalla regione in cui è effettuato il versamento - Sostituto di imposta - articolo 1, commi 10 e 11, legge 30 dicembre 2025, n. 199".

Risoluzione n. 3/E/2026

La risoluzione n. 3/E/2026 ha istituito dei codici tributo per il versamento, mediante il modello F24, dell'imposta sostitutiva sugli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti del settore privato:

- "1075" denominato "Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sugli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti - Sostituto di imposta - articolo 1, comma 7, legge 30 dicembre 2025, n. 199";
- "1609" denominato "Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sugli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti dovuta in Sicilia e versata fuori regione - Sostituto di imposta - articolo 1, comma 7, legge 30 dicembre 2025, n. 199";
- "1926" denominato "Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sugli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti dovuta in Sardegna e versata fuori regione - Sostituto di imposta - articolo 1, comma 7, legge 30 dicembre 2025, n. 199";
- "1927" denominato "Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sugli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti dovuta in Valle d'Aosta e versata fuori regione - Sostituto di imposta - articolo 1, comma 7, legge 30 dicembre 2025, n. 199";
- "1310" denominato "Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sugli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti versata in Sicilia, Sardegna e Valle d'Aosta e dovuta fuori dalla regione in cui è effettuato il versamento - Sostituto di imposta - articolo 1, comma 7, legge 30 dicembre 2025, n. 199".

Risoluzione n. 4/E/2026

La risoluzione n. 4/E/2026 ha istituito i codici tributo per il versamento, mediante i modelli "F24" e "F24 enti pubblici" (F24 EP), dell'imposta sostitutiva sui compensi per il trattamento economico accessorio erogati al personale non dirigenziale delle Amministrazioni pubbliche:

- "1077" denominato "Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sul trattamento economico accessorio erogato al personale non dirigenziale delle amministrazioni pubbliche - Sostituto di imposta - articolo 1, comma 237, legge 30 dicembre 2025, n. 199";
- "1611" denominato "Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sul trattamento economico accessorio erogato al personale non dirigenziale delle amministrazioni pubbliche dovuta in Sicilia e versata fuori regione - Sostituto di imposta - articolo 1, comma 237, legge 30 dicembre 2025, n. 199";
- "1934" denominato "Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sul trattamento economico accessorio erogato al personale non dirigenziale delle amministrazioni pubbliche dovuta in Valle d'Aosta e versata fuori regione - Sostituto di imposta - articolo 1, comma 237, legge 30 dicembre 2025, n. 199";
- "1935" denominato "Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sul trattamento economico accessorio erogato al personale non dirigenziale delle amministrazioni pubbliche dovuta in Sardegna e versata fuori regione - Sostituto di imposta - articolo 1, comma 237, legge 30 dicembre 2025, n. 199";

- “1314” denominato “Imposta sostitutiva dell’IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sul trattamento economico accessorio erogato al personale non dirigenziale delle amministrazioni pubbliche versata in Sicilia, Sardegna e Valle d’Aosta e dovuta fuori dalla regione”.
- “179E” denominato “Imposta sostitutiva dell’IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sul trattamento economico accessorio erogato al personale non dirigenziale delle amministrazioni pubbliche - Sostituto di imposta - articolo 1, comma 237, legge 30 dicembre 2025, n. 199”;
- “180E” denominato “Imposta sostitutiva dell’IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sul trattamento economico accessorio erogato al personale non dirigenziale delle amministrazioni pubbliche dovuta in Valle d’Aosta e versata fuori regione - Sostituto di imposta - articolo 1, comma 237, legge 30 dicembre 2025, n. 199”;
- “181E” denominato “Imposta sostitutiva dell’IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sul trattamento economico accessorio erogato al personale non dirigenziale delle amministrazioni pubbliche versata in Valle d’Aosta e dovuta fuori dalla regione - Sostituto di imposta - articolo 1, comma 237, legge 30 dicembre 2025, n. 199”.

Le informative per l'azienda

Oggetto: NUOVI OBBLIGHI DI VERSAMENTO AL FONDO DI TESORERIA INPS DEL TFR

La Legge di Bilancio per il 2026 introduce, con decorrenza dal 1° gennaio 2026, nuovi obblighi contributivi a carico dei datori di lavoro. L'INPS, con la circolare n. 12/2026, fornisce le prime indicazioni amministrative concernenti l'attuazione dell'obbligo di versamento del TFR maturando al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile", di cui all'art. 1, comma 755, Legge n. 296/2006, c.d. Fondo di Tesoreria.

Ambito di applicazione

È bene premettere che la disciplina in esame continua a riguardare esclusivamente i lavoratori per i quali trova applicazione l'art. 2120, c.c., ai fini del TFR.

Pertanto, sono obbligati al versamento del contributo al Fondo di Tesoreria tutti i datori di lavoro privati, con esclusione dei datori di lavoro domestico.

