

LEGGE DI BILANCIO 2026:

LE PRINCIPALI NOVITÀ PER LE IMPRESE IN MATERIA FISCALE, PREVIDENZIALE E LAVORO

WEBINAR

Martedì 20 gennaio 2026
dalle ore 17.00 alle 18.00

v.1

<https://confartigianatomarcatrevigiana.it/servizi/lavoro/>

La Legge di Stabilità 2026 e gli altri provvedimenti pubblicati sul finire del 2025 contengono importanti novità di interesse per l'amministrazione delle aziende, i titolari, i soci e la corretta gestione dei loro collaboratori.

Si tratterà di:

reintroduzione dell'assegnazione agevolata di beni e immobili; proroga delle detrazioni per interventi di riqualificazione energetica, sisma bonus, ristrutturazioni edilizie e bonus mobili; fine degli incentivi Transizione 5.0 e ritorno all'iperammortamento; revisione delle aliquote IRPEF

proroga degli incentivi per assumere donne e giovani; detassazione dei premi di risultato, degli aumenti dei ccnl e indennità per lavoro notturno /festivo e in turni; aumento della soglia di esenzione dei ticket restaurant

nuove misure in materia di pensione, previdenza complementare; bonus mamme; Naspi anticipata per attività autonoma

Saluti:

ARMANDO SARTORI, presidente Confartigianato Imprese Marca Trevigiana

Interventi:

DARIO MARZOLA, commercialista e consulente fiscale

STEFANO GARIBBO, responsabile associativo provinciale area lavoro e contrattuale

LUCA BALDOTTO, responsabile associativo provinciale del patronato INAPA



LEGGE DI BILANCIO 2026

Legge 30 dicembre 2025, n. 199

LEGGE 30 dicembre 2025, n. 199.

Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028.

Art. 21.

(Entrata in vigore)

1. La presente legge, salvo quanto diversamente previsto, entra in vigore il 1° gennaio 2026.

MISURE LAVORO



le fonti delle novità per il 2026 in materia di gestione personale/lavoro

LEGGE DI BILANCIO PER IL 2026

Legge n.199 del 30 dicembre 2024

DECRETO SICUREZZA

Legge nr.198 del 29 dicembre 2025

MILLEPROROGHE

Decreto Legge nr.200 del 31 dicembre 2025

MISURE LAVORO



POLIZZE CATASTROFALI PROROGA AL 31 MARZO 2026 PER POCHISSIMI



**N.B. senza polizza stipulata nel termine
(es.31.1.2025) non si perde nessun incentivo
occupazionale né l'accesso ad ammortizzatori
(FSBA – CIGO-CIGS- CISOA)**

**È vero che si perdono invece altri incentivi
non «giuslavoristici» vedi nostra news [QUI](#)**

IL ***decreto milleproroghe*** DL n.200/2025 (GU del 31.12.2025)
ha prorogato **la scadenza del 31 dicembre 2025 al 31 marzo
2026 solo** per le imprese operanti nei settori di seguito :

(A) imprese della pesca e dell'acquacoltura Art. 15 DL.200/2025

(B) esercizi di somministrazione di alimenti e bevande:

*ristoranti, trattorie, pizzerie, birrerie, bar, gelaterie, pasticcerie,
sale da ballo, sale da gioco, locali notturni, stabilimenti balneari
ed esercizi simili, se contemporaneamente vi avviene la
somministrazione di alimenti e bevande con le licenze di
legge Art.17 DL.200/2025*

(C) imprese turistico-ricettive: *alberghi, bed & breakfast, ostelli,
affittacamere, case vacanza e simili in base alle licenze di
legge previste Art. 17 DL 200/2025*

MISURE LAVORO

Scaglioni irpef e trattamento integrativo 2026

1. RIDUZIONE ALIQUOTE IRPEF (articolo 1, comma 3)

La disposizione interviene sull'art. 11 TUIR, modificando al ribasso l'aliquota IRPEF relativa al secondo scaglione, che viene fissata al 33% (in luogo del previgente 35%).

Le aliquote degli scaglioni di reddito, dal 1° gennaio 2026, sono pertanto le seguenti:

- a) fino a 28.000 euro, 23%;
- b) oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro, 33%;
- c) oltre 50.000 euro, 43%.

Nel 2026 il trattamento integrativo (nel massimo 100€ al mese) le soglie di reddito di riferimento restano tre:

fino a 15.000 euro

tra 15.001 e 28.000 euro

oltre 28.000 euro

Chi ha un reddito **inferiore a 15.000 euro** può beneficiare dell'importo pieno.

Nella fascia **15.000–28.000 euro**, invece, l'importo viene riconosciuto in modo progressivo e può ridursi fino ad azzerarsi con l'aumentare del reddito.

Oltre i **28.000 euro**, non è prevista l'erogazione del trattamento integrativo.

MISURE LAVORO



ANCHE NEL 2026 PIU' ASSUMI MENO PAGHI

399. Per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024 e nei

due successivi, le disposizioni dell'articolo 4 del decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 216, si applicano, nei limiti e alle condizioni ivi previste, anche agli incrementi occupazionali risultanti al termine di ciascuno dei predetti periodi d'imposta rispetto al periodo d'imposta precedente.

Super deduzione del costo del lavoro (art. 4 D.Lgs. 213/2023 e L. 30 dicembre 2024, n. 207):
120% per nuove assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato (incluso apprendistato);

130% per lavoratori "svantaggiati" (es. disabilità, altre categorie previste).
Richiede incremento occupazionale;

Applicabile **dal 2025 e fino al 2027**.

MISURE LAVORO



RICORDIAMO SUL SISTEMA DUALE SCUOLA LAVORO E APPRENDISTATO DUALE MAGGIORI FINANZIAMENTI (c.199 legge stabilità 2025)

199. Le risorse di cui all'articolo 1, comma 110, lettera b), della legge 27 dicembre 2017, n. 205, sono incrementate di 100 milioni di euro per l'anno 2025, di 170 milioni di euro per l'anno 2026 e di 240 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2027. All'onere derivante dal primo periodo, pari a 100 milioni di euro per l'anno 2025, a 170 milioni di euro per l'anno 2026 e a 240 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2027, si provvede:

a) quanto a 100 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2025, a valere sulle risorse del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2;

b) quanto a 70 milioni di euro per l'anno 2026 e a 140 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2027, mediante corrispondente riduzione del Fondo per il sostegno alla povertà e per l'inclusione attiva, di cui all'articolo 1, comma 321, della legge 29 dicembre 2022, n. 197.

PROSEGUE il finanziamento del sistema duale ossia di modalità di conseguire i titoli di studio con più ore scolastiche fatte in ditta/cantiere/contesto lavorativo. Incrementate le risorse destinate al finanziamento **dell'apprendistato duale di primo livello** per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché dei FSL ex PCTO di :

**+170 milioni € per il 2026,
+240 milioni € 2027.**

MISURE LAVORO



RICORDIAMO SUL SISTEMA DUALE SCUOLA LAVORO E APPRENDISTATO DUALE MAGGIORI FINANZIAMENTI (c.199 legge stabilità 2025)

**QUI CON
STUDENTI
IPSIA E IEFP**

	Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale							
	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	VENETO
2016	11	86	24	55	124	117	59	476
2017	34	127	30	127	180	236	162	896
2018	31	133	33	228	192	216	207	1.040
2019	47	223	44	260	257	337	258	1.426
2020	24	107	34	132	145	206	171	819
2021	68	239	38	223	213	338	264	1.383
2022	63	294	49	287	217	363	277	1.550
2023	45	235	64	376	222	395	313	1.650
2024	66	228	57	354	218	359	299	1.581

Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato Imprese Veneto su dati Veneto Lavoro

**QUI CON
STUDENTI
ITS e
UNIVERSITA'**

	Apprendistato di alta formazione e ricerca							
	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	VENETO
2016	2	11	2	15	9	2		43
2017	1	12	1	8	3	1		31
2018	1	8	0	18	10	0		40
2019	0	13	1	4	10	3		36
2020	0	6	0	4	3	3		21
2021	3	17	0	7	5	4		45
2022	7	2	0	11	7	20		72
2023	6	22	2	25	13	20		114
2024	4	25	2	23	18	23	41	136

Elaborazione Ufficio Studi Confartigianato Imprese Veneto su dati Veneto Lavoro

MISURE LAVORO

SCONTO INPS NEOARTIGIANI iscritti nel 2026 ?

fonte legge stabilità x 2025

186. I lavoratori che nell'anno 2025 si iscrivono per la prima volta a una delle gestioni speciali autonome degli artigiani e degli esercenti attività commerciali di cui al comma 1 dell'articolo 1 della legge 2 agosto 1990, n. 233, che percepiscono redditi d'impresa, anche in regime forfetario, possono chiedere una riduzione contributiva al 50 per cento. La riduzione può essere chiesta anche dai collaboratori familiari che si iscrivono per la prima volta alle gestioni speciali autonome. La riduzione contributiva è attribuita per trentasei mesi senza soluzione di continuità di contribuzione a una delle due gestioni dalla data di avvio dell'attività di impresa o di primo ingresso nella società avvenuti nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2025 e il 31 dicembre 2025 ed è alternativa rispetto ad altre misure agevolative vigenti che prevedono riduzioni di aliquota. Si applicano, per l'accreditamento della contribuzione, le disposizioni dell'articolo 2, comma 29, della legge 8 agosto 1995, n. 335. L'agevolazione di cui al presente comma è concessa ai sensi del regolamento (UE) 2023/2831 della Commissione, del 13 dicembre 2023, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti *de minimis*. Al fine del riconoscimento della riduzione contributiva di cui al presente articolo, i soggetti interessati presentano apposita comunicazione telematica all'Istituto nazionale della previdenza sociale.

Con la [circolare INPS 24 aprile 2025, n. 83](#) l'Istituto comunica che l'agevolazione è rivolta a:

- titolari di ditte individuali;
- soci di società (sia di persone che di capitali);
- coadiuvanti e coadiutori familiari.

**.....stiamo
chiedendo
la proroga**

Per accedere al beneficio è necessario avviare l'attività nel 2025 e iscriversi per la prima volta a una delle gestioni speciali autonome nel medesimo periodo.

Le caratteristiche principali dell'agevolazione sono:

- la **durata** di 36 mesi dalla data di avvio dell'attività;
- la **riduzione** del 50% della sola aliquota IVS (Invalidità, Vecchiaia e Superstiti);

Restano dovuti per intero il contributo di **maternità** e, per i commercianti, l'aliquota aggiuntiva per l'indennizzo per cessazione attività.

L'incentivo è incompatibile con altre agevolazioni che prevedono riduzioni di aliquota, come il **regime forfetario previdenziale** o la riduzione per i pensionati **over 65**.

La **richiesta** va presentata attraverso il "[Portale delle Agevolazioni \(ex DiResCo\)](#)" dal titolare del nucleo aziendale. È

vedi anche mess. INPS n. 2449 del 7 agosto 2025

MISURE LAVORO



NASPI AUTONOMI LE NOVITA' RESTRITTIVE C.176

176. All'articolo 8 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, le parole: « , in unica soluzione, » sono soppresse;

b) ai commi 2 e 3, le parole: « in un'unica soluzione » sono soppresse;

c) dopo il comma 3 è inserito il seguente:

« 3-bis. L'erogazione della prestazione di cui al comma 1 avviene in due rate, la prima in misura pari al 70 per cento dell'intero importo e la seconda, pari al restante 30 per cento, da corrispondere al termine della durata di cui all'articolo 5 e comunque non oltre il termine di sei mesi dalla data di presentazione della domanda di anticipazione di cui al comma 3 del presente articolo, previa verifica della mancata rioccupazione ai sensi del comma 4 e della titolarità di pensione diretta, eccetto l'assegno ordinario di invalidità ».

La naspi anticipata per aprire una p.iva o diventare artigiano è ora in due rate e non più in una:

la 1^a pari al 70% del totale e la 2^a al restante 30%.

Quest'ultima dovrà essere versata entro 6 mesi dalla prima, ma solo dopo la verifica della mancata rioccupazione e della titolarità di una pensione diretta (escluso l'assegno ordinario di invalidità).

Nel caso in cui la persona si rioccupi con un lavoro subordinato non riceverà la seconda rata e dovrà restituire l'intera anticipazione, a meno che il nuovo lavoro sia presso una cooperativa in cui ha sottoscritto la quota di capitale sociale.

CONGEDO PARENTALE (ex facoltativa) e MALATTIA BAMBINO art.1 c.219-220

Con riferimento alla disciplina dei congedi parentali viene esteso fino al quattordicesimo anno di età del bambino (anche in caso di adozioni e affidamenti):

- il diritto al congedo parentale;
- il diritto al prolungamento del congedo parentale in caso di figli disabili.

Conseguentemente viene esteso anche il riconoscimento dell'indennità pari al 30% della retribuzione.

In merito, invece, al congedo per malattia del figlio di età superiore a tre anni, viene innalzato:

- da 5 a 10 il limite massimo di giorni fruibili nell'anno;
- da 8 a 14 anni il limite di età del figlio per la fruizione del congedo.

Fino al 31.12.2025 era fino a 12 anni

MALATTIA BAMBINO > 3 ANNI fino a 14 anni

Fino al 31.12.2025 i genitori avevano alternativamente 5 giorni e il limite di età si fermava a 8 anni

MISURE LAVORO



CONGEDO PARENTALE le durate

GENITORI CON CONGEDO OBBLIGATORIO (PATERNITÀ O MATERNITÀ) TERMINATO DOPO IL 31/12/2023 MA PRIMA DEL 31/12/2024

PERIODO	PERCENTUALE DI INDENNIZZO	LIMITE D'ETA'	ULTERIORI CONDIZIONI
2 MESI	80%	6 ANNI	In alternativa fra i due genitori
ULTERIORI 7 MESI	30%	12 ANNI	Suddivisi fra i due genitori, di cui 3 mesi per ogni genitore e i restanti mesi a scelta fra i due
ULTERIORI MESI FINO AL MAX DI 10 O 11 MESI	30%	12 ANNI	Solo in caso di reddito inferiore a 2.5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione

GENITORI CON CONGEDO OBBLIGATORIO (PATERNITÀ O MATERNITÀ) TERMINATO DOPO IL 31/12/2024

PERIODO	PERCENTUALE DI INDENNIZZO	LIMITE D'ETA'	ULTERIORI CONDIZIONI
3 MESI	80%	6 ANNI	In alternativa fra i due genitori
ULTERIORI 6 MESI	30%	14 anni	Suddivisi fra i due genitori, di cui 3 mesi per ogni genitore e i restanti mesi a scelta fra i due
ULTERIORI MESI FINO AL MAX DI 10 O 11 MESI	30%	14 anni	Solo in caso di reddito inferiore a 2.5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione

MISURE LAVORO



BONUS INPS ALLE MAMME art.1 c.206/207

Posticipa al 2027 la disposizione contenuta all'articolo 1, c. 219, legge di bilancio 2025, ossia l'esonero contributivo parziale a favore delle lavoratrici, dipendenti e autonome, **madri di due o più figli**.

