

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 38 DEL 22 SETTEMBRE 2025

lavoro **facile**.it  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

## INDICE

<b>ADEMPIMENTI</b>	<b>3</b>
<b>NEWS IN MATERIA DI LAVORO</b>	<b>5</b>
<i>Rideterminate le sanzioni per i centralinisti non vedenti</i>	5
<i>Dal 2026 più facile assumere badanti extra UE per over 80</i>	5
<i>Entro il 21 settembre la precompilazione delle domande per gli stagionali</i>	6
<i>Marittimi: aggiornate le regole sulle prestazioni di malattia</i>	6
<i>Addizionale regionale: aumentano le aliquote in Molise</i>	7
<i>Senza solidarietà collettiva il premio assicurativo è imponibile</i>	7
<i>Posticipo pensionamento: esenzione piena anche per gli iscritti alle forme esclusive</i>	8
<i>Soppressi i codici tributo del credito per famiglie numerose</i>	9
<i>Figli a carico: per gli over 30 rimane la detraibilità delle spese</i>	9
<i>Non sempre è legittimo il controllo investigativo sui dipendenti</i>	10
<b>APPROFONDIMENTI</b>	<b>11</b>
<i>Gender pay gap: il part time non può essere penalizzante</i>	11
<i>Mobilità tra Amministrazioni: i chiarimenti INPS</i>	13
<i>INAIL: rivalutati minimale e massimale di rendita 2025</i>	17

## ADEMPIMENTI

### Calendario ISTAT 2025

COMUNICATO ISTAT	PERIODO DI RIFERIMENTO
Giovedì 16 gennaio	Dicembre 2024
Venerdì 21 febbraio	Gennaio 2025
Lunedì 17 marzo	Febbraio 2025
Mercoledì 16 aprile	Marzo 2025
Venerdì 16 maggio	Aprile 2025
Lunedì 16 giugno	Maggio 2025
Mercoledì 16 luglio	Giugno 2025
Lunedì 11 agosto	Luglio 2025
Martedì 16 settembre	Agosto 2025
Giovedì 16 ottobre	Settembre 2025
Lunedì 17 novembre	Ottobre 2025
Martedì 16 dicembre	Novembre 2025

### La rivalutazione del TFR

MESE	INDICE	VAR. DIC 97	RID. 75%	PERC. FISSA 1,5	PERC. PROGR.	COEFF. CAP. RIV.
Sett - 24	120,0	0,925147	0,693860	<b>1,125</b>	1,818860	1,01818860
Ott - 24	120,1	1,009251	0,756939	<b>1,250</b>	2,006939	1,02006939
Nov - 24	120,1	1,009251	0,756939	<b>1,375</b>	2,131939	1,02131939

Dic - 24	120,2	1,093356	0,820017	<b>1,500</b>	2,320017	1,02320017
Gen-25	120,9	0,582363	0,436772	<b>0,125</b>	0,561772	1,00561772
Feb-25	121,1	0,748752	0,561564	<b>0,250</b>	0,811564	1,00811564
Mar-25	121,4	0,998336	0,748752	<b>0,375</b>	1,123752	1,01123752
Apr-25	121,3	0,915141	0,686356	<b>0,500</b>	1,186356	1,01186356
Mag-25	121,2	0,831947	0,623960	<b>0,625</b>	1,248960	1,01248960
Giu-25	121,3	0,915141	0,686356	<b>0,750</b>	1,436356	1,01436356
Lug-25	121,8	1,331115	0,998336	<b>0,875</b>	1,873336	1,01873336
Ago-25	121,8	1,331115	0,998336	<b>1,000</b>	1,998336	1,01998336

## NEWS IN MATERIA DI LAVORO

### Rideterminate le sanzioni per i centralinisti non vedenti

Il Ministero del Lavoro, con il decreto n. 374 del 18 settembre 2025, ha aggiornato l'importo delle sanzioni che trovano applicazione in caso di violazione delle disposizioni normative sul collocamento al lavoro dei centralinisti non vedenti, come previsto dalla Legge n. 113/1985.

