

Circolare mensile di informazione sugli adempimenti del lavoro in azienda

APRILE 2026

Le informative per l'azienda

Proroga e rimodulazione per il 2026 degli esoneri contributivi Decreto Coesione	2
Compliance in materia contributiva	4
Benefici per ricambio generazionale	6
Permessi elettorali per <i>referendum</i>	7
Rapporto pari opportunità entro il 30 aprile 2026	8
Aggiornamento dei requisiti pensionistici	9
Vietato schedare i lavoratori	10
Istruzioni operative dell'Agenzia delle Entrate sulla detassazione	11
Indicazioni da parte del Fisco sull'agevolazione a favore dei rimpatriati	13
Superamento del limite nel regime forfetario per errato pagamento dei compensi	14
Per il DURF contano anche i versamenti da avvisi bonari	15
Vigilanza, appalti e sicurezza sul lavoro - le istruzioni operative della circolare INL n. 1/2026	17

Le informative per l'azienda

Oggetto: PROROGA E RIMODULAZIONE PER IL 2026 DEGLI ESONERI CONTRIBUTIVI DECRETO COESIONE

È stata pubblicata nella G.U. n. 302/2025 la Legge n. 26/2026, di conversione del D.L. n. 200/2025 (c.d. Decreto Milleproroghe).

L'art. 14, Decreto Milleproroghe, come convertito in legge, interviene sulle misure di esonero contributivo previste dal D.L. n. 60/2024 (c.d. Decreto Coesione), incidendo in particolare su 3 ambiti: *bonus* giovani under 35, *bonus* donne e incentivi per l'occupazione nelle aree ZES.

Bonus giovani

Con riferimento al *bonus* giovani under 35 (art. 22, D.L. n. 60/2024), il termine per le assunzioni e trasformazioni agevolate è prorogato al 30 aprile 2026. La misura dell'esonero è, tuttavia, diversa:

- per le assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2025 resta pari al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro;
- per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2026 è riconosciuta nella misura del 70% nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore.

Per le assunzioni successive al 31 dicembre 2025 è prevista la possibilità di applicare l'esonero nella misura del 100% qualora si realizzi un incremento occupazionale netto, determinato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati in ciascun mese e il numero medio dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti.

La disposizione interviene anche sull'ambito territoriale di applicazione dell'incentivo maggiorato per giovani area ZES, prevedendo che, per le assunzioni o trasformazioni con decorrenza successiva al 31 dicembre 2025, l'esonero sia riconosciuto anche nelle Regioni Marche e Umbria, oltre a quelle già individuate (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna), nel limite massimo di 650 euro mensili per ciascun lavoratore.

Bonus donne

In relazione al *bonus* donne (art. 23, D.L. n. 60/2024), il termine di applicazione dell'esonero contributivo per l'assunzione di lavoratrici residenti nelle Regioni della ZES unica per il Mezzogiorno è prorogato al 31 dicembre 2026, mantenendo l'impianto della disciplina vigente, con specificazioni relative all'ambito temporale di applicazione di alcune condizioni.

Per quanto riguarda gli incentivi per lo sviluppo occupazionale nella ZES unica (art. 24, D.L. n. 60/2024), il termine per le assunzioni agevolate è prorogato al 30 aprile 2026. Anche in questo caso è prevista una differenziazione nella misura dell'esonero: per le assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2025 l'agevolazione resta pari al 100%, mentre per quelle effettuate dal 1° gennaio 2026 è riconosciuta nella misura del 70%. È, altresì, prevista la possibilità di applicare l'esonero nella misura del 100% per le assunzioni successive al 31 dicembre 2025 qualora si realizzi un incremento occupazionale netto, secondo criteri analoghi a quelli previsti per il *bonus* giovani.

L'art. 14 interviene, inoltre, sulle autorizzazioni di spesa relative alle misure sopra indicate, prevedendo incrementi per gli anni 2026, 2027 e 2028, nonché le modalità di copertura finanziaria. Sono, altresì, prorogate al 31 dicembre 2026 le disposizioni relative alle visite di revisione per i soggetti con patologie oncologiche e alle procedure semplificate di accertamento sanitario per invalidità e inabilità, ed è prevista, per l'anno 2026, la possibilità di destinare risorse alla mobilità in deroga per le aree di crisi industriale complessa.

Le informative per l'azienda

Oggetto: COMPLIANCE IN MATERIA CONTRIBUTIVA

Con la circolare n. 26/2026 l'INPS chiarisce obiettivi e metodologia con la quale saranno inviate lettere di compliance ai datori di lavoro interessati dagli Indici sintetici di affidabilità contributiva (ISAC), a seguito della pubblicazione del D.I. Lavoro-Economia del 27 febbraio 2026, con cui sono stati introdotti e approvati i primi ISAC per 2 settori economici (Commercio all'ingrosso alimentare e Strutture ricettive alberghiere ed extralberghiere).

Entro il 31 marzo 2026 l'Istituto invierà oltre 12.000 comunicazioni contenenti l'esito degli indicatori calcolati e l'eventuale presenza di scostamenti rispetto ai valori ritenuti nella fascia di normalità. L'Istituto precisa che lo scopo della comunicazione è di promuovere la corretta contribuzione, atteso che la stima, derivante dal modello econometrico sotteso alla determinazione degli ISAC, ha carattere indicativo e non comporta alcuna irregolarità a carico del datore di lavoro.