Per l'anno 2026, si introduce una nuova misura in favore delle lavoratrici madri **dipendenti** (no lavoro domestico) e autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome (**ARTIGIANE INCLUSE**), comprese quelle presso le casse di previdenza professionali e la Gestione Separata.

Importo Bonus : 60 € mensili (720€ annui max)* x mese o frazione del rapporto dipendente o autonomo.

Madri lavoratrici :

- **con 2 figli e sino al compimento del 10° anno di età del secondo figlio e aventi un reddito da lavoro non > 40.000 euro annui.**
- **con più di 2 figli** e fino al mese di compimento del 18° anno del figlio più piccolo, per ogni mese o frazione di mese del rapporto **dipendente a termine** o dell'attività di lavoro autonomo, reddito da lavoro **un reddito da lavoro non > 40.000 euro annui** *(qui ricordiamo che la Legge di Bilancio 2024 fino al 2026 azzerà già a richiesta in busta la quota contributiva a carico della lavoratrice dipendente a tempo indeterminato -fino a 3.000€, con il figlio più piccolo sotto i 18 anni – vedi INPS mess. 401 del 31.1.2025)*

Il beneficio – non è imponibile ai fini fiscali e contributivi non rileva ISEE- è erogato dall'INPS, previa

Domanda a INPS (**rivolgersi nostre sedi INAPA in ogni Mandamento**). **Le mensilità da gennaio → novembre 2026** corrisposte in un'unica soluzione in sede di liquidazione della mensilità **di dicembre 2026.**

Ha le medesime caratteristiche del cosiddetto Nuovo Bonus Mamme di cui al DL n. 95/2025 .

**nel 2025 era 40€ mese/480€ annui*

MISURE LAVORO



ESONERO CONTRIBUTIVO MADRI LAVORATRICI DI TRE FIGLI MINORI

art.1 c.210/212

Si premiano i datori di lavoro che assumono **dal 1.1.2026** madri di almeno tre figli sotto i 18 anni, prive di un impiego regolarmente retribuito **da almeno 6 mesi**.

Esonero = 100% dei contributi previdenziali datoriali nel massimo **di 8.000€ annui (666 € mensili)**, esclusi premi e contributi Inail; in pratica il beneficio è totale per RAL nell'artigianato fino a circa 28.000 € lordi su base annua ossia circa 2.330 € lordi su base mensile.

La durata massima dello sgravio contributivo è legata alla tipologia del contratto subordinato stipulato:

- **12 mesi** per assunzioni a termine (TD) o somministrazione
- **18 mesi** in caso di trasformazione TD in quello indeterminato, anche in somministrazione, considerando sempre quale termine iniziale la data di assunzione con il contratto a tempo determinato (prosecuzione)
- **24 mesi** complessivi in caso di assunzione immediata a tempo indeterminato.

Sono esclusi dal bonus contributivo i rapporti di lavoro domestico e quelli di apprendistato.



MISURE LAVORO

ESONERO CONTRIBUTIVO GIOVANI E DONNE SVANTAGGiate

art.1 c.153→155

Per favorire **l'occupazione giovanile, l'occupazione delle donne svantaggiate, e quella nella zona Zes** unica del Mezzogiorno, la legge di bilancio, prevede stanziamenti di 154 milioni per il 2026, 400 milioni per il 2027 e di 271 milioni per il 2028.

Si tratta di un esonero **fino a 24 mesi** dei contributi previdenziali per le assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato previste dal decreto Coesione (DI 60/2024 U35 e donne svantaggiate) ed effettuate - con slittamento previsto secondo fonti ministeriali in sede di conversione del nuovo decreto Milleproroghe (DI 200/2025) - **fino al 31dicembre nel 2026**.

Un decreto del ML definirà requisiti e modalità attuative nel rispetto dei limiti di spesa.

Si tratta di un esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, anche agricoli, è sottoposto a un limite di 650 euro su base mensile.

In pratica **anche nel 2026** (solo dopo il decreto ML e le circolari INPS attuative con effetto retroattivo) avremo a favore dei datori di lavoro un incentivo al 100% che raddoppia quello strutturale già fruibile **sui destinatari giovani U30 e donne svantaggiate.**



MISURE LAVORO

Data Stampa 2026 - Data Stampa 2026

PAGHE 2026

Data Stampa 1948 - Data Stampa 1948

Agevolazioni, software da aggiornare

Le nuove agevolazioni fiscali e contributive introdotte dalla legge di Bilancio 2026 rischiano di non essere immediatamente applicabili nelle buste paga. A lanciare l'allarme è Assosoftware, l'associazione dei produttori di software gestionali, che invita datori di lavoro e operatori a muoversi con cautela nell'elaborazione delle prossime paghe, in assenza delle istruzioni operative da parte degli enti competenti.

La manovra ha previsto una serie di misure di alleggerimento sul costo del lavoro già in vigore da gennaio: dalla detassazione dei rinnovi contrattuali a quella del lavoro notturno, fino agli interventi sul reddito accessorio nel pubblico impiego e agli sgravi contributivi per le lavoratrici madri. Ma, sottolinea l'associazione, al momento mancano ancora circolari, chiarimenti e specifiche tecniche indispensabili per tradurre le nuove norme in procedure applicative corrette. Se-

condo Assosoftware, non ci sono quindi oggi le condizioni per un recepimento sicuro delle novità nei programmi paghe. Da qui l'invito a un approccio «estremamente prudente e conservativo»: meglio attendere i documenti ufficiali prima di aggiornare i software e procedere con l'applicazione degli sgravi, per evitare errori, congruagli complessi o il rischio di successive contestazioni e sanzioni.

L'orientamento, allo stato, sarebbe quello di consentire il recupero nei mesi successivi degli eventuali benefici non riconosciuti nelle prime elaborazioni del 2026, a partire dal primo periodo di paga utile successivo alla pubblicazione delle istruzioni e all'aggiornamento dei sistemi informatici. Una finestra che, se confermata, permetterebbe di gestire in modo graduale l'entrata a regime delle nuove misure, evitando interventi correttivi a catena su buste paga già chiuse.

— © Riproduzione riservata — ■

NUOVI ESONERI ASSUNZIONI 2026

*....al solito cautela su
paghe gennaio 2026;
per applicazione novità
di legge serve che
istituti competenti
INPS e ML emanino le
istruzioni operative
necessarie*

(lavoratrici assunte dal 1.1.2015)

QUATTRO TIPOLOGIE DI DONNE ASSUMIBILI (è necessario soddisfare una sola tipologia)		CONDIZIONI CHE DEVE RISPETTARE IL DATORE DI LAVORO
TIPO 1 residenti in aree svantaggiate vedi <u>mess. Inps 6319 del 29.7.14</u>	<u>prive di un impiego</u> <u>regolarmente retribuito *</u> <u>da almeno 6 mesi</u>	1. regolarità contributiva; 2. l'assunzione non deve essere effetto di un obbligo preesistente; 3. l'assunzione non sia dovuta in forza del diritto di precedenza; 4. assenza di sospensioni dell'attività lavorativa per crisi o riorganizzazione; 5. rispetto dei limiti di cumulo con altri incentivi; 6. deve comportare un incremento occupazionale netto -criterio dinamico rispetto ad ogni mese che si chiede sgravio-; 7. assenza di provvedimenti che contestano aiuti illegali per il regime comunitario; 8. integrale applicazione degli accordi, contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali; 9. vedere sempre <u>circ. Inps n. 111 24.7.13 e mess. Inps n.12212 29.7.13</u>
TIPO 2 che vengono assunte per qualunque mansione da un datore di lavoro operante nei settori economici (vedi <u>codice ateco prevalente</u>) alla lista dei decreti interministeriali vigenti nel tempo di cui al link pagina seguente; <u>D.I. 3795 del 31.12.2025</u>		
TIPO 3 che vengono assunte per le sole mansioni alla lista dei decreti interministeriali vigenti nel tempo, di cui al link pagine seguenti, da un datore di lavoro di qualunque settore <u>D.I. 3795 del 31.12.2025</u>		
TIPO 4 ovunque residenti	<u>prive di un impiego</u> <u>regolarmente retribuito*</u> <u>da almeno 24 mesi</u>	INCENTIVO NON SUBORDINATO AL REGIME DE MINIMIS

ESONERI STRUTTURALI NEL 2026

assunzione donne svantaggiate

Tipologia di assunzione anche a part time	durata incentivo	incentivo
1. tempo determinato	massimo di 12 mesi	riduzione della contribuzione a carico del datore del 50% esempi: • ditta artigiana non edile = da circa 28 % a 14 % • ditta non edile <u>ind.</u> fino a 15 = da circa 32% a 16 %
2. tempo indeterminato	18 mesi	
3. trasformazione a t. indeterminato	18 mesi complessivi	
4. proroga contratto a termine	12 mesi complessivi	

Settore ad elevata disparità occupazionale femminile							
Industria/Artigianato Manifatturiero (fabbricazione) C	Costruzioni F	Trasporto e Magazzinaggio H	Industria Estrattiva B	Informazione comunicazione J	Agricoltura A	Acqua e rifiuti E	Industria Energetica D
10 IND. ALIMENTARI 11 IND. BEVANDE 12 IND. TABACCO 13 IND. TESSILI 14 CONF. DI ABBIGLIAMENTO, PELLE E PELLICCIA 15 FABBR. ARTICOLI IN PELLE E SIMILI 16 IND. LEGNO PROD. IN LEGNO E SUGHERO (ESCLUSI MOBILI); FABBR. ARTICOLI IN PAGLIA E MAT. DA INTRECCIO 17 FABBR. CARTA E PROD. CARTA 18 STAMPA E RIPROD. DI SUPPORTI REGISTRATI 19 FABBR. COKE E PROD. RAFFINAZIONE 20 FABBR. PROD. CHIMICI 21 FABBR. PROD. FARMACEUTICI DI BASE E PREPARATI FARMACEUTICI 22 FABBR. ARTICOLI IN GOMMA E MATERIE PLASTICHE 23 FABBR. ALTRI PROD. DELLA LAVORAZIONE DI MINERALI NON METALLIFERI 24 METALLURGIA 25 FABBR. PROD. IN METALLO (ESCLUSI MACCHINARI E ATTREZZATURE) 26 FABBR. COMPUTER E PROD. ELETTRONICA E OTTICA; APPARECCHI ELETTROMEDICALI, APPARECCHI MISURAZIONE E OROLOGI 27 FABBR. APPARECCHIATURE ELETTRICHE ED APPARECCHIATURE PER USO DOMESTICO NON ELETTRICHE 28 FABBR. MACCHINARI ED APPARECCHIATURE N.C.A. 29 FABBR. AUTO, RIMORCHI, SEMIRIMORCHI 30 FABBR. ALTRI MEZZI DI TRASP. 31 FABBR. MOBILI 32 ALTRE IND. MANIFATTURIERE 33 RIPARAZIONE, MANUTENZIONE ED INSTALLAZIONE DI MACCHINE ED APPARECCHIATURE	41 DI EDIFICI 42 INGEGNERIA CIVILE 43 COSTRUZIONE SPECIALIZZATI	49 TRASP. TERRESTRE E TRASP. MEDIANTE CONDOTTE 50 TRASP. MARITTIMO E PER VIE D'ACQUA 51 TRASP. AEREO 52 MAGAZZINAGGIO E ATTIVITÀ DI SUPPORTO AI TRASPORTI 53 SERVIZI POSTALI E ATTIVITÀ DI CORRIERE	05 ESTRAZIONE DI CARBONE (ESCLUSA TORBA) 06 ESTRAZIONE DI PETROLIO GREGGIO E DI GAS NATURALE 07 ESTRAZIONE DI MINERALI METALLIFERI 08 ALTRE ATTIVITÀ DI ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE E MINIERE 09 ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI SUPPORTO ALL'ESTRAZIONE	58 ATTIVITÀ EDITORIALI 59 ATTIVITÀ DI PRODUZIONE CINEMATOGRAFICA, DI VIDEO E DI PROGRAMMI TELEVISIVI, DI REGISTRAZIONI MUSICALI E SONORE 60 ATTIVITÀ DI PROGRAMMAZIONE E TRASMISSIONE 61 TELECOMUNICAZIONI 62 PRODUZIONE DI SOFTWARE, CONSULENZA INFORMATICA E ATTIVITÀ CONNESSE 63 ATTIVITÀ DEI SERVIZI D'INFORMAZIONE E ALTRI SERVIZI INFORMATICI	01 COLTIVAZIONI AGRICOLE E PRODUZIONE DI PRODOTTI ANIMALI, CACCIA E SERVIZI CONNESSI 02 SILVICOLTURA ED UTILIZZO DI AREE FORESTALI 03 PESCA E ACQUACOLTURA	36 RACCOLTA, TRATTAMENTO E FORNITURA DI ACQUA 37 GESTIONE DELLE RETI FOGNARIE 38 ATTIVITÀ DI RACCOLTA, TRATTAMENTO E SMALTIMENTO DEI RIFIUTI; RECUPERO DEI MATERIALI 39 ATTIVITÀ DI RISANAMENTO E ALTRI SERVIZI DI GESTIONE DEI RIFIUTI	35 FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA

...ESONERI
strutturali
2026

donne
svantaggiate

.A05XKJW.Repertorio Decreti DG Ammortizzatori R.0003795.31-12-2025



Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

di concerto con

il Ministero dell'Economia e delle Finanze



MISURE LAVORO

TIPO 3

Gruppi di Professioni/Mansioni a basso tasso di occupazione femminile di maggiore interesse per i ccnl artigiani da indicare poi su COVENETO (fonte nup istat CP2021) sono le stesse che l'operatore paghe inserisce su CO all'atto dell'assunzione; di seguito solo i codici dei gruppi, che comprendono classi di professioni e sotto categorie.

