

IL MESE DELLA PREVIDENZA

STUDIO ASSI & PARTNERS

AGOSTO 2026



Indice

1. NASpl: riconosciuta l'indennità anche in caso di dimissioni per giusta causa legate a violenza

1.1 L'INPS chiarisce i presupposti per l'accesso alla prestazione quando la prosecuzione del rapporto di lavoro è resa impossibile da episodi di violenza o atti persecutori

2. INPS: revoca della quattordicesima e dell'importo aggiuntivo per gli anni 2021 e 2022

2.1 Recupero delle somme tramite trattenute sulla pensione a partire da agosto 2026

3. Permessi Legge 104: l'ARAN chiarisce la fruizione oraria da parte di più familiari

3.1 Possibile l'utilizzo nello stesso giorno in fasce orarie diverse, nel rispetto del limite massimo mensile previsto dalla normativa

4. Emergenze climatiche: nuove tutele per i lavoratori e accesso agevolato agli ammortizzatori sociali

4.1 L'INPS illustra le misure previste dal Decreto-Legge n. 107/2026 per CIGO e CISOA nel periodo dal 1° luglio al 31 dicembre 2026

5. INAIL: rivalutazione degli importi di rendita e delle retribuzioni imponibili dal 1° luglio 2026

5.1 Aggiornati i valori minimi e massimi di rendita e le retribuzioni convenzionali per il calcolo dei premi assicurativi

6. Fondo Casalinghe e Casalinghi: dal 1° ottobre 2026 pagamenti esclusivamente tramite pagoPA

6.1 L'INPS chiude il conto corrente postale dedicato e introduce il sistema pagoPA per il versamento dei contributi previdenziali

7. Riduzione contributiva in agricoltura: l'INPS chiarisce le "norme sul collocamento"

7.1 Definiti gli obblighi da rispettare per accedere e mantenere il beneficio della riduzione contributiva previsto dalla normativa italiana



Introduzione

La previdenza sociale, nell'ambito dell'ordinamento giuridico italiano, assume per le imprese una rilevanza centrale, configurandosi non solo come un complesso di obblighi normativi, ma come un vero e proprio elemento strutturale della gestione aziendale. In particolare, essa si inserisce nel più ampio quadro delle responsabilità del datore di lavoro in materia di rapporti di lavoro, tutela del personale e conformità alle disposizioni di legge, trovando il proprio fondamento nei principi costituzionali di cui agli artt. 38 e 41 della Costituzione.

Dal punto di vista operativo, le aziende sono chiamate a interfacciarsi costantemente con enti pubblici quali l'INPS e l'INAIL, che rappresentano i principali interlocutori istituzionali in materia previdenziale e assicurativa. Nei confronti dell'INPS, il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi previdenziali obbligatori, funzionali al finanziamento delle prestazioni pensionistiche e di sostegno al reddito; nei confronti dell'INAIL, invece, grava l'obbligo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, mediante il pagamento dei relativi premi.

Tali adempimenti si caratterizzano per la loro natura inderogabile e per la rilevanza giuridica che assumono nell'ambito dell'attività d'impresa. La corretta gestione degli obblighi contributivi e assicurativi costituisce infatti condizione imprescindibile per la regolarità aziendale, incidendo su molteplici aspetti, tra cui il rilascio del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC), la possibilità di accedere a benefici normativi e contributivi, nonché la partecipazione a procedure di evidenza pubblica.

Sotto il profilo giuridico, l'inadempimento o l'irregolare assolvimento degli obblighi previdenziali comporta conseguenze significative. Le aziende possono essere esposte a sanzioni amministrative pecuniarie, a maggiorazioni per omesso o ritardato versamento, nonché ad azioni di recupero da parte degli enti competenti. Nei casi più gravi, possono inoltre configurarsi ipotesi di responsabilità penale, in particolare in presenza di condotte fraudolente o di sistematica evasione contributiva.



