LA SETTIMANA IN BREVE

Notizie

FISCALE

IMPOSTE INDIRETTE - Registro

IMPOSTE SOSTITUTIVE - Regime forfetario ex L. 190/2014

LAVORO

LAVORO SUBORDINATO - Licenziamento individuale

LAVORO SUBORDINATO - Appalto di opere e servizi

PREVIDENZA

Leggi In evidenza

info@bgsm.it – www.bgsm.it
Via F. Ferrucci, 57 – 59100 Prato (PO) – Tel. 0574/575795

IMPOSTE INDIRETTE

Registro - Provvedimento giudiziale di definizione della crisi coniugale - Trasferimento immobiliare da figlio a padre - Esenzione da imposta di registro, bollo, ipotecaria e catastale (risposta interpello Agenzia delle Entrate 10.11.2026 n. 208)

L'Agenzia delle Entrate, nella risposta a interpello 10.11.2026 n. 208, si è occupata di stabilire se l'esenzione di cui all'art. 19 della L. 74/87 possa trovare applicazione anche con riferimento:

- a un atto di trasferimento immobiliare disposto dal figlio in favore del genitore ed espressamente qualificato nella sentenza di divorzio quale condizione essenziale e indispensabile per la composizione definitiva e globale della crisi coniugale;

- al caso in cui i diversi trasferimenti patrimoniali previsti dalla sentenza di divorzio vengano eseguiti in momenti temporali differenti e non contestuali.

Si ricorda che la norma in discorso contempla una fattispecie di esenzione dall'imposta di bollo, di registro e da ogni altra tassa per tutti gli atti, i documenti e i provvedimenti relativi al procedimento di scioglimento del matrimonio o di cessazione degli effetti civili del matrimonio (o di separazione personale dei coniugi) nonché ai procedimenti, anche esecutivi e cautelari, diretti ad ottenere la corresponsione o la revisione degli assegni di cui agli artt. 5 e 6 della L. 898/70.

Caso di specie

I due interrogativi sopra prospettati sono stati sottoposti al vaglio dell'Amministrazione finanziaria da un notaio, chiamato a rogare due atti di trasferimento immobiliare in esecuzione di una sentenza di divorzio. L'istante rappresentava, in particolare, che il provvedimento giudiziale di definizione del procedimento di cessazione degli effetti civili del matrimonio instaurato da due coniugi aveva recepito l'accordo tra di essi intercorso circa la regolamentazione dei reciproci rapporti patrimoniali e finanziari, in vista della risoluzione della crisi coniugale. Detto accordo prevedeva due trasferimenti immobiliari:

- il primo, già perfezionatosi, in virtù del quale il marito aveva disposto del 50% della quota di un immobile in favore dell'ex moglie e questa, contestualmente, aveva trasferito all'ex coniuge la propria quota di proprietà di altro immobile, pari all'1%;

- il secondo, non ancora attuato, mediante il quale il figlio avrebbe dovuto disporre della quota del 98% di uno dei suddetti immobili in favore del padre, già divenutone proprietario per il 2%.

Il notaio precisava, inoltre, che nella sentenza di divorzio la seconda operazione era espressamente qualificata come condizione essenziale e indispensabile per la composizione della crisi coniugale.

Orientamenti della giurisprudenza e della prassi sull'ambito applicativo dell'esenzione

Il documento in rassegna reca, innanzitutto, un *excursus* dei principali interventi della giurisprudenza e della prassi che, nel corso del tempo, hanno contribuito alla definizione dell'ambito oggettivo e soggettivo di operatività dell'esenzione ex art. 19 della L. 74/87, ossia:

- la pronuncia della Corte Costituzionale cui si deve l'estensione dell'esenzione in esame anche agli atti, documenti e provvedimenti relativi al procedimento di separazione personale dei coniugi (Corte Cost. n. 154/1999);

- la risposta n. 208 si è richiamata ai precedenti di prassi secondo cui l'esenzione fiscale di cui all'art. 19 può trovare applicazione anche con riferimento alle disposizioni patrimoniali in favore dei figli previste da accordi di separazione e di divorzio, all'indefettibile condizione che il testo dell'accordo omologato dal Tribunale qualifichi espressamente tali disposizioni come elementi "funzionali e indispensabili ai fini della risoluzione della crisi coniugale" (cfr. circ. n. 27/2012, § 2.1, e circ. n. 18/2013, § 1.15);

- la tesi della Cassazione secondo cui, ai sensi e per gli effetti dell'art. 19 della L. 74/87, il concetto di atti "relativi" al procedimento di separazione e divorzio è suscettibile di ricomprendere tutti gli accordi che, anche attraverso la previsione di trasferimenti mobiliari e immobiliari, siano volti a definire in modo tendenzialmente stabile la crisi coniugale (tra le tante, Cass. n. 3110/2016).