La citata Legge dispone che gli importi delle sanzioni amministrative debbano essere adeguate alla variazione dell'indice del costo della vita determinato dall'ISTAT, ogni tre anni con decreto ministeriale (l'ultimo è stato il DM n. 77 del 21 settembre 2022).

Detta variazione, nel periodo agosto 2022 – luglio 2025, è stata pari a + 7,6%.

Pertanto, per la mancata comunicazione agli uffici provinciali del lavoro competente di cui all'art. 5 della Legge n. 113/1985, la sanzione amministrativa passa rispettivamente da euro 146,00 ad euro 157,10 e da euro 2.919,84 ad euro 3.141,75.

Invece, per l'omessa assunzione dei centralinisti non vedenti, gli importi della sanzione amministrativa sono aumentati rispettivamente da euro 29,17 ad euro 31,39 e da euro 116,43 ad euro 125,28.

### Dal 2026 più facile assumere badanti extra UE per over 80

Assindatcolf, sul proprio sito istituzionale, ricorda che dal 2026 sarà più semplice assumere badanti non comunitarie per l'assistenza a grandi anziani e persone con disabilità certificata, in quanto il decreto approvato dal Governo il 4 settembre ha eliminato il "tetto" delle quote e ha contemporaneamente introdotto la possibilità di presentare domanda in qualsiasi momento dell'anno, senza più il meccanismo del click day.

La misura riguarda esclusivamente i datori di lavoro che intendono assumere una badante per over 80 o disabili con certificazione di invalidità. La richiesta potrà essere inoltrata telematicamente sul portale Ali, ma soltanto tramite associazioni di categoria firmatarie del CCNL domestico oppure attraverso le agenzie per il lavoro.

Si rende strutturale la sperimentazione già avviata nel 2025.

Per tutte le altre figure del lavoro domestico continueranno invece ad applicarsi i vincoli delle quote e il sistema del click day, fissato per il 18 febbraio 2026.

## Entro il 21 settembre la precompilazione delle domande per gli stagionali

Il portale governativo [integrazionemigranti.gov.it](https://www.integrazionemigranti.gov.it) ha reso noto che nella settimana dal 15 al 21 febbraio 2025, i datori di lavoro del settore turistico-alberghiero che intendono occupare cittadini extracomunitari residenti ancora all'estero, possono completare le istanze di richiesta del nulla osta al lavoro, in vista del click day del 1° ottobre 2025.

I datori di lavoro interessati sono coloro che hanno precompilato le domande nel mese di luglio 2025, le quali, alla data del 31 luglio u.s., risultavano ancora nello stato "DA COMPLETARE".

Le domande possono essere perfezionate e portate nello stato "DA INVIARE", che consentirà di presentarle a partire dal click day.

Per completare le domande è necessario accedere al portale internet Servizi del Ministero dell'Interno, sezione sportello Unico Immigrazione, dove sono elencati tutti i passaggi della procedura.

La nota informativa ricorda che in questa finestra temporale non sarà possibile inserire nuove domande. Sarà possibile solamente accedere alle domande già inserite nel mese di luglio scorso e, tramite la funzionalità Modifica, portarle allo stato Da inviare.

I campi asincroni, che, eventualmente, non risultavano ancora compilati alla precedente chiusura della precompilazione di luglio scorso, risulteranno popolati.

Resta sempre possibile continuare a presentare i modelli di domanda A-BIS, B2020, C-STAG (agricolo-turistico), accedendo dalla sezione "Compila domande > Nulla Osta per motivi di lavoro". Tali domande e le altre eventualmente già, in precedenza, compilate saranno ricercabili dalla sezione "Ricerca domande".

## Marittimi: aggiornate le regole sulle prestazioni di malattia

L'INPS, con il messaggio n. 2669 del 15 settembre 2025, ha aggiornato le regole sulle prestazioni di malattia per i lavoratori marittimi, in attuazione della Legge di Bilancio 2024 (L. 213/2023).

