

IL MESE DELLA PREVIDENZA

STUDIO ASSI & PARTNERS

SETTEMBRE 2026



Indice (1/ 2)

1. Il mercato del lavoro italiano conferma un andamento positivo nel secondo trimestre 2026

1.1 Crescono gli occupati, diminuiscono i disoccupati e aumentano le posizioni lavorative dipendenti

2. Scoperta imprenditoriale II: oltre 505 milioni di euro per ricerca e innovazione nel Mezzogiorno

2.1 Dal 24 settembre 2026 al via la precompilazione delle domande. La misura sostiene progetti di ricerca industriale e sviluppo sperimentale nelle regioni del Mezzogiorno, con agevolazioni fino al 60%.

3. Lavoratore caregiver ai sensi della Legge 104/1992 – Esenzione dai turni notturni

3.1 Oggetto: Tutela del lavoratore che presta assistenza a familiare con disabilità – Sentenza della Corte di Cassazione n. 20229 del 16 giugno 2026

4. Congedo straordinario ex art. 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001: il lavoratore determina i periodi di fruizione

4.1 Disabilità grave e assistenza familiare: la Nota INL n. 950/2026 ribadisce che le modalità temporali del congedo rientrano nella sfera decisionale del lavoratore e non possono essere unilateralmente condizionate dalle esigenze organizzative aziendali

5. Assegno Unico e figli con disabilità: cosa cambia dopo i 18 anni

5.1 Legge 104 e invalidità civile: requisiti, importi e differenze da conoscere per mantenere il diritto alla prestazione

6. Pensione e incarichi pubblici: cosa cambia dopo la sentenza della Cassazione

6.1 Il raggiungimento dell'età pensionabile non comporta automaticamente la cessazione degli incarichi retribuiti: il divieto scatta con l'effettiva percezione della pensione

7. Pensioni 2027: rivalutazione legata all'inflazione e aumenti attesi

7.1 Inflazione acquisita al 2,9% nel 2026: ecco come potrebbe cambiare l'importo delle pensioni dal prossimo anno



Indice (2/ 2)

8. Contributi INPS ridotti del 50% per lavoratori autonomi pensionati
8.1 Requisiti, beneficiari e nuove regole dopo la Sentenza della Corte di Cassazione n. 3270 del 9 febbraio 2025

9. Previdenza complementare: pubblicato il nuovo modulo TFR3
9.1 Il Ministero del Lavoro emana il decreto attuativo previsto dal D.Lgs. n. 252/2005, come modificato dalla Legge di Bilancio 2026

10. INPS: assegno straordinario per i lavoratori dell'ex Fondo speciale telefonici

10.1 Le nuove indicazioni sull'accesso alla prestazione, sulla contribuzione correlata e sulla gestione del flusso Uniemens

11. INPS: contribuzione figurativa per i lavoratori eletti a funzioni pubbliche

11.1 Le indicazioni per i dipendenti pubblici e privati in aspettativa non retribuita e le modalità di accredito dei contributi pensionistici

12. Rivalutazione degli indennizzi INAIL per danno biologico dal 1° luglio 2026

12.1 Adeguamento dell'importo delle prestazioni economiche in relazione alla variazione dell'indice dei prezzi al consumo rilevata dall'ISTAT

13. Sgravio contributivo per i contratti di solidarietà: istruzioni INPS

13.1 Le indicazioni operative per le aziende beneficiarie delle risorse stanziare per il 2024

14. INPS: variazione del tasso d'interesse per il mancato o omesso versamento dei contributi previdenziali

14.1 Dal 16 settembre 2026 il tasso di interesse della BCE scende al 2,65%



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. Il mercato del lavoro italiano conferma un andamento positivo nel secondo trimestre 2026

1.1 Crescono gli occupati, diminuiscono i disoccupati e aumentano le posizioni lavorative dipendenti

*Nel secondo trimestre 2026, il mercato del lavoro italiano evidenzia un andamento positivo. Gli occupati raggiungono **24 milioni e 363 mila**, registrando un incremento di **155 mila unità (+0,6%)** rispetto al primo trimestre dell'anno.*

*La crescita interessa tutte le principali componenti occupazionali, coinvolgendo i dipendenti a tempo indeterminato, i dipendenti a termine e i lavoratori indipendenti. Il **tasso di occupazione si attesta al 63,1%**, mentre si riduce il numero degli inattivi nella fascia di età compresa tra i 15 e i 64 anni.*

*Positivo anche il confronto su base annua. Rispetto al secondo trimestre 2025, gli occupati aumentano di **246 mila unità (+1,0%)**, mentre i disoccupati diminuiscono di **167 mila unità (-9,8%)**. La crescita dell'occupazione rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente riguarda i dipendenti a tempo indeterminato e i lavoratori indipendenti, a fronte di una diminuzione dei lavoratori a termine.*

*Anche i dati relativi alle imprese confermano l'andamento positivo. Nel secondo trimestre 2026, le **posizioni lavorative dipendenti** registrano una crescita dello **0,3%** rispetto al trimestre precedente e dell'**1,3%** su base annua.*

*Nel complesso, gli indicatori evidenziano un **rafforzamento dell'occupazione** e una **dinamica favorevole del mercato del lavoro**, pur in presenza di un quadro articolato e caratterizzato da continui cambiamenti.*

Fonte: ISTAT – Il mercato del lavoro, Il trimestre 2026.