Oltre al profilo strettamente sanzionatorio, la previdenza incide anche sulla gestione del rischio aziendale. In materia di sicurezza sul lavoro, ad esempio, la copertura assicurativa presso l'INAIL assume un ruolo determinante nella tutela dell'impresa, limitando l'esposizione economica derivante da eventi lesivi occorsi ai lavoratori e integrandosi con gli obblighi prevenzionistici previsti dalla normativa vigente. In tal senso, la corretta gestione dei rapporti con gli enti previdenziali si traduce in una forma di protezione giuridica ed economica per l'azienda.

In una prospettiva gestionale, la previdenza sociale deve essere considerata parte integrante delle politiche amministrative e delle risorse umane. Un presidio efficace degli adempimenti contributivi e assicurativi consente non solo di evitare contenziosi e criticità, ma anche di rafforzare l'affidabilità e la reputazione dell'impresa nei confronti di dipendenti, istituzioni e partner commerciali.

Alla luce di tali considerazioni, emerge con chiarezza come la previdenza, per le aziende, non si esaurisca in un mero obbligo formale, ma rappresenti un ambito strategico che richiede competenze specifiche, aggiornamento costante e un approccio gestionale strutturato. In questo contesto, l'attività degli uffici preposti alla gestione delle imprese assume un ruolo determinante nel garantire il corretto adempimento degli obblighi normativi e nel supportare le aziende nel mantenimento di una piena conformità al sistema previdenziale vigente.

Buona lettura



1. NASpl: riconosciuta l'indennità anche in caso di dimissioni per giusta causa legate a violenza

1.1 L'INPS chiarisce i presupposti per l'accesso alla prestazione quando la prosecuzione del rapporto di lavoro è resa impossibile da episodi di violenza o atti persecutori

Con il Messaggio n. 2540 del 3 agosto 2026, l'INPS fornisce importanti chiarimenti in merito al riconoscimento delle dimissioni per giusta causa ai fini dell'accesso all'indennità di disoccupazione NASpl, con particolare riferimento ai casi in cui la lavoratrice o il lavoratore sia vittima di violenza o di atti persecutori.

I principali chiarimenti

1. Quadro normativo

L'articolo 3 del D.Lgs. n. 22/2015, in combinato disposto con l'articolo 2119 del Codice civile, stabilisce che le dimissioni rassegnate per giusta causa sono equiparate alla cessazione involontaria del rapporto di lavoro. Di conseguenza, il lavoratore può accedere alla NASpl, purché siano soddisfatti i requisiti previsti dalla normativa.

2. Orientamenti della giurisprudenza

La Corte costituzionale e la Corte di cassazione hanno chiarito che la giusta causa può derivare anche da comportamenti posti in essere da soggetti terzi, qualora tali circostanze rendano impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

La valutazione deve basarsi su elementi oggettivi e documentati: non è sufficiente la sola percezione soggettiva del lavoratore, ma è necessario che la gravità della situazione sia concretamente dimostrabile.

3. Violenza e atti persecutori

Le dimissioni motivate da episodi di violenza o da atti persecutori possono integrare una giusta causa anche quando tali comportamenti provengano da soggetti esterni all'ambiente di lavoro, purché rendano impossibile lo svolgimento dell'attività lavorativa in condizioni di sicurezza.

È inoltre indispensabile che sussista un collegamento concreto tra gli episodi di violenza e l'impossibilità di proseguire l'attività lavorativa, come nel caso di molestie o aggressioni subite durante il tragitto tra l'abitazione e il luogo di lavoro.



4. Requisiti per il riconoscimento della NASpl

La sola esistenza di episodi di violenza o di atti persecutori non è sufficiente a giustificare il riconoscimento della prestazione. Occorre che ricorrano circostanze chiare, oggettive e adeguatamente documentate, tali da compromettere l'equilibrio psicofisico del lavoratore e da rendere impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro. L'accertamento del nesso tra gli episodi di violenza e l'attività lavorativa dovrà essere effettuato caso per caso.

