



LAVORO Euroconference

Edizione di lunedì 29 settembre 2025

CONTRIBUTI E PREMI, SPECIALI DELLA SETTIMANA

OT23 INAIL 2026: attenzione a tutti gli aspetti, per evitare il contenzioso
di Fabrizio Vazio

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Uso dell'intelligenza artificiale in materia di lavoro: Legge in Gazzetta
di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Uso dell'intelligenza artificiale in materia di lavoro: Legge in Gazzetta
di Redazione

AGEVOLAZIONI, NEWS DEL GIORNO

Esonero contributivo per navi iscritte nei registri UE o SEE
di Redazione

AGEVOLAZIONI, NEWS DEL GIORNO

Esonero contributivo per navi iscritte nei registri UE o SEE
di Redazione

NEWS DEL GIORNO, PENSIONI

INPS e Provincia autonoma di Bolzano siglano un convenzione per dare sostegno ai pensionati
di Redazione

NEWS DEL GIORNO, PENSIONI



INPS e Provincia autonoma di Bolzano siglano un convenzione per dare sostegno ai pensionati
di Redazione

DIRITTO SINDACALE, NEWS DEL GIORNO

Rito del lavoro: eccezione nuova ammissibile solo se introduce un nuovo tema di indagine
di Redazione

DIRITTO SINDACALE, NEWS DEL GIORNO

Rito del lavoro: eccezione nuova ammissibile solo se introduce un nuovo tema di indagine
di Redazione

CONTRIBUTI E PREMI, SPECIALI DELLA SETTIMANA

OT23 INAIL 2026: attenzione a tutti gli aspetti, per evitare il contenzioso
di Fabrizio Vazio



CONTRIBUTI E PREMI, SPECIALI DELLA SETTIMANA

OT23 INAIL 2026: attenzione a tutti gli aspetti, per evitare il contenzioso

di **Fabrizio Vazio**

Come ogni anno, l'INAIL l'ha diffuso le istruzioni e la guida al Modello OT23 2026. Le aziende debbono esaminare scrupolosamente il modulo e la documentazione probante per porre in essere ora gli interventi da indicare nel modulo che sarà presentato entro il 2 marzo 2026. Quest'anno, oltre alle novità sugli interventi, ci sono i nuovi ricorsi amministrativi, con il venir meno della competenza del Consiglio di Amministrazione sostituito dalle Direzioni regionali.

OT23: leggiamo bene la norma, perché il contenzioso è parecchio

La Direzione Centrale INAIL ha diffuso il nuovo Modello OT23 per l'anno 2026.

Come noto, esso è finalizzato all'ottenimento dello sconto per prevenzione previsto dall'art. 23, Modalità di Applicazione delle Tariffe dei premi (MAT), approvate con D.I. 27 febbraio 2019.

Esso testualmente recita:

«1. L'INAIL, in relazione agli interventi migliorativi effettuati dall'azienda per la prevenzione e la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, può applicare una riduzione del tasso medio di tariffa al datore di lavoro che sia in regola con gli adempimenti contributivi ed assicurativi e con le vigenti disposizioni in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

2. Il datore di lavoro, per ottenere il riconoscimento della riduzione prevista dal presente articolo, deve presentare specifica istanza, fornendo tutti gli elementi, le notizie e le indicazioni, definiti a tal fine dall'INAIL, relativi all'attuazione, nell'anno precedente quello di presentazione dell'istanza, di interventi migliorativi ulteriori rispetto alle prescrizioni della normativa vigente in materia di igiene, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

3. L'istanza di cui al comma 2 deve essere presentata, a pena d'inammissibilità, telematicamente entro il 28 febbraio (29 febbraio in caso di anno bisestile) dell'anno per il quale la riduzione è richiesta, unitamente alla prescritta documentazione probante gli interventi realizzati.

4. L'esito dell'istruttoria dell'istanza è comunicato, con modalità telematica, al datore di lavoro con provvedimento motivato entro 120 giorni dalla scadenza del termine di presentazione della domanda di cui al comma 3.

5. Nei primi due anni dalla data di inizio attività della PAT, la riduzione è applicata nella misura



fissa dell'otto per cento.

6. Trascorsi i primi due anni dalla data di inizio dell'attività della PAT, la riduzione del tasso medio di tariffa è determinata in relazione al numero dei lavoratori-anno del triennio della PAT, calcolati secondo le modalità di cui al precedente articolo 20, come segue:

lavoratori-anno del triennio-Riduzione della PAT (NPAT)

Fino a 10: 28%

Da 10,01 a 50: 18%

Da 50,01 a 200: 10%

Oltre 200: 5%

7. La riduzione riconosciuta ai sensi del presente articolo ha effetto per l'anno in corso alla data di presentazione della domanda ed è applicata in sede di regolazione del premio assicurativo dovuto per lo stesso anno in uguale misura a tutte le voci della PAT.

8. Qualora risulti, successivamente all'accoglimento dell'istanza, la mancanza dei requisiti previsti per il riconoscimento della riduzione di cui al presente articolo, l'INAIL procede all'annullamento della riduzione stessa e alla richiesta delle integrazioni dei premi dovuti, nonché all'applicazione delle vigenti sanzioni. Il relativo provvedimento è comunicato dall'INAIL al datore di lavoro con modalità telematica».

Particolarmente utile è il fatto che la guida per la compilazione del modulo e le istruzioni siano pervenuti ben prima della fine dell'anno per consentire alle aziende di programmare adeguatamente gli interventi necessari al fine di ottenere il beneficio.

Prima di analizzare le novità del modulo 2026, ricordiamo gli elementi necessari al fine di ottenere la riduzione di premio.

I prerequisiti: attenzione al DURC

La riduzione per prevenzione si aggiunge all'eventuale riduzione del tasso medio di tariffa per andamento infortunistico favorevole (oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico dopo i primi 2 anni di attività di cui agli artt. 19 e 20, MAT) e può, quindi, contribuire a un taglio del costo del lavoro veramente rilevante.

Soltamente, l'attenzione di chi commenta il disposto normativo si sofferma sugli interventi da porre in essere in materia di sicurezza sul lavoro, ma è particolarmente importante ricordare che i prerequisiti per l'ottenimento della riduzione sono fondamentali.

Il datore di lavoro deve:

? essere in possesso della regolarità contributiva e assicurativa;

? rispettare la normativa obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro;



? applicare integralmente la parte economica e normativa degli accordi e dei CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'Istituto precisa nella Guida alla compilazione dell'OT23 2026 che «*la regolarità contributiva deve comprendere i premi di autoliquidazione dell'anno in corso alla data di presentazione della domanda*».

Invero, buona parte del contenzioso amministrativo riferito alla riduzione di premio per prevenzione origina dalla mancata regolarità contributiva.

