

161

ANNO XVI
MARZO 2026

il mondo del Consulente

già the world of il Consulente

RIVISTA DEL CONSIGLIO PROVINCIALE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI ROMA



**LEGGE DI BILANCIO 2026 E I PRELIEVI
SUI COMPENSI DEI PROFESSIONISTI**



Ordine Consulenti del Lavoro
Consiglio Provinciale di Roma



il mondo del Consulente

già the world of il Consulente

LA RIVISTA
DEL CONSIGLIO PROVINCIALE
DI ROMA DELL'ORDINE
CONSULENTI DEL LAVORO
INTERAMENTE DEDICATA
ALLA CATEGORIA
ED AI PROFESSIONISTI

PUOI SFOGLIARE LA RIVISTA SU
WWW.CONSULENTIDELLAVORO-ROMA.IT
E ANCHE SULLA NOSTRA PAGINA



In più disponibile su
Google Play e Apple Store



N° 161 - Marzo 2026

Periodico mensile

Reg. Tribunale di Roma n.280
del 20 settembre 2011

Rivista del Consiglio Provinciale
dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro
di Roma

Direttore Responsabile
Lorenzo Lelli

Redazione
Marco Bertucci
Gianluca Donati
Massimo Flaccomio
Eleonora Marzani
Massimiliano Pastore
Sergio Venanzi

Editore
Adalberto Bertucci
Presidente del Consiglio Provinciale
di Roma dell'Ordine dei Consulenti
del Lavoro

IT 00145 Roma RM
Via Cristoforo Colombo, 456
Tel. 06 89670177 r.a.
Fax 06 86763924
www.consulentidellavoro-roma.it

Segreteria
ilmondodelconsulente@cdlrm.it
Ente di Diritto Pubblico
Legge 11 - 1 - 1979 N.12

Questo numero è stato chiuso
in redazione il 31 marzo 2026

LEGGE DI BILANCIO 2026 E I PRELIEVI SUI COMPENSI DEI PROFESSIONISTI



ADALBERTO BERTUCCI
PRESIDENTE CPO ROMA

Care Colleague e cari Colleghi, a partire dal 15 giugno 2026, la Legge di Bilancio 2026 (L. 199/2025, art. 1, comma 725 che introduce il nuovo comma 1-ter dell'art. 48-bis del DPR 602/73) inserisce un meccanismo destinato a cambiare in maniera significativa il rapporto tra professionisti e pubbliche amministrazioni. In pratica, prima di corrispondere qualsiasi compenso, le PA dovranno verificare se il professionista sia in regola con eventuali cartelle esattoriali notificate.

Qualora emergano debiti fiscali, le somme spettanti non verranno corrisposte al professionista, ma saranno versate direttamente all'agente della riscossione, e solo l'eventuale eccedenza sarà liquidata al prestatore d'opera. La norma si applica a tutti i compensi, senza alcuna soglia minima, superando il precedente limite di 5.000 euro, e investendo anche importi modesti.

L'obiettivo dichiarato è chiaro: garantire maggiore efficienza nella riscossione dei crediti fiscali e rafforzare gli strumenti di controllo dello Stato. Tuttavia, l'impatto pratico sui professionisti è evidente: trattenute anche su compensi contenuti rischiano di compromettere la liquidità necessaria per la gestione quotidiana dell'attività, trasformando i professionisti in semplici esecutori della normativa, privi di protezione e tutele.

Questa disposizione evidenzia un problema più profondo: i professionisti sono chiamati a svolgere ruoli delicati e complessi, mediare tra istituzioni e cittadini, adempiere a obblighi su obblighi, senza

ricevere riconoscimento né tutela. Con il prelievo automatico, vengono addirittura privati di strumenti fondamentali di difesa e autotutela, riducendo il loro ruolo a quello di intermediari forzati di vincoli burocratici.

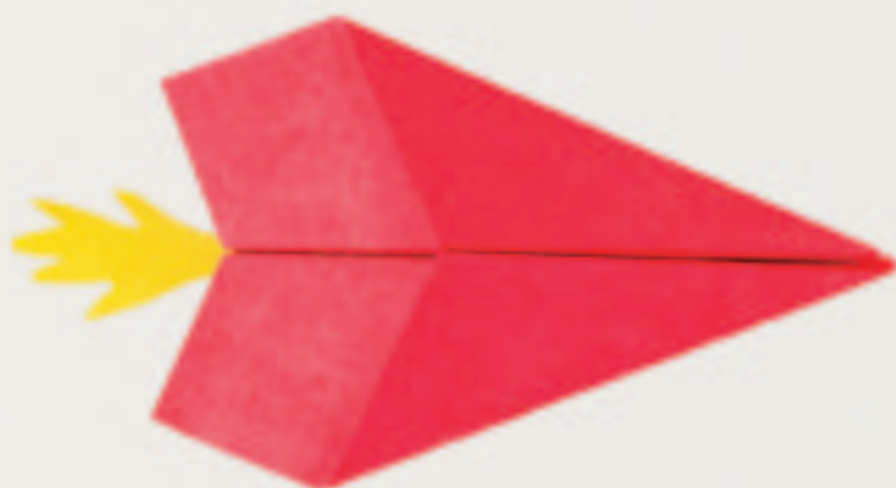
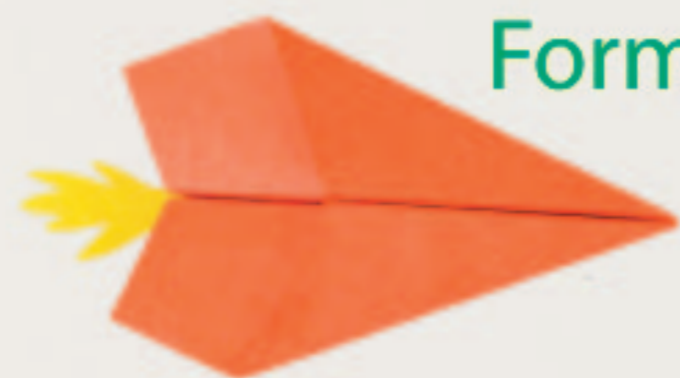
Noi cari colleghi, impegnati ad agevolare i rapporti tra Stato e cittadino rischiamo di diventare il primo soggetto penalizzato dalla legge stessa. È necessario riflettere sulla necessità di introdurre soglie di tutela o meccanismi di salvaguardia, per evitare che l'efficienza della riscossione fiscale si trasformi in un onere insostenibile per chi quotidianamente media tra diritto, istituzioni e cittadini.

Colgo l'occasione per informarvi che il CUP – Comitato Unitario Permanente degli Ordini e Collegi Professionali - Territoriale della Città Metropolitana di Roma Capitale, da me presieduto, dedicherà al tema del prelievo automatico e alle sue implicazioni costituzionali un approfondimento dedicato. L'incontro si terrà il 15 aprile, presso l'Aula Avvocati della Suprema Corte di Cassazione, durante il quale saranno esaminati gli aspetti più rilevanti della normativa e discusse le ragioni della sua potenziale incostituzionalità.



FonARCom

Formazione, avanti veloce



Finanziamo gratuitamente la formazione dei dipendenti con piani su misura, anche per PMI e micro aziende.





EDITORIALE	3	FISCALE	28
Legge di bilancio 2026 e i prelievi sui compensi dei professionisti DI ADALBERTO BERTUCCI		POS e registratore telematico, via all'obbligo di collegamento: chi deve farlo, come e tutti i casi "misti" DI ANTONIO GIGLIOTTI	
ISTITUZIONI	6	FonARCom	34
E' legge la proposta di Marco Bertucci sulle agevolazioni fiscali per il sostegno e la valorizzazione del patrimonio culturale e paesaggistico A CURA DELLA REDAZIONE		FonARCom pubblica l'Avviso Diginnova Agile 04/2025: 5 milioni di euro per la formazione delle imprese	
ANCL UP DI ROMA	11	CENTRO STUDI	36
Innovazione e concretezza: la doppia spinta dell'ANCL UP Roma per il futuro della professione A CURA DI ALESSIA NOVIELLO		Assunzioni agevolate e obbligo di pubblicazione sul SIISL dal 1° aprile 2026 A CURA DEL CENTRO STUDI - CPO DI ROMA	
LAVORO	14	CENTRO STUDI	38
Nuovi oneri per i datori che richiedono agevolazioni per le assunzioni DI EUFRANIO MASSI		La tassazione degli incrementi retributivi dei rinnovi contrattuali: Circolare Agenzia delle Entrate n. 2/2026 A CURA DEL CENTRO STUDI - CPO DI ROMA	
LAVORO	18	DELEGANOI	41
Pensionamento anticipato con trasformazione del rapporto: le criticità della norma DI EUFRANIO MASSI		Cantieri e lavoro, cambia tutto. L'INL riscrive le regole della sicurezza A CURA DI REDAZIONE REDIGO.INFO	
LAVORO	22	CDT ROMA	42
Parliamo di Pay Transparency Directive: la Direttiva UE 2023/970 come volano di crescita per le Aziende Europee DI CLAUDIO MALETTA		Gli effetti del mancato adempimento agli obblighi antiriciclaggio nella professione del Consulente del Lavoro A CURA DI NICOLA GIANGRECO	
PENSIONI	26		
Le indicazioni Inps sulle novità pensionistiche del 2026 DI ANTONELLO ORLANDO			

E' LEGGE LA PROPOSTA DI MARCO BERTUCCI SULLE AGEVOLAZIONI FISCALI PER IL SOSTEGNO E LA VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO CULTURALE E PAESAGGISTICO

APPROVAZIONE ALL'UNANIMITÀ DEL CONSIGLIO REGIONALE DEL LAZIO: AGEVOLAZIONI SULL'IRAP FINO A 20 MILA EURO PER CHI SOSTIENE CON EROGAZIONI LIBERALI LE BELLEZZE DEL LAZIO

A CURA DELLA REDAZIONE



Si conclude con l'approvazione unanime da parte dell'aula del Consiglio Regionale del Lazio l'iter della proposta di legge presentata da Marco Bertucci in materia di agevolazioni fiscali per il sostegno e la valorizzazione del patrimonio culturale e paesaggistico. Per il Presidente della Commissione Bilancio, Vicepresidente ENPACL e Consigliere del nostro Ordine, un altro traguardo raggiunto in questo suo primo mandato da Consigliere Regionale del Lazio.

Lei ha detto che la legge ha un alto valore simbolico. Cosa intende dire?

L'approvazione unanime da parte dell'intera aula del Consiglio Regionale, maggioranza e opposizione, ha certificato il senso che ho inteso dare alla proposta di legge fin dalla sua stesura: ritengo che questa iniziativa sia importante e di ampio respiro, con un valore simbolico dato dalla volontà di voler tutelare il nostro paesaggio, i nostri beni culturali, il nostro ambiente, e dare allo stesso tempo modo e maniera anche ai Comuni più piccoli, ai nostri borghi, l'attenzione di chi vuole contribuire in maniera fattiva al suo territorio. Ringrazio i colleghi consiglieri che hanno sottoscritto la proposta di legge, l'opposizione per aver



compreso la valenza di questa iniziativa con il loro voto favorevole ed il lavoro dell'Assessore Righini e dei suoi uffici, che hanno reperito le risorse necessarie con tempestività.

