



Facciamo il punto

Gennaio 2026



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

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

Interventi in materia di ammortizzatori sociali

L'Inps, con la Circolare n. 1 del 15 gennaio 2026, fornisce un quadro riepilogativo delle disposizioni in materia di ammortizzatori sociali e di sostegno al reddito e alle famiglie per l'anno 2026, introdotte dai provvedimenti normativi di fine anno, tra cui la legge di bilancio (L. 199/2025).

Vengono rifinanziati i trattamenti di sostegno al reddito nelle aree di crisi industriale complessa con proroga dell'esonero dalla contribuzione addizionale Cigs per le unità produttive situate nelle medesime aree. Inoltre, viene confermata la Cigs per cessazione di attività, anche in presenza di prospettive di cessione e riassorbimento occupazionale, in deroga ai limiti massimi di fruizione delle integrazioni salariali previsti dal D. Lgs. 148/2015.

In materia di erogazione dell'anticipazione della Naspi per avvio di un'attività di lavoro autonomo, si prevede che non sia più erogata in unica soluzione, ma in due rate, la prima pari al 70% dell'intero importo e la seconda, pari al restante 30%, da corrispondere al termine della durata del periodo teorico della Naspi e, comunque, non oltre il termine di sei mesi dalla data di presentazione della domanda di anticipazione, previa verifica della mancata rioccupazione e dell'assenza di titolarità di pensione diretta.

Novità su congedi parentali

Nel Messaggio n. 251 del 26 gennaio 2026, l'Inps fornisce i chiarimenti in merito

all'aumento dei limiti temporali per la fruizione del congedo parentale, introdotto dalla Legge di bilancio per il 2026, per i soli lavoratori dipendenti.

In caso di evento nascita, il congedo parentale può essere fruito entro i primi 14 anni di vita del figlio, a decorrere dalla fine del periodo di congedo di maternità per la madre e dalla data di nascita per il padre. In caso di adozione o di affidamento/collocamento, può essere fruito entro 14 anni dall'ingresso in famiglia del minore, ma non oltre il raggiungimento della maggiore età.

Le novità decorrono dal 1° gennaio 2026; pertanto, per i periodi di congedo parentale fruiti fino al 31 dicembre 2025 il limite temporale di fruizione applicabile rimane di 12 anni.

Valori contributivi per il 2026

Nella Circolare n. 4 del 28 gennaio 2026 l'Inps riporta la misura, in vigore dal 1° gennaio 2026, dell'importo massimo dei trattamenti di integrazione salariale e dell'assegno di integrazione salariale del Fis e dei Fondi di solidarietà bilaterali, pari a 1.423,69 euro, al lordo della riduzione contributiva del 5,84%, corrispondente a 1.340,56 euro netti.

Nella Circolare n. 6 del 30 gennaio 2026, comunica, relativamente al 2026, i valori del minimale di retribuzione giornaliera, del massimale annuo della base contributiva e pensionabile, del limite per l'accrédito dei contributi obbligatori e figurativi, nonché gli altri valori per il calcolo delle contribuzioni dovute in materia di

previdenza e assistenza sociale per i lavoratori dipendenti iscritti alle gestioni private e pubbliche.

Il minimale giornaliero è pari a 58,13 euro; il minimale ai fini contributivi per i rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale è fissato a 8,72 euro orari; la quota di retribuzione soggetta all'aliquota aggiuntiva dell'1% è quella eccedente 56.224,00 euro che, rapportato a dodici mesi, è pari a 4.685,00 euro; il massimale annuo della base contributiva e pensionabile è pari a 122.295,00 euro.

Applicazione delle nuove aliquote di oscillazione del tasso

L'Inail, con la Circolare n. 3 del 20 gennaio 2026, fornisce le indicazioni in merito all'applicazione, in via provvisoria, nelle more del perfezionamento del provvedimento attuativo, delle nuove aliquote di oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico favorevole, dal 1° gennaio 2026, all'autoliquidazione 2025/2026.

L'Istituto riepiloga la nuova Tabella A "Bonus", con aliquote in riduzione graduate per numero di lavoratori-anno e valori ISAR, mentre restano invariate le aliquote "Malus" della Tabella B.

