

Circolare mensile di informazione sugli adempimenti del lavoro in azienda

MAGGIO 2026

Le informative per l'azienda

Affiancamento di lavoratori in congedo dopo il rientro in servizio	2
Rateizzazione indebiti INPS	4
Modifica alla disciplina dell'incentivo all'autoimprenditorialità	5
Misura di tutela del reddito fornita ai lavoratori dipendenti di imprese in cessazione o con cessata attività aziendale	7
Incentivo al posticipo del pensionamento dopo la Legge di bilancio 2026	9
Effetti dell'adeguamento dei requisiti pensionistici alla speranza di vita	10
Regime fiscale delle borse di studio	12
Novità tributarie per gli impatriati dal 2027	13
Lavoro agile e sicurezza: obblighi prevenzionistici	14
Accesso alle proprie email a rapporto cessato	15
Appalti e cantieri	16

Le informative per l'azienda

Oggetto: AFFIANCAMENTO DI LAVORATORI IN CONGEDO DOPO IL RIENTRO IN SERVIZIO

La Legge di bilancio 2026 ha inserito nel Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità la previsione secondo la quale, al fine di favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro e garantire la parità di genere sul lavoro, in caso di assunzione in sostituzione, il contratto di lavoro può essere prolungato per un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita, di durata, comunque, non superiore al primo anno di età del bambino.

Si ricorda che, in sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o utilizzare personale con contratto temporaneo e che l'assunzione di personale in sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro in virtù delle disposizioni di cui al citato T.U., sia con personale a tempo determinato sia con lavoratori somministrati, può avvenire anche con anticipo fino a un mese rispetto al periodo di inizio del congedo o anche con un anticipo superiore, se previsto dalla contrattazione collettiva. È anche previsto uno sgravio contributivo del 50% in favore dei datori di lavoro che assumono personale a tempo determinato in sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori in congedo. Nell'ipotesi, invece, in cui l'assunzione in sostituzione avvenga con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto. Ciò vale per i datori di lavoro con meno di venti dipendenti e nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui alla Legge n. 546/1987. Destinatari del beneficio sono, pertanto, i datori di lavoro, appartenenti a qualsiasi settore, aventi forza occupazionale inferiore alle 20 unità al momento dell'assunzione in sostituzione della lavoratrice o del lavoratore in congedo. I benefici contributivi trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento o per un periodo massimo di 12 mesi in caso di sostituzione delle lavoratrici autonome. Alle posizioni contributive riferite ai datori di lavoro aventi titolo allo sgravio in argomento viene attribuito il codice di autorizzazione "9R", avente il significato di "Azienda, anche di fornitura di lavoro temporaneo, avente titolo allo sgravio ex art. 4, c. 3 del D.lgs 151/2001".

L'INPS ha fornito chiarimenti e istruzioni operative per la fruizione dell'esonero con le circolari n. 117/2000 e n. 136/2001 nonché con il messaggio n. 93/2001.

La Legge di bilancio 2026 ha previsto la possibilità di affiancamento delle 2 figure, "sostituto/a" e "sostituito/a", anche successivamente al rientro in servizio di quest'ultima e fino al compimento del primo anno di età del bambino, quindi anche per il periodo ulteriore di affiancamento è possibile riconoscere lo sgravio contributivo per l'assunzione a tempo determinato del sostituto.

Pertanto, l'INPS, con messaggio n. 1343/2026, ha comunicato che, a decorrere dal 1° gennaio 2026, laddove ricorrano i requisiti sopra descritti, è possibile accedere allo sgravio per il periodo di affiancamento successivo al rientro della lavoratrice o del lavoratore ed entro la data di compimento del primo anno di vita del bambino.

All'esito dell'attività istruttoria a cura della Struttura territorialmente competente dell'INPS sarà, pertanto, possibile prolungare, per le posizioni contributive interessate, la validità del codice di autorizzazione "9R", anche prescindendo dall'equivalenza delle qualifiche del "sostituto/a" e del "sostituito/a" e dal numero di lavoratori utilizzati, a condizione che venga rispettata l'equivalenza oraria delle prestazioni.

Le informative per l'azienda

Oggetto: RATEIZZAZIONE INDEBITI INPS

Con il messaggio n. 1337/2026 l'INPS comunica la messa a regime del servizio che consente agli utenti di richiedere online l'autorizzazione alla rateizzazione del pagamento di tutte le tipologie di indebiti, senza la necessità di recarsi presso le Strutture territorialmente competenti dell'Istituto, salvo eccezioni riferite a casistiche particolari per le quali è comunque necessario rivolgersi alle medesime Strutture.