Possiamo parlare di circolo virtuoso tra soggetti che andranno ad effettuare le erogazioni, i beni del patrimonio culturale del Lazio e gli enti promotori e l'amministrazione regionale?

Certamente sì. I soggetti che vorranno effettuare erogazioni liberali per la promozione e la valorizzazione dei beni culturali e paesaggistici della Regione Lazio e per interventi previsti dal DL 83/2014, quell'Art Bonus che questa legge va ad integrare e potenziare, potranno usufruire di un credito di imposta sull'Irap fino a 20mila euro. La Regione ha stanziato 534 mila euro per ciascuna annualità 2027 e

2028 e 80 mila euro per il 2026, per la creazione di una piattaforma informatica. I soggetti che ne potranno beneficiare rappresentano di fatto l'intero tessuto produttivo regionale, dunque società di capitali e cooperative, società di persone, società semplici e professionisti e fondazioni, tutti con sede legale o stabile organizzazione nel Lazio. Particolarmente interessante quelli che sono stati riconosciuti come soggetti promotori: enti pubblici e privati senza scopo di lucro, cooperative culturali, enti ecclesiastici riconosciuti. In questo modo la Regione andrà a valorizzare il ruolo delle realtà territoriali, spesso custodi di beni culturali diffusi e di prossimità.

Nel testo si legge di una convezione che la Regione andrà a stipulare con l'Agenzia delle Entrate.

Esattamente. Nel testo viene prevista da

parte della Regione la stipula di una convenzione con l'Agenda delle Entrate per disciplinare le modalità e le procedure di accesso alle agevolazioni fiscali e l'adozione, da parte della Giunta Regionale, di un regolamento di attuazione della legge che preveda anche l'istituzione e il funzionamento di una piattaforma informatica destinata alla presentazione dei progetti di intervento, alla gestione delle erogazioni liberali e delle relative istanze di agevolazioni fiscali.

Questa è la sua terza legge approvata da inizio mandato, dopo quelle sugli ITS ACADEMY e sulla celiachia. Cosa rappresenta per i territori del Lazio e per chi andrà a beneficiarne?

Ritengo questa legge conferma dell'attenzione di questa amministrazione regionale verso i suoi territori: superiamo la logica dei contributi a bando ed introduciamo un

incentivo automatico, basato su criteri oggettivi e su un sistema di prenotazione digitale, mobilitiamo capitali privati per la cultura riducendo così la dipendenza dai soli fondi pubblici, rafforziamo la collaborazione pubblico-privato, contribuiamo alla rigenerazione urbana, alla tutela del paesaggio e allo sviluppo turistico e valorizziamo il ruolo delle comunità locali e degli enti culturali.

Cambiando argomento, è stata presentata l'iniziativa "Donne e Impresa 2026", la nuova finestra del bando che sostiene la nascita e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile del territorio. In cosa consiste? Parliamo di un'altra importante iniziativa della nostra amministrazione regionale: 3 milioni di euro per sostenere la nascita e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile nel Lazio, con l'obiettivo di rafforzare la competitività delle imprese guidate da donne



e favorire investimenti in innovazione e digitalizzazione. Il bando dovrebbe essere pubblicato entro la fine di marzo, con la volontà di aprire la finestra entro metà aprile: l'iniziativa, gestita da Lazio Innova, viene finanziata con risorse del Programma FESR Lazio 2021-2027 e prevede contributi a fondo perduto fino a 100 mila euro per impresa, con un'intensità compresa tra il 50% e il 70% dei costi ammissibili, con l'agevolazione concessa in regime de minimis.

A chi si rivolge l'iniziativa e quali spese potranno essere finanziate?

Saranno finanziabili investimenti in macchinari, attrezzature, software e digitalizzazione, oltre a spese di personale e costi generali. È inoltre previsto un contributo aggiuntivo di circa 5 mila euro per l'adozione di nuovi sistemi di digital commerce. Le agevolazioni sono riservate alle imprese

che rientrano nella definizione di impresa femminile, comprese le lavoratrici autonome, le imprese individuali a titolarità femminile, le società di persone, cooperative o studi associati con una presenza femminile pari ad almeno il 60%, ed ancora le società di capitali con partecipazione e governance femminile qualificata. Volontà dell'amministrazione regionale è stata quella di destinare almeno il 10% delle risorse al Quarticciolo, per sostenere la nascita e l'insediamento di nuove attività economiche in un quartiere al centro di un importante percorso di riqualificazione promosso da Governo, Regione Lazio e Roma Capitale: in questo modo potremo andare a sostenere tra 10 e 15 imprese o lavoratrici autonome che decidano di avviare o ampliare la propria attività nel quartiere.





Consulti del Lavoro
▼ Consiglio Nazionale dell'Ordine

Fondazione Studi
Consulti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine



Consulti del Lavoro
▼ Ente Nazionale Previdenza Assistenza

Fondazione
Consulti del Lavoro
per il Lavoro

Iscriviti!



FESTIVAL
DEL LAVORO

2026 - 17ª EDIZIONE

LE NUOVE SFIDE DEL LAVORO



21 | 23 MAGGIO - Centro Congressi La Nuvola - ROMA

PATROCINI



MEDIA PARTNER



COMMUNICATION PARTNER

COMIN & PARTNERS

PARTNER



MAIN SPONSOR



SPONSOR



INNOVAZIONE E CONCRETEZZA: LA DOPPIA SPINTA DELL'ANCL UP ROMA PER IL FUTURO DELLA PROFESSIONE

A CURA DI **ALESSIA NOVIELLO**
PRESIDENTE ANCL UP ROMA

La professione del Consulente del Lavoro si muove oggi su un doppio binario: da un lato la necessità di anticipare i grandi cambiamenti tecnologici che stanno rivoluzionando il mondo HR, dall'altro l'urgenza di semplificare l'operatività quotidiana e le procedure burocratiche. In questo scenario di profonda trasformazione, l'ANCL UP Roma si conferma un punto di riferimento strategico per i colleghi, lavorando attivamente su entrambi i fronti per garantire agli Studi non solo rappresentanza, ma strumenti concreti per elevare la qualità del proprio lavoro.

L'innovazione a portata di Studio: il professionista con i "superpoteri" e il treno dell'IA

L'introduzione dell'Intelligenza Artificiale nei processi aziendali e organizzativi non è più uno scenario futuribile, ma una realtà con cui fare i conti. È fondamentale, in questo contesto, sfatare un timore diffuso: l'Intelligenza Artificiale non sostituirà i professionisti. Al contrario, creerà — o meglio, ha già creato — Consulenti del Lavoro dotati di veri e propri "superpoteri", in grado di portare a termine in poco tempo analisi, elaborazioni e ricerche che prima richiedevano giorni o intere settimane.

Il treno della tecnologia, però, viaggia sempre più veloce e non prenderlo subito rende estremamente difficile, se non impossibile, tentare di saltare in corsa domani. Per questo l'ANCL UP Roma ha deciso di investire sull'informazione costante, trasformandosi in una vera e propria piattaforma di con-



fronto tra tutti i colleghi.

È con questo spirito che nasce l'informativa sull'Intelligenza Artificiale che inviamo ogni mattina, dal lunedì al venerdì, a tutti i nostri associati sulla chat whatsapp dell'Associazione. Un "corriere dell'IA" quotidiano pensato per condividere:

- Le ultime novità sui principali player tecnologici e le nuove direttive di mercato;
- L'impatto dei nuovi applicativi sui processi di gestione delle risorse umane;
- Spunti operativi per integrare consapevolmente questi strumenti all'interno degli Studi, stimolando il dibattito in rete.

L'obiettivo è chiaro: trasformare l'innovazione da minaccia a vantaggio competitivo, fornendo alla categoria la

consapevolezza necessaria per guidare i clienti nelle sfide dell'era digitale.

Risultati concreti per l'operatività: la vittoria sulla piattaforma Unirete

Mentre guardiamo al futuro della professione, non perdiamo di vista le criticità del presente. L'efficienza di uno Studio passa inevitabilmente per il buon funzionamento dei portali istituzionali.

Proprio in quest'ottica si inserisce l'ottimo risultato operativo comunicato di recente a tutti gli iscritti tramite i nostri canali diretti. Il Ministero del Lavoro ha infatti risposto ufficialmente all'ANCL UP Roma, accogliendo in toto le richieste della nostra associazione relative all'implementazione della piattaforma Unirete (dedicata alle comunicazioni Unilav per le reti di impresa).



Grazie al nostro intervento, saranno finalmente integrate entro il secondo semestre 2026 nel sistema quelle funzionalità già presenti e consolidate per gli Unilav standard, ponendo fine a inutili farraginosità. Nello specifico, la piattaforma si arricchirà di:

- **Lenti di ricerca**, per un'individuazione rapida delle anagrafiche;
- **Funzione "aggiungi lavoratore"**, per snellire e velocizzare le procedure di comunicazione;
- **Gestione integrata tramite file XML**, essenziale per l'elaborazione massiva e l'interscambio dati con i software gestionali di Studio.

Dalla rappresentanza al problem solving istituzionale

Questo traguardo non è solo un adegua-

mento tecnico, ma la dimostrazione di come un'azione sindacale mirata e competente possa tradursi in un risparmio di tempo e risorse inestimabile per i colleghi. Allineare la piattaforma Unirete agli standard operativi significa ridurre il margine di errore, abbattere i tempi di caricamento e restituire ai professionisti spazio prezioso da dedicare alla consulenza ad alto valore aggiunto.

Che si tratti di fornire i "superpoteri" dell'Intelligenza Artificiale o di far correggere le storture di un portale ministeriale, la missione dell'ANCL UP Roma rimane una sola: presidiare il cambiamento e fornire soluzioni. Perché il valore della nostra professione si costruisce ogni giorno, tra visione strategica e operatività sul campo.



NUOVI ONERI PER I DATORI CHE RICHIEDONO AGEVOLAZIONI PER LE ASSUNZIONI

A CURA DI **EUFRANIO MASSI**
ESPERTO IN DIRITTO DEL LAVORO

Dal prossimo 1° aprile (ma la data è, nella sostanza, strettamente correlata alla emanazione di un D.M. del Ministro del Lavoro che dovrà individuare le modalità attuative) i datori di lavoro privati che chiederanno benefici contributivi, comunque denominati e finanziati con risorse pubbliche, per l'assunzione di lavoratori, saranno obbligati ad effettuare una comunicazione al Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL), atteso che il Legislatore, con l'art. 14 del D.L. n. 159/2025, intende perseguire la trasparenza del mercato del lavoro, le pari opportunità, il rafforzamento delle misure di tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro e monitorare gli effetti dell'intervento pubblico.