Come si legge nella circolare, la comunicazione non determina dunque automaticamente irregolarità contributive, ma rappresenta uno strumento di dialogo che consente alle aziende di verificare la correttezza dei dati dichiarati e, se necessario, procedere a eventuali regolarizzazioni spontanee. Negli allegati 6 e 7 alla circolare INPS sono disponibili i template da utilizzare per fornire riscontri all'Istituto. Progressivamente le lettere saranno inviate a tutti i datori di lavoro che rientrano nei settori, anche se privi di qualsiasi scostamento. Gli indicatori, infatti, sono elaborati integrando diverse fonti informative, tra cui i dati dei modelli ISA dell'Agenzia delle Entrate, i flussi UniEmens e le comunicazioni obbligatorie sul lavoro. Il sistema prevede, inoltre, forme di premialità per i datori di lavoro che risultano in linea con gli ISAC, favorendo così l'orientamento delle attività di vigilanza verso le situazioni a maggiore rischio.

Le fonti informative utilizzate ai fini dell'individuazione dei datori di lavoro ai quali inviare la comunicazione di compliance a seguito dell'introduzione degli ISAC sono sia interne (flussi UniEmens) che esterne all'Istituto (dati ISA), nonché derivanti dalla cooperazione applicativa (dati UNISOMM tratti dalle Comunicazioni Obbligatorie inviate al Ministero del Lavoro). Tali fonti informative sono combinate in modo tale che il confronto tra le informazioni di origine fiscale, contenute nei modelli ISA, con i dati contributivi relativi alla forza lavoro impiegata dai datori di lavoro, desunti dai flussi UniEmens, oltre che da UNISOMM per la parte relativa all'utilizzo di lavoratori in somministrazione, generi specifici indicatori, distinguibili nelle seguenti 5 categorie:

1. indicatori che mettono a confronto una grandezza fiscale dichiarata in ISA (ad esempio, "valore dei beni strumentali") e una grandezza contributiva (ad esempio, "gli addetti utilizzati" espressi in "giornate di lavoro");
2. indicatori che confrontano il numero di giornate prestate da una categoria contrattuale sul totale (ad esempio, "quota di impiego part-time su totale");
3. un indicatore complesso che utilizza molteplici dati in input ed è costituito da un modello di stima predittivo della forza lavoro teorica, tenuto conto dei modelli di business attribuiti a ciascun datore di lavoro nell'ambito del sistema ISA;

4. indicatori di “presenza/assenza dichiarazione”, che mettono in evidenza l’anomalia secondo cui il datore di lavoro potrebbe avere dichiarato la presenza di lavoro dipendente in un ambito, ma non nell’altro (ad esempio, dichiarando la presenza di dipendenti nel flusso UniEmens, ma non nel corrispondente modello ISA, per il medesimo anno);

5. indicatori specifici di ciascun settore (ad esempio, “veicoli per addetto” per il settore “Commercio all’ingrosso alimentare”; “posti letto fissi per addetto” per il settore “Strutture ricettive alberghiere ed extralberghiere”).

A seguito dell’elaborazione degli ISAC verrà effettuato un primo invio di lettere di compliance ai datori di lavoro rientranti nei primi 2 settori come sopra richiamati.

Nella lettera di compliance vengono comunicati a tutti i datori di lavoro, anche se privi di scostamenti (ciò in un’ottica di valorizzazione della premialità, come successivamente specificato nella presente circolare), i risultati derivanti dal calcolo degli ISAC.

L’obiettivo dell’attività di compliance, infatti, consiste nella possibilità per il datore di lavoro, sulla base dei dati trasmessi dall’Istituto, di operare una valutazione complessiva dell’aderenza della prassi aziendale alla normativa in materia di lavoro, adeguandosi ove necessario; l’adeguamento spontaneo eventualmente posto in essere, pertanto, non deve riguardare solo l’anno oggetto di analisi, ma può riguardare tutti i periodi, anche futuri, che, a seguito della valutazione condotta, necessitano di aggiustamenti.

Nella lettera di compliance, accanto a ciascun indicatore, sono riportate le seguenti 3 colonne:

- Valori normali: indicano la soglia a partire dalla quale l’indicatore genera uno scostamento;
- Esito: specifica se vi è uno scostamento o meno rispetto alla soglia. Può assumere i valori “nella norma”, “scostamento lieve” o “scostamento significativo”; gli indicatori di presenza/assenza, invece, possono assumere esclusivamente i valori “anomalo” o “nella norma”;
- Stima delle giornate lavorative che riportano l’indicatore nella fascia di normalità: per ogni indicatore viene calcolato il numero di giornate lavorative che, se effettivamente esposto, riporterebbe l’indicatore nella fascia di normalità.

Il datore di lavoro che risulti conforme al modello ISAC, senza scostamenti “lievi” o “significativi”, è considerato rientrante nella c.d. fascia di normalità.

La lista dei datori di lavoro individuati viene trasmessa, da parte dell’INPS, al Ministero del Lavoro e all’INL, ai fini dell’orientamento e della programmazione delle attività di vigilanza in materia contributiva.

