



# LAVORO Euroconference

**Edizione di giovedì 5 febbraio 2026**

## **ADEMPIMENTI ANNUALI, SPECIALI DELLA SETTIMANA**

**Istruzioni INPS per il conguaglio contributivo**

di Redazione

## **CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO**

**Gestione separata: aliquote contributive 2026**

di Redazione

## **CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO**

**Gestione separata: aliquote contributive 2026**

di Redazione

## **CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO**

**Lavoro domestico: contributi anno 2026**

di Redazione

## **CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO**

**Lavoro domestico: contributi anno 2026**

di Redazione

## **AGEVOLAZIONI, NEWS DEL GIORNO**

**Bonus ZES unica per il Mezzogiorno: le istruzioni INPS**

di Redazione

## **AGEVOLAZIONI, NEWS DEL GIORNO**



**Bonus ZES unica per il Mezzogiorno: le istruzioni INPS**  
di **Redazione**

**CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**

**Tentativo di conciliazione nella sede errata e impugnazione del licenziamento**  
di **Redazione**

**CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**

**Tentativo di conciliazione nella sede errata e impugnazione del licenziamento**  
di **Redazione**

**ADEMPIMENTI ANNUALI, SPECIALI DELLA SETTIMANA**

**Istruzioni INPS per il conguaglio contributivo**  
di **Redazione**

**ADEMPIMENTI ANNUALI, SPECIALI DELLA SETTIMANA**

---

***Istruzioni INPS per il conguaglio contributivo***

di Redazione

Con la [circolare n. 156/2025](#) l'INPS ha fornito le consuete istruzioni relativamente al conguaglio previdenziale 2025.

L'Istituto ricorda, anzitutto, che i datori di lavoro potranno effettuare le **operazioni di conguaglio anche oltre la denuncia di competenza del mese di “dicembre 2025”** (scadenza di pagamento 16 gennaio 2026), anche **con quella di competenza di “gennaio 2026” (scadenza di pagamento 16 febbraio 2026)**, attenendosi alle modalità indicate con riferimento alle singole fattispecie. Detti conguagli, che possono riguardare anche il TFR al Fondo di Tesoreria e le conseguenti misure compensative, potranno essere inseriti **anche nella denuncia di “febbraio 2026” (scadenza di pagamento 16 marzo 2026)**, senza aggravio di oneri accessori.

**Elementi variabili della retribuzione**

Riguardo i c.d. elementi variabili della retribuzione, la circolare fornisce una lista che contiene: i compensi per lavoro straordinario; l'indennità di trasferta o missione; l'indennità economica di malattia o maternità anticipate dal datore di lavoro per conto dell'INPS; l'indennità riposi per allattamento; le giornate retribuite per donatori di sangue; le riduzioni delle retribuzioni per infortuni sul lavoro indennizzabili dall'INAIL; i permessi non retribuiti; le astensioni dal lavoro; l'indennità per ferie non godute; i congedi matrimoniali; le integrazioni salariali (non a zero ore). Risultano assimilabili anche l'indennità di cassa e i prestiti ai dipendenti e i congedi parentali in genere. Viene evidenziato che ai fini dell'imputazione nella posizione assicurativa e contributiva del lavoratore, gli elementi variabili della retribuzione sopra indicati si considerano secondo il principio della competenza (dicembre 2025), mentre, ai fini dell'assoggettamento al regime contributivo (aliquote, massimali, agevolazioni, ecc.), si considerano retribuzione del mese di gennaio 2026.

**Massimale contributivo**

In relazione al massimale contributivo (art. 2, comma 18, Legge n. 335/1995), viene ricordato che lo stesso è previsto, quale massimale annuo per la base contributiva e pensionabile, soltanto per gli iscritti successivamente al 31 dicembre 1995 a forme pensionistiche obbligatorie, privi di anzianità contributiva alla medesima data. Detto massimale è pari, per



l'anno 2025, a 120.607 euro. Si ricorda che il massimale non può essere frazionabile a mese e ad esso occorre, quindi, fare riferimento anche se l'anno risulti retribuito solo in parte. Nel caso in cui, nel corso dell'anno, vi siano stati rapporti di lavoro successivi, le retribuzioni percepite in costanza dei precedenti rapporti si cumulano ai fini dell'applicazione del massimale, così come nel caso di rapporti simultanei in corso nell'anno. Nella diversa ipotesi in cui, nel medesimo anno, coesistano un rapporto di lavoro subordinato e uno di collaborazione, ai fini dell'applicazione del massimale, le retribuzioni derivanti da rapporti di lavoro subordinato non si cumulano con i compensi percepiti a titolo di collaborazione coordinata e continuativa.

### **Contributo aggiuntivo IVS dell'1%**

Per quanto concerne il Contributo aggiuntivo IVS dell'1%, si ricorda che lo stesso è stato previsto in favore di quei regimi pensionistici che prevedono aliquote contributive a carico dei lavoratori inferiori al 10%; tale contributo, a carico del lavoratore, si calcola sulla parte eccedente il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile. Per l'anno 2025, tale limite è risultato pari a 55.448 euro, che, rapportato a 12 mesi, è pari a 4.621 euro; per il versamento di tale contributo, infatti, dev'essere osservato il metodo della mensilizzazione del limite della retribuzione. Le operazioni di conguaglio, pertanto, si rendono necessarie nel caso di rapporti di lavoro simultanei, ovvero che si susseguono nel corso dell'anno civile. In tale ultimo caso, le retribuzioni percepite in costanza di ciascun rapporto si cumulano ai fini del superamento della prima fascia di retribuzione pensionabile. Nel caso di rapporti simultanei, in linea di massima, è il datore di lavoro che corrisponde la retribuzione più elevata, sulla base della dichiarazione esibita dal lavoratore, a effettuare le operazioni di conguaglio a credito o a debito del lavoratore stesso.

### **Monetizzazione delle ferie**

Circa il tema della monetizzazione delle ferie e della relativa contribuzione, si rileva che l'assoggettamento a contribuzione del compenso per ferie non godute, ancorché non corrisposto, rientra nelle fattispecie contemplate da specifiche deliberazione del CdA INPS, i cui adempimenti contributivi possono essere assolti nel mese successivo a quello in cui maturano i compensi. Potrebbe, quindi, verificarsi il caso in cui dette ferie vengano effettivamente godute dal lavoratore in un periodo successivo a quello dell'assoggettamento contributivo. In tal caso il contributo versato sulla parte di retribuzione corrispondente al "compenso ferie" non risulta più dovuto e dovrà essere recuperato, a cura del datore di lavoro, portandolo in diminuzione dell'imponibile dell'anno (o del mese) al quale era stato imputato.