Il servizio è accessibile digitando nella barra di ricerca del sito istituzionale www.inps.it la parola "Indebiti" e previa autenticazione con la propria identità digitale (SPID almeno di livello 2, CIE di livello 3, CNS o eIDAS). Attraverso il servizio, l'utente può:

- consultare la propria posizione debitoria;
- simulare diverse soluzioni di rateizzazione;
- procedere alla sottoscrizione della richiesta di rateazione.

Si ricorda che gli indebiti non già iscritti a ruolo si distinguono nelle seguenti 3 tipologie:

- indebiti propri, derivanti da motivazioni oggettive, quali errori nel calcolo della prestazione o accertamenti reddituali che comportano la modifica o la revoca della stessa;
- indebiti civili, determinati da fattori esterni al procedimento di liquidazione che incidono sul diritto alla prestazione;
- indebiti di condotta, conseguenti a un comportamento del beneficiario che, mediante omissione o dichiarazione incompleta di informazioni rilevanti, ha determinato il pagamento non dovuto della prestazione.

La conoscenza della tipologia di indebiti consente all'utente di valutare le opzioni disponibili e di individuare il piano di recupero più adeguato, tenuto conto dei relativi limiti rateizzazione:

- fino a 72 rate per gli indebiti propri;
- fino a 36 rate per gli indebiti civili;
- fino a 24 rate per gli indebiti di condotta.

Le informative per l'azienda

Oggetto: MODIFICA ALLA DISCIPLINA DELL'INCENTIVO ALL'AUTOIMPRENDITORIALITÀ

L'incentivo all'autoimprenditorialità è un istituto, introdotto dal D.Lgs. n. 22/2015, destinato al lavoratore avente diritto alla corresponsione della NASpl. Quest'ultimo, infatti, può richiedere la liquidazione anticipata dell'importo complessivo della prestazione spettante, con il fine di avviare un'attività lavorativa autonoma, di impresa individuale, ovvero per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa, nella quale il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio.

Col recente messaggio n. 1215/2026, l'INPS illustra le novità regolamentari, introdotte dalla Legge di bilancio 2026, in parziale modifica del disposto previgente; è stato, infatti, eliminato il riferimento al pagamento in unica soluzione dell'incentivo all'autoimprenditorialità, come originariamente previsto. È stata, così, introdotta nel testo normativo la nuova disposizione secondo la quale l'erogazione dell'incentivo all'autoimprenditorialità, quale liquidazione della NASpl in forma anticipata, avverrà in 2 rate:

- la prima rata, pari al 70% dell'intero importo dovuto, sarà erogata in fase di liquidazione della domanda di anticipazione della NASpl;
- la seconda, pari al residuo 30%, sarà invece corrisposta al termine del periodo teorico di durata della NASpl e, comunque, non oltre il termine di 6 mesi dalla data di presentazione della domanda di anticipazione della NASpl. Questo previa verifica dell'assenza di un'intervenuta rioccupazione con rapporto di lavoro subordinato, salvo il caso in cui il rapporto di lavoro subordinato sia instaurato con la cooperativa della quale il lavoratore ha sottoscritto una quota di capitale sociale e per la quale ha richiesto la prestazione. Sarà, inoltre, anche verificata l'assenza, da parte del beneficiario, di titolarità di pensione diretta, ad eccezione dell'assegno ordinario di invalidità.

Se il soggetto, prima dell'erogazione della seconda rata, diventa titolare di pensione diretta, allo stesso non verrà erogata la seconda rata.

Se il soggetto, prima dell'erogazione della seconda rata, presenta domanda di assegno ordinario di invalidità, lo stesso deve optare per una delle 2 prestazioni. Se il soggetto opterà per l'assegno ordinario di invalidità, la seconda rata dell'anticipazione della NASpl non verrà erogata. Viceversa, nel caso in cui il soggetto optasse per la prestazione di anticipazione della NASpl, sarà erogata la seconda rata dell'intero importo dovuto e verrà contestualmente sospeso il pagamento dell'assegno ordinario di invalidità per tutto il periodo teorico di spettanza dell'indennità NASpl.