Le informative per l'azienda

Oggetto: BENEFICI PER RICAMBIO GENERAZIONALE

La Legge n. 34/2026 sulle PMI, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 68/2026, reca, tra l'altro, disposizioni in materia di lavoro, tra le quali l'art. 6 contiene la disciplina del part-time incentivato per l'accompagnamento alla pensione e il ricambio generazionale.

Più nello specifico, in via sperimentale per gli anni 2026 e 2027 e per massimo 1.000 lavoratori, è previsto che i dipendenti:

- iscritti all'AGO e alle forme esclusive e sostitutive della medesima nonché alla Gestione separata;
- con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato con datori di lavoro privati che occupano fino a 50 dipendenti;
- con anzianità contributiva precedente al 1° gennaio 1996;
- in possesso dei requisiti idonei a conseguire, entro il 1° gennaio 2028, l'accesso alla pensione di vecchiaia e anticipata;

possono accedere, fino alla prima data utile di decorrenza della pensione, al regime di incentivo al rapporto di lavoro a tempo parziale per l'accompagnamento alla pensione, purché la riduzione dell'orario di lavoro sia compresa tra un minimo del 25 e un massimo del 50%.

Al lavoratore che trasforma il rapporto sono riconosciuti:

- un esonero del 100% della quota dei contributi IVS a proprio carico nel limite massimo di 3.000 euro riparametrato su base mensile;
- l'integrazione dei versamenti contributivi sino a concorrenza della quota di retribuzione non percepita per effetto della trasformazione del contratto di lavoro.

Tali benefici sono concessi purché, per ciascun lavoratore interessato dalla riduzione di orario, il datore di lavoro proceda contestualmente all'assunzione a tempo pieno e indeterminato di un lavoratore di età non superiore a 34 anni.

Le informative per l'azienda

Oggetto: PERMESSI ELETTORALI PER *REFERENDUM*

Il 22 e 23 marzo 2026 si sono tenute le operazioni elettorali per il *referendum* costituzionale confermativo sulla riforma della giustizia e alcuni lavoratori potrebbero aver svolto compiti presso i seggi.

Sul tema, si ricorda che l'art. 11, Legge n. 53/1990, riconosce ai lavoratori dipendenti interessati il diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle operazioni di seggio. In particolare, i permessi spettano a chi abbia svolto funzioni di presidente, scrutatore, segretario, rappresentante di lista o di gruppo o di partiti politici o gruppi promotori del *referendum*. Le giornate interessate dalle operazioni sono state sabato 21 marzo, domenica 22 marzo e lunedì 23 marzo, giornata nella quale, al termine delle operazioni di voto, ha avuto inizio lo scrutinio. Qualora le operazioni di spoglio delle schede si prolunghino anche solo per qualche ora dopo la mezzanotte (quindi il martedì), la giurisprudenza di legittimità della Corte di Cassazione ha ritenuto che spetti, comunque, l'intero giorno di permesso retribuito.

I lavoratori interessati, oltre ad averlo informato, dovrebbero aver presentato al proprio datore di lavoro, al fine di giustificare l'assenza e di poter godere del relativo trattamento, copia della comunicazione di convocazione trasmessa dall'ufficio elettorale del Comune o di nomina a rappresentante di lista o di gruppo politico, nonché l'attestato dei giorni trascorsi presso il seggio. Ma quale trattamento spetta ai lavoratori per il periodo passato al seggio?

Spetta:

- per i giorni lavorativi, la normale retribuzione come se fossero normalmente in servizio;
- per i giorni festivi e non lavorativi, una quota di retribuzione giornaliera aggiuntiva (1/26 o altro divisore previsto dal CCNL) o, in alternativa, la fruizione di giorni di riposo compensativi.

La scelta tra quota di retribuzione aggiuntiva e riposo compensativo, in assenza di disciplina specifica, sarà da concordare tra le parti o, in mancanza, si ritiene che possa scegliere il datore di lavoro.

I compensi percepiti dal datore di lavoro sono imponibili sia a fini fiscali che previdenziali, mentre quelli eventualmente percepiti dall'ente pubblico non lo sono.

Le informative per l'azienda

Oggetto: RAPPORTO PARI OPPORTUNITÀ ENTRO IL 30 APRILE 2026

È disponibile per la compilazione, sul portale del Ministero del Lavoro "Servizi Lavoro", il modello telematico per la presentazione del Rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile relativa al biennio 2024-2025, la cui compilazione è obbligatoria per le aziende, pubbliche e private, che occupano più di 50 dipendenti e volontaria per quelle con un numero inferiore di lavoratori.

La redazione del Rapporto deve concludersi entro e non oltre il 30 aprile 2026, secondo le modalità generali di compilazione previste dal D.M. 3 giugno 2024, tenendo presente che l'applicativo del Ministero consente di utilizzare i dati già inseriti per il precedente biennio e il loro eventuale aggiornamento.

Si ricorda che la mancata trasmissione del Rapporto da parte delle aziende obbligate (anche dopo l'invito alla regolarizzazione da parte dell'Ispettorato del lavoro competente per territorio) comporta l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 11, D.P.R. n. 520/1955, previste per le inosservanze delle disposizioni legittimamente impartite dagli ispettori nell'esercizio delle loro funzioni e che, se l'inottemperanza si protrae per oltre 12 mesi, è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda (art. 46, comma 4, D.Lgs. n. 198/2006). L'INL, inoltre, verifica la veridicità dei rapporti e, in caso di rapporto mendace o incompleto, è prevista l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.