## **Fringe benefit**

Quale aspetto di attualità vengono analizzati anche i c.d. fringe benefit, indicando anzitutto i nuovi valori non imponibili previsti dalla Legge di bilancio 2025:

- 1.000 euro annui per la generalità dei lavoratori;
- 2.000 euro annui per i lavoratori aventi figli a carico.

Si ricorda che il superamento nell'anno, dei suddetti limiti, comporta la concorrenza dell'intero ammontare alla determinazione del reddito imponibile secondo le modalità ordinarie e non soltanto della quota parte eccedente. Nel caso in cui, in sede di conguaglio, il valore e le somme relative ai fringe benefit risultino superiori ai limiti previsti per il periodo d'imposta 2025, il datore di lavoro deve quindi provvedere ad assoggettare a contribuzione il valore complessivo e non solo la quota eccedente, tenendo conto anche di eventuali erogazioni effettuate nell'anno da un precedente datore. Ai soli fini previdenziali, in detta situazione, il datore di lavoro che opera il conguaglio provvede al versamento dei contributi solo sul valore dei fringe benefit da lui erogati (diversamente da quanto avviene ai fini fiscali, dove è trattenuta anche l'IRPEF sul fringe benefit erogato dal precedente datore di lavoro).

Nel caso in cui, in sede di conguaglio, il valore dei beni o dei servizi prestati risulti inferiore al predetto limite, non potendo portare l'importo in diminuzione della retribuzione imponibile, il datore di lavoro deve provvedere al recupero della contribuzione versata sul differenziale.

Nel caso di auto aziendali, concesse ad uso promiscuo, l'INPS indica la nuova disciplina impositiva prevista dalla Legge di bilancio 2025, ripercorrendo tutta l'intricata vicenda normativa. Sul tema del conguaglio viene fatto notare come anche per il valore del benefit auto emergente siano vevoli le soglie di non imponibilità previste in genere per i fringe benefit.

Riguardo eventuali prestiti ai dipendenti, esponendo la nuova disciplina del TUIR, l'INPS evidenzia come il confronto tra gli interessi applicati al prestito sia da effettuare con gli interessi calcolati al TUR vigente alla data di scadenza di ciascuna rata o, per i prestiti a tasso fisso, alla data di concessione del prestito, dunque non più in relazione al TUR vigente al termine di ciascun anno. Si ricorda, quindi, che la misura del tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema, fissato dalla Banca Centrale Europea (ex tasso ufficiale di riferimento), a decorrere dall'11 giugno 2025, è pari al 2,15%.

## **Versamenti di quote di TFR al Fondo di Tesoreria**

Seguono i conguagli per versamenti di quote di TFR al Fondo di Tesoreria, che devono essere effettuati mensilmente, salvo conguaglio a fine anno o alla cessazione del rapporto di lavoro. Nelle operazioni di conguaglio, pertanto, le aziende devono provvedere alla sistemazione delle



differenze a debito o a credito eventualmente determinatesi in relazione alle somme mensilmente versate al Fondo di Tesoreria e alla regolarizzazione delle connesse misure compensative. Si ricorda che per le aziende che hanno iniziato la propria attività dopo il 31 dicembre 2006 gli obblighi nei riguardi del Fondo di Tesoreria operano se, alla fine dell'anno solare (1° gennaio – 31 dicembre), la media dei dipendenti occupati raggiunge il limite dei 50 addetti. Le aziende costituite durante l'anno in corso che, al 31 dicembre 2025, hanno raggiunto il limite dei 50 addetti, devono trasmettere l'apposita dichiarazione entro il termine di invio della denuncia UniEmens relativa al mese di febbraio 2026 (31 marzo 2026). Da tenere conto che, come da ordinaria disciplina, anche il TFR versato al Fondo di Tesoreria dev'essere rivalutato alla fine di ciascun anno, o alla data di cessazione del rapporto di lavoro e tale incremento – al netto dell'imposta sostitutiva – dev'essere imputato alla posizione del singolo lavoratore. Il costo della rivalutazione resta a carico del Fondo di Tesoreria. Sulle somme oggetto di rivalutazione il datore di lavoro deve, tuttavia, versare all'Erario l'imposta sostitutiva *ex lege*, ed entro il mese di dicembre 2025, salvo conguaglio da eseguirsi entro febbraio 2026, i datori di lavoro possono conguagliare l'importo dell'imposta versato con riferimento alla rivalutazione della quota di accantonamento maturato presso il Fondo di Tesoreria.

### **Operazioni societarie**

Nei casi di operazioni societarie, che comportano il passaggio di lavoratori ai sensi dell'art. 2112, c.c., ovvero nei casi di cessione del contratto di lavoro, le operazioni di conguaglio dei contributi previdenziali devono essere effettuate dal datore di lavoro subentrante, tenuto al rilascio della Certificazione Unica, con riferimento alla retribuzione complessivamente percepita nell'anno, ivi incluse le erogazioni fissate dalla contrattazione di secondo livello, le erogazioni liberali e i fringe benefit.

### **Contributo di solidarietà**

L'INPS ricorda che potrebbero verificarsi ipotesi di conguaglio anche in relazione al contributo di solidarietà, pari al 10% (*ex* D.L. n. 103/1991), su contributi e somme accantonate a favore dei dipendenti per le finalità di previdenza complementare. Si ricorda che la normativa recante la "Disciplina delle forme pensionistiche complementari" stabilisce che sulle contribuzioni o somme a carico del datore di lavoro, diverse da quella costituita dalla quota di accantonamento al TFR, destinate a realizzare le finalità di previdenza pensionistica complementare, è dovuto il contributo di solidarietà.



**Corso per dipendenti**

# **Busta paga e gestione del rapporto di lavoro nei singoli settori produttivi**

**Scopri di più**

## ***Gestione separata: aliquote contributive 2026***

di **Redazione**

L'INPS, con [circolare n. 8 del 3 febbraio 2026](#), ha comunicato le aliquote contributive, il valore minimale e il valore massimale del reddito o dei compensi erogati per il calcolo dei contributi dovuti per l'anno 2026 dai soggetti iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, Legge n. 335/1995.

In particolare, per liberi professionisti e collaboratori le aliquote di versamento sono:

- liberi professionisti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie: 26,07%;
- collaboratori non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COLL: 35,03%;
- soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali non è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COLL: 33,72%;
- soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria: 24%.