Il comma 1 ricorda che ai fini del riconoscimento dei benefici, il datore di lavoro è tenuto a garantire il rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ovviamente, è appena il caso di precisare che gli incentivi sono correlati anche al rispetto assoluto dell'art. 1, comma 1175, dell'art. 1 della legge n. 296/2006 (possessione del Durc, rispetto degli altri obblighi di legge, rispetto del trattamento previsto dai contratti collet-

tivi, anche di secondo livello, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale) e dell'art. 31 del D.L.vo n. 150/2015, oltre che dei vincoli particolari richiesti, di volta in volta, dalle disposizioni che li prevedono come, ad esempio, laddove affermato esplicitamente, l'incremento occupazionale, l'assenza di prestazioni lavorative a tempo indeterminato svolte in precedenza, l'assenza di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo nei sei mesi antecedenti l'assunzione, o nei sei mesi successivi o, infine, l'età del lavoratore o la mancanza di un lavoro regolarmente retribuito in un determinato periodo.

Una prima considerazione appare necessaria: fatta salva una diversa determinazione ministeriale, i rapporti di apprendistato sono esclusi da tale obbligo, in quanto la contribuzione ridotta, come affermato dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 5/2008 e come confermato dall'INPS nei mesi immediatamente successivi, è una contribuzione "propria" che il Legislatore ha previsto per favorire l'occupazione dei giovani attraverso un contratto di contenuto formativo (e un





discorso analogo può, a mio avviso, farsi per la contribuzione in agricoltura nei luoghi montani e per quella della gente di mare imbarcata).

Sempre dal 1° aprile p.v., le comunicazioni obbligatorie previste dall'art. 9.bis del D.L. n. 510/1996 potranno essere effettuate al SIISL anche per i rapporti di lavoro per i quali non si richiedono incentivi: sarà quest'ultimo che provvederà ad inoltrarle al sistema delle comunicazioni telematiche (qui la norma si rivolge, direttamente, ai datori di lavoro privati, ed ai professionisti abilitati o autorizzati ex lege n. 12/1979).

Il comma 3 afferma che la piattaforma SIISL espone gli esiti della verifica dei dati autocertificati dal lavoratore iscritto e li rende disponibili per il datore: ciò avviene con l'obiettivo di rafforzare le garanzie di affidabilità e sicurezza nella gestione del lavoro.

Il comma 4 impone alle Agenzie di Lavoro di pubblicare sul SIISL le posizioni lavorative che gestiscono e, fermo restando il rispetto della normativa sui dati personali, potranno accedere alla piattaforma SIISL per individuare le persone idonee alle posizioni lavorative pubblicate.

Il comma 5 si occupa di definire l'iter che deve seguire il D.M. del Ministro del Lavoro: esso sarà emanato al termine di un percorso che vede coinvolte (a livello di audizione) le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Pro-

vince autonome di Trento e Bolzano e dovrà definire le modalità attuative dell'art. 14.

Il comma 6 prevede l'iscrizione nel SIISL dei lavoratori extra comunitari che hanno frequentato nei Paesi di origine corsi di istruzione e formazione professionale nell'ambito di programmi approvati, anche su proposta delle Regioni e delle Province autonome, dal Ministero del Lavoro, da quello dell'Istruzione o da quello dell'Università e realizzati in collaborazione con Regioni, Province Autonome ed Enti Locali, organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori, nonché da organismi internazionali finalizzati al trasferimento in Italia dei lavoratori stranieri ed al loro inserimento nel tessuto produttivo o da Enti ed Associazioni operanti nel settore dell'immigrazione da almeno tre anni. Sarà cura dei soggetti sopraindicati procedere alla loro iscrizione. Tale disposizione non è ancora operativa in quanto necessita della emanazione di un D.M. "concertato" tra i Ministri del Lavoro, dell'Interno e degli Affari Esteri.

Tale riforma dovrà essere effettuata a "costo zero", recita il comma 8, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica (è una frase di prassi che viene quasi sempre inserita allorquando si disegnano alcune riforme, ma che, molte volte, rappresenta un forte limite al raggiungimento dell'obiettivo).

Fin qui la norma: ovviamente, non è il momento di fare riflessioni in quanto manca ancora il documento principale, il D.M. del Ministro del Lavoro, che dovrà dettare le modalità operative.

Si possono, tuttavia, paventare alcuni rischi, come quello che è rappresentato da un possibile aggravio di adempimenti di natura formale.

Cambieranno i tempi per le richieste degli incentivi: attualmente, secondo le procedure informatiche dell'INPS, i benefici per talune assunzioni possono essere richiesti entro i 7 giorni successivi alla instaura-

zione del rapporto, ora, se la comunicazione al SIISL vale anche come comunicazione obbligatoria ex art. 9-bis del D.L. n. 510/1996, andrà fatta prima unitamente alla richiesta degli sgravi contributivi, a meno che nel D.M. non si affermi qualcosa di diverso.

C'è, poi, il caso dei contratti a tempo determinato stabilizzati a tempo indeterminato ove sono previsti benefici: qui non c'è alcuna ricerca di personale, per cui dovrebbe essere seguita una diversa procedura.

Faccio, inoltre, una constatazione reale: l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro avviene, nella stragrande maggioranza dei casi, con un contatto diretto, al di fuori dei canali istituzionali deputati alla ricerca: c'è il rischio che la procedura allunghi i tempi dell'inserimento al lavoro.

Un discorso a parte meritano gli obblighi in capo alle Agenzie del Lavoro: le offerte di lavoro, spesso per pochi giorni, sono estremamente volatili e, probabilmente, anche qui assisteremo ad oneri ed obblighi che potrebbero generare controlli di difficile verifica.

PENSIONAMENTO ANTICIPATO CON TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO: LE CRITICITÀ DELLA NORMA

A CURA DI **EUFRANIO MASSI**
ESPERTO IN DIRITTO DEL LAVORO



La trasformazione a tempo parziale di un rapporto a tempo pieno ed indeterminato di un lavoratore prossimo al pensionamento, con la prospettiva di un cambio generazionale attraverso l'assunzione di un giovane, è stato riproposto dal Legislatore con l'art. 6 della legge annuale sulle piccole e medie imprese, approvata, in via definitiva, il 4 febbraio u.s. tale provvedimento interviene anche su argomenti di particolare interesse del mondo del lavoro: oltre alla trasformazione da tempo pieno in part-time che sarà oggetto della mia riflessione, una particolare importanza rivestono alcuni temi che riguardano la sicurezza nei posti di lavoro, quella legata allo Smart-working, all'obbligo di formazione sulla sicurezza nelle aziende che sospendono o riducono le prestazioni lavorative con intervento delle integrazioni salariali ed ai principi che dovranno essere recepiti in una legge delega di riforma dell'artigianato, destinata a sostituire la n. 448/1985.

Tornando all'argomento della trasformazione del contratto di lavoro in rapporto a tempo parziale viene, nella sostanza, riproposta una disposizione presente per un triennio nel nostro ordinamento per effetto della legge n. 208/2015 che, alla prova dei fatti, diede scarsi risultati.

Rispetto all'ultima esperienza, si consente all'interessato di cumulare la contribuzione eventualmente versata a diverse gestioni gestite dall'INPS, nel caso in cui le stesse non abbiano generato un trattamento pensionistico.

Le risorse economiche sono limitate ed è per questo che la disposizione risulta applicabile per un massimo di 1.000 lavoratori: l'Istituto, oltre all'obbligo del monitoraggio della spesa con l'onere di riportare il tutto al Ministro del Lavoro, ha anche il compito di non dover dar seguito alle eventuali istanze che dovessero comportare un esborso economico superiore a quello inserito al comma 9 (4,6 mi-

lioni di euro per l'anno in corso e 5,7 milioni per il 2027).

La norma ha natura sperimentale e temporanea e per quel che concerne la domanda da presentare all'INPS per il pensionamento anticipato, si afferma che occorrerà attendere le determinazioni amministrative dell'Istituto.

Ma, quali sono i passaggi propedeutici obbligatori per il prepensionamento?

Innanzitutto, occorre focalizzare l'attenzione sul lavoratore aspirante pensionato. Esso deve essere titolare di un rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato presso un datore di lavoro che occupa, al momento in cui presenterà l'istanza di pensionamento anticipato, non più di 50 dipendenti. Deve, inoltre, avere una anzianità contributiva antecedente il 1996 e deve possedere i requisiti per raggiungere, entro il 1 gennaio 2028, il pensionamento anticipato o quello di vecchiaia. A tal proposito va ricordato che l'INPS, con la circolare n. 28/2026, adeguandosi alle previsioni sia del Decreto Ministeriale 19 dicembre 2025 che alla legge n. 199/2025. Circa l'adeguamento alle prospettive di vita ha previsto, per accedere alla pensione di anzianità, l'età di 67 anni ed un mese per il 2027 e 67 anni e tre mesi per il 2028, mentre per quella di anzianità serviranno 42 anni ed undici mesi per il 2027 e 43 anni ed un mese per il 2028 (per le donne il requisito si matura con un anno in meno). Tali disposizioni non trovano applicazione per alcune categorie di lavoratori come, ad esempio, quelli addetti ad attività usuranti per i quali continuano ad applicarsi le vecchie regole.

Se il lavoratore, è in possesso di tali requisiti (ovviamente, è consigliabile "a priori" una verifica della posizione contributiva presso l'Istituto) può chiedere al datore di lavoro la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale, con una riduzione dell'orario compresa tra il 25% ed il 50%, realizzabile, in un'ottica

di flessibilità, anche con il ricorso alle clausole elastiche o flessibili previste dall'art. 6 del decreto legislativo n. 81/2015, secondo accordi tra le parti con una periodicità mensile o settimanale e con una scadenza del contratto e del rapporto fissata al 31 dicembre 2027 o ad una data anteriore qualora il lavoratore dovesse raggiungere prima il traguardo del pensionamento anticipato o di vecchiaia.

Qui si pone un'altra domanda: il datore di lavoro è obbligato alla trasformazione del rapporto?

La trasformazione è sempre un atto volontario e, di conseguenza, qualora il datore non intendesse procedere (anche, perché, ad esempio, è tenuto ad assumere anche

un altro lavoratore giovane a tempo pieno ed indeterminato) tutta la procedura terminerebbe, atteso che nella disposizione non si rinviene alcun obbligo.

La trasformazione del rapporto, con l'indicazione precisa e puntuale del nuovo orario e delle eventuali clausole elastiche o flessibili si effettua secondo la previsione contenuta nell'art. 8 del decreto legislativo n. 81/2015 con un possibile intoppo procedurale: il comma 4 dell'art. 6 prevede che la trasformazione avvenga con un atto di "data certa" che è il documento con il quale un impiegato pubblico, un notaio ecc., attesta che il documento è stato redatto in un determinato giorno e le firme sono state apposte in sua presenza. Fino al



giugno del 2015, per effetto dell'art. 5 del decreto legislativo n. 368/2001, il contratto di lavoro si trasformava avanti ad un funzionario della Direzione provinciale del Lavoro e, comunque, una modalità gratuita è stata possibile fino al 1 aprile 2016 presso gli Uffici postali con la mera apposizione di un timbro postale. Sarà onere dell'Inps o del Ministero del Lavoro fornire una interpretazione sul concetto di "data certa", atteso che, a mio avviso, non appare proponibile, anche per un problema di costi, il ricorso ad un notaio (si potrebbe suggerire, pur in assenza di una disposizione specifica, di far sottoscrivere la trasformazione del rapporto avanti ad un funzionario dell'Ispettorato del Lavoro, competente per territorio).

