STUDIO FC & PARTNERS

Commercialisti | Revisori contabili | Consulenti del lavoro

Informative impresa&lavoro

Circolare mensile di informazione sugli adempimenti del lavoro in azienda

NOVEMBRE 2026

Le informative per l'azienda

Flussi 2027 2
Certificazione famiglia-lavoro: definite le regole per l'esonero contributivo 4
Digitalizzazione documenti di lavoro 5
intelligenza artificiale: nuove regole per rapporti di lavoro e professionisti 8
Sicurezza sul lavoro: individuazione della figura del videoterminalista 10
Compatibilità tra RLS e CSP 11
Simulatore delle misure compensative datoriali per TFR 12
Fringe benefits per lavoratori domenicali 13

Le informative per l'azienda

Oggetto: FLUSSI 2027

Per l'anno 2027 il D.P.C.M. 2 ottobre 2025 ha previsto 165.850 ingressi (dei quali 76.200 per lavoro subordinato non stagionale, 89.000 per lavoro subordinato stagionale e 650 per lavoro autonomo).
Fino alle ore 20:00 del 7 dicembre 2026 si potranno precompilare le domande di nulla osta al lavoro per i flussi d'ingresso 2027, anche per il tramite delle associazioni di categoria e dei professionisti abilitati, così come previsto nella circolare congiunta n. 7185 del 1° ottobre 2026, che ricorda anche le novità intervenute rispetto allo scorso anno.
Il Ministero dell'Interno ha, inoltre, pubblicato sul Portale Servizi una nota che illustra tutti i passaggi della procedura di precompilazione e fornisce assistenza tecnica via mail all'indirizzo: assistenza.dlci@interno.it.
I modelli da utilizzare sono i seguenti:
- C-Stag agricolo – richiesta di nulla osta/comunicazione al lavoro subordinato stagionale nel settore agricolo;
- C-Stag turistico – richiesta di nulla osta/comunicazione al lavoro subordinato stagionale nel settore turistico;
- B2020 – nulla osta/comunicazione al lavoro subordinato non stagionale nei settori previsti dal D.P.C.M.;
- A-*bis* in quota – richiesta di nulla osta al lavoro subordinato non stagionale nel settore dell'assistenza familiare.

Invece, dalle ore 9.00 del 9 dicembre alle ore 20.00 del 13 dicembre 2026, chi ha precompilato la domanda potrà visualizzare i campi che il sistema ha acquisito in modalità asincrona, effettuare il salvataggio per passare dallo stato "da completare" a "da inviare". Durante questo periodo non è possibile inserire nuove domande.
Le domande potranno essere presentate a partire dagli appositi click day previsti nel 2027:
- 12 gennaio 2027 per gli ingressi per lavoro subordinato stagionale nel settore agricolo – modello C-Stag agricolo;
- 9 febbraio 2027 per gli ingressi per lavoro subordinato stagionale nel settore turistico – modello C-Stag turistico;
- 16 febbraio 2027 per gli ingressi per lavoro subordinato non stagionale – modello B2020;
- 18 febbraio 2027 per gli ingressi per lavoro subordinato non stagionale nel settore dell'assistenza familiare – modello A-*bis*.

Il termine ultimo di presentazione delle domande è fissato al 31 dicembre 2027, purché permanga la disponibilità delle relative quote.
Con la circolare n. 7185/2026, facendo riferimento al D.P.C.M. 2 ottobre 2025 (recante la programmazione dei flussi d'ingresso per il triennio 2026-2027-2028), il Ministero dell'Interno, di concerto con quelli del Lavoro, dell'Agricoltura e del Turismo, ha fornito le indicazioni operative per la precompilazione e l'invio delle domande per ottenere le quote d'ingresso per l'anno 2027.
Tra i Paesi di provenienza dei lavoratori, dall'anno 2027 è incluso anche il Kenya.