In conclusione

Il Messaggio INPS conferma che le dimissioni per giusta causa riconducibili a episodi di violenza o ad atti persecutori possono dare diritto alla NASpl, a condizione che siano supportate da elementi oggettivi e documentati che dimostrino l'effettiva impossibilità di proseguire il rapporto di lavoro.

2. INPS: revoca della quattordicesima e dell'importo aggiuntivo per gli anni 2021 e 2022

2.1 Recupero delle somme tramite trattenute sulla pensione a partire da agosto 2026

Con il Messaggio n. 2514 del 29 luglio 2026, l'INPS ha disposto la revoca definitiva della quattordicesima mensilità e dell'importo aggiuntivo di € 154,94 erogati sulle pensioni della Gestione privata, in relazione agli anni reddituali 2021 e 2022.

Il provvedimento riguarda i pensionati che non hanno presentato la dichiarazione reddituale entro i termini previsti, requisito necessario per la conferma del diritto alle prestazioni.

Quattordicesima mensilità

La revoca interessa gli importi corrisposti negli anni 2021 e 2022. Il recupero delle somme sarà effettuato mediante trattenuta sulla pensione, ripartita in **24 rate mensili**, con decorrenza da **agosto 2026**.

Importo aggiuntivo di € 154,94

Anche l'importo aggiuntivo erogato negli anni 2021 e 2022 è oggetto di revoca. Il recupero avverrà attraverso trattenute sulla pensione, suddivise in 12 rate mensili, a partire da agosto 2026.



Comunicazione agli interessati

I pensionati coinvolti riceveranno una comunicazione a mezzo raccomandata con la quale l'INPS notificherà il provvedimento di revoca e le modalità di recupero degli importi dovuti.

Si invitano gli interessati a verificare la documentazione ricevuta e a rivolgersi al proprio consulente per eventuali chiarimenti.

3. Permessi Legge 104: l'ARAN chiarisce la fruizione oraria da parte di più familiari

3.1 Possibile l'utilizzo nello stesso giorno in fasce orarie diverse, nel rispetto del limite massimo mensile previsto dalla normativa

L'ARAN (*Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni*), con il **parere n. 37654 del 16 luglio 2026**, ha chiarito che la fruizione a ore dei permessi previsti dall'art. 33, comma 3, della Legge n. 104/1992, da parte di più soggetti legittimati ad assistere la medesima persona con disabilità in situazione di gravità, può avvenire **nella stessa giornata**, purché le relative assenze siano collocate in **fasce orarie differenti**.

In particolare, il parere evidenzia i seguenti aspetti:

1. Assistenza nella stessa giornata

Più familiari aventi diritto possono prestare assistenza alla stessa persona con disabilità anche nel corso della medesima giornata, a condizione che i permessi siano fruiti in fasce orarie diverse. Non è quindi necessario individuare giornate differenti, fermo restando il divieto di sovrapposizione delle assenze.

2. Limite massimo dei permessi

Resta confermato il limite complessivo di **tre giorni di permesso mensili** per ciascuna persona assistita, anche qualora l'assistenza sia prestata da più familiari. Nel pubblico impiego tali permessi possono essere frazionati in ore, fino a un massimo di **18 ore mensili**.

3. Organizzazione e verifiche dell'amministrazione

L'amministrazione datrice di lavoro è tenuta a verificare la sussistenza dei requisiti per la fruizione dei permessi da parte di ciascun richiedente, a monitorare la programmazione delle assenze e ad accertare che le richieste siano presentate nel rispetto delle tempistiche previste.



4. Maggiore flessibilità nell'assistenza

Il chiarimento fornito dall'ARAN consente una più ampia flessibilità nella gestione dei permessi, favorendo un'organizzazione dell'assistenza più aderente alle esigenze della persona con disabilità e dei familiari coinvolti.