La riduzione concordata dell'orario di lavoro porta al lavoratore un primo tangibile beneficio di natura economica: fino alla cessazione del rapporto i contributi previdenziali a suo carico (in genere, il 9,19% sulla retribuzione mensile) entro un tetto massimo di 3.000 euro, riparametrati su base mensile, entrano in busta paga ma il vantaggio non è totale in quanto le somme sono soggette a tassazione. In ogni caso, sotto l'aspetto contributivo il lavoratore non perde nulla, in quanto viene riconosciuta, per le ore che non sono più lavorate, la contribuzione figurativa così da scongiurare effetti negativi sul futuro trattamento pensionistico. Tale agevolazione ha un costo massimo complessivo previsto di 1.000.000 euro nel 2026 e di 1.400.000 nel 2027 per quel che riguarda la contribuzione che va in busta paga e di 3.700.000 euro per il 2026 e di 5.000.000 per il 2027 per quel che concerne la contribuzione figurativa. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'iter per il pensionamento anticipato richiede, poi, un passaggio obbligato che compete, unicamente, al datore di lavoro: esso deve procedere all'assunzione di un lavoratore a tempo pieno ed indeterminato di età non superiore ai 34 anni per la

quale potrà usufruire delle agevolazioni previste dalla normativa vigente: ci si riferisce sia a quelle, "a tempo" previste dall'art. 14 del D.L. n. 200/2025 (ma quelle ipotizzate per gli "under 35", nella versione attuale, termineranno con il 30 aprile 2026 mentre per le donne svantaggiate ci sarà tempo fino al prossimo 31 dicembre) che a quelle strutturali riguardanti l'apprendistato professionalizzante o quelle disciplinate per le assunzioni a tempo indeterminato dai commi 100 e seguenti dell'art. 1 della legge n. 205/2017.

Una breve sottolineatura mi sembra necessaria: il Legislatore, parlando dell'assunzione del lavoratore afferma che lo stesso non deve avere una età superiore ai 34 anni (ossia, 33 anni e 364 giorni al momento della instaurazione del rapporto) e non ai 35 anni ai quali, negli ultimi anni si è sempre fatto riferimento parlando degli specifico sgravi contributivi. Probabilmente, ciò è accaduto per un errore dell'estensore della disposizione.

C'è, infine, un altro aspetto non secondario che riguarda la vita del lavoratore anziano: siamo veramente sicuri che a circa un anno o un anno e mezzo dal pensionamento, lo stesso sia attratto dalla trasformazione del proprio contratto in un rapporto a tempo parziale ove "il guadagno" in busta paga con l'inserimento della contribuzione a proprio carico, risulta eroso dalla tassazione?

Ovviamente, il mio è un discorso di carattere generale, che prescinde da precise scelte personali e, probabilmente, in qualche piccola realtà ciò si potrà verificare, soprattutto se il dipendente ha avuto assicurazione circa l'assunzione in pianta stabile di un proprio familiare (e, magari, ha dato, verbalmente, la propria disponibilità a lavorare "in grigio" nelle giornate in cui non dovrebbe prestare servizio). Sono vicende, già accadute in passato. Attendiamo, in ogni caso, i chiarimenti amministrativi dell'Inps.

PARLIAMO DI PAY TRANSPARENCY DIRECTIVE: LA DIRETTIVA UE 2023/970 COME VOLANO DI CRESCITA PER LE AZIENDE EUROPEE NORMA

A CURA DI **CLAUDIO MALETTA**
CONSULENTE DEL LAVORO



Fin dagli anni Cinquanta, il principio di non discriminazione retributiva è stato elemento cardine di tutti i più importanti Trattati, sia italiani sia Europei. L'articolo 37 della Nostra Costituzione stabilisce che "la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore" e lo stesso Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea stabilisce il principio di equal pay nel diritto Comunitario.

In un momento storico come l'attuale, dunque, caratterizzato nel mondo del lavoro dalle nuove frontiere e dalle nuove sfide dell'intelligenza artificiale, la parità di genere è tematica ampiamente consolidata nel dibattito giuridico e aziendale.

Pur detto ciò, nell'Unione Europea il divario retributivo tra lavoratori e lavoratrici resta a doppia cifra: secondo un report della Commissione Europea il divario

medio nei Paesi dell'eurozona, nel 2024, si assestava su una media dell'11,1%, con picchi del 18,8% in Estonia. Accanto a questo dato ce n'è un altro poco rassicurante: il gender employment gap, il divario occupazionale tra uomo e donna, è anch'esso in doppia cifra (10%). È bene dire che, secondo la statistica citata, il Nostro Paese è tra quelli più virtuosi, facendo registrare un gap retributivo del 5,3%, ben al di sotto della media. Ciò a ben vedere non ci pone al riparo da dinamiche distorte e da attenzionare seriamente, come la forte segregazione occupazionale tutt'oggi presente, in particolare per le posizioni apicali, o la diseguale distribuzione della variable pay e dei benefit.

Sotto questa prospettiva è indubbio come la tematica in oggetto, benché non sia nuova nel dibattito legislativo e non necessiti di essere "riscoperta" dall'attuale legislatore comunitario, abbia bisogno di un drastico cambio di paradigma. E questa sembra essere l'ottica con la quale interviene la Direttiva UE 970 del 2023, che non si limita a rafforzare gli strumenti volti alla tutela della non discriminazione, ma mira a rendere le Aziende responsabili di cono-

scere e far conoscere le proprie politiche retributive, responsabilizzando, appunto, le stesse ad intervenire proattivamente qualora le proprie dinamiche salariali dovessero risultare non conformi.

Trasparenza: il nuovo focus della Direttiva

Il presupposto della Direttiva è chiaro: l'opacità e la frammentazione delle politiche retributive non rendono possibile un reale passo in avanti rispetto al fine ultimo dell'azzeramento del gender pay gap, e pertanto è necessario che le Aziende si rendano quanto più "trasparenti" possibile.

E' previsto quindi che gli organismi agiscano su tre differenti piani:

- **trasparenza in fase di recruiting:** già in fase di ricerca del personale, i datori di lavoro sono tenuti a comunicare le retribuzioni previste, specificando quella iniziale o la fascia retributiva attribuita alla posizione lavorativa;
- **trasparenza durante il rapporto di lavoro:** l'art. 7 della Direttiva statuisce che i lavoratori, e i rappresentanti degli stessi, abbiano diritto di richiedere informazioni sul proprio livello retributivo e sulla retribuzione media, distinta per genere, dei colleghi che svolgono lo stesso lavoro o un "lavoro di pari valore" . Inoltre, sono previsti, per le aziende con almeno 100 dipendenti, obblighi di gender pay gap reporting differenziati a seconda della dimensione aziendale ;
- **trasparenza ex-post:** viene previsto l'obbligo di un joint pay assesment, vale a dire di un esame congiunto tra azienda e parti sociali della situazione che porti all'implementazione di meccanismi obbligatori di correzione.

Il recruiting e la selezione del personale: cosa cambierà

La Direttiva, non appena sarà recepita dagli Stati Membri (entro il 7/6/2026) cambierà drasticamente le prassi degli uffici HR delle Aziende: al candidato, non solo dovrà essere specificata in maniera chiara la retribuzione prevista per la mansione, ma non potranno essere chieste informazioni in merito alla retribuzione percepita nel precedente lavoro. Oggi la "RAL" è la stella polare in fase di assunzione che guida gli uffici human resources nel negoziare con l'aspirante lavoratore. Anche qui il paradigma è destinato a mutare radicalmente: il valore della posizione lavorativa diverrà il



vero fulcro in fase di recruiting, con annunci più strutturati, maggiore coerenza interna e range retributivi definiti già in fase di assunzione.

Il diritto all'informazione

Come accennato i datori di lavoro dovranno rendere accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare le retribuzioni, i livelli retributivi e la progressione economica, mediante un'informativa resa all'atto dell'assunzione. E' previsto poi anche un obbligo di rendicontazione delle

retribuzioni su richiesta del lavoratore (o delle rappresentanze dei lavoratori). Col termine "retribuzione" in questo caso il legislatore ha voluto fornire una nozione ampia, che ricompreda tutti i "benefit" connessi al rapporto di lavoro e che non si limiti pertanto solamente alla paga base. L'informazione dovrà inoltre contenere anche la disaggregazione per genere della paga come sopra definita, nonché la comparazione per lavori di pari valore. Alla richiesta del lavoratore, l'Azienda deve rispondere entro due mesi, senza poter



opporre clausole di riservatezza, né il segreto aziendale.

Joint pay assesment e onere della prova inverso

Qualora dai report informativi aziendali emerga un divario retributivo uguale o superiore al 5%, l'Azienda deve attivare con le rappresentanze dei lavoratori un assesment congiunto della situazione retributiva aziendale, finalizzato a risolvere ed eliminare le criticità presenti. Ad oggi non è ancora chiaro come tale meccani-

simo si estrinsecherà nella prassi operativa, ciò che appare sicuro è che la Direttiva non indica tale adempimento come una mera formalità, bensì come un momento di incontro e confronto tra azienda e lavoratori, volto alla risoluzione di un problema, nell'interesse di tutte le parti coinvolte.

L'interesse invero è anche quello dell'Azienda, per diversi fattori. Da un punto di vista, per così dire, *filosofico-aziendale*, il rendersi compliant rispetto ad un tema così centrale come quello della *gender pay transparency* non può che rendere l'Azienda maggiormente attrattiva e più capace di trattenere i talenti sul mercato del lavoro, nonché aumentare il livello di fiducia dei propri dipendenti. D'altro canto, non può essere sottaciuto un aspetto più concreto: la Direttiva sposta integralmente sull'Azienda che si rende inadempiente alle obbligazioni di trasparenza ed equità retributiva l'onere della prova in caso di contenziosi aventi ad oggetto discriminazioni di genere. Inoltre gli Stati membri potranno decidere di escludere le aziende non conformi da appalti pubblici.

Conclusioni

Il Governo italiano, nella riunione del 10 marzo scorso, ha approvato in via preliminare il decreto legislativo di attuazione della Direttiva, spostando ora il lavoro sulle Commissioni parlamentari che sono chiamate a risolvere alcune criticità interpretative, prima dell'approvazione finale, che dovrà arrivare entro il 7 giugno prossimo.

La strada che porterà il nostro Paese a recepire la Direttiva 970/2023 è dunque in fase di arrivo ed è bene che ci si faccia trovare pronti. La *Pay Transparency Directive* segna un indubbio cambiamento culturale che le Aziende europee sono chiamate a recepire e ad assorbire, ridefinendo le strutture retributive e gli assetti organizzativi, in un'ottica propositiva e costruttiva, facendo di ciò uno strumento di crescita e volano di competitività.



LE INDICAZIONI INPS SULLE NOVITÀ PENSIONISTICHE DEL 2026

A CURA DI **ANTONELLO ORLANDO**
CONSULENTE DEL LAVORO

Con la circolare n. 19/2026 l'Inps ha fornito le prime istruzioni per l'applicazione delle disposizioni della Legge di Bilancio per il 2026 (legge n.199/20256).

