

l'officina dei numeri

circolare informativa n. 2/2026 del 26 gennaio 2026

Studio Associato Picchio e Gorretta, via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: info@picgor.it - sito web: www.picgor.it

ASSOGGETTAMENTO AD IMPOSTA SOSTITUTIVA DEL COMPENSO PER LAVORO STRAORDINARIO PERCEPITO NEL 2026 DEGLI INFERMIERI DI STRUTTURE SANITARIE E RSA

Il comma 944 della legge di bilancio 2026 (legge 199/2025) dispone l'**applicazione dell'imposta sostitutiva** dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali comunali e regionali **con aliquota pari al 5%**, prevista dall'art. 1, comma 354, della legge di bilancio 2025 (legge 207/2024) per il solo personale dipendente da strutture sanitarie pubbliche, **anche ai compensi per lavoro straordinario** per il personale dipendente delle strutture sanitarie, nonché per il personale dipendente delle RSA e delle altre strutture residenziali e socio assistenziali, **erogati agli infermieri dipendenti delle strutture sanitarie e sociosanitarie private accreditate**.

La tassazione di favore, prevista nel 2025 solo per gli infermieri dipendenti da strutture pubbliche, viene estesa anche agli **infermieri dipendenti da strutture sanitarie, RSA e altre strutture residenziali o socio assistenziali private accreditate**, limitatamente ai soli compensi per lavoro straordinario erogati nel 2026 (e fino al 12.1.2027, cd. principio di cassa allargato).

Analoga estensione non è prevista a favore di altro personale sanitario (quindi ai soli infermieri) ed occorre che il datore di lavoro sia una struttura sanitaria o assistenziale accreditata con il SSN, escludendo quindi tutte le strutture private prive di accreditamento.

Non è previsto né un limite di reddito per accedere al beneficio, né un importo massimo di straordinario detassabile nel corso dell'anno.

Questo regime di favore, destinato ad una ristretta cerchia di lavoratori, si affianca (e per gli infermieri si cumula) al regime generale della tassazione con imposta sostitutiva al 15% prevista per alcune specifiche tipologie di indennità o maggiorazione. Ecco di seguito una tabella comparativa dei regimi di favore:

Elemento di Confronto	Regime Generale (15%)	Regime Speciale Infermieri (5%)
Aliquota	15%	5%
Limite importo detassabile	1.500 €	Nessun limite
Limite reddituale di accesso	≤ 40.000 €	Nessun limite
Voci retributive incluse	Indennità e maggiorazioni per notturni, festivi, turni	Tutto lo straordinario (ore + maggiorazioni)
Principali voci escluse	Ore di lavoro straordinario	Qualsiasi voce diversa dal lavoro straordinario

PERMESSI PER LAVORATORI O FIGLI MINORENNI AFFETTI DA MALATTIE ONCOLOGICHE O INVALIDANTI O CRONICHE

L'art. 2 della legge 106/2025 dispone che, con decorrenza 1.1.2026, **"i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, affetti da malattie oncologiche in fase**

attiva o in followup precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, previa prescrizione del medico di medicina generale o di un medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, hanno **diritto di fruire, in aggiunta alle tutele previste dalla normativa vigente e dai contratti collettivi nazionali di lavoro in relazione alla diversa disciplina dei rapporti di lavoro, di ulteriori dieci ore annue di permesso, con riconoscimento dell'indennità ... e della copertura figurativa, per i periodi utilizzati per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche nonché cure mediche frequenti. Il diritto è riconosciuto anche ai dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati con figlio minorenne affetto da malattie oncologiche, in fase attiva o in follow-up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%".**

L'indennità economica prevista, posta a carico dell'INPS e anticipata dal datore di lavoro che la recupera sui versamenti contributivi mensili, viene calcolata secondo le regole previste per la malattia e, segnatamente, per le patologie richiedenti terapie salvavita.

L'INPS nella circolare 152/2025 precisa che sia necessario l'accertamento di un grado di invalidità pari o superiore al 74%, sia che si tratti di malattie oncologiche che nel caso di malattie invalidanti o croniche.