Qualifica
Professionale (ISTAT)

es. riparatore veicoli a motore



Codice

es. 6.2.3.1.1

- 2.1 Specialisti in scienze matematiche, chimiche, fisiche e naturali
- 2.7 Specialisti nelle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT)
- 2.2 Ingegneri, architetti e professioni assimilate
- 3.1 Professioni in campo tecnico, scientifico ingegneristico e della produzione
- 6.1 Operai specializzati dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici
- 6.2 Operai metalmeccanici specializzati e installatori e manutentori di attrezzature elettriche ed elettroniche
- 6.3 Operai specializzati della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati
- 6.4 Agricoltori operai specializzati dell'agricoltura, delle foreste, della zootecnia, pesca, caccia
- 6.5 Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari, legno, tessile, abbigliamento, pelli, cuoio, e industria spettacolo ecc.
- 7.1 Conduttori d'impianti industriali
- 7.2 Operai semi qualificati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio
- 7.3 Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nell'industria alimentari
- 7.4 Conduttori di veicoli, macchinari mobili e sollevamento (es. autista autobus 7.4.2)
- 8.1 Professioni non qualificate nel commercio e nei servizi
- 8.4 Professioni non qualificate nella manifattura, nell'estrazione di minerali e nelle costruzioni
- 8.3 Professioni non qualificate nell'agricoltura, nella manutenzione del verde, allevamento, silvicoltura pesca

TIPO 4

Donne di qualunque età, ovunque residenti e prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi (richiedere alla candidata l'attestazione che viene rilasciata dal CPI competente)

....ESONERI strutturali 2026 donne svantaggiate

.A05XKJW.Repertorio Decreti DG Ammortizzatori L.8.0003795.31-12-2025



Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

di concerto con

il Ministero dell'Economia e delle Finanze



MISURE LAVORO

Lavoratore	Obblighi del datore di lavoro
Lavoratori, sia uomini che donne, disoccupati da oltre 12 mesi e con più di 50 anni di età: - devono essere iscritti al centro per l'impiego - l'età deve essere considerata al momento di decorrenza dell'originaria assunzione - si prescinde dalla residenza, dalla professione esercitata e dal settore economico di impiego.	- regolarità contributiva; - l'assunzione non deve essere effetto di un obbligo preesistente; - l'assunzione non sia dovuta in forza del diritto di precedenza; - assenza di sospensioni dell'attività lavorativa per crisi o riorganizzazione, rispetto dei limiti di cumulo con altri incentivi; - l'assunzione deve determinare incremento netto dell'occupazione <i>-criterio dinamico rispetto ad ogni mese che si chiede sgravio-</i>; - assenza di provvedimenti che contestano aiuti illegali per il regime comunitario; - integrale applicazione degli accordi, contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali.
INCENTIVO NON SUBORDINATO AL REGIME DE MINIMIS	
Tipologia di assunzione e incentivo	
Assunzione/trasformazione	incentivo
Assunzione a tempo indeterminato	Riduzione della contribuzione a carico del datore di lavoro pari al 50 % fino a 18 mesi
Trasformazione a tempo indeterminato	Riduzione della contribuzione a carico del datore di lavoro pari al 50 % per complessivi 18 mesi
Assunzione a tempo determinato	Riduzione della contribuzione a carico del datore di lavoro pari al 50 % fino a 12 mesi
Proroga del contratto a termine	Riduzione della contribuzione a carico del datore di lavoro pari al 50 % fino al limite complessivo di 12 mesi

ESONERI strutturali 2026

OVER 50

Indicazioni operative:

- Il datore di lavoro interessato deve inoltrare apposita domanda con modulo di istanza on-line "92-2012" nel Cassetto previdenziale aziende"
- Le posizioni contributive ammesse all'incentivo saranno contraddistinte dal codice "2H"



MISURE LAVORO

ESONERI STRUTTURALI 2026 – INDETERMINATO UNDER 30–

E' l'esonero contributivo strutturale per le nuove assunzioni di giovani con meno di 30 anni

Fonte legge di Bilancio 2018 ([articolo 1, commi 100-108 e 113-114, della legge 27 dicembre 2017, n. 205](#)).

Spetta ai **datori di lavoro privati** (anche non imprenditori), compresi i datori di lavoro del settore agricolo, gli enti pubblici economici e gli altri enti equiparabili ai datori di lavoro privati. No datori di lavoro domestico.

Solo indeterminato, anche a scopo di somministrazione e compresi i casi di regime di part-time, nonché per le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato **di lavoratori con meno di 30 anni alla data dell'evento agevolato**. Non sono agevolabili i contratti di lavoro domestico e i rapporti di apprendistato.

Il bonus incentiva la cd. conferma in servizio dell'apprendista che non abbia compiuto 30 anni di età. L'agevolazione (50% contributi c/o ditta, max 250 euro mensili) spetta, in tal caso, per massimo 12 mesi che decorrono dal mese successivo rispetto all'ulteriore periodo agevolato previsto dall'[articolo 47, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015](#).

Il lavoratore (con qualifica non dirigenziale) **non deve aver mai avuto un contratto a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.**

Vale uno sgravio del 50% sui contributi previdenziali sgravabili a proprio carico, **nel limite massimo di 250 euro mensili (3.000 euro annui)** e per la durata massima di 36 mesi. Premi e i contributi all'INAIL interi.

- PER UNDER 30 VALUTARE SEMPRE APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE COSTA MOLTO MENO-

Incentivi passaggio a part time neo genitori di 3 figli art.1 c.214→218

Per le madri o i padri lavoratori **con almeno tre figli conviventi che non abbiano ancora compiuto il decimo anno di età**, e senza limite di età nel caso di figli disabili dal 1.1.2026 scatta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro dipendente da tempo pieno a parziale, sia esso orizzontale o verticale o misto , o nella rimodulazione di un part-time. Una priorità condizionata al fatto che la trasformazione o rimodulazione determini una riduzione di almeno il 40 % dell'orario di lavoro.

A favore dei datori di lavoro privati che consentano tali trasformazioni **senza riduzione del complessivo monte orario di lavoro aziendale** è riconosciuto per un periodo massimo di 24 mesi dalla trasformazione del contratto l'esonero totale dei contributi a loro carico (esclusi premi e contributi Inail) entro un limite massimo di **3mila euro su base annua (250€ mensili)** ed entro un limite di spesa fissato per il 2026 a 3,3 milioni.

Vengono, invece, rimesse a un decreto da emanare entro 180 giorni dall'entrata in vigore della legge le disposizioni attuative dell'esonero, **che non si applica ai rapporti di lavoro domestico e di apprendistato.**

Art. 4 D.LGS.151/2001 TU MATERNITA'
Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo

1. In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori **assenti** dal lavoro, in virtù delle disposizioni del presente testo unico, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o **utilizzare personale in somministrazione** temporanea, ai sensi delle normative di riferimento .

2. L'assunzione di personale a tempo determinato e **l'utilizzazione** di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi del presente testo unico può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

« 2-bis. Al fine di favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro e garantire la parità di genere sul lavoro, in caso di assunzione ai sensi dei commi 1 o 2, il contratto di lavoro può essere prolungato per un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita, di durata, comunque, non superiore al 1° anno di età del bambino » legge stabilità 2026 l.199/2025.

3. Nelle aziende con <20 dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso **uno sgravio contributivo del 50%**. Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di somministrazione le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.

4. Le disposizioni del c.3 trovano applicazione fino al compimento **di 1 anno di età** del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per 1 anno dall'accoglienza minore adottato o in affidamento.

5. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome (**anche ARTIGIANE**) di cui al Capo XI, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, per un periodo massimo di dodici mesi, **con le medesime agevolazioni di cui al c 3.**

**tempo
determinato
sostitutivo
neo genitore
prorogabile,
causale di legge**

221. All'articolo 4 del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo il comma 2 è inserito il seguente:

« 2-bis. Al fine di favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro e garantire la parità di genere sul lavoro, in caso di assunzione ai sensi dei commi 1 o 2, il contratto di lavoro può essere prolungato per un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita, di durata, comunque, non superiore al primo anno di età del bambino ».

CERTIFICAZIONE PARITA' DI GENERE DOMANDA ENTRO IL 30 APRILE 2026 (sgravio par_gen)

Sul sito www.inps.it, nella sezione denominata “Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)” con **mess.3804 del 16.12.2025** si può richiedere lo sgravio per la “Certificazione della parità di genere” attuata entro il 31 dicembre 2025. Per questi datori le richieste di riconoscimento dell’agevolazione possono essere presentate fino al 30 aprile 2026. Resta fermo che, ai fini dell’ammissibilità all’esonero, fa fede la data di rilascio della certificazione, che non può in nessun caso essere successiva al 31 dicembre 2025. I datori di lavoro privati che hanno presentato, nelle precedenti campagne/anni di acquisizione delle richieste, la domanda di esonero e che siano ancora in possesso della “Certificazione della parità di genere”, **non devono ripresentare domanda e se fatto viene respinta**, in quanto, a seguito dell’accoglimento della stessa, l’esonero contributivo è automaticamente riconosciuto **per tutti i 36 mesi** di validità della certificazione stessa. Alle posizioni contributive per le quali sarà possibile procedere al riconoscimento dell’esonero verrà attribuito il codice di autorizzazione (CA) “**4R**”, avente il significato di “Azienda autorizzata all’esonero di cui all’articolo 5 della legge n. 162/2021”.

Per le certificazioni rilasciate **nel 2026** saranno a breve date indicazioni.

CERTIFICAZIONE PARITA' DI GENERE 2025

DOMANDA ENTRO IL 30 APRILE 2026

DIPENDENTI	LORDO SALARI ANNUO	COSTO INPS es. datore artigiano (29,46%)	RISPARMIO -1% PAR GEN
5	125.000 €	36.825 €	368 €
10	250.000 €	73.650 €	737 €
15	375.000 €	110.475 €	1.105 €
20	500.000 €	147.300 €	1.473 €
25	625.000 €	184.125 €	1.841 €
30	750.000 €	220.950 €	2.210 €
35	875.000 €	257.775 €	2.578 €
40	1.000.000 €	294.600 €	2.946 €
45	1.125.000 €	331.425 €	3.314 €
50	1.250.000 €	368.250 €	3.683 €
55	1.375.000 €	405.075 €	4.051 €
100	2.500.000 €	736.500 €	7.365 €

MEDIAMENTE DURATA CERTIFICAZIONE 36 MESI.....

TICKET RESTAURANT

art.1 comma 14

3.5 Buoni pasto elettronici (articolo 1, comma 14)

È incrementato da 8 a 10 euro il valore monetario non imponibile giornaliero dei "buoni pasto" elettronici corrisposti dal datore di lavoro ai propri dipendenti.

Consigliamo che i T.R. vadano erogati per ogni giornata lavorativa che impegna sino alla pausa pranzo ; si eroga per 22gg per 11 mesi (... al netto ferie) quindi si arriva ora con la novità in commento fino a circa 2.420 € netti annui (220 € netti mese) di potere di acquisto al mese per il dipendente aggiuntivi con un costo del lavoro di fatto azzerato

vanno sempre erogati alla generalità dei dipendenti se del caso con intensità diversa fonte nell'ART.51 c.2 TUIR



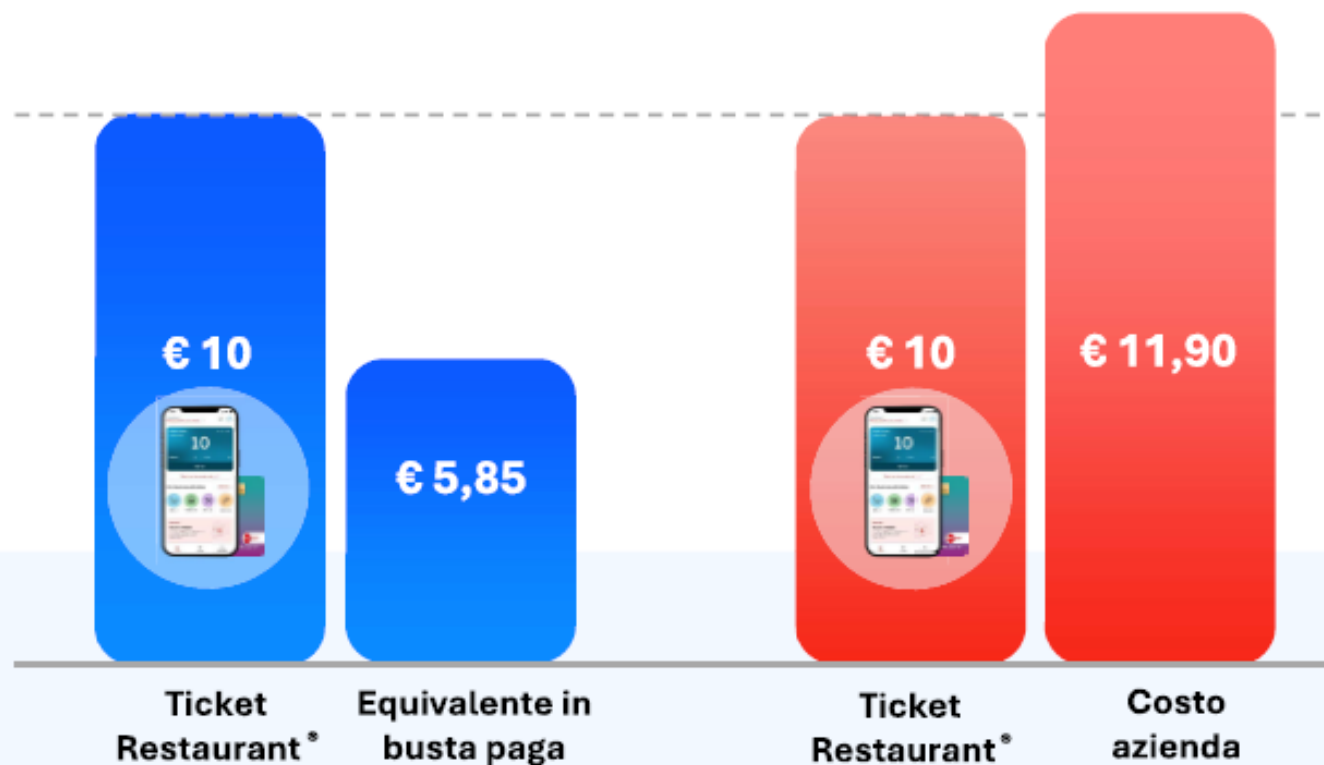
per gli associati a Confartigianato esiste specifica scontistica dedicata in base ad una convenzione con EDENRED

SCOPRILA FISSANDO UN APPUNTAMENTO TRAMITE IL MANDAMENTO PIU' VICINO

MISURE LAVORO

Scegliere Ticket Restaurant® da 10€

BUONO PASTO ELETTRONICO (CARTA O APP) VS BUSTA PAGA
A PARITÀ DI COSTO



DIPENDENTE

AUMENTO POTERE D'ACQUISTO:

4,15 €



AZIENDA

RISPARMIO:

1,90 €

Edenred

TICKET RESTAURANT

100% Deducibile

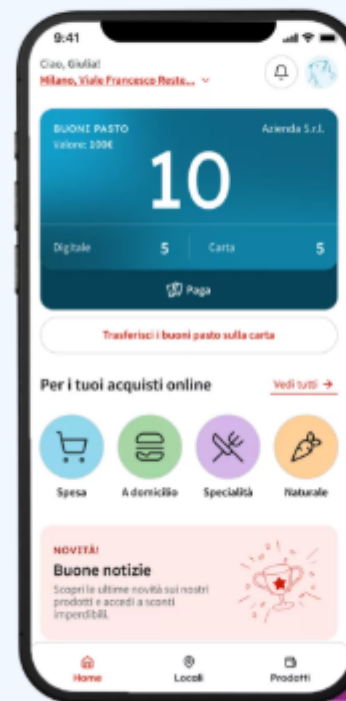
Ticket Restaurant® è ancora più vantaggioso!

