

☑ DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 26 DEL 30 GIUGNO 2025

lavoro**facile**.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

INDICE

NEWS IN MATERIA DI LAVORO	3
<i>Approvata la legge di delegazione europea 2024</i>	3
<i>Appalti: nella valutazione di equivalenza, ammesso lo scostamento di soli due parametri</i>	4
<i>Privacy: Illecito utilizzare i dati personali per licenziare</i>	4
<i>Lavoro: no all'uso dei dati biometrici per la rilevazione presenze</i>	5
<i>Lavoro intermittente e attività discontinue</i>	6
<i>Al via la fase sperimentale del servizio di videochiamata con l'INPS</i>	6
<i>FSBA, da luglio cambiano le procedure</i>	7
<i>Certificato medico integrativo per l'accertamento della disabilità</i>	8
<i>Da gennaio 2025 rivalutate le prestazioni Inail</i>	9
<i>Congedi aggiuntivi per il personale della Provincia di Bolzano</i>	10
<i>Borse di studio ed esenzione fiscale</i>	11
<i>In GU la Legge sugli acconti IRPEF</i>	12
<i>Quattordicesima ai pensionati col cedolino di luglio</i>	12
APPROFONDIMENTI	14
<i>Settore moda: altre 12 settimane di integrazione salariale in deroga per il 2025</i>	14
<i>Gender pay gap: Valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori</i>	15
<i>Contributi per ferie non godute: i prossimi adempimenti</i>	17
<i>Pensioni integrative e detrazioni applicabili</i>	21
<i>Voce di tariffa 0722: indicazioni operative sull'attività d'ufficio</i>	22

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

Approvata la legge di delegazione europea 2024

Sulla G.U. n. 145 del 25 giugno 2025, è stata pubblicata la legge di delegazione europea 2024 (Legge 13 giugno 2025, n. 91), con cui sono state conferite le deleghe al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea.

Per quanto riguarda il mondo del lavoro, si segnala l'articolo 11, con il quale sono introdotti principi e criteri direttivi per l'esercizio della delega al Governo per il recepimento della direttiva (UE) 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2024, "relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali".

La direttiva ha lo scopo, mediante la definizione di diritti minimi, di migliorare le condizioni di lavoro e la protezione dei dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, garantendo la corretta determinazione della loro situazione contrattuale, promuovendo la trasparenza, l'equità, la sicurezza e la responsabilità nella gestione algoritmica del lavoro mediante piattaforme digitali e migliorando la trasparenza del lavoro mediante le medesime piattaforme, anche in situazioni transfrontaliere, favorendo nel contempo le condizioni per la crescita sostenibile delle piattaforme in oggetto nell'Unione europea. Il termine per il recepimento della direttiva è posto al 2 dicembre 2026.

La Legge di delegazione, per quanto di interesse, prevede inoltre che il Governo sia delegato ad adottare la direttiva (UE) 2024/1233 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 aprile 2024, relativa a una procedura unica di domanda per il rilascio di un permesso unico che consente ai cittadini di paesi terzi di soggiornare e lavorare nel territorio di uno Stato membro e a un insieme comune di diritti per i lavoratori di paesi terzi che soggiornano regolarmente in uno Stato membro.

Infine, si segnala la delega al recepimento della direttiva (UE) 2024/1500 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 maggio 2024, sulle norme riguardanti gli organismi per la parità nel settore della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego (gender pay gap), e che modifica le direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE.

Appalti: nella valutazione di equivalenza, ammesso lo scostamento di soli due parametri

Il Ministero dei Trasporti, con il parere n. 3522 del 3 giugno 2025, ha fornito ulteriori chiarimenti in merito ai criteri per la valutazione di equivalenza delle tutele che la stazione appaltante o l'ente concedente sono tenuti ad effettuare in caso di indicazione in offerta di un contratto collettivo diverso da quello indicato nella legge di gara.

Le modalità di individuazione degli scostamenti marginali relativi alle tutele normative sono demandate ad apposite linee guida che dovevano essere adottate con decreto del Ministero del Lavoro, di concerto con il MIT, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore dell'Allegato I.01 (introdotto dal D.Lgs. 209/2024). Nelle more dell'adozione delle suddette linee guida, per la modalità di individuazione degli scostamenti marginali possono essere prese a riferimento e richiamate nel provvedimento le indicazioni fornite da ANAC nella relazione illustrativa al Bando-tipo n. 1/2023, secondo cui si ritiene ammissibile, di regola, uno scostamento limitato a soli due parametri.

Privacy: Illecito utilizzare i dati personali per licenziare

Il Garante privacy, con la Newsletter n. 536 del 25 giugno 2025, ha irrogato una sanzione di 420 mila euro a una società per aver trattato in modo illecito i dati personali di una dipendente, poi utilizzati per giustificare il licenziamento.

La vicenda ha origine a seguito di un reclamo della lavoratrice che aveva segnalato l'utilizzo, da parte della società, di contenuti estratti dal proprio profilo Facebook e da chat private su Messenger e WhatsApp per motivare i procedimenti disciplinari a proprio carico.

Tra i contenuti utilizzati figuravano anche stralci virgolettati di commenti e descrizioni di foto. Dagli accertamenti del Garante è emerso che i contenuti erano stati utilizzati dal datore di lavoro senza una base giuridica valida, attraverso screenshot forniti da alcuni colleghi e da un soggetto terzo, presenti tra gli "amici" della dipendente su Facebook e attivi nelle sue conversazioni private su Messenger e WhatsApp. Le comunicazioni, inoltre, riguardavano opinioni e scambi avvenuti in contesti estranei al rapporto di lavoro, non rilevanti ai fini della valutazione dell'idoneità professionale.

Il Garante privacy ha sottolineato che una volta accertato il carattere privato delle conversazioni e dei commenti – pubblicati, tra l'altro, in ambienti digitali ad accesso limitato – la società avrebbe dovuto astenersi dal farne uso. L'impiego di tali informazioni, infatti, ha violato i principi di liceità, finalità e minimizzazione previsti dalla normativa

privacy. L'Autorità ha inoltre ribadito che i dati personali presenti sui social network, o comunque accessibili online, non possono essere utilizzati liberamente e per qualunque scopo, solo perché visibili a una platea più o meno ampia di persone.