In gran parte, non si tratta, però, della classica irregolarità riferita al personale dipendente ovvero del mancato possesso del DURC riferito appunto all'azienda, poiché tale requisito è ormai assolutamente noto ai datori di lavoro e, quindi, appare improbabile che un soggetto non in possesso della regolarità contributiva possa richiedere quello che, a ogni effetto, è un beneficio contributivo.

Gran parte del contenzioso, invece, si incentra sulla regolarità INPS^[11] riferita ai soggetti autonomi che partecipano all'attività ovvero ai soci, al titolare artigiano, ecc.

È sufficiente, infatti, che anche uno solo di questi soggetti non sia regolare per inficiare l'ottenimento della riduzione ed è, pertanto, di grande importanza che i datori di lavoro curino anche questo aspetto: per capirci, quando si indica che i soci partecipanti alle attività sono A, B e C, l'azienda deve ben sapere che tale indicazione all'INAIL la obbligherà a mantenere la regolarità contributiva per tutti questi soggetti, pena il mancato ottenimento (fra l'altro) dell'OT23.

Ovviamente, a tal fine, il datore di lavoro dovrà presentare tutte le denunce obbligatorie e, ad esempio, non potrà omettere l'invio del foglio salari 2026: infatti, anche nel caso di avvenuto pagamento del premio, se non avrà inviato il foglio salari, il datore di lavoro sarà comunque irregolare, perché l'esito non regolare consegue non solo alla mancata regolarizzazione dei debiti contributivi, ma anche alla mancata regolarizzazione di denunce retributive obbligatorie periodiche omesse o con dati incongruenti. In tali ultimi casi, infatti, gli enti previdenziali sono nell'impossibilità di determinare i contributi o i premi dovuti^[2].

Interventi vecchi e nuovi

Con riferimento alle novità di quest'anno, l'INAIL ha diffuso una nota con i punti fondamentali che è opportuno riportare in questa sede.

Come ormai noto, gli interventi da porre in essere per ottenere il beneficio sono ulteriori rispetto a quelli previsti dalla normativa e l'Istituto li ha raggruppati in 2 gruppi: categoria A e categoria B.



Per ottenere il beneficio il datore di lavoro può porre in essere nell'anno^[3], alternativamente:

? 1 intervento di categoria A;

? 2 interventi di categoria B.

Come sempre, è necessario ricordare ai datori di lavoro di analizzare col massimo scrupolo la documentazione probante riportata sul modulo, poiché il mancato possesso della stessa rischia di impedire l'ottenimento del beneficio.

La lettura dev'essere particolarmente approfondita perché gran parte del contenzioso, oltre a quanto già ricordato in materia di regolarità contributiva, è riferito proprio alla mancanza della documentazione a supporto degli interventi effettuati.

Analizziamo le novità negli interventi sul modulo 2026.

Non sono cambiate le 6 sezioni del modulo ovvero:

? SEZIONE A Prevenzione degli infortuni mortali (non stradali);

? SEZIONE B Prevenzione del rischio stradale;

? SEZIONE C Prevenzione delle malattie professionali;

? SEZIONE D Formazione, addestramento, informazione;

? SEZIONE E Gestione della salute e sicurezza: misure organizzative;

? SEZIONE F Gestione delle emergenze e DPI.

Diversi interventi hanno subito, però, modifiche.

Ecco gli interventi modificati.

? A-4.1: «*L'azienda ha effettuato nel corso dell'anno 2025 un'analisi termografica di una o più parti di un impianto elettrico e ha conseguentemente attuato le opportune azioni correttive*»;

? C-2.1: «*L'azienda ha acquistato e installato sistemi di aspirazione dell'aria per la riduzione della concentrazione di agenti chimici pericolosi*»;

? C-5.2: «*L'azienda ha attuato un'attività per la prevenzione dell'uso di sostanze psicotrope o stupefacenti o dell'abuso di alcol*»;

? C-5.3: «*L'azienda ha effettuato interventi finalizzati al reinserimento lavorativo di lavoratori*



affetti da disabilità da lavoro»;

? C-5.4: «L’azienda ha attuato un protocollo per la promozione della salute negli ambienti di lavoro con l’applicazione delle buone pratiche definite dal Ministero della Salute in base al Piano Nazionale della Prevenzione (PNP) 2020-2025 e declinate nei Piani Regionali della Prevenzione (PRP) 2020-2025»;

? E-4: «L’azienda ha adottato o mantenuto un modello organizzativo e gestionale di cui all’art. 30 del D.Lgs. 81/08, anche secondo le procedure semplificate di cui al D.M. 13/2/2014».

È stato eliminato l’intervento D-4 del Modello OT23 2025: «*L’azienda ha erogato un corso di formazione sulle sostanze reprotoxiche*», a seguito dell’entrata in vigore, dall’11 ottobre 2024, del D.Lgs. n. 135/2024, recante “Attuazione della Direttiva (UE) 2022/431 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 9 marzo 2022, che modifica la Direttiva 2004/37/CE sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un’esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro”.

L’iter per l’ottenimento della riduzione di premio è complesso ed è opportuno ricordare che esso, per i datori di lavoro, inizia ben prima della presentazione del modulo.

L’iter dalla scelta dell’intervento alla domanda e anche dopo

Ecco, dunque, i passaggi fondamentali per le aziende che intendono ottenere la riduzione di premio per prevenzione *ex art. 23, MAT*.

1. IL DURC

In primis, come già sottolineato, occorre verificare che, oltre alla regolarità contributiva per i dipendenti, vi sia il DURC per ciascun socio partecipante all’attività. La regolarità, ovviamente, andrà mantenuta.

2. Scegliamo l’intervento ed esaminiamo la documentazione

Successivamente, occorre analizzare attentamente il modulo per verificare quale degli interventi possa essere posto in essere (o già lo sia stato).

Una volta effettuata la scelta, è fondamentale esaminare la documentazione che l’Istituto indica sul modulo (“Documentazione probante”) e le avvertenze ivi indicate.

Facciamo un esempio.



ESEMPIO 1

L'intervento A-2.1 «*L'azienda ha installato, su edifici di cui ha la disponibilità giuridica (di proprietà o per via di un contratto di locazione), ancoraggi fissi e permanenti destinati e progettati per ospitare uno o più lavoratori collegati contemporaneamente e per agganciare i componenti di sistemi anti caduta*» è selezionabile, per espressa previsione del modulo e in linea con lo spirito della norma, che prevede interventi ulteriori rispetto a quelli previsti per legge, solo dalle aziende residenti nelle Regioni in cui tali dispositivi non sono obbligatori.

Ove l'azienda sia situata in una di tali Regioni è, però, indispensabile che vi sia la documentazione probante ovvero:

1. descrizione sintetica dell'intervento effettuato datata e firmata entro la data di presentazione della domanda;
2. fatture di acquisto e installazione degli ancoraggi con evidenza di marca e modello, relative all'anno 2025;
3. dichiarazione del datore di lavoro che attesti l'assenza di normativa regionale o che l'intervento non ricade nell'ambito dell'obbligo fissato dalla normativa regionale;
4. dichiarazione di conformità alla norma UNI 11578.