Fino alla scadenza del termine di presentazione del rapporto, le aziende che intendono partecipare a procedure pubbliche per le quali sia richiesta la presentazione del rapporto biennale potranno produrre copia di quello già presentato con riferimento al precedente biennio (2022/2023), integrando la documentazione con il rapporto per il biennio 2024/2025 entro il termine del 30 aprile 2026.

Le informative per l'azienda

Oggetto: AGGIORNAMENTO DEI REQUISITI PENSIONISTICI

L'INPS, con la circolare n. 28/2026, ha recepito le disposizioni della Legge di bilancio 2026 e del D.D. MEF, di concerto con il Ministero del Lavoro, che hanno previsto un adeguamento dei requisiti pensionistici agli incrementi della speranza di vita per il biennio 2027-2028, che sarà applicato in modo graduale: i requisiti aumentano di un mese nel 2027 e di 3 mesi nel 2028.

In particolare:

- la pensione di vecchiaia slitterà a 67 anni e un mese nel 2027 e a 67 anni e 3 mesi nel 2028;
- la pensione anticipata richiederà 42 anni e 11 mesi per gli uomini (41 anni e 11 mesi per le donne) nel 2027 e 43 anni e un mese (42 anni e un mese per le donne) nel 2028.

Sono, tuttavia, previste delle esenzioni che non si applicano, però, a chi al momento del pensionamento beneficia dell'APE Sociale:

- i lavoratori impegnati in attività gravose o particolarmente faticose e pesanti, come i turnisti notturni, gli addetti alla catena di montaggio e le categorie usuranti elencate nel D.Lgs. n. 67/2011 non subiranno alcun adeguamento per l'intero biennio 2027-2028;
- così come i lavoratori precoci che svolgono mansioni pesanti, che mantengono il requisito contributivo ridotto a 41 anni.

Dal 2028 al 2030, per il personale di Forze armate, Carabinieri, Guardia di Finanza, Polizia e Vigili del Fuoco è previsto un incremento aggiuntivo dei requisiti di accesso alla pensione graduale, con possibili esclusioni o applicazioni parziali, decise tramite D.P.C.M.

Le informative per l'azienda

Oggetto: VIETATO SCHEDARE I LAVORATORI

Il Garante privacy, il 24 febbraio scorso, ha confermato che è vietato schedare i lavoratori e raccogliere informazioni sulle loro patologie, attività sindacali, vita personale e dei familiari.

È stato, infatti, adottato un provvedimento d'urgenza nei confronti di un'importante azienda che aveva sistematicamente raccolto informazioni sui propri lavoratori per tutta la durata del rapporto di lavoro, per poi conservarle per 10 anni oltre il termine dello stesso, mediante una piattaforma connessa al sistema di rilevazione delle presenze, accessibile da numerosi manager.

Tali informazioni riguardavano specifiche patologie sofferte (sindrome di Chron, ernia del disco, pacemaker), l'adesione agli scioperi, la partecipazione alle attività sindacali e dati personali di tipo familiare e privato (parenti malati terminali o con patologie gravi o separazioni coniugali), tutti dati non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del dipendente, che non possono essere trattati.

Le informative per l'azienda

Oggetto: ISTRUZIONI OPERATIVE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE SULLA DETASSAZIONE

L'Agenzia delle Entrate, con circolare n. 2/E del 24 febbraio 2026, ha illustrato le principali novità in tema di detassazione introdotte dalla Legge di bilancio 2026.

Detassazione degli incrementi retributivi

L'art. 1, comma 7, Legge n. 199/2025, ha previsto una detassazione degli incrementi retributivi erogati nel 2026. Il regime di favore consente di tassare i predetti incrementi con un'imposta sostitutiva del 5%. Sotto l'aspetto soggettivo, la misura agevolativa riguarda i lavoratori con un reddito da lavoro dipendente non superiore a 33.000 euro nel 2025. I lavoratori domestici potranno usufruire del beneficio in dichiarazione dei redditi.

Potranno essere agevolati solo gli incrementi retributivi previsti dai CCNL sottoscritti nel triennio 2024-2026. Gli importi oggetto di detassazione sono gli incrementi retributivi erogati nel 2026, ma considerando anche il c.d. effetto trascinamento.

Saranno detassabili gli incrementi mensili per 12 mensilità, le mensilità aggiuntive, gli istituti indiretti quale la parte di integrazione a carico del datore in caso di assenze (es. malattia e maternità), l'assorbimento del superminimo.

Non saranno detassati gli scatti di anzianità, le somme corrisposte per prestazioni aggiuntive (es. straordinario, maggiorazioni per lavoro notturno, festivo o a turni), l'*una tantum* contrattuale, il TFR. La detassazione è riconosciuta in automatico dal datore di lavoro. Il lavoratore che abbia altro reddito da lavoro dipendente nel 2025 dovrà provvedere a comunicarlo tramite consegna al datore di lavoro della CU 2025 o di una dichiarazione ai sensi dell'art. 47, D.P.R. n. 445/2000.

Il lavoratore potrà rinunciare al beneficio.