Anche nell'ambito dell'attività disciplinare il datore di lavoro è tenuto a bilanciare correttamente tale potere con i diritti e le libertà fondamentali riconosciuti agli interessati. Il principio di finalità, ha ricordato l'Autorità, impone che i dati siano raccolti per scopi specifici, espliciti e legittimi, e trattati in modo coerente con tali scopi. Pertanto, l'utilizzo nel procedimento disciplinare di messaggi scambiati su canali privati di comunicazione è avvenuto in violazione della segretezza e riservatezza della corrispondenza, dunque in assenza di una giustificazione normativa.

Nel determinare l'ammontare della sanzione, il Garante ha considerato sia la gravità della violazione che il fatturato della società.

Lavoro: no all'uso dei dati biometrici per la rilevazione presenze

Il Garante Privacy, nella newsletter n. 536 del 25 giugno 2025, ha chiarito che l'uso dei dati biometrici sul posto di lavoro è consentito solo se previsto da una norma specifica che tuteli i diritti dei lavoratori. Tale trattamento deve rispondere a un interesse pubblico e rispettare criteri di necessità e proporzionalità rispetto all'obiettivo perseguito.

Nella fattispecie, il Garante ha sanzionato un Istituto di istruzione superiore di Tropea per 4mila euro per aver impiegato un sistema di riconoscimento biometrico che, allo scopo di rilevarne la presenza e di prevenire danneggiamenti e atti vandalici, richiedeva l'uso delle impronte digitali del personale amministrativo. I lavoratori coinvolti erano quelli che avevano rilasciato il proprio consenso e che non intendevano ricorrere a modalità tradizionali di attestazione della propria presenza in servizio.

Nel rilevare la violazione della normativa privacy, italiana ed europea, il Garante ha ricordato quanto già espresso in un precedente parere del 2019: non può ritenersi proporzionato l'uso sistematico, generalizzato e indifferenziato per tutte le pubbliche amministrazioni di sistemi di rilevazione biometrica delle presenze, a causa dell'invasività di tali forme di verifica e delle implicazioni derivanti dalla particolare natura del dato. La mancanza di un'idonea base giuridica, in merito al trattamento dei dati biometrici, non può essere colmata neppure dal consenso dei dipendenti che non costituisce, di regola, un valido presupposto per il trattamento dei dati personali in ambito lavorativo, sia pubblico che privato, a causa dell'asimmetria tra le rispettive parti del rapporto di lavoro.

Nel definire la sanzione il Garante ha, tuttavia, tenuto conto sia della buona collaborazione offerta dall'Istituto nell'ambito dell'istruttoria che dell'assenza di precedenti violazioni analoghe.

Lavoro intermittente e attività discontinue

Sulla G.U. n. 95/2025 è stata pubblicata la Legge 7 aprile 2025 n.56 che abroga la tabella allegata al Regio Decreto 6 dicembre 1923, n.2657 che riporta le occupazioni, che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia.

L'abrogazione impatta sul lavoro intermittente, disciplinato dagli artt. 13 e ss. Del Dlgs 81/2015, secondo cui è tale il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Su tale disposizione normativa era intervenuto il Ministero del lavoro con la risposta all'interpello n. 10 del 21 marzo 2016, precisando che per il decreto ministeriale si poteva ancora far riferimento al DM 23 ottobre 2004 (emanato in forza della previgente normativa) ai sensi del quale è ammessa la stipulazione dei contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività elencate nella tabella allegata al Regio Decreto 6 dicembre 1923 n. 2657.

Poiché la Legge 56/2025 ha abrogato tale tabella, viene a crearsi un vuoto che dovrà essere colmato con un intervento ministeriale. In ogni caso, nelle more, si ritiene comunque ammissibile continuare a far riferimento alle fattispecie individuate dalla tabella abrogata.

Al via la fase sperimentale del servizio di videochiamata con l'INPS

L'INPS, con il messaggio n. 1979 del 23 giugno 2025, ha comunicato l'avvio di un progetto sperimentale volto al miglioramento dell'efficacia, della facilità e della comodità del servizio di videochiamata, che consentirà agli utenti di collegarsi con gli esperti dell'INPS senza la necessità di recarsi fisicamente allo sportello.

Questo servizio assicura un'interazione con l'Istituto previdenziale più completa rispetto a quella telefonica, consentendo anche lo scambio di documenti tra l'utente e l'INPS, più comoda rispetto all'accesso fisico presso lo sportello, pur preservando il valore del contatto umano grazie all'interazione visiva con il funzionario dell'INPS, e in grado di facilitare l'accesso ai servizi dell'Istituto riducendo i tempi di attesa.

Tra i punti di forza del nuovo servizio di videochiamata, meritano di essere evidenziati:

- la comodità - Il cittadino può dialogare direttamente con l'Istituto, ovunque si trovi, avvalendosi di una connessione internet e di un dispositivo con videocamera (*computer, telefono o tablet*);
- durata dell'appuntamento - la videochiamata avrà una durata prestabilita di 20 minuti, al fine di garantire all'utente l'assistenza necessaria da parte del funzionario dell'INPS. Qualora i 20 minuti previsti non siano sufficienti, il funzionario dell'INPS può proporre un prolungamento della videochiamata o concordare un nuovo appuntamento con il cittadino;
- riduzione dei tempi di attesa - l'organizzazione della nuova modalità di videochiamata è pensata anche per garantire la massima puntualità nel collegamento, evitando tempi di attesa;
- scambio di documenti: in modo molto semplice e intuitivo, l'utente nel corso della videochiamata può inviare all'INPS e ricevere dall'Istituto documenti utili a chiarire la propria situazione, ottenere risposte ai quesiti posti e risolvere i problemi riscontrati. Grazie alla protocollazione i documenti inviati e ricevuti in videochiamata assumono valore ufficiale, con data e numero di protocollo;
- chat live: nel corso della videochiamata è possibile dialogare col funzionario dell'INPS anche per iscritto, in chat.

