

Circolare per il Cliente Ottobre 2026

IN BREVE

- Piattaforma SIISL: pubblicate le nuove FAQ del MLPS
- Le novità sul contratto a termine nel CCNL Metalmeccanica PMI (Confimi)
- I chiarimenti dell'AE sul rilascio del Documento unico di regolarità fiscale
- INAIL: le novità del modello OT/23
- Adeguati dall'INPS i codici Uniemens per l'adesione automatica alla previdenza complementare
- INPS: le novità sulla fruizione contemporanea dei permessi ex lege n. 104/1992
- Decreto Flussi 2027: pubblicate le indicazioni operative
- Modalità digitali di assolvimento degli obblighi di consegna ed acquisizione della documentazione connessa all'instaurazione del rapporto di lavoro: l'intervento del MLPS
- I chiarimenti dell'INL sull'estinzione delle contravvenzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro

APPROFONDIMENTI

- Aggiornata la piattaforma SIISL del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
- Le nuove causali giustificatrici "soggettive" del contratto a tempo determinato nel CCNL Metalmeccanica PMI (Confimi)
- I chiarimenti INAIL sulla riduzione del tasso medio per prevenzione

PRINCIPALI SCADENZE

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE TELEMATICHE

Piattaforma SIISL: pubblicate le nuove FAQ del MLPS

MLPS, FAQ 15 settembre 2026; 30 settembre 2026

In data 15 settembre 2026, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha aggiornato le FAQ relative alla piattaforma SIISL.

Tra le altre cose, si segnala la seguente FAQ.

Come accedo al SIISL come Soggetto Proponente, individuato dalle Linee Guida, se ho proposto, singolarmente o in forma di partenariato, i programmi formativi approvati ai sensi dell'art. 23 D.Lgs. n. 286/1998 TUF?

- Per accedere al SIISL è necessario selezionare il percorso “Altri Accessi > Soggetto Proponente - PIF” dalla homepage del portale SIISL (<https://siisl.lavoro.gov.it/>) e autenticarsi tramite SPID o CIE. L’accesso è consentito agli operatori il cui Codice Fiscale risulti associato a un Soggetto Proponente all’interno del portale Servizi Lavoro. Qualora l’operatore sia associato a più Soggetti Proponenti, il sistema richiede di selezionare quello per conto del quale intende operare.

In seguito, in data 30 settembre 2026, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha aggiornato le FAQ dedicate alla gestione delle Comunicazioni Obbligatorie (CO) attraverso il SIISL, fornendo nuovi chiarimenti operativi sulle **procedure disponibili per datori di lavoro, intermediari, soggetti abilitati, Agenzie per il Lavoro e operatori dei Centri per l’Impiego**.

Una parte rilevante delle indicazioni riguarda le comunicazioni UNISOMM. Le FAQ chiariscono le modalità di accesso al portale delle Comunicazioni Obbligatorie tramite SIISL e individuano i soggetti abilitati alla relativa trasmissione, con specifica attenzione alle Agenzie per il Lavoro.

Vengono inoltre precisate le modalità con cui gestire gli eventi successivi a una comunicazione UNISOMM già trasmessa, quali proroga, trasformazione e cessazione del rapporto.

Sul piano delle tempistiche, viene ribadito che la comunicazione UNISOMM **deve essere effettuata entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data dell’evento**.

Tra le funzionalità illustrate figura anche la possibilità di avviare una nuova comunicazione UNISOMM direttamente dal curriculum vitae del candidato presente sul SIISL. In questo caso, il **sistema consente di precompilare nella comunicazione i dati del lavoratore già disponibili sulla piattaforma**, semplificando l’adempimento.

Il sistema consente di trasmettere un file ZIP contenente **più comunicazioni UNILAV e/o UNISOMM**, mettendo così a disposizione degli operatori una modalità di gestione cumulativa degli adempimenti.

Particolare attenzione è dedicata alla fase di controllo dei file. In sede di validazione, il sistema distingue tra errori bloccanti e warning e consente di esportare in **formato CSV** il dettaglio degli esiti, agevolando l’individuazione delle comunicazioni che richiedono un intervento.

È inoltre disponibile la funzione “Valida comunicazione”, attraverso la quale è possibile sottoporre preventivamente il file ai controlli del sistema senza procedere contestualmente all’invio. La **funzione permette quindi di verificare la correttezza delle comunicazioni prima della loro effettiva trasmissione**.

Le nuove indicazioni precisano le modalità attraverso cui gli **operatori dei Cpi** possono **ricercare le Comunicazioni Obbligatorie di propria competenza** e chiariscono le ipotesi nelle quali è consentito procedere a una rettifica d’ufficio.

