cont · fiemme
consulenza · contabilità · paghe

infoazienda – Giugno 2026

LE ULTIME NOVITÀ

TUIR al via Comunicato stampa CdM n. 176 del 4 giugno 2026	Il **Consiglio dei Ministri** ha reso noto di aver **approvato** un **D.Lgs.** recante il Testo unico delle disposizioni legislative in materia di imposte sui redditi (**TUIR),** in attuazione della legge delega per la riforma fiscale. Il provvedimento **riunisce** in un unico testo la **disciplina vigente** relativa alle imposte sui redditi e **abroga** contestualmente le disposizioni incompatibili e **non più attuali.** Inoltre, sono stati approvati: • un **decreto-legge** recante misure urgenti in materia di **giustizia** e per l'attuazione del patto dell'Unione europea sulla **migrazione e** l'**asilo**; • un **regolamento** che introduce modifiche in materia di **organizzazione del lavoro** dei soggetti sottoposti a **trattamento penitenziario**.
Minimali e massimali di rendita INAIL dal 1° luglio 2026 Ministero Lavoro, Decreti nn. 57 e 58 dell'11 maggio 2026	In data 29 maggio 2026, sono stati pubblicati sul sito del Ministero del Lavoro i decreti di **rivalutazione** dei **minimali e massimali** di rendita **INAIL**. Dal 1° luglio 2026, ai fini del calcolo delle prestazioni economiche per **infortunio sul lavoro** e **malattia professionale** nel **settore industria**, – il nuovo minimale è fissato a euro 20.712,30; – il nuovo massimale è fissato a euro 38.465,70. La **retribuzione convenzionale annua** nel **settore agricolo**, a decorrere dal 1° luglio 2026, è stabilita in euro 31.266,07.
Limiti minimi di retribuzione giornaliera per il 2026 Circolare INAIL n. 25 del 28 maggio 2026	L'INAIL ha fornito le istruzioni necessarie per il **calcolo** dei **premi assicurativi** sulla base dei **limiti** di **retribuzione imponibile giornaliera** per l'anno **2026**.
Convertito in legge il Decreto Fiscale Legge n. 88 del 22 maggio 2026 (G.U. n. 117 del 22 maggio 2026)	È stata pubblicata la legge di conversione, con modificazioni, del c.d. **"Decreto Fiscale"**, che introduce, tra l'altro, le seguenti novità: • l'**esclusione** dalla **base imponibile** dell'**IRPEF** dei redditi derivanti dal lavoro dipendente prestato dai **lavoratori marittimi** residenti in Italia **imbarcati** per un periodo **superiore a 183 giorni** nell'arco di 12 mesi su **navi** battenti **bandiera estera**, diverse da quelle che beneficiano del regime agevolato per le navi iscritte nel registro internazionale; • modifiche alla disciplina dei **pagamenti** effettuati dalle **Pubbliche Amministrazioni** nei confronti dei **professionisti**.
Pagamento dilazionato dei debiti contributivi INPS, Circolare n. 60 del 21 maggio 2026 e Messaggio n. 1699 del 22 maggio 2026	Il c.d. Collegato Lavoro aveva previsto, a partire dal 1° gennaio 2025, la possibilità di rateizzare, fino ad un massimo di **60 rate mensili**, i **debiti** per **contributi, premi e accessori di legge**, non già affidati per il recupero agli agenti della riscossione, dovuti ad **INPS e INAIL**. Successivamente è stato approvato dall'INPS il *"Regolamento di disciplina delle dilazione del pagamento dei debiti per contributi e accessori di legge"*: in merito lo stesso Istituto ha fornito le relative indicazioni e **istruzioni operative**.

COMMENTI

TRASPARENZA RETRIBUTIVA E PARITÀ SALARIALE: NUOVI OBBLIGHI PER I DATORI DI LAVORO

Il **D.Lgs. del 7 maggio 2026**, **n. 96,** di **attuazione della Direttiva (UE) 2023/970**, in **vigore dal 7 giugno 2026**, fatte salve diverse decorrenze specifiche, dà **attuazione** a quanto previsto dalla suddetta **Direttiva**, finalizzata a rafforzare l'applicazione del principio della **parità di retribuzione**

- tra **uomini e donne**,
- per uno **stesso lavoro** o per **un lavoro di pari valore**,
- attraverso la **trasparenza retributiva** e i relativi meccanismi di applicazione.