Il nuovo servizio, sarà attivo dal 1° luglio 2025, seppur in via sperimentale, e coinvolgerà le sedi INPS di: Cremona, Crema, Lodi, Codogno, Milano est, Genova, Sestri Levante, Sestri Ponente, Reggio Calabria, Cosenza.

Per fruire del nuovo servizio è necessario fissare un appuntamento, tramite: il sito internet, l'app INPS mobile, il contact center oppure recandosi presso gli sportelli.

FSBA, da luglio cambiano le procedure

FSBA ha comunicato, tramite avviso pubblicato sul proprio sito istituzionale, che dal 1° luglio 2025 entreranno in vigore le nuove procedure del fondo, le quali comprendono anche la nuova modalità di rendicontazione delle assenze.

Sono quindi aggiornate:

- le procedure generali FSBA;
- le procedure AIS causali ordinarie;
- le procedure AIS causali straordinarie;
- le procedure ACIGS.

Certificato medico integrativo per l'accertamento della disabilità

L'INPS, con il messaggio n. 1980 del 23 giugno 2025, in merito all'accertamento della condizione di disabilità di cui al Dlgs 62/2024, ha reso noto che è disponibile una nuova versione della procedura per l'invio del certificato medico introduttivo, destinata ai medici certificatori, che consente la rettifica/modifica dei dati sanitari contenuti in quello già inviato all'INPS, che si trova nello stato "presentato".

Il Dlgs 62/2024 e ss.mm. ha riformato i criteri e le modalità di accertamento della condizione di disabilità, affidandola in via esclusiva su tutto il territorio nazionale all'INPS a partire dal 1° gennaio 2027.

Dal 1° gennaio 2025 è stata avviata una fase sperimentale in alcune province italiane che durerà fino al 31 dicembre 2026.

Con il Messaggio n. 4014/2024 erano state fornite istruzioni operative in merito alla redazione del certificato medico introduttivo per avviare il procedimento valutativo di base.

Adesso la procedura è stata nuovamente implementata consentendo al medico certificatore di rettificare o modificare il certificato medico introduttivo che darà luogo a un nuovo certificato, che integra il precedente, e che prende il nome di certificato medico integrativo.

Più precisamente il certificato medico integrativo può essere utilizzato per: integrare o aggiornare diagnosi e prognosi precedentemente indicate nel certificato medico introduttivo qualora nel tempo siano intervenuti cambiamenti significativi, aggiungere nuove patologie emerse successivamente alla redazione del certificato medico introduttivo e aggiornare informazioni relative all'intrasportabilità.

Non possono però essere modificati i dati anagrafici nonché quelli relativi alla residenza e al domicilio dell'interessato.

Le integrazioni e le rettifiche possono essere effettuate fino alla data di creazione della convocazione a visita da parte dell'INPS.

La data di decorrenza dell'eventuale prestazione economica non viene modificata dal certificato medico integrativo, ma rimane invariata e definita dal certificato medico introduttivo precedentemente inviato all'INPS.

Infine, se il certificato medico introduttivo contenga errori anagrafici che impediscono l'identificazione del cittadino, il medico certificatore deve segnalarlo all'indirizzo di posta elettronica sperimentazioneinvalidita@inps.it affinché possa essere effettuato l'annullamento. Successivamente, il medico deve inviare un nuovo certificato medico introduttivo con i dati corretti.

Da gennaio 2025 rivalutate le prestazioni Inail

L'Inail, con la circolare n. 37 del 20 giugno 2025, ha reso noto che, con decorrenza 1° gennaio 2025, è stata rivalutata la misura delle retribuzioni da utilizzare per la liquidazione delle rendite corrisposte dall'istituto agli assicurati dei settori industria, navigazione, agricoltura e infortuni in ambito domestico, nonché le rendite in corso.

Nel settore industria, la retribuzione media giornaliera per la determinazione del massimale e del minimale della retribuzione annua è fissata in euro 97,27. Conseguentemente, il minimale e il massimale sono stabiliti nella misura di € 20.426,70 e di € 37.935,30.

Per i componenti lo stato maggiore della navigazione marittima e della pesca marittima, il massimale della retribuzione annua risulta stabilito, rispettivamente, in € 54.626,83 per i comandanti e i capi macchinisti, in € 46.281,07 per i primi ufficiali di coperta e di macchina e in € 42.108,18 per gli altri ufficiali.

Nel settore agricoltura, la retribuzione convenzionale annua per la liquidazione delle rendite è fissata in euro 30.834,39.

Ai fini della riliquidazione delle rendite, i coefficienti annui di variazione sono determinati nelle seguenti misure: anno 2023 e precedenti 1,0084; anno 2024 e oltre 1,000.

L'assegno mensile per l'assistenza personale continuativa è fissato in € 672,72.

L'assegno una tantum in caso di morte (assegno funerario) è fissato in € 12.342,84.

La circolare specifica, inoltre, la misura degli assegni continuativi mensili, sempre con decorrenza dalla medesima data.

Congedi aggiuntivi per il personale della Provincia di Bolzano

L'INPS, con il messaggio n. 1967 del 20 giugno 2025, ha fornito le indicazioni operative che devono essere seguite dal personale cui si applica il contratto collettivo intercompartimentale del 2008 e dal personale docente ed educativo delle scuole elementari e secondarie di primo e secondo grado della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige, per fruire di aspettative, congedi e permessi, in aggiunta a quelli previsti dal Dlgs 151/2001.

In particolare, il personale previsto dal contratto collettivo intercompartimentale del 2008 riguarda i seguenti comparti:

- a) personale dell'Amministrazione provinciale;
- b) personale dei Comuni, delle Case di riposo per anziani e delle Comunità comprensoriali;
- c) personale del Servizio sanitario provinciale;
- d) personale dell'Istituto per l'edilizia sociale;
- e) comparto del personale dell'Azienda di soggiorno e turismo di Bolzano e dell'Azienda di soggiorno, cura e turismo di Merano.

Entrando nel dettaglio, il personale con prole può fruire di un periodo di aspettativa senza assegni per una durata massima di due anni per ogni figlio: tale periodo è utile ai fini del trattamento di quiescenza, ma non ai fini della progressione giuridica ed economica di carriera, del congedo ordinario e del trattamento di fine servizio e di fine rapporto (TFS/TFR).