L’aggiornamento delle FAQ si inserisce così nel processo di progressiva definizione delle modalità operative del SIISL per la gestione delle Comunicazioni Obbligatorie, offrendo agli operatori indicazioni pratiche sull’utilizzo delle nuove funzionalità e sulla corretta gestione degli adempimenti.

Vedi l'Approfondimento

CONTRATTO A TERMINE

Le novità sul contratto a termine nel CCNL Metalmeccanica PMI (Confimi)

Accordo 6 agosto 2026

In data 6 agosto 2026 è stata sottoscritta l'ipotesi di rinnovo del CCNL Metalmeccanica PMI Confimi, che interviene in modo significativo sulla disciplina dei contratti a tempo determinato, introducendo un sistema più strutturato di causali, limiti e obblighi di stabilizzazione.

Nel dettaglio, le parti firmatarie hanno scelto di rafforzare la stabilità occupazionale, limitando l'uso improprio del tempo determinato e favorendo la transizione verso rapporti a tempo indeterminato.

Il CCNL introduce, infatti, un sistema di causali contrattuali che consente alle aziende di **gestire proroghe e rinnovi entro il limite dei 24 mesi complessivi**, ma solo a fronte di specifiche condizioni organizzative e produttive.

Vedi l'Approfondimento

IMPOSIZIONE FISCALE

I chiarimenti dell'AE sul rilascio del Documento unico di regolarità fiscale

Agenzia delle Entrate, Risposta ad Interpello 16 settembre 2026, n. 174/E

L'Agenzia delle Entrate - con risposta ad Interpello del 16 settembre 2026, n. 174/E - ha fornito un chiarimento in merito alla **verifica dei requisiti**, ex art. 17-bis, comma 5, lett. a), D.Lgs. n. 241/1997 per il **rilascio del Documento unico di regolarità fiscale**.

Con riferimento alle **ritenute d'acconto sugli interessi attivi**, l'Agenzia delle Entrate ha accolto la soluzione favorevole all'impresa: tali importi possono essere inclusi tra i versamenti utili per determinare la soglia del 10%, anche se il pagamento all'erario è materialmente effettuato dalla banca nella sua qualità di sostituto d'imposta.

Il **prelievo**, infatti, è applicato a **titolo di acconto** ed è economicamente imputabile alla società che percepisce gli interessi. Il sostituto si limita ad assolvere il debito nei confronti dell'erario con riferimento a una manifestazione di capacità contributiva appartenente al sostituto.

La conclusione è **favorevole al contribuente anche per le imposte pagate all'estero**: queste possono concorrere alla determinazione del requisito fino a concorrenza del credito d'imposta effettivamente riconosciuto sulla base dell'articolo 165 del Tuir e indicato nel rigo RN13 del modello Redditi SC 2026. Infatti, le imposte pagate all'estero sono ritenute indicative di una complessiva affidabilità fiscale e l'utilizzo del credito per imposte pagate all'estero, a scomputo dell'Ires dovuta in Italia, rappresenta nella sostanza una modalità di versamento dell'imposta.

INAIL, PRESTAZIONI

INAIL: le novità del modello OT/23

INAIL, Nota 18 settembre 2026, prot. n. 8221

L'INAIL - con Nota del 18 settembre 2026, n. 8221 - ha fornito alcuni chiarimenti relativi ai **prerequisiti per il riconoscimento della riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione**.

Nel dettaglio, l'Istituto ha ribadito che il requisito dell'osservanza degli **obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro** si considera soddisfatto anche quando consegue ad una regolarizzazione effettuata entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In tale situazione, dunque, il datore mantiene il diritto ai benefici normativi e contributivi, tra cui la riduzione del tasso medio di prevenzione.

Con il medesimo atto, l'INAIL ha reso noto che sul proprio sito sono state **aggiornate le FAQ** riguardanti gli interventi del **modello OT/23 per l'anno 2027**.

Vedi l'Approfondimento

INPS, DENUNCE E COMUNICAZIONI

Adeguati dall'INPS i codici Uniemens per l'adesione automatica alla previdenza complementare

INPS, Messaggio 29 settembre 2026, n. 3021

L'INPS – con Messaggio del 29 settembre 2026, n. 3021 – ha reso noto di essersi adeguato ai nuovi obblighi derivanti dal nuovo meccanismo di adesione automatica alla previdenza complementare, adattando le procedure dell'Istituto per **consentire l'acquisizione e la validazione all'interno del flusso Uniemens delle informazioni contenute nel modulo “TFR3”**.

Com'è noto, la legge n. 199/2025 ha introdotto, con decorrenza 1° luglio 2026, il nuovo meccanismo dell'adesione automatica alla previdenza complementare per i lavoratori dipendenti del settore privato in caso di **assunzione successiva al 30 giugno 2026**.

