

☑ DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 28 DEL 14 LUGLIO 2025

INDICE

NEWS IN MATERIA DI LAVORO	3
<i>Omissione contributiva: la sanzione è proporzionata alla gravità della condotta</i>	3
<i>Bulgaria: dal 2026 in area Euro</i>	4
<i>Turismo: contributi per gli alloggi dei lavoratori</i>	4
<i>Fondo Est estende la copertura ai familiari degli iscritti</i>	5
<i>Prestazione Universale: nuove funzionalità nel servizio online</i>	6
<i>Fondo di garanzia: nuovo servizio trasmissione domande</i>	6
<i>Bonus mamme, lo schema riepilogativo della misura</i>	7
<i>Sgravio registro internazionale: le istruzioni per il rimborso</i>	7
<i>Esclusa la detassazione per le prestazioni sanitarie ALPI convenzionali</i>	8
<i>Rimborsi spese esteri: via l'obbligo di tracciabilità per l'esenzione fiscale</i>	8
<i>Rilasciata la versione 4.30.3 dell'allegato tecnico Uniemens</i>	9
<i>Integrato al minimo l'assegno di invalidità per i contributivi</i>	10
<i>Valorizzazione degli anni ante laurea per gli ex forestali</i>	10
APPROFONDIMENTI	12
<i>Ferie: maturazione e fruizione</i>	12
<i>Interdizione per maternità: astensione dal lavoro dalla data del provvedimento dell'INL</i>	16
<i>Malattie oncologiche: il congedo sale a 24 mesi</i>	18
<i>Navi iscritte nel Registro internazionale: indicazioni Inail per l'esonero</i>	19
<i>Eventi sismici: in GU la legge sulla sospensione dei contributi</i>	20

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

Omissione contributiva: la sanzione è proporzionata alla gravità della condotta

La Corte Costituzionale, con la sentenza n.103 del 10 giugno 2025, ha ritenuto infondata la questione di legittimità, sollevata con riferimento all'art. 3 della Costituzione, dell'art. 2, c. 1-bis, del D.L. 463/1983, come modificato dall'art. 23, c. 1, del D.L. 48/2023, secondo cui il datore di lavoro che manca di versare le ritenute previdenziali ed assistenziali sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti, entro la soglia di € 10.000,00 annui, è punito con una sanzione amministrativa pecuniaria da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso.

La questione era stata sollevata dal Tribunale di Brescia, in funzione di giudice del lavoro, secondo il quale la misura particolarmente elevata del minimo edittale rendeva la sanzione sproporzionata rispetto alla gravità dell'illecito; si concretizzava, inoltre, il rischio di effetti irragionevoli, fra i quali, in particolare, quello di un trattamento più severo rispetto alla sanzione penale prevista a carico del datore di lavoro che omette il versamento per importi superiori alla soglia di € 10.000,00 annui, nel caso di conversione in pena pecuniaria della sanzione detentiva.

La Corte – premesso che il Legislatore gode di ampia discrezionalità nella determinazione del trattamento sanzionatorio, anche nell'ambito degli illeciti amministrativi – ha ritenuto che il contrasto all'evasione contributiva, che nella specie concerne somme destinate all'erogazione al lavoratore di prestazioni essenziali e attinenti a beni irrinunciabili, giustifichi la severità della risposta sanzionatoria, che appare così proporzionata alla gravità della condotta e al grado di protezione costituzionale dei beni coinvolti.

Il giudizio di ragionevolezza della scelta legislativa non muta per il fatto che, ove l'omesso versamento costituisca reato e la pena detentiva sia convertita in pena pecuniaria, il relativo importo possa essere inferiore a quello della sanzione amministrativa, poiché tale comparazione, puramente aritmetica, non tiene conto delle diversità strutturali e di contenuto che sussistono fra responsabilità amministrativa e responsabilità penale, che si connota sempre come maggiormente afflittiva.

Bulgaria: dal 2026 in area Euro

La Banca Centrale europea, con un comunicato dell'8 luglio 2025, ha reso noto che la Bulgaria entrerà a far parte dell'area dell'euro il 1° gennaio 2026.

Il Consiglio dell'Unione europea ha formalmente approvato l'adesione della Bulgaria all'area fissando il tasso di conversione della moneta bulgara a 1,95583 lev per un euro, ossia alla sua parità centrale nell'ambito dei nuovi Accordi europei di cambio (AEC II) ai quali il paese ha aderito il 10 luglio 2020.

Turismo: contributi per gli alloggi dei lavoratori

L'art. 14 del DL. 95/2025 prevede l'erogazione di contributi volti a sostenere investimenti per la creazione ovvero la riqualificazione e l'ammodernamento, sotto il profilo dell'efficientamento energetico e della sostenibilità ambientale, degli alloggi destinati a condizioni agevolate ai lavoratori del comparto turistico-ricettivo, ivi inclusi quelli impiegati presso gli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande.

Più precisamente il legislatore riserva risorse ai soggetti che, nella piena ed esclusiva disponibilità di immobili, gestiscono in forma imprenditoriale alloggi o residenze per i lavoratori del comparto turistico-ricettivo, gestiscono strutture turistico-ricettive ovvero gestiscono esercizi di somministrazione di alimenti e bevande.

Come si legge nella relazione di accompagnamento del provvedimento, si tratta delle staff house ossia gli alloggi forniti da un datore di lavoro ai propri dipendenti, finalizzati a garantire un'adeguata sistemazione abitativa durante il periodo di prestazione lavorativa. Le staff house, infatti, possono essere strutture temporanee o permanenti, destinate ad accogliere i lavoratori impiegati stabilmente o stagionalmente.