Il personale che può fruire del part time, può optare, in alternativa all'aspettativa, per un rapporto di lavoro a tempo parziale nella misura non inferiore al cinquanta per cento dell'orario di lavoro a tempo pieno.

Sono previsti anche congedi parentali fruibili su base giornaliera o per un periodo di tempo continuativo più lungo, su base oraria giornaliera o in forma di riduzione stabile dell'orario di lavoro settimanale.

Il personale della Provincia autonoma di Bolzano con prole, in alternativa all'aspettativa e al congedo parentale di cui sopra, può anche fruire, per la durata massima di 24 mesi, di un permesso per motivi educativi, retribuito in percentuale pari al 30%.

Per eventuali periodi di congedo o permesso eccedenti rispetto a quelli previsti dalla normativa statale di cui al decreto legislativo n. 151/2001 per il congedo parentale, non opera la copertura figurativa.

Stante la necessità di acquisire puntuali informazioni relativamente ai citati eventi, sono stati istituiti nuovi codici Tipo Servizio per la compilazione del flusso mensile Uniemens\ListaPosPA.

Borse di studio ed esenzione fiscale

La legge 79/2025, di conversione del DL 45/2025, interviene sull'imponibilità delle borse di studio erogate agli studenti, in particolare con due disposizioni: l'art. 1-bis, c. 4 e l'art. 10, c. 1-bis.

La prima norma modifica l'art. 4, comma 3, della legge 3 luglio 1998, n. 210, sopprimendo le parole "nonché alle borse di studio conferite dalle università per attività di ricerca post laurea" dalla disposizione a cui si applicano l'art. 6, cc. 6 e 7 della Legge 398/1989.

Il predetto art. 6, c. 6, in particolare, prevede che alle borse di studio si applicano le disposizioni in materia di agevolazioni fiscali di cui all'art. 4 della L. 476/1984.

Quest'ultima, a sua volta, prevede che sono esenti dall'imposta locale sui redditi e da quella sul reddito delle persone fisiche le borse di studio e gli assegni di studio corrisposti dallo Stato, dalle regioni a statuto ordinario, in dipendenza del trasferimento alle stesse della materia concernente l'assistenza scolastica nell'ambito universitario, nonché dalle regioni a statuto speciale e dalle province autonome di Trento e Bolzano.

Ne deriva che, dal 7 giugno 2025, le borse di studio erogate dalle università per l'attività di ricerca diventano imponibili ai fini Irpef e Irap per gli enti eroganti. L'esenzione invece rimane per tutte le altre borse di studio.

Mancando una norma transitoria, resta il dubbio se l'esenzione continui a valere per le borse di studio erogate dalle università per l'attività di ricerca assegnate prima dell'entrata in vigore della modifica.

Invece, l'art. 10, c. 1-bis della Legge 79/2025 inserisce il comma 9-bis all'art. 4 della L. 99/2022 sugli ITS Academy, prevedendo, a decorrere dall'anno d'imposta 2025, che sono esenti da IRPEF le somme corrisposte a titolo di borse di studio erogate dallo Stato, dalle regioni, dalle fondazioni ITS Academy e da altri soggetti pubblici agli studenti iscritti ai percorsi formativi degli ITS Academy.

L'esenzione trova applicazione anche per le borse di studio erogate per stage aziendali e tirocini formativi, anche svolti all'estero, di cui all'articolo 5, comma 4, lettera a), della predetta legge.

In GU la Legge sugli acconti IRPEF

Sulla G.U. n. 142/2025 è stata pubblicata la Legge n. 86/2025 di conversione del DL n. 55/2025 con cui sono state introdotte disposizioni urgenti in materia di acconti IRPEF dovuti per l'anno 2025 dai contribuenti con risultato a debito della dichiarazione dei redditi.

La relazione illustrativa che accompagna il provvedimento spiega che la norma modifica la disciplina applicabile per la determinazione degli acconti IRPEF dovuti per l'anno 2025 dal momento che il Dlgs n. 216/2023, che prevedeva che per i periodi d'imposta 2024 e 2025, non si dovesse tener conto della riduzione delle aliquote IRPEF, risulta incoerente relativamente agli acconti dovuti per l'anno 2025 considerando l'avvenuta stabilizzazione a regime delle misure in materia di aliquote IRPEF e di no tax area da parte della legge di bilancio 2025.

Pertanto, con l'articolo 1, comma 1, della Legge n. 86/2025 si riduce al periodo d'imposta 2024 l'ambito temporale di applicazione dell'articolo 1, comma 4, del Dlgs n. 216/2023.

Quattordicesima ai pensionati col cedolino di luglio

L'Inps con il messaggio del 20 giugno 2025 n. 1966 ne dà notizia, riepilogando nel contempo chi sono i destinatari e i requisiti. La corresponsione di questa somma aggiuntiva viene effettuata d'ufficio per i pensionati per i quali nelle banche dati dell'Istituto sono disponibili i dati reddituali utili per effettuare il pagamento.

Per l'anno 2025 devono essere valutati i seguenti redditi:

- in caso di prima concessione, tutti i redditi rilevanti posseduti dal soggetto nell'anno 2025 (rientrano in tale casistica coloro che negli anni precedenti non abbiano percepito la somma aggiuntiva);
- nel caso di concessione successiva alla prima: si valutano i redditi per prestazioni per le quali sussiste l'obbligo di comunicazione al Casellario centrale dei pensionati, conseguiti nel 2025 o i redditi diversi da quelli di cui al punto precedente, conseguiti nel 2024. Invece, per i redditi diversi da quelli da prestazione, in assenza delle informazioni relative agli anni 2025 o 2024, per le pensioni dei sistemi integrati sono stati presi in considerazione i redditi disponibili degli anni precedenti, risalendo fino all'anno 2021. Ecco il quadro per il 2025 che interessa i pensionati di quasi tutte le gestioni che rientrano nei limiti di reddito indicati di seguito e che, alla data del 31 luglio 2025, hanno un'età maggiore o uguale a 64 anni:

Lavoratori dipendenti - Anni di contribuzione	Lavoratori autonomi - Anni di contribuzione	Somma aggiuntiva (in euro) - Dal 2017
Per redditi fino a 1,5 volte il trattamento minimo (11.766,30 euro annui)		
Fino a 15	Fino a 15	Fino a 15
Oltre 15 fino a 25	Oltre 15 fino a 25	Oltre 15 fino a 25
Oltre 25	Oltre 25	Oltre 25
Per redditi da 1,5 volte a 2 volte il trattamento minimo (da 11.766,30 a 15.688,40 euro annui)		
Fino a 15	Fino a 15	Fino a 15
Oltre 15 fino a 25	Oltre 15 fino a 25	Oltre 15 fino a 25
Oltre 25	Oltre 25	Oltre 25

APPROFONDIMENTI

Settore moda: altre 12 settimane di integrazione salariale in deroga per il 2025

Sulla G.U. n. 146 del 26 giugno 2025 è stato pubblicato il D.L. n. 92/2025, recante misure urgenti di sostegno ai comparti produttivi, con cui sono state introdotte nuove disposizioni in materia di ammortizzatori sociali.

Crisi industriale complessa

L'articolo 6 prevede che i datori di lavoro che richiedono e ottengono per l'anno 2025 l'autorizzazione all'utilizzo dell'integrazione salariale straordinaria spettante alle imprese che operano nelle aree di crisi industriale complessa, sono esonerati dal pagamento del contributo addizionale per tutto il periodo di godimento del trattamento.

L'esonero non spetta o, se è già in godimento, si interrompe qualora il datore di lavoro attivi, durante il periodo di utilizzo della integrazione salariale straordinaria, una procedura di licenziamento collettivo.

Gruppi di imprese

L'articolo 7 introduce misure urgenti a sostegno degli occupati in gruppi di imprese con un numero di lavoratori dipendenti complessivamente non inferiore a 1.000 unità impiegati sul territorio italiano, che alla data del 27 giugno 2025 abbiano sottoscritto un accordo quadro di programma con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché con il Ministero delle imprese e del made in Italy e con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, diretto alla salvaguardia dei livelli occupazionali, alla gestione degli esuberanti e all'attivazione di percorsi di reindustrializzazione.

Per tali soggetti, è autorizzato a domanda, con decreto del Ministro del lavoro, in via eccezionale e in deroga agli articoli 4 e 22 del d.lgs. n. 148/2015, in continuità con gli ammortizzatori sociali già autorizzati, un ulteriore periodo di cassa integrazione salariale straordinaria fino al 31 dicembre 2027. La percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro, per ciascun lavoratore coinvolto, può essere prevista fino al 100% nell'arco dell'intero periodo per il quale l'ammortizzatore sociale in deroga è stipulato.

Cessione di azienda e cessazione attività produttiva

Inserendo tre nuovi commi all'art. 44 del d.l. n. 109/2018 (L. n. 130/2018), l'articolo 8 estende al 2025 la possibilità di ricorrere alla CIGS in deroga per crisi aziendale.

In particolare, per l'anno 2025, entro determinati limiti di spesa, può essere autorizzato, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del lavoro, anche in presenza del Ministero delle imprese e del made in Italy, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria per un massimo di sei mesi, non ulteriormente prorogabili, qualora all'esito di un programma aziendale di cessazione di attività, sussistano concrete ed attuali prospettive di rapida cessione, anche parziale, dell'azienda con conseguente riassorbimento occupazionale.

I lavoratori sospesi decadono del trattamento se rifiutano di essere avviati a corsi di formazione o di riqualificazione, o non li frequentano regolarmente. Decadono anche se non accettano l'offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20% rispetto a quello delle mansioni di provenienza. La decadenza non trova applicazione quando le attività lavorative o i corsi di formazione/riqualificazione sono distanti più di 50 km dalla residenza del lavoratore, o è raggiungibili mediamente in più di 80 minuti con i mezzi pubblici.

Settore moda

L'articolo 10 estende a tutto il 2025 le disposizioni in materia di ammortizzatori sociali previste dal d.l. n. 160/2024, in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro, anche artigiani, operanti nei settori tessile, dell'abbigliamento e calzaturiero (TAC), conciario e ulteriori settori affini.

Più precisamente, inserendo un nuovo comma all'articolo 2 della richiamata disposizione, si prevede che l'integrazione in deroga (inizialmente pari ad un massimo di 12 settimane entro il 31 gennaio 2025) possa essere riconosciuta per un ulteriore periodo massimo di 12 settimane a decorrere dal 1° febbraio 2025 fino al 31 dicembre 2025.

Gender pay gap: Valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori

I datori di lavoro che sono tenuti a comunicare le informazioni sulle retribuzioni, devono effettuare, in cooperazione con i rappresentanti dei propri lavoratori, una valutazione congiunta qualora le informazioni sulle retribuzioni rivelino 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 (come previsto dall'art. 10 della Direttiva UE n. 970/2023).

Detta valutazione congiunta va effettuata anche se 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 oppure non ha corretto tale differenza immotivata di livello retributivo medio entro sei mesi dalla data della comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni.

La valutazione congiunta, la cui finalità è quella di individuare, correggere e prevenire le differenze retributive tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che non sono motivate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere, deve comprendere:

- un'analisi della percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori;
- informazioni sui livelli retributivi medi dei lavoratori di sesso femminile e maschile e sulle componenti complementari o variabili, per ciascuna categoria di lavoratori;
- eventuali differenze nei livelli retributivi medi tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori;
- le ragioni di tali differenze nei livelli retributivi medi, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, se del caso, stabilite congiuntamente dai rappresentanti dei lavoratori e dal datore di lavoro;
- la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che hanno beneficiato di un miglioramento delle retribuzioni in seguito al loro rientro dal congedo di maternità o di paternità, dal congedo parentale o dal congedo per i prestatori di assistenza, se tale miglioramento si è verificato nella categoria di lavoratori pertinente durante il periodo in cui è stato fruito il congedo;
- misure volte ad affrontare le differenze di retribuzione se non sono motivate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
- una valutazione dell'efficacia delle misure derivanti da precedenti valutazioni congiunte delle retribuzioni.

I datori di lavoro mettono la valutazione congiunta delle retribuzioni a disposizione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori e la comunicano all'organismo di monitoraggio. Essi mettono tale valutazione a disposizione dell'ispettorato del lavoro e dell'organismo per la parità, su richiesta.