Ambito applicativo dell'esenzione nel caso di specie

Sulla scorta degli orientamenti sin qui richiamati, l'Agenzia delle Entrate è giunta ad affermare che l'esenzione ex art. 19 opera alla duplice condizione che:

- gli atti realizzati in esecuzione degli accordi di separazione e di divorzio risultino funzionalmente collegati allo scioglimento del matrimonio;

- del suddetto collegamento si dia conto nel provvedimento giudiziale che recepisce quegli accordi.

Tanto premesso, l'Amministrazione finanziaria ha osservato che, nella concreta fattispecie oggetto di interpello, il trasferimento dal figlio al padre soddisfaceva tutte le condizioni di accesso all'esenzione e ha pertanto risposto positivamente al primo quesito prospettato dall'istante, negando ogni rilievo al fatto che il trasferimento dovesse essere realizzato non già in favore del figlio, ma da questi in favore del padre.

Assenza di un termine perentorio per l'esecuzione degli accordi

In merito alla seconda questione, l'Agenzia delle Entrate si è uniformata ai chiarimenti già forniti con la risposta a interpello n. 493/2019 e ha, quindi, ribadito che l'art. 19 della L. 74/87 non prevede alcun termine perentorio per l'esecuzione degli accordi di separazione (o di divorzio) omologati dal Tribunale. Di conseguenza, la non contestualità degli atti (tra loro e/o rispetto alla sentenza di divorzio) non è di per sé ostativa all'applicazione dell'esenzione, purché permanga e sia documentabile il collegamento funzionale del successivo trasferimento con l'assetto patrimoniale recepito nella sentenza.

art. 19 L. 6.3.1987 n. 74
Risposta interpello Agenzia Entrate 25.11.2019 n. 493
Risposta interpello Agenzia Entrate 11.5.2022 n. 260
Risposta interpello Agenzia Entrate 10.2.2020 n. 39
Circolare Agenzia Entrate 29.5.2013 n. 18
Circolare Agenzia Entrate 21.6.2012 n. 27
Risposta interpello Agenzia Entrate 10.11.2026 n. 208

Il Quotidiano del Commercialista del 11.11.2026 - **"Non tassati gli atti traslativi nel divorzio, compresi quelli del figlio per il genitore"** - *Novella*

Il Sole - 24 Ore del 11.11.2026, p. 38 - **"Nelle cause tra ex coniugi esente il passaggio di beni dal figlio al padre"** - *Busani*

Italia Oggi del 11.11.2026, p. 26 - **"Divorzio, niente imposte sulla casa che il figlio cede al padre anni dopo"** - *Redaz.*

Guide Eutekne - IVA e imposte indirette - **"Matrimonio"** - *Mauro A.*

Il Quotidiano del Commercialista del 4.2.2016 - **"Esenzione per tutti gli accordi assunti dai coniugi nella separazione"** - *Mauro*

Il Quotidiano del Commercialista del 26.11.2019 - **"Accordi di separazione esenti anche se eseguiti dopo alcuni anni"** - *Redazione*
Cass. 17.2.2016 n. 3110
Cass. 21.9.2017 n. 22023
Corte Cost. 10.5.1999 n. 154
Cass. 30.5.2005 n. 11458
Corte Cost. 11.6.2003 n. 202

IMPOSTE SOSTITUTIVE

Regime forfetario ex L. 190/2014 - Rimborsi spese dei professionisti - Applicabilità della disciplina del TUIR (risposta interpello Agenzia delle Entrate 12.11.2026 n. 213)

Con la risposta a interpello 12.11.2026 n. 213, l'Agenzia delle Entrate ha preso posizione rispetto alla questione dell'applicabilità nel regime forfetario (L. 190/2014) della disciplina sui rimborsi spese dei professionisti definita negli artt. 54 co. 2 lett. b) e 54-ter co. 1 del TUIR, sostenendo l'estensione della disciplina ordinaria.