Allo scopo, si ricorda che l'art. 1, c. 156, della citata legge 213/2023 ha novellato gli articoli 6 e 10 del regio D.L. 1918/1937 (L. 831/1938), che disciplinano l'indennità per inabilità temporanea assoluta per malattia fondamentale e complementare, specifiche del settore marittimo.

L'Istituto ha comunicato che, d'ora in avanti, la verifica della coerenza tra rapporto di lavoro e certificazione medica sarà effettuata principalmente tramite i dati delle Comunicazioni Obbligatorie UniMare, superando così l'obbligo generalizzato per i marittimi di esibire il libretto di navigazione o documentazione cartacea equivalente.

Resta, comunque, la possibilità per l'INPS di richiedere tale documentazione in caso di controlli supplementari.

L'obbligo di presentazione del libretto resta, invece, confermato:

- per i marittimi in continuità di rapporto di lavoro/disponibilità retribuita (C.R.L.);
- per i lavoratori non marittimi che svolgono attività a bordo delle navi.

## **Addizionale regionale: aumentano le aliquote in Molise**

Il Ministero delle finanze, il 9 settembre 2025, ha reso noto sul proprio sito internet che la regione Molise ha modificato nuovamente le aliquote dell'addizionale regionale all'IRPEF.

In particolare, le aliquote passano:

- da 1,73 a 2,03 per la fascia di reddito fino a 15.000,00 euro;
- da 1,93 a 2,03 per la fascia di reddito oltre 15.000,00 e fino a 28.000,00;
- da 3,33 a 3,63 per la fascia di reddito oltre 28.000,00 e fino a 50.000,00;
- da 3,33 a 3,63 per la fascia di reddito oltre 50.000,00.

Si ricorda che le previgenti aliquote erano state pubblicate sul sito del Ministero delle finanze lo scorso 8 aprile.

## **Senza solidarietà collettiva il premio assicurativo è imponibile**

L'Agenzia delle entrate, con la Risposta all'interpello n. 249 del 18 settembre 2025, ha precisato che il premio della polizza assicurativa che il datore di lavoro versa in favore dei propri lavoratori concorre a formare reddito dipendente imponibile, se non viene riscontrata la solidarietà collettiva richiesta dal Ministero delle finanze con la circolare n. 326/1997.

Nel caso sottoposto all'attenzione dell'Agenzia delle entrate un ente ha stipulato una polizza assicurativa nell'interesse dei propri dipendenti al fine di avere una copertura per malattia, infortunio e maternità.

Il dubbio posto dall'ente riguarda il corretto regime fiscale da applicare al premio della polizza assicurativa versata per i dipendenti che prestano servizio all'estero in Paesi dove non è erogata l'assistenza sanitaria in forma diretta e dei relativi familiari a carico conviventi.

Secondo l'istante tale premio deve qualificarsi come contributo previdenziale e assistenziale obbligatorio per legge, dato che la stipula della polizza assicurativa è prevista dal proprio Statuto, e quindi non costituisce reddito di lavoro dipendente.

Diversamente, per i lavoratori che prestano attività in Italia o in Paesi esteri dove è erogata l'assistenza sanitaria in forma diretta, il premio deve essere assoggettato a tassazione.

L'Agenzia delle entrate ha richiamato le indicazioni che il Ministero delle finanze ha fornito con la predetta circolare in merito all'art. 51, c. 2, lett. a) del TUIR che statuisce che non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge.

Secondo il Ministero, l'assistenza sociale cui fa riferimento la citata norma del TUIR risponde a finalità fondate unicamente sulla solidarietà collettiva a soggetti che versano in stato di bisogno.

Inoltre, per contributi previdenziali, si devono intendere quelli versati in ottemperanza di legge, al fine di garantire al dipendente specifiche prestazioni previdenziali.