Sono confermate le indicazioni operative fornite con la circolare congiunta n. 8047/2025 e con la circolare n. 8524/2025.
In tema di novità per il 2027, la circolare ricorda che è stato elevato a 15 giorni, dalla comunicazione della conclusione degli accertamenti sulla domanda di visto, il termine entro il quale il datore di lavoro è tenuto a confermare la richiesta di nulla osta allo Sportello Unico per l'immigrazione. In assenza di conferma entro tale termine, la richiesta si intende rifiutata e il nulla osta, se già rilasciato, è revocato. Il datore di lavoro ha obbligo di informare tempestivamente il cittadino straniero interessato di ogni comunicazione ricevuta in relazione all'iter del nulla osta.
Il termine entro il quale il datore di lavoro e il lavoratore dovranno sottoscrivere il contratto di soggiorno passa da 8 a 15 giorni dalla data di ingresso del lavoratore straniero nel territorio nazionale. Entro il medesimo termine, il datore di lavoro deve trasmettere il contratto in via telematica allo Sportello Unico per gli adempimenti concernenti la richiesta di rilascio del permesso di soggiorno. La conferma della richiesta di nulla osta e la trasmissione del contratto di soggiorno possono essere eseguite dal datore di lavoro direttamente oppure per il tramite dei soggetti abilitati o autorizzati o delle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ai quali il datore di lavoro conferisce mandato o aderisce.
Quanto alla documentazione relativa alla sistemazione alloggiativa, sono richiamate le indicazioni della circolare del Ministero dell'Interno n. 9859 del 15 dicembre 2025 per le casistiche riguardanti l'idoneità alloggiativa nelle ipotesi di lavoratore presso strutture alberghiere o ricettive e presso i dormitori stabili dei cantieri.

Le informative per l'azienda

Oggetto: CERTIFICAZIONE FAMIGLIA-LAVORO – DEFINITE LE REGOLE PER L'ESONERO CONTRIBUTIVO

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per la Famiglia, la Natalità e le Pari opportunità e con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, con D.I. 15 ottobre 2026, ha definito le modalità di attuazione dell'esonero contributivo riconosciuto alle aziende in possesso della certificazione per la conciliazione tra famiglia e lavoro.
La misura dà attuazione all'art. 6, D.L. n. 62/2026, convertito dalla Legge n. 112/2026, e si inserisce nel sistema delle certificazioni previsto dall'art. 8, comma 1, lett. e), D.Lgs. n. 184/2025 (Codice degli incentivi).
La disciplina è collegata alla UNI/PdR 192:2026, pubblicata il 14 aprile 2026, relativa al "Sistema di gestione per la conciliazione tra vita familiare e lavoro – Requisiti per il benessere delle famiglie". La prassi individua specifici indicatori relativi alle politiche aziendali a sostegno della famiglia, con particolare attenzione alla maternità, alla paternità e ai carichi di cura familiare.
Il D.I. disciplina, da un lato, le procedure per l'acquisizione delle certificazioni e il relativo periodo di validità e, dall'altro, i criteri e le modalità di concessione, a decorrere dal 2026, dell'esonero contributivo spettante alle aziende certificate.
Ai fini del conseguimento della certificazione, i parametri minimi di riferimento sono quelli contenuti nella UNI/PdR 192:2026. Il rilascio è affidato agli organismi di valutazione della conformità accreditati nell'ambito della conciliazione tra famiglia e lavoro ai sensi del Regolamento (CE) n. 765/2008. Il certificato di accreditamento dev'essere rilasciato in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 specificamente per la UNI/PdR 192:2026. La certificazione ha una validità di 36 mesi.
Alle aziende in possesso della certificazione è riconosciuto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali complessivi a carico del datore di lavoro in misura non superiore all'1%, nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda. Il beneficio è riconosciuto a decorrere dalla data di entrata in vigore della Legge n. 112/2026 e per tutto il periodo di validità della certificazione, comunque non oltre il 31 dicembre 2028.
Per accedere all'agevolazione, le aziende devono presentare apposita domanda all'INPS esclusivamente in modalità telematica, tramite il rappresentante legale, un suo delegato oppure uno dei soggetti di cui all'art. 1, comma 1, Legge n. 12/1979. La presentazione dovrà avvenire secondo i termini e le modalità che saranno indicati dall'Istituto con apposite istruzioni.
Nella domanda devono essere dichiarati i dati identificativi dell'azienda, la retribuzione media mensile globale stimata per il periodo di validità della certificazione, l'aliquota datoriale media stimata e la forza aziendale media stimata. Il datore di lavoro deve, inoltre, dichiarare il possesso della certificazione in corso di validità, indicando il relativo identificativo alfanumerico, l'organismo di certificazione accreditato che l'ha rilasciata e la data del rilascio. Deve, infine, essere dichiarato che l'azienda non è stata destinataria di provvedimenti di sospensione dei benefici contributivi.