3. Attenzione se l'intervento è pluriennale o no

Solamente gli interventi contrassegnati dalla lettera P (pluriennale) possono essere riproposti per più anni (2 o 3 anni a seconda dell'intervento, come specificato nel campo "Note"), fermo restando l'obbligo di presentare il Modello in ciascuna annualità.

4. Invio di domanda e documentazione

La documentazione attestante l'effettuazione richiesta dall'INAIL unitamente al modulo di domanda dev'essere inviata unitamente all'istanza entro il 2 marzo 2026, poiché il 28 febbraio cade di sabato.

5. E magari viene chiesta altra documentazione durante i controlli

L'azienda dev'essere pronta a inviare eventuale documentazione integrativa qualora l'Istituto, in sede di controllo formale effettuato dal personale amministrativo dopo la scadenza di legge per l'invio, la richieda.

È anche possibile che il datore di lavoro riceva successivamente l'avviso che è stato avviato un procedimento di controllo a campione dal punto di vista tecnico da parte della Consulenza



Tecnica Salute e Sicurezza (CTSS) dell'Istituto.

Ciò non deve necessariamente allarmare l'azienda, fermo restando che, ovviamente, l'Istituto darà conto nei termini di legge dell'esito della verifica.

Nel caso l'esito della verifica a campione sia negativo, l'Istituto, ove il beneficio sia stato già concesso, provvede alla revoca.

Il nuovo ricorso amministrativo

Qualora l'INAIL ritenga che il beneficio non debba essere concesso o per ragioni legate alla regolarità contributiva o per motivi di carattere tecnico sarà possibile, per il datore di lavoro, ricorrere entro 30 giorni^[4] contro il provvedimento di reiezione o di revoca.

Esattamente, gli atti impugnabili sono:

? i provvedimenti di rigetto della domanda di riduzione del tasso medio per prevenzione;

? i provvedimenti di revoca della riduzione già concessa a seguito di verifica a campione con esito negativo.

Come noto, la competenza del Consiglio di Amministrazione è stata abrogata dal 12 gennaio 2025. Infatti, l'art. 2, Legge n. 203/2024, "Disposizioni in materia di lavoro", ha modificato il regolamento concernente i ricorsi contro l'applicazione delle tariffe e dei premi assicurativi per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di cui al D.P.R. n. 314/2001. È stato sostituito, fra l'altro, l'art. 1, del regolamento, riguardante i ricorsi al Consiglio di Amministrazione dell'INAIL, e la competenza alla decisione è passata alle Direzioni regionali, alla Sede regionale di Aosta, alla Direzione provinciale di Trento e alla Direzione provinciale di Bolzano, in relazione alla loro competenza per territorio.

Ove la ragione dell'irregolarità sia tecnica, il ricorso verrà esaminato prima dalla CTSS della Regione interessata e poi, eventualmente, dalla CTSS centrale.

L'articolato *iter* del ricorso, descritto nella circolare INAIL n. 4/2025^[5], da presentare con solamente con l'apposita procedura on line, terminerà entro 180 giorni con la risposta proveniente dalla Direzione regionale competente.

Nel caso l'esito non sia ritenuto soddisfacente dal datore di lavoro, non vi sarà altra strada che l'impugnazione giudiziale.



Conclusioni

Anche quest'anno, l'appuntamento con la riduzione del premio INAIL per prevenzione è un appuntamento importante, perché consente realmente un abbattimento significativo del costo del lavoro.

È, pertanto, necessario che le aziende prestino la massima attenzione a quanto previsto all'interno del modulo e, in particolare, a rispettare scrupolosamente le previsioni in materia di documentazione probante, poiché il contenzioso amministrativo, come si è già avuto modo di notare, è piuttosto significativo, specie in sede di verifica tecnica a campione e spesso non termina con una pronuncia favorevole al datore di lavoro.

[1] La regolarità contributiva INAIL è “sul cliente” e comprende, quindi, autonomi e dipendenti. Per le diverse modalità di verifica della regolarità tra INPS e INAIL si veda anche circolare INAIL n. 59/2015, ove si legge che «la regolarità contributiva continua a comprendere i pagamenti dovuti dall'impresa sia per i lavoratori subordinati che per quelli con contratto di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto nonché i pagamenti dovuti per i lavoratori autonomi che operano nell'impresa» e si illustrano le distinte modalità di verifica per INAIL e INPS.

[2] Circa gli effetti della mancata presentazione del foglio salari, cfr. F. Vazio, “Cosa succede se il foglio salari non c'è o è sbagliato?”, in La circolare di lavoro e previdenza, n. 16-17/2024.

[3] Gli interventi contrassegnati dalla lettera P (pluriennale) possono essere riproposti per più anni (2 o 3 anni a seconda dell'intervento, come specificato nel campo “Note”, fermo restando l'obbligo di presentare il Modello in ciascuna annualità).

[4] Il termine è ordinatorio, ma consente di fruire della sospensione degli effetti del provvedimento (anche ai fini del DURC), ex art. 45, TU.

[5] La circolare aacente a oggetto “Ricorsi in materia di applicazione delle tariffe dei premi assicurativi. Modifiche apportate dall'articolo 2 della Legge 13 dicembre 2024, n. 203 al regolamento di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 14 maggio 2001, n. 314. Trasferimento della competenza a decidere i ricorsi presentati dal 12 gennaio 2025 dal Consiglio di amministrazione dell'INAIL alle Direzioni regionali, alla Sede regionale di Aosta, alla Direzione provinciale di Trento e alla Direzione provinciale di Bolzano” è commentata in F. Vazio, “INAIL: ricorsi nuovi... o quasi”, in La circolare di lavoro e previdenza, n. 6/2025. Con specifico riguardo ai ricorsi in materia tariffaria si veda F. Vazio, “INAIL e ricorsi in materia tariffaria: il nuovo iter e le avvertenze”, in La circolare di lavoro e previdenza, n. 9-10/2025.

Si segnala che l'articolo è tratto da “[La circolare di lavoro e previdenza](#)”.



EuroconferenceinPratica

Scopri la **soluzione editoriale integrata** con l'**AI indispensabile** per **Professionisti e Aziende >>**





GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Uso dell'intelligenza artificiale in materia di lavoro: Legge in Gazzetta

di Redazione

È stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 222 del 25 settembre 2025 la [Legge n. 132 del 23 settembre 2025](#), contenente disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale.

Si riportano gli articoli 11-13, relativi all'ambito lavoro.

«Art. 11. (Disposizioni sull'uso dell'intelligenza artificiale in materia di lavoro)

1. L'intelligenza artificiale è impiegata per migliorare le condizioni di lavoro, tutelare l'integrità psicofisica dei lavoratori, accrescere la qualità delle prestazioni lavorative e la produttività delle persone in conformità al diritto dell'Unione europea.