Il problema dell'accesso ad alloggi a prezzi accessibili per i lavoratori del turismo è peraltro aggravato nelle aree con picchi di flussi turistici o con alta densità turistica, dove i costi delle locazioni diventano particolarmente elevati, di fatto impedendo loro di accettare offerte di lavoro laddove non dispongano di una diversa soluzione abitativa.

Per l'operatività è necessario attendere l'emanazione di un Decreto ministeriale, da adottare entro il 31 luglio 2025, che dovrà individuare le tipologie di costo, le specifiche categorie dei soggetti beneficiari e le modalità per garantire gli alloggi, per un periodo non inferiore a 5 anni, secondo condizioni agevolate in misura proporzionale al beneficio ammesso e comunque recanti una riduzione del canone di locazione di almeno il 30% del valore medio di mercato.

La relazione tecnica evidenzia che il vincolo di destinazione quinquennale è da intendersi riferito alla platea dei lavoratori, e non ad un singolo lavoratore, alle dipendenze delle imprese del comparto turistico-ricettivo, ivi inclusi gli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, che nell'arco della suddetta forbice temporale quinquennale fruiscono degli immobili oggetto dei contributi.

L'erogazione dei contributi avverrà nel pieno rispetto della normativa europea in materia di aiuti di Stato.

Fondo Est estende la copertura ai familiari degli iscritti

Fondo Est, con la circolare n. 3/2025, ha reso noto che a partire dal prossimo 1° settembre, in via sperimentale, allargherà la copertura sanitaria ai familiari degli iscritti senza alcuna contribuzione aggiuntiva rispetto a quanto già previsto dai CCNL.

In questa prima fase potranno usufruire di alcune prestazioni, i minori fiscalmente a carico delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti con coperture a Fondo Est, a prescindere dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato loro.

Le prestazioni previste riguardano:

- Rimborso di lenti ed occhiali con un massimale di spesa di 90 euro che potranno essere richiesti ogni 18 mesi.
- Prestazioni di ortodonzia, erogate per il tramite di UniSalute o Mutual Help (per gli iscritti della P.A. di Bolzano) con un massimale di 350 euro dal 1° settembre 2025 al 31 dicembre 2025, che diventerà biennale a far data dal 1° gennaio 2026.

Le prestazioni potranno essere richieste solo se fruite a partire da settembre 2025. Gli iscritti al Fondo ed in copertura dovranno, tramite la propria area riservata, censire e quindi iscrivere i propri figli minori fiscalmente a carico, a partire dal 15 luglio 2025.

La copertura dei figli seguirà quella del genitore iscritto al Fondo. Pertanto, in caso di mancanza di copertura del genitore perché vi è stata una sospensione del rapporto lavorativo (es. aspettativa) o se il rapporto è cessato, oppure nel caso in cui il contributo non fosse stato pagato, non vi sarà copertura sanitaria neppure per il minore.

Prestazione Universale: nuove funzionalità nel servizio online

L'INPS, con il messaggio n. 2193 dell'8 luglio 2025, ha comunicato di aver rilasciato nuove funzionalità nel servizio di presentazione delle domande di Prestazione Universale.

Più precisamente, sono stati effettuati i seguenti aggiornamenti:

- una nuova versione semplificata del questionario “bisogno assistenziale gravissimo”;
- una nuova funzionalità di allegazione della documentazione a supporto della domanda ai fini della rendicontazione della spesa.

Con successivo messaggio verranno comunicate le modalità per visualizzare, in relazione alle domande per le quali si è completata la fase di prima istruttoria, i provvedimenti e i verbali con gli “omissis”.

Fondo di garanzia: nuovo servizio trasmissione domande

L'INPS, con il messaggio n. 2172 del 7 luglio 2025, ha reso noto che è stato comunicato il rilascio sul proprio sito internet, di un nuovo servizio per l'invio della domanda di intervento del Fondo di Garanzia riservato ai cittadini.

Dal 27 giugno 2025, tale servizio è stato esteso in via sperimentale a un gruppo di Istituti di patronato, mentre, a decorrere dal 31 luglio 2025, il medesimo verrà reso disponibile alla generalità degli stessi.

Sino al 15 settembre 2025 il nuovo servizio affiancherà quello attualmente disponibile.

L'INPS in precedenza aveva illustrato (messaggio n. 4429/2024) le funzionalità della procedura predetta, tra le quali, le più rilevanti riguardano la possibilità di acquisire direttamente nella domanda telematica le informazioni utili alla corretta applicazione delle ritenute IRPEF sul TFR e l'individuazione delle ultime tre mensilità di retribuzione coperte dalla garanzia del Fondo.

Tali implementazioni consentono di semplificare le attività di presentazione della domanda, atteso che non è più necessario allegare alla stessa i moduli “SR52”, “SR53” e “SR54”, nonché i moduli “SR95” e “SR96”.

Infine, l'INPS ricorda che il nuovo servizio consente di allegare file in formato .EML e, pertanto, gli utenti che allegano, senza alterare alcun elemento, la comunicazione PEC

del responsabile della procedura concorsuale non devono inviare l'estratto dello stato passivo e l'attestazione di conformità dello stesso.

Bonus mamme, lo schema riepilogativo della misura

Il Ministero del lavoro, facendo seguito alla pubblicazione del d.l. n. 95/2025, che ha modificato la disciplina relativa al bonus mamme, ha fornito un utile schema riepilogativo della misura.