È, inoltre, necessario che il **medico** di medicina generale o il medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, **rilasci all'interessato, affetto dalle suddette patologie, apposita prescrizione di visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche o cure mediche**.

Dal beneficio sono esclusi i lavoratori parasubordinati e i lavoratori domestici. Inoltre, trattandosi di giorni di permesso, è necessario che sia in corso un rapporto di lavoro e che lo stesso non sia sospeso per altre cause.

Infine, dovendosi applicare la regola di computo vigente per la malattia comune, il **beneficio** deve essere **determinato in misura pari al 66,66% della retribuzione media globale giornaliera del dipendente**.

Pertanto, per calcolare il trattamento economico spettante per ciascuna ora di permesso fruita, si deve:

- determinare la retribuzione oraria dividendo la RMGG per il numero di ore lavorative previste giornalmente, sulla base del contratto di riferimento;
- applicare la percentuale di indennizzo del 66,66%.

A decorrere dal 1.1.2026, **il lavoratore** dipendente che intende usufruire delle dieci ore di permesso aggiuntive **deve avanzare richiesta direttamente al proprio datore di lavoro**. A tale fine, si precisa che **è prevista**

unicamente la fruizione di ore intere e non di frazione di ora.

Al momento della richiesta, l'avente diritto deve **dichiarare**, nelle modalità indicate dal datore di lavoro, nel rispetto della normativa in materia di tutela dei dati personali, **di essere in possesso dei requisiti previsti dalla legge (prescrizione medica** redatta dal medico di medicina generale o dal medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, nonché il **riconoscimento del grado di invalidità civile pari o superiore al 74%)**.

Una volta fruito il permesso, il lavoratore deve produrre al datore di lavoro l'attestazione rilasciata dalla struttura presso la quale ha effettuato le prestazioni sanitarie prescritte.

Il lavoratore che intende usufruire dei permessi per il figlio minore affetto da malattia oncologica in fase attiva o in follow-up precoce o da malattia invalidante o cronica, anche rara, **ha diritto a dieci ore nell'arco dell'anno, indipendentemente dalle ore eventualmente già fruito per sé stesso.**

Anche nei casi di fruizione delle ore di permesso per il figlio minore, il lavoratore deve dichiarare al datore di lavoro di essere in possesso dei requisiti previsti dalla legge (prescrizione medica redatta dal medico di medicina generale o dal medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, nonché il riconoscimento dell'invalidità civile del figlio minore pari o superiore al 74%).

Una volta fruito il permesso, il lavoratore deve produrre al datore di lavoro l'attestazione rilasciata dalla struttura presso la quale il figlio ha effettuato le prestazioni sanitarie prescritte.

Il diritto del lavoratore di fruire delle dieci ore annue di permesso per ciascun figlio non è pregiudicato dall'eventuale fruizione del beneficio da parte dell'altro genitore lavoratore.

Nei casi di **più figli minori**, le dieci ore annue sono riconosciute a ciascun genitore lavoratore per ogni figlio.

DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI E PER GIUSTA CAUSA: LE INDICAZIONI DELL'INPS

La disciplina legale delle dimissioni per fatti concludenti è contenuta nell'art. 19 del cd. "collegato lavoro" (legge 203/2024), che ha integrato l'art. 26 del D.Lgs. 151/2015, introducendo il comma 7-bis, che dispone: **"In caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore ... Le disposizioni ... non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza"**.

Nella circolare INPS 154/2025 si precisa che la disposizione normativa citata consente **"la possibilità di intendere risolto il rapporto di lavoro per volontà del lavoratore in caso di assenza ingiustificata dello stesso"**, al superamento di un limite previsto dalla contrattazione collettiva o, in mancanza, dalla legge e fissato in 15 giorni (di calendario, non essendo diversamente disposto).

