

Circolare mensile di informazione sugli adempimenti del lavoro in azienda

GIUGNO 2026

Le informative per l'azienda

Novità del Decreto Lavoro	2
<i>Bonus</i> assunzioni donne 2026: chiarimenti INPS	5
<i>Bonus</i> ZES 2026: prime istruzioni INPS	9
<i>Bonus</i> giovani: le indicazioni INPS	12
Nuova rateizzazione INAIL	15
Nuova rateazione INPS	18
Novità Fondo di Tesoreria INPS	22
Certificati di infortunio e ripresa del lavoro	26
Prime indicazioni operative in tema di trasparenza retributiva	29

Le informative per l'azienda

Oggetto: NOVITÀ DEL DECRETO LAVORO

In data 30 aprile 2026 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 99 il D.L. 30 aprile 2026, n. 62, recante "Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto al caporalato digitale", entrato in vigore il 1° maggio 2026. Il provvedimento introduce una serie di disposizioni in materia di incentivi per le assunzioni, disciplina del salario giusto, monitoraggio dei trattamenti retributivi, obblighi informativi relativi ai contratti collettivi applicati, lavoro mediante piattaforme digitali e misure di contrasto ai fenomeni di dumping contrattuale e intermediazione illecita della manodopera.

Incentivi all'occupazione

Con riferimento agli incentivi all'occupazione, l'art. 1 introduce il c.d. *bonus* donne 2026, riconoscendo ai datori di lavoro privati che effettuano assunzioni a tempo indeterminato dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 un esonero contributivo nella misura del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di 650 euro mensili per ciascuna lavoratrice assunta. L'esonero è riconosciuto per un periodo massimo di 24 mesi nei confronti di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi oppure da almeno 12 mesi, in presenza delle ulteriori condizioni individuate dal Regolamento UE n. 651/2014 in materia di lavoratori svantaggiati. Per le assunzioni effettuate nelle Regioni della ZES unica del Mezzogiorno il limite massimo dell'agevolazione è elevato a 800 euro mensili. La norma prevede, inoltre, specifiche condizioni relative all'incremento occupazionale netto, al rispetto dei principi generali in materia di incentivi di cui all'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015, e all'assenza di licenziamenti economici nei 6 mesi antecedenti e successivi all'assunzione incentivata.

L'art. 2 disciplina invece il *bonus* giovani 2026, anch'esso strutturato come esonero contributivo totale per le assunzioni a tempo indeterminato di personale non dirigenziale effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026. L'incentivo riguarda lavoratori che, alla data dell'assunzione, non abbiano compiuto il 35° anno di età e si trovino in specifiche condizioni di svantaggio occupazionale individuate dalla norma. Il limite ordinario dell'agevolazione è fissato in 500 euro mensili per ciascun lavoratore, elevato a 650 euro nelle assunzioni effettuate presso sedi o unità produttive ubicate nelle Regioni della ZES unica. Anche in questo caso trovano applicazione le condizioni relative all'incremento occupazionale netto, al rispetto dei principi generali sugli incentivi e alla revoca del beneficio in presenza di licenziamenti economici effettuati nei 6 mesi successivi all'assunzione.

L'art. 3 introduce il *bonus* ZES 2026, destinato ai datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti e che effettuano assunzioni a tempo indeterminato di personale non dirigenziale presso sedi ubicate nella ZES unica del Mezzogiorno. L'esonero contributivo è riconosciuto nella misura del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, entro il limite massimo di 650 euro mensili per ciascun lavoratore, per un periodo massimo di 24 mesi. La disposizione si applica alle assunzioni di lavoratori che abbiano compiuto 35 anni e risultino disoccupati da almeno 24 mesi.

Particolare rilievo assume anche l'art. 4, che introduce un incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro a termine. La norma riconosce un esonero contributivo totale per 24 mesi ai datori di lavoro che trasformano rapporti di lavoro a tempo determinato di durata complessiva non superiore a 12 mesi in rapporti a tempo indeterminato. Il beneficio riguarda lavoratori under 35 mai occupati a tempo indeterminato e si applica alle trasformazioni effettuate dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026 senza soluzione di continuità rispetto ai rapporti a termine instaurati entro il 30 aprile 2026. L'efficacia della misura è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'art. 108, TFUE.

L'art. 6 introduce, invece, un esonero contributivo a favore delle aziende in possesso delle certificazioni previste dall'art. 8, comma 1, lett. e), D.Lgs. n. 184/2025, in materia di conciliazione tra famiglia e lavoro, maternità, paternità e pari opportunità. L'agevolazione consiste in una riduzione dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro in misura non superiore all'1%, entro il limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda. Le modalità operative saranno definite con D.M., da adottarsi entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della Legge di conversione del D.L.

Salario giusto

Il Capo II del provvedimento contiene le disposizioni in materia di "salario giusto". L'art. 7 stabilisce che la contrattazione collettiva costituisce lo strumento per la determinazione del trattamento economico adeguato ai sensi dell'art. 36, Cost., individuando quale parametro di riferimento i CCNL stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. La disposizione prevede che il trattamento economico complessivo previsto da contratti collettivi diversi non possa essere inferiore a quello individuato dal contratto collettivo leader del settore e della categoria produttiva di riferimento, tenendo conto dell'attività principale esercitata dal datore di lavoro, della dimensione aziendale e della natura giuridica del datore stesso. Per i settori non coperti da contrattazione collettiva, il trattamento economico dovrà fare riferimento al contratto collettivo maggiormente connesso all'attività esercitata. La norma collega, inoltre, l'accesso ai benefici previsti dal Decreto al riconoscimento di un trattamento economico individuale non inferiore a quello determinato secondo tali criteri.

Il Decreto introduce, inoltre, un sistema di monitoraggio e raccolta dei dati retributivi affidato a CNEL, INPS, ISTAT, INAPP, INL e altri soggetti pubblici individuati con successivi D.M.. Le amministrazioni coinvolte dovranno collaborare nella raccolta e condivisione dei dati retributivi disaggregati, nell'elaborazione di indicatori statistici relativi alla copertura contrattuale e nell'analisi dei livelli retributivi applicati nei diversi settori economici. È, inoltre, previsto un rapporto nazionale annuale sulle retribuzioni e l'istituzione presso il CNEL di un archivio amministrativo dei contratti collettivi aziendali e territoriali depositati presso il Ministero del Lavoro.

L'art. 10 disciplina, invece, il tema dei rinnovi contrattuali, prevedendo che, in caso di mancato rinnovo dei CCNL entro i 12 mesi successivi alla naturale scadenza, le retribuzioni siano adeguate in misura pari al 30% della variazione IPCA, salvo diversa disciplina stabilita dalla contrattazione collettiva. Per i settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi, il decreto prevede la possibilità di utilizzare specifici indicatori economici settoriali individuati dalle parti sociali.

Ulteriori disposizioni riguardano gli obblighi informativi relativi al contratto collettivo applicato.

Il decreto prevede, infatti, l'inserimento del codice alfanumerico unico del CCNL applicato nella documentazione consegnata al lavoratore, nelle comunicazioni obbligatorie e nei flussi informativi previdenziali, con finalità di monitoraggio dell'effettiva applicazione dei contratti collettivi e di contrasto ai fenomeni di dumping contrattuale e retributivo.

Misure di contrasto al caporalato digitale

Il Capo III contiene, invece, le misure di prevenzione e contrasto del caporalato digitale. In particolare, gli artt. 12, 13, 14 e 15 disciplinano il lavoro intermediato mediante piattaforme digitali, introducendo criteri per la qualificazione del rapporto di lavoro fondati sulle concrete modalità di svolgimento della prestazione e sulla presenza di poteri organizzativi, di controllo o direzione esercitati anche mediante sistemi automatizzati o algoritmici. Quando emergono indici di eterodirezione o controllo algoritmico, il rapporto si presume subordinato, salvo prova contraria. Il decreto introduce, inoltre, specifici obblighi informativi relativi agli algoritmi utilizzati dalle piattaforme, obblighi di conservazione dei dati relativi agli accessi, alle assegnazioni e ai compensi, nonché nuove disposizioni in materia di autenticazione degli account, LUL e formazione obbligatoria per i rider.

Versamento al Fondo di Tesoreria INPS

Infine, l'art. 16 introduce una disposizione transitoria in materia di versamento al Fondo Tesoreria INPS, prevedendo che i versamenti relativi ai periodi da gennaio a giugno 2026 effettuati entro il 16 luglio 2026 si considerino tempestivi e non comportino applicazione di sanzioni civili, interessi o somme aggiuntive per i datori di lavoro interessati dalle nuove regole introdotte dalla legge di Bilancio 2026.