Orientamento precedente

Prima della riforma attuata con il DLgs. 192/2024, era stato chiarito che, nell'ambito del regime forfetario, rientrano tra i compensi i rimborsi spese (viaggio, vitto alloggio, ecc.), analitici o forfetari, addebitati in fattura al committente, con esclusione delle somme dovute a titolo di rimborso delle anticipazioni fatte in nome e per conto del cliente (circ. Agenzia delle Entrate 14.5.2021 n. 5, § 3.3).

In linea con questa impostazione, era stato chiarito che l'imposta di bollo applicata in fattura dal contribuente in regime forfetario e chiesta a rimborso al cliente assume "*natura di ricavo o compenso*" e concorre alla determinazione forfetaria del reddito soggetto a imposta sostitutiva (risposta a interpello Agenzia delle Entrate 12.8.2022 n. 428).

Riforma dell'IRPEF

A seguito della riforma dell'IRPEF operata dal DLgs. 192/2024, non era pacifico se, a decorrere dall'1.1.2025, fosse estensibile al regime forfetario il trattamento dei rimborsi delle spese sostenute dall'esercente arte o professione per l'esecuzione di un incarico e addebitate analiticamente al committente.

Ai sensi dell'art. 54 co. 2 lett. b) del TUIR (inserito dall'art. 5 co. 1 lett. b) del DLgs. 192/2024), non concorrono alla formazione del reddito imponibile i rimborsi delle spese sostenute dall'esercente arte o professione per l'esecuzione di un incarico e addebitate analiticamente in capo al committente. Allo stesso tempo, tali spese non sono deducibili dal reddito di lavoro autonomo del soggetto che le sostiene (art. 54-ter co. 1 del TUIR).

In deroga a tale regola generale, ai sensi dell'art. 54 co. 2-bis del TUIR (inserito dal DL 84/2025), le somme percepite a titolo di rimborso delle spese, sostenute nel territorio dello Stato, relative a vitto, alloggio, viaggio e trasporto mediante autoservizi pubblici non di linea di cui all'art. 1 della L. 21/92 (in pratica, taxi o noleggio con conducente) concorrono alla formazione del reddito se i pagamenti non sono eseguiti con mezzi di pagamento tracciabili.

Applicabilità nel regime forfetario della disciplina ordinaria

Con la risposta a interpello 12.11.2026 n. 213, viene chiarito che, per le spese sostenute dall'1.1.2025, le somme incassate dal professionista in regime forfetario a titolo di rimborso delle spese sostenute per l'esecuzione di un incarico e addebitate analiticamente al committente non rientrano più tra i compensi cui applicare il coefficiente di redditività.

Inoltre, sono applicabili ai professionisti in regime forfetario anche i vincoli alla tracciabilità delle spese di vitto, alloggio, viaggio e trasporto dell'art. 54 co. 2-bis del TUIR. Pertanto, a partire dall'1.1.2025, il rimborso analitico di queste spese non concorre alla determinazione del reddito imponibile, a condizione che le spese sostenute dal professionista siano pagate con mezzi tracciabili e i relativi rimborsi analitici avvengano da parte dei committenti in relazione all'incarico espletato e ciò sia dettagliatamente e adeguatamente documentato (anche con la separata indicazione in fattura, come precisato nella risposta a interpello 23.10.2025 n. 270).

Allo stesso modo, i rimborsi spese analitici che non concorrono alla determinazione del reddito imponibile non assumono rilevanza neppure ai fini della determinazione dei limiti di compensi per l'accesso e la permanenza nel regime (85.000,00 e 100.000,00 euro).

art. 1 co. 54 L. 23.12.2014 n. 190
art. 1 co. 64 L. 23.12.2014 n. 190
art. 232 DLgs. 19.6.2026 n. 117
art. 235 DLgs. 19.6.2026 n. 117
Risposta interpello Agenzia Entrate 12.11.2026 n. 213

Guide Eutekne - Accertamento e sanzioni - **"Regimi contabili e fiscali - Regime forfetario per gli autonomi (L. 190/2014)"** - *Rivetti P.*

Guide Eutekne - Imposte Dirette - **"Regimi contabili e fiscali - Regime forfetario per gli autonomi (L. 190/2014)"** - *Rivetti P.*

Il Quotidiano del Commercialista del 13.11.2026 - **"Rimborsi spese analitici fuori dal reddito dei professionisti in regime forfetario"** - *Rivetti*

LAVORO SUBORDINATO

Licenziamento individuale - Licenziamento per giusta causa - Condotte extralavorative - Lavoratore con limitazioni fisiche accertate che solleva pesi in palestra - Rilevanza disciplinare - Legittimità (Cass. 5.11.2026 n. 28515)

La Cass. 5.11.2026 n. 28515 riguarda il caso di un lavoratore licenziato per aver svolto, in almeno un paio di occasioni, un'attività extralavorativa incompatibile con le limitazioni fisiche che erano state accertate dalla Commissione Asl.