Particolare attenzione dev'essere riservata alla tempistica di presentazione della domanda. I datori di lavoro in possesso di una valida certificazione che presentano l'istanza entro il primo termine utile successivo alla data di conseguimento della certificazione, secondo le indicazioni fornite annualmente dall'INPS, sono ammessi al beneficio con riferimento all'intero periodo di validità della certificazione stessa e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2028. Le domande presentate nell'ambito della medesima finestra temporale sono finanziate a valere sulle risorse disponibili per l'annualità di riferimento.
L'INPS verifica le domande sulla base delle informazioni dichiarate. Qualora le risorse disponibili risultino insufficienti rispetto al numero delle istanze complessivamente accoglibili, l'importo dell'agevolazione viene proporzionalmente ridotto, al fine di consentire il più ampio accesso alla misura. Il Dipartimento per le politiche della famiglia comunica periodicamente all'INPS i dati identificativi delle aziende in possesso della certificazione, ai fini della verifica dei requisiti.
Una volta autorizzato, l'esonero è parametrato su base mensile ed è fruito mediante riduzione dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, in relazione alle mensilità di validità della certificazione. Resta fermo il limite dell'1% dei contributi datoriali, il tetto massimo di 50.000 euro annui e l'eventuale riduzione conseguente all'insufficienza delle risorse disponibili.
In caso di rinuncia o revoca della certificazione, l'azienda è tenuta a darne tempestiva comunicazione all'INPS e al Dipartimento per le politiche della famiglia.
La fruizione dell'esonero è, inoltre, subordinata al rispetto delle condizioni previste dall'art. 1, comma 1175, Legge n. 296/2006, e della normativa in materia di aiuti di Stato.
Il D.I. disciplina anche il sistema dei controlli. I datori di lavoro che abbiano fruito indebitamente dell'esonero sono tenuti al versamento dei contributi dovuti e al pagamento delle sanzioni previste dalla normativa vigente, ferma restando l'eventuale responsabilità penale qualora il fatto costituisca reato. L'INPS effettua i controlli attraverso le informazioni contenute nelle proprie banche dati e, per gli aspetti di rispettiva competenza, attraverso quelle disponibili presso il Dipartimento per le politiche della famiglia, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e l'INL.
Sul piano finanziario, l'esonero è riconosciuto entro il limite complessivo di spesa di 7 milioni di euro per il 2026 e 12 milioni di euro per ciascuno degli anni 2027 e 2028.
Per la piena operatività dell'agevolazione sarà, pertanto, necessario attendere le apposite istruzioni dell'INPS, che dovranno individuare i termini e le modalità per la presentazione telematica delle domande e consentire la concreta gestione dell'esonero. Tale passaggio assume particolare rilievo anche ai fini della decorrenza del beneficio, considerato che il decreto riconosce l'agevolazione per l'intero periodo di validità della certificazione ai datori di lavoro che presentino la domanda entro il primo termine utile successivo al conseguimento della certificazione, secondo le indicazioni annualmente fornite dall'Istituto.