L'INPS aggiunge che la **"eventuale risoluzione del rapporto di lavoro comporta, tra l'altro, l'impossibilità per il lavoratore di accedere alla prestazione di disoccupazione NASpl, mancando il requisito dell'involontarietà della cessazione del rapporto di lavoro medesimo"**.

In entrambi i passaggi della circolare si evidenzia l'assenza di un qualsiasi automatismo o di un obbligo di procedere alla comunicazioni per fatti concludenti, pur in presenza dei requisiti temporali previsti dalla norma.

L'INPS richiama la circolare 6/2025, del ministero del Lavoro e delle politiche sociali che ha chiarito, preliminarmente, che l'effetto risolutivo di cui alla previsione introdotta dall'art. 19 del collegato Lavoro 2024 **"non discende automaticamente dall'assenza ingiustificata, ma si verifica solo nel caso in cui il datore di lavoro decida di prenderne atto, valorizzando la presunta volontà dismissiva del rapporto da parte del lavoratore e facendone derivare la conseguenza prevista dalla norma"**.

Si ribadisce, quindi, la **facoltà** del datore di lavoro di attivare la procedura di dimissioni per fatti concludenti, richiamando anche la nota 579 del 22.1.2025 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) che, seppure prendendo spunto dall'obbligo del datore di lavoro della comunicazione da effettuare allo stesso INL, ha chiarito che la predetta comunicazione: **"va effettuata solo laddove il datore di lavoro intenda evidentemente far valere l'assenza ingiustificata del lavoratore ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro e pertanto non va effettuata sempre e in ogni caso"**.

Se viene comunicata la cessazione del rapporto di lavoro, denunciata su UniLav con la causale "FC - dimissioni per fatti concludenti" l'INPS ribadisce che sia precluso l'accesso alla prestazione di disoccupazione NASpl, in quanto tale fattispecie non rientra nelle ipotesi di cessazione involontaria del rapporto di lavoro, come richiesto dall'art. 3 del D.Lgs. 22/2015 (cfr. circ. INPS 94/2015).

Laddove, invece, la causale di cessazione del rapporto di lavoro sia per licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, anche riconducibili a un'assenza ingiustificata del lavoratore protratta nel tempo, il medesimo, se in possesso di tutti i requisiti legislativamente previsti, può accedere all'indennità di disoccupazione NASpl; in tale ipotesi, pertanto, l'accesso è ammesso anche se dalla lettera di licenziamento emerge che il licenziamento stesso sia intervenuto a seguito di procedimento disciplinare derivante da un'assenza ingiustificata protratta nel tempo.

Questa precisazione sgombra definitivamente il campo da interpretazioni diverse fornite da alcune sedi INPS e

chiarisce, anche ai fini del raggiungimento di eventuali conciliazioni in sede giudiziale o stragiudiziale, la legittimità della richiesta di NASpl anche in presenza di un licenziamento dovuto ad una assenza ingiustificata che avrebbe potuto giustificare il ricorso alle dimissioni per fatti concludenti.

In sostanza, è la volontà del datore di lavoro (e, quindi, in taluni casi, di entrambe le parti) a determinare se sarà possibile richiedere la prestazione INPS o meno. Questa conseguenza, sicuramente, non consentirà di porre fine alla prassi - che definire disdicevole è poco - di "concordare" delle assenze ingiustificate al fine di consentire al lavoratore di fruire della NASpl, pur in presenza di una volontà dismissiva di questi, mascherata da una "compiacente" assenza ingiustificata.

Viene richiamata la circolare 6/2025, nella quale il ministero del Lavoro ha altresì chiarito che *"la procedura telematica di cessazione a seguito di dimissioni per fatti concludenti, avviata dal datore di lavoro, viene resa inefficace se lo stesso riceva successivamente la notifica da parte del sistema informatico del Ministero dell'avvenuta presentazione delle dimissioni da parte del lavoratore. Pertanto, anche la presentazione di dimissioni per giusta causa tramite il sistema telematico da parte del lavoratore – ferma restando la necessità di assolvere il relativo onere probatorio secondo le modalità descritte dalla circolare INPS n. 163 del 20 ottobre 2003 – prevale sulla procedura di cessazione per fatti concludenti avviata dal datore di lavoro"*.