La **Legge di Bilancio 2026** ha innalzato **da €8 a €10** al giorno la soglia di esenzione fiscale per i buoni pasto digitali.

Non perdere i benefici fiscali di Ticket Restaurant®: 100% deducibile ai fini delle imposte dirette con IVA al 4% interamente detraibile. Esente da contributi fiscali, previdenziali e assistenziali.

Cosa significa per i tuoi dipendenti? Nessuna trattenuta in busta paga fino a €10 al giorno per persona. Con un solo strumento aumenti motivazione e fidelizzazione. Cosa aspetti?

Se sei un libero professionista: basta scontrini e fatture multiple per ogni spesa fatta al ristorante o al bar: un'unica fattura per recuperare i tuoi costi, deducibili al 75%.



Novità 2026
Ticket Restaurant®
esentasse fino a **10€**



MISURE LAVORO

TICKET RESTAURANT



deliveroo ESSELUNGA S MD familia TIGROS

Glovo CONAD coop unes Camrefair

Buoni pasto Ticket Restaurant®

Il buono pasto **più scelto d'Italia**, 100% deducibile utilizzabile presso la **più ampia rete di spendibilità in Italia**: bar, ristoranti, supermercati e food delivery.

Valutazione: Eccellente ★★★★★ 4.3 ★ 8K+ recensioni Trustpilot

A man in a tuxedo and a gold sequined jacket holds a smartphone displaying the Ticket Restaurant app interface, which shows a balance of 10.

MISURE LAVORO

Ricordiamo 2025/2026/2027 SOGLIE BENEFIT WELFARE ESENTI –c. 390 legge stabilità 2025–

390. Per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di 1.000 euro, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori

dipendenti, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per la locazione dell'abitazione principale o per gli interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale. Il limite di cui al primo periodo è elevato a 2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi, affiliati o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

391. Il limite di cui al comma 390, secondo periodo, si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli.

2025/2026/2027 SOGLIE BENEFIT WELFARE ESENTI –c. 390/I.2025

Rimane strutturale il limite dell'art. 51 c.3 del TUIR pari a 258,23 €.

Anche per l'anno **2026** opera deroga alla soglia 258,23 € in modo più favorevole per il datore, che può erogare buoni/beni/rimborsi ai dipendenti senza sostenere su tali somme oneri per costo del lavoro.

Anno fiscale	regola base strutturale art.51 c. 3 TUIR	regola migliorativa dipendenti senza figli a carico	regola migliorativa dipendenti con figli a carico
2022	258,23 *	3.000€ *	3.000 € *
2023	258,23 *	NO ; solo 258,23€ *	3.000 € *
2024	258,23 *	1.000 € *	2.000 € *
2025			
2026			
2027			
	*importo a disposizione per ogni dipendente su base annua		

2025/2026/2027 BENEFIT WELFARE ESENTI –c. 390 I.204/2024

Condizioni: **l'esenzione fino a € 2.000** è condizionata dal ricevimento da parte del lavoratore della dichiarazione firmata anche digitalmente, che il datore di lavoro dovrà conservare, attestante di averne diritto (figlio/figli con II/i requisito/i per essere considerato/i fiscalmente a carico, con l'indicazione del/dei corrispondente/i codice/i fiscale/i).

In assenza della dichiarazione del dipendente il beneficio è applicabile **entro il limite di € 1.000**.

Il lavoratore è, inoltre, tenuto a comunicare successive variazioni ovvero il venire meno della condizione (in tale ipotesi il datore di lavoro sostituto d'imposta procederà con i conguagli nei mesi successivi, in ogni caso entro il termine per i conguagli fiscali di fine anno (28.2.2026 – art. 23, DPR 600/1973) o di fine rapporto.

In assenza dell'informativa, ove dovuta, alla RSU – *impossibile imprese sotto i 15 dip-* (adempimento da effettuarsi entro il termine del periodo d'imposta 2026) il beneficio è applicabile solo entro il limite di € 258,23 (e dentro tale soglia base non può contenere rimborsi per utenze domestiche, affitto prima casa, interessi mutuo prima casa);

Dichiarazione 2026 dipendenti per soglia 2.000 € disponibile uffici presso paghe/lavoro Confartigianato

MISURE LAVORO



Welfare-cosa si può dare ai lavoratori ?

WELFARE AZIENDALE FRINGE BENEFIT LIMITE 1.000/2.000 € annuo	NOVITA' 2024→2027
A. Buoni fisici o elettronici o su app tramite i quali il lavoratore può acquistare beni o servizi (es. beni carrello spesa supermercato, rifornimento carburanti, elettronica , telefonia, libri, etc.) <u>qui possibile</u> SUPPORTO  o acquisti in autonomia B. <u>Come 2022→2025</u> rimborsare in busta paga il costo sostenuto per acqua/ luce/ gas/ utenze domestiche	C-rimborsare in busta paga il costo per affitto/locazione 1^a casa o gli interessi passivi mutuo 1^a casa
MISURE LAVORO	

QUALI SONO I LAVORATORI DESTINATARI ?

BENEFIT WELFARE AZIENDALE FRINGE BENEFIT LIMITE 1.000/2.000 € annuo

I DIPENDENTI

anche apprendisti/apprendisti duali/TD/chiamata

MA ANCHE ALTRI TITOLARI DI REDDITO ASSIMILATO

di cui all'articolo 50, comma 1, lettera c-*bis*),
es. stagisti con cedolino ; Co.Co.Pro ; Co.Co.Co

anche amministratori con compenso / gestione separata ricorrendone le condizioni
di legge vedi interpello AdE nr.10 del 25.1.2019; circolare AdE 15.6.2016, n. 28/E, paragrafo 3.1;
interpello n. 954-1417/2016 della DC AdE ; interpello 13.12.2019 ADE nr.522;interpello AdE n.954-
1417/2016

– n.b. verifica caso per caso presso ufficio paghe mandamentali-

SI POSSONO SCEGLIERE I LAVORATORI E L'AMMONTARE NEI LIMITI MASSIMI PREVISTI ?

WELFARE BENEFI AZIENDALE
FRINGE BENEFIT LIMITE 1.000/2.000 €

SI
AD PERSONAM
PG.6 CIRC.23/E 1.8.2023

*E' SEMPRE POSSIBILE CHE SIANO ANCHE UNA SOLUZIONE ALTERNATIVA, SE SCELTO DAL DATORE, DI PREMI DI RISULTATO COSTRUITI **PER IL 2025/2026/2027** AI SENSI DEL DECRETO INTERMINISTERIALE LAVORO ECONOMIA DEL 25 MARZO 2016 SU BASE DI ACCORDO COLLETTIVI ANCHE TERRITORIALI/REGIONALI*

MISURE LAVORO

...QUANTO SI PUO' DEDURRE DAL REDDITO DI IMPRESA ?

BENEFIT /WELFARE AZIENDALE
FRINGE BENEFIT LIMITE 1.000€ /2.000 € annuo

AI SENSI DELL' ART.95 DEL TUIR
TUTTO /INTEGRALMENTE

ART. 95 TUIR SPESE PER PRESTAZIONI DI LAVORO
Le spese per prestazioni di lavoro dipendente deducibili nella
determinazione del reddito comprendono anche quelle sostenute in denaro
o in natura a titolo di liberalità a favore dei lavoratori.

MISURE LAVORO

....E SE SI SUPERANO LE SOGLIE STABILITE ?



WELFARE AZIENDALE
FRINGE LIMITE 1.000€ /2.000 € annui

SI APPLICA IL 51 C.3 TUIR

IN SEDE DI CONGUAGLIO FISCALE DI FINE ANNO IL DATORE DI LAVORO DEVE ASSOGGETTARE A TASSAZIONE (e quindi contribuzione come normale retribuzione) L'INTERO IMPORTO CORRISPOSTO VALE A DIRE ANCHE LA QUOTA DI VALORE INFERIORE A PARTIRE DA 1€ FINO AL LIMITE DI 1.000 € /2.000 €

ATTENZIONE (1) NELLA SOGLIA INCIDONO ANCHE ALTRI FRINGE SE ASSEGNATI : AUTO USO PROMISCUO, ABITAZIONE, ASSICURAZIONI ,ETC.(2) VERIFICARE I P.TIME CON DOPPI LAVORI o ASSUNTI IN CORSO D'ANNO CHE NON ABBIANO GIA' RICEVUTO le MEDESIME SOLUZIONI DA ALTRO / PRECEDENTE DATORE e QUINDI SATURATO GIA' LE SOGLIE CHE SONO LEGATE AL SOGGETTO E NON AL DATORE CHE LE EROGA ;

MISURE LAVORO



FINO A QUANDO ?

WELFARE AZIENDALE

FRINGE BENEFIT LIMITE 1.000 € /2.000 € annuo

ANNO FISCALE 2025 +2026+2027

buoni o titoli analoghi vanno assegnati entro
12 gennaio 2027,
è irrilevante quando saranno utilizzati/spesi dal lavoratore

n.b. per rimborso in busta paga utenze domestiche / affitto / interessi passivi mutuo entro il cedolino di dicembre con bonifico da effettuare entro il 12 gennaio 2027

Novità 2026 dal 20.12.2025 «convivente» modifica TUIR e welfare rimborso in busta paga costo utenze bollette

La domanda

Alla luce delle modifiche all'art. 12 del TUIR, prima dalla Legge di Bilancio 2025 e poi dal D.Lgs. n. 192/2025 (comma 4-ter), poiché, come previsto dall'articolo 51, comma 3, del TUIR, rientrano anche i beni ceduti e i servizi prestati ai familiari indicati nell'art. 12, i rimborsi relativi alle spese per utenze domestiche, sostenute da uno di questi familiari, per poter rientrare nel computo dei benefit (con esenzione 1.000/2.000), devono soggiacere alla condizione che il familiare risulti convivente con il lavoratore? La nota 5 della Circ. AdE n. 35 del 04/11/2022 escludeva la convivenza come requisito. Inoltre, la spesa deve essere effettivamente sostenuta solo dal lavoratore oppure può essere anche stata sostenuta dal familiare?

TUIR DPR 917/1986
Vedi a fianco il nuovo comma 4 ter
dal 20.12.2025
dell'art. 12 Detrazioni per carichi di famiglia

4-ter. ((Quando le disposizioni fiscali fanno riferimento alle persone indicate nel presente articolo, si considerano, ancorché non spetti una detrazione per carichi di famiglia, il coniuge non legalmente ed effettivamente separato, i figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi, affiliati o affidati, e i figli conviventi del coniuge deceduto, nonché le altre persone elencate nell'[articolo 433 del codice civile](#) che convivono con il contribuente o percepiscono assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria. Qualora siano anche richiamate le condizioni previste dal comma 2, ovvero se si fa riferimento ai familiari fiscalmente a carico, si considerano i soggetti di cui al primo periodo che possiedono un reddito complessivo non superiore ai limiti indicati nello stesso comma 2.))

Novità 2026 «convivente fiscalmente rilevante» TUIR e welfare rimborso in busta paga costo utenze bollette

RISPOSTA

Le modifiche intervenute dal 20.12.2025 sull'articolo 12 TUIR **hanno inciso sulla definizione dei familiari fiscalmente rilevanti, ma non hanno introdotto un requisito espresso di convivenza** quale presupposto generale per il riconoscimento dei benefici fiscali collegati, quindi, **in assenza di un'esplicita previsione normativa che subordini l'agevolazione alla convivenza**, il semplice richiamo operato dall'articolo 51, comma 3, all'articolo 12 del TUIR non appare sufficiente a fondare un simile vincolo; il rinvio riguarda, infatti, l'individuazione soggettiva dei familiari e non le modalità di coabitazione o di gestione delle spese domestiche.

Appare quindi che non sia stato introdotto un requisito di convivenza ai fini dell'inclusione dei rimborsi delle utenze domestiche nel regime di esenzione dei fringe benefit previsto dall'articolo 51, comma 3, del TUIR, stante il rinvio ai «familiari» indicati nell'articolo 12, continua ad assolvere ad una funzione soggettiva, senza incidere sulle necessità che la spesa sia stata sostenuta esclusivamente dal lavoratore o dal familiare fiscalmente rilevanti ; infatti in continuità con i chiarimenti su questo tipo di welfare forniti dalla Circolare n. 35 del 4.11.2022, i rimborsi possono riguardare anche spese sostenute dal familiare fiscalmente rilevante o meno , purché il benefit sia riconducibile all'ambito familiare considerato dalla norma.

...ricordiamo che il decreto anticipi del 15.12.2023 ART.3 è in vigore anche nel **2026** sui prestiti ai dipendenti...

