

Bonus e stock options nel settore finanziario: approvate le regole per evitare l'addizionale del 10 per cento

Operativa la nuova disciplina che consente di non applicare l'addizionale del 10 per cento sui bonus e sulle stock options corrisposti ai dirigenti e ai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa operanti nel settore finanziario.

Con il provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle entrate 30 luglio 2026, prot. n. 2026/223895, sono state definite le modalità e i termini di attuazione dell'articolo 33, comma 2-ter, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

La disposizione è stata introdotta dall'articolo 1, comma 137, della legge 30 dicembre 2025, n. 199 – legge di Bilancio 2026 – e, al ricorrere delle condizioni stabilite, esclude l'applicazione dell'addizionale del 10 per cento sugli emolumenti variabili eccedenti la parte fissa della retribuzione erogati ai dirigenti e ai collaboratori coordinati e continuativi del settore finanziario.

Esoneri al 100%: dall'INPS le istruzioni operative per stabilizzare giovani e assumere madri con tre figli

L'Inps con il messaggio n. 2518 e la circolare n. 82 del 29 luglio 2026, fornisce le istruzioni operative per la fruizione di due esoneri contributivi al 100 per cento: l'incentivo alla stabilizzazione dei giovani under 35 e l'agevolazione per l'assunzione di madri con almeno tre figli.

Bonus giovani, donne e ZES previsti dal decreto Coesione (D.L. n. 60/2024): domande entro il 30 settembre 2026

L'Inps, con il messaggio 23 luglio 2026, n. 2451, informa che le domande per il riconoscimento dei benefici contributivi previsti dal decreto Coesione (artt. 22-24 del D.L. n. 60/2024) potranno essere presentate fino al 30 settembre 2026. Dal 1° ottobre non sarà più possibile inviare nuove istanze relative alle assunzioni e alle trasformazioni contrattuali effettuate dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025, periodi agevolati previsti dalla normativa.

Inps: esonero giovani under 36 e decontribuzione Sud estesi al settore dell'intermediazione assicurativa. I crediti contributivi possono essere fatti valere entro il 31 dicembre 2026

L'Inps, con la circolare n. 80 del 24 luglio 2026, fornisce le istruzioni per il riconoscimento dell'“Esonero giovani under 36” e della “Decontribuzione Sud” anche ai datori di lavoro privati che, nei periodi di applicazione delle misure, svolgevano attività di agenti, mediatori e intermediari delle assicurazioni.

L'estensione, prevista dalla legge di Bilancio 2026, riguarda le attività identificate, nella classificazione ATECO 2007, dai codici 66.22.01, 66.22.02, 66.22.03 e 66.22.04. Dal 1° aprile 2025 tali attività sono ricomprese nel codice ATECO 2025 66.22.00, relativo alle attività di agenti e intermediari delle assicurazioni.

Per l'Esonero giovani under 36, il riconoscimento riguarda le assunzioni a tempo indeterminato e le trasformazioni dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato effettuate dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023, nel rispetto degli ulteriori requisiti previsti dalla normativa.

L'agevolazione consiste nell'esonero del 100 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro. Il limite massimo è pari a 6.000 euro annui per lavoratore per le assunzioni e trasformazioni effettuate nel secondo semestre del 2022 e a 8.000 euro annui per quelle effettuate nel 2023. L'esonero è riconosciuto per 36 mesi, elevati a 48 quando l'assunzione o la trasformazione a tempo indeterminato è effettuata presso una sede o unità produttiva ubicata in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria o Sardegna.

La Decontribuzione Sud è invece riconosciuta, per i periodi compresi tra il 1° luglio 2022 e il 31 dicembre 2024, con riferimento ai rapporti di lavoro dipendente la cui sede di lavoro è collocata in una delle otto regioni indicate. La misura prevede una riduzione del 30 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro esonerabili, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Inail.

I crediti contributivi riconosciuti dalla nuova disciplina possono essere fatti valere esclusivamente nel periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2026, nel rispetto delle condizioni previste per le singole agevolazioni e dei limiti stabiliti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato.