In primo luogo, i commi 162 e 163 prorogano fino al 31 dicembre 2026 l'APE Sociale, senza introdurre modifiche alla disciplina già vigente. La misura continua ad applicarsi ai soggetti che, al compimento di 63 anni e 5 mesi, si trovano in una delle condizioni previste dall'art. 1, comma 179, della legge n. 232/2016 e in particolare: ai disoccupati che abbiano esaurito integralmente la prestazione di disoccupazione; ai lavoratori che assistono da almeno sei mesi un familiare con disabilità grave; agli invalidi civili con riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 74% e ai lavoratori impegnati in attività gravose individuate dalla normativa vigente in materia. Resta inoltre confermato il regime di incumulabilità della prestazione con redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione dei compensi derivanti da lavoro autonomo occasionale entro il limite di 5.000 euro lordi annui. Poiché la proroga non comporta modifiche normative, ai fini dell'istruttoria delle domande continuano ad applicarsi le indicazioni già fornite dall'Istituto nella prassi amministrativa, da ultimo con le circolari n. 35/2024 e n. 53/2025. Le domande di riconoscimento delle condizioni di accesso possono essere presentate entro il 31 marzo 2026, il 15 luglio 2026 e, comunque, non oltre il 30 no-

vembre 2026; le domande presentate oltre tale termine non saranno accettate, salvo rifinanziamento nelle annualità successive con proroga normativa.

Il comma 179 interviene invece sulla maggiorazione sociale delle pensioni prevista dall'art. 38 della legge n. 448/2001, nell'ambito delle misure volte a rafforzare la tutela dei pensionati in condizioni economiche svantaggiate. A decorrere dal 1° gennaio 2026, l'importo mensile dell'incremento della maggiorazione sociale è elevato di 20 euro, mentre il limite reddituale annuo per il riconoscimento del beneficio è incrementato di 260 euro. L'aumento sarà riconosciuto in modo automatico ai soggetti già titolari della prestazione.

Ulteriore intervento è previsto dal comma 194, che estende l'applicazione dell'incentivo al posticipo del pensionamento (cd. Bonus Giorgetti) già introdotto dalla legge n. 197/2022, anche a favore dei lavoratori dipendenti che maturano entro il 31 dicembre 2026 i requisiti per la pensione anticipata ordinaria (che richiede 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini e 1 anno in meno per le donne). Il beneficio riguarda i lavoratori dipendenti iscritti all'Assicurazione generale obbligatoria (AGO) o alle forme sostitutive ed esclusive (ex Inpdap, fondo telefonici, elettrici etc.) che maturano entro il 2026 il requisito contributivo richiesto per la pensione anticipata, nonché coloro che hanno maturato entro il 31 dicembre 2025 i requisiti



per la pensione anticipata flessibile (cd. Quota 103 composta da 62 anni di età e 41 di contributi). In tali ipotesi, il lavoratore che ha già soddisfatto i requisiti di accesso a pensione può scegliere di proseguire l'attività lavorativa beneficiando dell'incentivo previsto dalla normativa vigente.

Il comma 195 modifica la disciplina sul dialogo fra primo e secondo pilastro introdotta dalla precedente legge di Bilancio, abrogando il comma 7-bis e sopprimendo l'ultimo periodo del comma 11 dell'art. 24 del decreto-legge n. 201/2011. In particolare, viene eliminata la facoltà, introdotta dalla legge di Bilancio 2025, di computare le prestazioni di previdenza complementare ai fini del raggiungimento dell'importo soglia richiesto per l'accesso alla pensione di vecchiaia o alla pensione anticipata nel sistema contributivo. La soppressione dell'ultimo periodo del comma 11 comporta inoltre il venir meno della disciplina precedente che prevedeva, per i soggetti che si avvalevano di tale facoltà, un incremento del requisito contributivo per l'accesso alla pensione anticipata pari

a cinque anni a decorrere dal 1° gennaio 2025 e a ulteriori cinque anni dal 1° gennaio 2030. Con l'intervento della legge di Bilancio 2026 viene quindi integralmente eliminato il meccanismo che collegava l'utilizzo della previdenza complementare alla possibilità di raggiungere l'importo soglia per la pensione a 67 o 64 anni per i destinatari del metodo contributivo puro. La manovra per il 2026 non ha infine previsto la proroga né di Opzione Donna, ossia il regime di pensionamento anticipato riservato a specifiche categorie di lavoratrici e caratterizzato dal calcolo dell'assegno interamente con il sistema contributivo, né della pensione anticipata flessibile (Quota 103). Resta tuttavia ferma la possibilità di accedere a tali forme di pensionamento anticipato per i soggetti che abbiano maturato i requisiti previsti dalla normativa vigente entro le relative scadenze: 31 dicembre 2024 per Opzione donna e 31 dicembre 2025 per la pensione anticipata flessibile, con attivazione di finestre fino a 18 mesi per opzione donna e 9 mesi per la Quota 103.

POS E REGISTRATORE TELEMATICO, VIA ALL'OBBLIGO DI COLLEGAMENTO: CHI DEVE FARLO, COME E TUTTI I CASI "MISTI"

DAL 1° GENNAIO 2026 È ENTRATO IN VIGORE L'OBBLIGO DI COLLEGARE GLI STRUMENTI DI PAGAMENTO ELETTRONICO AI REGISTRATORI TELEMATICI O, NEI CASI AMMESSI, ALLA PROCEDURA WEB "DOCUMENTO COMMERCIALE ONLINE". UNA NOVITÀ CHE SEMBRA TECNICA, MA CHE PER IMPRESE E PROFESSIONISTI APRE QUESTIONI MOLTO CONCRETE DI ORGANIZZAZIONE, DELEGHE, ANAGRAFICHE E GESTIONE DEI PUNTI VENDITA. ECCO LA GUIDA COMPLETA PER NON SBAGLIARE

A CURA DI **ANTONIO GIGLIOTTI**
DOTTORE COMMERCIALISTA E REVISORE LEGALE



Non basta più incassare con carta: ora il pagamento deve essere collegato allo strumento che certifica il corrispettivo

Dal 1° gennaio 2026 il sistema dei corrispettivi telematici compie un altro passo avanti. La novità è il collegamento obbligatorio tra gli strumenti di pagamento elettronico utilizzati dall'esercente e lo strumento con cui vengono certificati i corrispettivi, cioè il registratore telematico oppure la procedura web "Documento commerciale on line".

In pratica, quando un corrispettivo viene incassato elettronicamente e certificato con documento commerciale, il canale di pagamento e quello fiscale devono risultare coerenti e associati. Non si tratta, quindi, di comprare un nuovo POS o di sostituire il vecchio registratore di cassa telematico, perché l'Agenzia chiarisce espressamente che il collegamento si effettua attraverso una procedura web disponibile nell'area riservata del portale "Fatture e Corrispettivi", senza necessità di cambiare o adeguare il registratore telematico già in uso.

La procedura online è disponibile dal 5 marzo. Non siamo quindi di fronte a un intervento tecnico sull'hardware di cassa, ma ad un adempimento di collegamento informativo da gestire tramite portale. L'esercente, in concreto, deve associare la matricola del registratore telematico già censito in Anagrafe tributaria ai dati identificativi degli strumenti di pagamento elettronico di cui risulta titolare.

Per farlo, deve conoscere alcuni elementi essenziali: la matricola del registratore, i dati identificativi dello strumento di pagamento e l'indirizzo dell'esercizio commerciale in cui questi strumenti vengono utilizzati.

Chi deve farlo e quali strumenti rientrano davvero nell'obbligo

L'obbligo riguarda i soggetti che utilizzano un registratore telematico o la procedura web "Documento commerciale on line" per certificare corrispettivi incassati me-



dianze strumenti di pagamento elettronico. È una formulazione molto ampia, che va letta con attenzione perché non si ferma al POS tradizionale da banco. Le FAQ dell'Agazia precisano infatti che devono essere collegati tutti gli strumenti, hardware e software, mediante i quali l'esercente incassa elettronicamente i corrispettivi certificati con RT o con la procedura web. Dentro questa definizione rientrano quindi sia i dispositivi fisici sia le piattaforme online, le app e gli strumenti analoghi.

Per i dispositivi fisici, l'identificazione passa attraverso il Terminal ID e i dati dell'operatore finanziario con cui l'esercente ha stipulato il contratto di convenzionamento, cioè codice fiscale e denominazione. La categoria comprende non solo i POS tradizionali, ma anche i cosiddetti SoftPOS, vale a dire le app installate su smartphone o tablet dell'esercente che consentono di accettare pagamenti contactless.

Per gli strumenti virtuali, invece, il perimetro identificativo cambia: qui rilevano solo i dati dell'operatore finanziario, perché manca il terminale fisico in senso stretto. Questo chiarimento è essenziale, perché allarga molto il campo applicativo della regola e impone una verifica reale dei sistemi con cui l'azienda incassa, ben oltre il solo terminale collocato vicino alla cassa.

C'è però un confine altrettanto importante. Il bonifico bancario non rientra tra gli strumenti di pagamento elettronico da collegare. Resta fermo, tuttavia, che se il pagamento avviene con bonifico, il documento commerciale deve comunque indicare che si tratta di una forma di pagamento elettronico e deve riportarne il relativo ammontare. Peraltro, si tratta di un dettaglio tecnico solo in apparenza: serve a evitare l'equivoco, abbastanza frequente, tra obbligo di collegamento e corretta indicazione della forma di pagamento sul documento commerciale. Le due cose non coincidono sempre.

Quando il collegamento è dovuto anche se il POS serve attività diverse

Uno dei nodi più delicati, ben chiarito dalle FAQ, riguarda l'uso promiscuo del POS. Se un esercente utilizza lo stesso strumento per incassare sia operazioni soggette all'obbligo di memorizzazione e trasmissione dei corrispettivi sia operazioni esonerate, il collegamento deve essere effettuato comunque.

L'Agazia fa esempi molto concreti, come tabacchi, carburanti o vendite a distanza:



se quel POS viene usato anche per corrispettivi che vengono certificati con documento commerciale, allora va collegato allo strumento usato per tale certificazione.

Lo stesso criterio vale quando il POS viene utilizzato per incassare pagamenti relativi in parte a operazioni certificate con documento commerciale e in parte a operazioni documentate con fattura. Anche in questo

caso il collegamento è obbligatorio, salvo l'ipotesi in cui tutti i corrispettivi siano certificati esclusivamente mediante fattura. In altri termini, il POS sfugge all'obbligo solo quando non intercetta mai operazioni da documentare con documento commerciale. Appena invece entra, anche solo in parte, nel circuito dei corrispettivi certificati tramite RT o procedura web, il collegamento



diventa necessario.

Viceversa, se il POS è dedicato esclusivamente all'incasso di operazioni esonerate dall'obbligo di emissione del documento commerciale, il collegamento non è dovuto, a meno che l'esercente non scelga comunque di emettere il documento commerciale. Anche questo passaggio è molto utile nella pratica professionale, perché consente di distinguere le situazioni in cui il POS può essere escluso da quelle in cui, per l'uso concreto che se ne fa, l'esclusione non è più sostenibile.