In modifica dell'articolo 51, comma 4, lettera b) del Tuir;

- con riferimento alla **concessione di prestiti come fringe benefit**
- si assume il **50%** della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di scadenza di ciascuna rata;
- per i prestiti a tasso fisso, alla data di concessione del prestito e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi.

Attenzione:

Questa disposizione si applica a decorrere dal periodo d'imposta in corso alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.

...esempio di prestito datoriale..

PRESTITO DATORE AL DIPENDENTE		IMPORTO F.B. ART.51 C.3	
importo prestito	20.000 €	215 €	TOTALE
tasso applicato infruttifero	0%		
fisso o variabile	fisso		
TUR o MRO gennaio 2026 il tasso di interesse sulle principali operazioni di rifinanziamento	2,15%	43 €	SU BASE ANNUA
mese assegnazione	gen-26		
numero rate piano ammortamento	60		
durata in anni	5		
rata da trattenere in busta paga su base mensile	333 €		



Gazzetta ufficiale
dell'Unione europea

C/2026/46

IT
Serie C
6.1.2026

Tasso di interesse applicato dalla Banca centrale europea alle sue principali operazioni di rifinanziamento (*):

2,15 % al 1° gennaio 2026

Tassi di cambio dell'euro (†)

5 gennaio 2026

(C/2026/46)

MISURE LAVORO

...da ricordare se si vuole dare prestiti ai dipendenti ..

Circolare del 17/05/2000 n. 98 - Min. Finanze - Dip. Entrate Aff. Giuridici Uff. del Dir. Centrale

Risposte a quesiti in materia di imposte dirette, Irap, Iva, sanzioni tributarie e varie.

Sintesi:

Sintesi: La circolare fornisce chiarimenti in materia di imposte sui redditi, Irap, Iva e sanzioni tributarie varie.

4.3.1 Detrazione IRPEF di cui all'art. 13, comma 2-ter, del TUIR

5 REDDITI DI LAVORO DIPENDENTE

5.1 Stock option

5.1.1 Assegnazioni di partecipazioni nella controllata a dipendenti di quest'ultima

5.1.2 Rilevanza dei dividendi nella disciplina delle stock option

5.1.3 Determinazione del valore delle azioni assegnate ai dipendenti

5.1.4 Tassazione del diritto di opzione 655.1.5 Imponibilit  delle stock option

5.1.6 Stock options: data dell'offerta

5.1.7 Stock option: perdita dell'agevolazione

5.1.8 Stock option: diritti cedibili e non cedibili

5.2 Altri quesiti in materia di redditi di lavoro dipendente

5.2.1 Prestiti ai dipendenti

5.2.2 Lavoratori all'estero

R. L'articolo 13, comma 1, lettera b), n. 4), del d.lgs. 23 dicembre 1999, n. 505, modificando il comma 4, lettera b), dell'articolo 48 del TUIR, prevede che, ai fini della tassazione del compenso in natura derivante dai prestiti erogati ai lavoratori dipendenti, debba essere effettuato il confronto tra gli interessi calcolati al TUS vigente al termine di ciascun anno e gli interessi calcolati al tasso applicato sugli stessi. Al riguardo si ricorda che, sulla base del testo normativo vigente prima delle modifiche apportate dal citato provvedimento, si doveva fare riferimento al tasso ufficiale di sconto vigente alla data di stipula del prestito quale parametro fisso di riferimento.

Si ricorda, altres , che il momento di imputazione del compenso in natura e di applicazione della ritenuta alla fonte   quello del pagamento delle singole rate del prestito come stabilite dal relativo piano di ammortamento.

MISURE LAVORO

...FAVORITI I PREMI DI RISULTATO DETASSATI ORA AL 1% per 2026/2027

ART.1 COMMA 9 LEGGE 199/2025 agendo su legge originaria n.208/2015

MANTIENE LA RIDUZIONE CHE DALL'originario 10% ERA PASSATA AL 5% (2023/2024/2025)

E ORA PER IL 2026/2027 SCENDE ALL'1%

LA TASSAZIONE CARICO DIPENDENTE CIFRE LORDE EROGATE A TITOLO DI PREMIO DI RISULTATO segue esempio puramente indicativo con premio 1.000 € annui a favore di un dipendente con ral maggiore di 35.000

NETTO PREMIO RISULTATO AL DIPENDENTE	
esempio importo lordo premio	1.000 €
contributi inps carico operaio	9,19%
imponibile fiscale	908 €
netto ordinario es. aliquota 27% ral ≥28.000	663 €
netto al dipendente 2026 (con 1%)	899 €
maggior netto con detassazione	236 €
netto al dipendente fino al 2022 (era 10%)	817 €
COSTO DATORE DI LAVORO PREMIO RISULTATO	
costo 2025 datore artigiano	1.340 €
costo 2026 datore artigiano	1.340 €

n.b. un P.D.R. che rispetti tutti i requisiti di legge può anche essere commutato in soluzioni welfare anche oltre le soglie 1.000 e 2.000 ordinarie, fino al massimo dei 5.000 euro annui

PREMI DI RISULTATO DETASSATI AL 1% NEL 2026

Cosa serve per introdurre un P.D.R. nel 2026 (rivolgersi ufficio paghe mandamento) :

- (1) importo **max 5.000 novità per il 2026/2027 (prima era fino a 3.000)** euro annui ;erogabili solo a dipendenti con ral max a.p. **80.000 lordi annui.**
- (2)accordo con sindacato oossll; le imprese artigiane e le associate di ogni natura anche industriali possono applicare il nostro accordo interconfederale veneto **per il 2026** tramite la commissione provinciale presso CIMT con invio **istanza all.1 adesione** aziendale ad accordo territoriale; poi caricare la scheda monitoraggio nel portale cliclavoro;
- (3) serve un periodo congruo di confronto che non sia già «*noto/esaurito*» *come ad* esempio migliorare incrementando il rapporto tra fatturato/numero dipendenti del 2026 con quello già noto del 2025.....**risultato incrementale** ;
- (4) individuare uno o più indicatori tra quelli del DM 2016 ;

PARAMETRI SUI COSTRUIRE PREMI 2026 DI RISULTATO DETASSATI AL 1% PER INFO CHIAMA IL TUO MANDAMENTO o 0422.43.33.00 T3

Normativa

Decreto Interministeriale 25.3.2016

Sezione 6 – INDICATORI PREVISTI NEL CONTRATTO

1) Volume della produzione/n. dipendenti	☐	11) Modifiche ai regimi di orario	☐
2) Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti	☐	12) rapporto costi effettivi/costi previsti	☐
3) MOL/VA di bilancio	☐	13) Riduzione assenteismo	☐
4) Indici di soddisfazione del cliente	☐	14) n. brevetti depositati	☐
5) Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni	☐	15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti	☐
6) Riduzione degli scarti di lavorazione	☐	16) Riduzione dei consumi energetici	☐
7) % di rispetto dei tempi di consegna	☐	17) Riduzione numero infortuni	☐
8) Rispetto previsioni di avanzamento lavori	☐	18) Riduz. tempi di attraversamento interni lavoraz	☐
9) Modifiche organizzazione del lavoro	☐	19) Riduzione tempi di commessa	☐
10) Lavoro agile (smart working)	☐	20) Altro (indicare)	☐

**PARAMETRI per COSTRUIRE
PREMI 2026 DI RISULTATO
AZIENDALI DETASSATI AL 1%**

**PER INFO CHIAMA IL TUO
MANDAMENTO**

**ACCORDO REGIONALE VENETO
PER IL 2026
sarà firmato entro il 31.1.2026
(precedente A FIANCO)**

**VERBALE DI ACCORDO
INTEGRAZIONE ALL'ACCORDO 18 NOVEMBRE 2016 SUI PREMI DI
RISULTATO E SUL WELFARE AZIENDALE**

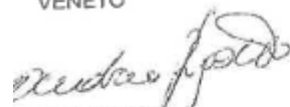
Il giorno 8 novembre 2024 si sono incontrate presso la sede Ebav a Marghera (Venezia):

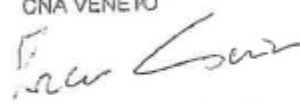
Le parti, inoltre, concordano sulla proroga della validità dell'art. 11. "dell'accordo" che viene fissata per il 31 dicembre 2025.

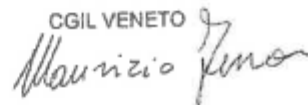
Il deposito telematico della presente intesa sarà effettuato a cura della CNA Veneto.

Si allegano l'accordo del 18 novembre 2016 ed il verbale di intesa del 1° dicembre 2016.

CONFARTIGIANATO IMPRESE
VENETO


CNA VENETO


CASARTIGIANI VENETO
Umberto D'aliberti

CGIL VENETO


CISL VENETO

UIL VENETO



COMUNICAZIONE IMPRESA

Alla Commissione Provinciale di Treviso costituita da  **Confartigianato**
IMPRESE MARCA TREVIGIANA PEC: cmtlavoro@legalmail.it

il sottoscritto

in qualità di legale rappresentante dell'impresa

n. dipendenti sede legale

codice fiscale partita iva

indirizzo sede legale CAP

indirizzo eventuale sede operativa CAP

mail recapito telefonico

CCNL/CCRL ADOTTATO

in riferimento a quanto previsto dall'accordo interconfederale regionale del 18 novembre 2016, avendo consegnato ai dipendenti la comunicazione di cui all'art. 2 lett.a) in data con firma per ricezione; si comunica per il tramite dell'Associazione



alla Commissione provinciale di Treviso, quanto in merito ai premi di produttività:

1) PERIODO DI RIFERIMENTO

periodo precedente periodo di miglioramento

2) INDICATORE/I ADOTTATI SULLA BASE DELLA SCHEDA ALLEGATA AL D.M. 25.3.16 ED IL VALORE DELL'EFFETTIVO MIGLIORAMENTO

indicatore 1	valore miglioramento	indicatore 2	valore miglioramento
indicatore 3	valore miglioramento	indicatore 4	valore miglioramento

3) COMPOSIZIONE DEL PREMIO

4) PREVISIONE DEL VALORE MEDIO PROCAPITE DELLA SOMMA RELATIVA AL PERIODO DI RIFERIMENTO

5) ANNO DI VALIDITA' /MESE EROGAZIONE (SPECIFICARE)

6) MESE DI VERIFICA DEGLI INDICATORI

**SCEGLI I PARAMETRI DEL TUO
PREMIO 2026 DI RISULTATO
AZIENDALE DETASSATO AL 1%**

**PER INFO CHIAMA IL TUO
MANDAMENTO**

ACCORDO 2026

*A lato l'allegato 1 da mandare alla
nostra commissione provinciale anche
imprese non artigiane
(industriali/terziario) se associate*

TRATTAMENTO INTEGRATIVO TURISMO/p.esercizi bevande e alimenti e DETASSAZIONE LAVORO NOTTORNO E STRAORDINARIO FESTIVO – art.1 c.18

ART.18 c.18

18. Al fine di garantire la stabilità occupazionale e di sopperire all'eccezionale mancanza di offerta di lavoro nel settore turistico, ricettivo e termale, per il periodo dal 1° gennaio al 30 settembre 2026, ai lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, di cui all'articolo 5 della legge 25 agosto 1991, n. 287, e ai lavoratori del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, è riconosciuto un trattamento integrativo speciale,

che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15 per cento delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, effettuate nei giorni festivi.

19. Le disposizioni di cui al comma 18 si applicano a favore dei lavoratori dipendenti del settore privato titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2025, a 40.000 euro.

20. Il sostituto d'imposta riconosce il trattamento integrativo speciale di cui al comma 18 su richiesta del lavoratore, che attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2025. Le somme erogate sono indicate nella certificazione unica prevista dall'articolo 4, comma 6-ter, del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 luglio 1998, n. 322.

CONFERMA

**detax
15%**

CU 2025

≤ 40.000

anche 2023/2024/2025

MISURE LAVORO

NOVITA' TUTTI I SETTORI DETASSAZIONE LAVORO NOTTURNO/FESTIVO/TURNO

ART.1 commi 10 e 11

l'aliquota nuova del 1 per cento.

10. Per il periodo d'imposta 2026, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono assoggettate a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 15 per cento le somme corrisposte, entro il limite annuo di 1.500 euro, ai lavoratori dipendenti a titolo di:

a) maggiorazioni e indennità per lavoro notturno ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e dei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL);

b) maggiorazioni e indennità per lavoro prestato nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale, come individuati dai CCNL;

c) indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni, previsti dai CCNL.

11. Le disposizioni di cui al comma 10 sono applicate dai sostituti d'imposta del settore privato, escluse le attività di cui al comma 18, nei confronti dei titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno 2025, a 40.000 euro. Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, il lavoratore attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno. Non rientrano nell'ambito di applicazione dell'imposta sostitutiva i compensi che, ancorché denominati come maggiorazioni o indennità, sostituiscono in tutto o in parte la retribuzione ordinaria. Ai fini del limite annuo di cui al comma 10 non concorrono i premi di risultato e le somme erogate a titolo di partecipazione agli utili assoggettati alle disposizioni dell'articolo 1, commi 182 e seguenti, della legge 28 dicembre 2015, n. 208. Restano ferme le ordinarie regole contributive in materia previdenziale e assistenziale, salvo quanto diversamente previsto dai CCNL e dalla normativa vigente.

**novità detax
solo x 2026**

15%

**solo
fino a 1.500€ annui**

**solo dipendenti che
nel 2025 CU
non > 40.000 €**

MISURE LAVORO

NOVITA' TUTTI I SETTORI DETASSAZIONE AUMENTI RINNOVI CCNL

ART.1 comma 7 legge 199/2025

ART.1 comma 7.

7. Al fine di favorire l'adeguamento salariale al costo della vita e di rafforzare il legame tra produttività e salario, gli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti nell'anno 2026, in attuazione di rinnovi contrattuali sottoscritti dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, sono assoggettati, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 5 per cento. L'imposta sostitutiva di cui al primo periodo si applica soltanto ai lavoratori del settore privato con un reddito di lavoro dipendente, nell'anno 2025, non superiore a 33.000 euro.

per applicazione si attendono istruzioni MEF e ML .