Se il soggetto, prima dell'erogazione della seconda rata, si rioccupa con un rapporto di lavoro subordinato, diverso da quello instaurato con la cooperativa della quale ha sottoscritto una quota di capitale sociale, entro la fine del periodo di durata della NASpl o, se antecedente, entro il termine di 6 mesi dalla data di presentazione della domanda di anticipazione della NASpl, allo stesso non verrà erogata la seconda rata.

Resta immutata la regola generale, la quale prevede che il lavoratore che instaura un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la liquidazione anticipata della NASpl sarà tenuto a restituire per intero l'anticipazione della NASpl ottenuta, salvo il caso in cui il rapporto di lavoro subordinato sia instaurato con la cooperativa della quale ha sottoscritto una quota di capitale sociale.

Le nuove modalità di pagamento dell'incentivo all'autoimprenditorialità riguardano le domande di prestazione presentate a fare data dal 1° gennaio 2026.

Le informative per l'azienda

Oggetto: MISURA DI TUTELA DEL REDDITO FORNITA AI LAVORATORI DIPENDENTI DI IMPRESE IN CESSAZIONE O CON CESSATA ATTIVITÀ AZIENDALE

Nella Legge di bilancio 2026 viene prevista, per l'anno 2026, la modifica e la proroga, con rifinanziamento, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, anche in presenza del Ministero delle Imprese e del Made in Italy, di un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria per un massimo di 6 mesi, non ulteriormente prorogabili, qualora l'azienda abbia cessato o cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di un significativo riassorbimento occupazionale. A fronte di tale novella normativa il Ministero del Lavoro interviene, con la sua circolare n. 5/2026, per fornire opportune precisazioni in merito all'ambito applicativo della misura di tutela del reddito fornita ai lavoratori dipendenti di imprese in cessazione o con cessata attività aziendale.

Dalla lettura della normativa emergono 2 possibili ipotesi alternative tra loro, in cui sia possibile ricorrere alla proroga semestrale della CIGS per cessazione di attività e precisamente:

- una prima ipotesi, in cui è posto in primo piano il valore della continuità dell'attività aziendale, laddove siano rappresentate in sede di accordo governativo *«concrete ed attuali prospettive di rapida cessione, anche parziale, dell'azienda, con conseguente riassorbimento occupazionale»;*
- una seconda ipotesi in cui *«sussistano concrete prospettive di un significativo riassorbimento occupazionale»*, atteso che il Legislatore ha previsto la possibilità di autorizzare, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, anche in presenza del Ministero delle Imprese e del Made in Italy, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria per un massimo di 6 mesi, qualora l'azienda abbia cessato o cessi l'attività produttiva e rappresenti che vi siano concrete prospettive di un significativo riassorbimento del personale in esubero, ponendo così in rilievo il valore della salvaguardia occupazionale "consistente", indipendentemente dalla continuità dell'attività aziendale.

Pertanto, in sede di istruttoria ministeriale, le istanze di CIGS dovranno valutarsi alternativamente:

- la presenza di un piano che preveda prospettive concrete di cessione dell'azienda secondo le modalità già applicate nel 2025, per cui, in presenza di documentate prospettive di cessione totale o parziale dell'azienda, si prescinde dalla valutazione di una quota di reinserimento dei lavoratori nel ciclo produttivo e/o lavorativo;
- la presenza di un piano che prospetti il concreto e significativo riassorbimento occupazionale, ovvero un piano che sia in linea con quanto previsto dal D.M. n. 94033/2016, recante "Criteri per l'approvazione dei programmi di cassa integrazione straordinaria ai sensi del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015" e precisamente nell'art. 1, comma 1, lett. f), che, allo stato attuale, costituisce l'unica regolamentazione del concetto di "recupero occupazionale" in ambito CIGS.

Pertanto, alla luce di quanto sopra indicato, l'azienda dovrà presentare un piano che preveda ipotesi di recupero dei lavoratori, nella misura del 70% degli esuberi dichiarati, anche attraverso un articolato programma di politiche attive predisposto dalle Regioni interessate, coordinato con le esigenze del territorio ovvero offerte di incentivi all'esodo, prospettazione di percorsi formativi, corsi professionalizzanti e ogni azione che possa agevolare l'occupabilità dei lavoratori in esubero.

Le informative per l'azienda

Oggetto: INCENTIVO AL POSTICIPO DEL PENSIONAMENTO DOPO LA LEGGE DI BILANCIO 2026

La Legge di bilancio 2026 introduce un'importante estensione dell'incentivo al posticipo del pensionamento, rafforzando una misura già prevista negli anni precedenti con l'obiettivo di favorire la permanenza dei lavoratori nel mercato del lavoro.