Si specifica che i tassi applicabili per l'anno 2026 sono comunicati con espressa riserva di conguaglio, sia nell'ipotesi di mancata adozione o modifica del decreto interministeriale attuativo, sia nel caso in cui emergano sentenze definitive di condanna, nei due anni precedenti, per violazioni gravi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, circostanza che comporta l'esclusione dal beneficio.

Tassazione delle indennità di fine rapporto in caso di lavoro estero

Nella Risposta all'Istanza di interpello n. 1 del 12 gennaio 2026, l'Agenzia delle Entrate chiarisce il trattamento fiscale delle somme corrisposte a un dirigente, distaccato presso una consociata finlandese e fiscalmente non residente in Italia, in esecuzione di un accordo di conciliazione a seguito di licenziamento.

L'Agenzia precisa che la quota di indennità sostitutiva del preavviso erogata dalla società italiana e imputabile al periodo di lavoro svolto in Italia deve essere assoggettata a tassazione separata, con applicazione della ritenuta da parte del sostituto d'imposta. Al contrario, le somme corrisposte dalla società estera (società finlandese), priva di stabile organizzazione in Italia, non si considerano prodotte nel territorio dello Stato e risultano pertanto escluse dall'imposizione fiscale italiana. Restano inoltre fuori dalla tassazione nazionale anche le indennità riconosciute per la cessazione del rapporto di lavoro e del distacco, quando tali emolumenti siano riferibili esclusivamente all'attività svolta all'estero e ricadano, in base alla convenzione contro le doppie imposizioni, nella potestà impositiva dello Stato di residenza del lavoratore.

Agevolazione Impatriati per lavoro da remoto

L'Agenzia delle Entrate, con la Risposta all'Istanza di interpello n. 2 del 12 gennaio 2026, come già chiarito in precedenti documenti di prassi, conferma che può accedere al regime agevolativo per i lavoratori impatriati il lavoratore che rientra in Italia dall'estero e svolge attività di lavoro dipendente per una società estera in modalità da remoto dall'Italia.

Qualora il datore di lavoro non possa riconoscere l'agevolazione, in quanto privo di stabile organizzazione in Italia e quindi non

tenuto a svolgere il ruolo di sostituto d'imposta, il contribuente può fruirne direttamente nella dichiarazione dei redditi.

Deducibilità dei contributi obbligatori in caso di retribuzione convenzionale

L'Agenzia delle Entrate, con la Risposta all'Istanza di interpello n. 5 del 15 gennaio 2026, in linea con la giurisprudenza della Corte di Cassazione, chiarisce che i contributi previdenziali e assistenziali obbligatori, versati all'estero da un lavoratore residente fiscalmente in Italia, sono deducibili dal reddito complessivo, anche quando il reddito di lavoro dipendente è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali, da cui, applicando una interpretazione strettamente letterale della norma, non dovrebbero essere dedotti i contributi previdenziali e assistenziali. Infatti, il Tuir prevede che si deducono del reddito complessivo, se non sono deducibili nella determinazione dei singoli redditi che concorrono a formarlo, i contributi previdenziali ed assistenziali versati in ottemperanza a disposizioni di legge.

Calcolo dell'indennità L. 207/2024

Con la Risposta all'Istanza di interpello n. 7 del 16 gennaio 2026 l'Agenzia delle Entrate interviene sulla corretta individuazione dei giorni di lavoro dipendente da considerare nel calcolo della somma integrativa riconosciuta ai lavoratori con redditi mediobassi introdotta dalla legge di bilancio 2025.

Ai fini del calcolo del reddito annuo teorico, i "giorni di lavoro dipendente" sono soltanto quelli per i quali il lavoratore ha effettivamente percepito una retribuzione: devono quindi essere esclusi i giorni in cui non spetta alcun reddito, neppure sotto forma di retribuzione differita (ad esempio, aspettativa non retribuita o sospensione senza assegni), come avviene per il computo

dei giorni rilevanti ai fini delle detrazioni per lavoro dipendente.

