

IL MESE DELLA PREVIDENZA

STUDIO ASSI & PARTNERS

LUGLIO 2026



Indice

1. Previdenza complementare: nuove regole per l'adesione automatica dei lavoratori neoassunti

1.1 L'INPS chiarisce modalità operative, termini di scelta e gestione del TFR per i dipendenti privati assunti dal 1° luglio 2026

2. INPS: Incentivi Lavoro Giovani 2026 per le Assunzioni a Tempo Indeterminato

2.1 Pubblicate le istruzioni operative e contabili per l'esonero contributivo destinato alla stabilizzazione dei giovani under 35

3. INPS: Esonero contributivo per l'assunzione di madri con almeno tre figli

3.1 Pubblicate le istruzioni operative e contabili per l'incentivo destinato ai datori di lavoro che assumono donne disoccupate con almeno tre figli minori di 18 anni

4. Esonero contributivo 100% per la trasformazione dei contratti a tempo determinato: le istruzioni operative dell'INPS

4.1 La Circolare INPS n. 72 del 3 luglio 2026 definisce requisiti, condizioni e modalità di accesso all'incentivo destinato ai datori di lavoro che trasformano rapporti a termine in contratti a tempo indeterminato per giovani under 35.

5. INPS: istruzioni operative per il recupero dello sgravio contributivo sui contratti di solidarietà

5.1 Con il messaggio n. 2275 del 6 luglio 2026, l'INPS definisce modalità, termini e adempimenti per il recupero e la rendicontazione dello sgravio contributivo finanziato con le risorse residue stanziato per l'anno 2019.

6. Nuovo simulatore INPS per artigiani e commercianti: disponibile il servizio online per il calcolo dei contributi previdenziali

6.1 Con il Messaggio n. 2254 del 3 luglio 2026, l'INPS introduce uno strumento gratuito e accessibile senza credenziali per stimare l'importo della contribuzione dovuta alle Gestioni autonome.



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. Previdenza complementare: nuove regole per l'adesione automatica dei lavoratori neoassunti

1.1 L'INPS chiarisce modalità operative, termini di scelta e gestione del TFR per i dipendenti privati assunti dal 1° luglio 2026

Con il messaggio n. 2325 del 10 luglio 2026, l'INPS riepiloga le principali novità e fornisce le istruzioni operative relative all'adesione automatica alla previdenza complementare per i lavoratori dipendenti del settore privato assunti per la prima volta successivamente al 30 giugno 2026.

Adesione automatica e possibilità di scelta del lavoratore

A decorrere dal 1° luglio 2026, i lavoratori del settore privato alla prima assunzione, ad esclusione dei lavoratori domestici, vengono iscritti automaticamente a una forma di previdenza complementare.

Entro 60 giorni dalla data della prima assunzione, il lavoratore può esercitare diverse facoltà:

- rinunciare all'adesione automatica;
- scegliere una differente forma di previdenza complementare;
- mantenere il trattamento di fine rapporto (TFR) secondo il regime ordinario previsto dall'articolo 2120 del Codice civile.

La scelta effettuata dal lavoratore potrà essere successivamente revocata secondo le modalità previste dalla normativa vigente.

Versamenti e obblighi di comunicazione

L'adesione automatica viene comunicata dal datore di lavoro, che provvede ad avviare i versamenti a partire dal mese successivo alla scadenza del termine di 60 giorni previsto per la scelta del lavoratore. Gli effetti dell'adesione decorrono comunque dalla data di assunzione.

Le quote di TFR maturate nel periodo compreso tra la data di assunzione e la definizione della scelta definitiva del lavoratore sono considerate competenze arretrate e devono essere regolarizzate attraverso il flusso Uniemens.

La regolarizzazione deve avvenire:

- mediante il codice causale "CF05", entro il mese successivo alla scelta effettuata, senza applicazione di sanzioni o interessi;
- oltre tale termine, attraverso i codici "CF02" e "CF11", con l'applicazione delle relative maggiorazioni.



Indicazioni per i lavoratori già aderenti alla previdenza complementare

Per i lavoratori che hanno già aderito a una forma di previdenza complementare nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro si applicano regole differenti. In questi casi non trova applicazione la possibilità di rinunciare prevista per i lavoratori alla prima assunzione.

Secondo le indicazioni della COVIP, qualora il lavoratore scelga di mantenere il TFR secondo il regime ordinario, tale trattamento non viene destinato alla previdenza complementare, ma resta soggetto alla disciplina ordinaria prevista dall'articolo 2120 del Codice civile e, ove applicabile, al Fondo di Tesoreria.