In sostanza, se successivamente all'avvio da parte del datore di lavoro della procedura di dimissioni per fatti concludenti, il lavoratore rassegna le proprie dimissioni, anche per giusta causa, queste ultime prevalgono sulla procedura di cessazione per fatti concludenti.

Ovviamente, laddove il lavoratore rassegni le dimissioni per giusta causa, anche dopo l'avvio della procedura di risoluzione per fatti concludenti, potrà accedere alla prestazione di disoccupazione NASpl, sempre che assolva altresì all'onere probatorio di cui alla circolare INPS 163/2003 e che soddisfi i requisiti legislativamente previsti per il riconoscimento della prestazione.

DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA: LE INDICAZIONI DELL'INPS

Poiché nella circolare INPS 154/2025 si fa esplicito riferimento alla precedente circolare 163/2023, si ritiene utile riepilogare le causali in forza delle quali l'INPS, pur in presenza di dimissioni per giusta causa presentate dal lavoratore, riconosca il pagamento della NASpl. Va preliminarmente chiarito che non è sufficiente la qualificazione di "giusta causa" contenuta nella comunicazione telematica di dimissioni per consentire al lavoratore di percepire in modo automatico la NASpl, in quanto a seconda della fattispecie sarà necessario produrre una documentazione a supporto della domanda, indispensabile per ottenerne il pagamento.

Citando l'art. 2119 cod. civ che prevede la possibilità di recesso dal rapporto di lavoro quando si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione neppure temporanea del rapporto di lavoro, l'INPS elenca le ipotesi,

individuata dalla giurisprudenza, in base alle quali si possano considerare "per giusta causa" le dimissioni determinate:

- a) dal mancato pagamento della retribuzione;
- b) dall'aver subito molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- c) dalle modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative;
- d) dal c.d. mobbing, ossia di crollo dell'equilibrio psicofisico del lavoratore a causa di comportamenti vessatori da parte dei superiori gerarchici o dei colleghi (spesso, tra l'altro, tali comportamenti consistono in molestie sessuali o "demansionamento", già previsti come giusta causa di dimissioni). Il mobbing è una figura ormai accettata dalla giurisprudenza;
- e) dalle notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione ad altre persone (fisiche o giuridiche) dell'azienda;
- f) dallo spostamento del lavoratore da una sede ad un'altra, senza che sussistano le "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" previste dall'art. 2103 codice civile;
- g) dal comportamento ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente.

Relativamente alla presentazione delle domande, se il lavoratore dichiara che si è dimesso per giusta causa, dovrà corredare la domanda con una documentazione (dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ex artt. 38 e 47 DPR 445/2000) da cui risulti almeno la sua volontà di "difendersi in giudizio" nei confronti del comportamento illecito del datore di lavoro (allegazione di diffide, esposti, denunce, citazioni, ricorsi d'urgenza ex articolo 700 c.p.c., sentenze ecc. contro il datore di lavoro, nonché ogni altro documento idoneo), impegnandosi a comunicare l'esito della controversia giudiziale o extragiudiziale.

Laddove l'esito della lite dovesse escludere la ricorrenza della giusta causa di dimissioni, l'INPS procederà al recupero di quanto pagato a titolo di indennità di disoccupazione.

ASSOGGETTAMENTO AD IMPOSTA SOSTITUTIVA DEL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO PER I PUBBLICI DIPENDENTI

Il comma 237 dell'art. 1, legge 199/2025 (legge di bilancio 2026) prevede, per l'anno 2026, che i **compensi per il trattamento economico accessorio, comprensivi delle indennità di natura fissa e continuativa, erogati al personale non dirigenziale delle amministrazioni pubbliche**, compreso il personale non dirigenziale in regime di diritto pubblico, salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, **sono assoggettati, entro il limite di 800 euro, a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 15 per cento. Le disposizioni si applicano con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore a euro 50.000.**