Con il decreto interministeriale del 4 settembre 2026, è stata aggiornata la modulistica con cui il lavoratore può esprimere le scelte in materia di destinazione del TFR, **introducendo il nuovo modulo “TFR3”** alla luce delle modifiche introdotte con l'art. 1, commi 204 e 205, della legge di Bilancio 2026.

Il **modulo “TFR3”** è finalizzato all'esercizio delle facoltà previste dall'art. 8, commi 7-quater e 9-bis, del D.Lgs. n. 252/2005, con particolare riferimento alla **facoltà di rinunciare all'adesione automatica alla previdenza complementare, di individuare una diversa forma pensionistica complementare** cui conferire il TFR maturando o di mantenere il TFR secondo il regime di cui all'art. 2120 del codice civile, nonché di acquisire le dichiarazioni dei lavoratori non di prima assunzione in ordine alle pregresse scelte di previdenza complementare e all'eventuale individuazione della forma pensionistica complementare cui destinare il TFR maturando.

Con questo modulo il datore di lavoro assolve gli obblighi informativi, documentali e di conservazione delle dichiarazioni previsti dall'art. 8, commi 7-quater, 8 e 9-bis, del D.Lgs. n. 252/2005.

In tal senso, c'è stato l'adeguamento delle procedure dell'Istituto al fine di consentire l'acquisizione e la validazione all'interno del flusso Uniemens, delle informazioni contenute nel modulo “TFR3”. In particolare, dalla competenza luglio 2026 è possibile indicare all'interno dell'elemento <TipoScelta> di <GestioneTfr>; <DestinazioneTFR> il nuovo valore “T3” avente il significato di: “Scelta effettuata in modo esplicito utilizzando il mod.TFR3 Lavoratori di nuova assunzione con decorrenza successiva 30 giugno 2026 (DI 4 settembre 2026 - Allegato A)”.

I datori di lavoro che abbiano già provveduto all'invio dei flussi Uniemens relativi alle mensilità intercorrenti dal periodo di competenza luglio 2026 e la data di pubblicazione del messaggio, possono validare l'elemento <DataScelta> di <GestioneTfr>; <DestinazioneTFR> con un valore antecedente rispetto alla mensilità corrente.

INPS, PRESTAZIONI

INPS: le novità sulla fruizione contemporanea dei permessi ex lege n. 104/1992

INPS, Circolare 18 settembre 2026, n. 100

L'INPS – con Circolare del 18 settembre 2026, n. 100 – ha fornito dei chiarimenti in merito alle conseguenze che si producono quando viene superato il limite complessivo di tre giorni mensili oppure quando più aventi diritto fruiscono del permesso ex lege n. 104/92 nella stessa giornata o nelle medesime ore.

Nel dettaglio, l'Istituto ha precisato che le conseguenze derivanti dalla violazione dei limiti previsti per i permessi ex art. 33, comma 3, legge n. 104/1992 quando **più lavoratori sono autorizzati ad assistere la stessa persona con disabilità**.

Il **limite resta fissato** complessivamente a **tre giorni mensili**, da utilizzare alternativamente tra gli aventi diritto. In caso di superamento, l'indebito viene recuperato nei confronti del lavoratore che ha fruito dei permessi dopo l'esaurimento del plafond mensile, secondo il criterio della priorità temporale.

Se, invece, **due o più lavoratori utilizzano il permesso nella stessa giornata o nelle medesime ore, l'indebito è ripartito in parti uguali tra tutti coloro che ne hanno fruito contestualmente**.

La possibilità di riconoscere il beneficio a più lavoratori non comporta l'attribuzione di tre giorni mensili a ciascuno di essi.

LAVORATORI EXTRACOMUNITARI

Decreto Flussi 2027: pubblicate le indicazioni operative

MLPS, Ministero dell'Interno, Ministero dell'Agricoltura, Ministero del Turismo, Circolare 1 ottobre 2026, n. 7185

Il Ministero dell'Interno, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero dell'Agricoltura, della Sovranità Alimentare e delle Foreste e il Ministero del Turismo - con Circolare congiunta del 1° ottobre 2026, prot. n. 7185 - hanno reso note le indicazioni operative sui flussi d'ingresso 2027 per lavoratori stranieri, sulla base delle quote fissate nel D.P.C.M. 2 ottobre 2025 "Programmazione dei flussi di ingresso legale in Italia dei lavoratori stranieri per il triennio 2026-2028".

Per il 2027 sono stati autorizzati:

- 76.200 ingressi per lavoro subordinato non stagionale;
- 89.000 ingressi per lavoro subordinato stagionale;
- 650 ingressi per lavoro autonomo.

Dal 23 ottobre 2026 al 7 dicembre 2026 sarà possibile **precompilare le domande di nulla osta sul Portale Servizi ALI del Ministero dell'Interno**.

