



FORM-APP
FORMAZIONE IN AZIENDA



AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE, SALARIO MINIMO E NUOVI DISTACCHI



DI COSA PARLIAMO OGGI?

1. La legge 112/2026 in conversione al D.L. 62/2026. Quali agevolazioni normative sono applicabili?
2. La posizione dell'INPS e la verifica dei requisiti.
3. Focus: le trasformazioni dei contratti a tempo indeterminato. La check list.
4. Il salario giusto. Di cosa si tratta?
5. Quali le conseguenze effettive dell'introduzione di tale disposto?
6. Il nuovo distacco per salvaguardare i posti di lavoro.
7. Bonus track: l'auto in uso promiscuo e la revisione dei fringe benefits.



LA LEGGE 112/2026 IN CONVERSIONE AL D.L. 62/2026. QUALI AGEVOLAZIONI NORMATIVE SONO APPLICABILI?

Il **30 aprile 2026** è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il «Decreto Primo Maggio» o «Decreto Lavoro 2026» (D.L. n. 62/2026) con successiva conversione in Legge n° 112/2026 del 25 giugno 2026.

Il legislatore, attraverso tale Decreto, ha introdotto tre nuovi incentivi a favore dei datori di lavoro:

- **Art. 1 – Bonus donne 2026**

1. Al fine di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, anche nell'ambito della Zona economica speciale per il Mezzogiorno – ZES unica, fermo restando quanto previsto dal comma 4, ai datori di lavoro privati che dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 assumono, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, donne di qualsiasi età, ovunque residenti, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno dodici mesi e che appartengono ad una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione di «lavoratore svantaggiato» di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice e comunque nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 8 e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 – 2027. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Il **comma 2** dispone l'innalzamento del **limite** massimo a **800 euro** su base mensile nell'ipotesi in cui la **lavoratrice** sia **residente nelle regioni della ZES unica** per il Mezzogiorno, mentre il **comma 4** prevede il **recupero dell'esonero** da parte del datore di lavoro nel caso in cui un diverso datore ne abbia precedentemente beneficiato in modo parziale.



LA LEGGE 112/2026 IN CONVERSIONE AL D.L. 62/2026. QUALI AGEVOLAZIONI NORMATIVE SONO APPLICABILI?

- **Art. 2 – Bonus Giovani 2026**

1. *Al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privati che **dal 1° gennaio 2026 e fino al 31 dicembre 2026** assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato **a tempo indeterminato** è riconosciuto, per un **periodo massimo di ventiquattro mesi**, l'**esonero** dal versamento dei complessivi **contributi previdenziali** a carico dei datori di lavoro privati, nella misura del **100 per cento**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nel **limite massimo** di importo pari a **500 euro su base mensile** per ciascun lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 9. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.*
2. *Fermo quanto previsto dal comma 5, l'esonero spetta con riferimento ai **soggetti che**, alla data dell'assunzione incentivata, **non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età e sono privi da almeno 24 mesi di impiego** regolarmente retribuito **ovvero** sono privi da almeno **12 mesi** di impiego regolarmente retribuito **e appartengono ad una delle categorie** di cui alle lettere c), e), f) e g) della definizione di **«lavoratore svantaggiato»** di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014. L'esonero di cui al presente articolo non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.*

Anche per tale bonus è previsto:

- **recupero dell'esonero** in caso di utilizzo parziale da parte di un diverso datore di lavoro (comma 5);
- **estensione** del limite massimo **a 650 euro** su base mensile per i «**datori di lavoro privati che assumono in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria**» (comma 3).



LA LEGGE 112/2026 IN CONVERSIONE AL D.L. 62/2026. QUALI AGEVOLAZIONI NORMATIVE SONO APPLICABILI?