Sono, altresì, obbligati al versamento di tale contributo gli Organismi pubblici privatizzati e gli Enti pubblici economici, limitatamente ai rapporti di lavoro regolati dal diritto comune e, quindi, assoggettati alla disciplina dell'art. 2120, c.c.

Sono esclusi dall'ambito di applicazione della disciplina in argomento i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001, salvo che i rapporti di lavoro siano regolati integralmente dal diritto comune, con conseguente applicazione dell'art. 2120, c.c..

La novella normativa

In particolare con effetto sui periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2026, sono tenuti al versamento del contributo anche i datori di lavoro che hanno raggiunto o raggiungono, negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, la soglia dimensionale di 50 dipendenti, prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato, e, limitatamente al periodo 2026-2027, a condizione che, nel medesimo anno solare, la predetta media annuale non sia inferiore a 60 addetti alle proprie dipendenze. Con effetto sui periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2032, sono, altresì, tenuti al versamento del contributo i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o superiore a 40 o che raggiungono, anche negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, la soglia dimensionale di 40 addetti alle proprie dipendenze, prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato.

È di piena evidenza che, a seguito della descritta novella, relativamente all'ambito di applicazione della norma, viene meno il rilievo esclusivo della dimensione occupazionale del datore di lavoro rilevata con riferimento al primo anno di attività, attribuendo rilevanza anche all'incremento del numero dei lavoratori eventualmente intervenuto negli anni successivi.

Nella tabella seguente si rappresenta la media annuale dei lavoratori da considerare ai fini dell'obbligo contributivo:

Anno	Media lavoratori in forza nell'anno solare precedente
2026-2027	60
2028-2031	50
Dal 2032	40

L'obbligo di versamento degli accantonamenti al Fondo di Tesoreria ricorre, peraltro, in tutti i casi in cui il lavoratore non aderisce alle forme pensionistiche complementari. In tali ipotesi, il TFR maturando resta regolato dall'art. 2120, c.c., e le relative quote devono essere versate al Fondo di Tesoreria qualora il datore di lavoro soddisfi i requisiti dimensionali previsti dalla normativa.

Requisito dimensionale

Il requisito dimensionale si determina sulla base della media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente rispetto all'anno del periodo di paga considerato.

Pertanto, il contributo di finanziamento al Fondo di Tesoreria è dovuto se, alla fine dell'anno solare precedente (nella prassi amministrativa, l'anno civile, ossia dal 1° gennaio al 31 dicembre), la media dei dipendenti occupati raggiunge il limite dimensionale dettagliato nella precedente tabella.

Al riguardo, si precisa che i riferimenti temporali contenuti nella disposizione in argomento devono intendersi riferiti alla competenza del periodo di paga e ai relativi accantonamenti, mentre la verifica del requisito dimensionale è sempre effettuata con riferimento all'anno solare precedente.

Ad esempio:

- per il periodo di paga decorrente da gennaio 2026 e per i relativi accantonamenti, si considera la media annuale dei dipendenti in forza nell'anno 2025 - 1° gennaio/31 dicembre 2025;
- per il periodo di paga decorrente da gennaio 2027 e per i relativi accantonamenti, si considera la media annuale dei dipendenti in forza nell'anno 2026 - 1° gennaio/31 dicembre 2026, ecc.).

Pertanto, se un datore di lavoro non raggiunge la soglia dimensionale riferita all'anno 2025 (media inferiore a 60 addetti), il medesimo non è tenuto all'obbligo di conferimento delle quote di TFR per l'anno 2026. Tuttavia, se nel corso dell'anno 2026 raggiunge la soglia dimensionale prevista dalla disposizione in argomento, l'obbligo suddetto scatterà per il periodo di paga decorrente da gennaio 2027, poiché il calcolo si baserà sulla media dei dipendenti riferita all'anno 2026.

Eventuali riduzioni del numero di addetti intervenute successivamente non incidono sull'obbligo di versamento.

La media annuale dei dipendenti dev'essere calcolata avendo riguardo esclusivamente ai mesi di effettiva attività del datore di lavoro, escludendo dal computo eventuali periodi di sospensione dell'attività aziendale. Pertanto, il calcolo della media deve riflettere la reale presenza dei lavoratori nei mesi in cui il datore di lavoro è stato effettivamente operativo, garantendo così una rappresentazione fedele della dimensione occupazionale.

Si precisa che, relativamente al primo anno di applicazione della novella (2026), l'obbligo contributivo trova applicazione per i datori di lavoro in attività nell'anno 2024. Ciò in ragione del fatto che, come sopra anticipato, il legislatore subordina l'insorgenza dell'obbligo di versamento delle quote di TFR al Fondo di Tesoreria al superamento della soglia dimensionale calcolata sulla media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente a quello del periodo di paga considerato.