I datori di lavoro precedentemente esclusi che non abbiano mai fruito delle agevolazioni in esame devono presentare una richiesta attraverso il "Cassetto Previdenziale del Contribuente", selezionando la voce "Altre Agevolazioni" e indicando il numero dei lavoratori interessati, i relativi codici fiscali, i periodi e gli importi spettanti.

Inps, pausa estiva per notifiche e atti di recupero: sospensioni fino al 31 agosto 2026

Il Messaggio Inps n. 2371 del 15 luglio 2026 dispone, per il periodo estivo 2026, la sospensione della notifica di numerosi atti INPS nei confronti dei contribuenti e dei loro intermediari. Dal 27 luglio al 31 agosto sono sospese le Note di rettifica, le verifiche della regolarità contributiva tramite D.P.A. e, salvo esigenze connesse alla prescrizione, le Diffide di adempimento; dal 1° al 31 agosto sono sospesi i verbali ispettivi, gli atti di recupero da vigilanza documentale e l'emissione degli avvisi di addebito. La sospensione non opera quando la notifica sia necessaria a evitare il pregiudizio dei crediti dell'Istituto e non riguarda gli atti relativi alla contribuzione della Gestione dipendenti pubblici

Inps, incentivo alla stabilizzazione dei giovani: esonero contributivo fino a 500 euro al mese per i

contratti trasformati a tempo indeterminato

L'Inps, con la circolare n. 72 del 3 luglio 2026, fornisce le prime indicazioni operative sull'incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro previsto dall'articolo 4 del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, convertito con modificazioni dalla legge 25 giugno 2026, n. 112, recante: «Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale».

La misura prevede, per i datori di lavoro privati, un esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a loro carico, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per la trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.

Il beneficio è riconosciuto per un periodo massimo di 24 mesi, nel limite di 500 euro mensili per ciascun lavoratore, e riguarda giovani che, al momento della trasformazione, non abbiano compiuto 35 anni e non siano mai stati occupati con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nel corso della propria vita lavorativa.

Possono accedere all'agevolazione tutti i datori di lavoro privati, compresi quelli del settore agricolo, mentre sono escluse le Pubbliche Amministrazioni.

Il beneficio si applica ai rapporti di lavoro con qualifica di operaio, impiegato o quadro, con esclusione del personale dirigente.

Restano esclusi dall'incentivo i rapporti di lavoro domestico, i rapporti di apprendistato e la trasformazione dei contratti di lavoro intermittente o a chiamata.

Decreti Lavoro e Carburanti-ter, doppio via libera definitivo del Senato

Si chiude l'iter approvativo per incentivi all'occupazione, salario giusto, rider, accise e sostegni a trasporti e agricoltura

Doppia approvazione definitiva al Senato per due provvedimenti destinati a incidere in modo significativo sul quadro economico e normativo. L'Assemblea di Palazzo Madama ha rinnovato la fiducia al Governo sul D.L. n. 62/2026, c.d. Decreto lavoro, approvando il ddl n. 1933 di conversione in legge, con modificazioni, con 94 voti favorevoli, 61 contrari e 2 astensioni. Nella stessa giornata, con 79 voti favorevoli e 51 contrari, è arrivato anche il via libera definitivo al ddl di conversione del D.L. n. 63/2026, c.d. Decreto carburanti-ter, in materia di prezzi petroliferi connessi al protrarsi della crisi dei mercati internazionali.

Dipendenti privati: l'Agenzia delle entrate amplia il perimetro delle agevolazioni

fiscali su aumenti contrattuali e lavoro festivo/notturno

Gli incrementi retributivi derivanti da rinnovi contrattuali firmati nel triennio 2024-2026, pagati quest'anno, beneficiano della tassa piatta al 5% anche se relativi ad annualità precedenti. È uno dei chiarimenti contenuti nella circolare n. 3/E di oggi, con cui l'Agenzia delle entrate fornisce risposta ad alcuni quesiti sulle agevolazioni per i dipendenti del settore privato introdotte dalla Legge di bilancio 2026 (L. 199/2025). I chiarimenti, che seguono quelli già forniti con la circolare n. 2/E dello scorso 24 febbraio 2026, riguardano anche l'aliquota agevolata (15%) sulle maggiorazioni per lavoro notturno, festivo, svolto nei giorni di riposo e su turni: in particolare, il documento di prassi conferma che la tassazione agevolata si applica anche alle maggiorazioni per il lavoro svolto di domenica e alle indennità di reperibilità.