Per l'anno 2026 il minimale di reddito è pari a 18.808 euro. Conseguentemente, gli iscritti per i quali è applicata l'aliquota del 24% avranno l'accredito dell'intero anno con un contributo annuo di 4.513,92 euro; mentre gli iscritti per i quali il calcolo della contribuzione avviene applicando l'aliquota maggiore avranno l'accredito con un contributo annuale pari ai seguenti importi:

- professionisti:

- a) 4.903,25 euro (di cui 4.702 euro ai fini pensionistici) per i professionisti che applicano l'aliquota del 26,07%;
- b) 4.702,00 euro ai fini pensionistici per i lavoratori autonomi sportivi che producono reddito di cui all'articolo 53 del TUIR del settore dilettantistico, applicando l'aliquota del 25% ai fini IVS e 201,25 euro per aliquota aggiuntiva per prestazioni minori pari all'1,07%.

- parasubordinati e figure assimilate:

- a) 6.342,06 euro (di cui 6.206,64 euro ai fini pensionistici euro) per i collaboratori e le figure assimilate che applicano l'aliquota del 33,72%;
- b) 6.588,44 euro (di cui 6.206,64 euro ai fini pensionistici) per i collaboratori e le figure assimilate che applicano l'aliquota del 35,03%;
- c) 4.702 euro per le collaborazioni coordinate e continuative e figure similari dei lavoratori





sportivi del settore dilettantistico, applicando l'aliquota del 25% ai fini pensionistici e 381,80 euro per l'aliquota aggiuntiva per le prestazioni minori pari al 2,03%.

*Si segnala che alla pagina [I numeri del lavoro](#) sono disponibili i valori retributivi e contributivi 2026.*

EDIZIONE 2025/2026

# Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il **percorso** pratico di **aggiornamento** continuativo  
per la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe** >>



## ***Gestione separata: aliquote contributive 2026***

di **Redazione**

L'INPS, con [circolare n. 8 del 3 febbraio 2026](#), ha comunicato le aliquote contributive, il valore minimale e il valore massimale del reddito o dei compensi erogati per il calcolo dei contributi dovuti per l'anno 2026 dai soggetti iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, Legge n. 335/1995.

In particolare, per liberi professionisti e collaboratori le aliquote di versamento sono:

- liberi professionisti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie: 26,07%;
- collaboratori non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COLL: 35,03%;
- soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali non è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COLL: 33,72%;
- soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria: 24%.

Per l'anno 2026 il minimale di reddito è pari a 18.808 euro. Conseguentemente, gli iscritti per i quali è applicata l'aliquota del 24% avranno l'accredito dell'intero anno con un contributo annuo di 4.513,92 euro; mentre gli iscritti per i quali il calcolo della contribuzione avviene applicando l'aliquota maggiore avranno l'accredito con un contributo annuale pari ai seguenti importi:

- professionisti:

- a) 4.903,25 euro (di cui 4.702 euro ai fini pensionistici) per i professionisti che applicano l'aliquota del 26,07%;
- b) 4.702,00 euro ai fini pensionistici per i lavoratori autonomi sportivi che producono reddito di cui all'articolo 53 del TUIR del settore dilettantistico, applicando l'aliquota del 25% ai fini IVS e 201,25 euro per aliquota aggiuntiva per prestazioni minori pari all'1,07%.

- parasubordinati e figure assimilate:

- a) 6.342,06 euro (di cui 6.206,64 euro ai fini pensionistici) per i collaboratori e le figure assimilate che applicano l'aliquota del 33,72%;
- b) 6.588,44 euro (di cui 6.206,64 euro ai fini pensionistici) per i collaboratori e le figure assimilate che applicano l'aliquota del 35,03%;
- c) 4.702 euro per le collaborazioni coordinate e continuative e figure similari dei lavoratori



sportivi del settore dilettantistico, applicando l'aliquota del 25% ai fini pensionistici e 381,80 euro per l'aliquota aggiuntiva per le prestazioni minori pari al 2,03%.

*Si segnala che alla pagina [I numeri del lavoro](#) sono disponibili i valori retributivi e contributivi 2026.*

EDIZIONE 2025/2026

# Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il **percorso** pratico di **aggiornamento** continuativo  
per la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe** >>



**CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO**

---

***Lavoro domestico: contributi anno 2026***di **Redazione**

L'INPS, con [circolare n. 9 del 3 febbraio 2026](#), ha comunicato gli importi dei contributi dovuti per l'anno 2026 per i lavoratori domestici a seguito della variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

La variazione percentuale verificatasi nell'indice dei prezzi al consumo, per le famiglie di operai e impiegati, tra il periodo gennaio 2024 – dicembre 2024 e il periodo gennaio 2025 – dicembre 2025 è stata pari a +1,4%; conseguentemente, sono state determinate le nuove fasce di retribuzione su cui calcolare i contributi dovuti per l'anno 2026 per i lavoratori domestici.

L'Istituto conferma anche la minore aliquota contributiva dovuta per l'ASpl dai datori di lavoro soggetti al contributo CUAF, che incide sull'aliquota complessiva.

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato continua ad applicarsi il contributo addizionale a carico del datore di lavoro pari all'1,40% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (retribuzione convenzionale), che non viene, però, applicato in caso di lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti.

L'importo dei contributi 2026 senza contributo addizionale è pari a:



RETRIBUZIONE ORARIA		IMPORTO CONTRIBUTO ORARIO	
Effettiva	Convenzionale	Comprensivo quota CUAFF	Senza quota CUAFF <sup>(1)</sup>
fino a € 9,61	€ 8,52	€ 1,70 (0,43) <sup>(2)</sup>	€ 1,71 (0,43) <sup>(2)</sup>
oltre € 9,61 fino a € 11,70	€ 9,61	€ 1,92 (0,48) <sup>(2)</sup>	€ 1,93 (0,48) <sup>(2)</sup>
oltre € 11,70	€ 11,70	€ 2,34 (0,59) <sup>(2)</sup>	€ 2,35 (0,59) <sup>(2)</sup>
Orario di lavoro superiore a 24 ore settimanali	€ 6,20	€ 1,24 (0,31) <sup>(2)</sup>	€ 1,25 (0,31) <sup>(2)</sup>

(1) Il contributo CUAFF non è dovuto solo nel caso di rapporto fra coniugi (ammesso soltanto se il datore di lavoro coniuge è titolare di indennità di accompagnamento) e tra parenti o affini entro il terzo grado conviventi, ove riconosciuto ai sensi di legge (cfr. l'art. 1 del D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403).

(2) La cifra tra parentesi è la quota a carico del lavoratore.