Le informative per l'azienda

Oggetto: DIGITALIZZAZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Il Ministero del Lavoro, con risposta a interpello n. 2 del 30 settembre 2026, proposto dal Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro, conferma che i documenti di lavoro possono, se i datori di lavoro lo necessitano, essere gestiti in formato digitale, a condizioni precise. Per i documenti che il lavoratore deve solo ricevere è sufficiente che questi vengano pubblicati in un'area riservata tracciata; per quelli, invece, che deve compilare o firmare è necessaria una firma elettronica avanzata, qualificata o digitale. L'accesso con SPID o CIE, da solo, non vale come firma.
Le questioni attenzionate al Ministero erano, in sostanza, 2:
1. se la consegna al lavoratore di documenti che non richiedono compilazione né dichiarazioni possa avvenire tramite un'area riservata di una piattaforma informatica, accessibile solo a lui;
2. se i documenti che contengono dichiarazioni di scienza o di volontà del lavoratore possano essere compilati e firmati con applicativi digitali, previa identificazione elettronica e nel rispetto del Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD, D.Lgs. n. 82/2005).

La risposta del Ministero

Il Ministero del Lavoro non ravvisa ostacoli alla digitalizzazione della documentazione inerente al rapporto di lavoro, ma distingue 2 categorie di documenti, con requisiti diversi.

Tipo di documento	Modalità ammessa	Cosa non basta
Da ricevere (informativi, senza dichiarazioni del lavoratore)	Messa a disposizione in un'area riservata accessibile solo al lavoratore; restano ammesse PEC e altri strumenti con prova di consegna	Pubblicazione senza tracciamento della data
Da compilare o firmare (dichiarazioni di scienza o di volontà)	Firma digitale, firma elettronica qualificata o avanzata (es. codice monouso su dispositivo personale), oppure processo conforme all'art. 20, comma 1-*bis*, CAD	Il solo accesso con SPID o CIE, che identifica ma non sottoscrive

Quando, appunto, il lavoratore non è tenuto a dichiarare nulla, la consegna può avvenire tramite un'area riservata della piattaforma aziendale, accessibile esclusivamente al lavoratore interessato.
Il processo deve garantire:
- identificazione dell'utente e sicurezza dell'accesso;
- possibilità di visionare, conservare e riprodurre i documenti;
- integrità dei documenti;
- tracciabilità della data di messa a disposizione e, ove richiesta, della presa visione.

Più documenti possono essere resi disponibili insieme, con un'unica conferma riepilogativa di presa visione, purché il sistema registri distintamente per ciascuno data e presa visione. La piattaforma può essere gestita dal datore di lavoro, dal professionista o da un fornitore, ma la responsabilità dell'adempimento e della privacy resta del datore. Sono ammesse anche PEC e altri strumenti telematici che provino inequivocabilmente la consegna. Se la piattaforma è temporaneamente indisponibile i termini non slittano: serve un canale alternativo, con evidenza della consegna.
Per le dichiarazioni di scienza o di volontà il Ministero del Lavoro distingue il momento dell'identificazione elettronica del lavoratore da quello della formazione e sottoscrizione del documento. SPID e CIE sono strumenti legittimi di identificazione per i privati (art. 64, comma 2-*quinquies*, CAD), ma non equivalgono a una firma elettronica che possa far assumere al documento digitale almeno efficacia, *ex* art. 2702, c.c., ovvero al pari di una scrittura privata. Serve, pertanto, una firma digitale, qualificata o avanzata (FEA), oppure un processo conforme all'art. 20, comma 1-*bis*, CAD, che garantisca sicurezza, integrità, immodificabilità e riconducibilità inequivoca all'autore.
Il modello indicato come idoneo è la FEA: il lavoratore, identificato anche con SPID o CIE, sottoscrive con un meccanismo posto sotto il suo esclusivo controllo, quale un codice monouso ricevuto su un dispositivo di sua esclusiva disponibilità (art. 26, eIDAS; artt. 55-61, D.P.C.M. 22 febbraio 2013). Chi eroga la soluzione risponde di identificazione, informativa, conservazione delle evidenze e verificabilità dell'integrità. È da evidenziare come non sia ritenuta utilizzabile la CNS (Carta nazionale dei servizi) come modalità equivalente allo SPID e alla CIE, in assenza di una specifica diposizione normativa.
L'interpello, come detto, fissa criteri generali e non elenca i singoli documenti, ma è utile fare qualche esempio:
- documenti che possono essere messi a disposizione in un'area riservata:
    - prospetto di paga mensile;
    - Certificazione Unica;
    - informativa previdenza complementare;
    - informativa privacy;
    - codice etico aziendale.
- documenti che necessitano di firma elettronica:
    - contratto individuale di lavoro;
    - periodo di prova;
    - contratto part-time;
    - patto di non concorrenza;
    - scelta TFR (mod. TFR3).