2. Scoperta imprenditoriale II: oltre 505 milioni di euro per ricerca e innovazione nel Mezzogiorno

2.1 Dal 24 settembre 2026 al via la precompilazione delle domande. La misura sostiene progetti di ricerca industriale e sviluppo sperimentale nelle regioni del Mezzogiorno, con agevolazioni fino al 60%.

A partire dal 24 settembre 2026 sarà possibile accedere alla fase di precompilazione delle domande per Scoperta imprenditoriale II, la misura destinata alle imprese a sostegno di progetti di ricerca industriale e sviluppo sperimentale nelle regioni del Mezzogiorno. Lo sportello per la presentazione delle domande aprirà invece alle ore 10:00 del 7 ottobre 2026.

La misura dispone di una dotazione finanziaria complessiva pari a 505.801.524,89 euro, destinata alle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, e si inserisce nel quadro della Strategia nazionale di specializzazione intelligente (SNSI).

Finalità della misura

Scoperta imprenditoriale II sostiene iniziative di ricerca industriale e sviluppo sperimentale finalizzate alla realizzazione di nuovi prodotti, processi o servizi, nonché alla loro significativa innovazione. Il sostegno, pertanto, non riguarda esclusivamente la fase della ricerca, ma è rivolto a progetti capaci di generare un significativo avanzamento tecnologico attraverso l'impiego delle tecnologie abilitanti fondamentali.

Le iniziative potranno svilupparsi lungo le traiettorie individuate dalla SNSI oppure concentrarsi su nuovi ambiti tecnologici e applicativi non ancora ricompresi nella Strategia. In quest'ultimo caso, la misura intende favorire l'individuazione di nuove opportunità e traiettorie di sviluppo, contribuendo all'evoluzione della stessa Strategia.

Agevolazioni previste

Le agevolazioni consistono in una combinazione di finanziamento agevolato e contributo a fondo perduto.

Il finanziamento agevolato può coprire il 40% dei costi ammissibili, con un tasso ridotto dell'80% rispetto al tasso di riferimento e una durata massima di otto anni.



A questa componente si aggiunge un **contributo diretto alla spesa**, la cui intensità varia in base alla dimensione dell'impresa:

- **40% per le piccole imprese;**
- **35% per le medie imprese;**
- **30% per le grandi imprese;**
- **fino al 60% per gli Organismi di ricerca.**

Una quota significativa della dotazione finanziaria è riservata alle imprese di minori dimensioni. Il **60% delle risorse complessive** è infatti destinato ai progetti presentati da PMI e reti di imprese.

Per accedere a tale riserva, nel caso di progetti presentati congiuntamente, tutti i soggetti proponenti devono appartenere alla categoria delle PMI, fatta eccezione per gli Organismi di ricerca, oppure devono realizzare il progetto attraverso un **contratto di rete**. All'interno della quota riservata è inoltre prevista una sottoriserva: il **25% della stessa** è destinato alle micro e piccole imprese.

Soggetti beneficiari

Possono accedere alle agevolazioni le imprese di qualsiasi dimensione che, al momento della presentazione della domanda, abbiano approvato **almeno due bilanci**.

Sono ammesse le imprese operanti nei settori industriale, agroindustriale e artigiano, nonché i Centri di ricerca. Gli Organismi di ricerca, le imprese agricole e le imprese di servizi all'industria possono partecipare in qualità di co-proponenti nell'ambito di progetti presentati congiuntamente ai soggetti ammessi.

Requisiti dei progetti

Un requisito fondamentale riguarda il territorio di realizzazione degli interventi: i progetti devono essere realizzati nelle **regioni meno sviluppate**, ovvero **Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia**.

La misura è rivolta a progetti di rilevante dimensione finanziaria. Le spese e i costi ammissibili devono essere compresi tra **1 milione e 5 milioni di euro**.



Anche la durata degli interventi è definita in modo puntuale: i progetti devono avere una durata minima di **18 mesi** e massima di **36 mesi**. Le attività non possono essere avviate prima della presentazione della domanda di agevolazione. Successivamente alla concessione del sostegno, l'avvio del progetto dovrà comunque avvenire entro tre mesi.

3. Lavoratore caregiver ai sensi della Legge 104/1992 – Esenzione dai turni notturni

3.1 Oggetto: Tutela del lavoratore che presta assistenza a familiare con disabilità – Sentenza della Corte di Cassazione n. 20229 del 16 giugno 2026

Con la sentenza n. 20229 del 16 giugno 2026, la Corte di Cassazione ha stabilito che il lavoratore che presta assistenza a un familiare con disabilità può rifiutare lo svolgimento del lavoro notturno, anche nel caso in cui la condizione di disabilità della persona assistita non sia riconosciuta come “grave” ai sensi della Legge 104/1992.

1. Ambito di applicazione

La tutela riguarda il lavoratore che presta effettiva assistenza a un familiare con disabilità, quale genitore, coniuge o figlio.

Ai fini dell'esercizio del diritto, non è richiesta la dimostrazione della gravità della disabilità. È sufficiente che la persona assistita sia riconosciuta disabile ai sensi della Legge 104/1992 e che sussista un concreto ed effettivo rapporto di assistenza e cura.