- **Art. 3 – Bonus ZES**

1. *Al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno – ZES unica e contribuire alla riduzione dei divari territoriali, ai datori di lavoro privati che **dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026** assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato **a tempo indeterminato** è riconosciuto, per un **periodo massimo di ventiquattro mesi**, l'**esonero** dal versamento dei complessivi **contributi previdenziali** a carico dei datori di lavoro, nella misura del **100 per cento**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nel **limite massimo** di importo pari a **650 euro su base mensile** per ciascun lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 8. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.*
2. *L'esonero contributivo di cui al comma 1 è riconosciuto esclusivamente ai **datori** di lavoro privati che occupano **fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione** e che assumono lavoratori presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle **regioni della ZES unica** per il Mezzogiorno.*
3. *Fermo quanto previsto dal comma 4, l'esonero di cui al comma 1 spetta nel caso di assunzione di **soggetti** che alla data dell'assunzione hanno compiuto **trentacinque anni di età** e sono **disoccupati da almeno ventiquattro mesi**. L'esonero di cui al presente articolo non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.*
4. *L'esonero di cui ai commi da 1 a 3 spetta, altresì, con riferimento ai soggetti che alla data dell'assunzione incentivata sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero di cui al presente articolo.*



LA LEGGE 112/2026 IN CONVERSIONE AL D.L. 62/2026. QUALI AGEVOLAZIONI NORMATIVE SONO APPLICABILI?

Diversi elementi accomunano le agevolazioni in trattazione:

- Le assunzioni/trasformazioni devono comportare un **incremento occupazionale netto**, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto part time, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno;
- Per tutte vigono i principi generalistici dell'art. 1 comma 1175 della legge n. 296/2006 (DURC interno);
- Il **licenziamento per GMO del lavoratore assunto con** le predette **agevolazioni** o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la **revoca** dell'**esonero** e il recupero del beneficio già fruito.
- È necessario applicare il salario giusto ovvero il trattamento economico complessivo (art. 7 comma 4 bis);
- È altresì necessario effettuare la procedura telematica DiResCo tramite il sito dell'INPS.



LA POSIZIONE DELL'INPS E LA VERIFICA DEI REQUISITI

L'11 giugno 2026 l'INPS, con i messaggi n. 1966, 1968 e 1970, ha disposto istruzioni sull'operatività delle agevolazioni contributive introdotte dagli articoli 1, 2 e 3 del D.L. n. 62 del 30 aprile 2026.

In particolare, con i messaggi sopracitati, l'Istituto comunica che è possibile presentare la **domanda di esonero contributivo**: accedendo tramite la propria identità digitale (SPID o CIE) al sito Inps, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Bonus giovani 2026 – Bonus ZES 2026 – Bonus Donne 2026" (a seconda del tipo di agevolazione a cui si vuole aderire), e compilando il relativo modulo di istanza on-line.

Al di là dei diversi codici previsti dai messaggi inps (EG26, EGZS, EZ01, etc) per ciascun esonero, tutti e tre presentano le seguenti caratteristiche comuni:

- la sezione <InfoAggcausaliContrib> deve essere ripetuta per tutti i mesi di arretrato e la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif>, con riferimento ai mesi pregressi, dal mese di gennaio 2026 e fino al mese precedente l'esposizione del mese corrente, **deve essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza dei mesi di luglio 2026, agosto 2026 e settembre 2026** (chi manca questa finestra perde gli arretrati).
- Nessuno dei tre bonus è cumulabile con altri esoneri sul medesimo rapporto di lavoro.
- Dev farsi riferimento alla posizione INPS del 14 maggio 2026⁹ in tema di procedura che dispone *"Allo scopo di conoscere con certezza l'ammontare del beneficio spettante e l'eventuale residua disponibilità delle risorse, il datore di lavoro richiedente gli esoneri contributivi in argomento deve inoltrare all'INPS la domanda di ammissione alle agevolazioni in argomento, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line, appositamente aggiornato, reperibile sul sito istituzionale www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Bonus giovani 2026". Al riguardo, si precisa che verrà data comunicazione della messa a disposizione del citato modulo con successivo messaggio."*



LA POSIZIONE DELL'INPS E LA VERIFICA DEI REQUISITI

Come anticipato, le predette circolari INPS hanno specificato altresì i codici causali da inserire nei flussi Uniemens:

- Codice «EG26» per le assunzioni di giovani under 35;
- Codice «EGZS» per le assunzioni di giovani under 35 in unità produttive ubicate nelle regioni ZES;
- Codice «EZE1» per il bonus ZES 2026;
- Codice «ED26» per le assunzioni di donne rientranti nelle categorie di cui all'art. 1, comma 1 del D.L. n. 62/2026;
- Codice «EDZS» per le assunzioni di donne rientranti nelle medesime categorie in unità produttive ubicate nelle regioni ZES.