Le scadenze del 2026 e il calendario che le imprese devono tenere sotto controllo

Per quanto riguarda i tempi per registrare il collegamento, massima attenzione. Gli strumenti di pagamento elettronico di cui l'esercente era già in possesso al 1° gennaio 2026, oppure entrati nella sua disponibilità nel corso di gennaio 2026, devono essere collegati entro 45 giorni dalla data di messa a disposizione della procedura web. Poiché la procedura è disponibile dal 5 marzo 2026, i POS già posseduti all'inizio dell'anno o attivati in gennaio devono essere collegati entro il 20 aprile 2026.

Per le aperture o variazioni successive al 31 gennaio 2026 il meccanismo cambia. In caso di nuovo POS attivato più avanti, di modifica di collegamenti già registrati, di attivazione di un nuovo RT da connettere a POS già in uso, di collegamento di un POS già in uso a un altro RT già in uso, oppure di dismissione di un POS o di un RT, la registrazione deve essere effettuata tra il 6° e l'ultimo giorno del secondo mese successivo a quello in cui si verifica la variazione o la nuova attivazione. Ad esempio, un POS attivato nel mese di aprile 2026 dovrà essere collegato tra il 6 e il 30 giugno 2026.

Per consulenti e aziende questo vuol dire che l'adempimento non si esaurisce in un'unica finestra iniziale, ma fissa un presidio continuativo sulle variazioni dei dispositivi e delle postazioni di incasso.

Come si alimenta il sistema e cosa fare quando i dati non tornano

L'Agenzia spiega che gli strumenti di pagamento elettronico di cui l'esercente è titolare sono già presenti in procedura sulla base delle informazioni comunicate dagli operatori finanziari. Questo rende la procedura più semplice, almeno nei casi ordinari, ma non elimina i problemi pratici. Se nella procedura non compare un POS di cui l'esercente è titolare, è possibile inserirne manualmente i dati identificativi. In questo caso, oltre ai dati del POS, occorre inserire anche il numero del contratto di convenzionamento stipulato con l'operatore finanziario.

Può accadere anche il contrario: nella procedura può comparire un POS di cui l'esercente non è titolare. In questa ipotesi è prevista la funzionalità "POS non collegati", che consente di segnalare la non titolarità. Una volta effettuata la segnalazione, quel POS non verrà più riproposto tra quelli collegabili. La stessa funzionalità serve anche per dichiarare che un certo POS viene usato solo per attività esonerate dall'obbligo di emissione del documento commerciale. Dopo questa indicazione, anche quel dispositivo non comparirà più nell'elenco dei POS collegabili.

Se invece il POS era stato collegato ma deve essere restituito all'operatore finanziario, bisogna prima eliminare il collegamento con il registratore telematico indicando la data dalla quale il dispositivo non è più utilizzato. Poi si potrà segnalare la restituzione sempre tramite la funzione "POS non collegati".

Le FAQ disciplinano persino l'errore opposto, cioè il caso in cui l'esercente abbia comunicato per sbaglio la restituzione di un POS che in realtà deve ancora essere collegato. Qui l'effetto è che il POS, essendo stato segnalato come "restituito", non risulta più visibile tra quelli da collegare. Per recuperarlo occorre inserirne manualmente i dati identificativi tramite l'apposita funzionalità, così da renderlo di nuovo selezionabile per il collegamento.

Più registratori, più POS, sedi diverse: i casi che creano più dubbi

Le FAQ sciolgono anche diversi dubbi sulla struttura dei collegamenti. Uno stesso strumento di pagamento elettronico può essere collegato a più registratori telematici. Il collegamento, quindi, può essere multiplo.

Per i POS fisici, tuttavia, questa possibilità esiste a condizione che l'indirizzo del punto vendita sia il medesimo. Per gli strumenti virtuali, invece, il collegamento multiplo è ammesso anche rispetto a registratori telematici utilizzati presso punti vendita diversi. Questo distingue nettamente il regime del terminale fisico, che resta legato alla sede, da quello dello strumento virtuale, per natura più flessibile.

Allo stesso modo, un singolo registratore telematico può essere collegato a più strumenti di pagamento elettronico, fisici o virtuali. La relazione, quindi, non è pensata come uno-a-uno, ma come un sistema elastico, capace di adattarsi alla realtà operativa di negozi, esercizi pubblici e reti commerciali.

Se però un POS fisico già collegato a un RT presente in un certo punto vendita deve essere associato a un registratore telematico installato in un altro punto, non basta creare il nuovo collegamento: occorre prima eliminare quello precedente, indicando la data di fine utilizzo nel vecchio punto vendita, e solo dopo registrare il nuovo abbinamento con il nuovo indirizzo. Per i venditori ambulanti, poi, il sistema prevede una gestione dedicata. In questi casi non deve essere indicato alcun indirizzo, perché la procedura consente di selezionare la casella "Dispositivo ambulante", evitando la compilazione dei campi relativi alla sede.

Deleghe, franchising e registrazione del pagamento sul documento commerciale

Le FAQ affrontano poi un tema delicato per i professionisti: chi può effettuare il collegamento. La registrazione può essere eseguita anche dagli intermediari che di-

spongono della delega al servizio "Accreditamento e censimento dispositivi" del portale "Fatture e Corrispettivi".

Tuttavia, quando il collegamento riguarda gli strumenti di pagamento elettronico alla procedura web "Documento commerciale on line", la registrazione deve essere effettuata direttamente dall'esercente, perché l'uso di questa procedura non è delegabile. Per i professionisti, prima di impostare l'operatività, occorre verificare non solo la presenza delle deleghe, ma anche se il cliente usa RT fisici oppure la procedura web, perché i margini di intervento dell'intermediario non coincidono.

Le FAQ chiariscono anche che, al momento dell'emissione del documento commerciale, è necessario continuare a indicare la corretta forma di pagamento e il relativo ammontare utilizzando le funzionalità già disponibili nel registratore telematico o nella procedura web. Il collegamento, quindi, non sostituisce la corretta valorizzazione del pagamento sul documento commerciale, ma la affianca. È una precisazione essenziale, perché evita di pensare al nuovo obbligo come a un automatismo che assorbe ogni altro adempimento operativo.

Infine, la FAQ del 10 marzo 2026 affronta un caso molto concreto e potenzialmente frequente nel commercio organizzato: il punto vendita in franchising che utilizza un POS intestato al franchisor per incassare corrispettivi certificati con un registratore telematico intestato alla partita IVA del franchisee.

L'Agenzia risponde che il collegamento va comunque effettuato. Poiché il POS non risulta nella procedura per mancata titolarità, i suoi dati devono essere inseriti manualmente. Dopo l'inserimento, il dispositivo potrà essere selezionato per il collegamento con il registratore di cassa del soggetto che certifica i corrispettivi.

FONARCOM PUBBLICA L'AVVISO DIGINNOVA AGILE 04/2025: 5 MILIONI DI EURO PER LA FORMAZIONE DELLE IMPRESE

Sostenere le aziende nelle transizioni digitali ed energetiche, nella riorganizzazione dell'impresa, nell'introduzione di nuovi processi e tecnologie e nell'acquisizione di competenze relative alle nuove figure professionali richieste dal mercato. È questo l'obiettivo del nuovo Avviso 04/2025 – Diginnova Agile, pubblicato da FonARCom, che prevede una dotazione finanziaria di 5 milioni di euro.

Il Fondo presieduto da Andrea Cafà, già scelto da 260mila aziende e 1.800.000 lavoratori, con il suo ampio programma di Avvisi tematici mira a intercettare le esigenze delle imprese e a realizzare percorsi formativi all'avanguardia e mirati, al fine di rafforzare le competenze dei lavoratori, favorire l'innovazione organizzativa e tecnologica e promuovere pratiche aziendali moderne e competitive.

L'Avviso si rivolge alle imprese aderenti a FonARCom, che vogliono investire nella formazione delle proprie risorse umane per affrontare le sfide di un mercato del lavoro in costante evoluzione e prevede contributi a fondo perduto, con finanziamenti fino a 100.000 euro per singolo piano formativo, e massimali complessivi che possono arrivare fino a 200.000 euro per singolo soggetto proponente, in base alla tipologia di piano prevista. Uno strumento che rende accessibili percorsi formativi che altrimenti risulterebbero eccessivamente onerosi, soprattutto per le micro e piccole imprese.

In questo contesto in costante trasformazione la formazione continua diviene sem-

pre più una scelta strategica per imprese e lavoratori: le prime possono investire in aggiornamento e innovazione senza aggravio di costi, migliorando efficienza, qualità del lavoro, competitività e capacità di cogliere nuove opportunità; i secondi possono acquisire nuove competenze, crescere professionalmente, aumentare la propria occupabilità e affrontare con maggiore sicurezza i cambiamenti del mercato del lavoro.

Di seguito le scadenze di presentazione dei piani formativi:

- 15 giugno 2026, ore 16:00 per l'invio della proposta alle Parti Sociali;
- 15 luglio 2026, ore 16:00 per l'invio Piani Formativi al Fondo.

Per maggiori informazioni è possibile consultare l'area dedicata all'Avviso Diginnova Agile sul sito ufficiale www.fonarcom.it. Per contattare la segreteria, invece, è possibile scrivere una mail all'indirizzo avviso@fonarcom.it oppure chiamare il numero 0655301819.

L'adesione a FonARCom permette di accedere a molteplici strumenti di finanziamento e garantisce un supporto completo ad aziende, professionisti ed enti di formazione.



ASSUNZIONI AGEVOLATE E OBBLIGO DI PUBBLICAZIONE SUL SIISL DAL 1° APRILE 2026

A CURA DEL CENTRO STUDI E DEL CPO DI ROMA

Dal 1° aprile 2026 il sistema delle assunzioni incentivate entra in una fase di profonda trasformazione, segnata dall'introduzione di un nuovo obbligo procedurale destinato a incidere in modo significativo sulle prassi operative di imprese e professionisti. La disciplina contenuta nel D.L. 30 ottobre 2025, n. 159 (Decreto Salute e Sicurezza), convertito con modificazioni dalla L. 29 dicembre 2025, n. 198, prevede che, per accedere a misure di agevolazione contributiva, il datore di lavoro debba preventivamente pubblicare l'offerta di lavoro sul Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL), piattaforma istituita per rafforzare l'integrazione tra politiche attive, monitoraggio delle risorse pubbliche e trasparenza del mercato del lavoro raggiungibile all'indirizzo <https://siisl.lavoro.gov.it/>.

La previsione normativa si inserisce nel quadro delle riforme avviate negli ultimi anni per la modernizzazione dei servizi per l'impiego e per la digitalizzazione dei processi amministrativi connessi alla gestione del rapporto di lavoro. L'obiettivo perseguito dal legislatore non è soltanto quello di introdurre un ulteriore adempimento formale, bensì di configurare un sistema di governance che renda tracciabile l'intero ciclo di utilizzo degli incentivi pubblici, dalla manifestazione del fabbisogno occupazionale fino alla fruizione dello sgravio contributivo.