Eventi	Retribuzioni convenzionali rivalutate al 1° luglio 2025
anno 2016 e precedenti	€ 29.370,51
anno 2017	€ 29.611,96
anno 2018	€ 30.134,54
anno 2019	€ 29.917,09
anno 2020	€ 30.004,82
anni 2021 - 2025	€ 30.620,24

Sgravio registro internazionale: le istruzioni per il rimborso

L'Inail ha pubblicato l'istruzione operativa n. 6635 del 10 luglio 2025, con cui ha fornito le indicazioni operative per la gestione delle richieste di rimborso degli armatori a seguito dell'estensione dello sgravio previsto dal d.l. n. 457/1997 (L. n. 30/1998) per le navi iscritte nel Registro internazionale.

L'estensione della misura agevolativa alle navi iscritte nei registri degli Stati UE/SEE o battenti bandiera degli Stati UE/SEE è stata autorizzata dall'Unione Europea in data 7.5.2025 con decorrenza 1.1.2024, pertanto gli armatori che erano in possesso dei requisiti a partire da tale data e che nelle more hanno aperto una posizione assicurativa con profilo "TRASPORTO INTERNAZIONALE SENZA SGRAVIO" possono chiedere il rimborso di quanto versato chiedendo la variazione di profilo a decorrere dalla data di autorizzazione all'annotazione nel registro della navi iscritte nei registri degli Stati UE/SEE o battenti bandiera degli Stati UE/SEE.

Per effettuare tale richiesta, l'armatore in possesso dei requisiti dovrà inoltrare a mezzo PEC alla sede competente apposita richiesta di rimborso allegando il modulo "DENUNCIA DI VARIAZIONE", indicando i nuovi profili "PERSONALE ITAL/COMUNIT CON SGRAVI

DL144/2022” e “PERSONALE ASSICURATO SENZA SGRAVI DL144/2022” con le relative retribuzioni, e l'autorizzazione all'annotazione nel registro delle navi iscritte nei registri degli Stati UE/SEE o battenti bandiera degli Stati UE/SEE ricevuta dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti.

Esclusa la detassazione per le prestazioni sanitarie ALPI convenzionali

L'Agenzia delle entrate, con la risposta all'interpello n. 187 del 10 luglio 2025, ha chiarito che l'imposta sostitutiva del 15% per le prestazioni aggiuntive del personale sanitario (art. 7 del d.l. 73/2024), non può essere applicata ai compensi erogati per lo svolgimento delle «prestazioni sanitarie ALPI convenzionali» di cui all'articolo 89, comma 1, lettera d), del CCNL Area Sanità, triennio 2019/2021.

L'esclusione opera anche quando tali prestazioni siano finalizzate alla riduzione delle liste di attesa e/o a fare fronte a carenze di organico.

L'Agenzia precisa, quindi, che la detassazione di cui all'art. 7 del d.l. 73/2024 non può essere applicata a fattispecie diverse dalle prestazioni aggiuntive di cui all'articolo 89, comma 2, del CCNL Area Sanità 2019/2021 espressamente individuate dalla norma agevolativa.

Rimborsi spese esteri: via l'obbligo di tracciabilità per l'esenzione fiscale

L'Agenzia delle Entrate, con la risposta a interpello n. 188 del 10 luglio 2025, ha chiarito che, per le missioni e trasferte effettuate all'estero, non è più richiesta la tracciabilità dei pagamenti per rendere esenti da imposizione i rimborsi spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto ai dipendenti.

In origine, la Legge di Bilancio 2025 (L. 207/2024) aveva subordinato l'esenzione fiscale di tali rimborsi alla condizione che le spese fossero pagate con strumenti tracciabili (bonifico, carte, ecc.). Tuttavia, il D.L. 84/2025 ha precisato che tale obbligo riguarda solo le spese sostenute sul territorio italiano.

Pertanto, per le trasferte e missioni fuori dall'Italia, l'esenzione fiscale dei rimborsi è riconosciuta anche se i pagamenti avvengono in contanti, risolvendo le difficoltà operative in Paesi dove i pagamenti elettronici non sono diffusi.

Rilasciata la versione 4.30.3 dell'allegato tecnico Uniemens

L'INPS ha pubblicato sul proprio sito la versione 4.30.3 dell'allegato tecnico Uniemens, datata 30 giugno 2025, nonché la versione 47.0 dei codici contratto della sezione "PosContributiva".

Per quanto riguarda l'allegato tecnico, le novità sono le seguenti:

Appendice B

Lavoratori dipendenti "DenunciaIndividuale":

- Aggiornata descrizione codice L577 in "CodiceCausale" di "InfoAggCausaliContrib" di "DatiRetributivi". *Si tratta del codice da utilizzare in caso di lavoratore che fruisce dell'incentivo al posticipo del pensionamento (settore privato) - INPS, circolare 102/2025.*

Lavoratori Gestione ex INPDAP "ListaPosPA":

- Aggiornata descrizione codici 52, 53 in "CodiceRecupero" di "RecuperoSgravi" di "GestPensionistica" di "Gestioni" di "E0_PeriodoNelMese" e di "V1_PeriodoPrecedente". *Si tratta dei codici da utilizzare in caso di lavoratori che fruiscono dell'incentivo al posticipo del pensionamento (settore pubblico) - INPS, circolare 102/2025;*
- Inseriti codici 4B, 4C, 4D, 4E in "TipoServizio" di "InquadramentoLavPA" di "E0_PeriodoNelMese" e di "V1_PeriodoPrecedente". *Si tratta dei codici per il congedo parentale riconducibili alla Normativa Speciale Bolzano - INPS, messaggio 1967/2025.*

Appendice I

Lavoratori agricoli "DenunciaAgrIndividuale":

- Aggiornata descrizione codici PA, PP in "CodAgi" di "AgevolazioneAgr" di "DatiAgriRetribuzione". *Si tratta dei codici da utilizzare in caso di lavoratori che fruiscono dell'incentivo al posticipo del pensionamento (settore agricolo) - INPS, circolare 102/2025.*

Integrato al minimo l'assegno di invalidità per i contributivi

La Corte costituzionale con la sentenza 94/2025 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 1 comma 6 della legge 335/1995 che esclude il diritto all'integrazione al minimo per i nuovi iscritti dal 1996 in poi.