Le informative per l'azienda

Oggetto: **BONUS ASSUNZIONI DONNE 2026 – CHIARIMENTI INPS**

Con lo scopo di offrire pari opportunità nel mercato del lavoro, per le lavoratrici svantaggiate, il D.L. n. 62/2026 ha introdotto il c.d. *bonus* donne 2026, ovvero un nuovo esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali, a carico dei datori di lavoro, a determinate condizioni.

L'INPS, con circolare n. 57/2026, fornisce le necessarie istruzioni operative.

Datori di lavoro interessati

L'esonero contributivo in esame è riconosciuto in favore di tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

Lavoratrici interessate ed ammontare del bonus

Tale agevolazione spetta in caso assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, effettuata dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, di donne di qualsiasi età che alla data dell'assunzione siano prive di un impiego regolarmente retribuito, distinte in diverse categorie:

A. esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti;

B. esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi e appartenenti a una delle categorie ex art. 2, lett. b)-g), Regolamento UE 651/2014;

C. esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato donne appartenenti alla categoria di cui alle lett. a)-g) della definizione di "lavoratore svantaggiato", ex art. 2, Regolamento UE 651/2014;

D. esonero contributivo per l'assunzione di donne molto svantaggiate o svantaggiate di cui ai precedenti punti A, B e C residenti nelle regioni della ZES unica, ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea.

Il *bonus* afferente alle lettere da A a C è costituito dall'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice; ciò assumendo a riferimento la misura di 20,96 euro (650/31) per ogni giorno di fruizione degli esoneri contributivi.

Per quanto concerne, invece, l'assunzione di lavoratrici molto svantaggiate o svantaggiate residenti nella ZES Unica alla data dell'assunzione, come individuate alla lettera D, l'importo massimo dell'esonero è pari a 800 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice; ciò assumendo a riferimento la misura di 25,80 euro (800/31) per ogni giorno di fruizione degli esoneri contributivi.

Si ricorda, in particolare, che non sono oggetto di esonero i premi e i contributi dovuti all'INAIL.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Viene, infine, indicato che il *bonus* non può trovare applicazione in relazione alle assunzioni a tempo determinato né per le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a tempo determinato già in essere. Il beneficio non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.

Condizioni di spettanza

Il diritto alla fruizione del *bonus* in argomento è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati dall'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015, oltreché al rispetto di quanto previsto dall'art. 1, comma 1175, Legge n. 296/2006.

Viene ricordato che, a decorrere dal 1° aprile 2026, i datori di lavoro privati che chiedono benefici contributivi, comunque denominati e finanziati con risorse pubbliche, per l'assunzione di personale alle proprie dipendenze devono pubblicare la disponibilità della posizione di lavoro sul Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL), ex art. 5, D.L. 48/2023.

Ulteriori condizioni di spettanza

Inoltre, il diritto alla legittima fruizione degli esoneri in trattazione è subordinato alla sussistenza delle seguenti condizioni:

- 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;
- 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 argomento o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo;
- l'assunzione della lavoratrice svantaggiata deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti. Si precisa che, 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 calcolo della forza lavoro mediamente occupata dev'essere effettuato e mantenuto per ogni mese. L'incremento dev'essere valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge la prestazione di lavoro. Le agevolazioni sono comunque applicabili qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupato/occupati si sia/siano reso/resi vacante/vacanti a seguito di: dimissioni volontarie; invalidità; pensionamento per raggiunti limiti d'età; riduzione volontaria dell'orario di lavoro; licenziamento per giusta causa. 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;
- la legittima fruizione del beneficio in trattazione è subordinata all'applicazione in favore dei lavoratori del trattamento economico individuale in misura non inferiore al trattamento economico complessivo definito dai CCNL stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro;

- la legittima fruizione degli esoneri in argomento è altresì subordinata, in forza dell'applicazione della misura nel rispetto del Regolamento (UE) 651/2014, alla condizione che l'ammontare delle agevolazioni fruibili non possa superare il 50 % dei costi salariali;
- in considerazione della natura dell'agevolazione in trattazione quale aiuto di Stato, l'INPS provvede, inoltre, a registrare gli esoneri in argomento nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato.

Coordinamento con altri esoneri contributivi

Il *bonus* non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. Inoltre, considerata l'entità della misura degli esoneri in trattazione, la stessa non è cumulabile con l'incentivo all'assunzione dei lavoratori disabili ex art. 13, Legge n. 68/1999. Viene fatto presente che i benefici in trattazione non sono cumulabili con la riduzione contributiva prevista per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate, né con le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia.

Al contrario, l'agevolazione è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni ex art. 1, commi 399 e 400, Legge di bilancio 2025, così come risulta cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice, quale, ad esempio, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico della lavoratrice madre.

Richiesta di ammissione al *bonus*

Stante il limite di spesa previsto, e al fine di conoscere con certezza l'ammontare del beneficio spettante e l'eventuale residua disponibilità delle risorse, il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS la domanda di ammissione alle agevolazioni in argomento, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line, appositamente aggiornato, reperibile sul sito istituzionale www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Bonus donne 2026". Al riguardo, l'Istituto precisa che verrà data comunicazione della messa a disposizione del citato modulo con successivo messaggio.

L'INPS, una volta ricevuta la domanda telematica, sia per i rapporti di lavoro in corso che per i rapporti di lavoro non ancora instaurati, mediante i propri sistemi informativi centrali provvede a: calcolare l'ammontare del beneficio spettante; consultare il Registro Nazionale degli aiuti di Stato per verificare che per quel datore di lavoro sussistano le condizioni per riconoscere l'agevolazione; fornire, qualora risulti che vi sia sufficiente capienza di risorse e che i controlli precedenti abbiano dato esito positivo, un riscontro in merito all'accoglimento della domanda.

Viene specificato che la domanda di riconoscimento della misura può essere inoltrata sia per le assunzioni già effettuate sia per i rapporti di lavoro non ancora instaurati.

L'INPS invita i datori di lavoro a prestare la massima attenzione nel compilare correttamente i moduli telematici e le comunicazioni telematiche obbligatorie (Unilav/Unisomm) inerenti al rapporto di lavoro per cui si chiede l'esonero.

L'importo dell'esonero riconosciuto dalle procedure telematiche costituisce l'ammontare massimo dell'agevolazione che può essere fruita nelle denunce contributive. L'Istituto provvede ai necessari controlli attraverso la consultazione delle informazioni presenti nelle proprie banche dati, nonché delle eventuali informazioni presenti nelle banche dati del Ministero del Lavoro e delle POLITICHE SOCIALI, dell'INL e del CNEL.

Le informative per l'azienda

Oggetto: **BONUS ZES 2026 - PRIME ISTRUZIONI INPS**

L'INPS, con circolare n. 56 del 14 maggio 2026, ha fornito le prime indicazioni operative in merito al *bonus* ZES 2026, introdotto dall'art. 3, D.L. n. 62/2026, recante "Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale". La misura prevede un esonero contributivo totale in favore dei datori di lavoro privati che effettuano assunzioni a tempo indeterminato presso sedi o unità produttive ubicate nelle Regioni della ZES unica per il Mezzogiorno, ossia Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Marche, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna e Umbria. La circolare chiarisce l'ambito soggettivo e oggettivo di applicazione dell'incentivo, le condizioni di spettanza, il coordinamento con altre agevolazioni contributive e le modalità operative per la presentazione delle domande di accesso al beneficio.

L'Istituto ricorda preliminarmente che il beneficio si applica alle assunzioni effettuate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2026 e il 31 dicembre 2026 e riguarda esclusivamente personale non dirigenziale assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. L'agevolazione consiste nell'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di 650 euro mensili per ciascun lavoratore, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. La durata massima del beneficio è pari a ventiquattro mesi.

La circolare precisa che possono accedere all'esonero tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, compresi i datori di lavoro agricoli, con esclusione della Pubblica Amministrazione individuata ai sensi dell'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001. Per il riconoscimento dell'agevolazione è necessario che il lavoratore svolga effettivamente la prestazione lavorativa presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle Regioni della ZES unica, indipendentemente dalla sede legale del datore di lavoro o dalla residenza del lavoratore assunto. La perdita del requisito territoriale determina la cessazione dell'agevolazione a partire dal mese successivo al trasferimento fuori dall'area agevolata.

Uno degli elementi centrali della disciplina riguarda il requisito dimensionale del datore di lavoro. L'INPS evidenzia, infatti, che il beneficio può essere riconosciuto esclusivamente ai datori di lavoro che, nel mese in cui effettuano l'assunzione incentivata, occupano fino a un massimo di 10 dipendenti. Tale requisito dev'essere verificato soltanto nel mese dell'assunzione e non assume rilievo l'eventuale successiva variazione dell'organico aziendale. Inoltre, ai fini del computo del limite dimensionale, i lavoratori per i quali si intende richiedere l'incentivo devono essere esclusi dal conteggio.

