

Circolare per il Cliente Settembre 2026

IN BREVE

-
- Il nuovo contributo esonerativo del collocamento mirato decorrente dal 2027
 - In GU le disposizioni sulle assunzioni in deroga per le società organizzatrici dell'America's Cup – Napoli 2027
 - Welfare aziendale e spese RSA: i chiarimenti dell'AE
 - I chiarimenti dell'AE sul rimborso esente per le spese di istruzione anche se sostenute dal coniuge
 - I chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate in merito agli ambiti fiscali degli Enti sportivi dilettantistici e del lavoro sportivo
 - In GU le novità su addizionali regionali, familiari a carico e fringe benefit
 - I chiarimenti dell'AE su bonus/stock options variabili ed addizionale del 10%
 - Rivalutate dal MLPS le prestazioni economiche annuali per danno biologico
 - Invio domande solo tramite file XML per TFR e Fondi di garanzia
 - Le modalità di iscrizione al SIISL dei cittadini stranieri formati nei Paesi di origine
 - Ulteriori risorse MLPS per le politiche attive dei beneficiari del programma GOL

APPROFONDIMENTI

-
- Assunzione con contratti a termine in deroga per le aziende coinvolte nell'American's Cup
 - Decreto Omnibus: le nuove disposizioni in materia di redditi di lavoro dipendente, con riguardo sia ai familiari a carico sia alla tassazione dei fringe benefit
 - Sbloccate le risorse per la programmazione di nuove misure di politiche attive del lavoro

PRINCIPALI SCADENZE

COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Il nuovo contributo esonerativo del collocamento mirato decorrente dal 2027

D.M. 3 agosto 2026, n. 100

In data 12 agosto 2026, nella sez. “pubblicità legale” del sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è stato pubblicato il Decreto MLPS n. 100 del 3 agosto 2026, di **adeguamento degli importi del contributo esonerativo** di cui all'art. 5, commi 3 e 3-bis, della legge 12 marzo 1999, n. 68.

L'aggiornamento ha **decorrenza dal 1° gennaio 2027**.

L'attuale valore di € 39,21 per ciascun giorno lavorativo e per ciascun lavoratore con disabilità non occupato, dal 2027 **aumenta ad € 44,32**.

La **sanzione amministrativa** è di conseguenza **pari a cinque volte l'importo** del contributo esonerativo aggiornato, per ciascun giorno lavorativo e per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

DIRITTO DEL LAVORO

In GU le disposizioni sulle assunzioni in deroga per le società organizzatrici dell'America's Cup – Napoli 2027

Legge 4 agosto 2026, n. 142

Nella Gazzetta Ufficiale del 7 agosto 2026, n. 182 è stata pubblicata la legge del 4 agosto 2026, n. 142, recante “*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 26 giugno 2026, n. 108, recante disposizioni urgenti in materia di sport, per lo svolgimento di grandi eventi e l'efficacia del documento di identità*”.

La legge di conversione conferma quanto previsto all'art. 4, che riconosce alle società organizzatrici della **trentottesima edizione della America's Cup – Napoli 2027**, la **possibilità di assumere personale a tempo determinato**, non oltre il 31 dicembre 2027, in deroga ai limiti di durata complessiva, al regime delle proroghe e dei rinnovi e ai limiti quantitativi di cui al D.Lgs. n. 81/2015.

Il medesimo regime in deroga trova applicazione anche in caso di ricorso alla **somministrazione a tempo determinato** per le esigenze dell'evento.

Vedi l'Approfondimento

IMPOSIZIONE FISCALE

Welfare aziendale e spese RSA: i chiarimenti dell'AE

Agenzia delle Entrate, Risposta ad Interpello 14 agosto 2026, n. 163

L'Agenzia delle Entrate - con Risposta ad Interpello del 14 agosto 2026, n. 163 - è intervenuta sul concetto di **non concorrenza nel reddito di lavoro dipendente** nell'ambito dei piani di welfare aziendale riguardo ai **rimborsi delle spese relative al ricovero in RSA di un familiare non convivente**.

Nel dettaglio, da un dipendente aveva optato - nell'ambito dei piani welfare aziendali - per la fruizione del rimborso delle spese sostenute nel 2025 per il ricovero e l'assistenza della madre, non convivente con lui ma ospitata stabilmente in una RSA.

Al riguardo, l'Agenzia delle Entrate ha richiamato il D.Lgs. n. 148/2026 che ha soppresso il riferimento "che convivono con il contribuente o percepiscono assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria": ora queste condizioni vanno verificate solo quando i familiari, ex art. 433 cod. civ. sono "fiscalmente a carico". **Se le norme invece richiamano genericamente le persone dell'art. 12 TUIR non occorre la verifica della convivenza.**

Tali modifiche normative - applicandosi già a partire dal periodo di imposta 2025 - sono state pensate proprio per far fronte a diverse criticità emerse, tra le quali anche quelle in materia di piani welfare aziendali: pertanto, il rimborso/utilizzo del welfare aziendale per spese RSA sostenute a favore della madre non convivente non rientrano nel reddito da lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. f-ter del TUIR.