Fatti di causa

Il lavoratore, operaio specializzato, era stato ritenuto parzialmente inidoneo al lavoro dalla Commissione medica dell'Asl competente per fenomeni degenerativi alla colonna cervicale, con divieto di adibizione ad attività implicanti l'esercizio di forze superiori al valore 2 della scala di Borg e flesso-estensioni del rachide.

Sulla base di tale giudizio, il datore di lavoro aveva assegnato al lavoratore mansioni meno gravose, vale a dire quelle di addetto al sequenziamento di particolari montaggi.

Nonostante il giudizio di inidoneità, in due occasioni il lavoratore era stato visto svolgere esercizi fisici con pesi e macchinari destinati al culturismo e flesso-estensioni del rachide con sollevamento o trazione di pesi da 60-80 kg.

Al lavoratore era, poi, stata contestata l'omessa comunicazione all'azienda dello svolgimento in orario extralavorativo di attività di gestore e *personal trainer* di una palestra.

Ne derivava il licenziamento per giusta causa del lavoratore.

Legittimità del licenziamento

Le attività culturistiche non erano state contestate dal lavoratore, né in sede di giustificazioni né in sede giudiziale. Il lavoratore aveva però contestato che il giudizio formulato dal medico competente avrebbe prodotto effetti solo sull'organizzazione della prestazione lavorativa, cosicché le limitazioni formulate non potevano essere automaticamente estese alla sua vita privata.

La Corte d'Appello, ritenendo accertate le attività culturistiche (fatta eccezione per quella di *personal trainer*), ha dichiarato legittimo il licenziamento per giusta causa, non considerando come esimenti l'esiguità numerica degli episodi, la loro limitata durata e la distanza temporale rispetto al giudizio di idoneità.

Tale giudizio è stato confermato dalla Corte di Cassazione.

Condotte extralavorative

La Corte di Cassazione, nell'ordinanza n. 28515/2026, ricorda che l'obbligo di fedeltà gravante sul lavoratore ha un contenuto più ampio rispetto al disposto di cui all'art. 2105 c.c., dovendosi integrare con i principi di correttezza e buona fede previsti dagli artt. 1175 e 1375 c.c., che interessano anche i comportamenti extralavorativi.

Ne deriva che il lavoratore, anche al di fuori del contesto lavorativo, deve osservare un comportamento tale da non compromettere la regolare esecuzione della prestazione lavorativa e il rapporto fiduciario con il datore di lavoro, evitando di porre in essere condotte che, in alternativa:

- risultino in contrasto con i doveri connessi con il suo inserimento nella struttura e nell'organizzazione aziendale;

- creino situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi dell'azienda;

- siano idonee a ledere in modo irreparabile il vincolo fiduciario tra le parti.

È sufficiente anche la mera preordinazione di un'attività contraria agli interessi del datore di lavoro che sia potenzialmente produttiva di danno, dato che oggetto di valutazione è l'idoneità del comportamento a produrre un pregiudizio potenziale.

Violazione da parte del lavoratore dell'obbligo di fedeltà

Nel caso di specie il lavoratore, con la sua condotta extralavorativa, ha violato l'obbligo di fedeltà e i doveri di correttezza e buona fede, compromettendo in modo irreparabile il vincolo fiduciario con il datore di lavoro.

Violando le prescrizioni del medico con l'utilizzo, al di fuori dell'orario di lavoro, di macchinari per il culturismo e l'esecuzione di notevoli sforzi fisici, il lavoratore ha arrecato un pregiudizio alla sua salute e ha compromesso lo svolgimento delle mansioni assegnategli e, quindi, gli interessi del datore di lavoro.

art. 2119 c.c.