Caldo: dal 22 giugno attivo il 1500, Ministero salute e Inail rafforzano la prevenzione

Dal 22 giugno è attivo il 1500, numero di pubblica utilità del Ministero della Salute, in sinergia con l'Inail, dedicato all'ascolto e all'informazione sui rischi connessi alle ondate di calore. Il servizio si rivolge ai cittadini, con

particolare attenzione alle persone fragili e ai soggetti maggiormente esposti, e assume rilievo anche in chiave giuslavoristica per la tutela dei lavoratori che operano all'aperto o in ambienti esposti a temperature elevate.

Il numero sarà operativo dal lunedì al venerdì, dalle 9 alle 17, esclusi i festivi. Gli operatori forniranno indicazioni sui comportamenti da adottare per prevenire gli effetti del caldo sulla salute, sui servizi territoriali attivati da Regioni e Comuni, sui consigli di tipo medico-sanitario e sulle informazioni in materia di salute nei luoghi di lavoro, con specifico riferimento ai lavoratori outdoor.

Per datori di lavoro, consulenti e responsabili della prevenzione, l'attivazione del servizio si inserisce nel quadro degli obblighi di valutazione e gestione del rischio microclimatico, soprattutto nei settori maggiormente esposti: edilizia, agricoltura, logistica, manutenzioni, cantieri stradali e attività svolte all'aperto.

Il Ministero ricorda inoltre la disponibilità dei bollettini sulle ondate di calore, con previsioni a tre giorni e raccomandazioni per la popolazione. In ambito lavoristico, la notizia conferma la centralità della prevenzione organizzativa: rimodulazione degli orari, pause, idratazione, sorveglianza dei soggetti vulnerabili e informazione preventiva dei lavoratori diventano strumenti essenziali per ridurre il rischio da stress termico.

Inps: al via le domande per

Bonus Giovani, Bonus ZES e Bonus Donne 2026

L'Inps, con la pubblicazione dei messaggi n. 1966, 1968 e 1970 dell'11 giugno 2026 completa il quadro operativo del Bonus Giovani 2026, del Bonus ZES 2026 e del Bonus Donne 2026, rendendo disponibili le procedure per la presentazione delle domande e le istruzioni per la fruizione delle agevolazioni contributive previste dal decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, recante «Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale».

Le tre misure sono finalizzate a sostenere l'occupazione stabile e a favorire l'inserimento nel mercato del lavoro delle categorie maggiormente esposte a condizioni di svantaggio, attraverso esoneri contributivi riconosciuti ai datori di lavoro privati nei limiti e secondo le condizioni previste dalla normativa vigente.

In particolare, il Bonus Giovani 2026, il Bonus ZES 2026 e il Bonus Donne 2026 prevedono agevolazioni contributive differenziate in relazione alle caratteristiche dei lavoratori assunti e dei contesti territoriali interessati.

Bonus assunzioni 2026: operative le domande per

giovani, donne e ZES

L'Inps, con i Messaggi n. 1966, n. 1968 e n. 1970 dell'11 giugno 2026, rende operative le domande e la fruizione dei nuovi esoneri contributivi per le assunzioni a tempo indeterminato previste dal decreto-legge n. 62/2026: Bonus Giovani, Bonus ZES e Bonus Donne. Le istanze devono essere presentate tramite il Portale delle Agevolazioni ex DiResCo e gli incentivi possono essere esposti nei flussi UniEmens a partire dalla competenza di luglio 2026, con recupero degli arretrati da gennaio nei flussi di luglio, agosto e settembre. Il quadro operativo richiede particolare attenzione alla corretta individuazione dei requisiti soggettivi e territoriali, al rispetto del salario giusto, all'incremento occupazionale netto, alla regolarità contributiva e alla non cumulabilità con altri esoneri incompatibili.