FOCUS: LE TRASFORMAZIONI DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

LA CHECK LIST

L'art. 4 del Decreto Primo Maggio estende le agevolazioni contributive anche alle trasformazioni a tempo indeterminato.

Art. 4 – Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro

- 1. Al fine di rafforzare l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privati che trasformano i rapporti di lavoro a tempo determinato, **di durata complessiva non superiore a dodici mesi**, in rapporti di lavoro a tempo indeterminato è riconosciuto, **per un periodo massimo di ventiquattro mesi**, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, **nella misura del 100 per cento**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nel limite massimo di importo **pari a 500 euro su base mensile** per ciascun lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 8. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.*
- 2. Il beneficio di cui al comma 1 è riconosciuto esclusivamente alle trasformazioni di rapporti di lavoro a tempo determinato, di durata complessiva, alla data di trasformazione, non superiore a dodici mesi, di personale non dirigenziale che alla medesima data non ha compiuto **il trentacinquesimo anno di età** e non è **mai stato occupato a tempo indeterminato**. Il beneficio di cui al comma 1 si applica alle **trasformazioni effettuate dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026**, senza soluzione di continuità con i rapporti di lavoro a tempo determinato **instaurati entro il 30 aprile 2026**.*



FOCUS: LE TRASFORMAZIONI DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

LA CHECK LIST

L'INPS, con la Circolare n. 72 del 3 luglio 2026, introduce le prime indicazioni operative in merito all'incentivo contributivo per la trasformazione dei contratti a termine a tempo indeterminato di lavoratori under-35 al primo lavoro stabile.

L'Istituto si è focalizzato sullo smentire la necessità di attendere autorizzazione da parte dell'UE, sostenendo che l'incentivo non costituisce un aiuto di stato (art. 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea). Di conseguenza, l'INPS sostiene che non è necessario attendere l'autorizzazione della Commissione Europea, nonostante la legge prevedesse tale condizione.

Secondo l'INPS *"la disciplina del predetto esonero, **anche a seguito delle preliminari interlocuzioni avute con la Commissione europea**, non può considerarsi sussumibile tra quelle disciplinate dall'articolo 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, nonostante l'espresso richiamo all'autorizzazione comunitaria effettuato dall'articolo 4, comma 5, del decreto Lavoro"*.

Viene ricordato inoltre che, ai fini della fruizione dell'agevolazione, è richiesto il rispetto del requisito dell'**incremento occupazionale netto** rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti.

Sul punto, l'INPS precisa che le eventuali diminuzioni di personale registrate presso società controllate o collegate non incidono negativamente sulla verifica di tale requisito. Al contrario, gli aumenti occupazionali possono essere presi in considerazione ai fini del calcolo dell'incremento richiesto per accedere all'agevolazione.



FOCUS: LE TRASFORMAZIONI DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

LA CHECK LIST

L'INPS, tramite il **messaggio n. 2518 del 29 luglio 2026**, ha finalmente comunicato la possibilità di presentare la domanda di esonero contributivo per le trasformazioni a tempo indeterminato dei contratti a termine di lavoratori *under-35*.

Ciò premesso, il nuovo messaggio operativo dell'INPS richiama innanzitutto i **requisiti di accesso all'agevolazione**:

- I lavoratori non devono aver compiuto il 35° anno d'età e non devono essere mai stati occupati a tempo indeterminato;
- Le trasformazioni devono riguardare rapporti a tempo determinato stipulati entro il 30 aprile 2026 e devono avvenire nel periodo compreso tra il 1° agosto 2026 e il 31 dicembre 2026;
- La durata complessiva del rapporto a tempo determinato, al momento della stabilizzazione, non deve aver superato i 12 mesi;
- Le trasformazioni devono comportare un incremento occupazionale netto;
- Il datore non deve aver proceduto a licenziamenti individuali per GMO o licenziamenti collettivi nei 6 mesi precedenti la trasformazione.

Vengono poi fornite alcune precisazioni operative:

- È possibile presentare **domanda di esonero contributivo** per le trasformazioni effettuate o da effettuarsi a decorrere dal 1° agosto 2026 **tramite il «Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)»** presente nel **sito dell'INPS**;
- La domanda può essere effettuata sia per le **trasformazioni già avvenute che per quelle da effettuarsi**. In quest'ultimo caso, l'INPS accantona preventivamente le risorse e invia una comunicazione al datore di lavoro con la quale invita il medesimo a provvedere alla trasformazione del rapporto e all'invio della relativa comunicazione obbligatoria entro il **termine perentorio di 10 giorni**;
- Viene introdotto il **codice causale «ESTA»** ai fini dell'esposizione dei dati relativi all'esonero nei flussi Uniemens.