Il Quotidiano del Commercialista del 7.11.2026 - **"Licenziamento legittimo se il lavoratore con limitazioni solleva pesi in palestra"** - *Gianola*
Cass. Sez. Lavoro 5.11.2026 n. 28515

Guide Eutekne - Lavoro - **"Licenziamento individuale - Licenziamento disciplinare"** - *Gianola G.*

Il Quotidiano del Commercialista del 28.10.2025 - **"Se sono prescritte limitazioni fisiche per il lavoro scorretto fare il personal trainer"** - *Gianola*

LAVORO SUBORDINATO

Appalto di opere e servizi - Interpretazione della clausola sociale prevista dal CCNL Servizi di Pulizia-Industria - Litisconsorzio necessario nelle controversie contributive (Cass. 9.11.2026 nn. 28751 e 28752)

Con le sentenze 9.11.2026 nn. 28751 e 28752, la Corte di Cassazione è stata chiamata a pronunciarsi sull'interpretazione della clausola sociale prevista dal CCNL Servizi di Pulizia - Industria, nonché sulla configurabilità di un litisconsorzio necessario nelle controversie contributive.

Caso di specie

Le controversie sorgevano dai ricorsi di due lavoratori che, in seguito al subentro di una nuova azienda nell'ambito di un cambio d'appalto, erano stati inquadrati al terzo livello del CCNL Servizi di Pulizia - Industria del 31.5.2011, anziché nel quarto livello, già riconosciuto loro dai precedenti datori di lavoro. Pertanto, i prestatori di lavoro avevano chiesto il pagamento delle differenze retributive, nonché la condanna della datrice alla regolarizzazione della loro posizione contributiva e assicurativa.

La Corte d'Appello, confermando la pronuncia del Tribunale, aveva respinto le domande dei lavoratori, ritenendo che le clausole del CCNL riguardanti il subentro nell'appalto obbligassero l'impresa subentrante - in caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali - ad assumere il personale ivi impiegato da almeno quattro mesi, senza periodo di prova, escludendo tuttavia l'esistenza di un obbligo di mantenere le medesime condizioni stabilite dai contratti di lavoro in essere con l'impresa uscente, tra cui il livello di inquadramento.

Pronuncia della Cassazione

Investita delle controversie, la Cassazione accoglie le ragioni dei lavoratori, affermando come, in caso di subentro in un contratto di appalto, a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali, ai sensi della clausola sociale del CCNL in esame, i lavoratori abbiano il diritto di conservare il medesimo inquadramento contrattuale riconosciuto loro alle dipendenze della società cessante.

Interpretazione della clausola contrattuale collettiva

La Cassazione evidenzia che, poiché la disposizione collettiva garantisce il mantenimento dei livelli occupazionali ai lavoratori impiegati nell'appalto da almeno quattro mesi prima della sua cessazione, deve ritenersi ravvisabile in capo a questi ultimi una situazione soggettiva di diritto alla quale corrisponde l'obbligo, a carico dell'azienda subentrante, di procedere all'assunzione. Tale situazione è tutelabile ai sensi dell'art. 2932 c.c., ma questa forma di tutela richiede che siano determinati o determinabili gli elementi essenziali del contratto. Di conseguenza, affinché la tutela sia effettiva, non si può prescindere dal fatto che le mansioni e la qualifica del lavoratore, che agisce *ex* art. 2932 c.c., siano le stesse di quelle rivestite nell'azienda cessante.

Inoltre, la Corte precisa come, se si aderisse alla tesi della Corte d'Appello, dovrebbe ammettersi che, ai sensi della clausola sociale, i lavoratori potrebbero essere assoggettati a condizioni contrattuali deteriori, senza che operi alcuna forma di controllo o verifica da parte delle organizzazioni sindacali di categoria. Per converso, la previsione dell'intervento delle parti sociali nelle sole ipotesi di modifica dell'appalto induce a ritenere che sia stato reputato non necessario un analogo presidio nei casi in cui l'impresa subentrante sia tenuta ad assumere l'intero personale alle medesime condizioni economiche e normative applicate dal precedente appaltatore.