La novità principale riguarda l'ampliamento della platea dei beneficiari: possono accedere all'incentivo non solo i lavoratori che hanno maturato i requisiti entro il 31 dicembre 2025, ma anche coloro che raggiungono i requisiti per la pensione anticipata entro il 31 dicembre 2026. Si tratta, in particolare, dei lavoratori dipendenti iscritti all'AGO o a forme sostitutive ed esclusive.

L'incentivo consiste nella possibilità, per il lavoratore che decide di continuare a lavorare pur avendo diritto alla pensione, di rinunciare alla quota di contributi previdenziali a proprio carico. In questo modo, il datore di lavoro non è più tenuto a versare tali contributi all'ente previdenziale e le somme corrispondenti vengono erogate direttamente al lavoratore in busta paga.

Uno degli aspetti più rilevanti della misura è il trattamento fiscale: gli importi aggiuntivi percepiti dal lavoratore non concorrono alla formazione del reddito imponibile. Questo si traduce in un aumento immediato del netto in busta paga, rendendo l'incentivo particolarmente vantaggioso.

Resta, invece, invariato l'obbligo del datore di lavoro di versare la propria quota di contributi. Di conseguenza, la posizione previdenziale del lavoratore continua ad essere alimentata, seppur in misura ridotta rispetto alla contribuzione piena.

Possono accedere all'incentivo i lavoratori che:

- hanno maturato entro il 31 dicembre 2025 i requisiti per la pensione anticipata flessibile (62 anni di età e 41 anni di contributi);
- oppure maturano entro il 31 dicembre 2026 i requisiti per la pensione anticipata ordinaria (41 anni e 10 mesi di contributi per le donne e 42 anni e 10 mesi per gli uomini).

La misura non è, tuttavia, applicabile ai lavoratori iscritti al Fondo volo, anche se hanno maturato i requisiti ridotti. Per i lavoratori autoferrotranvieri, è precisato che per la verifica del diritto alla pensione anticipata trova applicazione l'art. 3, comma 3, D.Lgs. n. 414/1996, mentre non rileva l'art. 3, comma 10, D.Lgs. n. 414/1996, che consente la verifica del diritto al trattamento pensionistico secondo le regole del Fondo pensioni lavoratori dipendenti, tenendo conto anche della contribuzione da autoferrotranviere, in quanto tale facoltà rileva solo ai fini dell'accesso al trattamento pensionistico.

L'incentivo cessa al verificarsi di determinate condizioni, tra cui:

- il conseguimento della pensione;
- il raggiungimento dell'età per la pensione di vecchiaia o la revoca della scelta da parte del lavoratore.

Dal punto di vista procedurale, il lavoratore interessato deve presentare domanda all'INPS, che verifica il possesso dei requisiti e comunica l'esito entro 30 giorni. Solo dopo tale comunicazione il datore di lavoro può applicare concretamente il beneficio in busta paga

Le informative per l'azienda

Oggetto: EFFETTI DELL'ADEGUAMENTO DEI REQUISITI PENSIONISTICI ALLA SPERANZA DI VITA

L'INPS, con circolare n. 41/2026, ha fornito indicazioni in relazione agli effetti delle novità introdotte dalla Legge n. 199/2025 in materia di adeguamento agli incrementi della speranza di vita dei requisiti di accesso al sistema pensionistico per il biennio 2027-2028, nonché alle conseguenze derivanti dall'applicazione delle nuove decorrenze della pensione anticipata per gli iscritti alle Gestioni pubbliche CPDEL, CPS, CPI e CPUG.

Il documento di prassi si concentra, in particolare, sugli effetti che tali interventi producono sulle prestazioni di accompagnamento alla pensione, quali gli assegni straordinari dei Fondi di solidarietà bilaterali, le prestazioni di esodo di cui all'art. 4, Legge n. 92/2012 (c.d. isopensione) e l'indennità mensile connessa al contratto di espansione prevista dall'art. 41, comma 5-bis, D.Lgs. n. 148/2015. Con riferimento all'adeguamento dei requisiti pensionistici, la circolare richiama il D.D. 19 dicembre 2025, che ha previsto, per il biennio 2027-2028, un incremento dei requisiti pari a 3 mesi, applicato nella misura di un mese per il solo anno 2027 e per l'intero importo dal 1° gennaio 2028. A tali disposizioni si affiancano le proiezioni contenute nella nota di aggiornamento al rapporto n. 26/2025 della Ragioneria generale dello Stato, che introducono l'adeguamento "in via prospettica" dei requisiti pensionistici sulla base delle dinamiche demografiche.