Con riferimento ai lavoratori incentivabili, la circolare chiarisce che il beneficio riguarda soggetti che, alla data dell'assunzione, abbiano compiuto 35 anni di età e risultino disoccupati da almeno 24 mesi. L'Istituto richiama la definizione normativa di stato di disoccupazione prevista dal D.Lgs. n. 150/2015 e precisa che il datore di lavoro, nella domanda di accesso all'esonero, dovrà dichiarare la sussistenza del requisito in capo al lavoratore assunto.

La circolare affronta, inoltre, il tema della fruizione residua del beneficio nelle ipotesi di nuova assunzione dello stesso lavoratore. In particolare, l'esonero può essere riconosciuto anche qualora il lavoratore sia già stato assunto a tempo indeterminato presso un diverso datore di lavoro che abbia fruito solo parzialmente dell'agevolazione. In tali casi il nuovo datore può subentrare nel beneficio per il periodo residuo ancora disponibile, purché la nuova assunzione intervenga entro il 31 dicembre 2026 e vi sia stata una precedente autorizzazione alla fruizione dell'incentivo.

Per quanto concerne i rapporti incentivabili, l'INPS specifica che l'esonero spetta esclusivamente per assunzioni a tempo indeterminato e non è riconoscibile nelle ipotesi di trasformazione di rapporti a termine già in essere. Sono, inoltre, esclusi dal beneficio i contratti di apprendistato, il lavoro domestico e il lavoro intermittente, anche se stipulato a tempo indeterminato. L'agevolazione risulta, invece, applicabile ai rapporti part-time, alle assunzioni effettuate da cooperative di lavoro e ai rapporti instaurati mediante somministrazione a tempo indeterminato, anche quando la missione presso l'utilizzatore sia a termine.

La circolare dedica ampio spazio alle modalità di determinazione del beneficio. In caso di assunzione o cessazione in corso di mese, il massimale di 650 euro deve essere riproporzionato su base giornaliera, assumendo come parametro 20,96 euro per ciascun giorno di fruizione. Analogamente, nelle ipotesi di part-time il massimale dev'essere ridotto proporzionalmente all'orario di lavoro svolto. L'INPS precisa, inoltre, che il periodo di fruizione dell'esonero può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria per maternità.

Con riferimento alle condizioni generali di spettanza, l'Istituto richiama l'obbligo di rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione previsti dall'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015, nonché il possesso del DURC regolare, l'assenza di violazioni in materia di lavoro e sicurezza e il rispetto dei CCNL stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. La circolare richiama, inoltre, il nuovo obbligo di pubblicazione delle vacancy sul SIISL previsto dal D.L. n. 159/2025, precisando tuttavia che, nelle more del decreto attuativo, tale adempimento non assume ancora carattere obbligatorio ai fini della fruizione dell'esonero.

L'INPS riepiloga poi le principali cause ostative alla fruizione dell'agevolazione, tra cui le assunzioni effettuate in attuazione di obblighi di legge o contrattuali, la violazione di diritti di precedenza alla riassunzione, la presenza di sospensioni dal lavoro connesse a crisi o riorganizzazioni aziendali e le assunzioni di lavoratori licenziati nei 6 mesi precedenti da datori di lavoro con assetti proprietari sostanzialmente coincidenti.

Particolare rilievo assumono anche le condizioni specifiche introdotte dal D.L. n. 62/2026. La circolare precisa, infatti, che il datore di lavoro non deve avere effettuato, nei 6 mesi precedenti l'assunzione incentivata, licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva. Inoltre, nei 6 mesi successivi all'assunzione, il datore non può procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'incentivo o di altro lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva, pena la revoca del beneficio e il recupero delle somme già fruito.

Un ulteriore requisito essenziale riguarda l'incremento occupazionale netto.

L'assunzione incentivata deve, infatti, determinare un aumento dell'occupazione rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti, secondo il criterio delle Unità di Lavoro Annuo previsto dal Regolamento UE n. 651/2014. La circolare chiarisce che il requisito dev'essere verificato mese per mese e che l'eventuale perdita dell'incremento comporta la perdita del beneficio limitatamente al mese interessato.

Sotto il profilo del coordinamento con altri incentivi, l'INPS ribadisce che il *bonus* ZES 2026 non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni contributive riferite alla contribuzione datoriale, compresi la decontribuzione Sud e gli incentivi per l'assunzione di lavoratori disabili o percettori NASpl. È, invece, compatibile con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione prevista dalla Legge di bilancio 2025 e con l'esonero collegato alla certificazione della parità di genere.

Riguardo agli adempimenti procedurali per l'accesso all'agevolazione, i datori di lavoro interessati dovranno inoltrare apposita domanda telematica all'INPS tramite il "Portale delle Agevolazioni – Bonus ZES 2026", indicando i dati identificativi dell'impresa, del lavoratore assunto, la tipologia contrattuale, la retribuzione prevista e la sede di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa. L'Istituto procederà alla verifica della disponibilità delle risorse, dei requisiti previsti dalla normativa e delle condizioni connesse agli aiuti di Stato, comunicando successivamente l'esito della domanda.

Le informative per l'azienda

Oggetto: **BONUS GIOVANI – LE INDICAZIONI INPS**

L'INPS, con circolare n. 55 del 14 maggio 2026, ha fornito le prime indicazioni operative relative al nuovo *bonus* giovani previsto dall'art. 2, D.L. n. 62/2026.

Infatti, al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, detto Decreto ha introdotto un nuovo esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, per un periodo massimo di 24 mesi, in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di giovani, effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026.

Restano esclusi dal beneficio i contratti di lavoro domestico e i rapporti di apprendistato.

Il beneficio spetta, per un periodo massimo di 24 mesi, a condizione che l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato riguardi giovani che, alla data dell'assunzione, non hanno compiuto il 35° anno di età e siano privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi. Inoltre, l'agevolazione è riconosciuta, sempre per un periodo massimo di 24 mesi, per l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di giovani, sempre di età inferiore ai 35 anni, che, alla data dell'assunzione, siano privi da almeno 12 mesi di un impiego regolarmente retribuito e appartengano a una delle categorie di cui alle lett. c), e), f) e g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'art. 2, punto 4), Regolamento (UE) 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014.

Rientrano nella definizione di lavoratore svantaggiato coloro che:

- non possiedono un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o abbiano completato la formazione a tempo pieno da non più di 2 anni e non abbiano ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito (cfr. art. 2, punto 4), lett. c);
- sono soggetti adulti che vivono solo con una o più persone a carico (cfr. art. 2, punto 4), lett. e);
- sono occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato (cfr. art. 2, punto 4), lett. f). Tali settori e professioni sono annualmente individuati con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sulla base delle risultanze acquisite dall'ISTAT;
- appartengono a una minoranza etnica di uno Stato membro e hanno la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso a un'occupazione stabile (cfr. art. 2, punto 4), lett. g).

Al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale della ZES per il Mezzogiorno è previsto il riconoscimento degli esoneri anche in favore dei datori di lavoro privati che, dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, assumono a tempo indeterminato lavoratori in una sede o unità produttiva ubicata nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria.

Il beneficio è pari al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi INAIL, nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore e, comunque, nei limiti di spesa autorizzata, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

La misura dell'esonero è aumentata nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile nelle ipotesi in cui il giovane lavoratore svantaggiato o molto svantaggiato sia assunto in una sede o unità produttiva ubicata nelle Regioni della ZES unica.

Gli esoneri contributivi sono riconosciuti in favore di tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

Il diritto alla fruizione degli esoneri è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati dall'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015.

Inoltre, il diritto alla fruizione delle misure in argomento è subordinato al rispetto di quanto previsto dall'art. 1, comma 1175, Legge n. 296/2006, ossia:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di DURC;
- assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro, nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Inoltre, il diritto alla legittima fruizione degli esoneri in trattazione è subordinato alla sussistenza delle seguenti condizioni:

1. il lavoratore, alla data dell'assunzione agevolata, non deve avere compiuto il 35° anno di età (dovendosi intendere 34 anni e 364 giorni);
2. 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;
3. 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 argomento o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo;
4. l'assunzione dei soggetti svantaggiati o molto svantaggiati deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti;
5. la legittima fruizione del beneficio in trattazione è, infine, subordinata all'applicazione in favore dei lavoratori del trattamento economico individuale in misura non inferiore al trattamento economico complessivo definito dai CCNL stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.

Ai fini operativi, il datore di lavoro richiedente gli esoneri contributivi in argomento dovrà inoltrare all'INPS la domanda di ammissione alle agevolazioni in argomento, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line, appositamente aggiornato, reperibile sul sito istituzionale www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Bonus giovani 2026". L'Istituto comunicherà con proprio messaggio quando il modello sarà disponibile.