Ove emanate oltre periodo paga gennaio 2026 si recuperano gli aumenti di gennaio 2026 es. CCNL:

- merci artigiani e industria
- edili pmi artigiani
- moda Confindustria
- legno lapidei artigiani PMI
- Acconciatori Estetica

novità detax

5%

solo dipendenti che nel 2025 CU non > 33.000 €

MISURE LAVORO



PROROGA AMMORTIZZATORI SOCIALI

NO CIG IN DEROGA MODA per imprese finito FSBA o CIG sotto i 15 dipendenti

ART.1 commi 164→175

Articolo 1, commi 164- 175	Proroga ammortizzatori sociali	Viene prevista la proroga ed il rifinanziamento di alcune misure di sostegno al reddito. In particolare, sono stanziati: • 100 milioni per il 2026 per la CIGS per le imprese situate in aree di crisi industriale complessa; • 100 milioni per il 2026 per la CIGS per cessazione attività; • 50 milioni aggiuntivi per ciascuno degli anni 2026 e 2027 per la CIGS per crisi aziendale. In materia di ammortizzatori sociali si segnala, inoltre, il comma 840 che interviene in materia di indennità di discontinuità per lo spettacolo: • innalzando da 30.000 a 35.000 euro la soglia di reddito massimo per accedere alla misura; • prevedendo per i soli attori cinematografici o di audiovisivi un requisito contributivo di almeno 15 giornate nell'anno precedente o almeno 30 giornate complessive nel biennio.
----------------------------------	--------------------------------------	--

MISURE LAVORO

4 NOVITA' TFR IN FONDI DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

ART.1 commi 201→205

la 1^ AUMENTO SOGLIA CONTRIBUZIONE oltre il TFR

201. Al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 8:

1) al comma 4 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: « A decorrere dal periodo d'imposta 2026, il limite di cui al primo periodo è innalzato a euro 5.300 »;

2) al comma 6, le parole: « il limite di 5.164,57 euro pari alla differenza positiva tra l'importo di 25.822,85 euro e i contributi effettivamente versati nei primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche e comunque per un importo non superiore a 2.582,29 euro annui » sono sostituite dalle seguenti: « il limite di cui al comma 4 pari all'ammontare complessivo dei contributi deducibili nei primi cinque anni di partecipazione ma non effettivamente versati e comunque per un importo non superiore alla metà del predetto limite annuo di cui al comma 4 »;

202. Le disposizioni di cui al comma 201 si applicano a decorrere dal 1° luglio 2026 ed entro la medesima data la Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP) adegua le proprie istruzioni.

dal periodo d'imposta 2026 (*contrasta però con il comma 202, che prevede la decorrenza delle nuove norme dall' 1.7.2026**) il limite di deducibilità fiscale (art. 8, c.4, D. Lgs. 252/2005) dei contributi versati (dal lavoratore e dal datore di lavoro), sia volontari che dovuti in base alla contrattazione collettiva, alle forme di previdenza complementare aumentando il limite
da € 5.164/57/anno (valido fino al 31.12.2025)
a € 5.300,00/anno (valido dall'1.1.2026);

incremento + € 135,43.

MISURE LAVORO



4 NOVITA' TFR IN FONDI DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

ART.1 commi 201→205

la 1^ aumento soglia contribuzione diversa TFR

201. Al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 8:

1) al comma 4 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: « A decorrere dal periodo d'imposta 2026, il limite di cui al primo periodo è innalzato a euro 5.300 »;

2) al comma 6, le parole: « il limite di 5.164,57 euro pari alla differenza positiva tra l'importo di 25.822,85 euro e i contributi effettivamente versati nei primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche e comunque per un importo non superiore a 2.582,29 euro annui » sono sostituite dalle seguenti: « il limite di cui al comma 4 pari all'ammontare complessivo dei contributi deducibili nei primi cinque anni di partecipazione ma non effettivamente versati e comunque per un importo non superiore alla metà del predetto limite annuo di cui al comma 4 »;

Cambia anche il calcolo sull'ulteriore deducibilità-contributi eccedenti (lavoratori di prima occupazione successiva al 31.12.2006) applicabile nei 20 anni successivi al 5° anno di partecipazione alla previdenza complementare.

CONTRIBUTI ECCEDENTI	
Fino al 31.12.2025	Dal 1° 1.2026
Euro 5.164,57	Euro 5.300,00
X	X
5 (primi 5 anni di partecipazione)	5 (primi 5 anni di partecipazione)
=	=
Euro 25.822,85 (ammontare complessivo dei contributi deducibili)	Euro 26.500 (ammontare complessivo dei contributi deducibili)
-	-
Contributi effettivamente versati nei citati 5 anni	Contributi effettivamente versati nei citati 5 anni
=	=
Differenza utilizzabile nei 20 anni successivi per un importo non superiore a	Differenza utilizzabile nei 20 anni successivi per un importo non superiore a
↓	↓
Euro 2.582,29/anno	Euro 2.650,00/anno

4 NOVITA' TFR IN FONDI DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

ART.1 commi 201→205

la 2^ TFR AL FONDO TESORERIA IL NUOVO CRITERIO DINAMICO

203. All'articolo 1, comma 756, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «Con effetto sui periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2026, sono tenuti al versamento del contributo di cui al presente comma anche i datori di lavoro che hanno raggiunto o raggiungono, negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, la soglia dimensionale di cui al terzo periodo, prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato, e, limitatamente al periodo 2026-2027, a condizione che, nel medesimo anno solare, la predetta media annuale non sia inferiore a sessanta addetti alle proprie dipendenze. Con effetto sui periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2032, sono altresì tenuti al versamento del contributo di cui al presente comma i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o superiore a quaranta o che raggiungono, anche negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, la soglia dimensionale di quaranta addetti alle proprie dipendenze, prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di paga considerato ».

TFR dei dipendenti va al fondo tesoreria INPS che scelgono di tenerlo in ditta (non scelgono complementare)

- **fino al 31.12.2025**: datori di lavoro con almeno **50 addetti** di aziende in essere al 31.12.2006 o che hanno iniziato a operare dopo il 31.12.2006, (salvo operazioni societarie straordinarie) – STATICO-
- **dall'1.1.2026 al 31.12.2027**: datori di lavoro che hanno già raggiunto o raggiungono, negli anni successivi a quello di inizio dell'attività, la soglia dimensionale **di almeno 60 addetti** – **DINAMICO**-
- **dall'1.1.2028 al 31.12.2031** datori con almeno a **50 addetti**- **DINAMICO**-
- **dall' 1.1.2032 in poi** si attesta a datori con almeno **40 addetti** – **DINAMICO**-

MISURE LAVORO



4 NOVITA' TFR IN FONDI DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

ART.1 commi 201→205

Ia 2^ TFR AL FONDO TESORERIA NUOVO CRITERIO DINAMICO

TFR TENUTO IN DITTA VA' TRASFERITO A FONDO TESORERIA INPS art.1 c.203 l.199/2025

Periodo	soglia dipendenti	criterio di calcolo	note
fino al 31 dicembre 2025	≥ 50 dipendenti	media annua al 31/12/2006 oppure media annua degli anni successivi di costituzione per aziende nate dopo	regime previgente
2026→2027	≥ 60 dipendenti	media annua dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente	soglia transitoria
2028→2031	≥ 50 dipendenti	media annua dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente	ritorno alla soglia ordinaria
dal 2032 in poi	≥ 40 dipendenti	media annua dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente	soglia definitiva ridotta

CALCOLO ADDETTI PER OBBLIGO TFR AL FONDO TESORERIA INPS - (INPS, circ. 70/2007, si ritiene utilizzabile anche per il calcolo dei nuovi limiti dimensionali introdotti dalla legge di bilancio 2026)

Si computano tutti i lavoratori dipendenti a prescindere dalla tipologia contrattuale (tempo determinato, stagionale, apprendistato, inserimento/reinserimento, intermittente, domicilio, ecc.), dall'orario di lavoro e dall'assenza del lavoratore, sempre che, in sua sostituzione, non sia stato assunto un altro lavoratore (in caso contrario computerà il sostituto). I part time si contano in proporzione (D.Lgs. 61/2000). In dettaglio:

- contano tutti i lavoratori subordinati (inclusi i dirigenti);
- i contratti part time sono computati in proporzione;
- contano anche i lavoratori assenti (se non sostituiti);
- i lavoratori somministrati computano in capo all'impresa di somministrazione;
- i lavoratori distaccati (Italia e estero) computano in capo al distaccante;
- i soci di cooperative contano se titolari anche di contratti di lavoro subordinato.

Il calcolo del limite dimensionale deve essere effettuato (secondo l'INPS, precedente disposizione che si ritiene tuttora applicabile) utilizzando le giornate teoriche "previdenziali" (6/settimane – 26/mese – 312/anno).

Conseguentemente, la sommatoria delle giornate (esclusi i periodi di disponibilità dei lavoratori intermittenti e somministrati) sarà divisa per 312 ovvero per un numero proporzionalmente ridotto in caso di inizio dell'attività in corso d'anno (il valore che determina il risultato 50 (ora anche 60 e 40), e che fa scattare l'obbligo del versamento, è, per l'intero anno, pari a 15.600 giornate). I risultati che determinano un valore con cifre decimali sotto la soglia di 50 (60 ovvero 40) unità non comportano l'obbligo del versamento al fondo tesoreria (non sono previsti arrotondamenti, conseguentemente un risultato pari a 49,99 ovvero 59,99 ovvero 39,99 esclude l'obbligo in questione).

MISURE LAVORO



Le 4 NOVITA' TFR IN FONDI DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

ART.1 commi 204,205

la 3^ (dal 1° luglio 2026) l'ADESIONE AUTOMATICA

guente:

«7. I lavoratori dipendenti del settore privato di prima assunzione, esclusi i lavoratori domestici, aderiscono automaticamente alla previdenza complementare secondo le modalità di cui ai commi 7-bis e 7-ter, salvo quanto previsto dal comma 7-quater, »;

Si modifica l'art.8 del D.lgs.52/2005 per aumentare l'adesione ai fondi di previdenza complementare

Due le modalità di ADESIONE AUTOMATICA

Esplicita → scelta diretta del lavoratore dipendente

Automatica (silenzio-assenso) → scatta dopo 60 giorni dall'assunzione (*prima erano 6 mesi*)

Si deve distinguere tra dipendenti (non domestici) :

- di 1^ assunzione nel mercato del lavoro italiano
- non di 1^assunzione (... già lavorato presso altre ditte)

Serve che neoassunti consegnino a ditta in fase preassuntiva Scheda Anagrafico Professionale (S.A.P.) che rilascia gratuitamente il Centro per Impiego competente (di Veneto Lavoro)

MISURE LAVORO



NUOVO SILENZIO ASSENSO TFR IN COMPLEMENTARE ART.1 C.204 L.199/2025		
lavoratore che non rinuncia al silenzi assenso tenere il TFR in ditta ai sensi dell'art.2.120 c.c. o a fondo diverso da negoziale	NUOVO SILENZIO ASSENSO adesione automatica forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi , anche territoriali o aziendali* (es. SOLIDARIETA' VENETO)	NUOVO SILENZIO ASSENSO cosa si versa alla previdenza complementare negoziale di settore
1^ assunzione deve ricevere nuovo fac simile di informativa dal datore	SI entro 60 gg assunzione (era 6 mesi)	intero TFR + contribuzione carico datore e lavoratore** prevista dai <u>ccnl</u> / <u>ccrl</u> / <u>ccpl</u> / A.I. dal mese successivo alla scadenza dei 60 gg ricomprendendo il dovuto dalla data di assunzione **no per <u>ral</u> < <u>assegno sociale</u> 7.100 €
non 1^ assunzione deve ricevere nuovo fac simile di informativa dal datore	SI entro 60 gg assunzione se aderiva già ad una forma di previdenza complementare anche non negoziale	come sopra per 1^ assunzione
	NO* se aveva il TFR in azienda precedente rapporto *in attesa chiarimenti COVIP	

**in assenza (ipotesi scolastica) a COMETA e senza contribuzione carico ditta/lavoratore*

LE 4 NOVITA' TFR IN FONDI DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE ART.1 commi 204,205

la 3^ : l' ADESIONE
 AUTOMATICA DEL
 TFR AI FONDI DI
 PREVIDENZA
 COMPLEMENTARE
 (dal 1° luglio 2026)

4 NOVITA' TFR IN FONDI DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

ART.1 commi 204,205

la 4^ portabilità contribuzione da CCNL a fondi aperti

*Dal 1.7.2026 decorsi 2 anni dalla data di partecipazione ad una forma pensionistica complementare negoziale nel caso di trasferimento dell'intera posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica da prescelta dal dipendente , **verrebbe** soppressa la clausola secondo la quale il diritto al versamento del TFR maturato e dell'eventuale contributo a carico del datore di lavoro spetta nei limiti e secondo le modalità stabilite dai contratti o accordi collettivi di lavoro, anche aziendali.*

La clausola limitativa comportava che, in caso di trasferimento della posizione da un fondo di settore (fondo negoziale chiuso) ad un fondo aperto, il lavoratore perdeva di norma il diritto al contributo datoriale, mentre in caso di trasferimento della posizione tra fondi di settore (dunque, tra due fondi chiusi) la contribuzione a carico datore di lavoro veniva regolata in base agli accordi collettivi.

Si afferma quindi la nuova portabilità del contributo datoriale da CCNL sul nuovo fondo prescelto indipendentemente dalla tipologia di quest'ultimo (chiuso ovvero aperto).

Sul punto, tuttavia, si attendono i necessari chiarimenti e conferme.

STRUTTURALE IL LAVORO OCCASIONALE IN AGRICOLTURA «LO AGRI» art.1 c.156

Sono strutturali le **"prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato"**, senza alcun intervento rispetto alla parte normativa della disciplina (c.343 l.197/2022), che resta immutata, ma si limita a stabilizzarne la validità (**vedi note INPS n.102/2023** e seguenti). Riservato ai soli i datori di lavoro scritti, quali datori di lavoro agricoli, alle specifiche Gestioni previdenziali dell'INPS e che applicano i contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro, stipulati dalle organizzazioni sindacali del comparto agricolo comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Si tratta di vera assunzione «agevolata». Prima dell'inizio della prestazione datore inoltra al CPI l'UNILAV in ordine alla quale il ML ha aggiornato il modello con il codice H.03.03 - *Prestazione agricola di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato*. Alle condizioni previste si possono assumere solo pensionati/giovani <25 anni anche studenti/disoccupati /detenuti. Sono **45 giorni di prestazione massima consentita e si** computano prendendo in considerazione esclusivamente le presunte giornate di effettivo lavoro e non la durata in sé del contratto di lavoro che potrà avere un arco temporale di vigenza massimo di dodici mesi. La retribuzione corrisposta è esente da qualsiasi imposizione fiscale, non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato entro un limite per anno civile di 45 giornate di prestazione ed è cumulabile con qualsiasi tipologia di trattamento pensionistico nonché computabile ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno. Salario orario da CCNL agricoltura. Info ufficio paghe mandamentale.