Le nuove disposizioni hanno l'obiettivo di definire in modo più chiaro le procedure operative, le tempistiche e gli adempimenti necessari per la gestione del TFR e dell'adesione alla previdenza complementare dei nuovi lavoratori assunti nel settore privato.

2. INPS: Incentivi Lavoro Giovani 2026 per le Assunzioni a Tempo Indeterminato

2.1 Pubblicate le istruzioni operative e contabili per l'esonero contributivo destinato alla stabilizzazione dei giovani under 35

L'INPS, con il Messaggio n. 2518 del 29 luglio 2026, ha fornito le istruzioni operative e contabili relative all'applicazione dell'incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro previsto dall'articolo 4 del Decreto-Legge n. 62/2026.

Incentivo alla stabilizzazione

L'agevolazione consiste nell'esonero del 100% dei contributi previdenziali a favore dei datori di lavoro privati che trasformano contratti di lavoro a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel periodo compreso tra il 1° agosto e il 31 dicembre 2026

L'incentivo è riconosciuto per l'assunzione di giovani con meno di 35 anni che non siano mai stati occupati con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Per accedere al beneficio, il contratto a tempo determinato deve essere stato avviato entro il 30 aprile 2026 e avere una durata effettiva non superiore a 12 mesi.



Modalità di presentazione della domanda

La richiesta deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso il Portale delle Agevolazioni dell'INPS, utilizzando le credenziali SPID, CIE o CNS.

Qualora la trasformazione del rapporto di lavoro sia già stata effettuata, l'INPS comunica immediatamente l'esito della domanda e l'importo dell'agevolazione spettante. Se, invece, la trasformazione non è ancora avvenuta, l'Istituto provvede ad accantonare le risorse disponibili e invita il datore di lavoro a completare la trasformazione entro 10 giorni.

Esposizione nei flussi Uniemens

Per beneficiare dell'esonero, i datori di lavoro sono tenuti a indicare specifici codici e informazioni nei flussi Uniemens, secondo modalità differenziate per aziende private, pubbliche e agricole.

L'importo massimo dell'esonero è pari a 500 euro mensili per ciascun lavoratore.

Nel caso in cui siano stati già fruiti altri incentivi non cumulabili, il datore di lavoro dovrà procedere alla restituzione dell'agevolazione precedentemente utilizzata mediante gli appositi flussi Uniemens.

Istruzioni contabili

Ai fini della rilevazione contabile degli oneri derivanti dall'esonero contributivo, è stato istituito il conto **GAW37208**.

Le somme conguagliate dovranno essere esposte nei flussi Uniemens utilizzando gli specifici codici evento previsti dall'INPS.

Ulteriori precisazioni

L'esonero contributivo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento.

Resta inoltre prevista la restituzione del contributo addizionale dell'1,40% versato per i contratti a tempo determinato che vengano trasformati a tempo indeterminato entro sei mesi dalla loro scadenza.



3. INPS: Esonero contributivo per l'assunzione di madri con almeno tre figli

3.1 Pubblicate le istruzioni operative e contabili per l'incentivo destinato ai datori di lavoro che assumono donne disoccupate con almeno tre figli minori di 18 anni

L'INPS, con la Circolare n. 82 del 29 luglio 2026, ha fornito le indicazioni relative all'esonero contributivo previsto per l'assunzione di donne madri con almeno tre figli minori di 18 anni, disoccupate da almeno sei mesi, nonché le istruzioni operative e contabili per la gestione dei relativi adempimenti previdenziali.

Oggetto e finalità

L'incentivo è rivolto ai datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2026, assumono donne madri di almeno tre figli minori di 18 anni, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. L'agevolazione consiste nell'esonero del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di 8.000 euro annui, riparametrati su base mensile.

Destinatari

Datori di lavoro

Possono beneficiare dell'incentivo tutti i datori di lavoro privati, compresi quelli del settore agricolo, con esclusione delle Pubbliche Amministrazioni.

Lavoratrici

L'agevolazione è riconosciuta per l'assunzione di donne madri con almeno tre figli minori di 18 anni, disoccupate da almeno sei mesi, inclusi i casi di adozione e affidamento.



Tipologie di contratto e durata dell'esonero

L'esonero contributivo è riconosciuto secondo le seguenti modalità:

- **Contratto a tempo determinato**, anche in somministrazione: esonero per 12 mesi.
- **Trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato**: esonero per 18 mesi decorrenti dalla data della prima assunzione.
- **Contratto a tempo indeterminato**: esonero per 24 mesi.