I chiarimenti dell'AE sul rimborso esente per le spese di istruzione anche se sostenute dal coniuge

Agenzia delle Entrate, Risposta ad Interpello 10 agosto 2026, n. 159

L'Agenzia delle Entrate - con Risposta ad Interpello 10 agosto 2026, n. 159 - ha confermato che non concorrono a formare il reddito del dipendente le **somme rimborsate dal datore a titolo di spese di istruzione** nell'interesse dei familiari anche nel caso in cui il **pagamento** sia stato **effettuato dal coniuge**.

Nello specifico, per poter beneficiare dell'esenzione prevista dall'art. 51, comma 2, lett. f-bis, TUIR è necessario che nella documentazione comprovante l'utilizzo delle somme sia indicato il soggetto che ha fruito del servizio o della prestazione, rientrante tra i familiari indicati nell'art. 12 TUIR, e la tipologia di servizio o prestazione erogato, al fine di verificare che la spesa sia coerente con le finalità indicate dalla norma.

In tal senso, l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che **il dipendente e/o il coniuge che ha sostenuto la spesa non può fruire di altra agevolazione fiscale in relazione alle somme rimborsate**. Per questa ragione, il datore di lavoro deve acquisire anche una **dichiarazione** sostitutiva di atto di notorietà che attesti la circostanza **che le medesime fatture non siano già state (e non saranno) oggetto di richiesta di rimborso**, totale o parziale, non solo presso di lui, ma anche presso terzi.

Tale documentazione deve essere conservata dal dipendente in caso di controllo da parte dell'Amministrazione finanziaria.

I chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate in merito agli ambiti fiscali degli Enti sportivi dilettantistici e del lavoro sportivo

Agenzia delle Entrate, Circolare 7 agosto 2026, n. 7

L'Agenzia delle Entrate - con Circolare 7 agosto 2026, n. 7 - ha fornito indicazioni sull'applicazione della nuova disciplina fiscale in materia di sport e lavoro sportivo, ex D.Lgs. n. 36/2021.

Per quanto riguarda il **lavoro sportivo dilettantistico**, l'AE ha confermato che la soglia di **non imponibilità fiscale fino ad euro 15.000 annui** si applica anche ai rapporti di lavoro subordinato (stante il fatto che la norma in specie considera la natura dell'attività svolta e non la forma contrattuale adottata dalle parti): per la

parte eccedente euro 15.000, verranno applicate le regole ordinarie del lavoro dipendente.

In merito ai **volontari**, i rimborsi spese forfetari riconosciuti per eventi o manifestazioni (fino ad euro 400 mensili) concorrono al raggiungimento e al superamento della soglia di esenzione di euro 15.000. Qualora il volontario abbia già superato tale limite nell'anno solare per effetto di altri compensi di lavoro autonomo sportivo, l'importo del rimborso forfetario percepito diventa interamente imponibile e soggetto a ritenuta d'acconto.

Infine, **relativamente all'IRAP**, l'AE ha confermato che **l'esclusione dalla base imponibile fino alla soglia di euro 85.000 annui** si applica a tutti i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa dell'area del dilettantismo, inclusi i collaboratori con mansioni di carattere amministrativo-gestionale.

In GU le novità su addizionali regionali, familiari a carico e fringe benefit

D.Lgs. 7 agosto 2026, n. 147; D.Lgs. 7 agosto 2026, n. 148

Nella Gazzetta Ufficiale dell'11 agosto 2026, n. 185 sono stati pubblicati due provvedimenti in ambito tributario, specificatamente:

- il D.Lgs. 7 agosto 2026, n. 147, recante "*Disposizioni in materia di tributi regionali e locali e di federalismo fiscale regionale*";
- il D.Lgs. 7 agosto 2026, n. 148, recante "*Disposizioni integrative e correttive in materia di imposte sui redditi, di imposta sulle successioni e donazioni, di imposta sul valore aggiunto, di accise nonché in materia di controlli, di adempimento collaborativo e di semplificazione*".

Andando nel dettaglio, si segnalano le seguenti disposizioni:

- art. 23, D.Lgs. n. 147/2026 - le Regioni possono **ridurre l'aliquota di base dell'addizionale regionale IRPEF fino ad azzerarla completamente**. A contempo, vi è la possibilità, per le Regioni, di **stabilire una soglia di esenzione in ragione del possesso di specifici requisiti reddituali**, intesa come limite di reddito al di sotto del quale l'addizionale regionale all'IRPEF non è dovuta e al di sopra del quale la stessa si applica al reddito complessivo;
- art. 1, D.Lgs. n. 148/2026 – novità sul **trattamento fiscale dei familiari a carico**;
- art. 2, D.Lgs. n. 148/2026 – modificata la disciplina in materia di **tassazione dei fringe benefit** con riferimento ad **auto aziendali e optional**.