Detassazione del lavoro disagiato

L'art. 1, commi 10 e 11, Legge n. 199/2025, prevede l'applicazione di un'imposta sostitutiva del 15% sulle maggiorazioni e indennità corrisposte dal datore di lavoro in relazione al lavoro notturno, al lavoro nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale, e per le indennità di turno. Il beneficio non è applicabile sulle somme erogate in base ad accordi territoriali o aziendali. Sono agevolabili le somme erogate nel 2026 entro il limite di 1.500 euro.

Il beneficio è applicabile ai lavoratori con un reddito di lavoro dipendente nel 2025 non superiore a 40.000 euro. I lavoratori domestici potranno usufruire del beneficio in dichiarazione dei redditi. Restano esclusi dalla detassazione i lavoratori del settore degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e del comparto turistico, per i quali è presente un trattamento integrativo speciale.

La detassazione è riconosciuta in automatico dal datore di lavoro. Il lavoratore che abbia altro reddito da lavoro dipendente nel 2025 dovrà provvedere a comunicarlo tramite consegna al datore di lavoro della CU 2025 o di una dichiarazione ai sensi dell'art. 47, D.P.R. n. 445/2000.

Il lavoratore potrà rinunciare al beneficio.

Le informative per l'azienda

Oggetto: INDICAZIONI DA PARTE DEL FISCO SULL'AGEVOLAZIONE A FAVORE DEI RIMPATRIATI

L'Agenzia delle Entrate, con la risposta a interpello n. 54/E/2026 e con la risoluzione n. 8/E/2026, ha fornito ulteriori indicazioni in merito al regime di favore previsto per i rimpatriati.

Risoluzione n. 8/E del 23 febbraio 2026

In riferimento agli incentivi per i docenti e i ricercatori rimpatriati, l'art. 44, D.L. n. 78/2010, prevede che a determinate condizioni trovi applicazione la detassazione del 90%. Inoltre, la disposizione prevede un periodo più lungo di applicazione degli incentivi per i docenti e ricercatori che hanno trasferito la residenza fiscale a partire dal periodo d'imposta 2020 e, in particolare:

- 8 periodi d'imposta ai soggetti con un figlio minore o a carico, anche in affidato preadottivo, o che diventano proprietari di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia della residenza o nei 12 mesi precedenti al trasferimento;
- 11 periodi d'imposta ai docenti e ricercatori con almeno 2 figli minorenni o a carico, anche in affidato preadottivo;
- 13 periodi d'imposta ai docenti e ricercatori con almeno 3 figli minorenni o a carico, anche in affidato preadottivo.

L'Agenzia delle Entrate, con la risoluzione in esame, ha sostenuto che è possibile fruire di un progressivo allungamento del periodo agevolabile anche qualora al rientro in Italia il contribuente non abbia figli minori e tale evento si verifichi nel corso del periodo agevolabile.

Risposta a interpello n. 54/E del 27 febbraio 2026

Con tale risposta il Fisco precisa che l'eventuale continuità con un precedente rapporto di lavoro in Italia non preclude l'accesso al beneficio, ma incide esclusivamente sul requisito della permanenza minima all'estero. Infatti, nel nuovo impianto normativo, la continuità con la posizione lavorativa antecedente l'espatrio non determina automaticamente l'esclusione dall'agevolazione. Tale condizione rileva solo ai fini della durata della residenza estera richiesta, che dev'essere più lunga rispetto al periodo ordinariamente previsto. Ai fini della verifica della continuità occorre considerare esclusivamente la situazione esistente nel periodo d'imposta precedente al trasferimento della residenza, oppure comunque fino alla data del trasferimento stesso, sia esso verso l'estero sia verso l'Italia. Non assumono rilievo circostanze successive.

Le informative per l'azienda

Oggetto: SUPERAMENTO DEL LIMITE NEL REGIME FORFETARIO PER ERRATO PAGAMENTO DEI COMPENSI

Con risposta a interpello n. 68/E/2026, l'Agenzia delle Entrate viene interessata da un caso che vede una professionista, che opera in ambito medico per l'ASP, superare il limite annuo di 85.000 euro previsto per la permanenza nel regime forfetario. Tale sfioramento, tuttavia, era stato causato da un errore nel pagamento in quella annualità di un compenso, non di competenza; errore prontamente indicato dalla professionista all'amministrazione, gestito con successive varie vicende amministrative. La richiesta della parte della lavoratrice istante riguarda, in sostanza, la modalità con la quale poter sanare la sua posizione, per evitare che la non corretta uscita dal regime agevolato crei, alla medesima, un palese danno tributario.

L'Agenzia delle Entrate fa dapprima presente che il regime forfetario è un regime fiscale agevolato rivolto alle persone fisiche che esercitano attività d'impresa, arti o professioni in possesso di determinati requisiti; tale regime è stato introdotto dalla Legge n. 190/2014, con successive numerose modifiche. Per il periodo interessato il limite era posto a 85.000 euro, valore in cui rientra, in assenza di indicazioni di senso opposto, ogni compenso percepito ovvero ricavo conseguito dal professionista/imprenditore.

Nel caso specifico, rileva l'Agenzia, la professionista aveva operato la restituzione dei maggiori compensi ricevuti (e non dovuti), chiedendo, inoltre, la rettifica della CU emessa dall'ASP al fine di evitare la "fuoriuscita" dal regime forfetario. Solo per effetto della percezione di tali somme nel 2024, infatti, l'istante aveva superato la soglia di 85.000 euro.