4. Emergenze climatiche: nuove tutele per i lavoratori e accesso agevolato agli ammortizzatori sociali

4.1 L'INPS illustra le misure previste dal Decreto-Legge n. 107/2026 per CIGO e CISOA nel periodo dal 1° luglio al 31 dicembre 2026

L'INPS, con il **Messaggio n. 2418 del 20 luglio 2026**, riepiloga le principali disposizioni previste dal **Decreto-Legge n. 107/2026** in materia di tutela dei lavoratori nei periodi interessati da emergenze climatiche.

Le misure sono finalizzate a rafforzare la protezione dei lavoratori nei settori maggiormente esposti agli eventi climatici eccezionali, con particolare riferimento al periodo compreso tra il **1° luglio e il 31 dicembre 2026**, attraverso un accesso più agevole agli ammortizzatori sociali, in particolare **CIGO e CISOA**, al fine di garantire la continuità delle attività produttive e infrastrutturali.

1. Integrazione Salariale Ordinaria (CIGO)

La misura riguarda i lavoratori dei settori **edile, lapideo ed estrattivo** ed è applicabile per il periodo compreso tra il **1° luglio e il 31 dicembre 2026**.

Le principali disposizioni prevedono:

- possibilità di accedere alla **CIGO** per sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa dovute a **eventi oggettivamente non evitabili (EONE)**, senza che i relativi periodi siano computati nel limite massimo di 52 settimane previsto nel biennio mobile;
- **esonero dal requisito dei 30 giorni di anzianità lavorativa** per i lavoratori interessati;
- **esonero dal versamento del contributo addizionale** da parte dei datori di lavoro;
- **presentazione delle domande entro la fine del mese successivo** a quello in cui ha avuto inizio l'evento.

L'INPS fornisce inoltre specifiche indicazioni operative e contabili per la presentazione delle domande e per la gestione dei relativi conguagli.



2. Cassa Integrazione Speciale Operai Agricoli (CISOA)

La CISOA è destinata agli operai agricoli a tempo indeterminato e determinato e si applica per il periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 dicembre 2026.

Tra le principali novità:

- possibilità di accedere alla CISOA anche in caso di **riduzione dell'attività lavorativa pari alla metà dell'orario giornaliero**, senza il requisito delle giornate lavorative;
- le integrazioni concesse non vengono conteggiate nel limite massimo di **90 giornate annue**;
- i periodi di integrazione sono equiparati al lavoro ai fini delle **prestazioni di disoccupazione agricola**;
- le domande devono essere presentate utilizzando le specifiche causali previste per **riduzione o sospensione dell'attività**, entro **15 giorni dall'evento**;
- è previsto il **pagamento diretto da parte dell'INPS**.

3. Risorse finanziarie

Per l'attuazione delle misure sono stati stanziati, per il 2026:

- **4,9 milioni di euro** per la CIGO;
- **10,3 milioni di euro** per la CISOA.

L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto dei limiti di spesa e non procede all'accoglimento delle domande che comportino il superamento delle risorse disponibili.

4. Istruzioni contabili

Il messaggio INPS fornisce anche specifiche indicazioni relative alle **modalità di rilevazione contabile** e ai nuovi codici da utilizzare per la gestione delle prestazioni e dei relativi conguagli.

In sintesi

Le misure introdotte dal Decreto-Legge n. 107/2026 sono finalizzate a garantire una **maggior tutela dei lavoratori** e una gestione più flessibile degli ammortizzatori sociali in presenza di **eventi climatici eccezionali**, facilitando l'accesso alla CIGO e alla CISOA nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 dicembre 2026.



5. INAIL: rivalutazione degli importi di rendita e delle retribuzioni imponibili dal 1° luglio 2026**5.1 Aggiornati i valori minimi e massimi di rendita e le retribuzioni convenzionali per il calcolo dei premi assicurativi**

Con la circolare n. 35 del 22 luglio 2026, l'INAIL comunica la rivalutazione degli importi minimi e massimi di rendita e dei limiti di retribuzione imponibile ai fini del calcolo dei premi assicurativi, con decorrenza 1° luglio 2026.