Restano esclusi dall'agevolazione i rapporti di lavoro domestico, i contratti di apprendistato e il lavoro intermittente.

Condizioni e limiti

L'importo massimo dell'esonero è pari a **666,66 euro mensili**, corrispondente al limite annuo di 8.000 euro, da riproporzionare in caso di rapporti di lavoro a tempo parziale o per frazioni di mese.

L'incentivo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni contributive, mentre resta compatibile con specifiche deduzioni fiscali e con altre agevolazioni espressamente previste dalla normativa.

La concessione del beneficio è subordinata alla disponibilità delle risorse finanziarie stanziare annualmente.

Procedura

La domanda deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica, mediante il modulo **"ELM3"** disponibile sul portale dell'INPS. L'Istituto provvede alla verifica dei requisiti, della disponibilità delle risorse finanziarie e, in caso di esito positivo, autorizza la fruizione dell'esonero.

L'agevolazione viene riconosciuta mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili UniEmens, secondo le specifiche modalità di esposizione previste per aziende ordinarie, agricole e con gestione pubblica.

Ulteriori indicazioni

La circolare fornisce, inoltre, le modalità operative e contabili necessarie per la corretta gestione amministrativa e la rendicontazione dell'esonero contributivo.

La misura è finalizzata a promuovere l'occupazione femminile e a favorire il reinserimento nel mercato del lavoro delle madri con significativi carichi familiari.



4. Esonero contributivo 100% per la trasformazione dei contratti a tempo determinato: le istruzioni operative dell'INPS

4.1 La Circolare INPS n. 72 del 3 luglio 2026 definisce requisiti, condizioni e modalità di accesso all'incentivo destinato ai datori di lavoro che trasformano rapporti a termine in contratti a tempo indeterminato per giovani under 35.

Con la Circolare n. 72 del 3 luglio 2026, l'INPS ha fornito le prime istruzioni operative relative all'esonero contributivo introdotto a favore dei datori di lavoro privati che trasformano rapporti di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato. L'agevolazione consiste nell'esonero del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e si applica alle trasformazioni effettuate dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026, riguardanti lavoratori che, alla data della trasformazione, non abbiano compiuto il 35° anno di età e non siano mai stati occupati con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Ambito di applicazione

Possono beneficiare dell'incentivo tutti i datori di lavoro privati, compresi quelli del settore agricolo, mentre restano escluse le Pubbliche Amministrazioni.

L'agevolazione è riconosciuta esclusivamente per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo determinato:

- **di durata non superiore a 12 mesi;**
- **avviati entro il 30 aprile 2026;**
- **trasformati a tempo indeterminato senza soluzione di continuità.**

L'incentivo riguarda lavoratori con qualifica di operaio, impiegato o quadro, restando esclusi i dirigenti.

Misura dell'incentivo

L'esonero copre il 100% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e delle ulteriori contribuzioni espressamente escluse dalla normativa.

L'importo massimo riconoscibile è pari a 500 euro mensili per ciascun lavoratore, per una durata massima di 24 mesi.



Requisiti e condizioni

Il riconoscimento del beneficio è subordinato al rispetto delle condizioni previste dalla normativa vigente, tra cui:

- *regolarità contributiva (DURC);*
- *assenza di violazioni delle disposizioni fondamentali in materia di tutela delle condizioni di lavoro;*
- *applicazione dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative;*
- *realizzazione di un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti.*

Esclusioni e incompatibilità

L'esonero non trova applicazione nei confronti di:

- *rapporti di lavoro domestico;*
- *contratti di apprendistato;*
- *rapporti di lavoro intermittente;*
- *nuove assunzioni a tempo indeterminato;*
- *rapporti di lavoro instaurati successivamente al 30 aprile 2026.*

L'agevolazione, inoltre, **non è cumulabile** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa, salvo le specifiche eccezioni individuate dall'INPS.

Modalità di accesso

Per ottenere il beneficio, il datore di lavoro dovrà presentare un'apposita **domanda telematica all'INPS** mediante il modulo dedicato, attraverso il quale l'Istituto procederà alla verifica dei requisiti e della disponibilità delle risorse stanziare.

Considerazioni finali

La misura rappresenta un importante strumento di sostegno all'occupazione stabile giovanile, incentivando la trasformazione dei rapporti di lavoro a termine in contratti a tempo indeterminato e favorendo, al contempo, la riduzione del costo del lavoro per le imprese che investono nella stabilizzazione del personale.