Vedi l'Approfondimento

I chiarimenti dell'AE su bonus/stock options variabili ed addizionale del 10%

Agenzia delle Entrate, Provvedimento 30 luglio 2026, prot. n. 2026/223895

L'Agenzia delle Entrate – con Provvedimento del 30 luglio 2026, n. 2026-223895 – ha reso note le modalità ed i termini di attuazione delle disposizioni, per il solo **settore finanziario**, afferenti la **disapplicazione dell'addizionale del 10% in caso di corresponsione di emolumenti variabili pagati sotto forma di bonus e stock options**, che eccedono il triplo della parte fissa della retribuzione, qualora il soggetto versi a favore di enti del Terzo Settore (che rispettino determinate caratteristiche) **una somma almeno doppio rispetto all'addizionale dovuto**.

Al riguardo, l'Agenzia delle Entrate ha precisato che il **versamento** deve essere effettuato **tramite bonifico**, ma che sono validi anche gli altri mezzi di pagamento tracciabili, se resocontati all'ente beneficiario ed

effettuato prima della pubblicazione del Provvedimento *de quo*.

Qualora il versamento già effettuato non sia sufficiente, per non decadere dal beneficio è possibile integrarlo entro 60 giorni dal termine ordinario previsto per la consegna delle Certificazioni Uniche.

Nel Modello Redditi vanno indicati **l'ammontare dei versamenti e i codici fiscali degli enti del Terzo settore a cui è stato fatto il versamento**, conservando idonea documentazione.

Nella Certificazione Unica da rilasciare a dirigenti e titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa il sostituto deve attestare l'omessa applicazione dell'aliquota addizionale.

INAIL, PRESTAZIONI

Rivalutate dal MLPS le prestazioni economiche annuali per danno biologico

D.M. 3 agosto 2026, n. 98

In data 13 agosto 2026, nella sez. “pubblicità legale” del sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali è stato pubblicato il Decreto MLPS 3 agosto 2026, n. 98 concernente “Rivalutazione annuale delle prestazioni economiche per danno biologico con decorrenza 1° luglio 2026”.

Nel dettaglio, gli **importi di erogazione delle prestazioni economiche per danno biologico**, di cui alla delibera adottata dal Consiglio di amministrazione dell'INAIL in data 9 aprile 2026, n. 42, sono **rivalutati, con decorrenza 1° luglio 2026, in misura pari a 1,4%**.

INPS, DENUNCE E COMUNICAZIONI

Invio domande solo tramite file XML per TFR e Fondi di garanzia

INPS, Messaggio 10 agosto 2026, n. 2601

L'INPS - con Messaggio 10 agosto 2026, n. 2601 - ha reso noto d'aver **aggiornato le modalità di trasmissione delle dichiarazioni del responsabile delle procedure concorsuali** (modelli SR52 e SR95) e delle **domande di liquidazione della quota di TFR** maturata durante la CIGS, ex art. 43-bis, D.L. n. 109/2018.

Al riguardo, l'Istituto ha comunicato che le **dichiarazioni** e le **domande** potranno essere **inviate esclusivamente in modalità massiva tramite file XML**, secondo le indicazioni riportate nelle rispettive pagine dedicate ai Fondi di garanzia e alla liquidazione della quota di TFR.

Il **precedente servizio** per l'acquisizione delle domande è **stato dismesso**, mentre il servizio di acquisizione dei file XML è stato potenziato con una nuova funzione che consente di consultare le dichiarazioni e le domande trasmesse, a prescindere dalla modalità di invio utilizzata.

LAVORATORI EXTRACOMUNITARI

Le modalità di iscrizione al SIISL dei cittadini stranieri formati nei Paesi di origine

D.M. 22 giugno 2026

A decorrere dal 6 agosto 2026 è in vigore il Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Interno e con il Ministro degli Affari Esteri e della Cooperazione internazionale del 22 giugno 2026, attuativo dell'art. 14, comma 6, D.L. n. 159/2025, che disciplina le modalità di iscrizione al Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL) dei cittadini stranieri che hanno completato percorsi di istruzione e formazione professionale e civico-linguistica nei Paesi di origine ai sensi dell'articolo 23 del Testo Unico Immigrazione (TUI).

Il provvedimento **definisce il ruolo dei soggetti proponenti e gli adempimenti necessari al perfezionamento dell'iscrizione sulla piattaforma**, favorendo la valorizzazione dei profili professionali dei partecipanti e **l'inserimento in percorsi di incontro tra domanda e offerta di lavoro**.