2. Rifiuto del lavoro notturno

Il lavoratore caregiver può rifiutare lo svolgimento dei turni notturni, senza che tale rifiuto sia subordinato alla produzione di ulteriore documentazione attestante la gravità della disabilità della persona assistita.

Il lavoratore è tenuto a comunicare per iscritto al datore di lavoro il proprio rifiuto, con un preavviso di almeno 24 ore.

Ricevuta la comunicazione, l'azienda non può opporsi al rifiuto né imporre al lavoratore lo svolgimento del turno notturno.



3. Riferimenti normativi

La tutela trova fondamento nell'art. 11 del D.Lgs. 66/2003, che riconosce il diritto in questione senza subordinare l'esenzione dal lavoro notturno alla sussistenza di una condizione di disabilità grave.

L'eventuale violazione della disposizione da parte del datore di lavoro può comportare l'applicazione delle previste sanzioni penali.

4. Indicazioni operative per l'azienda

Alla luce dell'orientamento espresso dalla Corte di Cassazione, le aziende sono chiamate a tenere conto della posizione del lavoratore caregiver nell'organizzazione e nella programmazione dei turni.

In particolare:

- *il lavoratore deve formalizzare per iscritto il rifiuto del turno notturno con almeno 24 ore di preavviso;*
- *non deve essere richiesta ulteriore documentazione finalizzata ad attestare la gravità della disabilità, qualora tale requisito non sia previsto dalla normativa applicabile;*
- *la programmazione dei turni deve essere effettuata nel rispetto della tutela riconosciuta al lavoratore caregiver;*
- *devono essere evitate interpretazioni restrittive della normativa che possano limitare l'esercizio del diritto.*

5. Considerazioni finali

La pronuncia della Corte di Cassazione rafforza la tutela dei lavoratori che svolgono attività di assistenza e cura nei confronti di familiari con disabilità, riconoscendo la necessità di un adeguato bilanciamento tra le esigenze organizzative dell'impresa e quelle connesse alla vita familiare e assistenziale del lavoratore.

La decisione rappresenta, pertanto, un ulteriore elemento di tutela per i lavoratori caregiver e conferma l'importanza di una corretta gestione della conciliazione tra attività lavorativa e responsabilità di assistenza familiare.



4. Congedo straordinario ex art. 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001: il lavoratore determina i periodi di fruizione

4.1 Disabilità grave e assistenza familiare: la Nota INL n. 950/2026 ribadisce che le modalità temporali del congedo rientrano nella sfera decisionale del lavoratore e non possono essere unilateralmente condizionate dalle esigenze organizzative aziendali

Il congedo straordinario biennale previsto dall'art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001 costituisce uno degli strumenti di maggiore tutela riconosciuti dall'ordinamento ai lavoratori che assistono un familiare con disabilità grave.

La misura consente al lavoratore dipendente, in presenza dei requisiti previsti dalla normativa, di assentarsi dall'attività lavorativa per un periodo complessivamente non superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, beneficiando della relativa tutela economica e previdenziale.

La disciplina assume particolare rilevanza alla luce della Nota n. 950/2026 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), che interviene sulle modalità di fruizione del congedo e chiarisce un principio di particolare importanza: la scelta delle modalità temporali di fruizione spetta al lavoratore e non può essere rimessa alla discrezionalità del datore di lavoro.

- Destinatari e ordine di priorità

L'accesso al congedo straordinario è subordinato al rispetto di un preciso ordine di priorità dei soggetti legittimati all'assistenza.

La sequenza prevista comprende:

- il coniuge, la parte dell'unione civile o il convivente di fatto;*
- i genitori;*
- i figli conviventi;*
- i fratelli e le sorelle conviventi;*
- i parenti entro il terzo grado conviventi.*

Il passaggio al soggetto collocato nel livello successivo è possibile esclusivamente nelle ipotesi previste dalla normativa, quando il familiare avente priorità superiore risulti impossibilitato a prestare assistenza, ad esempio per decesso, assenza o patologia invalidante. Il rispetto dell'ordine di priorità costituisce pertanto uno degli elementi fondamentali per il riconoscimento del beneficio.



-Il requisito della convivenza

Tra i requisiti richiesti assume particolare rilievo la convivenza con la persona con disabilità grave, generalmente risultante dalla residenza anagrafica, fatta salva la disciplina specificamente prevista per alcune categorie.

5. Assegno Unico e figli con disabilità: cosa cambia dopo i 18 anni

5.1 Legge 104 e invalidità civile: requisiti, importi e differenze da conoscere per mantenere il diritto alla prestazione

Il compimento dei 18 anni non interrompe il diritto all'Assegno Unico per un figlio con disabilità fiscalmente a carico, ma comporta un cambiamento nel fondamento giuridico su cui si basa la prestazione. In particolare, l'accertamento della disabilità ottenuto ai sensi dell'art. 3, comma 1, della Legge 104 non coincide automaticamente con la condizione di disabilità richiesta dall'INPS per il riconoscimento dell'Assegno Unico senza limiti di età.