Non riscontrando alcuna finalità di solidarietà collettiva né quella di contributi previdenziali, non può trovare applicazione l'art. 51, c. 2, lett. a) del TUIR, con la conseguenza che i premi concorreranno a formare reddito di lavoro dipendente, e quindi imponibili per i lavoratori.

## **Posticipo pensionamento: esenzione piena anche per gli iscritti alle forme esclusive**

L'Agenzia delle entrate, con la risposta all'interpello n. 247 del 18 settembre 2025, ha confermato che i lavoratori dipendenti, in possesso degli altri requisiti previsti dalla norma vigente ed iscritti alle forme "esclusive" dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO), possono accedere all'incentivo per il posticipo del pensionamento disciplinato dalla legge di bilancio 2025 beneficiando dell'esenzione fiscale, oltre che di quella contributiva.

Ribadendo quanto già indicato nella risoluzione n. 48/E/2025, l'Agenzia ha precisato che la finalità agevolativa (incentivante) della disposizione richiamata sarebbe in parte vanificata laddove la possibilità di rinuncia all'accredito contributivo anche per gli iscritti alle forme "esclusive" dell'AGO non fosse accompagnata dall'esclusione dalla tassazione delle corrispondenti quote di retribuzione derivanti dall'esercizio, da parte del lavoratore, della predetta rinuncia.

Pertanto, il regime di non imponibilità di cui all'articolo 51, comma 2, lettera i-bis), del TUIR può essere applicato, estensivamente, anche ai lavoratori dipendenti iscritti a forme "esclusive" di assicurazione generale obbligatoria, compresi i dipendenti iscritti alla Gestione pubblica, che si avvalgono della facoltà di rinunciare all'accredito contributivo.

## **Soppressi i codici tributo del credito per famiglie numerose**

L'Agenzia delle entrate, con la risoluzione n. 49/E del 17 settembre 2025, ha comunicato di aver soppresso i codici tributo "1632" e "162E" per l'utilizzo in compensazione, tramite il modello F24 e il modello F24 Enti pubblici, del credito per famiglie numerose riconosciuto dal sostituto d'imposta.

Si ricorda che la maggior detrazione per le famiglie numerose è stata abrogata a seguito dell'entrata in vigore delle disposizioni in materia di assegno unico universale.

## **Figli a carico: per gli over 30 rimane la detraibilità delle spese**

L'Agenzia delle Entrate, con la risposta a interpello n. 243 del 16 settembre 2025, ha chiarito gli effetti delle novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2025 (art. 1, c. 11, L. 207/2024) in materia di detrazioni fiscali per figli a carico.

Allo scopo, si rammenta che, secondo la nuova disciplina:

- la detrazione massima di 950 euro per ciascun figlio spetta solo per i figli di età tra i 21 e i 30 anni;
- al compimento dei 30 anni, il beneficio fiscale viene meno, salvo che il figlio sia portatore di disabilità riconosciuta, nel qual caso la detrazione resta senza limiti di età;
- la detrazione è riconosciuta dal mese del compimento dei 21 anni fino al mese precedente al compimento dei 30.

L'Agenzia ha precisato, però, che il superamento del limite di età non comporta la perdita automatica dello status di "familiare fiscalmente a carico", purché vengano rispettati i requisiti reddituali previsti dal TUIR (2.840,51 euro annui, elevati a 4.000 euro per i figli under 24).

Questo significa che i genitori, pur non avendo più diritto alla detrazione specifica per figli a carico, possono comunque beneficiare delle detrazioni e deduzioni per spese sostenute nell'interesse del figlio (ad esempio spese mediche, scolastiche o universitarie) in sede di dichiarazione dei redditi.

Infine, resta fermo l'obbligo per il sostituto d'imposta di indicare correttamente i dati dei familiari a carico nella Certificazione Unica, anche se non danno diritto alla detrazione per carichi di famiglia.