Nell'ambito della nuova disciplina introdotta, l'iscrizione dei cittadini stranieri formati all'estero avviene per il tramite dei soggetti proponenti, individuati dalle "Linee Guida dedicate alle modalità di predisposizione e valutazione dei programmi di formazione professionale e civico-linguistica rivolti a cittadini di paesi terzi residenti all'estero", che hanno proposto, singolarmente o in forma di partenariato, i programmi formativi approvati ai sensi dell'articolo 23 del TUI.

In particolare, i soggetti proponenti sono tenuti a **curare gli adempimenti necessari al perfezionamento dell'iscrizione al SIISL dei cittadini stranieri** che hanno **completato i programmi di formazione all'estero**.

Nel dettaglio:

- l'elenco dei cittadini stranieri formati all'estero è inviato in interoperabilità alla piattaforma SIISL mediante cooperazione applicativa con la Piattaforma Ingressi Formativi all'Estero (PIF) del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- i **soggetti proponenti accedono al SIISL tramite SPID o CIE** e visualizzano l'elenco dei cittadini stranieri che hanno completato con esito positivo i percorsi formativi di propria competenza;
- per ciascun partecipante, il soggetto proponente deve **integrare il profilo con i dati del cittadino straniero formato all'estero richiesti**;
- il SIISL invia automaticamente una comunicazione al cittadino straniero per il perfezionamento dell'iscrizione alla piattaforma e l'attivazione del profilo;
- in caso di mancata attivazione del profilo, il soggetto proponente è tenuto a **verificare l'esattezza dei dati di contatto** e, se necessario, ad aggiornarli sulla piattaforma;
- trascorsi 15 giorni dalla notifica, dovrà inoltre sollecitare il cittadino a completare la procedura di iscrizione.

Una volta attivato il profilo, il **SIISL genera un curriculum precompilato** con le informazioni relative alla formazione svolta, che sarà reso visibile ai datori di lavoro operanti nei settori coerenti con il percorso formativo completato, **favorendo così l'incontro tra domanda e offerta di lavoro**.

POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Ulteriori risorse MLPS per le politiche attive dei beneficiari del programma GOL

D.M. 3 agosto 2026

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – con decreto 3 agosto 2026, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze – ha **integrato le misure di politica attiva del lavoro da destinare ai beneficiari del programma GOL**.

Nel dettaglio, le regioni interessate potranno programmare le risorse economiche residue di cui all'art. 44,

comma 6-bis, del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 anche nell'ambito:

- di agevolazioni ed incentivazione per i datori di lavoro che procedono all'assunzione di lavoratori beneficiari del **Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori**, nel rispetto della disciplina vigente in materia di aiuti di Stato;
- di misure di politica attiva nell'ambito di **percorsi di apprendistato** ai sensi del Capo V del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, tra cui:
 - a) servizi di accompagnamento al lavoro;
 - b) formazione esterna;
 - c) formazione interna segnatamente riferita alla figura del tutor aziendale;
 - d) certificazione delle competenze nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante;
 - e) esperienze di mobilità transnazionale.”

Vedi l'Approfondimento

DIRITTO DEL LAVORO

Assunzione con contratti a termine in deroga per le aziende coinvolte nell'American's Cup

Nella Gazzetta Ufficiale del 7 agosto 2026, n. 182 è stata pubblicata la legge del 4 agosto 2026, n. 142, recante *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 26 giugno 2026, n. 108, recante disposizioni urgenti in materia di sport, per lo svolgimento di grandi eventi e l'efficacia del documento di identità”*.

L'articolo 4 introduce una **disciplina speciale e temporanea dei rapporti di lavoro subordinato**, finalizzata ad assicurare la disponibilità delle risorse professionali necessarie per l'organizzazione, la preparazione, lo svolgimento e le attività conclusive connesse allo svolgimento della **trentottesima edizione della «America's Cup – Napoli 2027»**.

L'intervento normativo è motivato dal carattere eccezionale, non ripetitivo e temporalmente circoscritto dell'evento, la cui realizzazione richiede il **reperimento in tempi rapidi di un elevato numero di lavoratori**, anche in possesso di professionalità altamente specialistiche e non stabilmente presenti negli organici dei soggetti coinvolti nell'organizzazione.

Il *comma 1* delimita l'ambito soggettivo e temporale di applicazione della disciplina, individuando quali destinatari il soggetto organizzatore e le squadre partecipanti all'evento e prevedendo che le disposizioni trovino applicazione esclusivamente per i rapporti di lavoro instaurati per **esigenze direttamente connesse alla manifestazione**, fino alla **conclusione delle relative attività** e, comunque, **non oltre il 31 dicembre 2027**.