L'importo dei contributi 2026 comprensivo del contributo addizionale, da applicare ai rapporti di lavoro a tempo determinato, è pari a:

RETRIBUZIONE ORARIA		IMPORTO CONTRIBUTO ORARIO	
Effettiva	Convenzionale	Comprensivo quota CUAF	Senza quota CUAF <sup>(1)</sup>
fino a € 9,61	€ 8,52	€ 1,82 (0,43) <sup>(2)</sup>	€ 1,83 (0,43) <sup>(2)</sup>
oltre € 9,61 fino a € 11,70	€ 9,61	€ 2,05 (0,48) <sup>(2)</sup>	€ 2,06 (0,48) <sup>(2)</sup>
oltre € 11,70	€ 11,70	€ 2,50 (0,59) <sup>(2)</sup>	€ 2,51 (0,59) <sup>(2)</sup>
Orario di lavoro superiore a 24 ore settimanali	€ 6,20	€ 1,32 (0,31) <sup>(2)</sup>	€ 1,33 (0,31) <sup>(2)</sup>

(1) Il contributo CUAF non è dovuto solo nel caso di rapporto fra coniugi (ammesso soltanto se il datore di lavoro coniuge è titolare di indennità di accompagnamento) e tra parenti o affini entro il terzo grado conviventi, ove riconosciuto ai sensi di legge (cfr. l'art. 1 del D.P.R. n. 1403/1971).

(2) La cifra tra parentesi è la quota a carico del lavoratore.

I coefficienti di ripartizione 2026 senza contributo addizionale sono pari a:



GESTIONE	LAVORATORI DOMESTICI CON CUAF		LAVORATORI DOMESTICI SENZA CUAF	
	ALIQUOTE	COEFFICIENTI	ALIQUOTE	COEFFICIENTI
F.P.L.D.	17,4275%	0,872793	17,4275%	0,867579
ASpl	1,0300%	0,051584	1,1500%	0,057250
C.U.A.F.	0,0000%	0,000000		
MATERNITA'	0,0000%	0,000000	0,0000%	0,000000
INAIL	1,3100%	0,065607	1,3100%	0,065215
Fondo garanzia tratt. fine rapporto	0,2000%	0,010016	0,2000%	0,009956
TOTALE	<b>19,9675%</b>	<b>1,000000</b>	<b>20,0875%</b>	<b>1,000000</b>

I coefficienti di ripartizione 2026 comprensivi del contributo addizionale, da applicare ai rapporti di lavoro a tempo determinato, sono pari a:



GESTIONE	LAVORATORI DOMESTICI CON CUAF		LAVORATORI DOMESTICI SENZA CUAF	
	ALIQUOTE	COEFFICIENTI	ALIQUOTE	COEFFICIENTI
F.P.L.D.	17,4275%	0,815608	17,4275%	0,811053
ASpl	1,0300%	0,048204	1,1500%	0,053519
C.U.A.F.	0,0000%	0,000000		
MATERNITA'	0,0000%	0,000000	0,0000%	0,000000
INAIL	1,3100%	0,061308	1,310000%	0,060966
Contr.addizionale c. 28 art.2 L.92/2012	1,40%	0,065520	1,40%	0,065154
Fondo garanzia tratt. fine rapporto	0,200000%	0,009360	0,20%	0,009308
TOTALE	<b>21,3675%</b>	<b>1,000000</b>	<b>21,4875%</b>	<b>1,000000</b>





**Corso per dipendenti**

# **Busta paga e gestione del lavoro domestico: novità 2026**

**Scopri di più**



## CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

---

### ***Lavoro domestico: contributi anno 2026***

di Redazione

L'INPS, con [circolare n. 9 del 3 febbraio 2026](#), ha comunicato gli importi dei contributi dovuti per l'anno 2026 per i lavoratori domestici a seguito della variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

La variazione percentuale verificatasi nell'indice dei prezzi al consumo, per le famiglie di operai e impiegati, tra il periodo gennaio 2024 – dicembre 2024 e il periodo gennaio 2025 – dicembre 2025 è stata pari a +1,4%; conseguentemente, sono state determinate le nuove fasce di retribuzione su cui calcolare i contributi dovuti per l'anno 2026 per i lavoratori domestici.

L'Istituto conferma anche la minore aliquota contributiva dovuta per l'ASpl dai datori di lavoro soggetti al contributo CUAF, che incide sull'aliquota complessiva.

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato continua ad applicarsi il contributo addizionale a carico del datore di lavoro pari all'1,40% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (retribuzione convenzionale), che non viene, però, applicato in caso di lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti.

L'importo dei contributi 2026 senza contributo addizionale è pari a:



RETRIBUZIONE ORARIA		IMPORTO CONTRIBUTO ORARIO	
Effettiva	Convenzionale	Comprensivo quota CUAFF	Senza quota CUAFF <sup>(1)</sup>
fino a € 9,61	€ 8,52	€ 1,70 (0,43) <sup>(2)</sup>	€ 1,71 (0,43) <sup>(2)</sup>
oltre € 9,61 fino a € 11,70	€ 9,61	€ 1,92 (0,48) <sup>(2)</sup>	€ 1,93 (0,48) <sup>(2)</sup>
oltre € 11,70	€ 11,70	€ 2,34 (0,59) <sup>(2)</sup>	€ 2,35 (0,59) <sup>(2)</sup>
Orario di lavoro superiore a 24 ore settimanali	€ 6,20	€ 1,24 (0,31) <sup>(2)</sup>	€ 1,25 (0,31) <sup>(2)</sup>

(1) Il contributo CUAFF non è dovuto solo nel caso di rapporto fra coniugi (ammesso soltanto se il datore di lavoro coniuge è titolare di indennità di accompagnamento) e tra parenti o affini entro il terzo grado conviventi, ove riconosciuto ai sensi di legge (cfr. l'art. 1 del D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403).

(2) La cifra tra parentesi è la quota a carico del lavoratore.

L'importo dei contributi 2026 comprensivo del contributo addizionale, da applicare ai rapporti di lavoro a tempo determinato, è pari a:

RETRIBUZIONE ORARIA		IMPORTO CONTRIBUTO ORARIO	
Effettiva	Convenzionale	Comprensivo quota CUAF	Senza quota CUAF <sup>(1)</sup>
fino a € 9,61	€ 8,52	€ 1,82 (0,43) <sup>(2)</sup>	€ 1,83 (0,43) <sup>(2)</sup>
oltre € 9,61 fino a € 11,70	€ 9,61	€ 2,05 (0,48) <sup>(2)</sup>	€ 2,06 (0,48) <sup>(2)</sup>
oltre € 11,70	€ 11,70	€ 2,50 (0,59) <sup>(2)</sup>	€ 2,51 (0,59) <sup>(2)</sup>
Orario di lavoro superiore a 24 ore settimanali	€ 6,20	€ 1,32 (0,31) <sup>(2)</sup>	€ 1,33 (0,31) <sup>(2)</sup>

(1) Il contributo CUAF non è dovuto solo nel caso di rapporto fra coniugi (ammesso soltanto se il datore di lavoro coniuge è titolare di indennità di accompagnamento) e tra parenti o affini entro il terzo grado conviventi, ove riconosciuto ai sensi di legge (cfr. l'art. 1 del D.P.R. n. 1403/1971).