Le informative per l'azienda

Oggetto: INTELLIGENZA ARTIFICIALE – NUOVE REGOLE PER RAPPORTI DI LAVORO E PROFESSIONISTI

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 234 dell'8 ottobre 2026 il D.Lgs. 7 ottobre 2026, n. 179, relativo all'adeguamento della normativa nazionale al Regolamento (UE) 2024/1689 sull'intelligenza artificiale, disciplinando, tra l'altro, i poteri delle Autorità nazionali e introducendo specifiche disposizioni sull'utilizzo dell'IA. Nell'ambito della disciplina assumono particolare rilievo le norme che interessano il rapporto di lavoro privato e l'attività dei professionisti.

Lavoro privato

Per quanto riguarda il lavoro privato, il decreto interviene sull'utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale nei processi decisionali del datore di lavoro. In particolare, sono previste specifiche garanzie a tutela del lavoratore rispetto alle decisioni che incidono sull'instaurazione, gestione e cessazione del rapporto.

Il decreto esclude che possano essere affidate esclusivamente a un sistema di IA decisioni relative al licenziamento, all'irrogazione di sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni lavorative e all'assegnazione o revoca di mansioni, nonché decisioni dalle quali derivi la mancata ammissione alle successive fasi di una procedura di selezione. Il consenso del lavoratore non consente di derogare a tali limitazioni.

L'utilizzo di tali sistemi deve, in ogni caso, avvenire nel rispetto della dignità e della riservatezza del lavoratore e del principio di non discriminazione. Prima dell'avvio del trattamento, il datore di lavoro deve, inoltre, assolvere agli obblighi informativi previsti dall'art. 1-*bis*, D.Lgs. n. 152/1997. Il lavoratore può richiedere, con l'intervento di una persona fisica, una motivazione intelligibile della decisione che lo riguarda, comprensiva dell'indicazione dell'eventuale incidenza del sistema di IA sul processo decisionale e dei principali parametri utilizzati. Restano fermi i diritti riconosciuti dalla normativa sulla protezione dei dati personali.

Il decreto rafforza queste garanzie prevedendo espressamente la nullità del licenziamento e delle altre decisioni assunte in violazione dei predetti limiti.

Salute e sicurezza sul lavoro

Un ulteriore profilo riguarda la salute e sicurezza sul lavoro. Quando i sistemi di IA incidono sull'organizzazione del lavoro, sui ritmi produttivi, sulle modalità di esecuzione della prestazione o sui processi decisionali rilevanti ai fini della sicurezza, il loro utilizzo dev'essere considerato nell'ambito della valutazione dei rischi prevista dall'art. 28, D.Lgs. n. 81/2008. Il datore di lavoro deve, inoltre, assicurare ai lavoratori un'adeguata informazione e formazione sui rischi specificamente connessi all'utilizzo dei sistemi di IA e sulle misure di prevenzione e protezione adottate.