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Decreto in esame **si applica:**

- a **tutti i datori di lavoro** (quindi, sia del settore privato che pubblico) e
- a tutti i **contratti di lavoro subordinato** (a tempo indeterminato e determinato, pieno e parziale, compresi i contratti di apprendistato e i dirigenti) ad **esclusione** dei contratti di **lavoro domestico** e di **lavoro intermittente**.

I **candidati**/Le **candidate ad un impiego** sono destinatari/e delle norme relative alla trasparenza retributiva nella fase precedente l'eventuale assunzione.

TRASPARENZA RETRIBUTIVA PRIMA DELL'EVENTUALE ASSUNZIONE

Ai candidati/alle candidate ad un impiego sono fornite **indicazioni**

- sulla **retribuzione iniziale** o sulla relativa **fascia** retributiva da attribuire alla posizione, sulla base di **criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere**, e
- sulle pertinenti **disposizioni del contratto collettivo** applicato dal datore di lavoro in relazione alla posizione (anche territoriale o aziendale).

Tali informazioni sono fornite negli **avvisi** e nei **bandi** con cui vengono rese note le opportunità di lavoro, con modalità **accessibili** alle persone con disabilità e che tengano conto delle particolari esigenze derivanti dalla specifica tipologia di disabilità.

Ai candidati/alle candidate ad un impiego non possono essere chieste **informazioni sulle retribuzioni** percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro. Le stesse informazioni non possono essere acquisite con altre modalità dai datori di lavoro, **neanche indirettamente**, per il tramite di soggetti ai quali abbiano affidato la fase di selezione o di assunzione. Per non compromettere il diritto alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, le **procedure di selezione** e **assunzione** sono condotte in modo **non discriminatorio**.

Gli **avvisi** e i **bandi** con cui sono rese note le opportunità di lavoro pubblico e privato sono redatti secondo criteri **neutri** sotto il profilo del genere, anche in relazione ai **titoli professionali** richiesti.

TRASPARENZA DEI CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLE RETRIBUZIONI E DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA

I datori di lavoro devono rendono **accessibili** a lavoratori e lavoratrici i **criteri** utilizzati per determinare:

- la **retribuzione**;
- i **livelli retributivi**;
- la **progressione economica** dei lavoratori/delle lavoratrici.

L'informativa resa al lavoratore/alla lavoratrice all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, ai sensi del c.d. **Decreto Trasparenza** (D.Lgs. n. 104/2022), costituisce **modalità ordinaria** di adempimento degli **obblighi di trasparenza retributiva**, per quanto riguarda l'accessibilità, da parte di lavoratori/lavoratrici, ai criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi, in quanto idonea a rendere conoscibili il livello di inquadramento, la retribuzione iniziale, il contratto collettivo applicato e i relativi criteri di determinazione.

I datori di lavoro con **meno di cinquanta dipendenti non sono tenuti a rendere disponibili i criteri per la progressione economica**.

DIRITTO DI INFORMAZIONE

A prescindere dalla dimensione aziendale, i lavoratori/le lavoratrici hanno il diritto di richiedere e ricevere per iscritto, **entro due mesi dalla richiesta**, anche delegando i loro rappresentanti o gli organismi per la parità, **informazioni** sui **livelli retributivi medi**, **ripartiti per sesso**, delle **categorie di lavoratori/lavoratrici** che svolgono lo **stesso lavoro** o un **lavoro di pari valore**.

Tale diritto può essere esercitato **una** sola **volta l'anno**.

I datori di lavoro possono assolvere all'obbligo anche pubblicando sulla **propria rete *intranet*** o nell'**area riservata del sito aziendale** le informazioni in oggetto, ovvero **estrapolandole** dai dati presentati nel rapporto periodico, a breve esaminato, anche qualora lo stesso sia su base volontaria. Tali informazioni sono rese **disponibili direttamente** ai rappresentanti dei lavoratori o agli organismi di parità, destinatari della rilevazione.

Le informazioni devono essere fornite **in conformità** alla normativa europea per la **protezione dei dati**.

I datori **informano annualmente** i lavoratori/le lavoratrici del loro **diritto** di ricevere le informazioni e delle **modalità** che il lavoratore/la lavoratrice deve intraprendere per esercitare tale diritto.