Si tratta di due valutazioni distinte, disciplinate da fonti normative differenti. La loro apparente sovrapposizione può generare equivoci e, in alcuni casi, determinare il rigetto della domanda.

Accertamento della disabilità e invalidità civile

Il riconoscimento della disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 1, della Legge 104, da solo, non è sufficiente per ottenere l'Assegno Unico senza limiti di età.

È necessario, infatti, disporre di un verbale di invalidità civile che rientri nei parametri previsti dall'INPS, riconducibili alle condizioni di disabilità media, grave o di non autosufficienza.

Anche il riconoscimento della disabilità grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 104 assume rilevanza ai fini della prestazione.

Condizioni per il diritto all'Assegno Unico

Dopo il compimento dei 18 anni, il diritto all'Assegno Unico per i figli con disabilità può proseguire senza limiti di età, a condizione che il figlio rimanga fiscalmente a carico.



Per i figli con disabilità non sono richieste condizioni ulteriori quali la frequenza di un percorso di studio o di formazione, lo svolgimento di un tirocinio o il rispetto di specifici limiti di reddito da lavoro, previsti invece per gli altri figli maggiorenni.

Le soglie di invalidità

Ai fini della classificazione della condizione di disabilità, vengono individuate diverse situazioni:

- **Disabilità media:** invalidità civile compresa tra il 67% e il 99%;
- **Disabilità grave:** inabilità totale;
- **Non autosufficienza:** riconoscimento del diritto all'indennità di accompagnamento.

Aspetti fiscali: Legge 104 e Assegno Unico

È importante distinguere gli aspetti fiscali dal diritto all'Assegno Unico. Per usufruire della detrazione IRPEF per figli fiscalmente a carico è sufficiente la certificazione della condizione di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 1 o comma 3, della Legge 104.

Per l'Assegno Unico, invece, assume rilevanza il verbale di invalidità civile conforme ai requisiti previsti.

Importo dell'Assegno Unico

Per i figli fino al compimento dei 21 anni è prevista una maggiorazione dell'importo, determinata in relazione al grado di disabilità, indicativamente compresa tra **99,10 e 122,30 euro mensili**.

Dopo i 21 anni la maggiorazione viene meno, ma resta l'importo base dell'Assegno Unico, che può variare tra **58,30 e 203,80 euro mensili**, in relazione all'ISEE.

ISEE e rinnovo della prestazione

Dal 2026, per il calcolo della prestazione viene utilizzato l'ISEE specifico previsto per le prestazioni familiari.

In assenza di una DSU valida, l'importo dell'Assegno Unico viene ridotto al valore minimo fino alla presentazione di una nuova dichiarazione.

Il rinnovo della prestazione avviene automaticamente, ma resta a carico della famiglia l'obbligo di comunicare eventuali variazioni che possano incidere sul diritto o sull'importo dell'assegno.



In sintesi

Le regole relative all'Assegno Unico per i figli con disabilità richiedono di distinguere attentamente tra riconoscimento della disabilità ai sensi della Legge 104 e invalidità civile.

Il compimento dei 18 anni non determina automaticamente la perdita dell'Assegno Unico, ma diventa fondamentale verificare che la documentazione relativa alla condizione di disabilità e invalidità risponda ai requisiti richiesti per il mantenimento della prestazione senza limiti di età.

6. Pensione e incarichi pubblici: cosa cambia dopo la sentenza della Cassazione

6.1 Il raggiungimento dell'età pensionabile non comporta automaticamente la cessazione degli incarichi retribuiti: il divieto scatta con l'effettiva percezione della pensione

La Cassazione, con la **Sentenza n. 9674 del 15 aprile 2026**, chiarisce che, nel settore pubblico, il solo raggiungimento dell'età pensionabile non comporta automaticamente il divieto di svolgere incarichi retribuiti. Il divieto, infatti, scatta esclusivamente con l'effettiva percezione della pensione.

La sentenza stabilisce che, fino a quando non viene presentata la domanda di pensione e non viene effettivamente percepito il relativo assegno, è possibile continuare a svolgere attività lavorativa e a ricevere compensi per incarichi pubblici.

La normativa vieta l'attribuzione di nuovi incarichi retribuiti a chi è già pensionato, ma non prevede la cessazione automatica degli incarichi già in corso prima del pensionamento.

È inoltre previsto un tetto massimo al cumulo tra pensione e compensi derivanti da incarichi pubblici.

Il divieto si applica alle amministrazioni pubbliche, agli enti collegati e alle società controllate, con alcune specifiche eccezioni. Tra queste, ad esempio, rientra il caso dei sovrintendenti delle fondazioni lirico-sinfoniche, per i quali la cessazione dell'incarico è obbligatoria al compimento dei 70 anni.



7. Pensioni 2027: rivalutazione legata all'inflazione e aumenti attesi

7.1 Inflazione acquisita al 2,9% nel 2026: ecco come potrebbe cambiare l'importo delle pensioni dal prossimo anno

L'ISTAT ha certificato il 1° settembre un'inflazione acquisita per il 2026 pari al 2,9%, un valore superiore alla previsione del 2,8% sulla quale il Governo aveva impostato i conti. La percentuale definitiva sarà determinata con il consueto decreto del Ministero dell'Economia, atteso a novembre 2026.