La circolare chiarisce che tali adeguamenti trovano applicazione anche nei confronti dei soggetti beneficiari delle prestazioni di accompagnamento alla pensione. In considerazione della durata pluriennale di tali strumenti, che può eccedere il biennio di riferimento dell'adeguamento, l'INPS precisa che, in sede di istruttoria delle domande, devono essere considerati anche i requisiti pensionistici determinati in via prospettica. Le procedure informatiche dell'Istituto sono state conseguentemente aggiornate nel corso del 2026 per recepire sia i nuovi requisiti derivanti dalla normativa vigente sia le relative proiezioni.

Per quanto concerne gli assegni straordinari erogati dal Fondo intersettoriale per il personale delle imprese assicuratrici e delle società di assistenza, la circolare richiama la disciplina di settore, che prevede espressamente, in presenza di modifiche normative che innalzino i requisiti pensionistici, la possibilità di prorogare l'erogazione della prestazione e il versamento della contribuzione correlata oltre il limite ordinario di durata, fino al raggiungimento dei requisiti per l'accesso alla pensione anticipata o di vecchiaia.

Analoghe indicazioni vengono fornite con riferimento agli assegni straordinari dei Fondi di solidarietà bilaterali per il personale del credito e del credito cooperativo. In tali ipotesi, la circolare precisa che i Comitati amministratori dei Fondi possono valutare l'opportunità di deliberare il prolungamento della durata della prestazione oltre il limite massimo, fino alla prima decorrenza utile per il pensionamento, con contestuale versamento della contribuzione correlata.

Per quanto riguarda le prestazioni di esodo disciplinate dall'art. 4, Legge n. 92/2012, e l'indennità di espansione di cui all'art. 41, comma 5-bis, D.Lgs. n. 148/2015, la circolare evidenzia che la normativa prevede espressamente l'erogazione della prestazione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento o della prima decorrenza utile della pensione. In applicazione di tali disposizioni, l'INPS chiarisce che, anche nel caso in cui l'adeguamento dei requisiti pensionistici determini uno slittamento della decorrenza della pensione oltre la durata ordinaria della prestazione, quest'ultima può essere erogata fino alla maturazione del diritto, ferma restando la necessità che il datore di lavoro assicuri la provvista finanziaria e la contribuzione correlata per l'intero periodo.

La circolare affronta, inoltre, il tema delle domande da esaminare o già respinte a seguito dell'aggiornamento dei requisiti pensionistici. In particolare, viene precisato che, con riferimento alle domande presentate per lavoratori che hanno risolto il rapporto di lavoro entro il 31 gennaio 2026, le strutture territoriali devono procedere all'accoglimento delle istanze qualora l'applicazione dei nuovi requisiti "in via prospettica" determini il superamento della durata ordinaria della prestazione. Le domande eventualmente respinte sulla base delle precedenti istruzioni possono essere oggetto di riesame, su richiesta del datore di lavoro e previa acquisizione del consenso del lavoratore interessato.

Per quanto concerne gli assegni straordinari dei Fondi di solidarietà bilaterali, l'accoglimento delle domande e il riesame di quelle respinte sono subordinati alle eventuali deliberazioni dei Comitati amministratori, chiamati a valutare il prolungamento delle prestazioni in coerenza con le indicazioni fornite.

Un ulteriore ambito di intervento riguarda gli effetti della disciplina delle nuove decorrenze della pensione anticipata (c.d. finestra) per gli iscritti alle Gestioni CPDEL, CPS, CPI e CPUG, introdotta dalla Legge n. 213/2023. La circolare precisa che tali trattamenti pensionistici decorrono trascorsi determinati periodi dalla maturazione dei requisiti contributivi, con un meccanismo progressivo che prevede finestre temporali pari a 3, 4, 5, 7 e 9 mesi, in funzione dell'anno di maturazione dei requisiti. L'Istituto chiarisce che tale disciplina si applica anche ai destinatari delle prestazioni di accompagnamento alla pensione iscritti alle suddette Gestioni. Ne deriva che il differimento della decorrenza della pensione può determinare uno slittamento del momento di accesso al trattamento pensionistico rispetto alla durata ordinaria delle prestazioni di esodo.