L'INPS, una volta ricevuta la domanda telematica, sia per i rapporti di lavoro in corso che per i rapporti di lavoro non ancora instaurati, mediante i propri sistemi informativi centrali provvederà 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 controlli precedenti abbiano dato esito positivo, un riscontro in merito all'accoglimento della domanda e procedere alla registrazione dell'agevolazione sul Registro Nazionale degli aiuti di Stato.

Le informative per l'azienda

Oggetto: NUOVA RATEIZZAZIONE INAIL

Come noto, l'art. 23, comma 1, Legge n. 203/2024, rubricato "Dilazione del pagamento dei debiti contributivi", ha previsto la possibilità per INPS e INAIL di concedere il pagamento rateale dei debiti per contributi, premi e accessori di legge, non affidati per il recupero agli agenti della riscossione, fino al numero massimo di 60 rate mensili, nei casi definiti con D.M. e sulla base di requisiti, criteri e modalità fissati dai rispettivi CdA. L'INAIL fornisce le istruzioni operative con circolare n. 19/2026. La nuova disciplina è stata, infatti, approvata con delibera del CdA INAIL n. 2 del 15 gennaio 2026, poi modificata dalla delibera del CdA INAIL n. 37 del 30 aprile 2026.

La nuova disciplina individua 2 distinte tipologie di rateazione, aventi entrambe come unico presupposto la temporanea situazione di obiettiva difficoltà economico-finanziaria dichiarata dal datore di lavoro:

- per importi fino a 500.000 euro, con possibilità di un piano di dilazione fino a 36 rate mensili;
- per importi superiori a 500.000 euro, con possibilità di accedere a un piano di dilazione fino a 60 rate mensili.

La rateazione riguarda i debiti per premi e accessori dovuti a titolo di omissione o di evasione, purché non iscritti a ruolo. Per tali ultimi casi, infatti, la titolarità del potere di concedere la dilazione del pagamento spetta agli agenti della riscossione.

In considerazione della peculiarità dell'autoliquidazione dei premi INAIL, è stata mantenuta la possibilità di rateizzare, oltre al pagamento dei debiti contributivi scaduti, anche il pagamento dei debiti contributivi correnti, per i quali non è ancora scaduto il termine di pagamento. Viene ricordato che, in quest'ultimo caso, l'istanza di rateazione dev'essere presentata prima della scadenza dell'ultimo giorno utile per il pagamento. Possono, quindi, essere rateizzati anche i debiti contributivi non iscritti a ruolo per i quali il datore di lavoro ha comunicato la facoltà di effettuare il pagamento in 4 rate.

Possono essere oggetto di rateazione anche i debiti per sanzioni civili (ex art. 116, comma 8, Legge n. 388/2000) nonché gli interessi ex comma 9 della medesima norma e gli interessi per il pagamento in 4 rate del premio di autoliquidazione.

La competenza alla concessione della dilazione spetta:

1. ai direttori delle Direzioni territoriali: rateazioni di pagamento dei debiti contributivi non iscritti a ruolo per importi fino a 500.000 euro e per un numero di rate non eccedente le 36 mensilità. Potranno inoltre rigettare le istanze, dichiarare l'annullamento o la revoca;
2. ai direttori delle Direzioni regionali: rateazioni di pagamento dei debiti contributivi non iscritti a ruolo per importi superiori a 500.000 euro, indipendentemente dal numero delle rate, e comunque fino a 60 mensilità. Potranno, inoltre, rigettare le domande di rateazione che non soddisfino i criteri per l'ammissione.

Il debitore, che si trovi in temporanea situazione di obiettiva difficoltà economica e che intenda regolarizzare la propria situazione nei confronti dell'INAIL, deve presentare un'apposita istanza utilizzando il servizio telematico "Istanza di rateazione" disponibile sul sito www.inail.it.

La domanda può essere presentata anche da un intermediario delegato dall'interessato, come per gli altri servizi online.

Nell'istanza dev'essere indicato l'importo da rateizzare e il numero delle rate mensili uguali e consecutive con cui si intende pagare il debito, specificando se tale importo si riferisce a debiti scaduti o correnti.

La sede territoriale INAIL competente per territorio provvede a elaborare il piano di ammortamento in base all'importo dei debiti e alle rate indicati nell'istanza. Viene specificato che l'istanza può essere accolta a condizione che l'importo della singola rata comprensiva di interessi non sia inferiore a 150 euro.

Nell'istanza il debitore deve riconoscere in modo esplicito e incondizionato il debito per premi ed eventuali accessori di cui chiede la rateazione, fatto salvo il diritto dell'INAIL a ulteriori addebiti per errori ed eventuali omissioni. È previsto, altresì, che il debitore rinunci a tutte le eccezioni che possono influire sull'esistenza e azionabilità del credito dell'INAIL, nonché agli eventuali giudizi di opposizione proposti in sede civile.

Il debitore deve, inoltre, riconoscere, in modo esplicito e incondizionato, il debito per premi ed eventuali accessori di cui chiede la rateazione e rinunciare a tutte le eccezioni che possono influire sull'esistenza e azionabilità del credito dell'INAIL.

Sono, quindi, elencate le specifiche condizioni per l'accoglimento della domanda:

- per i debiti scaduti, sia richiesta la rateazione di tutti i debiti per premi e accessori accertati alla data dell'istanza per i quali è scaduto il termine di pagamento;
- per i debiti correnti, sia richiesta la rateazione di tutti i debiti per premi e accessori accertati alla data dell'istanza per i quali non è scaduto il termine di pagamento, a condizione che non risultino altri debiti scaduti;
- non vi sia più di una rateazione in corso concessa;
- non sia stato emesso nei confronti del debitore un provvedimento di revoca della rateazione nei 6 mesi precedenti la data di presentazione dell'istanza;
- l'importo della singola rata comprensiva di interessi non sia inferiore a 150 euro;
- il debitore dichiari di trovarsi in temporanea situazione di obiettiva difficoltà economica per almeno una delle seguenti motivazioni: carenza temporanea di liquidità finanziaria derivante da situazioni contingenti ovvero da ritardato introito di crediti derivanti da obblighi contrattuali; contrazione dell'attività produttiva per eventi transitori non imputabili all'azienda, situazioni temporanee di mercato, crisi economiche settoriali e locali; contrazione dell'attività produttiva connessa a processi di riorganizzazione, ristrutturazione o riconversione aziendale; carenza temporanea di liquidità finanziaria connessa a difficoltà economico-sociali territoriali o settoriali; calamità naturali per le quali non risulti disposta da una norma di legge la sospensione dei versamenti relativi ai premi assicurativi; stato di crisi o di insolvenza (ex D.Lgs. n. 14/2019); oggettive incertezze connesse a contrastanti ovvero sopravvenuti diversi orientamenti giurisprudenziali o determinazioni amministrative sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo; mancato pagamento dei premi assicurativi scaduti da oltre 90 giorni; mancato pagamento di premi, derivanti da fatto doloso del terzo denunciato.

L'istanza di rateazione viene definita con provvedimento motivato, che può essere di accoglimento o di rigetto. In caso di accoglimento, la rateazione si perfeziona con il pagamento della prima rata entro il termine stabilito dall'INAIL, comunicato con il piano di ammortamento, che è parte integrante del provvedimento stesso. Il piano di ammortamento, a rate costanti, è pari al numero delle rate accordate e le rate successive alla prima hanno scadenza mensile a 30 giorni dalla data di scadenza di quest'ultima. Le scadenze delle rate indicate nel piano di ammortamento, nel caso in cui cadano di sabato o di giorno festivo, sono posticipate al giorno seguente non festivo.

Il procedimento amministrativo si conclude entro 15 giorni dalla data di presentazione dell'istanza. Il provvedimento di concessione della rateazione comprensivo del piano di ammortamento è emesso entro 10 giorni dalla presentazione dell'istanza stessa.

Il pagamento in forma rateale comporta l'applicazione di un tasso di interesse pari al tasso minimo di partecipazione per le operazioni di rifinanziamento principale dell'eurosistema, fissato dalla BCE, vigente alla data di presentazione dell'istanza.

L'omesso o parziale pagamento della prima rata determina l'annullamento della rateazione concessa e del piano di ammortamento. L'annullamento viene comunicato al debitore con apposito provvedimento, con il quale viene richiesto l'integrale pagamento dei debiti. Tali debiti non possono essere oggetto di una nuova istanza di rateazione e le somme dovute devono essere iscritte a ruolo dalla Struttura territoriale dell'INAIL competente.