Litisconsorzio nelle controversie retributive

Con riguardo alla disciplina processuale applicabile nel caso in cui le domande poste dai dipendenti siano dirette a ottenere la condanna della società, oltre che al pagamento delle differenze retributive, anche alla regolarizzazione delle rispettive posizioni contributive e assicurative, la Cassazione esclude che, in tali circostanze, si verta in una situazione di litisconsorzio necessario con l'INPS. Si tratta, infatti, di una domanda confinata nel rapporto contrattuale intercorrente tra lavoratore e datore di lavoro e che si traduce nella statuizione dell'obbligo datoriale al versamento dei contributi e nella condanna al relativo *facere*.

Una diversa conclusione non sarebbe coerente con i presupposti dell'istituto del litisconsorzio necessario, che richiede una necessaria corrispondenza tra i titolari della situazione giuridica unitaria dedotta in giudizio e i soggetti chiamati a partecipare al processo, in modo che la decisione possa essere utilmente resa nei confronti di tutti coloro che risultano coinvolti nello stesso rapporto sostanziale. Al contrario, evidenziano i giudici di legittimità, in materia previdenziale vengono in considerazione una pluralità di rapporti bilaterali distinti ed autonomi, benché tra loro connessi:

- il rapporto contributivo tra datore ed ente previdenziale;
- il rapporto assicurativo-previdenziale tra istituto e lavoratore;
- il rapporto lavorativo tra datore di lavoro e lavoratore.

art. 2116 c.c.

Il Quotidiano del Commercialista del 11.11.2026 - **"Cambio d'appalto con mantenimento dell'inquadramento contrattuale"** - *Andreozzi*

Cass. Sez. Lavoro 9.11.2026 n. 28752

Cass. Sez. Lavoro 9.11.2026 n. 28751

Guide Eutekne - Lavoro - **"Appalto"** - *Pagano M.*

PREVIDENZA

Bonus e ulteriore detrazione per i lavoratori dipendenti - Novità della L. 207/2024 (legge di bilancio 2025) - Prestazioni non pensionistiche (messaggio INPS 10.11.2026 n. 3649)

Con il messaggio 10.11.2026 n. 3649, l'INPS ha fornito istruzioni sull'applicazione del *bonus* ex art. 1 co. 4 ss. della L. 207/2024 alle prestazioni non pensionistiche.

Misure per la riduzione del cuneo fiscale dei lavoratori dipendenti

L'art. 1 co. 4 ss. della L. 207/2024 ha introdotto, in favore dei lavoratori dipendenti, due nuove misure finalizzate alla riduzione del cuneo fiscale:

- una somma (o *bonus*) per chi ha un reddito complessivo non superiore a 20.000,00 euro;
- un'ulteriore detrazione dall'imposta lorda per chi ha un reddito complessivo compreso tra 20.000,01 e 40.000,00 euro.

Il *bonus* e l'ulteriore detrazione riguardano i titolari di redditi di lavoro dipendente di cui all'art. 49 del TUIR, esclusi i titolari di redditi da pensione di ogni genere e gli assegni a esse equiparati, di cui all'art. 49 co. 2 lett. a) del TUIR.

Bonus ai lavoratori dipendenti

Il *bonus* ex art. 1 co. 4 della L. 207/2024 consiste nel riconoscimento di una "somma non imponibile" calcolata applicando le seguenti percentuali al reddito di lavoro dipendente del beneficiario:

- 7,1%, se il reddito di lavoro dipendente non è superiore a 8.500,00 euro;
- 5,3%, se il reddito di lavoro dipendente è superiore a 8.500,00 euro, ma non a 15.000,00 euro;
- 4,8%, se il reddito di lavoro dipendente è superiore a 15.000,00 euro.

Ai fini dell'individuazione della percentuale applicabile, il reddito di lavoro dipendente è rapportato all'intero anno.

Prestazioni non pensionistiche INPS

Il *bonus* si applica alle prestazioni non pensionistiche che, ai sensi dell'art. 6 co. 2 del TUIR, hanno natura sostitutiva dei redditi di lavoro dipendente di cui all'art. 49 del TUIR, purché assoggettate a tassazione ordinaria. In sostanza, il *bonus* si applica alle seguenti prestazioni:

- indennità di disoccupazione NASpI;
- trattamenti di disoccupazione agricola;
- trattamenti di integrazione salariale, quali la CIGO, la CIGS, la CIG in deroga, la CISOA, l'assegno ordinario e l'assegno di solidarietà dei Fondi di solidarietà bilaterale e del Fondo di integrazione salariale.