Principali aggiornamenti**1. Nuovi importi rivalutati**

A decorrere dal 1° luglio 2026, gli importi di rendita sono così determinati:

- **Minimale di rendita:** 20.712,30 euro;
- **Massimale di rendita:** 38.465,70 euro.

2. Categorie di lavoratori e retribuzioni convenzionali

La circolare individua inoltre i nuovi valori di retribuzione convenzionale applicabili alle diverse categorie di lavoratori:

1. **Dirigenti:** 128,22 euro al giorno, pari a 3.205,48 euro al mese;
2. **Dirigenti con rapporto di lavoro part-time:** 16,03 euro all'ora;
3. **Lavoratori con retribuzione pari al minimale**, tra cui detenuti, allievi dei corsi professionali e lavoratori impegnati in attività socialmente utili: 69,04 euro al giorno, pari a 1.726,03 euro al mese;
4. **Familiari partecipanti all'impresa familiare:** 69,32 euro al giorno, pari a 1.732,93 euro al mese;
5. **Società e cooperative ex gruppi portuali:** 1.544,28 euro al mese, corrispondenti a 128,69 euro al giorno per 12 giorni;
6. **Retribuzione di ragguglio:** 69,04 euro al giorno, pari a 1.726,03 euro al mese;
7. **Lavoratori parasubordinati:** retribuzione minima di 1.726,03 euro al mese e massima di 3.205,48 euro al mese;
8. **Lavoratori subordinati sportivi:** retribuzione effettiva, nel rispetto del limite minimo e massimo annuale, rispettivamente pari a 20.712,30 euro e 38.465,70 euro.



3. Alunni e studenti delle scuole non statali

Per gli alunni e gli studenti delle scuole non statali, il premio annuale per persona è stabilito nei seguenti importi:

- 10,54 euro per la regolazione relativa all'anno scolastico 2025/2026;
- 10,64 euro per l'anticipo relativo all'anno scolastico 2026/2027.

Il premio viene determinato moltiplicando il numero degli studenti assicurati per il relativo importo annuale, al quale si aggiunge l'addizionale ANMIL dell'1%.

4. Allievi dei percorsi leFP

Per gli allievi dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (leFP) regionale, per l'anno formativo 2026/2027 sono previsti:

- Premio speciale annuale: 70,96 euro;
- Premio speciale giornaliero: 0,39 euro;
- Onere aggiuntivo a carico dello Stato: 38,26 euro.

Gli aggiornamenti decorrono, come previsto dalla circolare INAIL, dal 1° luglio 2026.

6. Fondo Casalinghe e Casalinghi: dal 1° ottobre 2026 pagamenti esclusivamente tramite pagoPA

6.1 L'INPS chiude il conto corrente postale dedicato e introduce il sistema pagoPA per il versamento dei contributi previdenziali

Con il messaggio n. 2482 del 24 luglio 2026, l'INPS comunica che, a decorrere dal 1° ottobre 2026, verrà chiuso il conto corrente postale utilizzato per il versamento dei contributi al "Fondo di previdenza per le persone che svolgono lavori di cura non retribuiti", noto come Fondo Casalinghe e Casalinghi.

A partire da tale data, i versamenti dei contributi dovranno essere effettuati esclusivamente attraverso il sistema elettronico pagoPA.

Per effettuare il pagamento, sarà necessario stampare l'avviso pagoPA dal sito dell'INPS, accedendo tramite Codice Fiscale e Codice Fondo, oppure mediante identità digitale (SPID, CIE, CNS o eIDAS).



Il pagamento potrà essere effettuato attraverso diverse modalità:

- online;
- presso le banche;
- presso gli uffici postali;
- presso gli altri **Prestatori di Servizi di Pagamento (PSP)** aderenti;
- tramite **CBILL**;
- attraverso l'**App IO**.