2. L'utilizzo dell'intelligenza artificiale in ambito lavorativo deve essere sicuro, affidabile, trasparente e non può svolgersi in contrasto con la dignità umana né violare la riservatezza dei dati personali. Il datore di lavoro o il committente è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo dell'intelligenza artificiale nei casi e con le modalità di cui all'articolo 1-bis del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152.

3. L'intelligenza artificiale nell'organizzazione e nella gestione del rapporto di lavoro garantisce l'osservanza dei diritti inviolabili del lavoratore senza discriminazioni in funzione del sesso, dell'età, delle origini etniche, del credo religioso, dell'orientamento sessuale, delle opinioni politiche e delle condizioni personali, sociali ed economiche, in conformità al diritto dell'Unione europea.

Art. 12. (Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro)

1. Al fine di massimizzare i benefici e contenere i rischi derivanti dall'impiego di sistemi di intelligenza artificiale in ambito lavorativo, è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro, con il compito di definire una strategia sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale in ambito lavorativo, monitorare l'impatto sul mercato del lavoro e identificare i settori lavorativi maggiormente interessati dall'avvento dell'intelligenza artificiale. L'Osservatorio promuove la formazione dei lavoratori e dei datori di lavoro in materia di intelligenza artificiale.

2. L'Osservatorio è presieduto dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali o da un suo



rappresentante. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti i componenti, le modalità di funzionamento, nonché gli ulteriori compiti e funzioni dell'Osservatorio medesimo. Ai componenti dell'Osservatorio non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati.

3. L'istituzione e il funzionamento dell'Osservatorio non comportano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e sono assicurati con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Art. 13. (Disposizioni in materia di professioni intellettuali)

1. L'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale nelle professioni intellettuali è finalizzato al solo esercizio delle attività strumentali e di supporto all'attività professionale e con prevalenza del lavoro intellettuale oggetto della prestazione d'opera.

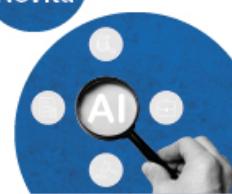
2. Per assicurare il rapporto fiduciario tra professionista e cliente, le informazioni relative ai sistemi di intelligenza artificiale utilizzati dal professionista sono comunicate al soggetto destinatario della prestazione intellettuale con linguaggio chiaro, semplice ed esaustivo».



NormAI in Pratica

La soluzione integrata con l'AI
per consultare la **normativa**
[scopri di più >](#)

Novità





GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Uso dell'intelligenza artificiale in materia di lavoro: Legge in Gazzetta

di Redazione

È stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 222 del 25 settembre 2025 la [Legge n. 132 del 23 settembre 2025](#), contenente disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale.

Si riportano gli articoli 11-13, relativi all'ambito lavoro.

«Art. 11. (Disposizioni sull'uso dell'intelligenza artificiale in materia di lavoro)

1. L'intelligenza artificiale è impiegata per migliorare le condizioni di lavoro, tutelare l'integrità psicofisica dei lavoratori, accrescere la qualità delle prestazioni lavorative e la produttività delle persone in conformità al diritto dell'Unione europea.

2. L'utilizzo dell'intelligenza artificiale in ambito lavorativo deve essere sicuro, affidabile, trasparente e non può svolgersi in contrasto con la dignità umana né violare la riservatezza dei dati personali. Il datore di lavoro o il committente è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo dell'intelligenza artificiale nei casi e con le modalità di cui all'articolo 1-bis del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152.

3. L'intelligenza artificiale nell'organizzazione e nella gestione del rapporto di lavoro garantisce l'osservanza dei diritti inviolabili del lavoratore senza discriminazioni in funzione del sesso, dell'età, delle origini etniche, del credo religioso, dell'orientamento sessuale, delle opinioni politiche e delle condizioni personali, sociali ed economiche, in conformità al diritto dell'Unione europea.

Art. 12. (Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro)

1. Al fine di massimizzare i benefici e contenere i rischi derivanti dall'impiego di sistemi di intelligenza artificiale in ambito lavorativo, è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro, con il compito di definire una strategia sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale in ambito lavorativo, monitorare l'impatto sul mercato del lavoro e identificare i settori lavorativi maggiormente interessati dall'avvento dell'intelligenza artificiale. L'Osservatorio promuove la formazione dei lavoratori e dei datori di lavoro in materia di intelligenza artificiale.

2. L'Osservatorio è presieduto dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali o da un suo



rappresentante. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti i componenti, le modalità di funzionamento, nonché gli ulteriori compiti e funzioni dell'Osservatorio medesimo. Ai componenti dell'Osservatorio non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati.

3. L'istituzione e il funzionamento dell'Osservatorio non comportano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e sono assicurati con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Art. 13. (Disposizioni in materia di professioni intellettuali)

1. L'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale nelle professioni intellettuali è finalizzato al solo esercizio delle attività strumentali e di supporto all'attività professionale e con prevalenza del lavoro intellettuale oggetto della prestazione d'opera.

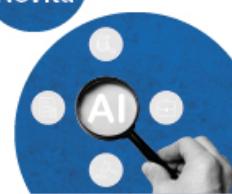
2. Per assicurare il rapporto fiduciario tra professionista e cliente, le informazioni relative ai sistemi di intelligenza artificiale utilizzati dal professionista sono comunicate al soggetto destinatario della prestazione intellettuale con linguaggio chiaro, semplice ed esaustivo».



NormAI in Pratica

La soluzione integrata con l'AI
per consultare la **normativa**
[scopri di più >](#)

Novità





AGEVOLAZIONI, NEWS DEL GIORNO

Esonero contributivo per navi iscritte nei registri UE o SEE

di Redazione

L'INPS, con [circolare n. 129 del 25 settembre 2025](#), ha illustrato l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per le imprese di navigazione residenti e non residenti aventi una stabile organizzazione nello Stato italiano che utilizzano navi iscritte nei registri degli Stati dell'Unione Europea (UE) o dello Spazio economico europeo (SEE) o navi battenti bandiera dei medesimi Stati adibite esclusivamente a traffici commerciali internazionali in relazione alle attività di trasporto marittimo o alle attività a esso assimilate, come previsto dall'art. 41, D.L. n. 144/2022.

La circolare chiarisce i requisiti per l'accesso al beneficio, le modalità operative per la sua fruizione, le regole di conformità alla normativa europea sugli aiuti di Stato e le istruzioni per la gestione delle denunce contributive e della contabilità.

Le imprese di navigazione residenti o non residenti con stabile organizzazione in Italia possono beneficiare dell'esonero per i contributi previdenziali e assistenziali obbligatori dovuti per i marittimi imbarcati sulle navi UE/SEE ammesse, a condizione che i rapporti di lavoro siano assoggettati al regime contributivo italiano ai sensi del regolamento CE n. 883/2004. L'esonero si applica alla totalità dei contributi assicurativi e previdenziali dovuti per i marittimi imbarcati (IVS, NASPl, malattia, maternità, TFR e relative aliquote), fatto salvo il contributo di finanziamento del Fondo di solidarietà bilaterale del settore marittimo – Solimare, pari allo 0,30%.