L'omesso o il parziale pagamento di 3 rate, anche non consecutive, successive alla prima determina la revoca della rateazione con effetto dalla data di adozione del relativo provvedimento, con il quale viene chiesto l'integrale pagamento del debito residuo. Si considera omesso il mancato pagamento di una delle rate successive alla prima entro la scadenza della rata successiva o entro 30 giorni dalla scadenza dell'ultima rata; si considera parziale il versamento non regolarizzato integralmente entro la scadenza della rata successiva o entro trenta giorni dalla scadenza dell'ultima rata.

Da notare che qualora siano state accordate al medesimo debitore 2 rateazioni, questi deve rispettare le scadenze di pagamento previste da entrambi i piani di ammortamento. La revoca di uno dei 2 piani di ammortamento, per omesso o parziale pagamento delle rate successive alla prima, comporta la revoca anche della seconda rateazione, indipendentemente dal rispetto delle scadenze fissate, in quanto il debitore non è più in possesso della regolarità contributiva, che è condizione per il mantenimento della rateazione stessa.

Sono abrogate le precedenti disposizioni emanate dall'Istituto in materia di disciplina delle rateazioni dei debiti per premi e accessori e che la nuova disciplina, che entra in vigore dalla data di pubblicazione nel sito istituzionale della presente circolare, si applica alle istanze di rateazione presentate successivamente a tale data di pubblicazione.

Le informative per l'azienda

Oggetto: NUOVA RATEAZIONE INPS

Sarà più semplice chiedere la rateazione dei debiti verso l'INPS, perché l'Istituto ora ha piena autonomia nel concedere un numero di rate superiori a 24, fino a 60, senza dover chiedere l'autorizzazione del Ministero del Lavoro. Il potere di decidere sulle domande di rateazione spetta ora alle Sedi provinciali e regionali, mentre la Direzione Centrale Entrate ha il solo potere di coordinamento e controllo.

Tra le altre novità si segnala la possibilità di chiedere una seconda rateazione senza dover chiudere quella in corso.

Le nuove regole sono state illustrate dall'INPS con la circolare n. 60/2026. Il nuovo Regolamento abroga e sostituisce il precedente e si applica alle domande di dilazione presentate a partire dal 21 maggio 2026. La disciplina di maggior favore si applica anche alle domande di dilazione presentate a partire dal 12 gennaio 2025 e ancora in corso al 21 maggio 2026.

I contribuenti hanno facoltà di chiedere la rideterminazione del numero di rate entro 30 giorni dalla data di pubblicazione della circolare n. 60/2026, presentando un'istanza mediante la "Comunicazione Bidirezionale" del "Cassetto Previdenziale", scegliendo l'oggetto "Recupero del Credito" e l'opzione "Dilazioni Amministrative". Nella richiesta, a testo libero, devono essere specificati la data della domanda di dilazione in corso della quale si chiede la rideterminazione del numero delle rate, il nuovo numero di rate in cui rideterminare il piano e le Gestioni coinvolte (messaggio n. 1699/2026).

Presupposti per l'accoglimento della richiesta sono la correttezza nel versamento delle rate della dilazione corrente e la correntezza per la contribuzione periodica.

La dilazione può essere concessa per regolarizzare i debiti per contributi dovuti a titolo di omissione o evasione, e le sanzioni civili, per i quali alla data di presentazione della domanda di dilazione non è stato ancora formato l'avviso di addebito, nonché quelli in gestione presso gli uffici legali. La durata delle dilazioni è stata fissata fino a massimo di:

- 36 rate per debiti fino a 500.000 euro, comprensivi di contributi e sanzioni;
- 60 rate per debiti superiori a 500.000 euro.

36 o 60 è il numero massimo di rate che possono essere concesse, ma l'INPS può autorizzare anche un numero di rate minori. La condizione nella quale si trova il contribuente dev'essere rappresentata all'INPS, che ne tiene conto sia per accogliere la rateazione sia nello stabilire il numero delle rate.

La dilazione può essere chiesta sia per contributi dovuti periodicamente, sia per quelli derivanti da situazioni contingenti ed eccezionali che incidono sugli obblighi contributivi, ovvero a seguito di accertamenti ispettivi o amministrativi da parte dell'INPS. Sono, inoltre, dilazionabili i debiti contributivi da comunicazioni di compliance e le comunicazioni di addebito dei contributi previdenziali notificate al contribuente a seguito di attività di controllo eseguite d'ufficio dall'INPS.

L'importo da dilazionare può essere comprensivo della quota di contributi a carico del dipendente, tuttavia, ciò non esclude l'obbligo per l'INPS di attivare il procedimento sanzionatorio, amministrativo o penale sulla base dell'importo dell'omissione.

Ottenuta la dilazione, se non si è già provveduto al versamento delle quote a carico del lavoratore, è possibile regolarizzare la propria posizione versando anticipatamente un numero di rate fino a coprire l'importo delle quote a carico (rata multipla) e, previa autorizzazione dell'INPS, sospendere il versamento delle rate in scadenza fino alla data di scadenza dell'ultima rata compresa nel pagamento anticipato.

Una delle novità del nuovo Regolamento INPS consiste nella possibilità di concedere una seconda dilazione oltre a quella già in corso senza dover necessariamente chiudere quella in corso. Le 2 dilazioni sono autonome l'una dall'altra e sono autorizzate entrambe applicando i criteri generali in ordine all'importo, alla durata della rateazione e alla valutazione dello stato economico-finanziario dell'azienda. In questi casi bisogna dichiarare che la concessione della seconda dilazione favorisce il recupero delle proprie capacità a fare fronte alle obbligazioni nei confronti dell'INPS mediante il riequilibrio finanziario ed economico. Poiché la seconda dilazione rappresenta un'agevolazione per favorire il recupero dell'azienda dalla situazione di difficoltà, la stessa è concessa solo se nei 6 mesi precedenti alla data della domanda il contribuente non è incorso in una revoca di una precedente dilazione in nessuna delle Gestioni previdenziali dell'INPS. In presenza di 2 dilazioni attive, non è possibile chiederne una terza, ma deve necessariamente essere estinta almeno una delle 2 in corso. Il mantenimento della rateazione è subordinato, contemporaneamente, al regolare versamento delle rate e alla correntezza contributiva. Il mancato pagamento delle rate comporta la revoca della dilazione in caso di mancato pagamento di 3 rate mensili successive alla prima, anche non consecutive. Inoltre, qualora risulti omesso o parzialmente pagato un numero di rate inferiore a 3, la dilazione è revocata nel caso in cui siano decorsi 30 giorni dalla scadenza dell'ultima rata accordata. L'assenza della correntezza contributiva comporta la revoca della dilazione anche in presenza di regolarità nel pagamento delle rate accordate. La correntezza può, però, essere riacquistata mediante la richiesta della seconda dilazione. In caso di 2 dilazioni contemporanee, ai fini della revoca per il mancato pagamento delle 3 rate, ciascuna dilazione è considerata autonoma: sarà, quindi, possibile che una delle 2 dilazioni sia revocata mantenendo in piedi quella per la quale il versamento delle rate è regolare. Diversamente, il venire meno del requisito della correntezza contributiva è causa di revoca di entrambe le dilazioni.

In caso di revoca, i crediti residui della dilazione revocata, unitamente alla contribuzione corrente eventualmente omessa e non regolarizzata attraverso la seconda dilazione, non possono essere oggetto di una nuova domanda di rateazione, ma sono riscossi mediante avviso di addebito. Prima di procedere con la revoca, le sedi INPS devono contattare il contribuente illustrando le possibilità per riacquistare la correntezza e mantenere la dilazione in corso.

L'accesso a una procedura di regolazione della crisi e dell'insolvenza determina la decadenza dalle dilazioni accordate e ancora in corso e i crediti residui restano compresi nella regolazione della singola procedura:

- nel caso di accordo di ristrutturazione dei debiti con un piano di ristrutturazione soggetto a omologazione, nell'ambito del Codice della crisi, o di un concordato preventivo che prevede la continuità dell'impresa, la dilazione può essere concessa per i debiti maturati successivamente al provvedimento di omologazione;

- nei casi di amministrazione straordinaria, di liquidazione giudiziale o di liquidazione coatta amministrativa con autorizzazione all'esercizio dell'impresa la dilazione può essere concessa per i debiti maturati nel corso della prosecuzione dell'esercizio.

La domanda di dilazione dev'essere presentata esclusivamente in via telematica, mediante il "Cassetto previdenziale del contribuente", "Domanda di dilazione" presente nella sezione "Contatti" del Cassetto. Per i datori di lavoro non domestico, è necessario compilare e allegare il modulo SC106 – "Domanda e atto di impegno per il pagamento dilazionato di contributi in fase amministrativa". In caso di pluralità di strutture territoriali coinvolte, la domanda dev'essere presentata a quella competente a gestire l'importo maggiore.

Per poter accedere alla dilazione, il contribuente, identificato dal codice fiscale, deve presentare un'unica domanda comprendente tutti i debiti in fase amministrativa nei confronti di tutte le Gestioni previdenziali gestite dall'INPS (conoscibili mediante la procedura Ve.R.A., che riporta sia i debiti consolidati sia quelli in fase di formazione).