Di seguito, i principali elementi relativi alla rivalutazione delle pensioni prevista per il 2027 in Italia.

Inflazione e rivalutazione

La rivalutazione delle pensioni viene determinata sulla base dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati (FOI), al netto dei tabacchi.

L'inflazione acquisita per il 2026 è attualmente pari al 2,9%, superiore alla stima governativa del 2,8%. La percentuale definitiva di rivalutazione sarà fissata dal Ministero dell'Economia nel mese di novembre 2026.

Il meccanismo di calcolo

La rivalutazione delle pensioni avviene per scaglioni:

- rivalutazione piena fino a quattro volte il trattamento minimo;
- rivalutazione al 90% tra quattro e cinque volte il trattamento minimo;
- rivalutazione al 75% sulla quota eccedente cinque volte il trattamento minimo.

Considerando un trattamento minimo di 611,85 euro, nel 2027 le soglie indicate sarebbero pari a 2.447,40 euro, corrispondenti a quattro volte il minimo, e 3.059,25 euro, corrispondenti a cinque volte il minimo.



Gli aumenti stimati

Nel caso in cui l'indice di rivalutazione definitivo fosse confermato al 2,9%, gli aumenti mensili lordi stimati sarebbero:

- 1.000 euro: +29 euro;
- 2.000 euro: +58 euro;
- 2.447,40 euro: +70,97 euro;
- 2.800 euro: +80,17 euro;
- 3.059,25 euro: +86,94 euro;
- 3.500 euro: +96,53 euro.

Si tratta di stime calcolate applicando l'indice del 2,9%; l'importo definitivo dipenderà dalla percentuale ufficiale che sarà stabilita dal Ministero dell'Economia.

Il conguaglio del 2026

A gennaio 2027 sarà effettuato il conguaglio relativo alla differenza tra l'indice provvisorio utilizzato per il 2026, pari all'1,4%, e quello definitivo. Il cedolino di gennaio 2027 comprenderà quindi sia l'eventuale conguaglio relativo al 2026 sia la nuova perequazione provvisoria prevista per il 2027.

Trattamento minimo e assegno sociale

Nel 2026 il trattamento minimo è pari a 611,85 euro. Con una rivalutazione del 2,9%, l'importo salirebbe a circa 629,60 euro.

Anche l'assegno sociale sarebbe interessato dalla rivalutazione, passando dagli attuali 546,24 euro a circa 562 euro.

Infine, l'incremento aggiuntivo dell'1,3% previsto sulle pensioni minime è in scadenza il 31 dicembre 2026, salvo un'eventuale proroga che potrebbe essere introdotta con la Manovra 2027.



8. Contributi INPS ridotti del 50% per lavoratori autonomi pensionati

8.1 Requisiti, beneficiari e nuove regole dopo la Sentenza della Corte di Cassazione n. 3270 del 9 febbraio 2025

Una misura contributiva che consente ai lavoratori autonomi pensionati di versare i contributi previdenziali nella misura del 50%

Dal 1° gennaio 1998, i lavoratori autonomi già pensionati presso le Gestioni INPS possono richiedere una significativa riduzione della contribuzione previdenziale dovuta per l'attività svolta.

La misura, prevista dall'articolo 59, comma 15, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, consente, al ricorrere dei requisiti previsti, di versare i contributi previdenziali **nella misura del 50%**.

La disciplina ha recentemente assunto particolare rilevanza a seguito della **Sentenza della Corte di Cassazione n. 3270 del 9 febbraio 2025**, alla quale l'INPS si è adeguato, ampliando la platea dei pensionati che possono accedere al beneficio.

Chi può richiedere la riduzione

La riduzione contributiva è riconosciuta, a domanda, ai lavoratori autonomi che abbiano compiuto **65 anni** e siano titolari di una pensione liquidata a carico di Fondi o Gestioni INPS per i quali sia prevista la possibilità di ottenere un supplemento di pensione sulla base della contribuzione versata, in qualità di lavoratore autonomo, successivamente alla decorrenza del trattamento pensionistico.

Rientrano, in linea generale, le pensioni a carico delle **Gestioni Speciali dei lavoratori autonomi** e dell'**Assicurazione Generale Obbligatoria dei Lavoratori Dipendenti (FPLD)**, nonché quelle dei Fondi e delle Gestioni soppressi ai quali si applicano le relative disposizioni.

Tra questi rientrano, a titolo esemplificativo, l'ex INPDAl e gli ex dipendenti degli Enti pubblici creditizi.



Quali pensionati sono esclusi

Sono invece esclusi dal beneficio i titolari di pensione a carico dei seguenti Fondi e Gestioni:

- *ex IPOST;*
- *ex INPDAP;*
- *FFSS;*
- *ex ENPALS;*
- *Fondi integrativi o facoltativi.*

La riduzione può essere richiesta dai titolari di **pensione diretta** e di **assegno ordinario di invalidità**. Sono ammessi al beneficio anche i titolari di **pensione supplementare**.

Il trattamento pensionistico può essere stato conseguito anche in regime di convenzione internazionale o attraverso gli istituti di cumulo dei periodi assicurativi.

Quanto si riduce la contribuzione

La riduzione consiste nell'applicazione della contribuzione previdenziale nella misura del **50%**.