## **Non sempre è legittimo il controllo investigativo sui dipendenti**

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 24564 del 4 settembre 2025, ha ribadito che è legittimo il controllo del dipendente, tramite investigatori, che non abbia ad oggetto l'adempimento della prestazione lavorativa ma sia "finalizzato a verificare comportamenti che possano configurare ipotesi penalmente rilevanti od integrare attività fraudolente", come, nel caso di specie, la falsificazione dell'attestazione degli orari di lavoro.

Nella fattispecie, in particolare, la Suprema Corte ha accertato il principale illecito addebitato al lavoratore cui veniva contestato di aver "dichiarato, attraverso il device in sua dotazione, l'inizio e la cessazione di attività lavorativa in orario di gran lunga antecedente all'effettiva uscita dalla sua abitazione o successivo al suo rientro e durante l'orario di lavoro si è recato in luoghi estranei alle attività che avrebbe dovuto svolgere ed è più volte rimasto immotivatamente inoperoso all'interno della vettura aziendale a lei concessa in uso...".

## APPROFONDIMENTI

### **Gender pay gap: il part time non può essere penalizzante**

La Corte di cassazione, con l'Ordinanza n. 4313 del 19 febbraio 2024, ha deciso che, nelle progressioni economiche basate sul criterio dell'anzianità di servizio, non può essere penalizzata la lavoratrice con contratto part time solo perché ha una presenza sul luogo di lavoro inferiore ai colleghi con contratto a tempo pieno.

La questione sottoposta a giudizio della Suprema Corte ha inizio quando una lavoratrice part time è ricorsa al Tribunale del lavoro affinché quest'ultimo ordinasse al datore di lavoro della stessa (l'Agenzia delle entrate) di cessare il comportamento discriminatorio a suo sfavore e lo condannasse al pagamento di un importo a titolo di maggiori retribuzioni nel frattempo maturate.

Più precisamente, alla lavoratrice part time, nella valutazione dell'anzianità di servizio ai fini della progressione economica, le era stato attribuito un punteggio ridotto in proporzione al minor numero di ore di lavoro svolte rispetto ai colleghi di pari anzianità, ma impiegati a tempo pieno. In questo modo il suo punteggio finale è risultato inferiore a quello di un collega, mentre sarebbe stato superiore se l'anzianità di servizio della lavoratrice a tempo parziale fosse stata valutata per intero, senza tener conto della ridotta presenza oraria sul luogo di lavoro.

Secondo la parte lesa, la riduzione del punteggio attribuito per anzianità di servizio ha comportato una discriminazione diretta contraria a quanto previsto dal Dlgs 61/2000 (ora Dlgs 81/2015) sul contratto part time e una indiretta discriminazione di genere, in violazione dell'art. 25, c. 2 del Dlgs 198/2006 perché al rapporto di lavoro part time ricorrono in grande maggioranza le donne lavoratrici.

Il giudice di primo grado ha accolto il ricorso della lavoratrice, così l'Agenzia delle entrate è ricorsa alla Corte d'Appello, ma anche quest'ultima ha dato ragione alla dipendente.

Si è così arrivato al terzo grado di giudizio.

La Corte di cassazione ha rigettato il ricorso dell'Agenzia delle entrate e, richiamando pronunce già espresse sull'argomento (sent. N. 21801/2021) ha ribadito che l'obiettivo di apprezzare in misura puntuale l'esperienza di servizio è in sé legittimo. Tuttavia, in relazione al giudizio di adeguatezza e necessità dei mezzi impiegati, occorre ricordare che l'affermazione secondo la quale sussiste un nesso particolare tra la durata di un'attività professionale e l'acquisizione di un certo livello di conoscenze o di esperienza non

consente di elaborare un criterio oggettivo ed estraneo ad ogni discriminazione. Infatti, sebbene l'anzianità vada di pari passo con l'esperienza, l'obiettività di un siffatto criterio dipende dal complesso delle circostanze del caso concreto, segnatamente dalla relazione tra la natura della funzione esercitata e l'esperienza che l'esercizio di questa funzione apporta a un certo numero di ore di lavoro effettuate.