(2) La cifra tra parentesi è la quota a carico del lavoratore.

I coefficienti di ripartizione 2026 senza contributo addizionale sono pari a:



GESTIONE	LAVORATORI DOMESTICI CON CUAF		LAVORATORI DOMESTICI SENZA CUAF	
	ALIQUOTE	COEFFICIENTI	ALIQUOTE	COEFFICIENTI
F.P.L.D.	17,4275%	0,872793	17,4275%	0,867579
ASpl	1,0300%	0,051584	1,1500%	0,057250
C.U.A.F.	0,0000%	0,000000		
MATERNITA'	0,0000%	0,000000	0,0000%	0,000000
INAIL	1,3100%	0,065607	1,3100%	0,065215
Fondo garanzia tratt. fine rapporto	0,2000%	0,010016	0,2000%	0,009956
TOTALE	<b>19,9675%</b>	<b>1,000000</b>	<b>20,0875%</b>	<b>1,000000</b>

I coefficienti di ripartizione 2026 comprensivi del contributo addizionale, da applicare ai rapporti di lavoro a tempo determinato, sono pari a:



GESTIONE	LAVORATORI DOMESTICI CON CUAF		LAVORATORI DOMESTICI SENZA CUAF	
	ALIQUOTE	COEFFICIENTI	ALIQUOTE	COEFFICIENTI
F.P.L.D.	17,4275%	0,815608	17,4275%	0,811053
ASpl	1,0300%	0,048204	1,1500%	0,053519
C.U.A.F.	0,0000%	0,000000		
MATERNITA'	0,0000%	0,000000	0,0000%	0,000000
INAIL	1,3100%	0,061308	1,310000%	0,060966
Contr.addizionale c. 28 art.2 L.92/2012	1,40%	0,065520	1,40%	0,065154
Fondo garanzia tratt. fine rapporto	0,200000%	0,009360	0,20%	0,009308
TOTALE	<b>21,3675%</b>	<b>1,000000</b>	<b>21,4875%</b>	<b>1,000000</b>



**Corso per dipendenti**

# **Busta paga e gestione del lavoro domestico: novità 2026**

**Scopri di più**

## ***Bonus ZES unica per il Mezzogiorno: le istruzioni INPS***

di **Redazione**

L'INPS, con [circolare n. 10 del 3 febbraio 2026](#), ha illustrato l'esonero contributivo introdotto dall'art. 24, D.L. n. 60/2024, in favore dei datori di lavoro privati per le assunzioni di personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato effettuate, nel periodo compreso tra il 1° settembre 2024 e il 31 dicembre 2025, presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle Regioni della ZES unica per il Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Marche, Molise, Puglia, Umbria, Sicilia e Sardegna) e ha offerto, a seguito dell'emanazione del D.L. Lavoro-Economia, e dei conseguenti atti di riprogrammazione delle risorse del Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021 – 2027, indicazioni per la gestione dei connessi adempimenti previdenziali.

La circolare ricorda che Marche e Umbria sono considerate parte della ZES unica Mezzogiorno solo dal 20 novembre 2025, data di entrata in vigore della Legge n. 171/2025, che le ha incluse nella zona speciale, pertanto per queste 2 Regioni è possibile fruire del beneficio per le assunzioni effettuate a decorrere da tale data.

Possono accedere all'esonero i datori di lavoro privati, a esclusione del lavoro domestico, che:

- nel mese in cui hanno proceduto all'assunzione devono avere occupato fino a un massimo di 10 dipendenti;
- abbiano assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato personale non dirigenziale che, alla data dell'assunzione, abbia compiuto 35 anni di età e sia disoccupato da almeno 24 mesi. L'esonero spetta anche per i soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente del beneficio.

Si ricorda che l'agevolazione consiste in un esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore e, comunque, nei limiti della spesa autorizzata ai sensi dell'art. 24, comma 7, D.L. 60/2024, e delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale Giovani, donne e lavoro (di seguito, PN GDL) 2021 – 2027.

A seguito della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n. 55 del 7 marzo 2025 del D.L. Lavoro-Economia, adottato il 7 gennaio 2025, nonché all'esito delle attività di riprogrammazione delle risorse del PN GDL, effettuata tra il Ministero del Lavoro e la Commissione Europea, l'INPS illustra la misura in argomento e offre istruzioni amministrative per la gestione dei connessi



adempimenti previdenziali.

Per conoscere con certezza l'ammontare del beneficio spettante e l'eventuale residua disponibilità delle risorse, il datore di lavoro richiedente l'esonero contributivo per l'assunzione già effettuata deve inoltrare all'INPS la domanda di ammissione all'agevolazione, tramite il modulo di istanza telematica reperibile sul sito istituzionale [www.inps.it](http://www.inps.it), nella sezione "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)" – "Incentivi Decreto Coesione- Articolo 24".

L'INPS, ricevuta la domanda ed effettuate le dovute verifiche sui requisiti, in caso vi sia sufficiente capienza di risorse, fornisce riscontro in merito all'accoglimento della domanda e procede alla registrazione dell'agevolazione sul Registro Nazionale degli aiuti di Stato.

Ai fini dell'ammissione alla fruizione della misura, l'INPS quantifica quanto possa essere erogato per ciascuna annualità per il singolo rapporto di lavoro, provvedendo ad accogliere le richieste solo laddove vi sia sufficiente capienza di risorse da ripartire *pro quota* per tutti i 24 mesi di agevolazione spettante.

L'importo dell'esonero riconosciuto dalle procedure telematiche costituisce l'ammontare massimo dell'agevolazione che può essere fruita nelle denunce contributive.



## ***Bonus ZES unica per il Mezzogiorno: le istruzioni INPS***

di **Redazione**

L'INPS, con [circolare n. 10 del 3 febbraio 2026](#), ha illustrato l'esonero contributivo introdotto dall'art. 24, D.L. n. 60/2024, in favore dei datori di lavoro privati per le assunzioni di personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato effettuate, nel periodo compreso tra il 1° settembre 2024 e il 31 dicembre 2025, presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle Regioni della ZES unica per il Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Marche, Molise, Puglia, Umbria, Sicilia e Sardegna) e ha offerto, a seguito dell'emanazione del D.L. Lavoro-Economia, e dei conseguenti atti di riprogrammazione delle risorse del Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021 – 2027, indicazioni per la gestione dei connessi adempimenti previdenziali.