A fronte di tutto questo l'ASP aveva effettuato il ricalcolo delle "competenze stipendiali" non spettanti, rilevandosi così un'ipotesi di compensi indebitamente percepiti dall'istante per effetto dell'errore commesso, da parte dell'ASP, nell'erogare somme in parte non spettanti.

Considerato tutto questo, il Fisco ritiene che, in tali ipotesi, occorra tenere in considerazione, ai fini del rispetto della soglia di 85.000 euro, i compensi effettivamente spettanti al soggetto che adotta il regime forfetario, valorizzando, caso per caso, le circostanze che consentono di rilevare sia la sussistenza di errori (come, per esempio, nella fatturazione) che dei comportamenti assunti per porvi rimedio. Si può, quindi, determinare l'ipotesi di una fuoriuscita dell'istante dal regime agevolato per una condotta a lei non imputabile; ciò a condizione, naturalmente, che l'istante abbia provveduto alla restituzione delle somme non dovute. In ordine alla specifica vicenda, l'Agenzia delle Entrate indica che l'istante può, quindi, continuare ad applicare il regime forfetario per l'anno successivo.

Ai fini dichiarativi la situazione può essere sanata in 2 modalità:

- presentazione di una dichiarazione integrativa del modello Redditi 2025, periodo d'imposta 2024, con l'indicazione nel quadro LM dei compensi effettivamente spettanti, ossia al netto di quelli non dovuti e restituiti nel 2025, con l'indicazione a credito della maggiore imposta sostitutiva versata;
- presentazione di un'istanza di rimborso all'ufficio territoriale competente dell'Amministrazione finanziaria, in ragione del proprio domicilio fiscale e nei termini di legge, fornendo la relativa documentazione.

Le informative per l'azienda

Oggetto: PER IL DURF CONTANO ANCHE I VERSAMENTI DA AVVISI BONARI

È noto che il Documento unico di regolarità fiscale, meglio noto come DURF, sia stato introdotto con l'obiettivo di contrastare comportamenti fraudolenti e l'illecita somministrazione di manodopera per i committenti, appaltatori e subappaltatori in occasione di gare d'appalto.

Più precisamente, vengono previsti specifici adempimenti a carico dei sostituti d'imposta residenti nel territorio dello Stato che affidano il compimento di una o più opere o di uno o più servizi di importo complessivo annuo superiore a 200.000 euro a un'impresa, tramite contratti di appalto, subappalto, affidamento a soggetti consorziati o rapporti negoziali comunque denominati caratterizzati da prevalente utilizzo di manodopera presso le sedi di attività del committente con l'utilizzo di beni strumentali di proprietà di quest'ultimo o ad esso riconducibili in qualunque forma, prevedendo che tali soggetti siano tenuti a richiedere all'impresa appaltatrice o affidataria e alle imprese subappaltatrici, obbligate a rilasciarle, copia delle deleghe di pagamento (F24) relative al versamento delle ritenute d'imposta trattenute dall'impresa appaltatrice o affidataria e dalle imprese subappaltatrici ai lavoratori direttamente impiegati nell'esecuzione dell'opera o del servizio.

Esonerate dai predetti obblighi sono le imprese appaltatrici che comunichino al committente, allegando la relativa certificazione, la sussistenza, nell'ultimo giorno del mese precedente a quello della scadenza prevista per l'inoltro della documentazione, dei seguenti requisiti:

- risultino in attività da almeno 3 anni, siano in regola con gli obblighi dichiarativi e abbiano eseguito nel corso dei periodi d'imposta cui si riferiscono le dichiarazioni dei redditi presentate nell'ultimo triennio complessivi versamenti registrati nel conto fiscale per un importo non inferiore al 10% dell'ammontare dei ricavi o compensi risultanti dalle dichiarazioni medesime;
- non abbiano iscrizioni a ruolo o accertamenti esecutivi o avvisi di addebito affidati agli agenti della riscossione relativi alle imposte sui redditi, all'IRAP, alle ritenute e ai contributi previdenziali per importi superiori a 50.000 euro, per i quali i termini di pagamento siano scaduti e siano ancora dovuti pagamenti o non siano in essere provvedimenti di sospensione.

Con specifico riguardo alle cause di esonero sopra menzionate, la circolare n. 1/E/2020, al punto 3.1, ha chiarito che è esclusa l'applicazione della disciplina in commento qualora le imprese appaltatrici, tramite apposita certificazione rilasciata dall'Agenzia delle Entrate, dimostrino, tra l'altro, di aver «*eseguito nel corso dei periodi d'imposta cui si riferiscono le dichiarazioni dei redditi presentate nell'ultimo triennio complessivi versamenti registrati nel conto fiscale per un importo non inferiore al 10 per cento dell'ammontare dei ricavi o compensi risultanti dalle dichiarazioni medesime*». Inoltre, la circolare precisa che «*Per verificare tale requisito si farà riferimento:*

- *al numeratore ai complessivi versamenti effettuati tramite modello F24 per tributi, contributi e premi assicurativi INAIL, al lordo dei crediti compensati, nel corso dei periodi d'imposta cui si riferiscono le dichiarazioni dei redditi presentate nell'ultimo triennio.*

A tal fine, si precisa che non sono considerati i pagamenti dei debiti iscritti a ruolo. (...);

- *al denominatore ai ricavi o compensi complessivi risultanti dalle dichiarazioni presentate nel medesimo triennio».*

In altre parole, la disposizione in commento, che mira a misurare la regolarità fiscale, include espressamente, nel computo della soglia del 10%, soltanto i versamenti che le imprese appaltatrici *«abbiano eseguito nel corso dei periodi d'imposta cui si riferiscono le dichiarazioni dei redditi presentate nell'ultimo triennio»*.