Secondo i giudici costituzionali la norma discrimina tra gli assicurati vecchi iscritti che hanno l'integrazione al minimo e quelli contributivi che non ne possono usufruire. Infatti, risulta irragionevole e discriminatorio - e perciò in contrasto anche con l'art. 3 Cost. - distinguere tra i criteri retributivo e contributivo, per consentire l'integrazione al minimo solo dell'assegno ordinario d'invalidità liquidato in base al primo.

Per avere diritto all'assegno di invalidità è necessario che gli interessati siano in possesso dei seguenti requisiti:

- riduzione della capacità lavorativa a meno di un terzo (1/3) a causa di infermità o difetto fisico o mentale;
- almeno 260 contributi settimanali (5 anni di contribuzione e assicurazione) di cui 156 (3 anni di contribuzione e assicurazione) nel quinquennio precedente la data di presentazione della domanda.

L'ammontare dell'assegno è corrispondente alla pensione maturata al momento della domanda, calcolata col sistema misto per chi ha un'anzianità contributiva anteriore al 1996 oppure col solo sistema contributivo per chi ha iniziato a versare i contributi dal 1996 in avanti.

In base alla sentenza della Corte costituzionale la misura dell'assegno di invalidità inferiore al trattamento minimo, può essere integrato e liquidato fino a raggiungere il valore del trattamento minimo e cioè, per il 2025, a 603,40 euro mensili.

Importante sottolineare che gli effetti di tale sentenza decorrono, anche per i pensionati che già fruiscono dell'assegno di invalidità, dal momento di pubblicazione della sentenza e non prima, con esclusione quindi di arretrati.

Valorizzazione degli anni ante laurea per gli ex forestali

L'Inps con la circolare 109 del 4 luglio 2025 ha dato attuazione alla sentenza del Consiglio di stato del 30 maggio 2024, dopo contrasti giurisprudenziali e pubblica le relative istruzioni.

Per il personale del Corpo forestale dello Stato che, ai sensi del D.Lgs. 177/2016, è transitato nell'Arma dei Carabinieri a decorrere dal 1° gennaio 2017, possono verificarsi le seguenti situazioni:

- Per coloro la cui domanda di riscatto onerosa presentata ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo n. 184/1997, definita con provvedimento positivo e in corso di pagamento rateale o per la quale sia già avvenuto il pagamento integrale dell'onere, è ammesso il riesame a domanda dell'interessato, con diritto al rimborso degli oneri nel limite prescrizione di 10 anni;
- in caso di domanda di riscatto del corso di studi universitari presentata a titolo oneroso all'INPS prima del 1° gennaio 2017 definita con il pagamento dell'intero onere, non è ammesso il riesame;
- in caso di domanda di riscatto del corso di studi universitari presentata a titolo oneroso all'INPS prima del 1° gennaio 2017, per la quale l'interessato abbia interrotto o interrompa il pagamento dell'onere, è possibile richiedere la valutazione gratuita degli anni antecedenti alla data di conseguimento di detto titolo di studio quanti sono quelli corrispondenti alla durata legale dei relativi corsi, ai fini sia del diritto che alla misura della pensione se si tratta di assicurati vecchi iscritti, altrimenti per i contributivi tali periodi sono utili per il diritto alla pensione.

Inoltre, per il citato personale ai fini del TFS, è possibile valorizzare, tramite riscatto a titolo oneroso, gli aumenti dei periodi di servizio previsti dall'articolo 3, comma quinto, della legge n. 284/1977 e dal decreto legislativo n. 165/1997, relativi al servizio comunque prestato con percezione dell'indennità e quello conseguente all'espletamento di servizi speciali.

APPROFONDIMENTI

Ferie: maturazione e fruizione

L'avvicinarsi della pausa estiva per molte aziende rappresenta l'occasione per riepilogare la disciplina di uno degli istituti giuslavoristici di maggiore interesse per i lavoratori dipendenti: la fruizione delle ferie.

Di seguito evidenziamo in particolare la maturazione delle ferie e la loro programmazione.

Prima di analizzare come maturano le ferie e quale sia la loro programmazione, è necessario ricordare che il diritto alle ferie trova la propria fonte normativa nella Costituzione e, in particolare, nell'art. 36 secondo cui le ferie sono un diritto irrinunciabile in quanto volte ad assicurare ai lavoratori subordinati un periodo di riposo nel corso dell'anno, durante il quale reintegrare le proprie energie psicofisiche. Quindi, sono da considerarsi vietati gli accordi individuali tendenti ad impedirne la fruizione o finalizzati alla monetizzazione.

La norma costituzionale ha trovato la sua attuazione nell'art. 2109 c.c. che prevede da un lato che la durata delle ferie deve essere fissata dalla legge e dall'altro che le stesse devono essere retribuite.