In tali ipotesi, la circolare dispone che le indicazioni relative al prolungamento delle prestazioni, già previste con riferimento all'adeguamento alla speranza di vita, trovano applicazione anche con riguardo agli effetti derivanti dall'introduzione delle finestre di accesso alla pensione anticipata. Pertanto, al fine di garantire la continuità delle tutele, le prestazioni possono essere estese fino alla prima decorrenza utile della pensione, nel rispetto delle condizioni previste e con il mantenimento degli obblighi contributivi a carico del datore di lavoro.

Le informative per l'azienda

Oggetto: REGIME FISCALE DELLE BORSE DI STUDIO

L'Agenzia delle Entrate, con risposta a interpello n. 101/E del 2 aprile 2026, ha precisato che, ai sensi dell'art. 50, comma 1, lett. c), TUIR, sono attratte nella categoria dei redditi assimilati al lavoro dipendente le somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale, se il beneficiario non è legato da rapporti di lavoro dipendente nei confronti del soggetto erogante. Qualora, invece, tra il soggetto erogante e il beneficiario intercorra un rapporto di lavoro dipendente, ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. f-bis), TUIR, «*le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari*» non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, in deroga al principio di onnicomprensività che attrae nella base imponibile del reddito di lavoro dipendente tutte le somme e i valori erogati in relazione ai rapporti di lavoro.

In sostanza vi sono 3 regimi:

- la borsa di studio erogata dal datore di lavoro al lavoratore dipendente è tassata come reddito di lavoro dipendente, ai sensi dell'art. 51, comma 1, TUIR;
- la borsa di studio erogata dal datore di lavoro ai propri dipendenti in favore dei familiari di cui all'art. 12, TUIR, non concorre a formare il reddito ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. f), TUIR (se nel rispetto delle altre regole ai fini dell'applicazione della defiscalizzazione);
- la borsa di studio erogata a un soggetto che non sia legato da un rapporto di lavoro dipendente è tassata come reddito assimilato a quello di lavoro dipendente, ai sensi dell'art. 50, comma 1, lett. c), TUIR.

Le informative per l'azienda

Oggetto: NOVITÀ TRIBUTARIE PER GLI IMPATRIATI DAL 2027

Col recente D.L. n. 38/2026, c.d. Decreto Fiscale, il Legislatore introduce una modifica in relazione ai soggetti che trasferiranno la residenza fiscale in Italia a far data dal 2027.

Il tema è legato alla coesistenza di 2 regimi fiscali agevolati, per i soggetti anzidetti, che riguardano i neo-residenti e i lavoratori impatriati. Con l'introduzione di quest'ultimo regime, operativo, si era creata una mancanza di coordinamento tra tali discipline, problema adesso sanato dalla nuova disposizione.

Il nuovo divieto di cumulo, coerentemente, sarà applicabile soltanto a coloro che trasferiranno la loro residenza in Italia dal 2027, lasciando quindi aperta all'anno in corso la possibilità di usufruire delle citate agevolazioni.

Le informative per l'azienda

Oggetto: LAVORO AGILE E SICUREZZA - OBBLIGHI PREVENZIONISTICI

L'art. 11, Legge n. 34/2026 (G.U. n. 68/2026), interviene in materia di salute e sicurezza nel lavoro agile, mediante modifica del D.Lgs. n. 81/2008, con l'introduzione di previsioni specifiche, in vigore dal 7 aprile 2026, destinate a regolare gli obblighi prevenzionistici nelle ipotesi di prestazione lavorativa resa al di fuori dei locali aziendali e, in particolare, in ambienti non rientranti nella disponibilità giuridica del datore di lavoro.

Innanzitutto, viene aggiunto il nuovo comma *7-bis* all'art. 3, D.Lgs. n. 81/2008, che prevede, in caso di attività lavorativa prestata con modalità di lavoro agile in ambienti di lavoro che non rientrano nella disponibilità giuridica del datore di lavoro, che l'assolvimento di tutti gli obblighi di sicurezza compatibili con tale modalità di lavoro, in particolare di quelli che attengono all'utilizzo dei videoterminali, è assicurato dal datore di lavoro mediante la consegna al lavoratore e al RLS, con cadenza almeno annuale, di un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo del lavoratore di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali. L'obbligo informativo assume, pertanto, una funzione centrale nel sistema prevenzionistico applicato al lavoro agile, configurandosi come modalità principale di attuazione degli obblighi datoriali in un contesto caratterizzato dall'assenza di un potere di intervento diretto sugli ambienti di lavoro.