Lo stesso Portale dovrà essere utilizzato per l'invio delle domande a partire dai **click day** previsti, a seconda della tipologia di lavoratori:

- il 12 gennaio 2027,
- il 9 febbraio 2027,
- il 16 febbraio 2027,
- il 18 febbraio 2027.

OBBLIGHI DOCUMENTALI

Modalità digitali di assolvimento degli obblighi di consegna ed acquisizione della documentazione

connessa all'instaurazione del rapporto di lavoro: l'intervento del MLPS

MLPS, Interpello 30 settembre 2026, n. 2

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – con Interpello del 30 settembre 2026, n. 2 – ha fornito dei chiarimenti in merito alla richiesta del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, relativamente al fatto se:

1. gli obblighi di consegna al lavoratore di documenti che non richiedono attività compilativa o dichiarativa da parte dello stesso possano essere assolti mediante **messa a disposizione in un'area riservata di una piattaforma informatica accessibile al solo lavoratore interessato**;
2. la **compilazione e la sottoscrizione** della documentazione contenente dichiarazioni di scienza o di volontà del lavoratore **possano essere effettuate mediante applicativi digitali o strumenti informatici equivalenti**, previa identificazione elettronica del dichiarante e nel rispetto della disciplina di cui al [D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82](#) (Codice dell'Amministrazione Digitale - CAD).

Relativamente al quesito sub 1), il MLPS ha precisato che in assenza di disposizioni che prescrivano specifiche modalità di consegna, gli obblighi documentali possono essere assolti mediante messa a disposizione dei documenti in un'area riservata della piattaforma aziendale accessibile **esclusivamente al lavoratore interessato**, purché siano garantiti:

- l'identificazione dell'utente e la sicurezza del processo di accesso;
- l'accessibilità e la disponibilità della documentazione da parte del lavoratore, intese come possibilità di visionare, conservare e riprodurre i documenti;
- l'integrità dei documenti;
- la tracciabilità della data di messa a disposizione e, ove richiesta, della presa visione da parte del lavoratore.

La messa a disposizione può riguardare contestualmente più documenti, anche con un'unica conferma di presa visione riepilogativa, purché il sistema registri distintamente, per ciascun documento, la data di messa a disposizione e la relativa presa visione, ove richiesta.

Quanto al quesito sub 2), il MLPS non ravvisa elementi ostativi alla digitalizzazione degli adempimenti richiamati nell'Interpello.

In particolare, per i **documenti a contenuto meramente informativo è sufficiente la messa a disposizione tracciata** secondo le garanzie indicate con riferimento al primo quesito; per i documenti che contengono **dichiarazioni di scienza o di volontà del lavoratore è necessaria la sottoscrizione con firma digitale, firma elettronica qualificata o firma elettronica avanzata**, ovvero la formazione del documento con il processo di cui all'articolo 20, comma 1-bis, del CAD, non essendo sufficiente la sola identificazione mediante SPID o CIE.

Restano fermi gli eventuali requisiti di forma e i termini prescritti dalla disciplina propria di ciascun documento, la cui verifica compete al datore di lavoro, nel rispetto del CAD, del Regolamento eIDAS e delle pertinenti Linee guida AgID.

Infine, il MLPS ha chiarito che per tutte le tipologie di documenti oggetto dell'Interpello de quo, il datore di lavoro dovrà essere in grado di dimostrare, anche in occasione di eventuali accertamenti ispettivi, l'effettivo assolvimento degli adempimenti e la corretta formazione dei documenti, mediante la conservazione delle evidenze informatiche idonee a comprovare l'avvenuta messa a disposizione della documentazione e, nei casi in cui sia richiesta una dichiarazione del lavoratore, la riconducibilità della stessa al soggetto dichiarante con le modalità sopra richiamate.

SICUREZZA SUL LAVORO

I chiarimenti dell'INL sull'estinzione delle contravvenzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro - con Nota del 18 settembre 2026, prot. n. 2010 - ha fornito i primi chiarimenti in merito alla possibilità di **dilazionare il pagamento** previsto dall'art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 758/1994 (la procedura riguarda le ipotesi nelle quali, a seguito dell'accertamento di una contravvenzione, l'organo di vigilanza impartisce una prescrizione diretta a rimuovere l'irregolarità).

Quando viene verificato il corretto adempimento, il **contravventore è ammesso al pagamento in sede amministrativa di una somma pari a un quarto del massimo dell'ammenda stabilita** per la violazione commessa.

Il versamento deve però avvenire entro 30 giorni.

L'adempimento della prescrizione e il successivo pagamento rappresentano infatti due condizioni necessarie per arrivare all'estinzione della contravvenzione secondo il meccanismo previsto dall'art. 24, D.Lgs. n. 758/1994.