Per gli **artigiani e gli esercenti attività commerciali**, la riduzione interessa sia i contributi dovuti sul reddito minimale sia quelli relativi alla quota di reddito eccedente il minimale.

Per i **coltivatori diretti, coloni e mezzadri**, invece, la riduzione viene applicata alla fascia di reddito di appartenenza.

Il beneficio è incompatibile con la fruizione di altre agevolazioni di natura contributiva.

La novità più importante: rileva anche il sistema di calcolo della pensione?

Questo è l'aspetto sul quale è intervenuta la Corte di Cassazione con la **Sentenza n. 3270 del 9 febbraio 2025**.

In precedenza, l'interpretazione della disciplina portava a escludere dal beneficio alcune categorie di pensionati il cui trattamento era stato liquidato con il **sistema contributivo**.



L'INPS, adeguandosi al principio espresso dalla Corte di Cassazione, ha precisato che la riduzione contributiva spetta, a domanda, ai pensionati titolari di pensione diretta, anche supplementare, che abbiano compiuto 65 anni e che si iscrivano alle Gestioni Speciali dei lavoratori artigiani, commercianti e coltivatori diretti, **indipendentemente dal sistema di calcolo utilizzato per determinare la pensione.**

Chi può beneficiare oggi della nuova interpretazione

La nuova interpretazione amplia quindi la platea dei potenziali beneficiari.

Sono inclusi anche i pensionati che abbiano:

- ***esercitato la facoltà di computo nella Gestione Separata INPS;***
- ***conseguito il trattamento pensionistico attraverso la cosiddetta "Opzione Donna";***
- ***ottenuto una pensione anticipata flessibile, il cui calcolo è interamente contributivo;***
- ***maturato il diritto alla pensione pur essendo privi di contribuzione al 31 dicembre 1995.***

Di conseguenza, il beneficio non deve più essere considerato riservato esclusivamente ai pensionati con trattamento calcolato secondo il sistema retributivo o misto.

In sintesi

La possibilità di versare i contributi previdenziali nella misura del 50% rappresenta un'importante agevolazione per i lavoratori autonomi che, pur essendo già pensionati, continuano o intendono continuare a svolgere un'attività lavorativa.

A seguito dell'intervento della Corte di Cassazione e del conseguente adeguamento dell'INPS, la riduzione può oggi riguardare anche **pensionati il cui trattamento è stato liquidato con il sistema contributivo**, purché siano rispettati gli ulteriori requisiti previsti dalla normativa.

La richiesta del beneficio deve essere presentata all'INPS e la posizione contributiva deve essere verificata in relazione alla specifica situazione previdenziale dell'interessato.



Prima di presentare la domanda è pertanto opportuno verificare attentamente la tipologia di pensione percepita, la Gestione previdenziale di appartenenza e la sussistenza di tutti i requisiti richiesti.

9. Previdenza complementare: pubblicato il nuovo modulo TFR3

9.1 Il Ministero del Lavoro emana il decreto attuativo previsto dal D.Lgs. n. 252/2005, come modificato dalla Legge di Bilancio 2026

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, ha emanato il Decreto del 4 settembre 2026, attuativo dell'articolo 8 del D.Lgs. n. 252 del 5 dicembre 2005, come modificato dalla Legge di Bilancio 2026.

Il provvedimento si inserisce nell'ambito della disciplina relativa alla previdenza complementare e dà attuazione alle modifiche introdotte dalla Legge di Bilancio 2026.

Pubblicato il modulo TFR3

Contestualmente all'emanazione del decreto, è stato pubblicato il correlato modulo TFR3, previsto nell'ambito della nuova disciplina. La pubblicazione del modulo costituisce un ulteriore passaggio attuativo delle disposizioni normative introdotte, fornendo lo strumento previsto per gli adempimenti connessi alla disciplina del trattamento di fine rapporto e della previdenza complementare.

Il quadro normativo

Il Decreto del 4 settembre 2026 trova il proprio fondamento nell'articolo 8 del D.Lgs. n. 252/2005, recante la disciplina delle forme pensionistiche complementari, come successivamente modificato dalla Legge di Bilancio 2026.

Il provvedimento ministeriale completa quindi il quadro attuativo previsto dalla normativa, accompagnando alle disposizioni legislative il relativo modulo TFR3.



In sintesi

Con il Decreto del **4 settembre 2026**, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, ha dato attuazione alle disposizioni previste dall'articolo 8 del D.Lgs. n. 252/2005, nella formulazione risultante dalle modifiche apportate dalla Legge di Bilancio 2026.

È stato inoltre pubblicato il **modulo TFR3**, correlato al nuovo quadro normativo sulla previdenza complementare.

Il provvedimento rappresenta, pertanto, un ulteriore tassello nell'attuazione delle novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2026 in materia di previdenza complementare.

10. INPS: assegno straordinario per i lavoratori dell'ex Fondo speciale telefonici

10.1 Le nuove indicazioni sull'accesso alla prestazione, sulla contribuzione correlata e sulla gestione del flusso Uniemens

L'INPS, con la circolare n. 101 del **23 settembre 2026**, integra quanto già disposto con la circolare n. 144 del **19 novembre 2025**, fornendo indicazioni in merito all'accesso, da parte dei lavoratori con contribuzione accreditata nel soppresso Fondo per le pensioni al personale addetto ai pubblici servizi di telefonia, all'assegno straordinario previsto dal Fondo di solidarietà bilaterale per la Filiera delle Telecomunicazioni, istituito con il decreto interministeriale 4 agosto 2023.