La disciplina prevede che l'informativa debba essere aggiornata con periodicità almeno annuale, in coerenza con il carattere dinamico del sistema di prevenzione delineato dal D.Lgs. n. 81/2008, che richiede un costante adeguamento alle condizioni concrete di svolgimento della prestazione e all'evoluzione dei rischi. Il contenuto dell'informativa deve includere l'individuazione dei rischi generali connessi all'attività lavorativa e dei rischi specifici derivanti dalle modalità di esecuzione in lavoro agile, con particolare riferimento ai rischi legati all'utilizzo di videoterminali. In tale ambito, trovano applicazione le disposizioni di cui agli artt. 172 ss., D.Lgs. n. 81/2008, che disciplinano l'utilizzo di attrezzature munite di videoterminali, imponendo la valutazione dei rischi per la vista e gli occhi, dei problemi legati alla postura e all'affaticamento fisico e mentale, nonché delle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale.

Sotto il profilo sanzionatorio, la novella interviene sull'art. 55, D.Lgs. n. 81/2008, prevedendo uno specifico regime sanzionatorio in ipotesi di mancata ottemperanza all'obbligo di cui all'art. 3, comma *7-bis*, D.Lgs. n. 81/2008: l'arresto da 2 a 4 mesi o l'ammenda da 1.708,61 a 7.403,96 euro.

Le informative per l'azienda

Oggetto: ACCESSO ALLE PROPRIE EMAIL A RAPPORTO CESSATO

Dalla newsletter n. 546/2026 del Garante per la protezione dei dati personali si evince che il lavoratore può accedere ai messaggi del proprio account email aziendale e ai documenti presenti nel pc dopo la fine del rapporto di lavoro e che eventuali limitazioni devono essere motivate da specifiche e comprovate ragioni, come la tutela di segreti aziendali.

Ciò vale, secondo il Garante, non solo per i messaggi ritenuti "strettamente personali", ma per tutti i dati personali, comprese le comunicazioni intercorse tramite un account aziendale individualizzato e, quindi, non è quindi legittimo selezionare i contenuti da fornire né limitarli o oscurarli sulla base della distinzione tra ambito personale e professionale.

Nel caso di specie, l'Autorità ha, inoltre, rilevato criticità nella gestione dei dati, in particolare per la mancanza di trasparenza nelle informative e per i tempi di conservazione delle email (5 anni) e dei dati di navigazione (12 mesi), ritenuti non proporzionati rispetto alle finalità dichiarate e per le violazioni accertate ha inflitto una sanzione di 50.000 euro e ha ordinato di consentire l'accesso integrale ai dati richiesti e di adeguare informative e policy interne alla normativa privacy.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Oggetto: APPALTI E CANTIERI

Con la circolare n. 1/2026 l'INL commenta le novità introdotte dal D.L. n. 159/2025, recante "Misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile", che ha novellato diverse disposizioni che incidono sulla attività di vigilanza svolta dall'Ispettorato, introducendo nuovi adempimenti a carico dei datori di lavoro, alcuni direttamente operativi, altri rimessi all'adozione di appositi D.M. Di seguito si evidenzia, in particolare, quanto previsto in materia di lavoro in appalto, badge di cantiere e patente a crediti.

Vigilanza, appalto e subappalto

È stato inserito un ulteriore periodo all'art. 29, comma 7, D.L. n. 19/2024, relativo alla c.d. "Lista di conformità INL", stabilendo che l'INL disponga in via prioritaria i controlli nei confronti dei datori di lavoro che svolgono la propria attività in regime di subappalto, pubblico o privato.

Badge di cantiere

Le imprese che operano nei cantieri edili in regime di appalto e subappalto, pubblico o privato, nonché negli ulteriori ambiti di attività a rischio più elevato, da individuare con decreto del Ministro del Lavoro, sentite la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano e le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative, entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto, sono tenute a fornire ai propri dipendenti la tessera di riconoscimento dotata di un codice univoco anticontraffazione. La tessera, utilizzata come badge recante gli elementi identificativi del dipendente, è resa disponibile al lavoratore, anche in modalità digitale, tramite strumenti digitali nazionali interoperabili con la piattaforma del Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL). Il badge di cantiere, pertanto, non sostituisce la tessera di riconoscimento già prevista dalle disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008 e dall'art. 5, Legge n. 136/2010, ma aggiunge un'ulteriore caratteristica, ossia la presenza di un codice univoco anticontraffazione.