In sostanza, non può esserci alcun automatismo tra la riduzione dell'orario di lavoro e la riduzione dell'anzianità di servizio da valutare ai fini delle progressioni economiche.

Occorre, invece, verificare se, in base alle circostanze del caso concreto (tipo di mansioni svolte, modalità di svolgimento ecc.) il rapporto proporzionale tra anzianità riconosciuta e ore di presenza al lavoro abbia un fondamento razionale oppure non presenti, piuttosto una discriminazione in danno del lavoratore part time.

L'onere di provare i presupposti di fatto che determinano la razionalità è a carico del datore di lavoro.

I giudici di legittimità hanno anche ribadito che è discriminazione indiretta qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che mette di fatto i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso.

La Legge non richiede che si tratti di comportamenti o atti illeciti o discriminatori anche sotto altro profilo, ma guarda soltanto al risultato finale della discriminazione.

Pertanto, hanno condiviso la posizione del giudice di merito che è partito dal dato statistico documentato che la stragrande maggioranza di donne dipendenti dell'Agenzia delle entrate chiede di usufruire del part time, per concludere che svalutare il part time ai fini delle progressioni economiche non legate ad avanzamenti di carriera, ma comunque meritate, secondo parametri che includono anche l'anzianità di servizio, significa, nei fatti, penalizzare le donne rispetto agli uomini con riguardo a tali miglioramenti di trattamento economico.

Infine, la Suprema Corte ha concluso che la preponderante presenza di donne nella scelta del lavoro part time è da collegare al noto dato sociale del tuttora prevalente impegno in ambito familiare e assistenziale, sicché la discriminazione nella progressione economica dei lavoratori part time andrebbe a penalizzare indirettamente proprio quelle donne che già subiscono un condizionamento nell'accesso al mondo del lavoro.

## Mobilità tra Amministrazioni: i chiarimenti INPS

L'INPS, con la circolare n. 126 del 15 settembre 2025, ha fornito una ricognizione delle norme che regolano i processi di mobilità, nonché indicazioni in relazione alla disciplina da applicare nelle ipotesi di transito (a vario titolo) tra Amministrazioni pubbliche diverse che possono interessare i dipendenti pubblici iscritti all'ex ENPAS o all'ex INADEL.

Quanto al TFS, le disposizioni di riferimento stabiliscono i seguenti principi generali:

- dalla data di trasferimento, al personale interessato spetta il TFS previsto dall'ordinamento dell'amministrazione di destinazione;
- ai fini della liquidazione del TFS, del TFR, dell'indennità di anzianità o dell'eventuale analogo trattamento comunque denominato, il personale in mobilità ha diritto a far valere, in aggiunta a quella maturata dopo il trasferimento, l'intera anzianità di servizio già utile per l'ordinamento dell'amministrazione di provenienza;
- l'importo lordo dell'indennità, maturata alla data di trasferimento, deve essere versato dall'amministrazione di provenienza a quella di destinazione, senza recupero sulla somma da trasferire di eventuali contributi o altri oneri eventualmente addebitati al dipendente;
- all'atto della definitiva cessazione dal servizio, l'eventuale eccedenza tra l'importo del trattamento calcolato alla data del trasferimento e quello dovuto alla data di cessazione, in base all'anzianità di servizio complessivamente maturata, compete al dipendente.

Tali principi devono essere applicati in tutti i casi di mobilità, salvo quelli per i quali il legislatore abbia previsto una normativa speciale.

Ne deriva che l'applicazione delle norme sulla mobilità comporta il trasferimento della titolarità di un rapporto di lavoro già esistente da un'amministrazione a un'altra, riconducibile alla fattispecie della "cessione del contratto".

Si riporta la tabella di sintesi pubblicata dell'istituto.