Altra novità riguarda i crediti che sono oggetto di contenzioso, essendo ora possibile chiedere la dilazione escludendo i crediti che sono oggetti di contenzioso sia amministrativo che giudiziario, che saranno trattati e definiti nei rispettivi ambiti del giudizio (amministrativo o giurisdizionale).

Con la presentazione della domanda il contribuente accetta una serie di condizioni e dichiara di essere a conoscenza di taluni effetti, quali ad esempio:

- impegno a versare, in unica soluzione, le eventuali differenze di importo che dovessero emergere in sede di quadratura delle denunce comprese nella rateazione accordata;
- consapevolezza che la rateazione delle quote a carico dei dipendenti non lo salvaguarda dall'avvio del procedimento per l'applicazione della sanzione amministrativa o penale in relazione all'importo;
- accettazione che il pagamento dilazionato comporta l'applicazione degli interessi di dilazione al tasso vigente alla data di presentazione della domanda;
- impegno a effettuare il versamento sia della prima delle rate successive entro la data indicata nel piano di ammortamento e ad effettuare i versamenti dei contributi correnti.

Il procedimento di definizione della domanda si conclude con l'adozione di una determina, che può essere di accoglimento o di reiezione. La conclusione del procedimento di accoglimento, comprensivo del termine assegnato per il pagamento della prima delle rate accordate, deve intervenire entro 20 giorni di calendario dalla data di presentazione della domanda di dilazione.

Avverso alla decisione dell'INPS di respingere la richiesta o di accordare un numero di rate inferiore a quello richiesto non è ammesso ricorso amministrativo.

L'accettazione del piano di ammortamento e, quindi, il consolidamento della domanda di dilazione, avviene per effetto del comportamento concludente del contribuente con il pagamento dell'importo indicato come prima rata, entro il termine comunicato nel piano stesso. Il pagamento della prima rata ha anche valenza ai fini del rilascio del DURC regolare in presenza di rateazione.

Fatta salva la prima rata, che deve obbligatoriamente e tassativamente essere versata entro la data fissata dal piano di ammortamento, le rate successive, il cui importo è comprensivo degli interessi di dilazione, hanno tutte scadenza all'ultimo giorno del mese di ciascuno dei mesi successivi, a partire dal mese successivo alla scadenza del versamento della prima rata. Per le rate successive alla prima, il versamento in ritardo comporta l'applicazione delle sanzioni civili. Il pagamento dev'essere effettivamente effettuato, non è ammessa la compensazione.

Il contribuente ha facoltà di estinguere anticipatamente la dilazione versando integralmente in unica soluzione l'intero debito residuo e le eventuali sanzioni civili per ritardato versamento delle rate.

Per tutta la durata della rateazione, il contribuente deve versare regolarmente le rate ed essere al corrente con il versamento della contribuzione periodica per ciascuna Gestione dell'INPS. Sul concetto di regolarità della contribuzione corrente è precisato quanto segue:

- se la scadenza della contribuzione mensile o periodica è successiva alla data di presentazione della domanda, ma entro il termine di conclusione dell'istruttoria, la domanda non può essere definita se il contribuente non abbia pagato tutto in unica soluzione. In assenza del pagamento, l'istruttoria non può essere definita e il contribuente può ripresentare una nuova domanda, includendo anche l'ulteriore omissione;

- una volta definita la domanda con l'accoglimento, se la contribuzione corrente scade prima della scadenza della prima rata, i contributi correnti devono essere versati per intero oppure dev'essere presentata una seconda dilazione per i contributi correnti. In mancanza di presentazione della seconda dilazione, o di non perfezionamento della stessa, non essendo il contribuente al corrente con i versamenti, la dilazione è revocata e l'intero debito richiesto mediante avviso di addebito.

Da quanto sopra appare necessario prestare particolare attenzione alla data di presentazione della domanda di dilazione in relazione alle scadenze di pagamento che ricadono nel periodo compreso tra la data di presentazione della domanda stessa e i 10 giorni previsti per la conclusione del procedimento istruttorio o i successivi 10 giorni previsti per il pagamento della prima delle rate accordate.

Infine, il Regolamento prevede la possibilità che il versamento della contribuzione corrente avvenga attraverso il ricorso a un piano di rientro quale modalità alternativa al pagamento in unica soluzione, le cui modalità applicative saranno specificate dall'INPS con successiva circolare.

Le informative per l'azienda

Oggetto: NOVITÀ FONDO DI TESORERIA INPS

L'art. 16, D.L. n. 62/2026, prevede che per i datori di lavoro tenuti, a decorrere dal 1° gennaio 2026, al versamento del contributo al Fondo di Tesoreria, i versamenti relativi ai periodi di competenza da gennaio a giugno 2026, effettuati entro il 16 luglio 2026, si considerano tempestivi a tutti gli effetti di legge. Per i medesimi periodi non si applicano sanzioni civili, né interessi o somme aggiuntive. L'INPS ha commentato tale disposizione con il messaggio n. 1511/2026, precisando che la norma dispone una proroga dei termini in favore dei datori di lavoro che, in ragione delle novità introdotte dalla Legge di bilancio 2026, risultano tenuti per la prima volta all'assolvimento dell'obbligo di versamento al Fondo di Tesoreria, consentendo l'adempimento delle obbligazioni contributive riferite al primo semestre dell'anno 2026 entro un termine differito ed escludendo ogni conseguenza sanzionatoria connessa al mancato rispetto delle ordinarie scadenze mensili.

Si ricorda che, con la circolare INPS n. 12/2026, sono state fornite le prime indicazioni amministrative e operative, nonché le istruzioni concernenti la regolarizzazione dei periodi pregressi effettuando i versamenti delle quote arretrate senza l'applicazione di sanzioni civili e interessi, entro il 16 maggio 2026. Alla luce della normativa sopravvenuta, tuttavia, è stato esteso ulteriormente fino al 16 luglio 2026 il termine di non applicabilità del regime sanzionatorio già individuato dall'Istituto in via amministrativa.

Ai fini dell'assolvimento dei predetti obblighi contributivi, nel flusso UniEmens dev'essere utilizzato il codice causale "CF05" all'interno dell'elemento TipolmpPregCMT di GestioneTFR/MeseTFR/MeseTesoreria/Contribuzione/ImportoPregresso, avente il significato di "Versamento arretrati quote TFR legge 30 dicembre 2025, n. 199".

Settore agricolo

Con il messaggio n.1493/2026 l'INPS ha poi fornito indicazioni che superano quelle del messaggio n. 1388/2026 per i datori di lavoro agricoli, a integrazione della citata circolare n. 12/2026.

In merito alla verifica della soglia dimensionale, in via generale, è necessario fare riferimento ai criteri illustrati al paragrafo 2 della circolare n. 70/2007 e, in particolare, è richiamato il principio fondamentale secondo cui concorrono al computo della media annuale tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato in forza al datore di lavoro nell'anno di riferimento, a prescindere dalla tipologia e dalla durata del rapporto, dall'orario di lavoro svolto e dall'effettiva soggezione del singolo lavoratore alle disposizioni in materia di TFR, di cui all'art. 2120, c.c. Le esclusioni dal computo operano esclusivamente nelle fattispecie normative tassativamente previste dalla medesima circolare o da disposizioni di rango primario.

Si precisa, inoltre, che anche ai fini del calcolo del requisito dimensionale per i datori di lavoro agricolo restano valide, in quanto compatibili, le indicazioni contenute nel paragrafo 2 della circolare n. 70/2007, richiamate dalla circolare n. 105/2007 e, da ultimo, dalla circolare n. 12/2026.

Gli operai agricoli a tempo determinato (OTD) concorrono al computo della media annuale della forza aziendale senza alcuna distinzione fondata sulla durata complessiva del rapporto di lavoro.

La soglia dei 3 mesi di cui alla circolare n. 105/2007 rileva esclusivamente sul piano dell'obbligo del versamento delle quote di TFR al Fondo di Tesoreria e non sul piano della verifica del requisito dimensionale. Pertanto, anche gli OTD con rapporto di durata complessiva inferiore a 3 mesi, ancorché non inclusi nel perimetro dell'obbligo contributivo al Fondo di Tesoreria, sono integralmente computabili ai fini del raggiungimento della soglia. Le giornate degli OTD concorrono al numeratore della formula indicata al successivo paragrafo 2.4, sulla base delle giornate di effettiva occupazione risultanti dalle denunce UniEmens/PosAgri, nel limite massimo convenzionale di 26 giornate per ciascun mese di calendario.