La piena operatività delle nuove caratteristiche del badge di cantiere è subordinata all'adozione del D.M., che provvederà a individuare le modalità di attuazione. Solo dopo il D.M. e fatte salve diverse indicazioni e tempistiche previste dallo stesso, il badge di cantiere sarà obbligatorio per tutte le imprese e i lavoratori autonomi, non necessariamente qualificabili come imprese edili, che operano "fisicamente" nei cantieri edili in regime di appalto e subappalto, pubblico o privato.

Inoltre, il badge sarà risulterà obbligatorio anche per le imprese che operano negli ulteriori ambiti di attività a rischio più elevato, da individuarsi con D.M., per le quali si prevede anche l'estensione della patente a crediti.

Sarà applicabile la medesima sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore per la mancata fornitura della tessera di riconoscimento.

Patente a crediti

La decurtazione dei crediti avviene a seguito della notificazione del verbale di accertamento emanato dai competenti organi di vigilanza nella misura di 5 crediti per ciascun lavoratore "in nero", indipendentemente dal numero di giornate di impiego irregolare. Resta ferma l'ulteriore decurtazione di un credito, anche questa per ciascun lavoratore, laddove sia stata contestata anche l'aggravante per l'impiego di lavoratori stranieri o di minori in età non lavorativa o di lavoratori beneficiari del Reddito di cittadinanza ovvero di lavoratori beneficiari dell'Assegno di inclusione o del Supporto per la formazione e il lavoro.

Per gli illeciti commessi prima del 1° gennaio 2026 continuano a trovare applicazione le decurtazioni disciplinate dalla previgente formulazione normativa.

Viene innalzata a 12.000 euro la soglia minima prevista per la sanzione amministrativa di cui all'art. 27, comma 11, D.Lgs. n. 81/2008, per l'ipotesi di impresa o lavoratore autonomo privi della patente o del documento equivalente o con patente con punteggio inferiore a 15 crediti. Per tali violazioni si applica una sanzione amministrativa pari al 10% del valore dei lavori e, comunque, non inferiore alla soglia minima indicata, non soggetta alla procedura di diffida, nonché l'esclusione dalla partecipazione ai lavori pubblici per un periodo di 6 mesi. Tale modifica è operativa fin dall'entrata in vigore del D.L. n. 159/2025, pertanto applicabile per tutte le violazioni commesse successivamente al 31 ottobre 2025. In tali casi, quindi, tutte le volte in cui il valore dei lavori non sarà determinabile oppure il 10% dello stesso risulta inferiore a 12.000 euro, sarà quest'ultima soglia a costituire il riferimento per il trattamento sanzionatorio, che, in concreto, in forza dell'applicazione dell'art. 16, Legge n. 689/1981, sarà pari a 4.000 euro, non applicandosi l'art. 301-bis, D.Lgs. n. 81/2008.

Se nei cantieri si verificano infortuni da cui deriva la morte del lavoratore o un'inabilità permanente, assoluta o parziale, l'INL può sospendere, in via cautelare, la patente fino a 12 mesi. In ragione delle modifiche introdotte dalla decretazione d'urgenza la previsione è ora così integrata: *«Le competenti procure della Repubblica trasmettono, salvo quanto previsto dall'articolo 329 del codice di procedura penale, tempestivamente all'Ispettorato nazionale del lavoro le informazioni necessarie alla adozione dei provvedimenti di cui al presente comma. Tali provvedimenti sono assunti previa valutazione degli elementi oggettivi e soggettivi della fattispecie contenuti nei verbali redatti dai pubblici ufficiali intervenuti sul luogo e nelle immediatezze del sinistro, nell'esercizio delle proprie funzioni».*

L'accertamento degli elementi oggettivi e soggettivi della fattispecie, finalizzato all'adozione del provvedimento di sospensione, tiene conto dei verbali redatti da pubblici ufficiali intervenuti sul luogo e nelle immediatezze del sinistro. Pur tenendo conto che l'accertamento definitivo del reato è sempre rimesso alla Autorità giudiziaria, l'organo accertatore dovrà acquisire ogni elemento utile a individuare l'esistenza di una responsabilità diretta *«almeno a titolo di colpa grave»* di uno o più dei soggetti indicati secondo il criterio del *«più probabile che non»*, fermo restando che, laddove tali responsabilità non siano del tutto chiare e richiedano approfondimenti che possono essere effettuati solo nell'ambito di un procedimento giudiziario, la sospensione non potrà essere adottata.