IL SALARIO GIUSTO: DI COSA SI TRATTA?

In tema di «salario giusto», gli **articoli 7 e 10** (tralasciando la disciplina sulle varie forme di monitoraggio e raccolta dati di cui agli artt. 8 e 9) prevedono alcune misure meritevoli di essere analizzate e commentate.

Art. 7 – Salario giusto e incentivi

1. *La **contrattazione collettiva** costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 36 della Costituzione, lo **strumento per la determinazione del salario giusto**, assicurando ai lavoratori un trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato.*
2. *Ai fini dell'individuazione del **salario giusto**, si fa riferimento al **trattamento economico** complessivo **definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni** dei datori di lavoro e dei lavoratori **comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**, avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.*
3. *Il **trattamento economico** complessivo previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro diversi da quelli di cui al comma 2 non può essere **inferiore al trattamento economico** complessivo **individuato dal contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato dalle organizzazioni** dei datori di lavoro e dei lavoratori **comparativamente più rappresentative sul piano nazionale** avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.*
4. *Per i settori non coperti da contrattazione collettiva, il trattamento economico complessivo non può essere inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale, stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori **comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**, il cui ambito di applicazione sia maggiormente connesso all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro, tenuto conto del settore e della categoria produttivi di riferimento nonché dell'attività principale o prevalente esercitata, e della dimensione e della natura giuridica del datore di lavoro.*
5. *L'**accesso ai benefici** previsti dal presente decreto è consentito **in caso di trattamento economico** individuale corrisposto **non inferiore al trattamento economico complessivo determinato ai sensi del presente articolo**.*



IL SALARIO GIUSTO: DI COSA SI TRATTA?

L'iter di conversione ha portato all'aggiunta del **comma 4-bis**, in materia di trattamento economico complessivo (TEC).

Art. 7, comma 4-bis

"Il trattamento economico complessivo di cui al comma 2 è costituito da tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite, definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui al medesimo comma 2, comprese le mensilità aggiuntive e le indennità fisse e continuative, nonché dalle prestazioni di welfare contrattuale spettanti alla generalità dei dipendenti e dagli eventuali altri istituti o indennità aventi valore economico, definiti dagli stessi contratti collettivi. Sono in ogni caso escluse le voci retributive discrezionali e variabili attribuite ai singoli lavoratori."

Viene dunque definito il **contenuto del TEC**, costituito dalle voci retributive e dalle indennità fisse e continuative, comprendendo altresì le mensilità aggiuntive e il welfare contrattuale spettante alla generalità dei dipendenti. Rimangono esclusi i trattamenti individuali discrezionali e variabili.

Sempre in materia di salario giusto, la legge di conversione aggiunge altresì l'**art. 7-bis**, mediante il quale viene potenziata la regolamentazione dei **contratti collettivi di prossimità**.

In particolare:

- viene previsto l'obbligo di depositare i contratti di prossimità presso il Ministero del Lavoro e presso l'archivio dei CCNL del CNEL;
- nel caso in cui le aziende che occupano **fino a 15 dipendenti** sottoscrivono contratti di prossimità in deroga alla legge o al CCNL e che prevedano trattamenti peggiorativi, vige l'obbligo di **sottoscrizione del relativo contratto presso l'ITL competente**;
- **al di là della soglia occupazionale dei 15 dipendenti**, qualora le specifiche intese di cui al comma 1 prevedano **trattamenti peggiorativi**, l'impresa informa i lavoratori interessati, **entro tre giorni dalla sottoscrizione**, con comunicazione scritta anche mediante posta elettronica ovvero con le modalità previste dalle procedure aziendali.



IL SALARIO GIUSTO: DI COSA SI TRATTA?