Ne consegue che, per l'anno 2026, il parametro di riferimento è necessariamente l'anno solare 2025, che deve poter essere considerato come anno "precedente" ai fini del calcolo della media occupazionale. Ciò presuppone l'esistenza di un periodo di attività aziendale già avviato e consolidato prima del 2025; pertanto, solo i datori di lavoro in attività nel 2024 dispongono di una base temporale coerente con il dato normativo, volta a valutare la dimensione occupazionale su un arco annuale significativo e comparabile.

I tecnici dell'Istituto evidenziano come un datore di lavoro che abbia iniziato l'attività nell'anno 2025 e che, con riferimento a tale anno, raggiunga la media di 50 dipendenti, è tenuto al versamento del contributo di finanziamento al Fondo di Tesoreria a decorrere dal mese di inizio dell'attività, non essendo modificata la disposizione normativa vigente.

Ciò in quanto l'attuale disciplina continua ad attribuire rilievo alla verifica del requisito dimensionale nell'anno di costituzione dell'azienda, indipendentemente dalle nuove soglie introdotte dalla Legge di bilancio 2026, che operano esclusivamente per gli anni successivi a quello di inizio dell'attività.

Ai fini del calcolo devono essere considerati tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato alle dipendenze del medesimo datore di lavoro, indipendentemente dalla tipologia e dall'orario di lavoro, compresi i lavoratori con contratto part-time. Questi ultimi, a prescindere dalla tipologia del contratto (orizzontale, verticale o misto), sono computati in proporzione all'orario, sommando mensilmente gli orari individuali e rapportandoli all'orario del lavoratore a tempo pieno, con arrotondamento all'unità per frazioni/superiori alla metà dell'orario normale

Adempimenti operativi

I datori di lavoro che rientrano nel requisito dimensionale di cui sopra devono rilasciare all'Istituto apposita dichiarazione, anche per via telematica, utilizzando il modello denominato "SC34", reperibile nella sezione "Moduli" del sito istituzionale www.inps.it. Inoltre, i medesimi soggetti sono tenuti a richiedere, per le posizioni INPS afferenti alla gestione DM, il codice di autorizzazione "1R", avente il significato di "Azienda in cui sono occupati lavoratori per i quali è dovuto il contributo di finanziamento del Fondo di Tesoreria".

Ai fini della determinazione dell'importo mensile da versare al Fondo di Tesoreria, per ciascun lavoratore interessato dev'essere presa in considerazione la retribuzione mensile utile ai fini del TFR, riferita al periodo di paga di competenza.

La quota di TFR maturata nel periodo è determinata applicando alla suddetta retribuzione l'aliquota pari al 7,41% (1/13,5), in conformità a quanto previsto dall'art. 2120, c.c.

Il versamento delle quote di TFR al Fondo di Tesoreria dev'essere effettuato dai datori di lavoro con periodicità mensile, con le medesime modalità e nei termini previsti per il versamento della contribuzione previdenziale obbligatoria; pertanto, il versamento deve avvenire entro il giorno 16 del mese successivo a quello del periodo di paga cui si riferisce la quota di TFR maturata. In sede di prima applicazione la circolare INPS n. 12/2026, sebbene l'obbligo decorra dal 1° gennaio, indica che i datori di lavoro possono assolvere all'obbligo contributivo di versamento delle quote di TFR al Fondo di Tesoreria entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di pubblicazione della circolare INPS n. 12/2026, ovvero entro il 16 maggio 2026, anche per i periodi decorrenti da gennaio 2026.

A tale fine viene istituito nel flusso UniEmens il nuovo codice causale “CF05” all’interno dell’elemento TipolImpPregCMT di GestioneTFR/MeseTFR/MeseTesoreria/Contribuzione/ImportoPregresso, avente il significato di “Versamento arretrati quote TFR legge 30 dicembre 2025, n. 199”.
In ultimo, si ricorda che rimangono in vigore le misure agevolative già previste dalla normativa previgente.

Le informative per l'azienda

Oggetto: **BONUS ASSUNZIONE ZES**

Al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno (di seguito, anche ZES unica) e contribuire alla riduzione dei divari territoriali, il D.L. n. 60/2024, recante "Ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione", all'art. 24, rubricato "Bonus Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno – ZES unica", ha introdotto un esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati (esclusi i datori di lavoro domestico) che, nel periodo dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025, hanno assunto in unità produttive site in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Marche Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna e Umbria, personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. L'esonero contributivo in oggetto, pertanto, può essere legittimamente riconosciuto solo a condizione che la prestazione lavorativa sia svolta presso una sede di lavoro (o unità produttiva) collocata in una delle citate Regioni. Per sede di lavoro si intende l'unità operativa presso cui sono denunciati nel flusso UniEmens i lavoratori, ossia il luogo dove si svolge stabilmente l'attività lavorativa dei dipendenti ed è indipendente dalla residenza del lavoratore.