La circolare fornisce, inoltre, le modalità di compilazione del flusso Uniemens da parte dei datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del Fondo, unitamente alle relative istruzioni contabili.

Destinatari

L'assegno straordinario di sostegno al reddito è accessibile anche ai lavoratori con contribuzione accreditata nell'ex Fondo speciale telefonici, soppresso a decorrere dal 1° gennaio 2000.

Tali lavoratori risultano attualmente iscritti al **Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (FPLD)**, mantenendo tuttavia alcune delle precedenti regole applicabili ai fini del calcolo della pensione.



Requisiti

Per accedere alla prestazione è necessario che sia intervenuta la **cessazione del rapporto di lavoro** e che i requisiti contributivi e/o anagrafici per il conseguimento della pensione anticipata o di vecchiaia siano perfezionati entro **60 mesi**.

Non è possibile accedere all'assegno straordinario qualora il lavoratore sia già titolare, oppure abbia già presentato domanda, per l'**assegno ordinario di invalidità**.

Domanda

La domanda deve essere presentata dal **datore di lavoro** attraverso il portale telematico INPS, previa compilazione e sottoscrizione del **modello cartaceo AP160** da parte del datore di lavoro e del lavoratore. Il datore di lavoro provvede alla verifica dei requisiti sulla base della documentazione fornita dal lavoratore.

Contribuzione correlata

Il datore di lavoro è tenuto al versamento della **contribuzione correlata**, pari al **33%**, a decorrere dal mese di cessazione del rapporto di lavoro e senza interruzioni.

Nel flusso **Uniemens**, i lavoratori provenienti dall'ex Fondo speciale telefonici sono identificati mediante il **codice "ET"**, mentre la relativa contribuzione è contraddistinta dal **codice evento "M140"**.

Istruzioni contabili

Le modalità di contabilizzazione seguono quanto già previsto dalla **circolare n. 144/2025**, con l'individuazione di specifici codici per la rilevazione dei contributi e delle somme riscosse.



11. INPS: contribuzione figurativa per i lavoratori eletti a funzioni pubbliche

11.1 Le indicazioni per i dipendenti pubblici e privati in aspettativa non retribuita e le modalità di accredito dei contributi pensionistici

L'INPS, con il messaggio Hermes "criptato" n. 2929 del 23 settembre 2026, fornisce le linee guida in materia di accredito della contribuzione figurativa ai fini pensionistici per i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, che ricoprono funzioni pubbliche elettive, quali, ad esempio, consiglieri e assessori regionali, e che si trovano in aspettativa non retribuita.

Punti principali

Normativa di riferimento

I lavoratori eletti possono richiedere l'accredito della contribuzione figurativa per il periodo di mandato. A tal fine, sono tenuti al versamento della quota di contribuzione pensionistica a loro carico, attraverso l'organo elettivo di appartenenza.

Presentazione della domanda

L'istanza deve essere presentata entro il **30 settembre dell'anno successivo** a quello di inizio dell'aspettativa. Il rinnovo opera tacitamente, salvo diversa volontà dell'interessato, mentre la domanda deve essere nuovamente presentata in occasione di ogni nuova legislatura.

Modifiche della normativa regionale

Eventuali modifiche della normativa regionale che incidano sui vitalizi o sulla contribuzione devono essere comunicate tempestivamente all'INPS. L'Istituto procede alle necessarie verifiche prima di dare corso all'accredito della contribuzione.

Effetti delle modifiche normative

Qualora le leggi regionali reintroducano il trattamento di vitalizio, i consiglieri sono tenuti a versare anche le eventuali quote pregresse. Tali somme sono soggette al termine di prescrizione quinquennale, decorrente dalla data di entrata in vigore della relativa disposizione normativa.



12. Rivalutazione degli indennizzi INAIL per danno biologico dal 1° luglio 2026

12.1 Adeguamento dell'importo delle prestazioni economiche in relazione alla variazione dell'indice dei prezzi al consumo rilevata dall'ISTAT

Con la circolare n. 37 del 28 agosto 2026, l'INAIL comunica la rivalutazione annuale degli importi degli indennizzi per danno biologico, con decorrenza dal 1° luglio 2026.

La rivalutazione, prevista dalla **legge di stabilità 2016**, è determinata sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati (FOI), rilevata dall'ISTAT. Per il periodo **2024-2025**, tale variazione è risultata pari all'**1,4%**.

Principali disposizioni

1. Quadro normativo di riferimento

La rivalutazione degli importi è disciplinata da una serie di disposizioni legislative e regolamentari, tra cui il **D.Lgs. n. 38/2000** e la **legge n. 208/2015**.

2. Meccanismo di rivalutazione

A decorrere dal 2016, gli importi degli indennizzi sono sottoposti a rivalutazione annuale sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo rilevata dall'ISTAT.

3. Applicazione della rivalutazione per il 2026

Per il 2026, l'incremento dell'**1,4%** si applica agli indennizzi in capitale e ai ratei di rendita maturati a decorrere dal **1° luglio 2026**.