Le istruzioni operative Inps per la presentazione delle domande di dilazione tramite il “Cassetto previdenziale del contribuente”

L'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale con la Circolare n. 60 del 21 maggio 2026 comunica l'entrata in vigore, a seguito di parere favorevole del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, del Nuovo Regolamento di disciplina della dilazione del pagamento dei debiti per contributi e accessori di legge, adottato dal Consiglio di Amministrazione

dell'Istituto con deliberazione n. 20 del 25 febbraio 2026.

La nuova disciplina, come previsto all'articolo 23 della Legge 13 dicembre 2024, n. 203, recante: «Disposizioni in materia di lavoro» ed al successivo decreto interministeriale del 24 ottobre 2025, ha l'obiettivo di favorire il buon esito dei processi di regolarizzazione e assicurare, al contempo, una riscossione dei relativi importi più efficace e tempestiva.

Bonus Giovani, Donne e ZES per il rilancio dell'occupazione stabile e di qualità. Le prime istruzioni Inps

Con le tre circolari l'Inps delinea il quadro applicativo dei nuovi esoneri contributivi introdotti dal decreto-legge n. 62/2026, volti a incentivare la stabilizzazione professionale di giovani, donne e lavoratori nelle aree svantaggiate del Paese attraverso lo strumento dello sgravio totale.

In particolare, la Circolare numero 55 del 14 maggio 2026 fornisce le prime indicazioni operative sul "Bonus Giovani 2026", che prevede un esonero del 100 per cento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati per le assunzioni a tempo indeterminato di soggetti under 35 effettuate nel 2026. L'accesso al beneficio è riservato a lavoratori che risultino privi di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, o da almeno sei mesi qualora ricorrano le ulteriori condizioni di svantaggio

stabilite dalla normativa comunitaria, con un limite massimo di 500 euro su base mensile riconosciuto per ventiquattro mesi ai lavoratori molto svantaggiati e per dodici mesi alle restanti categorie, innalzato a 650 euro per le unità produttive situate nella ZES Unica o in aree del Centro Italia in crisi industriale.

La Circolare numero 56 del 14 maggio 2026 illustra le indicazioni operative per il “Bonus ZES 2026”, destinato ai datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti e che assumono personale non dirigenziale presso sedi o unità produttive ubicate nelle regioni della ZES Unica (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Marche, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna e Umbria). Questa agevolazione è rivolta a lavoratori che abbiano compiuto trentacinque anni di età e siano disoccupati da almeno ventiquattro mesi, garantendo un esonero contributivo totale nel limite di 650 euro mensili per ciascun lavoratore, con l’obiettivo di sostenere lo sviluppo occupazionale del Mezzogiorno e delle aree interne e ridurre i divari territoriali.

Infine, la Circolare numero 57 del 14 maggio 2026 disciplina il “Bonus donne 2026”, un esonero del 100 per cento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi INAIL, per le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratrici svantaggiate o molto svantaggiate effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026. La misura spetta per un periodo massimo di ventiquattro mesi e riguarda donne di qualsiasi età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, o da almeno dodici o sei mesi in presenza di specifici criteri di svantaggio legati all’età, al titolo di studio o al settore di occupazione. Per tale incentivo, il massimale ordinario è fissato a 650 euro mensili, ma prevede un potenziamento fino a 800 euro per le assunzioni di lavoratrici residenti nelle regioni della ZES Unica, ovvero Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna, Marche e Umbria.

Decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62. Pubblicare le relazioni (illustrativa e tecnica) delle disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale

D.L. “lavoro” n. 62/2026. Ora la logica del decreto è nero su bianco – Con la pubblicazione della relazione illustrativa e della relazione tecnica al disegno di legge di conversione del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, il provvedimento acquista finalmente una leggibilità che il solo articolato normativo non era in grado di restituire integralmente. Le relazioni del Governo non svolgono qui una funzione ancillare o meramente descrittiva: esplicitano le finalità dell'intervento, ne ricostruiscono la ratio, chiariscono il perimetro applicativo delle disposizioni e, soprattutto, rendono trasparente il disegno di fondo che tiene insieme salario giusto, incentivi all'occupazione e contrasto del caporalato digitale. La relazione tecnica, inoltre, traduce il decreto in numeri, platee, limiti di spesa e meccanismi di monitoraggio, consentendo di misurare il reale perimetro operativo delle misure.

D.L. “Lavoro” n. 62/2026 in Gazzetta: agevolazioni all’occupazione, parametro del salario giusto e nuova disciplina del lavoro tramite piattaforma

Con il decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 99 del 30 aprile 2026, il Governo interviene contestualmente su tre fronti: incentivi all’occupazione, definizione del parametro normativo del “salario giusto” e rafforzamento degli strumenti di prevenzione e contrasto del caporalato digitale. Il provvedimento combina misure contributive mirate – bonus donne, bonus giovani, bonus ZES e incentivo alla stabilizzazione – con una disciplina che valorizza la contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa quale riferimento per il trattamento economico complessivo, e con un pacchetto di obblighi informativi, monitoraggio e presidi specifici per il lavoro intermediato da piattaforme digitali.

Decreto Lavoro 2026: bonus assunzioni e contrasto di nuove forme di sfruttamento legate all'economia digitale

Il Consiglio dei Ministri si è riunito martedì 28 aprile 2026, su proposta del Presidente Giorgia Meloni e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali Marina Calderone, ha approvato un decreto-legge che introduce disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale.

Il provvedimento interviene, con risorse per circa 934 milioni di euro, per rafforzare la dignità dei lavoratori, promuovere l'occupazione stabile di giovani e donne e contrastare nuove forme di sfruttamento legate all'economia digitale.

Incentivi all'occupazione

Al fine di ridurre i divari territoriali e favorire l'inserimento nel mercato del lavoro delle categorie più esposte, il decreto prevede quattro principali misure di decontribuzione:

bonus assunzione donne 2026, consistente in un esonero contributivo del 100% (fino a 650 euro mensili) per 24 mesi per l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratrici svantaggiate, con un incremento a 800 euro per le assunzioni effettuate nelle regioni della zona economica speciale (ZES) unica per il Mezzogiorno;

bonus assunzione giovani 2026, che prevede l'esonero del 100% dei contributi previdenziali (fino a 500 euro mensili) per 24 mesi per le nuove assunzioni di personale non dirigenziale di età inferiore ai 35 anni, con limite elevato a 650 euro nel Sud e nelle aree di crisi;

bonus stabilizzazione giovani 2026, che prevede l'esonero del 100% dei contributi fino a 500 euro per 24 mesi anche per le stabilizzazioni di contratti a termine, stipulati tra il 1° gennaio e il 30 aprile 2026 e della durata massima di 12 mesi, effettuate tra il 1° agosto e il 31 dicembre 2026, per personale di età inferiore ai 35 anni mai occupato stabilmente in precedenza;

bonus assunzioni ZES 2026, per i datori di lavoro che occupano fino a un massimo di 10 dipendenti nella ZES unica per il Mezzogiorno, consistente in un esonero contributivo totale (fino a 650 euro mensili) per l'assunzione di soggetti over 35 disoccupati da almeno 24 mesi

I chiarimenti Inps sugli interventi di promozione della compliance in materia contributiva attraverso l'utilizzo degli ISAC

Con la circolare Inps n. 26 del 6 marzo 2026 illustrati gli interventi sulla promozione della compliance in materia contributiva attraverso l'utilizzo di strumenti di analisi preventiva, con particolare riferimento agli indici sintetici di affidabilità contributiva (ISAC), di cui all'articolo 1, commi da 5 a 10, del decreto-legge 28 ottobre 2024, n. 160, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 dicembre 2024, n. 199, e alle relative comunicazioni previste per i datori di lavoro.