La concedibilità dell'esonero contributivo è subordinata al possesso di determinati requisiti afferenti sia al datore di lavoro che al lavoratore. Ulteriore condizione richiesta riguarda i limiti dimensionali dei datori lavoro privati, che, nel mese in cui hanno proceduto all'assunzione, devono avere occupato fino a un massimo di 10 dipendenti. La verifica del requisito occupazionale deve avvenire esclusivamente nel mese in cui è avvenuta l'assunzione incentivabile.

È necessario precisare che l'esonero può essere riconosciuto soltanto con riferimento alle assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di personale non dirigenziale che, alla data dell'assunzione, abbia compiuto 35 anni di età e sia disoccupato da almeno 24 mesi. L'esonero spetta, altresì, con riferimento ai soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero in argomento.

Per quanto riguarda il requisito dell'essere disoccupato, si rammenta che, in base al combinato disposto dell'art. 19, commi 1 e 3, D.Lgs. n. 150/2015, e dell'art. 4, comma 15-*quater*, D.L. n. 4/2019, si considerano disoccupati:

- i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'art. 13, D.Lgs. n. 150/2015, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego. Lo stato di disoccupazione è sospeso in caso di rapporto di lavoro subordinato di durata fino a sei mesi;
- i lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'art. 13, TUIR.

Ai fini della verifica del requisito dello stato di disoccupazione di almeno 24 mesi, nell'istanza di richiesta dell'esonero in argomento il datore di lavoro interessato alla fruizione del beneficio deve, pertanto, dichiarare la sussistenza dello status di disoccupato in capo al lavoratore.

Rapporti di lavoro incentivabili

L'art. 24, comma 1, Decreto Coesione, stabilisce che l'esonero contributivo spetta per le assunzioni di personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato effettuate nel periodo 1° settembre 2024 - 31 dicembre 2025.

L'esonero in parola non può essere riconosciuto nelle ipotesi in cui si sia proceduto alla trasformazione a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a tempo determinato già in essere.

Inoltre, considerata la *ratio* dell'agevolazione in argomento, consistente nella volontà di sostenere lo sviluppo di un'occupazione stabile nella ZES unica per il Mezzogiorno, contribuendo alla riduzione dei divari territoriali, devono ritenersi esclusi dal beneficio i rapporti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico. Infine, non rientra fra le tipologie incentivate l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, ancorché stipulato a tempo indeterminato.

L'esonero contributivo in oggetto è, invece, applicabile in caso di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato part-time nonché ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della Legge n. 142/2001. Considerata, da ultimo, la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato gli esoneri contributivi in argomento spettano anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

In particolare, in caso di contratto di somministrazione di lavoro, la sede di lavoro rilevante ai fini del riconoscimento della decontribuzione dev'essere individuata nel luogo di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa, quindi, con riferimento alla sede di lavoro dell'utilizzatore e non dell'agenzia di somministrazione.

Assetto e misura dell'esonero

L'esonero contributivo è pari al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore. Per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 20,96 euro (€ 650/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo. Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione dev'essere proporzionalmente ridotto.

A seguito dell'applicazione dell'agevolazione, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Nella determinazione delle contribuzioni è necessario fare riferimento, ai fini della delimitazione dell'agevolazione, alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente oggetto di sgravio. Per quanto riguarda il profilo temporale di applicazione della misura, che ha una durata massima di 24 mesi, la stessa spetta per le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato effettuate nel periodo ricompreso tra il 1° settembre 2024 e il 31 dicembre 2025. Come già precisato per altre agevolazioni, il periodo di fruizione dell'esonero può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

Il beneficio contributivo in oggetto è riconosciuto nel limite di spesa previsto.

Condizioni di spettanza dell'esonero

L'esonero in argomento, costituendo un incentivo all'assunzione, è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione, disciplinati dall'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015, al rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori, nonché al rispetto dei presupposti specificamente previsti dall'art. 24, Decreto Coesione. In relazione ai vincoli specificamente previsti dal Decreto Coesione, l'esonero contributivo in argomento spetta in relazione a tutte le nuove assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, effettuate nel periodo 1° settembre 2024 - 31 dicembre 2025, per le tipologie contrattuali ammesse, purché sia rispettato il requisito geografico della sede di lavoro o dell'unità produttiva, la quale deve collocarsi in una delle Regioni rientranti nella ZES unica per il Mezzogiorno. Inoltre, il diritto alla legittima fruizione dell'agevolazione in trattazione è subordinato alla sussistenza delle seguenti condizioni:

- il lavoratore, alla data della nuova assunzione a tempo indeterminato, deve avere compiuto 35 anni;
- il lavoratore, alla data della prima assunzione incentivata, dev'essere disoccupato da almeno 24 mesi;
- i datori di lavoro, nel mese di assunzione a tempo indeterminato, devono occupare fino a un massimo di 10 dipendenti;
- i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi, ai sensi della Legge n. 223/1991, nella stessa unità produttiva (cfr. art. 24, comma 5, D.L. n. 60/2024);
- i datori di lavoro non devono procedere, nei 6 mesi successivi all'assunzione, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero in oggetto o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo. La violazione di tale divieto comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. Al riguardo, si fa presente che, ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore di lavoro, l'eventuale revoca del beneficio per violazione del divieto di licenziamento sopra indicato non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore. Pertanto, nelle ipotesi in cui l'agevolazione venga revocata a causa dei suddetti licenziamenti, il precedente periodo di fruizione dev'essere, comunque, computato per il calcolo del periodo residuo spettante. Con specifico riferimento ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, si rappresenta che non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero gli eventuali licenziamenti effettuati per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comporto, in quanto trattasi di fattispecie sui generis, in cui assume rilevanza preponderante l'oggettiva impossibilità di reimpiegare il lavoratore cessato dal rapporto;
- l'assunzione del lavoratore disoccupato deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti.

Ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale netto il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

Il venire meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione del beneficio

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

Procedimento di ammissione all'incentivo: adempimenti dei datori di lavoro

Allo scopo di conoscere con certezza l'ammontare del beneficio spettante e l'eventuale residua disponibilità delle risorse, il datore di lavoro richiedente l'esonero contributivo in argomento per l'assunzione già effettuata deve inoltrare all'INPS la domanda di ammissione all'agevolazione, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on line reperibile sul sito istituzionale www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)" - "Incentivi Decreto Coesione-Articolo 24".

Nel modulo di istanza on line devono essere indicate, anche sulla base di quanto previsto dall'art. 4, comma 2, D.L. 7 gennaio 2025, le seguenti informazioni:

- a) i dati identificativi dell'impresa, con particolare riferimento al numero di dipendenti occupati nel mese in cui avviene l'assunzione incentivata;
- b) i dati identificativi del lavoratore nei cui confronti è intervenuta l'assunzione a tempo indeterminato e la dichiarazione circa la sussistenza dello *status* di disoccupato di lunga durata alla data di assunzione;
- c) l'indicazione della tipologia di contratto di lavoro (se a tempo pieno o a tempo parziale) e l'eventuale percentuale oraria di lavoro;
- d) l'importo della retribuzione mensile media, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché l'ammontare dell'aliquota contributiva datoriale riferita al rapporto di lavoro. Nel caso di rapporto part-time dev'essere indicata la retribuzione effettivamente erogata;
- e) l'indicazione della Regione e della Provincia di esecuzione effettiva della prestazione lavorativa (sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo).

L'INPS, una volta ricevuta la domanda telematica, mediante i propri sistemi informativi centrali provvede a:

- calcolare l'ammontare del beneficio spettante in base all'ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro dichiarati nella richiesta;
- consultare il Registro Nazionale degli aiuti di Stato per verificare che per quel datore di lavoro sussistano le condizioni per riconoscere l'agevolazione richiesta, relativamente al rispetto della c.d. clausola Deggendorf;
- fornire, qualora risulti che vi sia sufficiente capienza di risorse e che i requisiti di cui sopra siano rispettati, un riscontro in merito all'accoglimento della domanda e procedere alla registrazione dell'agevolazione sul Registro Nazionale degli aiuti di Stato.

Ai fini dell'ammissione alla fruizione della misura, l'INPS quantifica quanto possa essere erogato per ciascuna annualità per il singolo rapporto di lavoro, provvedendo ad accogliere le richieste solo laddove vi sia sufficiente capienza di risorse da ripartire *pro quota* per tutti i 24 mesi di agevolazione spettante.

L'importo dell'esonero riconosciuto dalle procedure telematiche costituisce l'ammontare massimo dell'agevolazione che può essere fruita nelle denunce contributive.

Per potere esporre l'agevolazione contributiva in argomento, dal mese di competenza febbraio 2026, i datori di lavoro autorizzati a fruire della misura devono valorizzare all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib> i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> dev'essere inserito il nuovo valore "EZES", avente il significato di "Esonero contributivo Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno - D.L.7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95.";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> dev'essere inserito il numero di protocollo della domanda telematica;
- nell'attributo <TipIdentMotivoUtilizzo> dev'essere indicato il valore "PROTOCOLLO".
- Per dichiarare l'importo spettante dell'esonero relativo alle competenze pregresse (da settembre 2024 a gennaio 2026), per i lavoratori indicati con il <CodAgio> "ZS" devono essere valorizzati i seguenti elementi:
 - <CodiceRetribuzione> con il codice "Y";
 - <CodAgio> con il codice agevolazione "ZP", che assume il significato di "Arretrati Esonero contributivo Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno - D.L.7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95";
 - <Retribuzione> con l'importo del recupero spettante, rispetto alla totalità dei periodi pregressi.