Il chiarimento dell'INL interessa soprattutto le situazioni nelle quali l'impresa, pur avendo eliminato l'irregolarità contestata, non sia in grado di sostenere immediatamente l'intero pagamento. In questi casi non è possibile chiedere all'organo di vigilanza di suddividere l'importo in più rate.

In tal senso, l'Ispettorato ha precisato che al pagamento previsto dall'art. 21, D.Lgs. n. 758/1994 **non si applica l'art. 26, legge n. 689/1981, che disciplina la rateizzazione delle sanzioni amministrative pecuniarie**.

L'organo di vigilanza non dispone, quindi, del potere di autorizzare una dilazione: la somma deve essere corrisposta integralmente entro il termine stabilito.

Non è sufficiente versare l'intero importo se il **pagamento** viene effettuato **dopo i 30 giorni** ed il pagamento tardivo non estingue il reato.

Pertanto, la somma pagata oltre il termine non può neppure essere utilizzata per ridurre o compensare l'eventuale ammenda successivamente applicata in sede penale.

Se l'ammenda viene applicata dal giudice con sentenza o decreto penale di condanna, può essere concessa la rateizzazione secondo quanto previsto dall'art. 133-ter, cod. penale.

In tal senso, una cosa è la somma prevista dall'art. 21, D.Lgs. n. 758/1994, che viene pagata nell'ambito della procedura diretta all'estinzione della contravvenzione; altra cosa è la pena pecuniaria eventualmente applicata successivamente dal giudice.

APPROFONDIMENTI

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE TELEMATICHE

Aggiornata la piattaforma SIISL del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

In data 15 settembre 2026, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha aggiornato le FAQ relative alla piattaforma SIISL.

Al riguardo, sono stati aggiunti i seguenti chiarimenti:

Un operatore delegato sul portale Servizi Lavoro dal Soggetto Proponente può accedere al SIISL per completare l'iscrizione dei cittadini stranieri formati all'estero, come previsto dal Decreto Interministeriale del 22/06/2026?

Sì. Un operatore delegato sul portale Servizi Lavoro dal Soggetto proponente **può accedere al SIISL per completare l'iscrizione dei cittadini stranieri formati all'estero**. Occorre selezionare il percorso “Altri Accessi > Soggetto Proponente - PIF” dalla homepage del portale SIISL (<https://siisl.lavoro.gov.it/>) e autenticarsi tramite SPID o CIE.

Le deleghe utilizzate nell'ambito della Piattaforma Ingressi Formativi all'Estero (PIF) sono le stesse utilizzate dal SIISL.

Quali cittadini stranieri che hanno completato nei Paesi di origine percorsi di formazione professionale e civico-linguistica ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 286/1998 (TUI) sono visualizzati nella Homepage del Soggetto Proponente o Delegato nel SIISL?

Il SIISL **mostra esclusivamente i cittadini stranieri formati all'estero** che:

- risultano associati al Soggetto Proponente selezionato;
- hanno completato il percorso formativo con esito positivo;
- il controllo di Esiti PS (Pubblica Sicurezza) risulta “ok”;
- hanno concluso la formazione da non oltre 12 mesi o il permesso di soggiorno è scaduto da meno di 180gg.

Nello specifico, il **percorso formativo si considera concluso con esito positivo** quando risultano soddisfatte tutte le seguenti condizioni:

- la classe è stata chiusa;
- la frequenza è pari o superiore all'80% delle ore previste;
- l'esame finale è stato superato;
- è presente l'attestato di lingua italiana.

L'elenco viene recuperato automaticamente dal portale PIF all'accesso del Soggetto Proponente/Delegato e viene visualizzato nella sezione “Formati all'estero” della Homepage.

Come si completa l'iscrizione di un cittadino straniero formato all'estero sul SIISL?

Il Soggetto Proponente/delegato sulla piattaforma SIISL (<https://siisl.lavoro.gov.it/>) deve:

- accedere al dettaglio del formato all'estero
- inserire l'indirizzo e-mail del formato all'estero
- selezionare il pulsante “Invia link di verifica”
- Successivamente, il sistema invia un'e-mail contenente un link di verifica al contatto indicato.

Il link di validazione ha una validità temporale di 72 ore.

Per effettuare la verifica, il formato all'estero deve:

- aprire il link ricevuto
- compilare il form proposto dal sistema, inserendo la propria data di nascita.
- Se la data inserita è corretta, l'indirizzo e-mail viene considerato validato e il formato all'estero viene iscritto al SIISL.

L'iscrizione si considera completata solo quando il formato all'estero conferma il proprio indirizzo e-mail.

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.

