



Facciamo il punto

Febbraio 2026



Nelle pagine seguenti riportiamo i principali chiarimenti di prassi resi da Inps, Inail, Ispettorato del Lavoro e Agenzia delle Entrate nel mese di febbraio 2026 con riferimento alle norme in materia di lavoro.

Inoltre, riepiloghiamo gli aggiornamenti previsti per il mese di marzo 2026 dei più comuni contratti collettivi nazionali di lavoro

Aliquote contributive per la gestione separata

Nella Circolare n. 8 del 3 febbraio 2026 l'Inps comunica 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 da tutti i soggetti iscritti alla Gestione separata.

Il minimale è pari a 18.808,00 euro e il massimale a 122.295,00 euro.

Le aliquote contributive sono invariate, ovvero 33% per invalidità vecchiaia e superstiti, a cui aggiungere lo 0,72% per il finanziamento delle assicurazioni malattia, maternità e assegni familiari e l'ulteriore aliquota dell'1,31% per i soggetti che possono fruire dell'indennità di disoccupazione, inclusi gli amministratori, sindaci e revisori di società anche se non destinatari della stessa.

Si ricorda che per le collaborazioni coordinate e continuative e figure assimilate del lavoro sportivo la contribuzione Ivs si applica al superamento dell'importo di compenso pari a 5.000,00 euro annui e, fino al 31 dicembre 2027, deve essere calcolata sul 50% dell'imponibile contributivo.

Bonus assunzioni over 35 nella zona Zes

L'Inps con la Circolare n. 10 del 3 febbraio 2026 illustra l'esonero contributivo introdotto dal D.L. 60/2024 in favore dei datori di lavoro privati con organico fino a 10 dipendenti per le assunzioni effettuate, tra il 1° settembre 2024 e il 31 dicembre 2025, presso una sede o unità produttiva ubicata

in una delle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno.

Sono agevolabili le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori di età uguale o maggiore a trentacinque anni, disoccupati da almeno ventiquattro mesi. Sono escluse le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a tempo già in essere.

L'esonero è pari al 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi Inail, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore e, comunque, nei limiti di spesa stanziati.

Oltre agli ordinari requisiti per la fruizione delle agevolazioni contributive, l'assunzione del lavoratore disoccupato deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti.

Fondo di tesoreria: nuove soglie dimensionali

Nella Circolare n. 12 del 5 febbraio 2026 l'Inps ha fornito i primi chiarimenti in merito alla modifica introdotta dalla Legge di bilancio 2026 sul versamento del TFR al Fondo di tesoreria Inps.

Dal 1° gennaio 2026 il requisito dimensionale da cui deriva l'obbligo di versamento si determina sulla base della media annuale dei lavoratori in forza nell'anno civile (cioè il periodo 01/01-31/12) precedente rispetto all'anno del periodo di paga considerato, e precisamente 60 addetti nel periodo 2026-2027; 50

addetti nel periodo dal 2028 al 2031; 40 addetti a decorrere dal 2032.

Si precisa che nell'anno di costituzione continua ad applicarsi il requisito del raggiungimento della media di 50 dipendenti nell'anno di inizio dell'attività; a decorrere dal secondo anno di attività si dovrà applicare la nuova regola verificando la soglia dimensionale dell'anno civile precedente con decorrenza dell'obbligo dall'anno successivo a quello in cui è stato raggiunto il limite dimensionale minimo.

L'Inps specifica che, relativamente al primo anno di applicazione della novella (2026), il nuovo obbligo contributivo trova applicazione per i datori di lavoro in attività nell'anno 2024.

Eventuali riduzioni del numero di addetti intervenute successivamente non incidono sull'obbligo di versamento.

Le regole di calcolo della media dimensionale e le modalità di versamento rimangono quelle già in uso; il versamento delle quote arretrate deve essere effettuato entro il 16 maggio 2026.

Utilizzo di sistemi di geolocalizzazione

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha pubblicato la Nota n. 1511 del 16 febbraio 2026, con la quale fornisce un parere in merito all'applicazione del D.M. n. 269/2010, che nel regolare l'attività degli istituti di vigilanza, prevede l'utilizzo dei sistemi di geolocalizzazione.