In particolare:

- per i **ratei di rendita**, l'incremento sarà corrisposto con il pagamento della mensilità di **novembre 2026**;
- per gli **indennizzi in capitale**, la rivalutazione si applica agli importi liquidati a seguito di provvedimenti emanati dal **1° luglio 2026**;
- in presenza di accertamenti provvisori e definitivi dei postumi, la rivalutazione trova applicazione esclusivamente sugli importi liquidati successivamente al **1° luglio 2026**.



4. Modalità di liquidazione

Gli importi risultanti dalla rivalutazione saranno corrisposti d'ufficio, secondo le consuete modalità di pagamento, con apposita comunicazione agli interessati.

In sintesi

La circolare INAIL dispone l'aggiornamento degli importi degli indennizzi per danno biologico sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo rilevata dall'ISTAT, prevedendo un incremento dell'1,4% con decorrenza dal 1° luglio 2026.

L'intervento garantisce, pertanto, l'adeguamento delle prestazioni economiche erogate dall'INAIL in relazione all'andamento dell'inflazione.

13. Sgravio contributivo per i contratti di solidarietà: istruzioni INPS

13.1 Le indicazioni operative per le aziende beneficiarie delle risorse stanziato per il 2024

Con il messaggio n. 2758 dell'8 settembre 2026, l'INPS fornisce le istruzioni operative per le aziende che intendono usufruire dello sgravio contributivo previsto per i contratti di solidarietà accompagnati da CIGS, con riferimento alle risorse stanziato per l'anno 2024.

-Destinatari

La misura è rivolta alle imprese che hanno concluso periodi di CIGS per contratti di solidarietà entro il 30 novembre 2025 e che risultano destinatarie degli specifici decreti ministeriali previsti dalla normativa.

-Modalità di fruizione

Per beneficiare dello sgravio, le aziende devono attivare la procedura presso la struttura INPS territorialmente competente. A seguito della verifica, viene attribuito alla posizione aziendale il codice di autorizzazione "1W".

-Compilazione del flusso Uniemens

Ai fini della fruizione dello sgravio, le imprese devono indicare nel flusso Uniemens il codice causale "L972", unitamente all'importo spettante.



Tale operazione deve essere effettuata entro il 16 del terzo mese successivo alla pubblicazione del messaggio INPS.

Le aziende che hanno sospeso o cessato l'attività devono, invece, avvalersi della procedura di regolarizzazione contributiva prevista dall'Istituto.

-Istruzioni contabili

Gli importi relativi agli sgravi devono essere rilevati contabilmente sul conto GAW37354, secondo le indicazioni già fornite dall'INPS con la circolare n. 143/2025.

14. INPS: variazione del tasso d'interesse per il mancato o omesso versamento dei contributi previdenziali

14.1 Dal 16 settembre 2026 il tasso di interesse della BCE scende al 2,65%

L'INPS, con la circolare n. 98 dell'11 settembre 2026, comunica l'aggiornamento dei tassi di interesse e delle sanzioni civili applicabili in caso di mancato o ritardato pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali, a seguito della variazione del tasso di interesse della Banca Centrale Europea (BCE), fissato al 2,65% a decorrere dal 16 settembre 2026.

Punti principali

1. Interesse di dilazione e differimento

- A decorrere dal 16 settembre 2026, il tasso applicato alla rateizzazione e al differimento dei debiti contributivi è fissato al **4,65% annuo**.
- I piani di rateazione già emessi non subiscono alcuna modifica.

2. Sanzioni civili

- In caso di omesso o ritardato pagamento, ai sensi dell'art. 116, comma 8, lett. a), della legge n. 388/2000, la sanzione civile è pari all'**8,15% annuo**, determinata applicando al tasso BCE del 2,65% una maggiorazione di 5,5 punti percentuali.
- Qualora il pagamento venga effettuato entro **120 giorni dalla scadenza**, in modo spontaneo e in un'unica soluzione, la sanzione è ridotta al **2,65% annuo**.



- In caso di evasione, ai sensi dell'art. 116, comma 8, lett. b), la sanzione è pari al **30% annuo**, fino a un massimo del 60% dell'importo dovuto. Qualora la denuncia sia spontanea e il pagamento avvenga entro 30 giorni, la sanzione è ridotta all'**8,15%**; se il pagamento avviene entro 90 giorni, la sanzione è ridotta al **10,15%**.
- Nei casi previsti dal comma 10 dell'art. 116 si applicano esclusivamente gli interessi legali.

3. Sanzioni ridotte nelle procedure concorsuali

- In presenza di procedure concorsuali, le sanzioni sono calcolate applicando il **tasso BCE del 2,65%** oppure, in caso di evasione, il medesimo tasso maggiorato di 2 punti percentuali, pari al **4,65%**, purché sia stato effettuato il pagamento integrale dei contributi e delle relative spese.
- La riduzione non può comunque essere inferiore al **tasso legale**, fissato all'**1,60%** per il 2026.

Le modifiche si applicano alle **rateazioni e ai differimenti richiesti a decorrere dal 16 settembre 2026**, nonché alle sanzioni relative a omissioni o evasioni commesse successivamente a tale data.

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)