In caso di **informazioni imprecise** o **incomplete**, i lavoratori/le lavoratrici hanno il diritto di chiedere, personalmente o tramite i loro rappresentanti, **ulteriori chiarimenti** riguardo ai dati forniti, ricevendo una risposta motivata.

Ai lavoratori/alle lavoratrici **non** può essere **impedito** di rendere nota la propria **retribuzione** e, quindi, sono vietate le clausole contrattuali (c.d. di riservatezza) che limitino la facoltà dei lavoratori/delle lavoratrici di rendere note informazioni sulla propria retribuzione.

Le informazioni diverse da quelle relative alla propria retribuzione o al proprio livello retributivo che i lavoratori/le lavoratrici hanno ottenuto ai fini dell'esercizio del **diritto alla parità di retribuzione**, possono essere **utilizzate solo a tale scopo**. Non possono, dunque, determinare la conoscibilità diretta o indiretta delle condizioni economiche individuali di altri lavoratori/altre lavoratrici.

Al fine di evitare l'**identificazione diretta o indiretta dei singoli lavoratori/lavoratrici** (in conformità alla normativa per la protezione dei dati), per i datori di lavoro che occupano **fino a 49 dipendenti**, le **informazioni** in oggetto possono essere fornite con **modalità** che **saranno individuate** con appositi decreti del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

INFORMAZIONI E COMUNICAZIONI SUL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE

I datori di lavoro che occupano **almeno 100 dipendenti dovranno raccogliere** determinati **dati** finalizzati a verificare **l'esistenza di un divario retributivo di genere** e **trasmetterli** ad un apposito Organismo di monitoraggio.

RAPPORTO PERIODICO	
≤ 99 dipendenti	Report volontario
100–149 dipendenti	Report entro il 7 giugno 2031 e successivamente ogni tre anni
150-249 dipendenti	Report entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni tre anni
≥ 250 dipendenti	Report entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni anno

L'**esattezza** delle informazioni è **confermata dal datore di lavoro**, **previa consultazione** dei **rappresentanti dei lavoratori** che hanno accesso alle metodologie applicate dal datore di lavoro.
Si attendono **specifici DM** che **definiranno i dati** che il datore di lavoro è tenuto a comunicare e le relative modalità di raccolta.

VALUTAZIONE CONGIUNTA DELLE RETRIBUZIONI

I datori di lavoro con **almeno 100 dipendenti** soggetti all'obbligo del rapporto periodico devono effettuare, con i **rappresentanti dei propri lavoratori**, una **valutazione congiunta** delle **retribuzioni** qualora siano soddisfatte **tutte** le condizioni seguenti:

- le informazioni sulle retribuzioni rivelano una **differenza** del **livello retributivo medio** tra **lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile** pari ad **almeno il 5%** in una **qualsiasi categoria di lavoratori**;
- il datore di lavoro **non** ha **motivato** tale **differenza** di livello retributivo medio sulla base di **criteri** oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
- il datore di lavoro **non** ha **corretto** tale **differenza immotivata** di livello retributivo medio **entro sei mesi** dalla data della comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni. Il datore dispone quindi di sei mesi dalla comunicazione dei dati per correggere il divario. Decorso tale termine senza intervento adeguato, la valutazione congiunta diviene obbligatoria.
  Tramite la valutazione congiunta delle retribuzioni il datore di lavoro **corregge** le differenze di retribuzione immotivate entro un periodo di **tempo ragionevole** e in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, adottando le misure emerse come necessarie per rimuovere le differenze retributive non giustificate, stabilendo che, in caso di mancato accordo in sede

aziendale, l'Ispettorato del lavoro o gli Organismi per la parità territorialmente competenti possono essere invitati a prendere parte alla procedura di attuazione di dette misure.

TUTELA GIUDIZIARIA

Il giudice può ordinare la **cessazione del comportamento** discriminatorio, la **rimozione degli effetti** e il **risarcimento del danno** o, in caso di inottemperanza, l'applicazione di un'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a 6 mesi, con **onere della prova** in capo al convenuto (il **datore**) sull'insussistenza della discriminazione.

ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVI E SANZIONI

Per quanto riguarda le **sanzioni**, si prevede che i soggetti che siano beneficiari di agevolazioni pubbliche ovvero titolari di contratti di appalto che si rendano responsabili delle suddette discriminazioni, possono essere **sanzionati**:

- con la **revoca** del beneficio;
- nei casi più gravi o nel caso di recidiva, con l'**esclusione** del responsabile da qualsiasi ulteriore concessione di **agevolazioni finanziarie/creditizie**, o da qualsiasi **appalto** per un periodo che va fino ai 2 anni;
- con una **sanzione amministrativa** fino a 10.000 euro.