Il passaggio al sistema pagoPA è finalizzato a **uniformare e digitalizzare le modalità di pagamento nei confronti della Pubblica Amministrazione**, rendendo più omogenee e accessibili le procedure di versamento.

7. Riduzione contributiva in agricoltura: l'INPS chiarisce le “norme sul collocamento”

7.1 Definiti gli obblighi da rispettare per accedere e mantenere il beneficio della riduzione contributiva previsto dalla normativa italiana

L'INPS, con il **Messaggio n. 2370 del 15 luglio 2026**, chiarisce il significato e l'ambito di applicazione delle “**norme sul collocamento**” ai fini dell'accesso alla riduzione contributiva prevista dalla normativa italiana per il settore agricolo.

Principali indicazioni

1. Beneficiari della riduzione contributiva

Possono accedere alla riduzione contributiva le **aziende agricole, le cooperative e i consorzi** che rispettano le “**norme sul collocamento**”.

Il riconoscimento del beneficio non è subordinato alla generale regolarità contributiva attestata dal **DURC**, ma esclusivamente al rispetto delle specifiche disposizioni in materia di collocamento.

2. Cosa si intende per “norme sul collocamento”

Le “**norme sul collocamento**” riguardano esclusivamente le disposizioni che disciplinano l'**accesso al lavoro e la costituzione del rapporto di lavoro**.



Rientrano, in particolare, le norme relative a:

- soggetti che possono essere assunti;
- procedure e autorizzazioni necessarie;
- comunicazioni obbligatorie;
- requisiti soggettivi, quali il possesso del permesso di soggiorno o dell'idoneità richiesta.

Non rientrano, invece, le disposizioni che disciplinano la **gestione del rapporto di lavoro successivamente alla sua costituzione**, come quelle relative all'orario di lavoro, alla sicurezza, alla retribuzione e alla tenuta dei libri obbligatori.

3. Principali obblighi da rispettare

Tra gli adempimenti rilevanti ai fini del beneficio rientrano:

- le **comunicazioni obbligatorie** relative all'instaurazione, alla trasformazione e alla proroga dei rapporti di lavoro, effettuate attraverso i servizi del Ministero del Lavoro;
- il rispetto delle **quote di riserva** e degli obblighi di assunzione previsti per le persone con disabilità e per le categorie protette;
- il rispetto delle procedure previste per l'impiego di **lavoratori stranieri**, compreso il possesso di un permesso di soggiorno valido;
- il divieto di **somministrazione fraudolenta, appalto illecito e intermediazione non autorizzata**;
- le disposizioni di contrasto al **caporalato**, qualora l'intermediazione illecita riguardi la fase di instaurazione del rapporto di lavoro.

4. Conseguenze delle violazioni

La violazione delle norme sul collocamento comporta la **perdita della riduzione contributiva limitatamente ai lavoratori e ai periodi interessati dalla violazione**.

In tali casi, si applica l'**aliquota contributiva piena** e vengono recuperate le somme indebitamente fruite, con l'applicazione delle relative **sanzioni civili**.

In sintesi

Le indicazioni fornite dall'INPS consentono di individuare con maggiore precisione gli **adempimenti e gli obblighi in materia di collocamento** che devono essere rispettati dalle imprese agricole per accedere e mantenere il diritto alla riduzione contributiva, distinguendoli dagli obblighi relativi alla successiva gestione del rapporto di lavoro.

Dott. Domenico Corrado



STUDIO ASSI & PARTNERS

TRANI – Via Gioacchino Rossini, 20
BARI – Via Nicola Tridente, 22
CONVERSANO – via Fratelli Rosselli, 44
ROMA – Via Barletta, 29
NAPOLI – Via Gramsci, 22
PALERMO – Via S. Cuccia, 1



www.studioassi.com



[@studioassiepartners](https://www.linkedin.com/company/studioassiepartners)