Il periodo di ferie deve, ove possibile, essere continuativo. La sua collocazione è stabilita dal datore di lavoro, che deve tener conto delle esigenze organizzative dell'azienda e, al tempo stesso, degli interessi dei lavoratori.

Non va poi dimenticato l'art. 10 D.Lgs. n. 66/2003, con cui viene stabilito che il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2 della medesima disposizione (ad esempio, Vigili del Fuoco, Protezione civile, ecc.), 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. Tale periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, se non in sede di risoluzione del rapporto di lavoro.

Resta fermo che la contrattazione collettiva può disciplinare alcuni aspetti relativi all'istituto e, in particolare, può prevedere periodi di ferie aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla predetta norma.

Maturazione delle ferie

La funzione di ripristino delle energie spese durante l'anno determina l'applicazione del principio ai sensi del quale le ferie spettano in relazione ai periodi di lavoro prestato. In pratica ogni mese di lavoro dà diritto ad un dodicesimo del totale delle ferie spettanti in un anno (nel contratto intermittente le ferie maturano in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa).

In generale i contratti collettivi considerano il mese per intero se la prestazione lavorativa si è svolta almeno per un numero di giorni pari o superiore a 15. Al di sotto di questo limite non matura il dodicesimo di ferie.

I casi in cui durante l'assenza maturano o non maturano le ferie sono regolati dalla legge (esempio: maternità/paternità e congedi, ammortizzatori sociali) e dalla giurisprudenza; i contratti collettivi nella generalità dei casi stabiliscono le ipotesi di assenza in cui matura il diritto alle ferie.

Nel dettaglio, rientrano quali periodi utili ai fini della maturazione del diritto alle ferie, oltre all'effettivo servizio:

- Periodi di congedo di maternità e paternità (art. 2110 c.c.; artt. 22 e 29, D.lgs. n. 151/01);
- Periodi di congedo parentale (dal 13.8.2022 i periodi di congedo parentale non comportano riduzione di ferie - art. 22, D.Lgs. 151/2001);
- Periodi di assenza per malattia e infortunio (art. 2110 c.c.);
- Periodi di assenza dal lavoro per adempimento di funzioni presso seggi elettorali (art. 119, D.P.R. 361/57);
- Periodi di CIG e altri ammortizzatori sociali a riduzione di orario (Min. Lav., nota 32381/1966);
- Periodi di assenza compresi tra il licenziamento illegittimo e la reintegrazione sono utili alla maturazione delle ferie e della relativa indennità (Cass., sentenza n. 5486/1995).

Non sono invece utili:

- Periodi di assenza per malattia del bambino (art. 48, D.lgs. n. 151/01);
- Periodi di aspettativa per funzioni pubbliche o cariche sindacali (art. 31, L. n. 300/70)

- Periodi di sospensione totale dell'attività lavorativa per CIG e altri ammortizzatori sociali (Min. Lav., nota 32381/1966; INPS, circ. 52020/79).

Determinazione del periodo feriale

La determinazione del periodo in cui fruire delle ferie è demandata, in primo luogo, al datore di lavoro, che deve tenere conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore. Il potere unilaterale dell'imprenditore di fissare il periodo feriale (e anche di modificarlo, Cass. n. 7951/2001, n. 12205/2016, n. 24977/2022) rientra nell'ambito dei poteri di organizzazione dell'attività aziendale e la giurisprudenza lo ha costantemente riconosciuto. Ciò esclude, quindi, sia l'obbligo di un accordo tra lavoratore e datore di lavoro, sia, a maggior ragione, l'evenienza di un potere di determinazione del periodo delle ferie da parte del solo lavoratore, senza il consenso esplicito o tacito del datore di lavoro.

Un limite al potere del datore di lavoro può eventualmente derivare dai contratti o accordi collettivi che, talvolta, prevedono una sorta di esame congiunto con le rappresentanze sindacali sulla fissazione del piano ferie, la chiusura estiva e le modalità di fruizione delle ferie stesse a seconda dei reparti o degli uffici. Questo tipo di "procedimento" fa sì che diviene illegittima la determinazione delle ferie da parte del datore di lavoro senza aver prima provveduto alla consultazione sindacale prevista. Resta però fermo che, in caso di mancato accordo, si deve considerare comunque illegittima l'autodeterminazione del periodo da parte del dipendente (Cass. n. 7055, 4.11.1983).

Un'altra limitazione al potere unilaterale dell'azienda di fissare le ferie è costituita dal vincolo che il periodo di godimento sia possibilmente continuativo (almeno 2 settimane consecutive, nell'anno di maturazione se richiesto dal lavoratore) nell'obiettivo di consentire al dipendente di fruire di un lasso di tempo di riposo sufficiente a ripristinare le energie psico-fisiche.

Se il lavoratore si assenta dal servizio senza il consenso del datore di lavoro, pretendendo di imputare detta assenza alle ferie, tale comportamento può legittimare l'adozione di provvedimenti disciplinari, tra cui il licenziamento, nei confronti del dipendente, ma non può incidere sul diritto alla retribuzione per i giorni di assenza, comunque riferibili alle ferie effettivamente dovute (Cass. n. 175, 10.1.1994 - Cass. n. 9816, 14.4.2008). Viceversa, se il lavoratore presenta tempestivamente richiesta di fruizione delle ferie e il datore di lavoro oppone un rifiuto totalmente immotivato, l'autodeterminazione da parte del lavoratore non può avere conseguenze disciplinari (Trib. Milano, 17.1.2002).