Art. 10 – Rinnovi contrattuali

1. Al fine di favorire il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro dalle rispettive scadenze naturali e di assicurare continuità alla tutela economica dei lavoratori, le parti stipulanti, nell'esercizio della propria autonomia contrattuale, disciplinano in sede di rinnovo le decorrenze degli incrementi retributivi, gli eventuali importi una tantum e gli strumenti di copertura economica del periodo intercorrente tra la scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e la sottoscrizione del relativo rinnovo, assumendo a riferimento la data di scadenza naturale del contratto previgente.
2. **In caso di mancato rinnovo** dei contratti collettivi entro i primi dodici mesi successivi alla naturale scadenza, le **retribuzioni sono adeguate**, a titolo di anticipazione forfettaria dell'incremento retributivo previsto dal comma 1, **alla variazione dell'IPCA**, nella misura pari al **30 per cento** della stessa, fatte salve eventuali diverse pattuizioni contrattuali.
3. Nei settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi, l'adeguamento di cui al comma 2 non trova applicazione ed è legato a indicatori economici settoriali individuati dalla contrattazione collettiva.
4. Il contributo di assistenza contrattuale, ove previsto, non può essere riconosciuto decorsi dodici mesi dalla scadenza naturale del contratto.
5. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano ai **contratti collettivi** nazionali di lavoro **che scadono successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto**. Per i contratti collettivi nazionali di lavoro già scaduti, le presenti disposizioni si applicano a decorrere dal **1° gennaio 2027**.

Quesito: l'emolumento di cui al comma 2 sarà **assorbibile o non erogabile** verso coloro i quali sono dotati di **superminimi ovvero acconti** di futuri aumenti?

Per ultimo, in materia di «salario giusto», l'**art. 11 (Obblighi di informazione)** prevede l'obbligo per le aziende di **inserire all'interno dell'informativa** c.d. «trasparenza» il **codice alfanumerico CNEL** del contratto collettivo applicato. Il medesimo obbligo vale anche per il «prospetto paga» di cui all'art. 1 L. 4/1953.



QUALI CONSEGUENZE EFFETTIVE DELL'INTRODUZIONE DI TALE DISPOSTO?

A seguito della pubblicazione del D.L. 62/2026, sono emerse sin da subito alcune criticità:

- la locuzione *“organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”* rimane **di complessa individuazione, in assenza di una norma che la definisca**. Sul punto risulta necessario un richiamo alla circolare n. 3/2018 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, la quale già evidenziava la problematica della mancata applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
- Il comma 5 dell'art. 7 assoggetta l'accesso agli incentivi occupazionali del decreto esclusivamente a coloro che applicano un trattamento economico individuale non inferiore al TEC definito dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In realtà, persino l'INPS, nelle circolari applicative del decreto (n. 55, 56 e 57 del 14 maggio 2026), prevede che per poter applicare le agevolazioni sia necessario rispettare *“le condizioni generali di spettanza degli esoneri”*. Tra queste rientrano certamente:
 - il DURC interno;
 - il *“rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*, così come previsto dall'art. 1, comma 1175 della Legge n. 296/2006.



IL NUOVO DISTACCO PER SALVAGUARDARE I POSTI DI LAVORO

La legge di conversione del Decreto Primo Maggio ha introdotto il nuovo «Distacco per finalità di salvaguardia occupazionale e continuità produttiva», disciplinato dall'**art. 16-quater**.

Art. 16-quater – Distacco per finalità di salvaguardia occupazionale e continuità produttiva

1. ***In deroga a quanto previsto dall'articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, in via sperimentale, dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto fino al 31 dicembre 2029, il distacco di uno o più lavoratori, nel rispetto delle mansioni svolte, è ammesso, previo accordo sindacale, anche in assenza dell'interesse proprio del datore di lavoro distaccante e anche tra aziende non appartenenti allo stesso settore o che non adottano il medesimo contratto collettivo, quando sia finalizzato alla salvaguardia dei livelli occupazionali o della continuità produttiva, alla conservazione delle competenze professionali ovvero a evitare o a limitare sospensioni dell'attività lavorativa, riduzioni dell'orario di lavoro, ricorso agli ammortizzatori sociali o situazioni di esubero di personale.***

2. *Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sono stabilite le disposizioni necessarie per l'applicazione del presente articolo.*

Di fatto, mediante la deroga all'articolo in trattazione effettuata dalla legge di conversione, l'interesse soggettivo del distaccante viene scavalcato, in via eccezionale e temporanea, da un **nuovo interesse oggettivo tipizzato dal legislatore**, legato alla necessità di difendere i livelli occupazionali e garantire una continuità produttiva, riducendo al tempo stesso il ricorso agli ammortizzatori sociali e agli esuberi di personale.