Per le navi battenti bandiera UE/SEE il beneficio decorre dalla data di autorizzazione all'annotazione nell'elenco tenuto dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti ai sensi del D.M. n. 300/2023.

L'agevolazione deve rispettare i vincoli degli Orientamenti comunitari sugli aiuti di Stato ai trasporti marittimi ed è finanziata con le risorse del Fondo per il recepimento della normativa europea di cui all'art. 41-bis, Legge n. 234/2012. Le imprese beneficiarie sono tenute ad aprire presso l'INPS una posizione contributiva con matricola per ciascuna nave ammessa e annotata, utilizzando i contrassegni specifici: c.a. "8Z" per navi UE/SEE e c.a. "3L" per marittimi iscritti nei registri di continuità di rapporto.

In sede di denuncia UniEmens devono essere utilizzati i codici lavoratore PM, P1 ed EM e le nuove causali appositamente introdotte:

- EMIM per la fruizione dell'esonero,



- R901 per il recupero delle quote IVS
- R902 per il recupero delle quote relative agli altri contributi.

È prevista la possibilità di conguagliare nei flussi UniEmens da ottobre a dicembre 2025 gli arretrati riferiti al periodo dicembre 2023 – settembre 2025. Ai fini contabili è stato istituito il nuovo conto GAW37279 per registrare le somme oggetto di sgravio contributivo.

Percorso formativo per l'aggiornamento
del **Consulente del Lavoro**
Scopri l'edizione 2025/2026 >>



AGEVOLAZIONI, NEWS DEL GIORNO

Esonero contributivo per navi iscritte nei registri UE o SEE

di Redazione

L'INPS, con [circolare n. 129 del 25 settembre 2025](#), ha illustrato l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per le imprese di navigazione residenti e non residenti aventi una stabile organizzazione nello Stato italiano che utilizzano navi iscritte nei registri degli Stati dell'Unione Europea (UE) o dello Spazio economico europeo (SEE) o navi battenti bandiera dei medesimi Stati adibite esclusivamente a traffici commerciali internazionali in relazione alle attività di trasporto marittimo o alle attività a esso assimilate, come previsto dall'art. 41, D.L. n. 144/2022.

La circolare chiarisce i requisiti per l'accesso al beneficio, le modalità operative per la sua fruizione, le regole di conformità alla normativa europea sugli aiuti di Stato e le istruzioni per la gestione delle denunce contributive e della contabilità.

Le imprese di navigazione residenti o non residenti con stabile organizzazione in Italia possono beneficiare dell'esonero per i contributi previdenziali e assistenziali obbligatori dovuti per i marittimi imbarcati sulle navi UE/SEE ammesse, a condizione che i rapporti di lavoro siano assoggettati al regime contributivo italiano ai sensi del regolamento CE n. 883/2004. L'esonero si applica alla totalità dei contributi assicurativi e previdenziali dovuti per i marittimi imbarcati (IVS, NASPl, malattia, maternità, TFR e relative aliquote), fatto salvo il contributo di finanziamento del Fondo di solidarietà bilaterale del settore marittimo – Solimare, pari allo 0,30%.

Per le navi battenti bandiera UE/SEE il beneficio decorre dalla data di autorizzazione all'annotazione nell'elenco tenuto dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti ai sensi del D.M. n. 300/2023.

L'agevolazione deve rispettare i vincoli degli Orientamenti comunitari sugli aiuti di Stato ai trasporti marittimi ed è finanziata con le risorse del Fondo per il recepimento della normativa europea di cui all'art. 41-bis, Legge n. 234/2012. Le imprese beneficiarie sono tenute ad aprire presso l'INPS una posizione contributiva con matricola per ciascuna nave ammessa e annotata, utilizzando i contrassegni specifici: c.a. "8Z" per navi UE/SEE e c.a. "3L" per marittimi iscritti nei registri di continuità di rapporto.

In sede di denuncia UniEmens devono essere utilizzati i codici lavoratore PM, P1 ed EM e le nuove causali appositamente introdotte:

- EMIM per la fruizione dell'esonero,



- R901 per il recupero delle quote IVS
- R902 per il recupero delle quote relative agli altri contributi.

È prevista la possibilità di conguagliare nei flussi UniEmens da ottobre a dicembre 2025 gli arretrati riferiti al periodo dicembre 2023 – settembre 2025. Ai fini contabili è stato istituito il nuovo conto GAW37279 per registrare le somme oggetto di sgravio contributivo.

 **Percorso Formativo**

Percorso formativo per l'aggiornamento
del **Consulente del Lavoro**

Scopri l'edizione 2025/2026 >>





NEWS DEL GIORNO, PENSIONI

INPS e Provincia autonoma di Bolzano siglano un convenzione per dare sostegno ai pensionati

di Redazione

In data 24 settembre 2025 il Presidente INPS e il Presidente della Provincia autonoma di Bolzano hanno firmato una [convenzione](#) per una prestazione assistenziale in favore dei pensionati *over 65*, con integrazione della differenza per redditi fino a 1.000 euro e un ISEE fino a 20.000 euro.

La misura, finanziata dalla Provincia autonoma di Bolzano e gestita dall'INPS, interessa persone che hanno compiuto i 65 anni e che sono titolari di pensione anticipata, di invalidità, vecchiaia o superstiti erogata dall'INPS, o di pensione sociale, assegno sociale, o di pensione per persone invalide civili o di una pensione a favore delle casalinghe.

L'iniziativa intende rispondere ai bisogni di chi, al termine della vita lavorativa, si trova con trattamenti pensionistici insufficienti a causa di redditi bassi, carriere discontinue, interruzioni contributive o forme di lavoro precario.

Il progetto mira a contrastare le disuguaglianze e la povertà strutturale, promuovendo soluzioni mirate per sostenere la dignità e l'autonomia degli anziani più fragili.

Special Event

Calcolo Pensionistico e il programma Inps Carpe Pc

[Scopri di più](#)



NEWS DEL GIORNO, PENSIONI

INPS e Provincia autonoma di Bolzano siglano un convenzione per dare sostegno ai pensionati

di Redazione

In data 24 settembre 2025 il Presidente INPS e il Presidente della Provincia autonoma di Bolzano hanno firmato una [convenzione](#) per una prestazione assistenziale in favore dei pensionati *over 65*, con integrazione della differenza per redditi fino a 1.000 euro e un ISEE fino a 20.000 euro.

La misura, finanziata dalla Provincia autonoma di Bolzano e gestita dall'INPS, interessa persone che hanno compiuto i 65 anni e che sono titolari di pensione anticipata, di invalidità, vecchiaia o superstiti erogata dall'INPS, o di pensione sociale, assegno sociale, o di pensione per persone invalide civili o di una pensione a favore delle casalinghe.