Il codice agevolazione "ZP", utilizzato per dichiarare l'importo spettante rispetto ai periodi pregressi dell'esonero ZES unica, deve essere utilizzato esclusivamente nella competenza di marzo 2026 inviata entro il primo periodo di trasmissione 2026, ossia entro il 31 maggio 2026.

Le informative per l'azienda

Oggetto: GEOLOCALIZZAZIONE VEICOLI PER IL TRASPORTO DI RIFIUTI PERICOLOSI

L'INL, con nota n. 831/2026, ha diramato importanti chiarimenti in merito all'applicazione dell'art. 4, Legge n. 300/1970, nelle aziende interessate dal sistema di tracciabilità dei rifiuti disciplinato dal D.M. n. 59/2023 e dal Registro elettronico nazionale per la tracciabilità dei rifiuti (RENTRI), istituito ai sensi dell'art. 188-bis, D.Lgs. n. 152/2006.

I quesiti sottoposti all'Ispettorato riguardano, in particolare, la possibile esclusione della procedura autorizzativa prevista dall'art. 4, St. Lav., in relazione all'installazione di sistemi di geolocalizzazione sui veicoli adibiti al trasporto di rifiuti pericolosi, laddove tali sistemi siano funzionali agli obblighi di tracciabilità previsti dalla normativa ambientale.

Come noto, l'art. 188-bis, D.Lgs. n. 152/2006, ha introdotto il nuovo sistema di tracciabilità dei rifiuti, articolato in una sezione Anagrafica e in una sezione Tracciabilità. Quest'ultima comprende, oltre ai dati ambientali relativi agli adempimenti di cui agli artt. 190 e 193, D.Lgs. n. 152/2006, anche i dati afferenti ai percorsi dei mezzi di trasporto nei casi stabiliti dal decreto attuativo.

Il D.M. n. 59/2023, in attuazione della citata disposizione, ha disciplinato il sistema di tracciabilità prevedendo la digitalizzazione degli adempimenti connessi alla movimentazione e al trasporto dei rifiuti, compresi i dati relativi ai percorsi dei mezzi nei casi previsti.

La nota dell'INL evidenzia che la prescrizione di cui all'art. 188-bis, lett. b), configura un obbligo di carattere speciale, costituente condizione per l'esercizio dell'attività d'impresa nel settore interessato. In tale prospettiva, l'installazione dei sistemi di geolocalizzazione funzionali all'adempimento dell'obbligo normativo non integra una scelta organizzativa del datore di lavoro riconducibile alle esigenze indicate dall'art. 4, comma 1, Legge n. 300/1970.

L'Ispettorato precisa, pertanto, che nei casi in cui il sistema GPS sia installato esclusivamente per adempiere agli obblighi di tracciabilità imposti dalla normativa ambientale, non trova applicazione la procedura di accordo sindacale o autorizzazione amministrativa prevista dall'art. 4, comma 1, St. Lav.

La nota chiarisce, inoltre, che il sistema di geolocalizzazione non può essere qualificato quale «*strumento utilizzato dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa*», ai sensi dell'art. 4, comma 2, posto che l'attività di trasporto può essere svolta anche in assenza del sistema; tuttavia, l'esclusione dall'ambito applicativo della procedura autorizzativa discende dalla natura dell'obbligo imposto dalla normativa speciale, che prescinde da finalità di controllo datoriale.

L'INL sottolinea, infine, che la geolocalizzazione dev'essere utilizzata esclusivamente per le finalità previste dalla disciplina ambientale. Qualora, invece, l'azienda intenda utilizzare i dati raccolti anche per ulteriori esigenze – quali esigenze organizzative e produttive, tutela del patrimonio aziendale o sicurezza sul lavoro – troveranno applicazione le garanzie procedurali previste dall'art. 4, comma 1, Legge n. 300/1970.

Resta fermo, in ogni caso, il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali, con particolare riferimento ai principi di proporzionalità, minimizzazione e correttezza del trattamento.

Le informative per l'azienda

Oggetto: PATENTE A CREDITI – DECURTAZIONI CON LA NOTIFICA DEL VERBALE DI ACCERTAMENTO

L'INL, con nota n. 609/2026, emanata a seguito della conversione del D.L. n. 159/2025 ad opera della L. n. 198/2025, e acquisito il parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (nota n. 603/2026), ha fornito le prime indicazioni operative in materia di patente a crediti, di cui all'art. 27, D.Lgs. n. 81/2008, con particolare riferimento alle decurtazioni connesse alle violazioni in materia di lavoro "nero".

Le modifiche normative intervengono sull'art. 27, D.Lgs. n. 81/2008, mediante l'introduzione del nuovo comma 7-bis, ai sensi del quale, per le violazioni di cui all'Allegato I-bis, nn. 21 e 24, la decurtazione dei crediti avviene a seguito della notificazione del verbale di accertamento emanato dai competenti organi di vigilanza.