Contributi per ferie non godute: i prossimi adempimenti

Il diritto alle ferie è un diritto costituzionalmente garantito; infatti, l'articolo 36, comma 3 della Costituzione sancisce il diritto fondamentale e irrinunciabile dei lavoratori ad un periodo di ferie annuali finalizzate al recupero delle energie psicofisiche perse durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

L'art. 2109, comma 2, del codice civile, stabilisce i seguenti principi: la durata delle ferie è fissata dalla legge, dai contratti collettivi, dagli usi e secondo equità; l'epoca del godimento delle ferie è stabilita dal datore di lavoro che deve tenere conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore; il periodo feriale deve essere possibilmente continuativo; il lavoratore ha diritto alla retribuzione.

Durata delle ferie

L'art. 10 del D.lgs. n. 66/2003 prevede, in linea con l'art. 2109 del codice civile, la durata minima del periodo in parola, pari a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Si possono quindi individuare diversi periodi di fruizione delle ferie:

- un primo periodo di almeno due settimane da fruire nel corso dell'anno di maturazione. Quest'ultimo, se richiesto dal lavoratore, può essere goduto in maniera continuativa;
- un secondo periodo, pari alle rimanenti due settimane, deve essere fruito (anche in modo frazionato) entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione. La contrattazione collettiva può anche spostare il termine per il godimento oltre i 18 mesi previsti dalla legge. Invece, nel caso in cui il termine stabilito dal contratto collettivo sia più breve dei 18 mesi, il superamento di esso non dà luogo alla sanzione prevista dalla legge, ma alle sanzioni eventualmente previste dal contratto collettivo.

Il periodo minimo di quattro settimane, in quanto irrinunciabile, non può essere sostituito dalla relativa indennità sostitutiva, salvo in caso di risoluzione del rapporto di lavoro e salvo il caso dei contratti a termine di durata inferiore all'anno.

La contrattazione collettiva, così come gli accordi individuali, possono prevedere un ulteriore periodo di ferie aggiuntivo rispetto a quello stabilito dalla legge. A differenza del periodo minimo "legale", le ulteriori giornate eccedenti riconosciute dalla contrattazione

collettiva rientrano nei diritti disponibili del lavoratore e pertanto, in caso di mancata fruizione, potrà essere monetizzato.

Da ultimo, l'art. 24 del D.lgs. n. 151/2015 ha previsto che, fermi restando i principi sopra esposti, i lavoratori possono cedere le proprie ferie ai colleghi bisognosi di assentarsi per gravi motivi familiari.

Spetta quindi alla contrattazione collettiva regolamentare la fruizione delle ferie, stabilendo sia i criteri di calcolo dei giorni da riconoscere al lavoratore, sia la durata delle ferie stesse.

Mancata fruizione delle ferie

In via generale, la mancata fruizione delle prime 4 settimane comporta un danno per il lavoratore consistente nel mancato recupero delle energie psicofisiche. In questo caso, il lavoratore può agire in giudizio per richiedere il risarcimento del danno biologico ed esistenziale oppure può pretenderne il godimento seppur tardivo.

Inoltre, la mancata fruizione delle stesse entro i termini fissati dalla legge o dal contratto collettivo fa sorgere in capo al datore di lavoro l'onere di versamento all'INPS dei contributi previdenziali, ancorché il periodo in parola non sia stato ancora fruito dal lavoratore.

Il medesimo obbligo riguarda anche il periodo di ferie eccedente le 4 settimane minime, ove sia previsto contrattualmente.

Ai fini che qui interessa evidenziare, la scadenza dell'obbligazione contributiva sul compenso per ferie maturate e non godute e la collocazione temporale dei contributi devono essere individuati:

- entro il termine fissato dalla legge (18 mesi successivi alla fine dell'anno di maturazione art. 10 D.lgs. n. 66/2003) o dalla contrattazione collettiva per la fruizione delle ferie;
- in assenza di norme contrattuali, regolamenti aziendali o pattuizioni individuali, entro il 18° mese successivo alla fine dell'anno solare di maturazione delle ferie.

Una deroga alle scadenze sopra esposte è stata prevista nel caso in cui il mancato godimento sia imputabile a una prolungata assenza dovuta ad una causa di sospensione del rapporto di lavoro individuata dalla legge (malattia, infortunio, maternità, ...): il termine di 18 mesi si deve intendere sospeso per un periodo di durata pari a quello del

legittimo impedimento e riprende a decorrere dal giorno in cui il lavoratore riprende l'attività lavorativa (INPS, msg. 18850/2006).

Il momento impositivo

L'INPS, con la circolare n. 186/1999 (modificata dalla successiva n. 15/2002) ha fissato il termine entro il quale scade l'obbligazione contributiva riferita ai compensi spettanti ai lavoratori dipendenti per ferie maturate e non godute.

In particolare, il momento nel quale va dichiarata sussistente l'obbligazione contributiva sugli eventuali compensi spettanti per le ferie maturate e non godute, è stato individuato dall'INPS partendo dal concetto di "maturato", prendendo in considerazione la regolamentazione legislativa, contrattuale aziendale o individuale. Poiché questa situazione è riconducibile tra gli elementi variabili della retribuzione, gli adempimenti contributivi possono essere effettuati nel mese successivo a quello di competenza.

Lo stesso istituto, con la circolare 137/2007, dopo l'intervento del Ministero del lavoro che ha risposto all'interpello del 26 ottobre 2006, ha adeguato le precedenti istruzioni all'evoluzione normativa.

Ad oggi la situazione è la seguente:

Fattispecie	Scadenza dell'obbligazione contributiva
4 settimane di ferie minime obbligatorie previste dal DLgs 66/2003	18° mese (ovvero termine più ampio previsto dalla contrattazione collettiva) successivo all'anno di maturazione
Ferie eccedenti le 4 settimane di legge: <ul style="list-style-type: none"> • assenza di regolamentazione contrattuale aziendale o individuale in materia di termine ultimo per il godimento delle ferie; • presenza di accordi e/o regolamenti aziendali o pattuizioni individuali che prevedono un termine ultimo di godimento delle ferie (più ampio di 18 mesi) 	Rispettivamente: 18° mese successivo all'anno di maturazione; termine fissato dall'accordo, regolamento o pattuizione individuale

Pertanto, relativamente alle ferie maturate nel 2023 la situazione è questa:

- le prime due settimane andavano fruita nell'anno di maturazione (e quindi nel 2023);
- le altre due settimane devono essere fruita entro il 30 giugno 2025; l'eventuale ulteriore periodo feriale previsto in eccedenza dalla contrattazione può essere invece monetizzato.