Con riferimento all'ipotesi di assenza totale di giorni lavorati nell'anno, l'Agenzia ha chiarito che non possono essere riconosciute le somme agevolate qualora le uniche erogazioni siano costituite da importi non riferibili all'attività lavorativa svolta nell'anno stesso, pur se assoggettati a tassazione ordinaria.

Tassazione di premi maturati all'estero ed erogati in Italia

L'Agenzia delle Entrate, con la Risposta all'Istanza di interpello n. 8 del 16 gennaio 2026, ha chiarito le modalità di tassazione di azioni gratuite e premi in denaro percepiti in Italia, ma maturati, in tutto o in parte, in relazione ad attività lavorative svolte dal beneficiario all'estero, in uno o più Stati, in cui era fiscalmente residente.

Coerentemente con l'orientamento già espresso in precedenza per le stock option, alla luce delle disposizioni contenute nelle Convenzioni contro le doppie imposizioni, si ribadisce che, per i redditi a maturazione pluriennale, l'imputazione territoriale deve avvenire secondo un criterio proporzionale basato sui giorni di lavoro svolti nei singoli Stati durante il periodo di maturazione. Resta fermo che i premi maturati per attività svolta all'estero restano imponibili anche nello Stato della fonte, indipendentemente dal momento dell'erogazione, fermo restando il riconoscimento del credito d'imposta per le imposte assolte all'estero.

Regime Impatriati per l'ex frontaliero

Nella Risposta all'Istanza di interpello n. 12 del 20 gennaio 2026 l'Agenzia delle Entrate risponde al quesito sull'applicabilità del regime per i lavoratori impatriati posto da un lavoratore dipendente, traferitosi all'estero nel 2018, che ha continuato a lavorare come

frontaliere per la stessa azienda italiana presso la quale era precedentemente impiegato, che ora intende riportare la residenza fiscale in Italia a partire dal 2026, lavorando sempre presso il medesimo datore di lavoro.

Si chiarisce che, in presenza di tutti gli altri requisiti previsti dalla legge, il contribuente può fruire del regime agevolato, dato che la norma non pone condizioni riguardo al luogo dove l'attività lavorativa deve essere svolta durante il periodo di residenza all'estero e che risulta integrato anche il requisito del periodo minimo di pregressa residenza all'estero pari a sette periodi d'imposta previsto quando vi sia coincidenza di datore di lavoro fra periodo iniziale, periodo estero, rientro in Italia.

Fringe benefit per auto concesse ai dipendenti

L'Agenzia delle Entrate, con la Risposta all'Istanza di interpello n. 14 del 21 gennaio 2026, ha fornito un chiarimento circa la correttezza fiscale di una nuova car policy

rivolta a manager, che prevede che il dipendente sostenga l'intero costo dell'auto, tramite una trattenuta mensile pari al valore convenzionale del fringe benefit e tramite la riduzione della retribuzione variabile, calcolata tenendo conto del residuo onere a carico dell'azienda.

Ribadendo il principio di onnicomprensività del reddito di lavoro dipendente, si chiarisce che i beni e i servizi concessi al dipendente costituiscono reddito imponibile, salvo l'applicazione di specifiche deroghe o criteri forfetari previsti dal legislatore.

Pertanto, mediante la trattenuta mensile pari al valore del fringe benefit convenzionale si azzera il valore tassabile dell'auto, mentre si esclude che le ulteriori somme corrisposte dal dipendente possano abbattere la retribuzione variabile lorda, ma devono essere trattenuto dall'importo netto della stessa.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Metalmeccanici (industria) - Accordo di rinnovo 22 novembre 2025

Welfare: l'importo annuale, pari 250 euro annui, per il solo anno 2026 è messo a disposizione entro il mese di febbraio.

Pulizia (artigianato) - Accordo di rinnovo 17 dicembre 2025

Una tantum: ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale (01/01/2025 – 31/12/2025), ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo, va corrisposta la prima rata (50%) dell'importo forfetario "una tantum" pari a 104,00 euro. L'importo va riproporzionato alla durata del rapporto nel periodo interessato ed è onnicomprensivo degli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, compreso il TFR.



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