Prestazioni non pensionistiche INPS escluse dal bonus

Il *bonus* non è applicato:

- alle prestazioni non pensionistiche che, in virtù dell'art. 6 co. 2 del TUIR, costituiscono redditi assimilati a lavoro dipendente di cui all'art. 50 del TUIR o che costituiscono reddito da lavoro autonomo ai sensi dell'art. 53 del TUIR (ad esempio, sono escluse dal *bonus* la DIS-COLL e l'ISCRO);

- alle prestazioni non pensionistiche assoggettate a tassazione separata ai sensi dell'art. 17 del TUIR (come il TFR erogato dal Fondo di garanzia e l'anticipazione NASpI erogata in unica soluzione al fine di incentivare l'autoimprenditorialità);

- alle prestazioni non pensionistiche esenti (come gli assegni familiari e gli ANF).

Modalità di erogazione del bonus per le prestazioni non pensionistiche

Il *bonus* è riconosciuto in via automatica dall'INPS sulle prestazioni non pensionistiche pagate direttamente all'assicurato ed è erogato in 11 rate mensili a partire dal mese di febbraio di ogni anno (il pagamento è autonomo e distinto rispetto a quello della prestazione cui afferisce).

Per l'anno 2026 i pagamenti sono disposti a partire dal corrente mese di novembre. Con tale mensilità sono corrisposte anche le somme eventualmente maturate dall'1.1.2026, anche se la prestazione non pensionistica risulta già cessata.

Rinuncia

Se il beneficiario della prestazione non vuole che sia riconosciuto il *bonus* da parte dell'INPS deve presentare richiesta di rinuncia.

Tale richiesta va presentata utilizzando il servizio "Rinuncia al riconoscimento del trattamento integrativo, della somma aggiuntiva non imponibile «Bonus RPF» e all'applicazione dell'ulteriore detrazione fiscale", presente sul portale INPS.

La richiesta di rinuncia produce effetti per l'anno d'imposta indicato dall'interessato e non determina la perdita definitiva del beneficio che può essere riconosciuto in sede di dichiarazione dei redditi.

art. 1 co. 4 L. 30.12.2024 n. 207

Messaggio INPS 10.11.2026 n. 3649

Il Quotidiano del Commercialista del 11.11.2026 - **"Bonus per lavoratori dipendenti in NASpI, disoccupazione agricola e cassa integrazione"** - *Silvestro*

Guide Eutekne - Imposte Dirette - **"Cuneo fiscale - Bonus lavoratori dipendenti"** - *Negro M. - Silvestro D.*

Leggi in evidenza

LAVORO

DM MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI 5.10.2026 N. 134

LAVORO

PREVIDENZA - Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL) - Pubblicazione delle offerte di lavoro - Accesso alle agevolazioni contributive - Decorrenza

Il Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL), introdotto dall'art. 5 del DL 4.5.2023 n. 48, è una piattaforma digitale nazionale istituita presso il Ministero del Lavoro, che ha l'obiettivo di facilitare l'incontro tra soggetti in cerca di occupazione e aziende.

Con il DM 5.10.2026 n. 134 (pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro il 29.10.2026) sono state individuate le modalità attuative dell'art. 14 co. da 1 a 4 del DL 31.10.2025 n. 159, in forza del quale:

- a decorrere dall'1.4.2026, i datori di lavoro privati che chiedono benefici contributivi, comunque denominati e finanziati con risorse pubbliche, per l'assunzione di personale alle proprie dipendenze, devono pubblicare la disponibilità della posizione di lavoro sul SIISL;

- a decorrere dall'1.4.2026, le comunicazioni obbligatorie di cui all'art. 9-bis del DL 1.10.96 n. 510 possono essere effettuate dai datori di lavoro, nonché dai soggetti abilitati e autorizzati di cui alla L. 11.1.79 n. 12

anche tramite il SIISL;

- il SIISL espone gli esiti della verifica dei dati autocertificati dall'utente iscritto e li rende disponibili al datore di lavoro che lo assume;

- le Agenzie per il lavoro (APL) di cui all'art. 4 del DLgs. 10.9.2003 n. 276 sono tenute, a decorrere dall'1.4.2026, a pubblicare sul SIISL tutte le posizioni di lavoro gestite, potendo altresì accedere alla piattaforma per individuare i candidati idonei rispetto alle posizioni lavorative pubblicate.