MISURE LAVORO



10 ore di nuovi PERMESSI per lavoratori fragili dal 1.1.2026

25-7-2025

GAZZETTA UFFICIALE DEL

LEGGI ED ALTRI

LEGGE 18 luglio 2025, n. 106.

Disposizioni concernenti la conservazione del posto di lavoro e i permessi retribuiti per esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche.



Roma, 19/12/2025

Circolare n. 152

da uniemens paghe gennaio 2026

X conguaglio inps

nuovo codice PCM* 0060

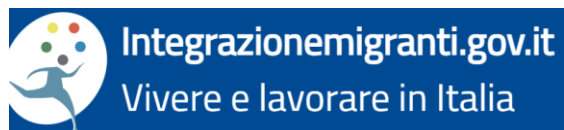
Art.2 c.1, l.n. 106/2025, dal 1° gennaio 2026, per i lavoratori dipendenti privati o pubblici, affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in *follow-up* precoce, o da malattie invalidanti o croniche, anche rare, **che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%**, il diritto di fruire – in aggiunta alle tutele previste dalla normativa vigente (es.104/92) e dai CCNL - **di ulteriori dieci ore annue** di Permesso retribuito , per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche, nonché per cure mediche frequenti. Tale diritto è riconosciuto anche ai lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati con figlio minorenni affetto da malattie oncologiche, in fase attiva o in *follow-up* precoce, o da malattie invalidanti. Per il trattamento economico spettante per ciascuna ora di permesso fruita, il datore di lavoro deve determinare la retribuzione oraria dividendo la RMGG per il numero di ore lavorative previste giornalmente, sulla base del contratto di riferimento **applicare la percentuale di indennizzo del 66,66%.** ***verificare nel tempo l'evoluzione dei rinnovi del CCNL applicato potrebbe integrare fino al 100%***

A decorrere dal 1° gennaio 2026, il dipendente che intende usufruire delle dieci ore di permesso aggiuntive deve avanzare richiesta direttamente al proprio datore di lavoro (prevista unicamente la fruizione di ore intere e non di frazione di ora). **Una volta fruito il permesso, il lavoratore deve produrre al datore di lavoro l'attestazione** rilasciata dalla struttura presso la quale ha effettuato le prestazioni sanitarie prescritte.

***PCM = P**ermessi per visite, esami e **C**ure mediche in favore dei lavoratori affetti da **M**alattie oncologiche, invalidanti e croniche

EMERGENZA UCRAINA OK PDS fino 4 MARZO 2027 –DL 2021/2025-

07 gennaio 2026



Protezione temporanea, per gli ucraini permessi rinnovabili fino a marzo 2027

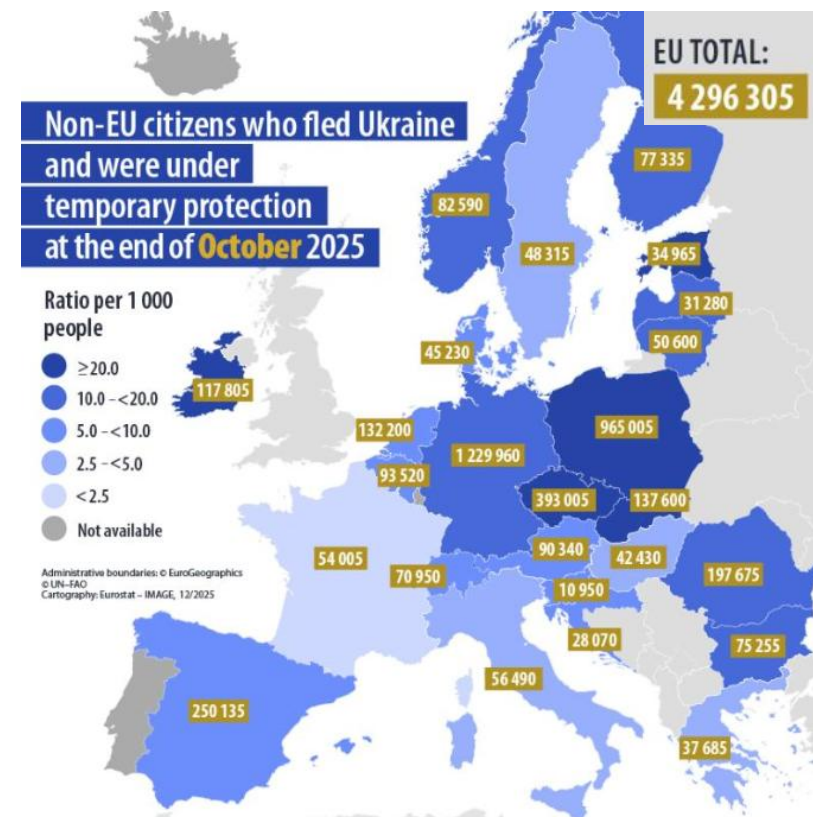
Lo prevede il DL 2021/2025. I profughi ucraini censiti in Italia sono meno di 60 mila



Lo scorso 31 dicembre è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il [Decreto Legge 201/2025](#), [“Disposizioni urgenti per la proroga dell'autorizzazione alla cessione di mezzi, materiali ed equipaggiamenti militari in favore delle autorità governative dell'Ucraina, per il rinnovo dei permessi di soggiorno in possesso di cittadini ucraini, nonché per la sicurezza dei giornalisti freelance”](#).

Il DL prevede il **rinnovo a richiesta dell'interessato, fino al 4 marzo 2027**, dei permessi di soggiorno per protezione speciale in possesso di cittadini ucraini già presenti sul territorio

nazionale in data antecedente al 24 febbraio 2022, ferma restando la proroga della protezione temporanea concessa, fino alla medesima data, ai loro connazionali sfollati dall'Ucraina secondo quanto previsto dalla decisione di esecuzione (UE) 2025/1460.



IN ITALIA OSPITIAMO IL 1,3% del totale dei rifugiati ucraini in UE – al 1° posto Germania con il 28%-

MISURE LAVORO



...sconto INAIL artigiani autoliquidazione 2026 = -5,07%

Oggetto: riduzione dei premi per gli artigiani annualità 2025 ex articolo 1, commi 780 e 781, legge n. 296/2006. Pubblicazione decreto interministeriale 22 settembre 2025.

Si informa che in www.lavoro.gov.it, nella sezione *Pubblicità legale*, dal 24 ottobre 2025 è stato pubblicato con il numero repertorio 169/2025 il decreto 22 settembre 2025 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze (all.1), che ha stabilito la riduzione spettante alle imprese artigiane, che non hanno avuto infortuni nel biennio 2023/2024, in misura pari al 5,07% dell'importo del premio dovuto per il 2025, come da delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Inail n.127 del 27 giugno 2025.

La riduzione in discorso, prevista dall'articolo 1, commi 780 e 781, della legge 27 dicembre 2006 n. 296, si applica solo al premio dovuto a titolo di regolazione per l'autoliquidazione 2025/2026 e spetta alle imprese iscritte alla gestione Artigianato in regola con tutti gli obblighi previsti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro dal decreto legislativo n. 81/2008 e dalle specifiche normative di settore, che non abbiano registrato infortuni nel biennio 2023-2024 e che abbiano presentato la preventiva richiesta di ammissione al beneficio, barrando la casella "Certifico di essere in possesso dei requisiti ex lege 296/2006, art. 1, commi 780 e 781" nella dichiarazione delle retribuzioni 2024, inviata entro il 28 febbraio 2025.

Riduzione art. 32, c. 7-ter, L. 98/2013 (cooperative e loro consorzi di cui alla L. 240/1984, art.2, c. 1) % prodotto proveniente da zone montane conferito dai soci 000
Riduzione art. 32, c. 7-ter, L. 98/2013 (cooperative e loro consorzi di cui alla L. 240/1984, art.2, c. 1) % prodotto proveniente da zone svantaggiate conferito dai soci 000
Rateazione ai sensi della L. 449/97 (art. 59, comma 19) e della L.144/99 (art. 55, comma 5)
SI

Certifico di essere in possesso dei requisiti ex Legge 296/06 art.1 commi 780/781 - SI
1031

Firma del responsabile della Ditta

INAIL
DIREZIONE CENTRALE
RAPPORTO
ASSICURATIVO
Ufficio politiche assicurative
tariffe e contenzioso

U.INAIL.60010.24/10/2025.0009477

Processo: aziende
Macroattività: gestione tariffa premi
Attività: modalità di applicazione tariffa
Tipologia: altro
Fascicolo: modalità di applicazione tariffa 2025
Sottofascicolo: riduzione artigiani
Internet: si
Altri uffici: si
Autori: cs

**NO
INFORTUNI
ULTIMO
BIENNIO
2023/2024**

**.... SE PRENOTATO ENTRO
29.2.2025 NEL FOGLIO
SALARI**

MISURE LAVORO

 **Confartigianato**
IMPRESE MARCA TREVIGIANA

...sconto INAIL artigiani autoliquidazione 2026 = -5,07%



MOD.127/2026
BOZZA ADATTABILE V.1

CARTA INTESTATA MANDAMENTO/emanata CHE SEGUE DITTA PER AUTOLIQUIDAZIONE

Alla cortese attenzione
IMPRESA ARTIGIANA ASSOCIATA
P.IVA.....

___, ?? gennaio 2026

OGGETTO: riduzione premio INAIL settore Artigiano.

L'art. 1, commi 780 e 781, legge 296/2006 prevede in favore delle sole imprese iscritte alla gestione Artigianato una riduzione del premio da determinarsi con decreti interministeriali annuali ultimo dei quali datato **22 settembre 2025**. Sono ammesse alla riduzione le sole imprese artigiane che possiedono congiuntamente i seguenti due requisiti:

- A. essere in regola con tutti gli obblighi previsti in materia di tutela della salute e della sicurezza e dalle specifiche normative di settore nei luoghi di lavoro dal decreto legislativo 81/2008 e s.m.i.;
- B. e che non hanno registrato infortuni :
 - biennio **2022/2023** utile allo sconto pari a **-4,81%**, per la regolazione **anno 2024** con prenotazione effettuata sulla denuncia presentata l'anno scorso,
 - biennio **2023/2024** utile, per effettuare la prenotazione dello sconto pari **-5,07%** da applicare in fase di regolazione **anno 2025**.

Pertanto qualora siano rispettate le condizioni della regolarità rispetto al D.Lgs. 81/2008 e l'assenza di infortuni intervenuti nei bienni sopraindicati, Vi chiediamo di comunicarci tale situazione valorizzando le eventuali opzioni sottostanti e di sottoscrivere la dichiarazione posta in calce restituendola a stretto giro di tempo al reparto paghe@....., al fine di poter correttamente effettuare il calcolo del premio Inail scadente il **16 febbraio 2026**.

In assenza di restituzione non procederemo all'applicazione della riduzione in oggetto.

Rimaniamo in attesa e porgiamo cordiali saluti
Per ogni informazione contattare.....tel...../.....

Io sottoscritto **legale rappresentante** della ditta artigiana sopraindicata, **dichiaro** di aver preso visione dell'informativa qui resa da Confartigianato Imprese Mandamento..... **e di:**

requisito A per sconto artigiani

- ☐ essere
- ☐ non essere

in regola con tutti gli obblighi previsti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro dal decreto legislativo 81/2008 e s.m.i. e dalle specifiche normative di settore; per un'autoanalisi utile a gestire questa dichiarazione in allegato trova il **questionario di autovalutazione** per l'osservanza di alcune delle principali norme in materia di prevenzione infortuni e di igiene del lavoro come predisposto dall'INAIL;

requisito B per sconto artigiani

- ☐ di non aver
- ☐ di aver

registrato infortuni* nel biennio riferito agli anni **2022/2023 e 2023/2024**.

Con la sottoscrizione della presente sezione sono altresì consapevole che per le dichiarazioni qui rese laddove si configurassero come omesse e/o non conformi al vero sono previste sanzioni civili a carico della mia azienda come codificate dalla normativa e dalle istruzioni dall'INAIL vigenti nel tempo.

Firma legale rappresentante
.....

*esclusi quelli in itinere o c.d. con durata in franchigia (primi 3 giorni)

MISURE LAVORO



...riduzione contributiva artigiani edili 2025



Il decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali **29 settembre 2025**, ha confermato per il 2025 la **riduzione contributiva**

a favore **delle imprese edili** nella misura dell'**11,5%** confermata da INPS **Circolare numero 93 del 11-11-2024**.

Periodi di paga da gennaio a dicembre 2025; datori di lavoro classificati nel **settore industria** con i codici statistici contributivi da 11301 a 11305 e nel **settore artigianato** con i codici statistici contributivi da 41301 a 41305, nonché caratterizzati dai codici Ateco da 412000 a 439909. Il beneficio consiste

in una **riduzione** sui contributi dovuti, nella misura **dell'11,5%**, per le assicurazioni sociali diverse da quella pensionistica e si applica ai **soli operai occupati per 40 ore a settimana**. Non spetta, quindi, ai lavoratori a tempo parziale.

Possono accedere al beneficio i datori di lavoro:

- **in possesso dei requisiti di regolarità contributiva-DURC-**, attestata tramite il documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge **e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali** o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- **non condannati in giudicato** per la violazione della normativa **in materia di sicurezza e salute** nei luoghi di lavoro nel quinquennio antecedente la data di applicazione dell'agevolazione.

Il beneficio può essere fruito avvalendosi delle denunce contributive Uniemens fino al mese di competenza **febbraio 2026**. I datori di lavoro possono inviare le domande per l'applicazione della riduzione contributiva in

oggetto, relativa all'anno 2025, fino al **15 marzo 2026**

ipotizzando un imponibile Inps annuo dell'operaio di 25.000,00 = circa 250 € annui di sconto

MISURE LAVORO



LE NOVITA' DEL DECRETO SICUREZZA

30-12-2025

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 301

TESTI COORDINATI E AGGIORNATI

Testo del decreto-legge 31 ottobre 2025, n. 159 (in Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 254 del 31 ottobre 2025), coordinato con la legge di conversione 29 dicembre 2025 n. 198 (in questa stessa Gazzetta Ufficiale, alla pag. 1), recante: «Misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile».