Considerato che la georeferenziazione è prevista solo in alcuni ambiti e la norma stabilisce anche una procedura alternativa, l'Ispettorato ritiene che l'installazione di sistemi gps non possa essere considerato uno strumento necessario alla prestazione lavorativa e pertanto, per procedere all'installazione, si dovrà seguire la procedura ordinaria, che prevede l'accordo sindacale o, in loro assenza, l'autorizzazione

da parte dell'Ispettorato del lavoro territorialmente competente.

Stock option assorbiti dalla retribuzione convenzionale

Nella Risposta all'Istanza di interpello n. 37 del 12 febbraio 2026 l'Agenzia delle Entrate ha chiarito il trattamento fiscale applicabile ai compensi in natura e differiti maturati in periodi d'imposta nei quali il reddito di lavoro dipendente è stato determinato in base alle retribuzioni convenzionali.

Dopo aver ricordato i requisiti per l'applicazione del criterio di cui all'art. 51, comma 8, Tuir, ovvero "continuità" ed "esclusività" del rapporto di lavoro e periodo minimo di permanenza all'estero del dipendente, nonché inquadramento in una delle categorie per le quali il decreto ministeriale fissa le retribuzioni convenzionali, si precisa che, una volta individuata la retribuzione convenzionale, le ulteriori somme erogate in funzione dell'attività di lavoro dipendente, prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto di lavoro, non devono essere oggetto di autonoma tassazione, ma si intendono ricomprese nell'importo della retribuzione convenzionale.

Assegnazione di e-bike ai dipendenti

L'Agenzia delle Entrate, con la Risposta all'Istanza di interpello n. 41 del 16 febbraio 2026 ha chiarito il corretto trattamento in capo ai dipendenti per l'assegnazione di e-bike nell'ambito di un piano di welfare aziendale, finalizzato a promuovere una mobilità alternativa, anche lavorativa, riducendo i tempi di percorrenza casa-lavoro, favorendo il benessere dei propri dipendenti e la riduzione dell'inquinamento cittadino.

L'Agenzia ritiene che il piano così strutturato possa rientrare tra le finalità di utilità

sociale, esclusi dalla formazione del reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. f), Tuir.

L'esclusione da imposizione opera, tuttavia, a condizione che il servizio sia offerto alla generalità o a categorie di dipendenti; non si traduca in erogazioni sostitutive in denaro; i lavoratori possano soltanto aderire o meno all'offerta, senza patuire aspetti personalizzati del benefit. Qualora, invece, possano definire liberamente caratteristiche essenziali del servizio in funzione di proprie esigenze personali, il valore del benefit deve concorrere alla formazione del reddito.

Detassazione aumenti contrattuali e maggiorazioni e indennità

L'Agenzia delle Entrate ha pubblicato la Circolare n. 2/E del 24 febbraio 2026 con la quale fornisce i chiarimenti sulle nuove imposte sostitutive sugli incrementi retributivi derivanti dai rinnovi contrattuali (imposta del 5%) e delle maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo, nei giorni di riposo settimanale o per i turni (imposta del 15%), introdotte dalla Legge di bilancio per il 2026.

Si specifica che sono agevolati esclusivamente gli aumenti retributivi derivanti da rinnovi di contratti collettivi nazionali e per la quota che incide sulla retribuzione diretta (dodici mensilità e mensilità aggiuntive), mentre sono escluse le forme di retribuzione indiretta, quali, ad esempio, maggiorazioni, straordinari e TFR. L'imposta sostitutiva si applica alle somme corrisposte nel 2026, anche se l'erogazione dell'aumento è iniziata in precedenza per effetto di suddivisione dell'aumento retributivo complessivo in più tranches. Inoltre, il beneficio spetta anche se l'aumento contrattuale è stato assorbito dal superminimo.

Per quanto riguarda l'imposta sostitutiva sulle maggiorazioni e indennità, l'Agenzia chiarisce che l'agevolazione si applica

esclusivamente alle somme aggiuntive erogate in base ai contratti collettivi nazionali e che rientrano nell'ambito di applicazione anche le indennità di reperibilità previste dai Ccnl in relazione alle tre tipologie di lavoro citate (lavoro notturno, festivo, a turni); sono, invece, escluse le somme corrisposte per lavoro straordinario, eccetto che festivo e/o notturno.