Pubblicazione sul SIISL di posizioni di lavoro per la richiesta di benefici contributivi

A decorrere dall'1.4.2026, il riconoscimento dei benefici contributivi in favore dei datori di lavoro privati è subordinato alla pubblicazione della disponibilità della posizione di lavoro sul SIISL. Tale disposizione non si applica ai benefici contributivi richiesti, autorizzati o in corso di erogazione alla data dell'1.4.2026, riferiti ad assunzioni precedenti a questa stessa data.

In sostanza, per le assunzioni effettuate nel periodo sperimentale, dall'1.4.2026 al 30.11.2026, la pubblicazione dell'offerta di lavoro resta facoltativa e le agevolazioni non si perdono, mentre, per le assunzioni effettuate dall'1.12.2026, la pubblicazione deve essere preventiva o contestuale all'assunzione (comunicato Min. Lavoro 8.10.2026). Pertanto, per le assunzioni effettuate dall'1.12.2026, in mancanza di pubblicazione della posizione lavorativa sul SIISL, non sarà possibile fruire dei benefici contributivi; in caso di pubblicazione successiva all'assunzione, la fruizione sarà possibile esclusivamente a decorrere dal mese di competenza in cui è avvenuta la pubblicazione dell'offerta (messaggio INPS 10.11.2026 n. 3661).

Il SIISL rende disponibili in visione e consultazione al datore di lavoro e ai soggetti delegati e abilitati i benefici contributivi cui il datore di lavoro può accedere, nonché quelli associabili alle posizioni lavorative pubblicate.

Ai fini della richiesta del beneficio contributivo, il SIISL mette a disposizione in modalità telematica le informazioni necessarie ai datori di lavoro, o ai loro delegati e intermediari, per compilare correttamente il flusso UniEmens per la fruizione del beneficio contributivo.

Comunicazioni obbligatorie

A decorrere dall'1.4.2026, le comunicazioni obbligatorie possono essere trasmesse anche tramite il SIISL dai datori di lavoro, pubblici e privati, dalle APL, nonché dai soggetti abilitati e autorizzati ai sensi della L. 12/79 e degli artt. 4 e 6 co. 2 del DLgs. 276/2003. Si tratta di una facoltà, alternativa ai sistemi regionali, che non comporta alcuna duplicazione: la comunicazione trasmessa tramite il SIISL è inoltrata al nodo di coordinamento nazionale e ai sistemi regionali (comunicato Min. Lavoro 8.10.2026).

Le comunicazioni obbligatorie trasmesse tramite il SIISL sono effettuate mediante i modelli conformi a quelli previsti dal decreto interministeriale 30.10.2007.

Le comunicazioni obbligatorie sul SIISL sono precompilate con le informazioni disponibili, ferma restando la possibilità di integrazione e modifica da parte del datore di lavoro o dei suoi intermediari.

Sulla piattaforma è altresì possibile consultare e gestire le comunicazioni obbligatorie di pertinenza a prescindere dal canale di trasmissione utilizzato; tuttavia, le operazioni di rettifica e annullamento possono essere effettuate dai soggetti autorizzati soltanto utilizzando i sistemi attraverso i quali è stata trasmessa la comunicazione obbligatoria che si intende rettificare o annullare.

Verifica dei dati autocertificati

Il SIISL rende disponibili gli esiti delle verifiche effettuate sui dati autocertificati dall'utente sul sistema:

- nel curriculum vitae pubblicato dall'utente, previo suo consenso;

- a richiesta del datore di lavoro o dei suoi intermediari, previo consenso del candidato;

- ai datori di lavoro o loro intermediari che dichiarano l'assunzione del candidato.

Gli esiti delle verifiche equivalgono a certificazioni rilasciate dalle Autorità titolari del dato.

Pubblicazione sul SIISL delle posizioni di lavoro da parte delle APL

A decorrere dall'1.4.2026, le APL - intese come le agenzie di cui all'art. 4 co. 1 lett. a), b) e c) del DLgs. 276/2003 - sono tenute a pubblicare sul SIISL tutte le posizioni di lavoro che gestiscono e, nel rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali, possono accedere al medesimo sistema per individuare i candidati idonei rispetto alle posizioni lavorative pubblicate.

La pubblicazione delle posizioni di lavoro sul SIISL costituisce condizione per l'accesso, da parte delle APL, ai curricula degli utenti iscritti che hanno reso disponibile la relativa visualizzazione.