La circolare ricorda che Marche e Umbria sono considerate parte della ZES unica Mezzogiorno solo dal 20 novembre 2025, data di entrata in vigore della Legge n. 171/2025, che le ha incluse nella zona speciale, pertanto per queste 2 Regioni è possibile fruire del beneficio per le assunzioni effettuate a decorrere da tale data.

Possono accedere all'esonero i datori di lavoro privati, a esclusione del lavoro domestico, che:

- nel mese in cui hanno proceduto all'assunzione devono avere occupato fino a un massimo di 10 dipendenti;
- abbiano assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato personale non dirigenziale che, alla data dell'assunzione, abbia compiuto 35 anni di età e sia disoccupato da almeno 24 mesi. L'esonero spetta anche per i soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente del beneficio.

Si ricorda che l'agevolazione consiste in un esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore e, comunque, nei limiti della spesa autorizzata ai sensi dell'art. 24, comma 7, D.L. 60/2024, e delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale Giovani, donne e lavoro (di seguito, PN GDL) 2021 – 2027.

A seguito della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n. 55 del 7 marzo 2025 del D.L. Lavoro-Economia, adottato il 7 gennaio 2025, nonché all'esito delle attività di riprogrammazione delle risorse del PN GDL, effettuata tra il Ministero del Lavoro e la Commissione Europea, l'INPS illustra la misura in argomento e offre istruzioni amministrative per la gestione dei connessi

adempimenti previdenziali.

Per conoscere con certezza l'ammontare del beneficio spettante e l'eventuale residua disponibilità delle risorse, il datore di lavoro richiedente l'esonero contributivo per l'assunzione già effettuata deve inoltrare all'INPS la domanda di ammissione all'agevolazione, tramite il modulo di istanza telematica reperibile sul sito istituzionale [www.inps.it](http://www.inps.it), nella sezione "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)" – "Incentivi Decreto Coesione- Articolo 24".

L'INPS, ricevuta la domanda ed effettuate le dovute verifiche sui requisiti, in caso vi sia sufficiente capienza di risorse, fornisce riscontro in merito all'accoglimento della domanda e procede alla registrazione dell'agevolazione sul Registro Nazionale degli aiuti di Stato.

Ai fini dell'ammissione alla fruizione della misura, l'INPS quantifica quanto possa essere erogato per ciascuna annualità per il singolo rapporto di lavoro, provvedendo ad accogliere le richieste solo laddove vi sia sufficiente capienza di risorse da ripartire *pro quota* per tutti i 24 mesi di agevolazione spettante.

L'importo dell'esonero riconosciuto dalle procedure telematiche costituisce l'ammontare massimo dell'agevolazione che può essere fruita nelle denunce contributive.



## ***Tentativo di conciliazione nella sede errata e impugnazione del licenziamento***

di **Redazione**

### **La massima**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con sentenza 26 novembre 2025, n. 31008, ha deciso che l'impugnazione del licenziamento non è improcedibile se la conciliazione si svolge in una sede istituzionale diversa rispetto a quella indicata nel CCNL. L'incompetenza dell'organo adito non può, infatti, essere fatta valere quando il confronto tra le parti si è comunque realizzato e non è stato eccepito nulla.

### **Il caso**

La Suprema Corte è chiamata a valutare il ricorso di un dipendente contro una cooperativa, in relazione all'illegittimità del licenziamento per giustificato motivo soggettivo e al pagamento di ferie non godute e differenze retributive.

La Corte d'Appello di Bologna aveva dichiarato improcedibile la domanda, in quanto il lavoratore aveva esperito un tentativo di conciliazione presso l'ITL e non presso i Comitati paritetici misti territoriali, come prescritto dall'art. 38, CCNL Cooperative sociali, non ritenendo equiparabili i 2 organi.

I motivi di ricorso adottati dal lavoratore sono:

1. avendo la cooperativa partecipato senza riserve alla conciliazione presso l'ITL, ha implicitamente ritenuto valida tale sede e, in ogni caso, il tentativo conciliativo è andato a buon fine, pertanto l'obiettivo della conciliazione è stato raggiunto;
2. il non aver esperito la conciliazione presso i Comitati paritetici misti territoriali avrebbe dovuto determinare improcedibilità del giudizio, pertanto il processo doveva essere sospeso.

Il primo motivo di ricorso viene accolto: gli Ermellini ricordano che la riforma del 2010 ha reso facoltativo il tentativo di conciliazione amministrativa, lasciando alle parti sociali la facoltà di introdurre sedi conciliative obbligatorie tramite CCNL. Tale autonomia, tuttavia, pur potendo



disciplinare procedure e organismi e fissare obblighi preliminari, non può limitare l'accesso alla giustizia né determinare condizioni che ostacolino il diritto di azione, protetto dall'art. 24, Costituzione, dall'art. 6, CEDU, e dall'art. 47, Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

Di fatto, un tentativo di conciliazione in una sede istituzionale si è svolto, senza alcun pregiudizio da parte della cooperativa. Pertanto, in assenza di una lesione effettiva delle garanzie difensive o delle prerogative della controparte, la sanzione dell'improcedibilità è ritenuta sproporzionata e contraria ai principi sovranazionali di effettività della tutela giurisdizionale.

La Corte, richiamando precedenti storici, ritiene che la Corte d'Appello abbia errato nel considerare automaticamente improcedibile la domanda e nell'utilizzare la sanzione della chiusura del giudizio anziché valutare la sostanziale realizzazione della fase conciliativa.

La Suprema Corte, pertanto, rinvia il giudizio alla Corte d'Appello di Bologna in diversa composizione.

**Master** di specializzazione

**Direzione e organizzazione delle  
risorse umane**

Scopri di più

## ***Tentativo di conciliazione nella sede errata e impugnazione del licenziamento***

di **Redazione**

### **La massima**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con sentenza 26 novembre 2025, n. 31008, ha deciso che l'impugnazione del licenziamento non è improcedibile se la conciliazione si svolge in una sede istituzionale diversa rispetto a quella indicata nel CCNL. L'incompetenza dell'organo adito non può, infatti, essere fatta valere quando il confronto tra le parti si è comunque realizzato e non è stato eccepito nulla.

### **Il caso**

La Suprema Corte è chiamata a valutare il ricorso di un dipendente contro una cooperativa, in relazione all'illegittimità del licenziamento per giustificato motivo soggettivo e al pagamento di ferie non godute e differenze retributive.