Il *comma 2* configura espressamente le esigenze organizzative e produttive connesse all'evento quali ragioni oggettive idonee a giustificare il ricorso al lavoro subordinato a tempo determinato ai sensi dell'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. In ragione della straordinarietà dell'evento e della sua limitata durata, è introdotto un **regime derogatorio rispetto alla disciplina ordinaria dei contratti a termine**, consentendo l'apposizione del termine, le proroghe e i rinnovi dei rapporti, nonché la deroga ai limiti di durata complessiva e ai limiti quantitativi previsti dal medesimo decreto legislativo. Analoga disciplina è prevista per la somministrazione di lavoro a tempo determinato, al fine di ampliare gli strumenti di reperimento del personale necessario.

Il *comma 3* introduce specifici presidi di garanzia a tutela dei lavoratori, stabilendo che la durata complessiva del rapporto di lavoro a termine con il medesimo lavoratore non possa eccedere ventiquattro mesi e, in ogni caso, il termine finale del 31 dicembre 2027. È altresì **previsto un limite massimo di sei rinnovi del rapporto**. Il superamento dei predetti limiti comporta l'applicazione delle disposizioni, ex art. 28, D.Lgs. n. 81/2015, in materia di trasformazione del contratto.

Il *comma 4* coordina la disciplina di cui ai precedenti commi con il quadro normativo dettato dal D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 36, in materia di lavoro sportivo, prevedendo che, per i lavoratori sportivi impiegati dai soggetti destinatari della disposizione, continui a trovare applicazione la disciplina di settore, compreso il regime dei rapporti a tempo determinato di cui all'articolo 26 del medesimo decreto legislativo, ove maggiormente favorevole. La **disciplina derogatoria** recata dai commi precedenti trova, pertanto, **applicazione esclusivamente nei confronti dei lavoratori che non rientrano nella definizione di lavoratore sportivo**.

Il *comma 5* chiarisce che la cessazione dei contratti a tempo determinato per scadenza del termine correlato all'evento costituisce una naturale estinzione del rapporto e **non integra un'ipotesi di licenziamento**. Conseguentemente, tale cessazione non è soggetta alle procedure in materia di chiusure aziendali previste dall'articolo 1, commi da 224 a 238, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, né alle disposizioni in materia di licenziamento collettivo di cui agli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223.

Il *comma 6* reca una **disciplina specifica in materia di collocamento obbligatorio**, prevedendo che i

lavoratori assunti a tempo determinato per le esigenze dell'evento **non siano computati**, ai soli fini della determinazione della quota di riserva di cui alla legge n. 68/1999, **per la parte eccedente le esclusioni già previste dalla normativa vigente**. La disposizione è volta a evitare che l'incremento temporaneo e straordinario degli organici determini un'alterazione degli obblighi occupazionali permanenti gravanti sui datori di lavoro interessati, restando in ogni caso fermi gli obblighi riferiti al restante personale e le eventuali quote di riserva già maturate.

Il *comma 7* introduce, in favore dei soggetti di cui al comma 1, un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro con riferimento ai lavoratori assunti per le esigenze dell'evento. La misura è subordinata al rispetto della normativa dell'Unione europea in materia di aiuti di stato e demanda a un successivo decreto interministeriale attuativo l'individuazione del regime di aiuto applicabile, delle eventuali forme di compatibilità ai sensi dell'articolo 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, nonché della misura, della durata e delle modalità di fruizione dell'agevolazione. È inoltre previsto **il divieto di cumulo con altri esoneri o agevolazioni contributive relativi ai medesimi rapporti di lavoro e la decadenza dal beneficio in caso di riqualificazione del rapporto o di accertata insussistenza dei presupposti**.

La disposizione opera nel limite massimo di spesa individuato in **euro 2.400.000 per l'anno 2026, 1.500.000 per l'anno 2027 e 2.800.000 per l'anno 2028**. Si prevede, inoltre, espressamente, che resti ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche in favore del lavoratore.

L'applicazione della disciplina derogatoria in materia di rapporti di lavoro non incide in alcun modo sul sistema delle tutele sostanziali previste dall'ordinamento. Restano, pertanto, integralmente fermi gli **obblighi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro** di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, nonché le condizioni di lavoro e di occupazione previste per i lavoratori distaccati dal D.Lgs. 17 luglio 2016, n. 136.

Viene demandato a un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto, l'adozione delle disposizioni attuative necessarie per l'efficace applicazione dell'articolo, con particolare riguardo **all'individuazione puntuale dei soggetti beneficiari, alle modalità di fruizione dei benefici e al monitoraggio del rispetto del limite di spesa** per l'attuazione dell'esonero di cui al comma 7.