Nelle more della realizzazione di sistemi informativi di cooperazione applicativa dei dati, l'autorità giudiziaria comunica tempestivamente, anche con modalità informatiche, le sentenze definitive di condanna all'INAIL ai fini dell'esclusione *dal beneficio*. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della giustizia e con il Ministro dell'economia e delle finanze, su proposta dell'INAIL, sono definite le

MISURE LAVORO



STOP STUDENTI (es.da IPSIA/IEFP/ITS/licei/etc) IN AZIENDA PER LAVORAZIONI A RISCHIO ELEVATO NEL DVR

Art. 7.

Tutela assicurativa INAIL e rafforzamento delle misure di sicurezza per gli studenti impegnati nei percorsi di formazione scuola-lavoro

1. Le disposizioni di cui all'articolo 18 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85, si interpretano nel senso che la tutela ivi prevista si applica anche ad eventuali infortuni occorsi nel tragitto dall'abitazione o altro domicilio dove si trovi lo studente al luogo dove si svolgono i percorsi di formazione scuola-lavoro e da quest'ultimo all'abitazione o domicilio dello studente.

2. All'articolo 1 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, dopo il comma 784-*octies* è inserito il seguente:

«784-*novies*. Al fine di garantire un ambiente di apprendimento sicuro e conforme agli obiettivi formativi previsti dai percorsi di formazione scuola-lavoro, finalizzati all'acquisizione di competenze trasversali tramite esperienze operative e in coerenza con la loro funzione prevalentemente orientativa, le convenzioni stipulate tra le istituzioni scolastiche e le imprese ospitanti non possono prevedere che gli studenti siano adibiti a lavorazioni ad elevato rischio, così come individuate nel documento di valutazione dei rischi dell'impresa ospitante.».



SiRveSS

Sistema di Riferimento Veneto per la Salute e sicurezza nelle Scuole



PCTO

**Percorsi per le Competenze
Trasversali e per l'Orientamento**

**Linee di indirizzo per Aziende/Enti
che ospitano gli studenti**

SOLUZIONE

**VERIFICARE PRIMA
dell'INGRESSO STUDENTE
COSA DICE DVR
adeguare la lavorazione se
del caso aggiornando il
DVR (ebav A73/edilcassa)
rimborso ad HOC
usare modello Sirvess 2022**

**CHIAMARE UFFICIO PAGHE
O SICUREZZA IN
MANDAMENTO**



Linee di indirizzo PCTO-FSL - aggiornamento CIMT 1.2026 su versione Dicembre 2022 V1

da spedire alla scuola prima del 1° giorno di presenza dello studente i ditta/soggetto ospitante alla mail del referente scolastico del fsl (ex pcto)

LOGO ISTITUTO SCOLASTICO

CODICE MECCANOGRAFICO ?????????? CF ????????????????????

SCHEDA RACCOLTA DATI DEL SOGGETTO OSPITANTE (IMPRESA/ENTE/DATORE)
AI SENSI DELL'ART.7 DEL D.L. nr.159 del 31.10.2025 poi legge nr.198 del 29.12.2025

Alla c.a. Segreteria di Direzione
mail istituto scolastico dedicata a valutazione sicurezza FSL-----?-----@-----?????

SCHEDA INTEGRATIVA PER LA VALUTAZIONI DEI RISCHI RELATIVI ALLE MANSIONI/LAVORAZIONI

ASSEGNATE AGLI STUDENTI IN FSL (EX PCTO)

Gli studenti verranno adibiti alle seguenti mansioni/lavorazioni ed attività, sotto la supervisione del tutor formativo esterno (aziendale) e, se prevista, della figura di affiancamento con adeguata formazione in materia di salute e sicurezza:

(elenicare può essere anche 1 sola)

1. _____
2. _____
3. Etc. _____

L'impresa/soggetto ospitante conferma che le mansioni/lavorazioni sopra indicate a cui verrà adibito lo studente sopra indicato non sono considerate a "rischio elevato" nell'aggiornato DVR aziendale come messo disposizione all'istituto scolastico da parte dello scrivente datore di lavoro ospitante.

L'impresa/soggetto ospitante applica integralmente e assolve a quanto previsto a suo carico dall'art. 7 del DL 159/2025 poi legge nr.198/2025 e smi a tutela dello studente, confermando che garantisce un ambiente di apprendimento sicuro e conforme agli obiettivi formativi previsti.

Luogo.....
data* ____/____/____

*n.b. fondamentale sia sempre il giorno prima del 1° di presenza studente in impresa o cantiere per il rispetto art.7 DL 159/2025 come convertito nella legge nr.198 del 29.12.2025

Firmato il legale rappresentante
impresa soggetto ospitante

**ESISTE LA SOLUZIONE
PER RICEVERE ANCORA
STUDENTI (es.da
IPSIA/IEFP/ITS/licei/etc)
IN AZIENDA**

**ATTUARE IL MODELLO
SIRVESS**

Art.7 l.198/2025



LE NOVITA' DEL DECRETO SICUREZZA I.198/2025

Art. 14.

Disposizioni per favorire l'occupazione e la sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso il Sistema informativo per l'Inclusione sociale e lavorativa

1. Al fine di favorire la trasparenza nel mercato del lavoro e le pari opportunità tra i lavoratori, nonché di rafforzare le misure di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e altresì di monitorare gli effetti dell'intervento pubblico, 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 pubblicano la disponibilità della posizione di lavoro sul Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL) di cui all'articolo 5 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85. Ai fini del riconoscimento dei benefici, resta fermo l'obbligo per il datore di lavoro di garantire il rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

2. A decorrere dalla data di cui al comma 1, le comunicazioni obbligatorie di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, possono essere effettuate dai datori di lavoro, nonché dai soggetti abilitati e autorizzati di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, anche tramite il SIISL.

3. Il SIISL espone gli esiti della verifica dei dati autocertificati dall'utente iscritto e li rende disponibili al datore di lavoro che lo assume, anche al fine di rafforzare le garanzie di affidabilità e sicurezza nella gestione del rapporto di lavoro.

DAL 1° APRILE 2026 LE ASSUNZIONI AGEVOLATE SOLO SE VIENE GESTITO LA POSIZIONE RICHIESTA SUL PORTALE SIISL E IMPEGNO AD INTEGRALE APPLICAZIONE NORMATIVA SICUREZZA SUL LAVORO

SIISL
Sistema Informativo
per l'inclusione Sociale e Lavorativa



SIISL

Competenze, Lavoro, Futuro... *al tuo fianco per il lavoro*



Art. 1 - bis

Termine massimo per l'erogazione della formazione in materia di sicurezza sul lavoro nelle imprese turistico-ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande

1. In considerazione del basso livello di rischio e delle peculiari modalità di erogazione del servizio, negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande come definiti dall'articolo 5 della legge 25 agosto 1991, n. 287, e nelle imprese turistico-ricettive, la formazione e l'eventuale addestramento specifico di cui all'articolo 37, comma 4, lettera a), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, si concludono entro trenta giorni dalla costituzione del rapporto di lavoro o dall'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro.

Riferimenti normativi:

— Si riporta il testo dell'articolo 5 della legge 25 agosto 1991, n. 287, recante: «Aggiornamento della normativa sull'insediamento e sull'attività dei pubblici esercizi», pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 206 del 3 settembre 1991:

«Art. 5 (Tipologia degli esercizi). — 1. Anche ai fini della determinazione del numero delle autorizzazioni rilasciabili in ciascun comune e zona, i pubblici esercizi di cui alla presente legge sono distinti in:

a) esercizi di ristorazione, per la somministrazione di pasti e di bevande, comprese quelle aventi un contenuto alcolico superiore al 21 per cento del volume, e di latte (ristoranti, trattorie, tavole calde, pizzerie, birrerie ed esercizi similari);

b) esercizi per la somministrazione di bevande, comprese quelle alcoliche di qualsiasi gradazione, nonché di latte, di dolciumi, compresi i generi di pasticceria e gelateria, e di prodotti di gastronomia (bar, caffè, gelaterie, pasticcerie ed esercizi similari);

c) esercizi di cui alle lettere a) e b), in cui la somministrazione di alimenti e di bevande viene effettuata congiuntamente ad attività di trattenimento e svago, in sale da ballo, sale da gioco, locali notturni, stabilimenti balneari ed esercizi similari;

d) esercizi di cui alla lettera b), nei quali è esclusa la somministrazione di bevande alcoliche di qualsiasi gradazione.

2. La somministrazione di bevande aventi un contenuto alcoli-

LE NOVITA' DEL DECRETO SICUREZZA I.198/2025

CON IL NUOVO ACCORDO STATO REGIONI DAL 25 MAGGIO 2025 SAPPIAMO CHE I CORSI SICUREZZA art.37 d.lgs.81/08 AI LAVORATORI SONO DA COMPLETARE OBBLIGATORIAMENTE PRIMA DELL'ASSUNZIONE E/O DELL' UTILIZZO NELLA MANSIONE DELL'OPERAIO/IMPIEGATO/APPRENDISTA/STAGISTA SCOLASTICO/ETC. – vedi news [qui](#)-

DAL 31 DICEMBRE 2025 I SOLI DATORI DI LAVORO TURISTICO RICETTIVI E QUELLI CHE SOMMINISTRANO ALIMENTI E BEVANDE (es. pasticceria artigiana) HANNO IN DEROGA 30 GIORNI DALLA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO PER COMPLETARE IL CORSO

QUI IL CALENDARIO 2026 DEI NOSTRI CORSI RIMBORSATI DA EBAV ED EDILCASSA RISERVATI AGLI ASSOCIATI E APPOSITAMENTE INTESIFICATI PER FREQUENZA IN OGNI MESE

LE NOVITA' DEL DECRETO SICUREZZA I.198/2025

Rafforzamento delle politiche attive e della sicurezza sul lavoro nei confronti dei lavoratori più fragili (art. 14-bis)

Viene elevato dal 10% al 60% il limite massimo (riferito alle assunzioni di persone disabili) entro cui i datori di lavoro privati con più di 50 dipendenti possono coprire la quota di riserva mediante stipula di apposite **convenzioni** - previste dalla normativa vigente - finalizzate all'inserimento lavorativo di persone disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

Il soggetto destinatario delle convenzioni, per realizzare la commessa di lavoro può porre temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto (nel rispetto della normativa in materia di **distacco** e a condizione che il distacco in parola sia esplicitato nella convenzione). Se il distacco avviene sulla base di tali convenzioni, l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della convenzione.

Tra i soggetti destinatari con cui possono stipularsi le suddette convenzioni sono inseriti anche gli ETS non commerciali diversi dalle imprese sociali (incluse le cooperative sociali) e le c.d. società benefit.

LE NOVITA' DEL DECRETO SICUREZZA I.198/2025

Sorveglianza sanitaria e promozione della salute (art. 17)

In tema di sorveglianza sanitaria e promozione della salute sono state previste una serie di misure:

- i **controlli sanitari** previsti dal testo unico sicurezza o comunque disposti dal medico competente sono **computati nell'ambito dell'orario di lavoro**, ad eccezione di quelli compiuti in fase preassuntiva;
- il **medico competente informa i lavoratori** sull'importanza della **prevenzione oncologica**, promuovendo l'adesione ai programmi di screening previsti dai LEA. Tale attività può essere svolta anche attraverso campagne informative predisposte dal Ministero della Salute;
- entro 12 mesi, il **Ministero della Salute** dovrà definire, tramite apposito decreto e previo parere della Conferenza Stato-Regioni, i **requisiti delle strutture di cui si avvale il medico competente** per l'esecuzione delle proprie attività;
- è prevista la possibilità di **visita medica, prima o durante il turno lavorativo** in presenza di **ragionevole motivo di ritenere che il lavoratore si trovi sotto l'effetto conseguente all'uso di alcol o di sostanze stupefacenti o psicotrope**, finalizzata alla verifica che il lavoratore non si trovi sotto effetto delle predette sostanze, per le attività lavorative ad elevato rischio infortuni;
- nell'ambito della **contrattazione collettiva**, possono essere previsti **permessi retribuiti** ai lavoratori per effettuare, in orario di lavoro, **gli screening oncologici** inclusi nei programmi di prevenzione del Servizio sanitario nazionale.



Trasparenza retributiva da giugno 2026

LE NOVITA' in arrivo a seguito del recepimento della Direttiva (UE) n. 970/2023

Principi ispiratori : volontà di garantire la parità retributiva tra uomini e donne per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, nel voler introdurre una maggiore trasparenza retributiva e il rafforzamento dei meccanismi di applicazione per combattere il divario retributivo di genere.

E' vero che il lavoratore potrà richiedere l'ammontare della retribuzione percepita dai colleghi?

No, ciascun lavoratore avrà la facoltà di chiedere al datore di lavoro il suo livello retributivo individuale e il valore dei livelli retributivi medi dei colleghi (suddivisi per sesso) che svolgono pari mansione o lavoro di pari valore. Una volta ricevuta la richiesta, il datore di lavoro ha tempo 2 mesi per fornire una risposta motivata.

La norma diversifica gli adempimenti per le aziende fino a 100 dipendenti e oltre tale soglia ?

Si per attenuare gli impatti alle PMI infatti per le aziende che occupano meno di 100 dipendenti:

- 1. non è previsto** alcun obbligo di reporting pubblico, ovvero l'obbligo di raccogliere, analizzare e comunicare pubblicamente i dati sul divario retributivo di genere;
- 2. non vi è nessun obbligo** di gender pay gap reporting ; le aziende non sono tenute a calcolare e inviare alle autorità i dati su divari medi, mediani o la distribuzione dei dipendenti nei quartili retributivi;
- 3. non vi è nessun obbligo di valutazione congiunta** ; l'azienda non sarà obbligata ad avviare questa procedura formale in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori.

Infolavoro	Smart working	Incentivi	Apprendistato professionalizzante
SPRAV trasporto merci	Contratto a tempo determinato	CIGO - FIS - CIGD	Apprendistato duale
Contratti Collettivi Artigiani	Collaborazioni Familiari e Occasionali	FSBA	PCTO
Variazioni contrattuali mensili	Lavoro a chiamata nel trasporto		
Welfare e premio di risultato			

Stefano Garibbo – Responsabile

Silvia Piccinno

tel. 0422 433300