Stante la previsione normativa, l'Agenzia delle Entrate, con risposta a interpello n. 63/E del 3 marzo 2026, ritiene che non sia possibile ottenere il DURF laddove i versamenti fiscali, contributivi e assistenziali registrati in conto fiscale nei periodi d'imposta cui si riferiscono le dichiarazioni presentate nell'ultimo triennio siano inferiori al 10% del totale complessivo dei ricavi o compensi risultanti dalle medesime dichiarazioni.

Al riguardo, però, precisa che nel suddetto computo vanno imputati tutti i versamenti confluiti nel conto fiscale eseguiti nel lasso temporale dell'ultimo triennio compreso tra la data di inizio del periodo d'imposta della dichiarazione più remota e la fine del periodo d'imposta della dichiarazione dei redditi più recente, che, pertanto, concorreranno ai fini dell'imputazione nel triennio di riferimento, in base alla data di effettuazione del pagamento.

Precisato quanto sopra, viene esplicitato che i versamenti effettuati tramite modello F24 per la definizione delle comunicazioni di irregolarità e avvisi telematici emessi a seguito di controllo automatizzato (artt. 36-bis, D.P.R. n. 600/1973, e 54-bis, D.P.R. n. 633/1972), in quanto attestanti la volontà e la capacità di adempiere ai propri obblighi tributari possano rientrare nella quota del 10% dell'ammontare dei ricavi o compensi risultanti dalle dichiarazioni medesime, laddove eseguiti nel lasso temporale del triennio di riferimento compreso tra le date di inizio e fine dei periodi d'imposta cui i modelli dichiarativi si riferiscono.

Le informative per l'azienda

Oggetto: VIGILANZA, APPALTI E SICUREZZA SUL LAVORO - LE ISTRUZIONI OPERATIVE DELLA CIRCOLARE INL N. 1/2026

L'INL, con circolare n. 1/2026, ha diramato le prime istruzioni operative in merito alle misure introdotte dal D.L. n. 159/2025, convertito dalla L. n. 198/2025, fornendo agli organi ispettivi indicazioni applicative su una pluralità di interventi che incidono in modo significativo sia sull'attività di vigilanza sia sugli obblighi in capo alle imprese. Il documento si colloca in una logica di rafforzamento dei controlli nei settori maggiormente esposti a fenomeni di irregolarità, con particolare attenzione agli appalti, ai subappalti e ai contesti produttivi caratterizzati da un'elevata frammentazione organizzativa.

Uno dei primi elementi di rilievo riguarda proprio l'orientamento dell'attività ispettiva, che viene espressamente indirizzata verso i datori di lavoro che operano in regime di subappalto, pubblico o privato, in quanto ritenuti maggiormente esposti a criticità sotto il profilo della regolarità dei rapporti di lavoro. In tale prospettiva, gli Ispettorati sono chiamati a utilizzare tutte le informazioni disponibili, comprese quelle derivanti dalle notifiche preliminari e dalle banche dati settoriali, al fine di programmare controlli mirati e più efficaci.

In questo contesto si inserisce il tema del badge di cantiere, che rappresenta uno degli strumenti più innovativi introdotti dal legislatore. La circolare chiarisce che le imprese operanti nei cantieri edili in regime di appalto e subappalto sono tenute a dotare i lavoratori della tessera di riconoscimento prevista dalla normativa vigente, integrata da un codice univoco anticontraffazione, utilizzabile anche come badge. Tale elemento non sostituisce l'obbligo già previsto dal D.Lgs. n. 81/2008, ma lo rafforza, introducendo una componente tecnologica idonea a garantire maggiore affidabilità nell'identificazione dei lavoratori. La circolare evidenzia, inoltre, che il badge potrà essere reso disponibile anche in modalità digitale, attraverso strumenti interoperabili con il sistema informativo SIISL, aprendo così alla progressiva digitalizzazione dei processi di controllo.

Un profilo particolarmente rilevante riguarda la decorrenza dell'obbligo. L'INL chiarisce, infatti, che la piena operatività delle nuove caratteristiche del badge è subordinata all'adozione di un decreto ministeriale, che ne definirà modalità tecniche, sistemi di controllo e tipologie di dati trattati. In assenza di tale decreto, continuano, quindi, a trovare applicazione gli obblighi ordinari, con la conseguenza che il nuovo sistema di tracciabilità, pur previsto a livello normativo, è destinato a entrare in funzione in modo graduale. Una volta operativo, il badge sarà obbligatorio non solo per le imprese edili, ma anche per i lavoratori autonomi che operano fisicamente nei cantieri, nonché per ulteriori ambiti a rischio che saranno individuati con successivo provvedimento.