IMPOSIZIONE FISCALE

Decreto Omnibus: le nuove disposizioni in materia di redditi di lavoro dipendente, con riguardo sia ai familiari a carico sia alla tassazione dei fringe benefit

Nella Gazzetta Ufficiale n. 185/2026 è stato pubblicato il D.Lgs. n. 148/2026 (decreto cd. Omnibus) recante disposizioni integrative e correttive in materia di imposte sui redditi, di imposta sulle successioni e donazioni, di IVA, di accise nonché in materia di controlli, di adempimento collaborativo e di semplificazione.

Il Titolo I del decreto correttivo Omnibus introduce disposizioni in materia di **redditi di lavoro dipendente**, con riguardo sia ai **familiari a carico** sia alla **tassazione dei fringe benefit**.

La novità più rilevante riguarda **l'abbandono quasi definitivo del sistema basato sulla valorizzazione del fringe benefit in base alle emissioni di CO2 del veicolo**, introdotto dal 1° luglio 2020 e rimasto valido fino al 31 dicembre 2024.

Tale sistema, articolato su quattro fasce di emissioni e percentuali variabili dal 25% al 60%, aveva generato non pochi problemi interpretativi, soprattutto nel “caos” venutosi a creare per quelle situazioni che non potevano rientrare nella nuova disciplina in vigore dal 1° gennaio 2025 (post legge di Bilancio 2025) che diversificava i diversi regimi a seconda della data di immatricolazione e assegnazione del veicolo.

Ora, con il decreto Omnibus, si è scelta la strada più semplice: **una percentuale unica per la maggior parte dei veicoli**, con riduzioni mirate per le tecnologie più avanzate.

Il D.Lgs. n. 148/2026 sostituisce integralmente la lettera a) dell'art. 51, comma 4, TUIR, andando a stabilire che il **fringe benefit dei veicoli concessi in uso promiscuo si determina assumendo il 50% dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri**, calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali ACI.

La percentuale è ridotta:

- al **10% per i veicoli a trazione esclusivamente elettrica;**
- al **20% per i veicoli ibridi plug in.**

Viene previsto un nuovo meccanismo di adeguamento del valore: l'importo del fringe benefit, infatti, deve essere poi incrementato del 50% dopo il 31 dicembre del quinto anno successivo alla prima immatricolazione.

Per i veicoli concessi nel periodo 1° luglio 2020 - 31 dicembre 2024 e per quelli ordinati dal datore di lavoro entro il 31 dicembre 2024 e assegnati nel 2025 continua ad applicarsi la disciplina previgente al 31 dicembre 2024 ovvero quella che valorizzava il valore del fringe benefit in base alle emissioni di CO2 del veicolo, con le seguenti percentuali:

- ≤ 60 g/km: 25%
- 61–160 g/km: 30%
- 161–190 g/km: 50%
- 190 g/km: 60%

La norma stabilisce che tale regime resta valido:

- **fino al 31 dicembre del quinto anno successivo alla prima immatricolazione;**
- **anche in caso di riassegnazione del veicolo a un altro dipendente.**

Dopo il quinto anno, anche per questi veicoli si applica **l'incremento del 50% del valore ACI**.

Per i veicoli concessi nel 2025 che non sono stati ordinati entro il 31 dicembre 2024, il decreto stabilisce che:

- si applica direttamente il nuovo regime basato sulla tipologia di motore (50% - 20% - 10%);
- dal 2026 si applica l'incremento del 5% per accessori;
- dopo il quinto anno si applica l'incremento del 50%.

Tali veicoli, precedentemente al decreto Omnibus, dovevano essere valorizzati secondo il “criterio normale attenuato”: secondo tale criterio, nella quantificazione del fringe si doveva considerare il valore del canone di leasing o del noleggio pagato dal datore di lavoro, al netto dell'indennità chilometrica determinata in base alle tariffe ACI, moltiplicata per il numero di chilometri percorsi nell'interesse del datore di lavoro, sia che lo spostamento sia all'interno del Comune della sede di lavoro che all'esterno.

Con l'emanazione del D.Lgs. n. 148/2026 si stabilisce che:

- **non rileva più la data di immatricolazione** per determinare il regime applicabile e rileva esclusivamente il momento della concessione del veicolo;
- **la data di immatricolazione resta però rilevante solo per il calcolo dell'incremento del 50% dopo il quinto anno.**

Inoltre, il Decreto Omnibus interviene sull'art. 12 del TUIR e, in parallelo, sull'art. 12, comma 7, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di imposte sui redditi (D.Lgs. n. 117/2026) che entrerà in vigore dal 1° gennaio 2027.

La norma stabilisce che, ogni volta che una disposizione fiscale richiama i soggetti definiti dall'articolo 12 del TUIR o dalla norma equivalente trasposta nel nuovo Testo Unico, **le agevolazioni spettano a prescindere dal fatto che per essi sia effettivamente riconosciuta la detrazione IRPEF per carichi di famiglia.**

Com'è noto, la platea dei familiari rilevanti ai fini fiscali comprende:

- coniuge non legalmente ed effettivamente separato;
- figli (compresi adottivi, affidati o nati fuori dal matrimonio);
- genitori e ascendenti prossimi;
- altri familiari ex art. 433 c.c. (generi, nuore, suoceri, suocere, fratelli e sorelle).