Specifiche disposizioni riguardano anche l'impiego dell'IA nei servizi per il lavoro. Le Amministrazioni competenti e i soggetti autorizzati o accreditati possono utilizzare tali sistemi per l'orientamento, l'incontro tra domanda e offerta, l'individuazione delle competenze e il supporto ai percorsi di inserimento lavorativo. Il loro utilizzo è, tuttavia, subordinato alla garanzia della supervisione umana, della trasparenza delle decisioni e della tutela dei diritti degli utenti e dei lavoratori.

Professionisti

Particolare interesse presenta, inoltre, la disciplina dedicata ai professionisti. Il decreto prevede che i corsi di formazione professionale iniziale e continua organizzati dagli Ordini professionali comprendano percorsi di alfabetizzazione e formazione all'utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale. La formazione deve riguardare 3 aree:

- gli aspetti tecnici relativi al funzionamento dei sistemi, comprese le tecniche di interrogazione e istruzione e la conoscenza delle loro potenzialità e dei loro limiti;
- gli aspetti giuridici, con particolare riferimento al Regolamento europeo sull'IA e alla normativa nazionale di attuazione;
- gli aspetti deontologici, riguardanti le responsabilità del professionista, gli obblighi informativi nei confronti del cliente e il rispetto del principio antropocentrico.

I percorsi devono prevedere un monte ore minimo per ciascun periodo di valutazione della formazione continua, secondo quanto stabilito per la singola categoria professionale, e devono assicurare anche le competenze necessarie per l'esercizio della sorveglianza umana quando vengano utilizzati sistemi di IA classificati ad alto rischio.

La disciplina interessa anche le professioni esercitate ai sensi della Legge n. 4/2013. Per tali attività, le forme aggregative delle associazioni professionali sono chiamate ad adeguare i sistemi di formazione professionale e continua, rendendo conoscibili i percorsi formativi e le modalità utilizzate per verificare l'effettivo assolvimento degli obblighi.

Una disciplina specifica è prevista, infine, per le professioni sanitarie, attraverso l'integrazione dei percorsi dedicati all'IA nell'ambito della formazione continua ECM.

Le informative per l’azienda

Oggetto: SICUREZZA SUL LAVORO – INDIVIDUAZIONE DELLA FIGURA DEL VIDEOTERMINALISTA

L’apposita Commissione per gli interpelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro, istituita presso il Ministero del Lavoro, facendo seguito a una specifica richiesta di chiarimenti proposta da una organizzazione sindacale, ha avuto modo di mettere in evidenza, con risposta a interpello n. 3/2026, la definizione di lavoratore videoterminalista.

Di rilievo, anzitutto, la norma che concerne la definizione di videoterminale (*ex* art. 173, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 81/2008), inteso quale strumento di lavoro dotato di «*uno schermo alfanumerico o grafico, a prescindere dal procedimento di visualizzazione utilizzato*».

Da ciò deriva la corretta individuazione del lavoratore videoterminalista, ai fini appunto della normativa sulla sicurezza nei posti di lavoro, che viene definito come «*il lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminali, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni di cui all'articolo 175*» (*ex* art. 173, comma 1, lett. c), D.Lgs. n. 81/2008).

La Commissione fa, infine, presente che, «*ove ricorrano tali presupposti, trovano applicazione le relative disposizioni, indipendentemente dalla tipologia dell’attività svolta o dalla natura delle immagini visualizzate*».

Oggetto: COMPATIBILITÀ TRA RLS E CSP

Con l'Interpello n. 4 del 24 settembre 2026, il Ministero del Lavoro ha fornito chiarimenti sulla compatibilità tra le funzioni di RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) e CSP (Coordinatore per la Sicurezza in fase di Progettazione).
In particolare, viene evidenziata l'assenza di un divieto espresso (il D.Lgs. n. 81/2008 non prevede un divieto generale o automatico che impedisca allo stesso lavoratore di ricoprire contemporaneamente entrambi i ruoli), che non può, però, vanificare la *ratio* della doppia funzione.
L'incompatibilità può, dunque, verificarsi se la stessa impresa in cui opera l'RLS operi direttamente all'interno del cantiere con i propri lavoratori, perché, in questo caso, il cumulo di entrambe le funzioni nello stesso scenario comprometterebbe i requisiti di autonomia, indipendenza e imparzialità richiesti al ruolo di RLS nel tutelare i lavoratori.