La ratio dell'intervento va letta, dunque, in una prospettiva sistemica. La pubblica-

zione preventiva sul SIISL costituisce una condizione di accesso al beneficio e non incide sulla validità del rapporto di lavoro instaurato. Ciò significa che l'eventuale omissione non determina l'inefficacia dell'assunzione, ma comporta la perdita dell'agevolazione. Tale impostazione rafforza la dimensione procedurale della compliance contributiva e impone una revisione dei flussi operativi interni alle organizzazioni, chiamate a integrare il passaggio sulla piattaforma tra le verifiche preliminari all'attivazione del rapporto incentivato.

Il nuovo assetto si applica alla generalità delle assunzioni per le quali è previsto un incentivo pubblico, indipendentemente dalla fonte normativa che lo istituisce e dalla sua natura temporanea o strutturale. Restano escluse le ipotesi in cui la riduzione contributiva rappresenta un elemento intrinseco del contratto, come nel caso dell'apprendistato, la cui natura agevolativa non è riconducibile a una misura di politica attiva, bensì alla disciplina tipica del rapporto.

Dal punto di vista operativo, l'introduzione dell'obbligo determina un riordino del tradizionale iter procedurale:

- verifica dei requisiti generali per la fruizione degli incentivi
- possesso della regolarità contributiva
- applicazione dei contratti collettivi
- rispetto delle norme in materia di sicurezza
- pubblicazione dell'offerta di lavoro sul SIISL prima della formalizzazione dell'assunzione.

Solo a seguito di tale adempimento sarà possibile esporre il beneficio nelle denunce contributive. Si tratta, dunque, di una sequenza che rafforza la logica di condizionalità amministrativa, già presente nel sistema degli incentivi, ma oggi ulteriormente strutturata attraverso strumenti digitali di controllo e monitoraggio.

La piattaforma, inoltre, si configura progressivamente come un hub unico del mercato del lavoro, destinato a integrare funzioni che vanno oltre la gestione delle assunzioni agevolate. In prospettiva, il SIISL potrà essere utilizzato per le comunicazioni relative all'intero ciclo di vita del rapporto, contribuendo a superare la frammentazione degli attuali canali amministrativi. Tale evoluzione si inserisce nel più ampio processo di interoperabilità tra banche dati pubbliche, con ricadute significative sulla semplificazione degli adempimenti e sulla qualità dei controlli. Non mancano tuttavia profili di criticità applicativa.

La concreta operatività dell'obbligo dipenderà dalle modalità tecniche che saranno definite dai provvedimenti attuativi, con particolare riguardo ai contenuti minimi dell'offerta, ai termini di pubblicazione e alle procedure di gestione degli errori formali. In assenza di indicazioni chiare, il rischio è quello di generare incertezza interpretativa e contenziosi in sede contributiva, soprattutto in relazione alla possibilità di sanare omissioni o irregolarità meramente formali.

L'introduzione del nuovo adempimento incide anche sul ruolo dei Consulenti del Lavoro, chiamati a presidiare non solo la corretta applicazione delle norme sostanziali, ma anche la conformità dei processi digitali che condizionano l'accesso alle agevolazioni. La funzione professionale evolve così verso una dimensione di "compliance integrata", nella quale la gestione documentale e procedurale assume un peso crescente nella tutela dell'impresa rispetto al rischio di recuperi contributivi.

In una prospettiva più ampia, la riforma rappresenta un tassello del percorso di trasformazione delle politiche attive. La centralizzazione delle informazioni sulle offerte di lavoro e sugli incentivi fruiti consentirà infatti di monitorare in modo più puntuale l'efficacia delle misure pubbliche e di orientare le scelte di policy sulla base di evidenze empiriche. In questo scenario, il SIISL si configura non solo come uno strumento amministrativo, ma come un laboratorio di innovazione istituzionale, destinato a incidere sulla struttura stessa del mercato del lavoro e sulla relazione tra imprese, lavoratori e amministrazioni.

L'obbligo di pubblicazione preventiva segna, in definitiva, il passaggio da una logica di mera concessione degli incentivi a un modello di responsabilizzazione procedurale degli operatori. La sfida per imprese e professionisti sarà quella di integrare tale vincolo nei propri processi organizzativi, trasformandolo da elemento di rischio a leva di qualificazione della gestione del personale. In questa prospettiva, il successo della riforma dipenderà non solo dalla sua attuazione tecnica, ma dalla capacità del sistema di accompagnare il cambiamento culturale richiesto a tutti gli attori coinvolti.

LA TASSAZIONE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI DEI RINNOVI CONTRATTUALI: CIRCOLARE AGENZIA DELLE ENTRATE N. 2/2026

A CURA DEL CENTRO STUDI E DEL CPO DI ROMA

Nella Legge di Bilancio 2026 (L. 199/2025) è stata introdotta una specifica normativa in materia di imposta sostitutiva sugli incrementi retributivi dei rinnovi contrattuali: l'obiettivo di tale intervento è quello di ridurre l'impatto fiscale sul reddito dei lavoratori. Oggetto dell'agevolazione sono, innanzitutto, gli aumenti previsti nei settori in cui i contratti sono stati rinnovati negli anni 2024- 2025 e, successivamente, quelli che lo saranno nel 2026, con un'azione di sollecitazione alle parti sociali per la conclusione, in tempi più rapidi, dei percorsi di trattativa.

L'applicazione pratica della norma era stata in qualche maniera "sospesa", perché alcuni passaggi operativi non erano molto chiari. Pertanto si è rimasti in attesa di chiarimenti da parte dell'Agenzia delle Entrate: con la circolare n. 2 del 24 febbraio 2026 molti dubbi interpretativi sono stati chiariti.

In particolare, per quanto riguarda gli incrementi retributivi, derivanti dai rinnovi contrattuali, è stato chiarito definitivamente che, per il periodo d'imposta anno 2026, sarà possibile inserire, come agevolabili dalla normativa, le quote di aumenti corrisposti nel 2026, anche se riconosciuti con decorrenze precedenti.

Il primo passaggio, per applicare correttamente la normativa, quindi è la verifica della firma effettiva del rinnovo del

CCNL e delle tranche degli aumenti previsti.

Il requisito reddituale

Per avere diritto all'agevolazione il reddito di lavoro dipendente, complessivamente percepito nell'anno 2025, non deve essere stato superiore a 33.000 euro. Per la definizione corretta del reddito annuo è necessario includere tutti gli importi percepiti, anche se derivanti da rapporti di lavoro e datori di lavoro differenti. Il dato può essere verificato attraverso la consegna da parte del lavoratore delle diverse CU 2026 oppure mediante una dichiarazione sostitutiva resa ai sensi dell'art. 47 DPR 445/2000.

Qual è la misura dell'incentivo

Sulle quote degli incrementi retributivi dei rinnovi contrattuali, viene prevista una tassazione agevolata attraverso l'applicazione di un'imposta sostitutiva sia dell'Irpef, che delle addizionali regionali e comunali, con un'aliquota complessiva pari al 5%, senza limite d'importo mensile o annuale.

L'agevolazione conteggiata automaticamente dal datore ed eventuale rinuncia

Il calcolo agevolato viene effettuato dal datore di lavoro in via automatica, quando dai dati in suo possesso risulti un reddito inferiore al limite stabilito dei 33.000 euro. Per evitare che ci sia un recupero delle agevolazioni non spettanti sia

in dichiarazione dei redditi oppure da parte dell'Agenzia delle Entrate, il lavoratore, nel caso vi fossero dubbi sul diritto all'agevolazione, potrà rinunciarvi presentando al proprio datore di lavoro, un'apposita comunicazione. Sarà comunque possibile, in fase di dichiarazione dei redditi 2027, per il lavoratore richiedere l'agevolazione se non usufruita nel corso del rapporto di lavoro.

Il calcolo delle somme soggette all'agevolazione

Le tabelle retributive, con gli aumenti contrattuali, devono essere analizzate attentamente in modo da definire le quote di aumento previste dal CCNL, corrisposte sia nel corso del 2026 che entro il 12 gennaio 2027 (principio di cassa allargato).

È importante ricordare che la Legge di bilancio espressamente *esclude dall'agevolazione gli aumenti previsti da accordi territoriali (regionali od aziendali) od individuali*.

Le somme agevolabili che fanno parte della retribuzione diretta sono conteggiate sia per le 12 mensilità ordinarie e sia per le mensilità aggiuntive. Pertanto, se il mese è stato regolarmente retribuito, in quanto lavorato od in presenza di assenze retribuite (ferie, permessi), saranno agevolabili le somme corrispondenti.

Sono agevolabili anche le quote retributive corrisposte in caso di istituti retributivi indiretti: ossia le somme che il datore di lavoro integra, in caso di assenze che danno diritto alla conservazione del posto di lavoro. Si tratta dei casi in cui, nel mese, vi siano eventi di malattia, infortunio o maternità/paternità. Sarà quindi necessario conteggiare l'importo dell'aumento agevolabile, verificandone l'effettivo importo corrisposto nell'evento.

Risultano, invece, espressamente esclusi, da questo trattamento fiscale agevolato, gli scatti di anzianità, le maggiorazioni previste per lavoro notturno, festivo e le indennità di turno.

Se risulta essere stato corrisposto un superminimo individuale, che abbia assorbito in tutto od in parte l'aumento contrattualmente previsto dal rinnovo, la circolare precisa che, anche in questi casi, è possibile usufruire del trattamento agevolativo per il valore dell'incremento retributivo.

Rapporto tra tassazione sostitutiva ed altre agevolazioni fiscali

Considerando che le somme assoggettate a tassazione sostitutiva non concorrono alla formazione del reddito, sarà necessario effettuare una ulteriore verifica per definire se tale assoggettamento sia favorevole per il lavoratore.

Con la riduzione del reddito, infatti, le detrazioni fiscali saranno più elevate ma, ai fini del riconoscimento del trattamento integrativo di cui alla legge 21/2020, il reddito soggetto ad imposta sostitutiva deve essere considerato nel reddito complessivo e, quindi, deve verificarsi se l'imposta lorda conteggiata sia più vantaggiosa per il lavoratore.

Essendo stata pubblicata la circolare esplicativa a fine febbraio 2026, le case produttrici di software stanno adeguando le procedure per la corretta elaborazione dei cedolini paga: gli arretrati dei mesi precedenti, salvo diverse impostazioni, saranno recuperati nei conguagli fiscali di fine anno o nel caso di cessazione del rapporto di lavoro.

delegano*a*noi

redigo.info

Redazione Digitale Orientata

liberi di crescere”

Compiere, comprendere e competere

 deleganoi.it - redigo.info

 06 84387455 - info@deleganoi.it - redazione@redigo.info



CANTIERI E LAVORO, CAMBIA TUTTO. L'INL RISCRIVE LE REGOLE DELLA SICUREZZA

A CURA DI **REDAZIONE REDIGO.INFO**

È noto come il Decreto-legge n. 159/2025 abbia ridisegnato il sistema di vigilanza, sicurezza nei cantieri e gestione dei rapporti di lavoro.

L'Ispettorato del Lavoro è intervenuto, nel 2026, con una circolare che ha chiarito l'applicazione delle nuove misure, dal badge di cantiere alla patente a crediti, fino agli aggiornamenti del Testo Unico sulla sicurezza.