Nella circolare n. 70/2007, al paragrafo 3, viene precisato che non sussiste l'obbligo al versamento delle quote di TFR con riferimento ai lavoratori stagionali del settore agroalimentare per i quali non sia fissato un termine finale specifico perché legato alla durata di una particolare campagna. Tale principio è stato poi ribadito nella circolare n. 105/ 2007. In merito, è precisato che il medesimo regime, comprensivo del principio di computabilità ai fini del requisito dimensionale, trova applicazione anche nei confronti degli operai agricoli a tempo determinato di cui all'art. 21, comma 8, lett. a), CCNL Operai agricoli e florovivaisti 2022-2025, assunti per una fase lavorativa per la quale non è prestabilito il termine, in quanto connesso al verificarsi di un evento. In tali casi, la prima scadenza utile per il versamento della contribuzione di competenza del trimestre nel quale il rapporto di lavoro si è esaurito interviene in un momento successivo alla cessazione del rapporto stesso e alla liquidazione del TFR al lavoratore, con la conseguenza che l'eventuale versamento al Fondo di Tesoreria si tradurrebbe in un acconto di somme già corrisposte. Conseguentemente, anche con riferimento a tali lavoratori, non sussiste l'obbligo di versamento delle quote di TFR maturando al Fondo di Tesoreria. Inoltre, in alcune realtà territoriali, la contrattazione provinciale del comparto degli operai agricoli e florovivaisti prevede, per gli OTD addetti alle operazioni di raccolta, una modalità di liquidazione mensile del TFR in costanza di rapporto. Si tratta, in particolare, del conglobamento della quota di TFR nel salario orario, in luogo dell'applicazione del coefficiente dell'8,63% a fine rapporto, secondo l'ordinario vigente regime contrattuale; invece, in altre Province la contrattazione territoriale prevede il riconoscimento di una quota di TFR parametrata alle giornate di effettiva prestazione lavorativa nel mese. Per tali lavoratori, la modalità di corresponsione periodica prevista dal Contratto Provinciale di Lavoro (CPL) realizza la fattispecie prevista dalla circolare n. 70/2007 e confermata dalla circolare n. 105/2007, dei lavoratori per i quali la contrattazione collettiva dispone, in luogo dell'accantonamento, la corresponsione periodica del TFR maturato. Ne consegue che il datore di lavoro non è tenuto al versamento al Fondo di Tesoreria delle corrispondenti quote di TFR, in quanto l'obbligo di accantonamento è assolto, sotto diversa forma, mediante l'erogazione periodica contrattualmente prevista. Ai fini del computo del requisito dimensionale resta ferma, come nell'ipotesi precedente, l'integrale computabilità di tali lavoratori, in coerenza con il principio di onnicomprensività di cui alla circolare n. 70/2007. Pertanto, anche gli OTD "a corresponsione periodica del TFR" in forza della previsione contrattuale (CCNL e CPL) concorrono al computo della media annuale per le giornate di effettiva occupazione risultanti dalle denunce UniEmens/PosAgri, nei limiti del tetto mensile convenzionale di 26 giornate, al pari degli altri OTD del comparto.

Quanto agli OTDO, assunti nell'ambito della disciplina del lavoro occasionale in agricoltura (LOAgri), gli stessi sono assoggettati, ai fini del computo della media annuale, alle regole proprie della disciplina speciale che ne regola il rapporto. Per tali lavoratori la contribuzione è assolta mediante un'aliquota unificata e sostitutiva, che non comprende il finanziamento del Fondo di Tesoreria. La natura strutturalmente occasionale del rapporto di lavoro – caratterizzato da una struttura retributiva, tributaria e contributiva semplificata, da un limite legale massimo di 45 giornate annue per singolo lavoratore e da una platea soggettiva tipizzata – configura una fattispecie che la disciplina speciale colloca al di fuori dei rapporti di lavoro subordinati ordinari rilevanti ai fini della soglia dimensionale prevista per l'applicazione della disciplina del Fondo di Tesoreria. Per tali ragioni gli OTDO non concorrono al computo della media annuale, con esclusione, per i medesimi, dell'obbligo di versamento delle quote di TFR al Fondo di Tesoreria.

Ferme restando le regole generali di cui alla circolare n. 70/2007, le peculiarità del settore agricolo richiedono le seguenti precisazioni operative sul calcolo della media annuale:

- per gli operai a tempo indeterminato (OTI), gli apprendisti e gli altri lavoratori stabilmente in forza, il computo è effettuato con il criterio delle 26 giornate per ciascun mese di presenza, fino a un massimo di 312 giornate annue per lavoratore a tempo pieno per l'intero anno civile; per i rapporti instaurati o cessati nel corso dell'anno, le 26 giornate mensili sono riconosciute per ciascun mese, anche frazionario, in cui il rapporto è in essere;
- per gli OTD il computo è effettuato, in coerenza con la struttura discontinua del rapporto, sulla base delle giornate di effettiva occupazione risultanti dalle denunce UniEmens/PosAgri, nel limite massimo convenzionale di 26 giornate per ciascun mese di calendario, senza alcuna distinzione fondata sulla durata complessiva del rapporto;
- per i lavoratori a tempo parziale, le giornate sono ridotte in proporzione all'orario contrattuale rispetto al tempo pieno.

La forza media annua si ottiene applicando la formula "Forza media annua = Sommatoria delle giornate computabili nell'anno civile/312", dove 312 corrisponde al prodotto 26×12 (giornate convenzionali per mese x mesi dell'anno civile).

Il periodo di osservazione coincide con l'anno civile precedente a quello a cui si riferisce la verifica della soglia: per l'obbligo decorrente dal 1° gennaio 2026 si fa riferimento alle giornate maturate nel 2025 e così a seguire per le annualità successive e per le soglie decrescenti di 50 e 40 addetti previste dalla Legge di bilancio 2026.

Il datore di lavoro agricolo che, all'esito della verifica del requisito dimensionale, accerti la sussistenza dell'obbligo di versamento al Fondo di Tesoreria, è tenuto a presentare apposita richiesta telematica ai fini dell'attribuzione del codice di autorizzazione "1R". Analogamente, il datore di lavoro deve richiedere l'attribuzione del codice di autorizzazione "2R" qualora l'obbligo di versamento sussista esclusivamente con riferimento a singoli lavoratori assunti in continuità di rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2112, c.c., a seguito di operazioni societarie o di cessione del contratto di lavoro, provvedendo a indicarne i relativi codici fiscali.

Il codice di autorizzazione "1R" è, altresì, attribuito ai datori di lavoro agricoli che, per effetto delle nuove disposizioni della Legge di bilancio 2026, risultino obbligati al versamento al Fondo di Tesoreria a seguito del superamento della soglia dimensionale *pro tempore* vigente.

L'attribuzione avviene su dichiarazione del datore di lavoro, previa verifica dell'INPS, salve le ipotesi di attribuzione d'ufficio in sede di accertamento o di verifica ispettiva.

La dichiarazione relativa alla sussistenza del nuovo obbligo di versamento al Fondo di Tesoreria, finalizzata all'attribuzione del codice "1R", è effettuata dal datore di lavoro (agricolo e non agricolo) attraverso il "Cassetto previdenziale del contribuente", sezione "Comunicazioni bidirezionali", selezionando il pertinente oggetto e allegando il modulo "SC34_TFR_Tesoreria", compilato in ogni sua parte, con la dichiarazione che, *«ai sensi e per gli effetti dell'articolo 1, comma 203, della legge 199 del 30 dicembre 2025 (legge di Bilancio 2026), la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno»* precedente è stata almeno di 60 addetti (con riferimento agli anni 2026 e 2027), 50 addetti nel periodo dal 2028 al 2031 e 40 addetti dal 2032.

I datori di lavoro che, sulla base della media occupazionale dell'anno 2025, sono tenuti al versamento al Fondo di Tesoreria a decorrere dal 1° gennaio 2026 devono esporre e trasmettere entro il 31 maggio 2026 – termine coincidente con la fine del periodo di trasmissione dei flussi relativi al primo trimestre 2026 – nei flussi UniEmens/PosAgri riferiti alle competenze dei mesi di gennaio 2026, febbraio 2026 e marzo 2026, i dati afferenti al nuovo obbligo contributivo, secondo le vigenti istruzioni tecniche del flusso UniEmens/PosAgri previste per la gestione del Fondo di Tesoreria.