Oggetto: SIMULATORE DELLE MISURE COMPENSATIVE DATORIALI PER TFR

Si ricorda che le aziende che destinano il TFR maturando dei dipendenti alle forme pensionistiche complementari o al Fondo di Tesoreria INPS possono beneficiare di talune compensazioni per ridurre gli effetti della mancata disponibilità del TFR quale fonte di autofinanziamento. In particolare:
- deduzione dal reddito d'impresa del 6% per aziende fino a 50 dipendenti (4% per quelle oltre i 50 dipendenti) dell'ammontare del TFR maturando versato;
- esonero dal versamento del contributo al Fondo di Garanzia (0,20% della retribuzione annua, nella stessa percentuale di TFR maturando versato);
- riduzione dei contributi minori (0,28%, tramite l'esonero dal versamento dei contributi sociali alla Gestione prestazioni temporanee dell'INPS, per ciascun lavoratore e nella stessa percentuale di TFR versato).

Oltre a tali compensazioni, inoltre, non vi è l'onere della rivalutazione del TFR (1,5% + 75% dell'indice di prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati).
Sul Portale sulla Previdenza Complementare del Ministero del Lavoro, nella sezione riservata ai datori di lavoro, è ora disponibile il simulatore riguardante le misure compensative riservate ai datori di lavoro che non accantonano TFR in azienda, reperibile al link:
https://www.lavoro.gov.it/previdenza-complementare/misure-compensative-gateway.
Utilizzandolo, in presenza di lavoratori aderenti alla previdenza complementare, è possibile confrontare i costi dell'adesione con gli incentivi offerti dal legislatore a titolo di compensazione, nonché simulare il costo del TFR tenuto in azienda rispetto a quello di un eventuale finanziamento sostitutivo, oltre che i costi effettivi legati all'eventuale contributo datoriale.
I risultati di tale simulazione non costituiscono una certificazione ufficiale.

Oggetto: FRINGE BENEFITS PER LAVORATORI DOMENICALI

Un'azienda ha interpellato l'Agenzia delle Entrate per chiarire se i buoni, riconosciuti solo ai dipendenti che svolgevano il servizio domenicale e con importi differenziati in base alla fascia di appartenenza, siano da considerare reddito di lavoro dipendente interamente imponibile, anche se il piano non è destinato a premiare la performance individuale, né costituisce un corrispettivo per le prestazioni lavorative o un premio di produttività o risultato.
L'Agenzia delle Entrate, con la risposta all'interpello n. 189/E/2026, ha chiarito che i buoni carburante e i buoni spesa multiuso previsti da un piano welfare, riconosciuti ai dipendenti che svolgono lavoro domenicale, rientrano tra i fringe benefit di cui all'art. 51, comma 3, TUIR (esenti fino al limite di 258,23 euro in via ordinaria, elevato a 1.000/2.000 euro per i lavoratori con i famigliari a carico fino al 2027 dalla Legge n. 207/2024). Tale esenzione è applicabile anche se i beni e servizi vengono concessi attraverso documenti di legittimazione cartacei o elettronici (c.d. voucher), come previsto dall'art. 51, comma 3-*bis*, TUIR.
L'Agenzia, nella risposta, richiama in particolare la circolare n. 28/E/2016, la quale ha precisato che il principio generale è che i voucher devono dare diritto a un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale. Una deroga al "divieto di cumulo" è contenuta D.I. 25 marzo 2016, ai sensi del quale i beni e servizi di cui all'art. 51, comma 3, ultimo periodo, TUIR, possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione, purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di 258,23 euro.