La **novità** risiede nell'**eliminazione del vincolo di convivenza** (o della percezione di assegni alimentari non giudiziali) **per gli “altri familiari”**, ex art. 433 cod. civ.

Ai fini delle agevolazioni fiscali rientranti nel perimetro dei fringe benefit e del welfare aziendale, rimborsi o prestazioni a favore di fratelli, sorelle, suoceri, generi o nuore non saranno più subordinati alla convivenza degli stessi con il contribuente.

Il perimetro torna così ad allinearsi alla formulazione storica delle norme sul lavoro.

Il requisito della convivenza (o dell'assegno alimentare) **resta invece obbligatorio nei casi in cui sia richiesto che il parente sia formalmente fiscalmente a carico** (entro i limiti di reddito di € 2.840,51 o di € 4.000 per i figli under 24).

POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Sbloccate le risorse per la programmazione di nuove misure di politiche attive del lavoro

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – con decreto 3 agosto 2026, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze – ha modificato il decreto interministeriale n. 6 del 4 luglio 2022, integrando le misure di politica attiva del lavoro da destinare ai beneficiari del **programma GOL**.

I **destinatari** sono i seguenti:

- beneficiari di ammortizzatori sociali (CIGS);
- percettori di NASPI e di DIS-COLL;
- lavoratori fragili o vulnerabili: giovani NEET under 30 anni, donne in condizioni di svantaggio, persone con disabilità, lavoratori over 55 anni;
- altri disoccupati con minori chance occupazionali: disoccupati di lunga durata (in cerca di occupazione da almeno sei mesi), giovani e donne, anche non in condizioni di fragilità;
- lavoratori autonomi che cessano l'attività o con redditi molto bassi;
- lavoratori con redditi molto bassi (working poor) ai sensi dell'art. 4, co. 15-quater, del D.L. n. 4/2019;
- beneficiari del «supporto per la formazione e il lavoro» e dell'«assegno d'inclusione».

Le **risorse stanziare** sono le seguenti:

Regioni	Totale risorse assegnate
Abruzzo	35.156.187,00 €
Basilicata	4.868.027,00 €
Calabria	- €
Campania	132.788,00 €
Emilia-Romagna	24.563.984,00 €
Friuli-Venezia Giulia	16.916.210,00 €
Lazio	41.928.913,00 €
Liguria	15.000.000,00 €
Lombardia	200.890,00 €
Marche	26.751.831,00 €
Molise	3.101.971,00 €
Piemonte	3.741.521,00 €
Puglia	38.007.226,88 €
Sardegna	- €
Sicilia	33.300.896,00 €
Toscana	53.797.136,00 €
Umbria	20.133.945,00 €
Valle d'Aosta	892.615,00 €
Veneto	9.275.059,00 €
TOTALE	327.769.199,88 €

Le **misure programmabili** sono le seguenti:

- orientamento di base, analisi delle competenze in relazione alla situazione del mercato del lavoro locale e profilazione;
- ausilio alla ricerca di una occupazione, anche mediante sessioni di gruppo;
- orientamento specialistico e individualizzato, mediante bilancio delle competenze ed analisi degli eventuali fabbisogni in termini di formazione, esperienze di lavoro o altre misure di politica attiva del lavoro;
- orientamento individualizzato all'autoimpiego e tutoraggio per le fasi successive all'avvio dell'impresa;
- avviamento ad attività di formazione ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e dell'immediato inserimento lavorativo;
- accompagnamento al lavoro, anche attraverso l'utilizzo dell'assegno individuale di ricollocazione;
- promozione di esperienze lavorative ai fini di un incremento delle competenze, anche mediante lo strumento del tirocinio;
- gestione, anche in forma indiretta, di incentivi all'attività di lavoro autonomo;
- gestione di incentivi alla mobilità territoriale;
- gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti;
- promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile

Ora, con decreto interministeriale 3 agosto 2026 – le **misure di politiche attive del lavoro programmabili dalle Regioni sono aumentate.**

Nel dettaglio, sarà possibile includere:

- incentivi e agevolazioni per i datori di lavoro che procedono all'assunzione di lavoratori beneficiari del Programma GOL;**

- finanziamento di misure di agevolazione e di politica attiva nell'ambito di **percorsi di apprendistato** ai sensi del Capo V del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, tra cui:
 - a) servizi di accompagnamento al lavoro;
 - b) formazione esterna;
 - c) formazione interna segnatamente riferita alla figura del tutor aziendale;
 - d) certificazione delle competenze nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante;
 - e) esperienze di mobilità transnazionale.