IL NUOVO DISTACCO PER SALVAGUARDARE I POSTI DI LAVORO

Contestualmente, l'art. 16-quater fissa alcuni paletti per l'accesso alla nuova forma di distacco:

- Anzitutto, la procedura è assoggettata ad un **preventivo accordo sindacale**, al fine di valutare la presenza di una reale necessità di salvaguardia e scongiurare possibili rischi interpositori. Tuttavia, la norma non ha fornito alcuna precisazione procedurale, motivo per il quale il tema rimane aperto;
- In secondo luogo, il distacco deve avvenire *"nel rispetto delle mansioni svolte"*. Si tratta di una previsione che ha l'obiettivo di controbilanciare l'apertura del distacco ad aziende che non appartengono necessariamente al medesimo settore di inquadramento o che non adottano il medesimo contratto collettivo.

In realtà, esistevano **già due ipotesi di distacco** in cui l'interesse del distaccante viene a mancare:

- In materia di contratti di rete, il **comma 4-ter dell'art. 30 del Decreto Biagi** dispone che *"l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'articolo 2103 del codice civile"*: di fatto, il contratto di rete stipulato dalle aziende è sufficiente per presumere uno specifico interesse in capo al distaccante
- Il comma 4 dell'art. 30 del Decreto Biagi fa salva la disciplina dell'art. 8 c. 3 D.L. 148/1993 (convertito in L. 236/1993):), il quale prevede che *«gli accordi sindacali, al fine di evitare le riduzioni di personale, possono regolare il comando o il distacco di uno o più lavoratori dall'impresa ad altra per una durata temporanea»*. Si tratta del c.d. **distacco difensivo**, attivabile nelle situazioni di crisi aziendale con lo specifico obiettivo di contrastare le riduzioni di personale. Già in tale ipotesi si poteva osservare un ruolo di salvaguardia occupazionale conferito al distacco, potenziato ulteriormente con la legge di conversione del Decreto Primo Maggio.



BONUS TRACK: L'AUTO IN USO PROMISCUO E LA REVISIONE DEI FRINGE BENEFITS

Con la **pubblicazione in Gazzetta Ufficiale in data 11 agosto 2026**, il **Decreto Omnibus** (D.Lgs. n. 148/2026) è finalmente diventato realtà.

Quali sono dunque le novità in tema di fringe benefit auto?

❑ L'art. 2 del Decreto Omnibus riscrive completamente l'**art. 51, comma 4 del TUIR**:

*«Per gli autoveicoli indicati nell'articolo 54, comma 1, lettere a), c) e m), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, i motocicli e i ciclomotori, concessi in uso promiscuo, si assume il **50 per cento dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri** calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Automobile club d'Italia elabora entro il 30 novembre di ciascun anno e comunica al 4 Ministero dell'economia e delle finanze, il quale provvede alla pubblicazione entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d'imposta successivo, al netto delle somme eventualmente trattenute al dipendente in relazione alla concessione del veicolo, incluse quelle relative agli accessori e allestimenti. La predetta percentuale è ridotta al **10 per cento per i veicoli a batteria a trazione esclusivamente elettrica e al 20 per cento per i veicoli elettrici ibridi plug-in**. I valori determinati ai sensi del primo e del secondo periodo sono incrementati del 50 per cento dopo il 31 dicembre del quinto anno successivo a quello di prima immatricolazione. In presenza di accessori o di allestimenti non valorizzati nelle tabelle di cui al primo periodo e non direttamente acquistati dal lavoratore, il valore, determinato a norma dei periodi primo, secondo e terzo, è incrementato del 5 per cento».*

Pertanto, è previsto un plus fiscale del benefit pari a:

- **50% dopo il 31 dicembre del quinto anno successivo a quello di prima immatricolazione** (quindi il sesto anno, in quanto il primo anno di immatricolazione non si conta e si aggiungono 5 anni);
- **5% in presenza di optional non valorizzati nelle tabelle ACI e non acquistati dal lavoratore**. Ma quando è che il dipendente acquista i benefit da installare in auto probabilmente a noleggio? Non solo: si sta discutendo del caso di completa non imponibilità dell'optional. Ma se diversamente al dipendente venisse effettuata una trattenuta di meno del 5% imponibile, sarebbe deducibile vista l'imponibilità a monte o no?