Adottato il decreto interministeriale sugli ISAC

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha adottato il decreto interministeriale che introduce gli Indici Sintetici di Affidabilità Contributiva (ISAC), uno strumento di compliance e non di controllo o sanzione. La misura, richiesta dalla Commissione europea nel 2021 nell'ambito del PNRR (Missione 5, Componente 1, Riforma 1.2 "Piano Nazionale per la lotta al lavoro sommerso") segna l'avvio di un nuovo modello di cooperazione tra Stato e imprese, orientato alla prevenzione e alla corretta contribuzione

Aumenti contrattuali dei dipendenti del settore privato e lavoro notturno, festivo e su turni: le agevolazioni fiscali introdotte dalla Legge di

bilancio 2026

Fisco leggero sugli aumenti retributivi dei lavoratori del settore privato con reddito fino a 33mila euro. La tassa piatta del 5% si applica alle somme corrisposte quest'anno per effetto dei rinnovi dei contratti collettivi del triennio 2024-2026 e vale anche per le assenze retribuite come malattia, maternità/paternità o infortunio.

Aliquota agevolata anche sulle maggiorazioni e indennità pagate nel 2026 per lavoro notturno, festivo, svolto nei giorni di riposo e su turni: per i dipendenti, sempre del settore privato, con reddito fino a 40mila euro scatta la sostitutiva Irpef pari al 15%. Entrambe le agevolazioni saranno riconosciute dai datori di lavoro ai contribuenti in possesso dei requisiti; coloro che, invece, non hanno un sostituto d'imposta, potranno "recuperarle" in dichiarazione. Sono alcuni dei chiarimenti sulle novità introdotte dalla Legge di bilancio 2026 (L. 199/2025) contenuti nella circolare n. 2/E del 24 febbraio 2026, firmata dal direttore dell'Agenzia.

Bonus ZES unica Mezzogiorno (esonero contributivo): le istruzioni Inps

Con la circolare Inps del 3 febbraio 2026, n. 10, l'istituto previdenziale ha illustrato la misura del bonus Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno e fornito le istruzioni per la gestione dei connessi adempimenti previdenziali.

Nello specifico, l'esonero contributivo spetta in favore dei datori di lavoro privati che hanno assunto, presso una sede o un'unità produttiva ubicata in una delle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno, personale nelle medesime regioni.

Per il legittimo riconoscimento del beneficio, la prestazione lavorativa deve essere effettivamente esercitata in una delle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno, indipendentemente dalla residenza della persona da assumere e dalla sede legale del datore di lavoro.

Precisato che, secondo il decreto Coesione, l'esonero contributivo spetta nel caso di assunzione di soggetti che, alla data dell'assunzione, hanno compiuto 35 anni e siano disoccupati da almeno 24 mesi.

Infine, l'esonero contributivo è pari al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore.

Dilazione dei debiti contributivi ancora in “fase amministrativa” presso l'INPS e l'INAIL. In Gazzetta il Dm

MinLavoro che disciplina la facoltà di richiedere una rateizzazione fino ad un massimo di 60 mesi

Con la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n. 278 del 29 novembre 2025 del decreto 24 ottobre 2025 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, si dà avvio al percorso di attuazione dell'articolo 23 della legge 13 dicembre 2024, n. 203 (c.d. "Collegato lavoro"), che sarà completato con i provvedimenti attuativi di INPS e INAIL in materia di dilazione dei debiti contributivi in fase amministrativa. Il nuovo decreto ministeriale individua, infatti, i casi in cui INPS e INAIL possono autorizzare piani di rientro fino a 60 rate mensili per i debiti ancora non affidati agli agenti della riscossione.