Sempre relativamente all'operatività del SIISL, è opportuno segnalare che nella Convention dei Consulenti del Lavoro che si è tenuta a Reggio Calabria dal 23 al 25 settembre u.s., è stato annunciato che **dal 1° dicembre 2026**, le **aziende** che vorranno accedere agli incentivi sulle assunzioni avranno **l'obbligo di pubblicare le relative offerte di lavoro** (vacancies) **sulla medesima piattaforma**: in tal senso, si è in attesa del decreto del MLPS con cui verrà trasformata la **pubblicazione da facoltativa ad obbligatoria**.

CONTRATTO A TERMINE

Le nuove causali giustificatrici “soggettive” del contratto a tempo determinato nel CCNL Metalmeccanica PMI (Confini)

Il CCNL 6 agosto 2026 conferma la durata massima legale di 24 mesi, ma definisce un elenco di causali contrattuali che permettono di superare la soglia dei 12 mesi senza ricorrere alle causali legali, spesso più generiche e difficili da applicare.

Le causali introdotte dal rinnovo riguardano sia esigenze **soggettive** che **oggettive**.

Per quanto riguarda le esigenze **soggettive**, si ammette la stipula di un **contratto a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi ma entro i 24**, compresa l'eventuale **proroga o rinnovo** nel caso di:

- lavoratrici e lavoratori che non hanno ancora compiuto 24 anni di età ovvero con età superiore a 50 anni;
- lavoratrici e lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro;
- lavoratrici e lavoratori percettori di NASPI e di altro trattamento di disoccupazione.

Viene prevista, inoltre, la **possibilità di stipulare contratti a termine sempre oltre i primi 12 mesi di acausalità per esigenze oggettive** ovvero per l'esecuzione di opere o servizi definiti e predeterminati nel tempo, aventi carattere straordinario o occasionale nonché per nuovi appalti o per proroghe di appalti già in corso (l'onere di specificare per iscritto le specifiche esigenze organizzative sia in capo all'azienda, la quale deve indicare in modo dettagliato e riscontrabile l'effettiva ragione che giustifichi l'estensione del termine oltre i 12 mesi).

La novità più rilevante è l'introduzione, dal 1° gennaio 2027, di un **obbligo di stabilizzazione**: le aziende, infatti, potranno utilizzare le nuove causali a condizione di aver stabilizzato a tempo indeterminato almeno il 20% del numero di lavoratori a tempo determinato cessati nell'anno civile precedente l'assunzione, salvo gli eventuali contratti a termine per ragioni sostitutive.

Non rientrano nel computo del 20% dei contratti stabilizzati:

- quelli cessati durante il periodo di prova ad iniziativa del datore di lavoro,
- le eventuali dimissioni e risoluzioni consensuali,
- i licenziamenti per giusta causa,
- cessazione del rapporto di lavoro per raggiungimento della pensione.

Qualora il datore di lavoro non sia in grado di garantire nel singolo anno la stabilizzazione di almeno il 20% dei contratti a termine, potrà comunque ricorrere al contratto a termine ma in questo caso dovrà necessariamente attivare eventuali contratti, proroghe o rinnovi utilizzando le causali previste per legge.

L'obbligo opera come vincolo contrattuale, non come semplice raccomandazione, e richiede alle imprese una pianificazione attenta dei fabbisogni di personale.

In attuazione della deroga prevista dalla normativa, si prevede che il datore di lavoro può procedere all'assunzione, proroga o rinnovo di contratti a termine nei seguenti limiti:

Organico	Numero contratti
Fino a 5 lavoratori a tempo	Massimo 3 contratti a termine comprese le

indeterminato	somministrazioni a termine
Da 6 a 18 lavoratori a tempo indeterminato	Massimo 6 contratti a termine comprese le somministrazioni a termine

Per la **verifica dell'organico**, il numero dei lavoratori a tempo indeterminato compreso gli apprendisti, va verificato ai lavoratori in forza all'azienda al momento dell'assunzione, proroga o rinnovo, con la precisazione che in caso di part time, questi sono computati come unità intere senza alcun riproporzionamento rispetto all'orario di lavoro.

Resta inteso che salvo diversa disposizione dei contratti collettivi aziendali e/o territoriali e fermo restando quanto sopra, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, inclusi gli apprendisti, in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Per i datori di lavoro che **occupano fino a cinque dipendenti** è sempre **possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato**.

Non rientrano nei limiti i contratti a termine conclusi:

- nella fase di avvio di nuove attività, per un periodo di 24 mesi, ridotto a 18 mesi in caso di avvio di nuova linea di produzione periodici definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- da imprese start-up innovative e per lo svolgimento delle attività stagionali (lettera b) e c) art. 23, D.Lgs. n. 81/2015)
- per sostituzione di lavoratori assenti;
- con lavoratori di età superiore a 50 anni;
- con lavoratori iscritti nelle liste del collocamento obbligatorio;
- con i lavoratori assunti per esigenze oggettive e soggettive individuate dal CCNL.