PRINCIPALI SCADENZE

Data scadenza/decorrenza	Ambito	Attività	Soggetti obbligati	Modalità
Martedì 15/09/2026	Mod.730	I datori di lavori che prestano assistenza fiscale, per le dichiarazioni presentate dai contribuenti dal 16 luglio al 31 agosto: consegnano al dipendente copia del Mod. 730 e del prospetto di liquidazione Mod. 730-3; inviano all'Agenzia delle Entrate i modelli 730	Sostituti d'imposta	Presentazione
Martedì 15/09/2026	INAIL	Accentramento delle posizioni assicurative con decorrenza dal 1° gennaio 2027	Datori di lavoro	Presentazione istanza
Mercoledì 16/09/2026	INPS	Versamento contributo Tfr al Fondo di Tesoreria	Datori di lavoro del settore privato con almeno 50 addetti dalla loro prima costituzione e datori che hanno raggiunto i 60 addetti alla fine del 2025	Modello F24 on line
Mercoledì 16/09/2026	INPS	Versamento contributo fondo di integrazione salariale	Datori di lavoro operanti in settori non coperti dalla normativa in materia d'integrazione salariale (Codice autor. INPS 0J)	Modello F24 on line - Denuncia Uniemens
Mercoledì 16/09/2026	INPS	Versamento alla Gestione separata dei contributi calcolati su compensi erogati nel mese precedente a collaboratori coordinati e continuativi e venditori a domicilio, iscritti e non iscritti a forme di previdenza obbligatoria	Committenti	Modello F24 on line
Mercoledì 16/09/2026	INPS	Versamento dei contributi sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti corrisposte nel mese precedente	Datori di lavoro	Modello F24 on line
Mercoledì 16/09/2026	INPS ex ENPALS	Versamento contributi previdenziali relativi al mese precedente	Aziende dei settori dello spettacolo e dello sport	Modello F24 on line

Data scadenza/decorrenza	Ambito	Attività	Soggetti obbligati	Modalità
Mercoledì 16/09/2026	IRPEF	Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, provvigioni, indennità di cessazione del rapporto di agenzia e di collaborazione coordinata e continuativa corrisposti nel mese precedente	Sostituti d'imposta	Modello F24 on line
Mercoledì 16/09/2026	IRPEF	Versamento addizionale regionale: rata addizionale regionale trattenuta ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente o in unica soluzione a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.	Sostituti d'imposta	Modello F24 on line
Mercoledì 16/09/2026	IRPEF	Versamento addizionale comunale: versamento delle rate dell'addizionale comunale previsto in forma di acconto e saldo. In caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, l'addizionale residua dovuta e versata in un'unica soluzione.	Sostituti d'imposta	Modello F24 on line
Mercoledì 16/09/2026	INPGI	Versamento dei contributi mensili dovuti dai giornalisti con contratto di collaborazione (Gestione Separata)	Datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze giornalisti con contratti di collaborazione	Modello F24/Accise
Mercoledì 16/09/2026	INPS	Versamento trimestrale dei contributi per gli operai agricoli a tempo indeterminato e determinato	Aziende agricole	Modello F 24 on line
Lunedì 21/09/2026	FASC	Denuncia e versamento contributi relativi al mese precedente dovuti al fondo di previdenza per gli impiegati	Imprese di spedizione e agenzie marittime che applicano il Ccnl Agenzie marittime e aeree e il Ccnl Autotrasporto merci e logistica	Bonifico bancario - Denuncia telematica
Venerdì 25/09/2026	ENPAIA	Denuncia delle retribuzioni e versamento dei contributi previdenziali per gli impiegati	Aziende agricole	M.A.V. bancario - denuncia on line

Data scadenza/decorrenza	Ambito	Attività	Soggetti obbligati	Modalità
Mercoledì 30/09/2026	Mod.730	I datori di lavori che prestano assistenza fiscale, per le dichiarazioni presentate dai contribuenti dal 1° settembre al 30 settembre: consegnano al dipendente copia del Mod. 730 e del prospetto di liquidazione Mod. 730-3; inviano all'Agenzia delle Entrate i modelli 730	Sostituti d'imposta	Presentazione
Mercoledì 30/09/2026	INPS ex ENPALS	Denuncia contributiva mensile unificata	Aziende settori sport e spettacolo	Procedura telematica
Mercoledì 30/09/2026	INPS	Denuncia contributiva e retributiva – Uniemens individuale comunicazione dei dati retributivi e contributivi	Datori di lavoro	Trasmissione telematica
Mercoledì 30/09/2026	LUL	Stampa Libro Unico del Lavoro relativo al periodo di paga precedente	Datori di lavoro, intermediari obbligati alla tenuta	Stampa meccanografica - Stampa Laser