La Corte d'Appello di Bologna aveva dichiarato improcedibile la domanda, in quanto il lavoratore aveva esperito un tentativo di conciliazione presso l'ITL e non presso i Comitati paritetici misti territoriali, come prescritto dall'art. 38, CCNL Cooperative sociali, non ritenendo equiparabili i 2 organi.

I motivi di ricorso adottati dal lavoratore sono:

1. avendo la cooperativa partecipato senza riserve alla conciliazione presso l'ITL, ha implicitamente ritenuto valida tale sede e, in ogni caso, il tentativo conciliativo è andato a buon fine, pertanto l'obiettivo della conciliazione è stato raggiunto;
2. il non aver esperito la conciliazione presso i Comitati paritetici misti territoriali avrebbe dovuto determinare improcedibilità del giudizio, pertanto il processo doveva essere sospeso.

Il primo motivo di ricorso viene accolto: gli Ermellini ricordano che la riforma del 2010 ha reso facoltativo il tentativo di conciliazione amministrativa, lasciando alle parti sociali la facoltà di introdurre sedi conciliative obbligatorie tramite CCNL. Tale autonomia, tuttavia, pur potendo



disciplinare procedure e organismi e fissare obblighi preliminari, non può limitare l'accesso alla giustizia né determinare condizioni che ostacolino il diritto di azione, protetto dall'art. 24, Costituzione, dall'art. 6, CEDU, e dall'art. 47, Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

Di fatto, un tentativo di conciliazione in una sede istituzionale si è svolto, senza alcun pregiudizio da parte della cooperativa. Pertanto, in assenza di una lesione effettiva delle garanzie difensive o delle prerogative della controparte, la sanzione dell'improcedibilità è ritenuta sproporzionata e contraria ai principi sovranazionali di effettività della tutela giurisdizionale.

La Corte, richiamando precedenti storici, ritiene che la Corte d'Appello abbia errato nel considerare automaticamente improcedibile la domanda e nell'utilizzare la sanzione della chiusura del giudizio anziché valutare la sostanziale realizzazione della fase conciliativa.

La Suprema Corte, pertanto, rinvia il giudizio alla Corte d'Appello di Bologna in diversa composizione.

Master di specializzazione

**Direzione e organizzazione delle  
risorse umane**

Scopri di più

**ADEMPIMENTI ANNUALI, SPECIALI DELLA SETTIMANA**

---

***Istruzioni INPS per il conguaglio contributivo***di **Redazione**

Con la [circolare n. 156/2025](#) l'INPS ha fornito le consuete istruzioni relativamente al conguaglio previdenziale 2025.

L'Istituto ricorda, anzitutto, che i datori di lavoro potranno effettuare le **operazioni di conguaglio anche oltre la denuncia di competenza del mese di “dicembre 2025”** (scadenza di pagamento 16 gennaio 2026), anche **con quella di competenza di “gennaio 2026” (scadenza di pagamento 16 febbraio 2026)**, attenendosi alle modalità indicate con riferimento alle singole fattispecie. Detti conguagli, che possono riguardare anche il TFR al Fondo di Tesoreria e le conseguenti misure compensative, potranno essere inseriti **anche nella denuncia di “febbraio 2026” (scadenza di pagamento 16 marzo 2026)**, senza aggravio di oneri accessori.

**Elementi variabili della retribuzione**

Riguardo i c.d. elementi variabili della retribuzione, la circolare fornisce una lista che contiene: i compensi per lavoro straordinario; l'indennità di trasferta o missione; l'indennità economica di malattia o maternità anticipate dal datore di lavoro per conto dell'INPS; l'indennità riposi per allattamento; le giornate retribuite per donatori di sangue; le riduzioni delle retribuzioni per infortuni sul lavoro indennizzabili dall'INAIL; i permessi non retribuiti; le astensioni dal lavoro; l'indennità per ferie non godute; i congedi matrimoniali; le integrazioni salariali (non a zero ore). Risultano assimilabili anche l'indennità di cassa e i prestiti ai dipendenti e i congedi parentali in genere. Viene evidenziato che ai fini dell'imputazione nella posizione assicurativa e contributiva del lavoratore, gli elementi variabili della retribuzione sopra indicati si considerano secondo il principio della competenza (dicembre 2025), mentre, ai fini dell'assoggettamento al regime contributivo (aliquote, massimali, agevolazioni, ecc.), si considerano retribuzione del mese di gennaio 2026.

**Massimale contributivo**

In relazione al massimale contributivo (art. 2, comma 18, Legge n. 335/1995), viene ricordato che lo stesso è previsto, quale massimale annuo per la base contributiva e pensionabile, soltanto per gli iscritti successivamente al 31 dicembre 1995 a forme pensionistiche obbligatorie, privi di anzianità contributiva alla medesima data. Detto massimale è pari, per



l'anno 2025, a 120.607 euro. Si ricorda che il massimale non può essere frazionabile a mese e ad esso occorre, quindi, fare riferimento anche se l'anno risulti retribuito solo in parte. Nel caso in cui, nel corso dell'anno, vi siano stati rapporti di lavoro successivi, le retribuzioni percepite in costanza dei precedenti rapporti si cumulano ai fini dell'applicazione del massimale, così come nel caso di rapporti simultanei in corso nell'anno. Nella diversa ipotesi in cui, nel medesimo anno, coesistano un rapporto di lavoro subordinato e uno di collaborazione, ai fini dell'applicazione del massimale, le retribuzioni derivanti da rapporti di lavoro subordinato non si cumulano con i compensi percepiti a titolo di collaborazione coordinata e continuativa.

### **Contributo aggiuntivo IVS dell'1%**

Per quanto concerne il Contributo aggiuntivo IVS dell'1%, si ricorda che lo stesso è stato previsto in favore di quei regimi pensionistici che prevedono aliquote contributive a carico dei lavoratori inferiori al 10%; tale contributo, a carico del lavoratore, si calcola sulla parte eccedente il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile. Per l'anno 2025, tale limite è risultato pari a 55.448 euro, che, rapportato a 12 mesi, è pari a 4.621 euro; per il versamento di tale contributo, infatti, dev'essere osservato il metodo della mensilizzazione del limite della retribuzione. Le operazioni di conguaglio, pertanto, si rendono necessarie nel caso di rapporti di lavoro simultanei, ovvero che si susseguono nel corso dell'anno civile. In tale ultimo caso, le retribuzioni percepite in costanza di ciascun rapporto si cumulano ai fini del superamento della prima fascia di retribuzione pensionabile. Nel caso di rapporti simultanei, in linea di massima, è il datore di lavoro che corrisponde la retribuzione più elevata, sulla base della dichiarazione esibita dal lavoratore, a effettuare le operazioni di conguaglio a credito o a debito del lavoratore stesso.