Il CCNL **non modifica le regole legali in materia di stop & go**, che restano:

- 10 giorni per contratti fino a 6 mesi;
- 20 giorni per contratti superiori a 6 mesi.

La contrattazione interviene invece sulle condizioni che consentono di effettuare rinnovi entro il limite dei 24 mesi, rendendo più agevole il ricorso alla flessibilità quando supportato da causali contrattuali.

Infine, il rinnovo introduce **una tutela aggiuntiva per i lavoratori somministrati a tempo indeterminato** (staff leasing): dopo 48 mesi di missione presso la stessa azienda, il lavoratore acquisisce un diritto contrattuale all'assunzione diretta fermo restando che ai fini del periodo sono "neutri" i periodi di missione svolti fino al 31 dicembre 2026.

La previsione rafforza la stabilità dei rapporti di lavoro e riduce il rischio di utilizzo prolungato di forme di flessibilità "parallela" al tempo determinato.

INAIL, PRESTAZIONI

I chiarimenti INAIL sulla riduzione del tasso medio per prevenzione

L'INAIL - con Istruzione operativa del 18 settembre 2026, n. 8221 - ha fornito nuovi chiarimenti in materia di riduzione del tasso medio per prevenzione, con particolare riferimento ai controlli sull'osservanza delle **disposizioni obbligatorie in materia di salute e sicurezza sul lavoro** quale **prerequisito per il riconoscimento del beneficio**.

Nel dettaglio, l'Istituto ha ricordato che, già a partire dal 2025, dalla Guida al **modello OT23** è stata **eliminata l'indicazione** secondo cui il **rispetto delle disposizioni obbligatorie in materia di salute e sicurezza** dovesse essere **verificato con riferimento alla situazione esistente al 31 dicembre dell'anno precedente quello di presentazione della domanda**.

Il cambiamento deriva dall'art. 29, comma 1, D.L. n. 19/2024, che ha introdotto il comma 1175-bis nell'art. 1 della L. n. 296/2006.

In base alla disposizione richiamata dall'INAIL, resta fermo il **diritto ai benefici normativi e contributivi** in caso di **successiva regolarizzazione**, oltre che degli obblighi contributivi e assicurativi, anche delle violazioni accertate in materia di tutela delle condizioni di lavoro e di salute e sicurezza, purché la regolarizzazione intervenga entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge.

Il chiarimento assume particolare rilievo operativo ai fini dell'OT23: la presenza di una violazione non deve quindi essere valutata esclusivamente attraverso una fotografia della situazione al 31 dicembre, dovendosi tenere conto anche dell'eventuale regolarizzazione effettuata nei termini previsti.

Contestualmente alla Nota in commento, **l'INAIL ha aggiornato le FAQ relative agli interventi del modello OT23 2027**, fornendo numerose indicazioni sulle modalità concrete di realizzazione degli interventi e sulla relativa documentazione probante.

Tra i chiarimenti di maggiore interesse figurano quelli riguardanti **l'analisi termografica degli impianti elettrici** (A-4.1). L'intervento può essere reiterato per più anni consecutivi, purché la relazione tecnica venga aggiornata annualmente con le risultanze dell'analisi e con le eventuali azioni correttive adottate. L'INAIL precisa inoltre che l'analisi può riguardare anche gli impianti fotovoltaici, compresi i relativi componenti.

Per **l'intervento D-2, relativo alla prevenzione di molestie e violenze nei luoghi di lavoro**, l'INAIL specifica i contenuti che il corso deve affrontare e richiede che chi svolge la formazione disponga di un'adeguata preparazione sulla specifica materia. Viene inoltre chiarito che, ricorrendone i presupposti indicati nelle FAQ, anche il datore di lavoro può occuparsi dell'organizzazione dei corsi e rilasciare l'attestato di formazione.

L'INAIL, inoltre, qualifica la **microformazione come intervento finalizzato a richiamare e rafforzare nel tempo i concetti già impartiti attraverso la formazione obbligatoria**. Non deve risolversi nella tradizionale formazione frontale o nell'e-learning, ma può essere realizzata, ad esempio, mediante brevi contenuti audiovisivi, applicazioni o altri strumenti di breve durata. Le iniziative devono inoltre essere distribuite nel corso dell'anno: concentrare la ripetizione dello stesso argomento in un arco temporale molto ristretto non risponde pienamente alla finalità preventiva dell'intervento.

Sul versante dei sistemi di gestione, le FAQ precisano, tra l'altro, che per l'intervento E-1 il certificato UNI ISO 45001 deve riportare le sedi corrispondenti alle PAT attive, salvo le eccezioni espressamente indicate. Per l'intervento E-4, relativo al modello organizzativo e gestionale, vengono invece fornite indicazioni sulla documentazione necessaria a dimostrare l'effettività del sistema di controllo e dell'attività di audit e riesame.