Sempre in materia di badge, la circolare richiama anche il sistema sanzionatorio, evidenziando come la mancata dotazione della tessera di riconoscimento – ora integrata con il codice univoco – comporti l'applicazione della sanzione amministrativa prevista dal D.Lgs. n. 81/2008, da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore, estesa anche agli ulteriori ambiti che saranno individuati. Si tratta di un aspetto non secondario, in quanto conferma la volontà del legislatore di attribuire al badge una funzione sostanziale e non meramente formale.

Accanto al badge, la circolare interviene in modo significativo anche sul sistema della patente a crediti, che costituisce un ulteriore pilastro del nuovo assetto dei controlli nei cantieri. In particolare, viene chiarito il meccanismo delle decurtazioni in caso di impiego di lavoratori “in nero”, prevedendo una riduzione di 5 crediti per ciascun lavoratore irregolare, indipendentemente dalla durata dell’impiego. A tale decurtazione può aggiungersi un’ulteriore riduzione in presenza di specifiche aggravanti, quali l’impiego di lavoratori stranieri privi di titolo o di soggetti in condizioni particolari. Viene, inoltre, precisato che tali nuove regole si applicano agli illeciti commessi a partire dal 1° gennaio 2026, mantenendo per il passato il regime previgente.

Sempre con riferimento alla patente a crediti, la circolare evidenzia l’inasprimento del regime sanzionatorio per le imprese prive della patente o con punteggio insufficiente, fissando una soglia minima della sanzione pari a 12.000 euro, oltre alla possibile esclusione dai lavori pubblici per un periodo di 6 mesi. Si tratta di una previsione che rafforza in modo significativo la funzione selettiva della patente, incidendo direttamente sulla possibilità per le imprese di operare nel mercato degli appalti.

Ulteriori indicazioni riguardano la sospensione della patente a crediti in caso di infortuni gravi o mortali, prevedendo un coinvolgimento diretto delle Procure nella trasmissione delle informazioni necessarie all’adozione dei provvedimenti. L’INL sottolinea che la sospensione dev’essere valutata sulla base degli elementi oggettivi e soggettivi disponibili, secondo un criterio di probabilità qualificata, evitando automatismi eccessivi, ma garantendo al contempo tempestività nell’azione amministrativa.

La circolare affronta poi il tema delle comunicazioni obbligatorie, prevedendo la possibilità, a partire dal 1° aprile 2026, di effettuarle anche tramite il sistema SIISL, secondo modalità che saranno definite con apposito decreto. Tale previsione si inserisce in un più ampio processo di digitalizzazione degli adempimenti, destinato a semplificare gli obblighi per le imprese e a migliorare l’efficacia dei controlli.

Un altro intervento di rilievo riguarda l’obbligo di comunicazione del domicilio digitale degli amministratori, che non potrà coincidere con quello dell’impresa e dovrà essere indicato entro termini specifici, rafforzando così la tracciabilità e la responsabilità degli organi societari. Si tratta di una misura che incide sulla governance delle società, con riflessi anche in termini di notifiche e rapporti con la pubblica amministrazione.

La circolare interviene, inoltre, sulla disciplina della notifica preliminare nei cantieri, introducendo l’obbligo di indicare anche le imprese operanti in subappalto, oltre al codice fiscale o alla partita IVA. Tale modifica, già operativa, rafforza la conoscibilità della filiera e consente una programmazione ispettiva più mirata.

Sul versante della sicurezza, vengono introdotte nuove misure di prevenzione delle condotte violente o moleste nei luoghi di lavoro, che entrano a far parte delle misure generali di tutela, ampliando il perimetro degli obblighi datoriali. Vengono, inoltre, precisati gli obblighi relativi ai dispositivi di protezione individuale, includendo anche specifici indumenti di lavoro che, in base alla valutazione dei rischi, assumano tale qualificazione.

Particolare attenzione è dedicata anche ai lavori in quota, con la revisione della disciplina delle scale verticali e dei sistemi di protezione contro le cadute dall'alto, rafforzando la priorità delle misure collettive rispetto a quelle individuali e introducendo criteri più dettagliati per la scelta dei sistemi di sicurezza.

In materia di formazione, la circolare richiama l'estensione dell'obbligo di aggiornamento anche ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nelle imprese di minori dimensioni, nonché l'integrazione dei dati formativi nei sistemi informativi digitali, con l'abbandono del tradizionale libretto formativo.

Ulteriori interventi riguardano la sorveglianza sanitaria, chiarendo che i controlli devono essere effettuati durante l'orario di lavoro, e introducendo la possibilità di accertamenti in caso di sospetto utilizzo di sostanze, nonché nuovi obblighi informativi in capo al medico competente.

Nel complesso, la circolare INL n. 1/2026 delinea un sistema di vigilanza profondamente rinnovato, fondato sull'integrazione tra strumenti di tracciabilità, digitalizzazione degli adempimenti e rafforzamento dei controlli sostanziali. Il badge di cantiere rappresenta uno degli elementi più innovativi di tale sistema, ma la sua efficacia si inserisce in un disegno più ampio che mira a garantire maggiore trasparenza, sicurezza e regolarità nei rapporti di lavoro, con impatti rilevanti sull'organizzazione delle imprese e sulla gestione degli appalti.