L'iniziativa intende rispondere ai bisogni di chi, al termine della vita lavorativa, si trova con trattamenti pensionistici insufficienti a causa di redditi bassi, carriere discontinue, interruzioni contributive o forme di lavoro precario.

Il progetto mira a contrastare le disuguaglianze e la povertà strutturale, promuovendo soluzioni mirate per sostenere la dignità e l'autonomia degli anziani più fragili.

Special Event

Calcolo Pensionistico e il programma Inps Carpe Pc

[Scopri di più](#)



DIRITTO SINDACALE, NEWS DEL GIORNO

Rito del lavoro: eccezione nuova ammissibile solo se introduce un nuovo tema di indagine

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 15 giugno 2025, n. 15984, ha deciso che nel rito del lavoro la preclusione in appello di un'eccezione nuova sussiste nel solo caso in cui la stessa, essendo fondata su elementi e circostanze non prospettati nel giudizio di primo grado, abbia introdotto in sede di gravame un nuovo tema d'indagine, così alterando i termini sostanziali della controversia e determinando la violazione del principio del doppio grado di giurisdizione. Pertanto, costituisce domanda nuova, non proponibile per la prima volta in appello, quella che, alterando anche uno soltanto dei presupposti della domanda iniziale, introduca una *causa petendi* fondata su situazioni giuridiche non prospettate in primo grado, inserendo nel processo un nuovo tema di indagine, sul quale non si sia formato in precedenza il contraddittorio.

Special Event

Come scrivere una lettera di licenziamento

Scopri di più



DIRITTO SINDACALE, NEWS DEL GIORNO

Rito del lavoro: eccezione nuova ammissibile solo se introduce un nuovo tema di indagine

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 15 giugno 2025, n. 15984, ha deciso che nel rito del lavoro la preclusione in appello di un'eccezione nuova sussiste nel solo caso in cui la stessa, essendo fondata su elementi e circostanze non prospettati nel giudizio di primo grado, abbia introdotto in sede di gravame un nuovo tema d'indagine, così alterando i termini sostanziali della controversia e determinando la violazione del principio del doppio grado di giurisdizione. Pertanto, costituisce domanda nuova, non proponibile per la prima volta in appello, quella che, alterando anche uno soltanto dei presupposti della domanda iniziale, introduca una *causa petendi* fondata su situazioni giuridiche non prospettate in primo grado, inserendo nel processo un nuovo tema di indagine, sul quale non si sia formato in precedenza il contraddittorio.

Special Event

Come scrivere una lettera di licenziamento

Scopri di più



CONTRIBUTI E PREMI, SPECIALI DELLA SETTIMANA

OT23 INAIL 2026: attenzione a tutti gli aspetti, per evitare il contenzioso

di **Fabrizio Vazio**

Come ogni anno, l'INAIL l'ha diffuso le istruzioni e la guida al Modello OT23 2026. Le aziende debbono esaminare scrupolosamente il modulo e la documentazione probante per porre in essere ora gli interventi da indicare nel modulo che sarà presentato entro il 2 marzo 2026. Quest'anno, oltre alle novità sugli interventi, ci sono i nuovi ricorsi amministrativi, con il venir meno della competenza del Consiglio di Amministrazione sostituito dalle Direzioni regionali.

OT23: leggiamo bene la norma, perché il contenzioso è parecchio

La Direzione Centrale INAIL ha diffuso il nuovo Modello OT23 per l'anno 2026.

Come noto, esso è finalizzato all'ottenimento dello sconto per prevenzione previsto dall'art. 23, Modalità di Applicazione delle Tariffe dei premi (MAT), approvate con D.I. 27 febbraio 2019.

Esso testualmente recita:

«1. L'INAIL, in relazione agli interventi migliorativi effettuati dall'azienda per la prevenzione e la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, può applicare una riduzione del tasso medio di tariffa al datore di lavoro che sia in regola con gli adempimenti contributivi ed assicurativi e con le vigenti disposizioni in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

2. Il datore di lavoro, per ottenere il riconoscimento della riduzione prevista dal presente articolo, deve presentare specifica istanza, fornendo tutti gli elementi, le notizie e le indicazioni, definiti a tal fine dall'INAIL, relativi all'attuazione, nell'anno precedente quello di presentazione dell'istanza, di interventi migliorativi ulteriori rispetto alle prescrizioni della normativa vigente in materia di igiene, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

3. L'istanza di cui al comma 2 deve essere presentata, a pena d'inammissibilità, telematicamente entro il 28 febbraio (29 febbraio in caso di anno bisestile) dell'anno per il quale la riduzione è richiesta, unitamente alla prescritta documentazione probante gli interventi realizzati.

4. L'esito dell'istruttoria dell'istanza è comunicato, con modalità telematica, al datore di lavoro con provvedimento motivato entro 120 giorni dalla scadenza del termine di presentazione della domanda di cui al comma 3.

5. Nei primi due anni dalla data di inizio attività della PAT, la riduzione è applicata nella misura



fissa dell'otto per cento.

6. Trascorsi i primi due anni dalla data di inizio dell'attività della PAT, la riduzione del tasso medio di tariffa è determinata in relazione al numero dei lavoratori-anno del triennio della PAT, calcolati secondo le modalità di cui al precedente articolo 20, come segue:

lavoratori-anno del triennio-Riduzione della PAT (NPAT)

Fino a 10: 28%

Da 10,01 a 50: 18%

Da 50,01 a 200: 10%

Oltre 200: 5%

7. La riduzione riconosciuta ai sensi del presente articolo ha effetto per l'anno in corso alla data di presentazione della domanda ed è applicata in sede di regolazione del premio assicurativo dovuto per lo stesso anno in uguale misura a tutte le voci della PAT.

8. Qualora risulti, successivamente all'accoglimento dell'istanza, la mancanza dei requisiti previsti per il riconoscimento della riduzione di cui al presente articolo, l'INAIL procede all'annullamento della riduzione stessa e alla richiesta delle integrazioni dei premi dovuti, nonché all'applicazione delle vigenti sanzioni. Il relativo provvedimento è comunicato dall'INAIL al datore di lavoro con modalità telematica».

Particolarmente utile è il fatto che la guida per la compilazione del modulo e le istruzioni siano pervenuti ben prima della fine dell'anno per consentire alle aziende di programmare adeguatamente gli interventi necessari al fine di ottenere il beneficio.

Prima di analizzare le novità del modulo 2026, ricordiamo gli elementi necessari al fine di ottenere la riduzione di premio.

I prerequisiti: attenzione al DURC

La riduzione per prevenzione si aggiunge all'eventuale riduzione del tasso medio di tariffa per andamento infortunistico favorevole (oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico dopo i primi 2 anni di attività di cui agli artt. 19 e 20, MAT) e può, quindi, contribuire a un taglio del costo del lavoro veramente rilevante.

Soltamente, l'attenzione di chi commenta il disposto normativo si sofferma sugli interventi da porre in essere in materia di sicurezza sul lavoro, ma è particolarmente importante ricordare che i prerequisiti per l'ottenimento della riduzione sono fondamentali.