BONUS TRACK: L'AUTO IN USO PROMISCUO E LA REVISIONE DEI FRINGE BENEFITS

❑ Art. 2, comma 3 del Decreto Omnibus:

*“All’articolo 1 della legge 30 dicembre 2024, n. 207, il comma 48-bis è sostituito dal seguente: «48-bis. Resta ferma l’applicazione della disciplina dettata dall’articolo 51, comma 4, lettera a), del citato testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, nel testo vigente al 31 dicembre 2024, fino al 31 dicembre del quinto anno successivo a quello di prima immatricolazione, per i veicoli concessi in uso promiscuo dal 1° luglio 2020 al 31 dicembre 2024, nonché per i veicoli ordinati dai datori di lavoro entro il 31 dicembre 2024 e concessi in uso promiscuo nell’anno 2025. Dopo il 31 dicembre del quinto anno successivo a quello di prima immatricolazione il valore determinato ai sensi del primo periodo è incrementato del 50 per cento. Le disposizioni di cui al primo e secondo periodo si applicano anche nei casi in cui i **veicoli ivi contemplati siano concessi in uso promiscuo ad altro dipendente**».*

In concreto:

- Viene benedetta la **riconcessione di autoveicoli già nelle disponibilità aziendale**, circostanza che l’Agenzia delle Entrate aveva annoverato nei c.d. nuovi conferimenti. Il **benefit segue l’auto e non il beneficiario** (per le auto immatricolate ante 2024);
- Le **auto concesse dal 01 luglio 2020 al 31 dicembre 2024 ovvero quelle ordinate entro fine 2024 ma concesse entro fine 2025** manterranno il **calcolo fiscale secondo regole vecchie** (ovvero ante modifica del 2025 – banalmente grammi di CO₂) con incremento del 50% dopo il 31 dicembre del quinto anno successivo a quello di prima immatricolazione.



BONUS TRACK: L'AUTO IN USO PROMISCUO E LA REVISIONE DEI FRINGE BENEFITS

❏ Art. 2, comma 4 del Decreto Omnibus

«A partire dal 1° gennaio 2026, le disposizioni dell'articolo 51, comma 4, lettera a), quarto periodo, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, introdotte dal comma 1, si applicano anche in relazione ai veicoli concessi in uso promiscuo che rientrano fra quelli di cui all'articolo 1, comma 48-bis, della legge 30 dicembre 2024, n. 207. Sono fatti salvi i comportamenti, assunti dai datori di lavoro fino al 31 dicembre 2025, riguardanti le modalità di tassazione dei valori relativi agli accessori o agli allestimenti disciplinati dall'articolo 51, comma 4, lettera a), quarto periodo, del citato testo unico delle imposte sui redditi, introdotto dal comma 1; non si dà luogo al rimborso delle maggiori imposte eventualmente versate».

Tradotto:

- Le nuove norme **in relazione unicamente agli OPTIONAL** si applicano anche a chi poteva vantare la vetusta e superata **clausola di salvaguardia** (ovvero veicoli ordinati pre 2024 e concessi ed immatricolati entro il 30 giugno 2025);
- Considerando l'impatto delle nuove regole sui metodi di calcolo dei fringe assunti nel 2025, il legislatore precisa che eventuali maggiori imposte versate non verranno rimborsate.

❏ Art. 2, comma 5 del Decreto Omnibus

«Le disposizioni dei commi 1 e 2 si applicano a partire dal periodo d'imposta 2026. Le medesime disposizioni si applicano anche per i veicoli concessi in uso promiscuo nell'anno 2025 che non rientrano fra quelli di cui all'articolo 1, comma 48-bis, della legge 30 dicembre 2024, n. 207, come modificato dal comma 3».

Viene dunque proclamata la **fine del valore "quasi normale"** dato che, decorrendo le nuove disposizioni dal 2026, la nuova formulazione legata alla percorrenza media di 15mila chilometri si applica a tutti, indistintamente. Sarà ora da capire come ricalcolare i benefit per chi aveva presunto un certo numero di chilometri personali nel 2026.





CONTATTI

SEDE LEGALE AMMINISTRATIVA

Via Carlo Marx, 95 – Carpi (MO) – 41012

www.form-app.it

contatti@form-app.it