Il cuore del decreto è l'articolo 1 (Pagamento dilazionato dei debiti per contributi, premi e accessori di legge) che fissa la nuova architettura della "rateizzazione lunga". INPS e INAIL potranno concedere il pagamento dilazionato dei debiti per contributi, premi e accessori di legge, «non affidati per il recupero agli agenti della riscossione», in presenza di una dichiarata temporanea situazione di obiettiva difficoltà economico-finanziaria, fino a un massimo di 36 rate mensili per importi fino a 500.000 euro e fino a 60 rate mensili per debiti di importo pari o superiore a 500.001 euro. È inoltre prevista la possibilità di riconoscere una seconda dilazione anche in presenza di un piano già in corso, ampliando così gli spazi di gestione negoziata dell'esposizione contributiva. Naturalmente, in presenza di tutti i requisiti fissati dal decreto i citati Enti non potranno legittimamente negare la rateizzazione.

No al DURC “regolare” con soli accessori oltre soglia

Il Ministero del Lavoro, con l'interpello n. 3 del 13 ottobre 2025, ha chiarito quando può considerarsi “regolare” la posizione ai fini DURC se residuano soli accessori di legge (sanzioni civili/interessi) dopo che l'omissione contributiva è stata sanata. Il principio guida è netto: le sanzioni civili sono accessorie alle omissioni contributive e ne restano funzionalmente connesse; di conseguenza, anche se l'omissione è stata poi pagata, il DURC può risultare regolare solo se l'eventuale residuo (contributi, sanzioni e interessi complessivamente) non supera 150 euro.

Classificazione previdenziale. Il “Manuale” è stato profondamente rinnovato e sarà messo a disposizione on-line

La classificazione previdenziale è una delle potestà attribuite dall'ordinamento all'Istituto in via esclusiva (art. 49 L. n. 88/1989); la sua corretta implementazione ed il costante aggiornamento costituiscono presupposti indispensabili per la corretta individuazione dell'obbligo

contributivo per tutti i datori di lavoro.

Nel corso degli anni, il sistema di classificazione e inquadramento previdenziale è andato sempre più affinando il proprio livello di dettaglio, sia nella codificazione di tutte le caratteristiche rilevanti ai fini previdenziali sia nella progressiva automazione operativa, a partire dall'innesco del processo, evolvendosi in parallelo ai sistemi di classificazione statistica delle attività produttive (dall'Istat 91 fino al recente ATECO 2025, alla cui definizione l'Istituto ha partecipato come componente del tavolo interistituzionale).

La decisione dell'Istituto di incorporare nei propri sistemi fin da subito l'ATECO 2025 ha comportato uno sforzo elaborativo e di trascodifica per tutte le posizioni contributive dei datori di lavoro, avviando nel contempo una profonda rivisitazione delle regole e delle coerenze interne che nel corso degli anni si sono stratificate nel sistema di inquadramento, eliminando regole e codifiche non più attuali e ricreando categorie, corrispondenze e incompatibilità. Il processo è stato raffinato dagli approfondimenti e dalle interazioni instaurate con intermediari e professionisti a valle del massivo processo di trascodifica.

Il documento tradizionalmente pubblicato in occasione della nascita del sistema, il "Manuale di classificazione previdenziale" è stato profondamente rinnovato, e sarà messo a disposizione on-line per gli utenti interni ed esterni ed aggiornato costantemente con revisioni ad ogni modifica delle regole, unitamente ad un tool, fino ad oggi riservato all'interno per guidare gli operatori nell'attività di iscrizione, che consente la verifica delle compatibilità tra ATECO, Codice Statistico Contributivo (CSC) e Codici di Autorizzazione (CA) e la scelta tra le possibili alternative.

I due strumenti, rinnovati e per la prima volta messi congiuntamente a disposizione di intermediari ed operatori

esterni, potranno realizzare una considerevole semplificazione nei rapporti tra Istituto, mondo produttivo e professionisti, ottenendo il massimo livello di trasparenza nelle interazioni e nelle decisioni.