Badge

Il "tesserino" di cantiere, che integra la tessera prevista dal D.Lgs. 81/2008, introduce un codice univoco anticontraffazione che diverrà obbligatorio solo dopo il decreto attuativo a cui compete definire modalità d'uso, tecnologie, interoperabilità con il SIISL e misure di sicurezza. Esso sarà richiesto alle imprese e ai lavoratori autonomi operanti nei cantieri edili e, successivamente, nei settori a rischio elevato individuati dal Ministero preposto.

Patente

La patente a crediti viene rafforzata: per ogni lavoratore irregolare sono previste decurtazioni di cinque crediti, con un credito aggiuntivo in presenza di aggravanti come minori, stranieri irregolari o percettori di sostegni pubblici.

Le nuove regole si applicheranno ai soli illeciti commessi dal 1° gennaio 2026. Sul fronte sanzionatorio, la soglia minima sale a 12.000 euro, ridotta a 4.000 quando il valore dei lavori non è determinabile. La sospensione della patente, fino a dodici mesi, potrà essere disposta in caso di infortuni gravi o mortali, ma solo dopo la trasmissione degli atti da parte della Procura e in presenza di responsabilità chiaramente accertate.

Il D.Lgs. 81/2008 viene aggiornato in più

punti. Dal 31 ottobre 2025, la notifica preliminare dovrà riportare anche Codice Fiscale o Partita IVA delle imprese e dei subappaltatori. Entrano, inoltre, nuove misure sulla prevenzione delle condotte violente, sulla classificazione degli indumenti come DPI, sui requisiti tecnici delle scale verticali permanenti — da adeguare entro il 1° febbraio 2026 — e sulla riorganizzazione dei sistemi anticaduta, ora suddivisi in quattro categorie.

Dal settore formativo proviene l'aggiornamento obbligatorio degli RLS nelle aziende sotto i 15 dipendenti e tutte le competenze dovranno essere registrate nel fascicolo elettronico del lavoratore. Nei settori del turismo e della somministrazione, la formazione dovrà essere completata entro 30 giorni dall'assunzione. I modelli organizzativi dovranno essere adeguati alla UNI EN ISO 45001:2023+A1:2024.

In tema di sorveglianza sanitaria, le visite rientrano nell'orario di lavoro, con esclusione delle pre-assuntive. Il medico competente è chiamato a promuovere la prevenzione oncologica e potrà richiedere visite in caso di sospetto uso di alcol o stupefacenti, in attesa del nuovo Accordo Stato-Regioni.

Una novità rilevante riguarda anche il volontariato di protezione civile: il nuovo art. 3-bis del D.Lgs. 81/2008 definisce ruoli, obblighi del legale rappresentante, formazione, DPI e controlli sanitari per volontari e organizzazioni.

La circolare si chiude con ulteriori misure: esenzione dalle spese processuali per l'INL, obbligo di domicilio digitale per gli amministratori societari distinto da quello dell'impresa, comunicazioni obbligatorie tramite SIISL dal 1° aprile 2026 e nuovi requisiti per la Rete del lavoro agricolo di qualità.

GLI EFFETTI DEL MANCATO ADEMPIMENTO AGLI OBBLIGHI ANTIRICICLAGGIO NELLA PROFESSIONE DEL CONSULENTE DEL LAVORO

A CURA DI **NICOLA GIANGRECO**
PRESIDENTE DEL CDT DI ROMA

Nella sfera degli innumerevoli adempimenti stabiliti dalla Legge in capo alla categoria professionale dei Consulenti del Lavoro, un'attenzione particolare va rivolta ai rischi nei quali è possibile imbattersi in caso di mancato adempimento agli obblighi antiriciclaggio, infatti ciò può dar luogo non solo alle sanzioni amministrative previste dalla normativa statale, ma anche a potenziali provvedimenti disciplinari.

La normativa vigente **D.Lgs. 231/2007** qualifica i Consulenti del Lavoro come soggetti obbligati agli adempimenti antiriciclaggio. Questa disciplina, recepita anche dalle direttive europee, ha l'obiettivo di **prevenire e contrastare il riciclaggio di denaro e il finanziamento del terrorismo** attraverso il sistema economico e professionale del Paese.

I Consulenti del Lavoro quindi, come altri professionisti iscritti in albi (commercialisti, avvocati ecc.), sono considerati **operatori nella prevenzione del riciclaggio**. Essi svolgono attività che, per la loro natura di consulenza specialistica e gestione di contesti economici e giuridici, possono essere utilizzate come veicoli per operazioni sospette.

Il mancato rispetto di tali obblighi da parte del professionista, non ha solo rilievo "esterno" (verso lo Stato), ma anche **rilievo deontologico**.

In particolare, la violazione degli obblighi antiriciclaggio costituisce:

- Violazione di norme di legge;
- Violazione dei doveri di correttezza, diligenza e decoro professionale;
- Comportamento idoneo a ledere la fiducia della collettività nella professione.

Tali mancanze ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dal Codice Deontologico approvato dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti

del Lavoro con delibera n. 101 del 14/07/2021 e modificato con delibera n. 49 del 21/03/2024, sulla base dell'ambito di applicazione di cui all'articolo 2, costituisce una chiara violazione agli articoli 4, 5.

Ciò premesso Il **Consiglio di Disciplina territoriale**, ai sensi della normativa Deontologica vigente, può avviare un procedimento disciplinare nei confronti del Consulente del Lavoro che:

- Ometta l'adeguata verifica della clientela;
- Non conservi la documentazione antiriciclaggio;
- Non effettui la valutazione del rischio;
- Ometta la segnalazione di operazioni sospette (quando dovuta);
- Non adotti procedure organizzative minime nello studio.

Il procedimento disciplinare è autonomo rispetto alle sanzioni amministrative irrogate dagli altri organi competenti, il che sta a rappresentare che l'eventuale sanzione amministrativa pecuniaria non esclude la responsabilità disciplinare del Consulente del Lavoro, questo perché la prima mira a tutelare l'ordine pubblico (Ovvero perseguire il reato di riciclaggio) la seconda interviene a tutela del decoro e dell'affidabilità della professione, infatti Il Consiglio di Disciplina costituisce l'organo competente per valutare i comportamenti non conformi alle norme deontologiche e professionali dei Consulenti del Lavoro, occupandosi di esaminare le violazioni deontologiche e disciplinari, come la mancata osservanza delle norme etiche o la negligenza nel compimento delle proprie mansioni. Il Consiglio di Disciplina ha quindi il potere di adottare misure disciplinari che vanno dalla censura, alla sospensione fino alla radiazione dall'albo professionale, da comminare in proporzione alla gravità dei casi.

Vista la complessità e la delicatezza della materia dell'antiriciclaggio, è importante approcciarla in maniera prudente ed attenta, in quanto il legislatore ha stabilito per noi professionisti un regime di esenzione agli adempimenti di Legge estremamente limitato al solo caso in cui il Consulente del Lavoro, effettua una **mera redazione o trasmissione di dichiarazioni fiscali o adempimenti di amministrazione del personale** (es. gestione paghe), purché sia limitata a tali funzioni tecniche e strumentali. Tuttavia, se l'attività professionale va oltre questa mera esecuzione tecnica (come nelle consulenze aziendali, fiscali o gestionali), l'obbligo di verifica si applica pienamente, da ciò ne deriva che linea di confine tracciata dalla normativa sia decisamente poco marcata e soggetta quindi ad interpretazioni dalle quali possano scaturire a carico del Consulente del Lavoro gravi sanzioni pecuniarie, amministrative e disciplinari e nei casi più gravi anche penali.

Appurato che un approccio cauto e prudente sia di certo consigliabile a chi esercita la nostra professione, andiamo ad esaminare in via sintetica quali sono gli adempimenti di base minimi ai quali non si può derogare:

Adeguata verifica della clientela che consiste nel raccogliere informazioni chiare, complete e aggiornate su:

- L'identità del cliente (persona fisica o giuridica);
- Il **titolare effettivo** (la persona fisica che controlla o beneficia dell'attività);
- La natura, lo scopo e il valore dell'incarico professionale.

Verifica prudenziale di eventuali regimi di esenzione:

- Nel merito si richiama quanto sopra rappresentato nel caso di mera redazione o trasmissione di dichiarazioni fiscali o adempimenti di amministrazione del personale

Valutazione e gestione del rischio:

- La valutazione e l'analisi del rischio costituisce l'adempimento più importante a mezzo della quale il Consulente del Lavoro per ciascun cliente e per ciascun incarico procede a:
 1. Identificare i fattori di rischio inerenti alla prestazione;
 2. Attribuire un profilo di rischio specifico al

cliente;

3. Prevedere misure di verifica più rigide in caso di rischi elevati.

Questa valutazione continua è fondamentale per calibrare l'intensità delle misure antiriciclaggio applicate su ciascun caso.

Conservazione della documentazione

- La normativa richiede ai consulenti di conservare tutta la documentazione raccolta per comprovare l'avvenuta adeguata verifica, le analisi di rischio e le eventuali misure adottate. La documentazione deve essere custodita in modo ordinato e in grado di essere esibita alle autorità di vigilanza qualora richiesto.

Segnalazione di operazioni sospette

- Se, nell'ambito dell'esercizio professionale, emergono fatti o operazioni che possono far sorgere un sospetto rilevante di riciclaggio o finanziamento del terrorismo, il consulente ha l'obbligo di segnalare la circostanza alla Unità di Informazione Finanziaria (UIF), entro i termini e con le modalità stabiliti dalla legge.

Formazione e aggiornamento del professionista e dei collaboratori

- La normativa antiriciclaggio impone anche l'adozione di **procedure interne di controllo e formazione del personale** per garantire che tutti i collaboratori coinvolti nella gestione dei clienti conoscano gli obblighi normativi e sappiano come adempierli. Questo è importante per evitare errori procedurali e per rafforzare la cultura della compliance all'interno dello studio professionale. Per i Consulenti del Lavoro gli adempimenti antiriciclaggio non sono un semplice obbligo formale, ma rappresentano **un sistema di controlli, verifiche e procedure articolato**, pensato per tutelare l'integrità del mercato e contrastare fenomeni criminali che utilizzano la professione come copertura. La piena compliance richiede un impegno costante: dall'identificazione del cliente alla valutazione del rischio, dalla conservazione della documentazione alla segnalazione di operazioni sospette, fino alla formazione continua.








BUONA PASQUA



ORDINE CONSULENTI DEL LAVORO
CONSIGLIO PROVINCIALE DI ROMA



Professionisti al tuo fianco, sempre!

-  **Assistenza fiscale completa**
-  **Servizi di patronato**
-  **Servizi previdenziali e pensionistici**
-  **Pratiche per cittadini e famiglie**
-  **Supporto alle imprese**



cafconsulentidellavoro.it
cdlservizipatronato.it



Consulti del Lavoro
▼ Consiglio Nazionale dell'Ordine



Consulti del Lavoro
▼ Ente Nazionale Previdenza Assistenza

Fondazione Studi
Consulti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine

Fondazione
Consulti del Lavoro

Iscriviti!



FESTIVAL
DEL LAVORO

2026 - 17ª EDIZIONE

LE NUOVE SFIDE DEL LAVORO



Centro Congressi La Nuvola

21 | 23 MAGGIO - ROMA