### **Monetizzazione delle ferie**

Circa il tema della monetizzazione delle ferie e della relativa contribuzione, si rileva che l'assoggettamento a contribuzione del compenso per ferie non godute, ancorché non corrisposto, rientra nelle fattispecie contemplate da specifiche deliberazione del CdA INPS, i cui adempimenti contributivi possono essere assolti nel mese successivo a quello in cui maturano i compensi. Potrebbe, quindi, verificarsi il caso in cui dette ferie vengano effettivamente godute dal lavoratore in un periodo successivo a quello dell'assoggettamento contributivo. In tal caso il contributo versato sulla parte di retribuzione corrispondente al "compenso ferie" non risulta più dovuto e dovrà essere recuperato, a cura del datore di lavoro, portandolo in diminuzione dell'imponibile dell'anno (o del mese) al quale era stato imputato.

## **Fringe benefit**

Quale aspetto di attualità vengono analizzati anche i c.d. fringe benefit, indicando anzitutto i nuovi valori non imponibili previsti dalla Legge di bilancio 2025:

- 1.000 euro annui per la generalità dei lavoratori;
- 2.000 euro annui per i lavoratori aventi figli a carico.

Si ricorda che il superamento nell'anno, dei suddetti limiti, comporta la concorrenza dell'intero ammontare alla determinazione del reddito imponibile secondo le modalità ordinarie e non soltanto della quota parte eccedente. Nel caso in cui, in sede di conguaglio, il valore e le somme relative ai fringe benefit risultino superiori ai limiti previsti per il periodo d'imposta 2025, il datore di lavoro deve quindi provvedere ad assoggettare a contribuzione il valore complessivo e non solo la quota eccedente, tenendo conto anche di eventuali erogazioni effettuate nell'anno da un precedente datore. Ai soli fini previdenziali, in detta situazione, il datore di lavoro che opera il conguaglio provvede al versamento dei contributi solo sul valore dei fringe benefit da lui erogati (diversamente da quanto avviene ai fini fiscali, dove è trattenuta anche l'IRPEF sul fringe benefit erogato dal precedente datore di lavoro).

Nel caso in cui, in sede di conguaglio, il valore dei beni o dei servizi prestati risulti inferiore al predetto limite, non potendo portare l'importo in diminuzione della retribuzione imponibile, il datore di lavoro deve provvedere al recupero della contribuzione versata sul differenziale.

Nel caso di auto aziendali, concesse ad uso promiscuo, l'INPS indica la nuova disciplina impositiva prevista dalla Legge di bilancio 2025, ripercorrendo tutta l'intricata vicenda normativa. Sul tema del conguaglio viene fatto notare come anche per il valore del benefit auto emergente siano vevoli le soglie di non imponibilità previste in genere per i fringe benefit.

Riguardo eventuali prestiti ai dipendenti, esponendo la nuova disciplina del TUIR, l'INPS evidenzia come il confronto tra gli interessi applicati al prestito sia da effettuare con gli interessi calcolati al TUR vigente alla data di scadenza di ciascuna rata o, per i prestiti a tasso fisso, alla data di concessione del prestito, dunque non più in relazione al TUR vigente al termine di ciascun anno. Si ricorda, quindi, che la misura del tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema, fissato dalla Banca Centrale Europea (ex tasso ufficiale di riferimento), a decorrere dall'11 giugno 2025, è pari al 2,15%.

## **Versamenti di quote di TFR al Fondo di Tesoreria**

Seguono i conguagli per versamenti di quote di TFR al Fondo di Tesoreria, che devono essere effettuati mensilmente, salvo conguaglio a fine anno o alla cessazione del rapporto di lavoro. Nelle operazioni di conguaglio, pertanto, le aziende devono provvedere alla sistemazione delle

differenze a debito o a credito eventualmente determinatesi in relazione alle somme mensilmente versate al Fondo di Tesoreria e alla regolarizzazione delle connesse misure compensative. Si ricorda che per le aziende che hanno iniziato la propria attività dopo il 31 dicembre 2006 gli obblighi nei riguardi del Fondo di Tesoreria operano se, alla fine dell'anno solare (1° gennaio – 31 dicembre), la media dei dipendenti occupati raggiunge il limite dei 50 addetti. Le aziende costituite durante l'anno in corso che, al 31 dicembre 2025, hanno raggiunto il limite dei 50 addetti, devono trasmettere l'apposita dichiarazione entro il termine di invio della denuncia UniEmens relativa al mese di febbraio 2026 (31 marzo 2026). Da tenere conto che, come da ordinaria disciplina, anche il TFR versato al Fondo di Tesoreria dev'essere rivalutato alla fine di ciascun anno, o alla data di cessazione del rapporto di lavoro e tale incremento – al netto dell'imposta sostitutiva – dev'essere imputato alla posizione del singolo lavoratore. Il costo della rivalutazione resta a carico del Fondo di Tesoreria. Sulle somme oggetto di rivalutazione il datore di lavoro deve, tuttavia, versare all'Erario l'imposta sostitutiva *ex lege*, ed entro il mese di dicembre 2025, salvo conguaglio da eseguirsi entro febbraio 2026, i datori di lavoro possono conguagliare l'importo dell'imposta versato con riferimento alla rivalutazione della quota di accantonamento maturato presso il Fondo di Tesoreria.

### **Operazioni societarie**

Nei casi di operazioni societarie, che comportano il passaggio di lavoratori ai sensi dell'art. 2112, c.c., ovvero nei casi di cessione del contratto di lavoro, le operazioni di conguaglio dei contributi previdenziali devono essere effettuate dal datore di lavoro subentrante, tenuto al rilascio della Certificazione Unica, con riferimento alla retribuzione complessivamente percepita nell'anno, ivi incluse le erogazioni fissate dalla contrattazione di secondo livello, le erogazioni liberali e i fringe benefit.

### **Contributo di solidarietà**

L'INPS ricorda che potrebbero verificarsi ipotesi di conguaglio anche in relazione al contributo di solidarietà, pari al 10% (*ex* D.L. n. 103/1991), su contributi e somme accantonate a favore dei dipendenti per le finalità di previdenza complementare. Si ricorda che la normativa recante la "Disciplina delle forme pensionistiche complementari" stabilisce che sulle contribuzioni o somme a carico del datore di lavoro, diverse da quella costituita dalla quota di accantonamento al TFR, destinate a realizzare le finalità di previdenza pensionistica complementare, è dovuto il contributo di solidarietà.



**Corso per dipendenti**

# **Busta paga e gestione del rapporto di lavoro nei singoli settori produttivi**

**Scopri di più**