Il datore di lavoro deve:

? essere in possesso della regolarità contributiva e assicurativa;

? rispettare la normativa obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro;



? applicare integralmente la parte economica e normativa degli accordi e dei CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'Istituto precisa nella Guida alla compilazione dell'OT23 2026 che «*la regolarità contributiva deve comprendere i premi di autoliquidazione dell'anno in corso alla data di presentazione della domanda*».

Invero, buona parte del contenzioso amministrativo riferito alla riduzione di premio per prevenzione origina dalla mancata regolarità contributiva.

In gran parte, non si tratta, però, della classica irregolarità riferita al personale dipendente ovvero del mancato possesso del DURC riferito appunto all'azienda, poiché tale requisito è ormai assolutamente noto ai datori di lavoro e, quindi, appare improbabile che un soggetto non in possesso della regolarità contributiva possa richiedere quello che, a ogni effetto, è un beneficio contributivo.

Gran parte del contenzioso, invece, si incentra sulla regolarità INPS^[11] riferita ai soggetti autonomi che partecipano all'attività ovvero ai soci, al titolare artigiano, ecc.

È sufficiente, infatti, che anche uno solo di questi soggetti non sia regolare per inficiare l'ottenimento della riduzione ed è, pertanto, di grande importanza che i datori di lavoro curino anche questo aspetto: per capirci, quando si indica che i soci partecipanti alle attività sono A, B e C, l'azienda deve ben sapere che tale indicazione all'INAIL la obbligherà a mantenere la regolarità contributiva per tutti questi soggetti, pena il mancato ottenimento (fra l'altro) dell'OT23.

Ovviamente, a tal fine, il datore di lavoro dovrà presentare tutte le denunce obbligatorie e, ad esempio, non potrà omettere l'invio del foglio salari 2026: infatti, anche nel caso di avvenuto pagamento del premio, se non avrà inviato il foglio salari, il datore di lavoro sarà comunque irregolare, perché l'esito non regolare consegue non solo alla mancata regolarizzazione dei debiti contributivi, ma anche alla mancata regolarizzazione di denunce retributive obbligatorie periodiche omesse o con dati incongruenti. In tali ultimi casi, infatti, gli enti previdenziali sono nell'impossibilità di determinare i contributi o i premi dovuti^[2].

Interventi vecchi e nuovi

Con riferimento alle novità di quest'anno, l'INAIL ha diffuso una nota con i punti fondamentali che è opportuno riportare in questa sede.

Come ormai noto, gli interventi da porre in essere per ottenere il beneficio sono ulteriori rispetto a quelli previsti dalla normativa e l'Istituto li ha raggruppati in 2 gruppi: categoria A e categoria B.



Per ottenere il beneficio il datore di lavoro può porre in essere nell'anno^[3], alternativamente:

? 1 intervento di categoria A;

? 2 interventi di categoria B.

Come sempre, è necessario ricordare ai datori di lavoro di analizzare col massimo scrupolo la documentazione probante riportata sul modulo, poiché il mancato possesso della stessa rischia di impedire l'ottenimento del beneficio.

La lettura dev'essere particolarmente approfondita perché gran parte del contenzioso, oltre a quanto già ricordato in materia di regolarità contributiva, è riferito proprio alla mancanza della documentazione a supporto degli interventi effettuati.

Analizziamo le novità negli interventi sul modulo 2026.

Non sono cambiate le 6 sezioni del modulo ovvero:

? SEZIONE A Prevenzione degli infortuni mortali (non stradali);

? SEZIONE B Prevenzione del rischio stradale;

? SEZIONE C Prevenzione delle malattie professionali;

? SEZIONE D Formazione, addestramento, informazione;

? SEZIONE E Gestione della salute e sicurezza: misure organizzative;

? SEZIONE F Gestione delle emergenze e DPI.

Diversi interventi hanno subito, però, modifiche.

Ecco gli interventi modificati.

? A-4.1: «*L'azienda ha effettuato nel corso dell'anno 2025 un'analisi termografica di una o più parti di un impianto elettrico e ha conseguentemente attuato le opportune azioni correttive*»;

? C-2.1: «*L'azienda ha acquistato e installato sistemi di aspirazione dell'aria per la riduzione della concentrazione di agenti chimici pericolosi*»;

? C-5.2: «*L'azienda ha attuato un'attività per la prevenzione dell'uso di sostanze psicotrope o stupefacenti o dell'abuso di alcol*»;

? C-5.3: «*L'azienda ha effettuato interventi finalizzati al reinserimento lavorativo di lavoratori*



affetti da disabilità da lavoro»;

? C-5.4: «*L’azienda ha attuato un protocollo per la promozione della salute negli ambienti di lavoro con l’applicazione delle buone pratiche definite dal Ministero della Salute in base al Piano Nazionale della Prevenzione (PNP) 2020-2025 e declinate nei Piani Regionali della Prevenzione (PRP) 2020-2025»;*

? E-4: «*L’azienda ha adottato o mantenuto un modello organizzativo e gestionale di cui all’art. 30 del D.Lgs. 81/08, anche secondo le procedure semplificate di cui al D.M. 13/2/2014».*

È stato eliminato l’intervento D-4 del Modello OT23 2025: «*L’azienda ha erogato un corso di formazione sulle sostanze reprotoxiche*», a seguito dell’entrata in vigore, dall’11 ottobre 2024, del D.Lgs. n. 135/2024, recante “Attuazione della Direttiva (UE) 2022/431 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 9 marzo 2022, che modifica la Direttiva 2004/37/CE sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un’esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro”.

L’iter per l’ottenimento della riduzione di premio è complesso ed è opportuno ricordare che esso, per i datori di lavoro, inizia ben prima della presentazione del modulo.

L’iter dalla scelta dell’intervento alla domanda e anche dopo

Ecco, dunque, i passaggi fondamentali per le aziende che intendono ottenere la riduzione di premio per prevenzione ex art. 23, MAT.

1. IL DURC

In primis, come già sottolineato, occorre verificare che, oltre alla regolarità contributiva per i dipendenti, vi sia il DURC per ciascun socio partecipante all’attività. La regolarità, ovviamente, andrà mantenuta.

2. Scegliamo l’intervento ed esaminiamo la documentazione

Successivamente, occorre analizzare attentamente il modulo per verificare quale degli interventi possa essere posto in essere (o già lo sia stato).

Una volta effettuata la scelta, è fondamentale esaminare la documentazione che l’Istituto indica sul modulo (“Documentazione probante”) e le avvertenze ivi indicate.

Facciamo un esempio.



ESEMPIO 1

L'intervento A-2.1 «*L'azienda ha installato, su edifici di cui ha la disponibilità giuridica (di proprietà o per via di un contratto di locazione), ancoraggi fissi e permanenti destinati e progettati per ospitare uno o più lavoratori collegati contemporaneamente e per agganciare i componenti di sistemi anti caduta*» è selezionabile, per espressa previsione del modulo e in linea con lo spirito della norma, che prevede interventi ulteriori rispetto a quelli previsti per legge, solo dalle aziende residenti nelle Regioni in cui tali dispositivi non sono obbligatori.