Le informative per l'azienda

Oggetto: CERTIFICATI DI INFORTUNIO E RIPRESA DEL LAVORO

Con la circolare n. 17/2026 l'INAIL ha fornito istruzioni per la gestione della certificazione medica di infortunio sul lavoro, ricordando che la stessa è inviata telematicamente all'INAIL da qualunque medico o struttura sanitaria competente al rilascio che presta la prima assistenza a un lavoratore mediante l'utilizzo del Modello 1SS "certificazione medica di infortunio lavorativo", con cui il medico attesta lo stato di inabilità temporanea assoluta al lavoro dell'assicurato derivato da un infortunio lavorativo. Con la medesima modulistica sono inviate anche le certificazioni mediche successive e, infatti, sul modello si ritrovano le opzioni "primo", "continuativo", "definitivo", "riammissione in temporanea", ma tale classificazione soddisfa solo esigenze di carattere operativo, non incidendo sulla valenza giuridica del singolo certificato. Nella certificazione, infatti, sin dal primo certificato devono essere comunque indicati la diagnosi, la prognosi di inabilità assoluta al lavoro e il relativo periodo, nonché l'eventuale presunzione di invalidità permanente. Per tali motivi, qualora al primo o ai successivi certificati non facciano seguito ulteriori formulazioni prognostiche, l'ultimo giorno di prognosi coincide con l'ultimo giorno di inabilità temporanea assoluta al lavoro, il che significa che l'ultima certificazione ricevuta dall'INAIL constatante l'esito definitivo della lesione e la conclusione della prognosi consente all'Istituto di comunicare immediatamente all'infortunato la data della cessazione dell'indennità per inabilità temporanea e se siano o no prevedibili conseguenze di carattere permanente indennizzabili. Sulla base di tali ragionamenti la circolare precisa, pertanto, che il lavoratore può riprendere l'attività lavorativa al termine del periodo di prognosi presente nell'ultimo certificato ricevuto dall'INAIL, senza che sia più necessario produrre alcuna ulteriore certificazione medica c.d. "definitiva". In ogni caso, su richiesta dei lavoratori infortunati, in prossimità della scadenza della prognosi, o dello stesso Istituto per accertamenti medico-legali, l'INAIL rilascia il certificato medico-legale (continuativo e/o definitivo), con la conseguenza che il certificato constatante la chiusura del periodo di assenza dal lavoro può essere l'ultimo dei certificati pervenuti all'INAIL ovvero il c.d. "definitivo", se redatto.

Per valutare lo stato di salute dei lavoratori ed avere il giudizio di idoneità alla mansione specifica può essere attivata la sorveglianza sanitaria del medico competente.

Il lavoratore assente per infortunio che voglia riprendere anticipatamente il lavoro rispetto alla prognosi formulata dal medico può, invece, essere riammesso in servizio solo in presenza di un certificato medico (di qualunque medico), che modifica, anticipandone il termine, la durata della prognosi originariamente indicata.

Le medesime istruzioni valgono anche in caso di malattia professionale.

Le informative per l'azienda

Oggetto: PRIME INDICAZIONI OPERATIVE IN TEMA DI TRASPARENZA RETRIBUTIVA

Il 1° giugno 2026 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. n. 96/2026, di recepimento della Direttiva europea in tema di trasparenza retributiva, in vigore dal 7 giugno 2026.

Stante l'applicazione generalizzata a tutti i datori di lavoro pubblici e privati (con l'esclusione del lavoro domestico e del contratto di lavoro intermittente), nonché il consistente impatto della disposizione normativa nella realtà aziendale, si ritiene utile fornire qui le prime indicazioni operative. La rilevante portata della novità normativa risiede nel riconoscimento che la discriminazione retributiva (divario ingiustificato tra retribuzioni corrisposte a lavoratori che svolgono il medesimo lavoro o lavoro di pari valore) possa essere contrastata mediante la visibilità di alcuni meccanismi che generano differenziazione retributiva ingiustificata. Alla base della novella normativa è la coerenza dei trattamenti retributivi ai principi di parità e non discriminazione. In tal senso, quindi, la norma introduce determinati adempimenti in capo a tutti i datori di lavoro nonché specifici obblighi informativi, previsti per chi occupa almeno 50 dipendenti, relativi alla trasparenza della determinazione delle retribuzioni e dei criteri per la progressione economica.

Per i datori di lavoro con almeno 100 dipendenti vengono previsti, poi, ulteriori obblighi di comunicazione relativamente al divario retributivo di genere tra lavoratori di sesso maschile e femminile.

Trasparenza retributiva prima dell'assunzione

A decorrere dal 7 giugno 2026 tutti i datori di lavoro devono fornire, negli avvisi e nei bandi in cui vengono rese note le opportunità di lavoro (di fatto in ogni offerta pubblica di lavoro), indicazioni in ordine alla retribuzione iniziale o alla relativa fascia da attribuire alla posizione. Tale informazione dev'esser resa anche se si affida a soggetti esterni la ricerca di personale.

Nei colloqui preassuntivi è fatto espresso divieto di richiedere informazioni sulle retribuzioni percepite nell'attuale o in precedenti rapporti di lavoro (ovviamente se il candidato comunica di sua spontanea volontà la retribuzione percepita non si ravvisa alcuna violazione della norma). Le medesime informazioni non possono essere acquisite neanche indirettamente per il tramite dei soggetti ai quali sia stata affidata la fase di selezione o assunzione (ad esempio, attraverso intervento di head hunter, etc.).

La novella normativa specifica, all'art. 7, il divieto di introdurre, nel contratto individuale, specifiche clausole che impediscano ai lavoratori di rendere note informazioni sulla propria retribuzione.

Trasparenza retributiva e diritto di informazione

Sempre dal 7 giugno 2026 tutti i datori di lavoro con almeno 50 dipendenti rendono accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi nonché quelli stabiliti per la progressione economica. Tale informazione dev'essere contenuta nell'informativa resa al lavoratore all'instaurazione del rapporto di lavoro. Con essa si rende conoscibile il livello di inquadramento, la retribuzione iniziale, il CCNL applicato e i relativi criteri di determinazione. Per i datori di lavoro che applicano un CCNL sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, o comunque equivalente, l'obbligo si intende assolto mediante il rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e al trattamento economico previsto dal CCNL.

Da tale specifico obbligo sono esclusi i datori di lavoro fino a 49 dipendenti.

L'art. 7, D.Lgs n. 96/2026, introduce una disposizione di particolare rilievo in termini di adempimenti informativi. A decorrere dal 7 giugno 2026, infatti, i datori di lavoro con almeno 50 dipendenti (per quelli sino a 49 dipendenti occorrerà attendere un apposito D.M., da pubblicarsi entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo) saranno tenuti a fornire per iscritto e entro 2 mesi, al lavoratore che ne farà richiesta anche per il tramite della rappresentanza sindacale aziendale o organismo di parità, le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, riferiti alle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

I datori di lavoro dovranno informare annualmente tutti i lavoratori del loro diritto di ricevere le informazioni sopra descritte e le modalità per l'esercizio del diritto.

Ai sensi dell'art. 9, le aziende con determinate soglie dimensionali, di cui si dirà poco oltre, sono tenute a raccogliere dati sul divario retributivo di genere tra lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile e a comunicarli a uno specifico organismo di monitoraggio istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Più nello specifico, i datori di lavoro che occupano:

- almeno 250 dipendenti sono tenuti alla raccolta dei dati entro il 7 giugno 2027 e, successivamente, con cadenza annuale;
- da 150 a 249 dipendenti debbono provvedere entro il 7 giugno 2027 e, successivamente, con cadenza triennale;
- da 100 a 149 dipendenti, invece, dovranno ottemperare all'obbligo informativo entro il 7 giugno 2031 e, successivamente, ogni 3 anni.

Tale disposizione non è immediatamente operativa, in quanto occorrerà attendere un apposito D.M., da emanarsi entro 90 giorni dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 96/2026, che definirà le modalità di raccolta e trattamento dati.

Qui di seguito si riassumono le principali scadenze.

Decorrenza	Adempimento
7 giugno 2026	Data di entrata in vigore del decreto Obbligo di pubblicità della retribuzione iniziale negli annunci di lavoro. Divieto di richiedere, nei colloqui preassuntivi, il trattamento retributivo percepito in precedenza
	Datori di lavoro con almeno 50 dipendenti: obbligo di rendere accessibili i criteri utilizzati per determinare la retribuzione all'instaurazione del rapporto di lavoro. L'obbligo si presume assolto nell'applicazione del CCNL dotato di comparata rappresentatività
	Datori di lavoro con almeno 50 dipendenti: obbligo di evadere, entro 2 mesi, la richiesta del lavoratore in ordine ai livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore
Entro 90 giorni dal 7 giugno 2026	Datori di lavoro fino a 49 dipendenti: emanazione di apposito D.M. che preveda le modalità di assolvere all'obbligo di evadere, entro 2 mesi, la richiesta del lavoratore in ordine ai livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore
7 giugno 2027	Raccolta dei dati sul divario per datori di lavoro: - ≥ 250 dipendenti (poi ogni anno); - 150–249 dipendenti (poi ogni 3 anni)
7 giugno 2031	Raccolta dei dati sul divario per datori di lavoro 100–149 dipendenti (poi triennale)