GLI ADEMPIMENTI DEL MESE DI GIUGNO 2026

LUNEDÌ 15

Modello 730

CAF e Professionisti abilitati, per le dichiarazioni presentate dai contribuenti entro il 31 maggio, consegnano al dipendente/pensionato i Modd. 730 e 730-3 elaborati e inviano telematicamente all'Agenzia delle Entrate i Modd. 730, 730-1, 730-3 e 730-4; i datori di lavoro ed enti pensionistici che prestano assistenza fiscale, per le dichiarazioni presentate dai contribuenti entro il 31 maggio, consegnano al dipendente/pensionato/collaboratore la copia del Mod. 730 e del prospetto di liquidazione Mod. 730-3 e inviano all'Agenzia delle Entrate i Modd. 730.

MARTEDÌ 16

Ritenute IRPEF mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento delle ritenute alla fonte operate da tutti i datori di lavoro, sostituti d'imposta, sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, corrisposti nel mese di **maggio 2026**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPS mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore della generalità dei lavoratori dipendenti, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **maggio 2026**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPS Gestione EX-ENPALS mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore dei lavoratori dello spettacolo, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **maggio 2026**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPS Gestione EX-INPGI mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore dei giornalisti professionisti, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **maggio 2026**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPS mensili Gestione Separata

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento alla Gestione Separata dei contributi dovuti su compensi erogati nel mese di **maggio 2026** a collaboratori coordinati e continuativi.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi operai agricoli

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi relativi agli operai agricoli occupati nel trimestre **ottobre - dicembre 2025**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

770 mensile

Invio telematico (facoltativo) all'Agenzia delle Entrate unitamente al Mod. F24 del prospetto delle ritenute operate nel mese di **maggio 2026**.

Addizionali

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento delle addizionali regionale/comunale su redditi da lavoro dipendente (**maggio 2026**).

LUNEDÌ 29

Modello 730

CAF e Professionisti abilitati, per le dichiarazioni presentate da parte dei contribuenti dal 1° giugno al 20 giugno consegnano al dipendente/pensionato i Modd. 730 e 730-3 elaborati e inviano telematicamente all'Agenzia delle Entrate i Modd. 730, 730-1, 730-3 e 730-4; i datori di lavoro ed enti pensionistici che prestano assistenza fiscale, per le dichiarazioni presentate dai contribuenti dal 1° giugno al 20 giugno, consegnano al dipendente/ pensionato/collaboratore la copia del Mod. 730 e del prospetto di liquidazione Mod. 730-3 e inviano all'Agenzia delle Entrate i Modd. 730.

MARTEDÌ 30

Invio telematico del flusso UNIEMENS

Ultimo giorno utile per inviare telematicamente la denuncia mensile UniEmens di **dati retributivi e contributivi** INPS per i lavoratori dipendenti e parasubordinati iscritti alla Gestione separata (co.co.co, lavoratori autonomi occasionali, incaricati della vendita a domicilio e associati in partecipazione) relativa ai compensi corrisposti nel mese di **maggio 2026**.

Presentazione all'INPS del Flusso UniEmens tramite internet.

INPS Gestione ex-ENPALS - Denuncia contributiva unificata

Ultimo giorno utile per presentare la denuncia mensile unificata di somme dovute e versate, relative al mese di **maggio 2026**, a favore dei lavoratori dello spettacolo.

Invio tramite Flusso UniEmens.

INPS Gestione agricoli – Denuncia contributiva unificata

Ultimo giorno utile per presentare la denuncia mensile unificata relativa agli operai agricoli a tempo indeterminato, determinato e compartecipanti individuali, e loro retribuzioni, contenente i dati relativi al mese di **maggio 2026**.

Invio tramite Flusso UniEmens.

Stampa Libro unico

Ultimo giorno utile per effettuare la stampa del Libro unico relativamente alle variabili retributive del mese di **maggio 2026**.

FESTIVITÀ CADENTI NEL MESE DI GIUGNO 2026

Martedì 2: Festa della Repubblica

Eventuali festività legate alla ricorrenza del **Santo Patrono**.