Contestualmente, viene modificato l'Allegato I-bis del medesimo D.Lgs. In particolare, le precedenti violazioni di cui ai punti da 21 a 23, relative al lavoro sommerso, vengono accorpate in un'unica previsione – punto 21 – che stabilisce la decurtazione di 5 crediti per ciascun lavoratore per il quale sia applicata la c.d. maxisanzione per lavoro irregolare, indipendentemente dal numero delle giornate di effettivo impiego.

Resta sostanzialmente invariato il punto 24 dell'Allegato I-bis, che prevede un'ulteriore decurtazione di 1 credito per ciascun lavoratore qualora sia contestata anche l'aggravante di cui all'art. 3, comma 3-quater, D.Lgs. n. 286/1998, concernente l'impiego di lavoratori stranieri privi di titolo di soggiorno, minori in età non lavorativa o beneficiari di specifiche misure di sostegno al reddito.

Le nuove modalità di decurtazione trovano applicazione esclusivamente con riferimento agli illeciti commessi a decorrere dal 1° gennaio 2026. Per gli illeciti antecedenti a tale data continua ad applicarsi la disciplina previgente, con particolare riferimento ai nn. 21, 22 e 23 dell'Allegato I-bis nella formulazione anteriore alla novella.

Per le violazioni amministrative in materia di lavoro irregolare commesse dal 1° gennaio 2026, la decurtazione dei crediti avviene a seguito della notificazione del verbale unico di accertamento e notificazione, indipendentemente dall'eventuale adempimento alla diffida obbligatoria di cui all'art. 13, D.Lgs. n. 124/2004. Non è, pertanto, necessario attendere l'adozione dell'ordinanza ingiunzione, in quanto, ai soli fini della decurtazione, il verbale ispettivo è considerato accertamento definitivo. Eventuali provvedimenti successivi che incidano sull'efficacia dell'accertamento comportano la riassegnazione dei crediti precedentemente decurtati.

Con riferimento alle violazioni di cui al nuovo punto 21 dell'Allegato I-bis non trova applicazione il limite previsto dall'art. 27, comma 6, ultimo periodo, D.Lgs. n. 81/2008, secondo cui, in caso di pluralità di violazioni accertate nel medesimo procedimento, la decurtazione non può eccedere il doppio di quella prevista per la violazione più grave. La nuova formulazione stabilisce, infatti, espressamente la decurtazione di 5 crediti per ciascun lavoratore irregolare, con conseguente applicazione del punteggio in misura proporzionale al numero dei lavoratori interessati, ferma restando l'eventuale applicazione dell'aggravante di cui al punto 24.

Per le ulteriori violazioni di natura penale contenute nell'Allegato I-bis, le decurtazioni continuano ad operare in presenza di sentenze penali passate in giudicato, ai sensi dell'art. 27, comma 7, D.Lgs. n. 81/2008. Per gli illeciti amministrativi commessi tra il 1° ottobre 2024 e il 31 dicembre 2025, la decurtazione resta subordinata all'adozione di un'ordinanza ingiunzione divenuta definitiva, secondo la disciplina previgente.

La nota fornisce, infine, indicazioni operative per la redazione dei verbali di accertamento, dei verbali di prescrizione e delle ordinanze ingiunzione, prevedendo l'inserimento di specifiche formule informative circa l'operatività delle decurtazioni alla patente. La gestione delle decurtazioni sul portale informatico è demandata ai referenti PAC, con funzioni di supervisione attribuite al dirigente della struttura competente.

Le informative per l'azienda

Oggetto: ELEVAZIONE DEI LIMITI TEMPORALI PER LA FRUIZIONE DEL CONGEDO PARENTALE

La Legge di bilancio 2026, in relazione ai soli genitori lavoratori dipendenti, ha aumentato l'arco temporale di fruizione del congedo parentale dei genitori lavoratori dipendenti da 12 anni a 14 anni. Pertanto, in caso di evento nascita, il congedo parentale può essere fruito entro i primi 14 anni di vita del figlio, a decorrere dalla fine del periodo di congedo di maternità per la lavoratrice dipendente madre e dalla data di nascita per il lavoratore dipendente padre. In caso di adozione o di affidamento/collocamento, il congedo parentale può essere fruito entro 14 anni dall'ingresso in famiglia del minore, ma non oltre il raggiungimento della maggiore età.

Per i genitori lavoratori iscritti alla Gestione separata il limite temporale di fruizione del congedo parentale rimane fissato ai primi 12 anni di vita del figlio, nel caso di evento nascita, e a 12 anni dall'ingresso in famiglia/Italia, in caso di adozione o di affidamento preadottivo; per i genitori autonomi il limite temporale di fruizione del congedo parentale rimane fissato al primo anno di vita del figlio o a un anno dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento/collocamento.