Ove l'azienda sia situata in una di tali Regioni è, però, indispensabile che vi sia la documentazione probante ovvero:

1. descrizione sintetica dell'intervento effettuato datata e firmata entro la data di presentazione della domanda;
2. fatture di acquisto e installazione degli ancoraggi con evidenza di marca e modello, relative all'anno 2025;
3. dichiarazione del datore di lavoro che attesti l'assenza di normativa regionale o che l'intervento non ricade nell'ambito dell'obbligo fissato dalla normativa regionale;
4. dichiarazione di conformità alla norma UNI 11578.

3. Attenzione se l'intervento è pluriennale o no

Solamente gli interventi contrassegnati dalla lettera P (pluriennale) possono essere riproposti per più anni (2 o 3 anni a seconda dell'intervento, come specificato nel campo "Note"), fermo restando l'obbligo di presentare il Modello in ciascuna annualità.

4. Invio di domanda e documentazione

La documentazione attestante l'effettuazione richiesta dall'INAIL unitamente al modulo di domanda dev'essere inviata unitamente all'istanza entro il 2 marzo 2026, poiché il 28 febbraio cade di sabato.

5. E magari viene chiesta altra documentazione durante i controlli

L'azienda dev'essere pronta a inviare eventuale documentazione integrativa qualora l'Istituto, in sede di controllo formale effettuato dal personale amministrativo dopo la scadenza di legge per l'invio, la richieda.

È anche possibile che il datore di lavoro riceva successivamente l'avviso che è stato avviato un procedimento di controllo a campione dal punto di vista tecnico da parte della Consulenza



Tecnica Salute e Sicurezza (CTSS) dell'Istituto.

Ciò non deve necessariamente allarmare l'azienda, fermo restando che, ovviamente, l'Istituto darà conto nei termini di legge dell'esito della verifica.

Nel caso l'esito della verifica a campione sia negativo, l'Istituto, ove il beneficio sia stato già concesso, provvede alla revoca.

Il nuovo ricorso amministrativo

Qualora l'INAIL ritenga che il beneficio non debba essere concesso o per ragioni legate alla regolarità contributiva o per motivi di carattere tecnico sarà possibile, per il datore di lavoro, ricorrere entro 30 giorni^[4] contro il provvedimento di reiezione o di revoca.

Esattamente, gli atti impugnabili sono:

? i provvedimenti di rigetto della domanda di riduzione del tasso medio per prevenzione;

? i provvedimenti di revoca della riduzione già concessa a seguito di verifica a campione con esito negativo.

Come noto, la competenza del Consiglio di Amministrazione è stata abrogata dal 12 gennaio 2025. Infatti, l'art. 2, Legge n. 203/2024, "Disposizioni in materia di lavoro", ha modificato il regolamento concernente i ricorsi contro l'applicazione delle tariffe e dei premi assicurativi per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di cui al D.P.R. n. 314/2001. È stato sostituito, fra l'altro, l'art. 1, del regolamento, riguardante i ricorsi al Consiglio di Amministrazione dell'INAIL, e la competenza alla decisione è passata alle Direzioni regionali, alla Sede regionale di Aosta, alla Direzione provinciale di Trento e alla Direzione provinciale di Bolzano, in relazione alla loro competenza per territorio.

Ove la ragione dell'irregolarità sia tecnica, il ricorso verrà esaminato prima dalla CTSS della Regione interessata e poi, eventualmente, dalla CTSS centrale.

L'articolato *iter* del ricorso, descritto nella circolare INAIL n. 4/2025^[5], da presentare con solamente con l'apposita procedura on line, terminerà entro 180 giorni con la risposta proveniente dalla Direzione regionale competente.

Nel caso l'esito non sia ritenuto soddisfacente dal datore di lavoro, non vi sarà altra strada che l'impugnazione giudiziale.



Conclusioni

Anche quest'anno, l'appuntamento con la riduzione del premio INAIL per prevenzione è un appuntamento importante, perché consente realmente un abbattimento significativo del costo del lavoro.

È, pertanto, necessario che le aziende prestino la massima attenzione a quanto previsto all'interno del modulo e, in particolare, a rispettare scrupolosamente le previsioni in materia di documentazione probante, poiché il contenzioso amministrativo, come si è già avuto modo di notare, è piuttosto significativo, specie in sede di verifica tecnica a campione e spesso non termina con una pronuncia favorevole al datore di lavoro.

[1] La regolarità contributiva INAIL è “sul cliente” e comprende, quindi, autonomi e dipendenti. Per le diverse modalità di verifica della regolarità tra INPS e INAIL si veda anche circolare INAIL n. 59/2015, ove si legge che «la regolarità contributiva continua a comprendere i pagamenti dovuti dall'impresa sia per i lavoratori subordinati che per quelli con contratto di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto nonché i pagamenti dovuti per i lavoratori autonomi che operano nell'impresa» e si illustrano le distinte modalità di verifica per INAIL e INPS.

[2] Circa gli effetti della mancata presentazione del foglio salari, cfr. F. Vazio, “Cosa succede se il foglio salari non c'è o è sbagliato?”, in La circolare di lavoro e previdenza, n. 16-17/2024.

[3] Gli interventi contrassegnati dalla lettera P (pluriennale) possono essere riproposti per più anni (2 o 3 anni a seconda dell'intervento, come specificato nel campo “Note”, fermo restando l'obbligo di presentare il Modello in ciascuna annualità).

[4] Il termine è ordinatorio, ma consente di fruire della sospensione degli effetti del provvedimento (anche ai fini del DURC), ex art. 45, TU.

[5] La circolare aacente a oggetto “Ricorsi in materia di applicazione delle tariffe dei premi assicurativi. Modifiche apportate dall'articolo 2 della Legge 13 dicembre 2024, n. 203 al regolamento di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 14 maggio 2001, n. 314. Trasferimento della competenza a decidere i ricorsi presentati dal 12 gennaio 2025 dal Consiglio di amministrazione dell'INAIL alle Direzioni regionali, alla Sede regionale di Aosta, alla Direzione provinciale di Trento e alla Direzione provinciale di Bolzano” è commentata in F. Vazio, “INAIL: ricorsi nuovi... o quasi”, in La circolare di lavoro e previdenza, n. 6/2025. Con specifico riguardo ai ricorsi in materia tariffaria si veda F. Vazio, “INAIL e ricorsi in materia tariffaria: il nuovo iter e le avvertenze”, in La circolare di lavoro e previdenza, n. 9-10/2025.

Si segnala che l'articolo è tratto da “[La circolare di lavoro e previdenza](#)”.



EuroconferenceinPratica

Scopri la **soluzione editoriale integrata** con l'**AI indispensabile** per **Professionisti e Aziende >>**