Ferie e Cassa integrazione

Nei casi di sospensione dell'attività lavorativa, ovvero nell'ipotesi di CIG (e altri ammortizzatori sociali) a zero ore, l'esercizio del diritto alle ferie, sia con riferimento alle ferie già maturate che a quelle infra-annuali in corso di maturazione, può essere posticipato al momento della cessazione dell'evento sospensivo coincidente con la ripresa dell'attività produttiva.

Nell'ipotesi di CIG parziale (e altri ammortizzatori sociali), vale a dire a orario ridotto, invece, dovendo comunque essere garantito al lavoratore il ristoro psico-fisico correlato all'attività svolta, non si può giustificare un eventuale differimento di concessione delle ferie (MIN. Lav. Interpello n. 19/2011).

Ferie e allattamento

In via generale il T.U. sulla maternità riconosce due ore di riposo per allattamento alla lavoratrice nel caso in cui l'orario effettivamente svolto sia almeno pari a 6 ore. Invece, la lavoratrice ha diritto ad un'ora sola se l'orario è inferiore al suddetto limite.

Per effetto dell'interpretazione data dall'INPS con la circolare 48/1989 (interpretazione confermata anche dalla più recente circolare 95/2006), la lavoratrice ha diritto a due ore di riposo per allattamento anche quando l'orario di lavoro giornaliero effettivamente svolto è inferiore alle 6 ore, in presenza di particolari eventi e/o situazioni (sciopero, ferie, ecc.).

Infatti, al fine della concessione di una o due ore di riposo per allattamento, spiega l'Istituto previdenziale, è necessario far riferimento all'orario contrattuale e non a quello effettivamente svolto.

Nel caso in cui, ad esempio, l'orario giornaliero di lavoro è articolato su 8 ore, la lavoratrice avrà diritto di fruire nella stessa giornata di due ore di riposo per allattamento (concordate preventivamente con il datore di lavoro) e 6 ore di ferie (oppure ROL).

Si ricorda che le due ore di riposo per allattamento rimangono a carico INPS e che questo non può pretendere di considerare tutte le 8 ore come ferie.

Durante l'assenza per ferie al lavoratore compete il trattamento economico che gli sarebbe spettato in caso di lavoro. In ogni caso, la contrattazione collettiva può fornire ulteriori indicazioni sugli elementi retributivi utili.

Ferie e malattia

Prima o durante la fruizione delle ferie potrebbe accadere che sopraggiunga una malattia. Occorre quindi valutare quali possono essere le conseguenze di tale sovrapposizione.

Se la malattia è insorta prima delle ferie programmate e lo stato di malattia si protrae anche nel periodo di ferie, queste ultime non si considerano fruito e tutto l'evento è considerato malattia (fermo restando, ovviamente, che la malattia deve essere certificata).

Se la malattia insorge invece durante la fruizione delle ferie, le conseguenze possono essere diverse. Se lo stato di malattia pregiudica la finalità delle ferie, ovvero il recupero delle energie psico-fisiche, le ferie sono sospese (Corte Cost., sentenza 6156/1987, Corte UE C-78/11 del 21.6.2012). L'effetto sospensivo delle ferie decorre dalla data di ricezione del certificato medico.

In caso contrario, da provare a cura del datore di lavoro attraverso i controlli sanitari (INPS, INAIL), la sospensione delle ferie non interviene.

Malattia del figlio

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore stesso per i medesimi periodi previsti per gli ordinari congedi per malattia del bambino (art. 47, D.Lgs. 151/2001).

Durata della sospensione:

- Bambino fino a 3 anni di età: non ci sono limiti;
- Bambino di età compresa tra 3 e 8 anni: 5 giorni lavorativi all'anno.

Interdizione per maternità: astensione dal lavoro dalla data del provvedimento dell'INL

L'INL, con la nota n. 5944 dell'8 luglio 2025, ha fornito indicazioni operative agli uffici territoriali per uniformare le procedure relative ai provvedimenti di interdizione ante e post partum, strumenti fondamentali per la tutela della salute delle lavoratrici madri e dei loro figli.

La normativa, a partire dagli articoli 6, 7 e 17 del D.Lgs. 151/2001, prevede la possibilità di interdizione dal lavoro sia prima che dopo il parto nei casi in cui le mansioni o

l'ambiente siano incompatibili con lo stato di gravidanza o di allattamento e non sia possibile assegnare la lavoratrice ad altre mansioni più sicure.

Il percorso inizia con la presentazione dell'istanza, che può essere effettuata dalla lavoratrice o dal datore di lavoro, allegando documentazione essenziale come il certificato di gravidanza o la certificazione di nascita, oltre all'indicazione delle mansioni svolte. Se a richiedere l'interdizione è il datore di lavoro, questi deve motivare l'impossibilità di spostare la lavoratrice ad altre mansioni, presentando anche lo stralcio del Documento di Valutazione dei Rischi.

Nella successiva fase istruttoria, gli uffici territoriali verificano la documentazione e i presupposti di legge, accertando se vi siano rischi effettivi per la salute della madre e del bambino e se esista la possibilità di assegnazione ad altre mansioni, come previsto dalla normativa.

La valutazione del rischio implica, infine, l'esame concreto delle condizioni di lavoro e dell'ambiente, considerando fattori come il rumore, le vibrazioni, l'esposizione a sostanze chimiche o biologiche, la postura lavorativa e la movimentazione dei carichi. In molti casi, come quello del sollevamento di pesi oltre 3 kg o del lavoro in posizione eretta per più di metà dell'orario, la norma prevede l'interdizione senza necessità di valutazioni ulteriori.