Redditi da co.co.co. sportive. In una circolare Inps chiarito l'impatto le regole sul "cumulo" (divieto) delle prestazioni (su pensioni, APE, indennizzo)

Con la circolare n. 127 del 22 settembre 2025, l'Inps ha fornito indicazioni in merito alle misure previdenziali previste dal decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36, emanato in attuazione dell'articolo 5 della legge 8 agosto 2019, n. 86, come modificato e integrato dal decreto legislativo 5 ottobre 2022, n. 163, che ha riordinato e riformato le disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo. Nella circolare in chiaro l'impatto le regole di cumulo delle prestazioni (su pensioni, APE, indennizzo) per i redditi da co.co.co. sportive.

Inps: sospensione estiva di talune notifiche dal 1° al 31 agosto 2025

Dal 1° al 31 agosto 2025 l'INPS sospende la notifica di note di rettifica, diffide, AVA, accertamenti e DURC per agevolare contribuenti e intermediari. Restano esclusi i casi urgenti legati alla prescrizione.

Nuova codifica ATECO: le istruzioni INPS per le matricole attive e sospese

Con riferimento alla nuova classificazione delle attività economiche ATECO 2025, con messaggio n. 1471 del 13 maggio 2025, l'Inps importanti chiarimenti in tema di attribuzione dei nuovi codice ATECO:

alle matricole aziendali già iscritte alla data del 1° aprile 2025;

alle matricole sospese, in fase di eventuale riattivazione.

Nuova Classificazione delle Attività Economiche ATECO 2025. Per le nuove iscrizioni Inps necessario il controllo di coerenza tra la descrizione del codice ATECO 2025 indicato e l'inquadramento automatizzato

Dal 1° aprile l'iscrizione delle aziende con dipendenti è effettuata con l'indicazione della nuova classificazione ATECO 2025, predisposta dall'Istat. Per le iscrizioni antecedenti a tale data sarà necessario continuare a indicare il codice Ateco 2007.

Si sottolinea l'importanza di controllare che ci sia coerenza tra la descrizione del codice ATECO 2025 indicato e l'inquadramento automatizzato generato dalla procedura di iscrizione dei datori di lavoro, rispetto all'attività economica effettivamente svolta.

Nuova ATECO 2025. Prime

istruzioni Inps sui riflessi nella classificazione

L'Inps con la circolare n. 71 del 31 marzo 2025, ha fornito le prime istruzioni sull'adozione della nuova classificazione ATECO 2025.

Nel documento di prassi chiarito che anche l'istituto previdenziale, con decorrenza dal 1° aprile 2025, adotterà nei propri sistemi informativi l'ATECO 2025, quale classificazione delle attività economiche sulla quale basare, come criterio non esclusivo, l'inquadramento dei datori di lavoro.

Inquadramento previdenziale e contributivo per i creatori di contenuti digitali. Pubblicata la circolare Inps

L'Inps annuncia la pubblicazione di una nuova circolare (Circolare Inps n. 44 del 19 febbraio 2025) riguardante l'inquadramento previdenziale e contributivo dei creatori di contenuti digitali (DCC), un settore in rapida evoluzione che coinvolge soprattutto i giovani. Questa circolare fornisce linee guida chiare e pratiche per facilitare la gestione degli obblighi fiscali e contributivi legati a queste nuove professioni.

L'obiettivo principale della circolare è quello di adattare le normative esistenti alle specifiche esigenze delle professioni

legate all'economia digitale, che spesso sfuggono a schemi consolidati. Essa descrive le caratteristiche distintive dell'attività di creazione di contenuti, le diverse modalità di svolgimento e remunerazione, e i vari rapporti di lavoro che possono sorgere tra i DCC, le aziende e le agenzie intermediarie.

Assenza prolungata e ingiustificata del lavoratore. On-line il modulo INL che il datore di lavoro deve inviare per procedere alla risoluzione del rapporto per “dimissioni per fatti concludenti”

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la nota prot. n. 579 del 22/01/2025, ha fornito le prime indicazioni operative sulle novità introdotte dall'art. 19 delle L. n. 203/2024 in materia di risoluzione del rapporto di lavoro per assenza ingiustificata del lavoratore che si è protrae oltre il termine fissato dal Ccnl o, se questo termine manca, per un periodo superiore a 15 giorni.