Le suddette novità normative decorrono dal 1° gennaio 2026; pertanto, per i periodi di congedo parentale fruiti fino al 31 dicembre 2025, il limite temporale di fruizione applicabile rimane di 12 anni. Con il messaggio n. 251/2026, l'INPS ha diffuso le istruzioni per la presentazione della domanda.

Procedura per la presentazione della domanda di congedo parentale

È stata aggiornata la procedura "Domande di maternità e paternità", raggiungibile sul sito internet dell'Istituto, che i genitori lavoratori dipendenti devono utilizzare per la presentazione telematica delle domande di congedo parentale ed è, perciò, possibile presentare l'istanza secondo i nuovi limiti temporali in argomento.

Qualora tra il 1° e l'8 gennaio 2026 non sia stato possibile presentare preventiva domanda di indennità di congedo parentale all'INPS, si potrà provvedere successivamente, presentando domanda per periodi pregressi di congedo parentale fruiti in tale lasso temporale.

Le informative per l'azienda

Oggetto: GARANTE PRIVACY – ILLECITO MONITORARE LO STILE DI GUIDA DEI DIPENDENTI

Il Garante per la protezione dei dati personali, con provvedimento n. 755 del 18 dicembre 2025, adottato a seguito di reclamo e successiva attività ispettiva, ha accertato l'illiceità del trattamento di dati personali effettuato da un datore di lavoro nell'ambito di un programma di telematica satellitare installato sui veicoli aziendali assegnati ai dipendenti.

L'istruttoria ha riguardato l'utilizzo di dispositivi telematici idonei a rilevare informazioni sui comportamenti di guida (frenate, accelerazioni, velocità, sterzate e curve), con assegnazione di uno punteggio mensile e classificazione del livello di rischio. I dati raccolti comprendevano informazioni relative sia ai viaggi professionali sia ai viaggi privati effettuati con veicoli concessi anche come fringe benefit. I dati risultavano conservati per 13 mesi e accessibili, con differenti profili, a supervisor e amministratori anche appartenenti ad altre società del gruppo.

All'esito del procedimento, l'Autorità ha accertato la violazione degli artt. 5, par. 1, lett. a), b) e c), e 13, Regolamento (UE) 2016/679, in relazione ai principi di trasparenza, limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, rilevando l'inidoneità dell'informativa inizialmente resa agli interessati e l'assenza di una chiara individuazione dei ruoli e dei flussi di dati tra le società del gruppo.

È stata, inoltre, accertata la violazione dell'art. 6, par. 1, lett. f), Regolamento, con riferimento al presupposto del legittimo interesse, in assenza di un adeguato bilanciamento rispetto ai diritti e alle libertà fondamentali degli interessati, nonché degli artt. 28 e 6, Regolamento, e dell'art. 2-*quaterdecies*, Codice, per la mancata designazione dei responsabili del trattamento e l'assenza di idonee istruzioni documentate.

Sotto il profilo lavoristico, l'Autorità ha rilevato la violazione degli artt. 5, par. 1, lett. a), e 88, Regolamento, in relazione agli artt. 113 e 114, Codice, connessi al mancato rispetto delle garanzie previste dall'art. 4, Legge n. 300/1970, in quanto il sistema, pur non prevedendo geolocalizzazione, consentiva un controllo sull'attività del lavoratore attraverso la raccolta e la valutazione sistematica dei dati di guida, comprensivi anche di quelli riferiti ai viaggi privati.

Il Garante ha, pertanto, dichiarato l'illiceità del trattamento e, ai sensi dell'art. 58, par. 2, Regolamento, ha ordinato la cancellazione dei dati raccolti tramite il sistema telematico relativi ai viaggi privati sulla base dei quali veniva assegnato il punteggio comportamentale, nonché l'adozione di una sanzione amministrativa pecuniaria pari a 120.000 euro, tenuto conto della natura delle violazioni accertate, della durata del trattamento, del numero limitato di interessati coinvolti e delle misure correttive successivamente adottate dalla società.

Le informative per l'azienda

Oggetto: CONTRIBUZIONE A CASSA SANITARIA VERSATA PER LAVORATORE CESSATO

L'Agenzia delle Entrate, con risposta di consulenza giuridica n. 2/E del 26 gennaio 2026, ricordando che l'art. 51, comma 2, lett. a), TUIR, prevede che non concorrano a formare il reddito da lavoratore dipendente, nel limite annuo di 3.615,20 euro, i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad Enti o Casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni dei contratti collettivi, o di regolamento aziendale, iscritti all'Anagrafe dei Fondi sanitari integrativi istituita presso il Ministero della Salute, che operino secondo il principio di mutualità e solidarietà tra gli iscritti, ha ritenuto che, ai fini dell'esenzione, a nulla rileva che la decorrenza della copertura sanitaria avvenga l'anno successivo e in assenza di rapporto di lavoro.