Un ulteriore chiarimento operativo interessa la **gestione dei near miss** (E-10): i moduli allegati al modello OT23 2027 costituiscono uno strumento di supporto, ma il loro utilizzo non è obbligatorio. L'azienda può adottare una propria modulistica, purché questa consenta di gestire correttamente le fasi di segnalazione del mancato infortunio, analisi delle cause e individuazione delle conseguenti misure correttive e preventive.

Infine, le FAQ intervengono sui **dispositivi "uomo a terra"** (F-1), chiarendo che non occorre necessariamente un dispositivo per ciascun dipendente: il numero deve essere sufficiente a coprire tutti i turni e tutti gli operatori che contemporaneamente svolgono la mansione a rischio in condizioni di isolamento. Per la formazione relativa all'utilizzo del defibrillatore (F-2), invece, devono essere formati tutti i lavoratori individuati dall'azienda come addetti al suo utilizzo.

PRINCIPALI SCADENZE

Data scadenza/decorrenza	Ambito	Attività	Soggetti obbligati	Modalità
Lunedì 12/10/2026	INPS lav.dom.	Versamento dei contributi per i lavoratori domestici relativi al trimestre precedente	Datori di lavoro domestico	Inps via telematica - Tramite Conctat Center - PagoPA
Lunedì 12/10/2026	Fondi	Fondo A. Pastore: contributi dirigenti versamento trimestrale Aziende del Commercio, Spedizione, Trasporti	Aziende commercio, trasporto e spedizione	Modello PIA - BNL
Lunedì 12/10/2026	Fondi	Fondo M.Besusso: contributi dirigenti versamento trimestrale Aziende del Commercio, Spedizione, Trasporti	Aziende commercio, trasporto e spedizione	Modello PIA - BNL
Lunedì 12/10/2026	Fondi	Fondo M.Negri: contributi dirigenti versamento trimestrale Aziende del Commercio, Spedizione, Trasporti	Aziende commercio, trasporto e spedizione	Modello PIA - BNL
Venerdì 16/10/2026	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 F 24 on line
Venerdì 16/10/2026	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 F 24 on line
Venerdì 16/10/2026	INPS	Versamento dei contributi sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti corrisposte nel mese precedente	Datori di lavoro	Modello F 24 on line
Venerdì 16/10/2026	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 F 24 on line - Denuncia Uniemens

Data scadenza/decorrenza	Ambito	Attività	Soggetti obbligati	Modalità
Venerdì 16/10/2026	INPS ex Enpals	Versamento contributi previdenziali relativi al mese precedente	Aziende dei settori dello spettacolo e dello sport	Modello F 24 on line
Venerdì 16/10/2026	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 F 24 on line
Venerdì 16/10/2026	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 F 24 on line
Venerdì 16/10/2026	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 F 24 on line
Venerdì 16/10/2026	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
Martedì 20/10/2026	Fondi	Previdapi denuncia e versamento trimestrale contributi Dirigenti iscritti	Aziende Piccola Media Industria	Modello PREV/1 e versamento su C/C bancario
Martedì 20/10/2026	Fondi	Previndai denuncia e versamento trimestrale contributi Dirigenti iscritti	Aziende industriali	Bonifico bancario - Denuncia telematica al fondo

Data scadenza/decorrenza	Ambito	Attività	Soggetti obbligati	Modalità
Martedì 20/10/2026	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
Lunedì 26/10/2026	ENPAIA	Denuncia delle retribuzioni e versamento dei contributi previdenziali per gli impiegati	Aziende agricole	PagoPA - denuncia on line
Lunedì 26/10/2026	Mod.730	Presentazione al CAF dipendenti o a professionista abilitato del modello 730 integrativo	Lavoratori dipendenti, collaboratori coordinati e continuativi, pensionati che hanno presentato il modello 730/2026 al sostituto d'imposta, CSF o professionista abilitato	Presentazione
Lunedì 02/11/2026	INPS ex Enpals	Denuncia contributiva mensile unificata (Uniemens)	Aziende settori sport e spettacolo	Procedura telematica
Lunedì 02/11/2026	INPS	Denuncia contributiva e retributiva – Uniemens individuale comunicazione dei dati retributivi e contributivi	Datori di lavoro	Trasmissione telematica
Lunedì 02/11/2026	LUL	Stampa Libro Unico del Lavoro relativo al periodo di paga precedente	Datori di lavoro, intermediari obbligati alla tenuta	Stampa meccanografica - Stampa Laser
Lunedì 02/11/2026	Mod.770	Trasmissione all'Agenzia delle Entrate del modello 770/2026	Sostituto d'imposta	Trasmissione telematica