Individuato il momento impositivo con i criteri sopra menzionati, i datori di lavoro devono sommare alla retribuzione imponibile del mese successivo a quello di scadenza delle ferie anche l'importo corrispondente al compenso per ferie non godute (INPS, circ. 7/2010 e 162/2010).

- Pertanto, con riguardo all'anno 2025 la contribuzione relativa alle ferie non godute anno 2023 va assolta entro il prossimo 20/08/2025, su tutte le ferie arretrate risultanti al 30/06/2025 insieme al pagamento dei contributi relativi al mese di luglio 2025 (art. 3-quater del DL n.16/2012).

Adempimenti conseguenti al successivo godimento delle ferie

In caso di effettivo godimento delle ferie, secondo l'INPS si dovrà:

- assoggettare a contribuzione la retribuzione effettivamente corrisposta relativa alle ferie godute;
- recuperare la contribuzione versata nel mese in cui è stata assolta l'obbligazione contributiva;
- regolarizzare la retribuzione imponibile relativa all'anno in cui è intervenuta la citata obbligazione contributiva. Per la regolarizzazione delle predette situazioni occorrerà utilizzare il nuovo flusso Uniemens attraverso una specifica variabile retributiva con la causale "FERIE", che consente al datore di lavoro, al momento dell'eventuale fruizione delle ferie, di modificare in diminuzione l'imponibile dell'anno e mese nel quale è stato assoggettato a contribuzione il compenso per ferie non godute e, contemporaneamente, di recuperare una quota o tutta la contribuzione già versata.

Con circolare n. 106 del 9 novembre 2019 l'INPS ha chiarito che la variabile "FERIE", con decorrenza dalle denunce relative al periodo di paga gennaio 2019, sarà utilizzabile entro 12 mesi dal periodo cui i relativi eventi o elementi si riferiscono. Oltre detto termine, il

datore di lavoro, per recuperare gli importi riferiti alle indennità di ferie non godute dovrà avvalersi della procedura di regolarizzazione.

Pensioni integrative e detrazioni applicabili

L'Agenzia delle entrate, con la risposta all'interpello n. 169/E del 24 giugno 2025, ha precisato che le pensioni di ogni genere e gli assegni equiparati sono considerati redditi di lavoro dipendente, per i quali spetta una specifica detrazione d'imposta proporzionata al periodo di pensione nell'anno, come previsto dall'articolo 13, comma 3 del Tuir.

Nel caso posto all'attenzione dell'Agenzia delle entrate, un ente aveva chiesto chiarimenti sulle modalità di calcolo delle detrazioni fiscali applicabili ai trattamenti pensionistici integrativi erogati ai propri pensionati.

Tali trattamenti, previsti da specifiche leggi regionali, sono stati riconosciuti anche dopo la cessazione del fondo pensionistico delle Camere di commercio, a condizione che il dipendente continuasse a versare un contributo del 2,70% per ottenere maggiori benefici pensionistici al momento del pensionamento.

L'ente evidenzia che l'Inps, con una comunicazione del 13 febbraio 2024, ha indicato nuove modalità di calcolo delle detrazioni.

In particolare, è stato specificato che, se il trattamento pensionistico integrativo è equiparabile a reddito da lavoro dipendente come previsto dall'articolo 50, comma 1, lettera h-bis) del Tuir, devono essere compilati specifici campi nella Certificazione unica (Cu) e viene riconosciuta la detrazione prevista dall'articolo 13, comma 1, del Tuir.

In assenza di tale trattamento integrativo, i redditi sono considerati redditi da pensione e si applica la detrazione prevista dall'articolo 13, comma 3, del Tuir, con compilazione diversa della Cu.

L'ente ha chiesto conferma che il trattamento pensionistico integrativo erogato rientri effettivamente tra i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente ai sensi dell'articolo 50, comma 1, lettera h-bis) del Tuir.

Secondo l'Agenzia delle entrate, le prestazioni pensionistiche derivanti da forme complementari, disciplinate dal decreto legislativo n. 252/2005 e assimilate a redditi di lavoro dipendente ai sensi dell'articolo 50, comma 1, lettera h-bis) del Tuir, godono di una detrazione diversa come previsto dall'articolo 13, comma 1.

Nel caso in esame, il Fondo previdenziale della legge regionale erogava agli impiegati camerali le seguenti prestazioni: pensione agli impiegati cessati dal servizio dopo almeno 15 anni di effettivo servizio prestato nell'amministrazione camerale, pensione di reversibilità ai superstiti dell'impiegato o del pensionato, corresponsione di una indennità tantum qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga senza diritto alla pensione diretta o indiretta e corresponsione di una indennità di anzianità o di licenziamento.

Successivamente, tale fondo è stato soppresso e i trattamenti pensionistici sono stati trasferiti alla Cassa per le pensioni dei dipendenti degli enti locali (Cpdel), che ne ha assunto la gestione. Inoltre, la legge regionale ha previsto al personale già in servizio "il trattamento giuridico ed economico di quiescenza e l'indennità di fine servizio in misura complessivamente non inferiore a quella corrisposta dal soppresso fondo di pensione e di quiescenza, approvato con legge regionale [...] e successive modificazioni". Inoltre, al fine di consentire ai dipendenti in servizio alla data di entrata in vigore della legge regionale di poter godere di un maggior beneficio pensionistico a seguito del loro collocamento a riposo, prevede a favore dei dipendenti "oltre ai contributi normalmente dovuti, anche il contributo del 2,70 per cento sulla retribuzione complessiva".