Se non è possibile rimuovere i rischi o modificare l'orario di lavoro, il datore di lavoro deve richiedere tempestivamente l'interdizione all'Ispettorato, che ha sette giorni per adottare il provvedimento dalla ricezione della documentazione completa. Un punto importante che la nota INL ribadisce è che l'astensione dal lavoro decorre dalla data del provvedimento e non dal momento di presentazione dell'istanza.

La nota approfondisce anche casi specifici, come quelli relativi al comparto scuola, dove l'interdizione è prevista per educatrici di asilo nido e insegnanti della scuola dell'infanzia e primaria per i rischi connessi alla movimentazione di bambini, al contatto stretto e al rischio biologico. Viene chiarito che, durante le pause scolastiche estive, non sussistendo l'attività lavorativa, non si giustifica l'interdizione.

Infine, l'INL affronta il tema dello spostamento ad altre mansioni, chiarendo che deve essere valutato in modo realistico: se il cambio di mansione comporta un onere inutile per la lavoratrice e un danno all'organizzazione aziendale, può non essere richiesto. In ogni caso, la valutazione spetta in via esclusiva al datore di lavoro, ma l'Ispettorato può intervenire in casi eccezionali per verificare la correttezza delle dichiarazioni.

Malattie oncologiche: il congedo sale a 24 mesi

Il Senato ha approvato, nella seduta dell'8 luglio 2025, il testo del DDL 1430, recante disposizioni concernenti la conservazione del posto di lavoro e i permessi retribuiti per esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche.

In sintesi, il provvedimento prevede la proroga del periodo di congedo a 24 mesi, la possibilità di riscattare questo periodo con il versamento di contributi volontari, 10 ore annue di permesso per visite e analisi in aggiunta a quelle già riconosciute dalla legge e dai contratti collettivi e l'accesso prioritario allo smart working in determinate circostanze.

Più nel dettaglio, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, affetti da malattie oncologiche, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, possono richiedere un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 24 mesi. Durante detto periodo, il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Il congedo è compatibile con il concorrente godimento di eventuali altri benefici economici o giuridici e la sua fruizione decorre dall'esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata, con o senza retribuzione, spettanti al dipendente a qualunque titolo. Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali. Il dipendente può, comunque, procedere al riscatto del periodo di congedo mediante versamento dei relativi contributi, secondo quanto previsto per la prosecuzione volontaria dalla normativa vigente. Sono, in ogni caso, fatte salve le disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva o dalla disciplina applicabile al rapporto di lavoro.

La certificazione delle malattie di cui sopra è rilasciata dal medico di medicina generale o dal medico specialista, operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, che ha in cura il lavoratore.

Per le malattie oncologiche in commento, la sospensione dell'esecuzione della prestazione dell'attività svolta in via continuativa per il committente da parte di un lavoratore autonomo, si applica per un periodo non superiore a 300 giorni per anno solare.

Decorso il periodo di congedo, il lavoratore dipendente, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, ha diritto ad accedere prioritariamente, ove la prestazione lavorativa lo consenta, alla modalità di lavoro agile (smart working).

I medesimi dipendenti 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 10 ore annue di permesso, con riconoscimento di un'indennità e della copertura figurativa, per i periodi utilizzati per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche nonché cure mediche frequenti.

Il diritto di cui sopra è riconosciuto anche ai dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati con figlio minore 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%.

Nel settore privato, l'indennità è direttamente corrisposta dai datori di lavoro e successivamente dagli stessi recuperata tramite conguaglio con i contributi dovuti all'ente previdenziale.

Navi iscritte nel Registro internazionale: indicazioni Inail per l'esonero

L'Inail, con la circolare n. 43 dell'8 luglio 2025, ha reso noto che, a seguito delle modifiche introdotte al d.l. n. 457/1997 (L. n. 30/1998), le imprese di navigazione residenti e non residenti aventi stabile organizzazione nel territorio dello Stato che utilizzano navi iscritte in uno dei registri degli Stati dell'UE o del SEE ovvero battenti bandiera di Stati dell'UE o dello SEE adibite esclusivamente a traffici commerciali internazionali in relazione alle attività di trasporto marittimo o alle attività assimilate elencate all'articolo 1, comma 1 del citato decreto, come modificato dall'articolo 41 del d.l. n. 142/2022, possono beneficiare delle agevolazioni fiscali e contributive previste per le navi iscritte nel Registro Internazionale italiano.

Tra le agevolazioni fruibili rientra anche l'esonero dal versamento dei premi assicurativi Inail per i marittimi comunitari, sempre che vi sia la sussistenza dell'obbligo di versamento dei premi assicurativi a carico dell'armatore, nel rispetto dei limiti stabiliti dagli orientamenti sui trasporti marittimi.

Le imprese in possesso dei requisiti, una volta ottenuta l'autorizzazione all'annotazione nell'elenco delle navi iscritte nei Registri degli Stati UE/SEE ovvero battenti bandiera degli Stati UE/SEE istituito presso il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, per usufruire dell'agevolazione devono:

- presentare regolare denuncia di iscrizione all'Istituto utilizzando gli appositi servizi online;

- pagare alla scadenza comunicata dall'Istituto l'importo del premio di assicurazione (cd ratino), relativo al personale non comunitario assicurato in Italia e non soggetto a sgravio, calcolato sulla base delle informazioni comunicate con la denuncia di iscrizione e relativo al numero delle persone occupate a bordo, il loro grado o qualifica e la retribuzione che si presume sarà corrisposta a loro favore fino alla fine dell'anno;
- pagare la rata anticipata di premio per gli anni solari successivi al primo con contestuale regolazione del premio relativo al periodo precedente (autoliquidazione) entro il 16 febbraio dell'anno cui si riferisce la rata;
- comunicare, esclusivamente in modalità telematica, entro il 28 febbraio dell'anno, le retribuzioni effettivamente corrisposte nell'anno precedente.