5. INPS: istruzioni operative per il recupero dello sgravio contributivo sui contratti di solidarietà

5.1 Con il messaggio n. 2275 del 6 luglio 2026, l'INPS definisce modalità, termini e adempimenti per il recupero e la rendicontazione dello sgravio contributivo finanziato con le risorse residue stanziato per l'anno 2019.

L'INPS, con il messaggio n. 2275 del 6 luglio 2026, ha fornito le istruzioni operative per il recupero e la rendicontazione dello sgravio contributivo previsto dall'articolo 6 del decreto-legge n. 510/1996, destinato alle imprese che hanno stipulato contratti di solidarietà assistiti da CIGS. Il provvedimento disciplina l'utilizzo delle risorse residue stanziato per l'anno 2019.

Contesto e finalità

Lo sgravio contributivo è riconosciuto alle aziende che hanno concluso periodi di CIGS connessi a contratti di solidarietà entro il 31 ottobre 2019 o il 30 settembre 2020, secondo quanto previsto dai relativi decreti ministeriali.

A seguito della ricognizione delle risorse disponibili, sono state individuate somme residue riferite allo stanziamento 2019, che saranno redistribuite alle imprese indicate nell'allegato al messaggio.

Adempimenti delle Strutture territoriali

Per accedere al beneficio, il datore di lavoro deve attivare la procedura prevista dall'Istituto.

Le Strutture territoriali dell'INPS sono tenute a verificare la sussistenza dei requisiti richiesti e, in caso di esito positivo, ad attribuire alla posizione aziendale il codice di autorizzazione "1W".

Modalità operative per i datori di lavoro

Le aziende interessate devono esporre nel flusso Uniemens il codice causale "L982", indicando il relativo importo spettante.

Le operazioni di conguaglio dovranno essere effettuate entro il giorno 16 del terzo mese successivo alla pubblicazione del messaggio.

Le imprese che hanno sospeso o cessato l'attività dovranno invece avvalersi della procedura prevista per le regolarizzazioni contributive.



Istruzioni contabili

Le rilevazioni contabili dovranno essere effettuate mediante il conto **GAW37349**, associato al codice "**L982**", secondo quanto già previsto dalla circolare INPS n. 100/2020.

In sintesi

Il messaggio disciplina le modalità di accesso, recupero e rendicontazione dello sgravio contributivo destinato alle imprese che hanno beneficiato di contratti di solidarietà assistiti da CIGS, definendo gli adempimenti amministrativi, le modalità operative e le istruzioni contabili per l'utilizzo delle risorse residue riferite all'anno 2019.

6. Nuovo simulatore INPS per artigiani e commercianti: disponibile il servizio online per il calcolo dei contributi previdenziali

6.1 Con il Messaggio n. 2254 del 3 luglio 2026, l'INPS introduce uno strumento gratuito e accessibile senza credenziali per stimare l'importo della contribuzione dovuta alle Gestioni autonome.

Con il Messaggio n. 2254 del 3 luglio 2026, l'INPS ha comunicato il rilascio, a decorrere dal mese di luglio 2026, di un nuovo **simulatore online** dedicato agli iscritti e ai futuri iscritti alle **Gestioni autonome** degli artigiani e dei commercianti.

Il nuovo servizio è stato sviluppato con l'obiettivo di offrire uno strumento semplice e immediato per effettuare una **stima orientativa della contribuzione previdenziale dovuta**, consentendo agli utenti di valutare preventivamente il proprio carico contributivo.

Il simulatore è liberamente accessibile attraverso il portale istituzionale dell'INPS, nella sezione "**Imprese e Liberi Professionisti**", e può essere utilizzato **senza autenticazione**, non essendo richiesto l'accesso tramite SPID, CIE o CNS.



Per ottenere la simulazione è sufficiente inserire alcune informazioni essenziali, tra cui il **reddito presunto** e il **numero di mesi di attività**. Il sistema è inoltre in grado di elaborare il calcolo anche in presenza di particolari situazioni, quali l'applicazione di **regimi contributivi agevolati** o la presenza di **collaboratori familiari**.

L'INPS precisa che i risultati forniti dal simulatore hanno **esclusivamente carattere orientativo** e non producono alcun effetto ai fini previdenziali. Le elaborazioni non sostituiscono, pertanto, le determinazioni ufficiali dell'Istituto né la consulenza fornita dalle sedi INPS o dagli intermediari abilitati.

L'iniziativa si inserisce nel più ampio percorso di digitalizzazione dei servizi dell'Istituto, con l'obiettivo di semplificare gli adempimenti e offrire a imprese e lavoratori autonomi strumenti sempre più efficaci per la pianificazione degli obblighi contributivi.

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)