Per entrambe le norme, qualora il lavoratore abbia avuto nel 2025 rapporti di lavoro con datori diversi dall'attuale, è tenuto a comunicare a quest'ultimo l'importo dei redditi di lavoro dipendente percepito, al fine di permettere la corretta applicazione della detassazione. In ogni caso, in dichiarazione dei redditi è possibile effettuare i necessari conguagli, qualora, per qualsiasi motivo, siano stati assoggettati a imposta sostitutiva redditi in assenza dei presupposti oppure il lavoratore voglia optare per la tassazione ordinaria e non l'abbia comunicato al sostituto.

Tassazione delle borse di studio post dottorato

Nella Risposta all'Istanza di interpello n. 53 del 25 febbraio 2026 l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che le borse di studio erogate per attività di ricerca post dottorato a ricercatori fiscalmente non residenti in Italia, non rientrando tra le fattispecie a cui la normativa fiscale collega il beneficio dell'esenzione fiscale, costituiscono redditi assimilati al lavoro dipendente soggetti a tassazione in Italia, essendo corrisposti da un soggetto residente nel territorio dello Stato, come previsto dall'art. 23, comma 2, Tuir.

Regime impatriati: periodo minimo di permanenza all'estero

Nella Risposta all'Istanza di interpello n. 54 del 27 febbraio 2026 l'Agenzia delle Entrate risponde ad un contribuente in merito alla

verifica del periodo minimo di permanenza all'estero in caso di lavoro alle dipendenze di datori di lavoro appartenenti allo stesso gruppo.

Si ribadisce che il nuovo regime dei lavoratori impatriati, a differenza di quello precedente disciplinato dall'articolo 16 del D. Lgs n. 147/2015, si applica anche nell'ipotesi di continuità con una precedente posizione lavorativa assunta in Italia prima dell'espatrio e che tale continuità rileva esclusivamente ai fini del requisito minimo di

permanenza all'estero, che risulta che viene allungato da tre periodi d'imposta a sei periodi d'imposta, che diventano sette se l'interessato aveva già lavorato in Italia per quello stesso datore o gruppo prima dell'espatrio.

Viene chiarito che la verifica della continuità del datore di lavoro deve essere condotta con riferimento al periodo d'imposta precedente il trasferimento della residenza e fino al momento del rientro effettivo in Italia.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Credito - Accordo di rinnovo 23 novembre 2023; **Edili (industria)** - Accordo di rinnovo 21 febbraio 2025; **Giocattoli (industria)** - Accordo di rinnovo 12 giugno 2024; **Grafici (artigianato)** - Accordo 25 novembre 2024; **Istituzioni socio-assistenziali (Uneba)** - Accordo di rinnovo 24 gennaio 2025; **Occhiali (industria)** - Accordo di rinnovo 30 gennaio 2026

Minimi tabellari: con la retribuzione di marzo 2026 decorre l'aumento dei minimi tabellari.



SEDE DI MILANO

Via Salasco, 40
20136 - Milano

SEDE DI ROMA

Via Vittorio Veneto, 54/B
00187 - Roma

SEDE DI LODI

Via Antonio Lombardo, 7
26900 - Lodi

SEDE DI CASALPUSTERLENGO

Via Felice Cavallotti, 13
26841 - Casalpusterlengo (LO)

info@gesam.eu

www.gesam.eu

20136 - Milano

Via Salasco, 40
T +39 02 855010.1

00187 - Roma

Via Vittorio Veneto, 54/B
T +39 06 32090291

26900 - Lodi

Via Antonio Lombardo, 7
T +39 0371 941330

26841 - Casalpusterlengo (LO)

Via Felice Cavallotti, 13
T +39 0377 830878

Sede legale

26841 Casalpusterlengo (LO)
Via Felice Cavallotti, 13

Gesam Società tra Professionisti S.r.l.

Capitale Sociale 16.300 i.v.
C.F. | P. Iva | Reg. Imprese MI-MB-LO 05078440152
Pec: gesam@legalmail.it
info@gesam.eu | www.gesam.eu