Il pagamento dei premi assicurativi deve avvenire tramite modello F24, indicando il codice ditta e nello spazio "numero di riferimento" il numero di 6 cifre comunicato dall'Inail con le richieste di pagamento.

Il beneficio costituisce aiuto di Stato, pertanto requisito per la fruizione è che il beneficiario non rientri tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente non rimborsato o depositato in un conto bloccato, aiuti che lo Stato è tenuto a recuperare in esecuzione di una decisione di recupero di cui all'art. 16 del regolamento (UE) 2015/1589 del Consiglio, del 13 luglio 2015.

Eventi sismici: in GU la legge sulla sospensione dei contributi

Sulla G.U. 153/2025 è stata pubblicata la Legge 101/2025 di conversione del DL 65/2025 che, tra le varie disposizione d'urgenza, prevede all'art. 11 la sospensione dei termini in materia di adempimenti e versamenti tributari e contributivi nei confronti dei soggetti che, alla data del 13 marzo 2025, avevano la residenza ovvero la sede legale o la sede operativa in immobili danneggiati e sgomberati per inagibilità, o per i quali sia stato disposto lo sgombero, in conseguenza degli eventi sismici del 13 marzo e del 15 marzo verificatisi nell'ambito della crisi bradisismica in atto nella zona dei Campi Flegrei.

Entrando nel dettaglio, il provvedimento dispone la sospensione dei termini, in scadenza nel periodo tra il 13 marzo e il 31 agosto 2025, dei versamenti tributari e degli adempimenti e versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria, ad eccezione dei termini concernenti il versamento degli importi dovuti a titolo di dazi doganali e in adempimento degli obblighi di versamento in materia di accise.

La sospensione si applica anche ai versamenti delle ritenute alla fonte e delle trattenute relative alle addizionali regionale e comunale all'Irpef da parte dei sostituti di imposta che risiedono, hanno sede legale o operativa nell'area dei Campi Flegrei.

Inoltre, sono interessati dalla sospensione i versamenti, tributari e non, derivanti dalle cartelle di pagamento emesse dagli agenti della riscossione e da altri atti aventi efficacia esecutiva, ivi comprese le ingiunzioni fiscali degli enti territoriali o dei soggetti affidatari.

Infine, sono sospesi i termini degli adempimenti tributari (ad eccezione di quelli concernenti la disciplina dei dazi doganali e delle accise) e a quelli relativi ai rapporti di lavoro, verso le amministrazioni pubbliche previsti a carico di datori di lavoro, di professionisti, di consulenti e centri di assistenza fiscale che abbiano sede o operino nei territori coinvolti dagli eventi sismici, anche per conto di aziende e clienti non operanti nei predetti immobili. Di conseguenza nel periodo di sospensione non trovano applicazione le disposizioni sanzionatorie connesse a tali obblighi.

I versamenti sospesi sono effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in unica soluzione entro il 10 dicembre 2025. Con riferimento invece alle cartelle di pagamento, agli avvisi di accertamento esecutivo tributario emessi dall'Agenzia delle entrate, non ancora affidati all'agente della riscossione, nonché agli avvisi di addebito INPS con valore di titolo esecutivo, i termini riprendono a decorrere allo scadere del periodo di sospensione, ovvero dal 1° settembre 2025. Anche i termini di versamento relativi a somme contenute nelle ingiunzioni fiscali emesse dagli enti territoriali e agli atti di accertamento esecutivo dai medesimi emessi, se non ancora affidati, nonché agli altri atti emessi dagli enti impositori riprendono a decorrere allo scadere del periodo di sospensione. Gli adempimenti diversi dai versamenti, non eseguiti per effetto delle sospensioni, sono effettuati entro il 10 dicembre 2025.

Inoltre, fino al 31 agosto 2025 l'Agente della riscossione non procede alla notifica delle cartelle di pagamento durante il periodo di sospensione.

La sospensione opera anche per i versamenti e gli adempimenti previsti a seguito dell'adesione ad alcuni istituti di definizione agevolata previsti dalla Legge di Bilancio 2023 scadenti nel periodo compreso dal 13 marzo 2025 al 31 agosto 2025.

Interessante anche l'art. 9 che interviene in materia di sostegno al lavoro in agricoltura. Più precisamente, viene stabilito che ai datori di lavoro agricoli, grandi e medie imprese, operanti nelle zone individuate dal DL 61/2023 delle regioni Emilia-Romagna, Marche e Toscana, particolarmente colpite dagli eventi alluvionali verificatisi a partire dal 1° maggio 2023, si applichino le agevolazioni contributive già previste per le zone svantaggiate.

Le agevolazioni contributive, previa autorizzazione della Commissione europea, riducono nella misura del 68% i premi e i contributi dovuti dai datori di lavoro agricolo per il proprio personale operante nei territori interessati per il periodo di contribuzione dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024.

A tal fine l'INPS in sede di tariffazione della contribuzione dovuta in relazione alle scadenze trimestrali dell'anno 2025, riconosce sull'estratto conto aziendale dei datori di lavoro come sopra individuati, un importo a credito calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta per i trimestri di competenza dell'anno 2024.

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



lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

[Indice](#)