Tenuto conto di quanto sopra, l'Agenzia delle entrate ha chiarito che le pensioni integrative erogate al momento del collocamento a riposo sono analoghe ai trattamenti pensionistici erogati dalla Cassa e non sono da considerarsi prestazioni di forme pensionistiche complementari.

Ne deriva che tali pensioni costituiscono redditi di lavoro dipendente ai sensi dell'articolo 49, comma 2, lettera a) del Tuir, con diritto alla detrazione prevista dall'articolo 13, comma 3, del Tuir.

Voce di tariffa 0722: indicazioni operative sull'attività d'ufficio

L'INAIL, con la circolare n. 38 del 24 giugno 2025, interviene sulla voce di tariffa 0722, precisando che, a seguito della nuova declaratoria delle Tariffe dei premi 2019, la stessa adesso non si riferisce più solo al personale che fa uso diretto di videoterminali e macchine da ufficio, ma più in generale alle attività d'ufficio, intendendosi per tali tutte quelle attività svolte normalmente in ambito amministrativo con uso diretto di computer e altre macchine elettriche da ufficio presso imprese, enti e studi professionali che assicurano la corretta gestione amministrativa e contabile, i rapporti con la clientela, l'amministrazione del personale, nonché il personale tecnico degli uffici (per esempio, i progettisti) e simili.

Secondo l'INAIL, sono da riferire alla 0722, per esempio, la gestione degli ordini dei clienti, l'emissione di fatture, bolle di carico e scarico, documenti di trasporto, l'emissione di atti relativi a investimenti, contratti e pagamenti dei fornitori di beni e servizi, la gestione e selezione del personale, i servizi di assistenza alla clientela a distanza tramite internet, pc, telefono.

L'elenco delle attività riferibili alla voce 0722 non può essere tassativo ed esaustivo in quanto una determinata lavorazione, seppure svolta con l'uso esclusivo di computer e macchine da ufficio, può essere parte integrante della lavorazione principale esercitata dal soggetto assicurante e seguirne di conseguenza il riferimento classificativo.

Per esempio, per gli alberghi o analoghe strutture turistiche è stato chiarito che le attività di reception (ricevimento clienti, portineria, guardiana) sono riferibili alla voce 0221 della gestione Terziario Alberghi, pensioni, residence e motel, Bed & Breakfast, affittacamere, pensioni e strutture ricettive in genere. Villaggi turistici, residenze turistico-alberghiere, villaggi-albergo e simili. Campeggi ed aree attrezzate per camper. Compresi gli eventuali servizi annessi di ristorazione, sportivi, di animazione e balneazione.

Ciò in quanto le attività di reception sono parte integrante del ciclo di lavorazione che ricomprende tutte le operazioni necessarie affinché l'attività alberghiera sia realizzata.

A diverse conclusioni si giunge per la classificazione dell'attività amministrativa di gestione dei rapporti con la clientela da parte di dipendenti di studi professionali, compresi gli studi medici.

In particolare, per gli studi medici, l'attività di prenotazione e registrazione del cliente, stampa dei referti, ricette o altri documenti e archiviazione dei dati, svolta con l'uso esclusivo di macchine da ufficio, non può essere considerata un'operazione necessaria per l'erogazione di prestazioni sanitarie.

In tal caso, infatti, l'attività di segreteria è riferibile alla voce 0722, mentre la voce 0311 della gestione terziario è applicabile al personale dipendente che assiste il medico o il professionista sanitario, quale può essere l'assistente di studio odontoiatrico, l'infermiere generico, il tecnico veterinario che, in possesso di specifiche conoscenze e particolari capacità tecniche e pratiche, esegue operazioni di carattere sanitario, necessarie della lavorazione principale.

Sono chiaramente escluse dall'ambito di applicazione della voce 0722, come da ultimo precisato nelle istruzioni tecniche delle Tariffe 201915, le attività lavorative svolte nell'ambito di specifici settori produttivi (chimici, siderurgici, ecc.), con l'utilizzo del videoterminale, attività che devono essere classificate al corrispondente settore tariffario.

Ne sono esempi il controllo, il monitoraggio e la gestione di macchine, impianti e processi produttivi che avviene attraverso l'interfaccia di un videoterminale (per esempio la gestione e il controllo di impianti in remoto, gestione di attrezzature o impianti, di magazzini automatici).

L'INAIL precisa anche che le attività riconducibili alla voce 0722 delle tariffe 2019 godono di autonomia classificativa, indipendentemente dalla loro complementarità o sussidiarietà rispetto alla lavorazione principale.

Tale principio costituisce un'eccezione al criterio di classificazione delle lavorazioni. L'esigenza di introdurre un'espressa deroga al criterio generale della classificazione delle lavorazioni nasce dalla valutazione che le attività in argomento sarebbero nella maggior parte dei casi attratte, ai fini della classificazione, nella voce di tariffa corrispondente alla lavorazione principale, trattandosi di attività che costituiscono un complemento della stessa o che sono comunque collegate, seppur in modo indiretto, al ciclo produttivo od operativo dell'azienda.

In assenza di tale principio, l'ambito di applicazione della voce 0722 sarebbe circoscritto alle sole realtà in cui l'attività d'ufficio costituisce la lavorazione principale del soggetto assicurante, quali banche, uffici postali e uffici di servizi in genere.

L'autonomia classificativa si applica anche alla voce 0723 delle Tariffe del 2019 (attività di cui alla voce 0722 svolte in cantieri, opifici e simili).

Infine, conclude l'INAIL, ricadono nella voce 0722: le attività dei giudici onorari di pace e dei vice procuratori onorari che nell'esercizio delle proprie funzioni utilizzano abitualmente videoterminali e macchine elettroniche di ufficio, le attività di carattere amministrativo-gestionale rese, in favore delle società e associazioni sportive dilettantistiche, delle Federazioni Sportive Nazionali, delle Discipline Sportive Associate e degli Enti di Promozione Sportiva, anche paralimpici, riconosciuti dal CONI o dal CIP, dai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e le attività dei giornalisti professionisti, pubblicitari e praticanti titolari di un rapporto di lavoro subordinato di natura giornalistica.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec datamanagementhrm@legalmail.it

lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Via Polenghi 9 Lodi, 26900



info@lavorofacile.it
0371 941332



www.lavorofacile.it