Provenienza	Casistica	Destinazione	Prestazione prevista	Adempimenti Strutture INPS	Regime TFS/TFR
<b>Amministrazioni /Enti iscritti all' ex INADEL o all'ex ENPAS</b>	Mobilità volontaria o mobilità concordata	Amministrazioni/Enti iscritti all' ex INADEL o ex ENPAS	Al dipendente compete la prestazione prevista dall'ordinamento o dell'Amministrazione/Ente di destinazione (IPS, BUONUSCITA o TFR) sulla base della complessiva anzianità utile	Al momento della definitiva cessazione dal servizio o della prima interruzione dell'iscrizione previdenziale, la Struttura INPS competente procede alla liquidazione di un'unica prestazione	Il dipendente conserva il regime previdenziale (TFS/TFR) che aveva nell'Amministrazione/Ente di provenienza
	Mobilità in uscita	Amministrazioni/Enti non iscritti (es. Regione Abruzzo, Regione Siciliana, EPNE, Authority)	Al dipendente compete la prestazione prevista dall'ordinamento o dell'Amministrazione/Ente di destinazione sulla base della complessiva anzianità utile	L'INPS trasferisce quanto maturato presso l'Amministrazione/Ente di provenienza	Il dipendente conserva il regime previdenziale (TFS/TFR) che aveva nell'Amministrazione/Ente di provenienza
	Mobilità verso l'INPS (datore di lavoro)	INPS	Indennità di anzianità di cui alla legge n. 75/1980 o TFR ai sensi del D.P.C.M. 20 dicembre 1999 sulla base dell'intera anzianità di servizio	Il Polo nazionale "Lavorazioni dipendenti INPS" elabora e calcola il TFS/TFR lordo maturato all'atto del passaggio	Il dipendente conserva il regime previdenziale (TFS/TFR) che aveva nell'Amministrazione/Ente di provenienza

	Vincita concorso pubblico senza soluzione di continuità dopo il 31 dicembre 2000	Amministrazioni/Enti iscritti del comparto contrattualizzato	All'atto della definitiva cessazione dal servizio o della prima interruzione dell'iscrizione previdenziale, al dipendente compete un unico TFS solo se non risulta precedentemente corrisposta la prestazione; al dipendente che transita da un'Amministrazione/Ente del comparto non contrattualizzato o a un'Amministrazione/Ente del comparto contrattualizzato o compete un TFR con montante TFS.	TFS oppure TFR con montante TFS	Il dipendente conserva il regime TFS se per il primo rapporto di lavoro non ha percepito la prestazione; è in regime TFR il dipendente che ha già percepito il TFS per il primo rapporto di lavoro e il dipendente che transita da un'Amministrazione/Ente del comparto non contrattualizzato a un'Amministrazione/Ente del comparto contrattualizzato
	Vincita concorso pubblico senza soluzione di continuità	Amministrazioni/Enti non iscritti (es. Regione Abruzzo, Regione Siciliana, EPNE Authority)	Si matura il diritto alla prestazione (Buonuscita o IPS) spettante al momento della cessazione dell'iscrizione previdenziale all'ex ENPAS o all'ex INADEL	L'INPS corrisponde la prestazione all'atto del passaggio	L'Amministrazione/Ente di destinazione non iscritto valuta in base al proprio regolamento il tipo di prestazione spettante
<b>Amministrazioni/Enti non iscritti (es. CRI, CCIAAA, INAIL)</b>	Mobilità in entrata	Amministrazioni/Enti iscritti all'ex INADEL o all'ex ENPAS	Al dipendente spetta un unico TFS /TFR in base alla cassa di appartenenza (INADEL/ENPAS) dell'ultima Amministrazione e/Ente	La prestazione maturata presso l'Amministrazione e/Ente di provenienza viene trasferita alla Struttura INPS competente	Il dipendente conserva il regime previdenziale (TFS/TFR) che aveva nell'Amministrazione e/Ente di provenienza

	Vincita concorso pubblico senza soluzione di continuità	Amministrazioni/Enti iscritti all'ex INADEL o All'ex ENPAS	L'Amministrazione/Ente di provenienza liquida la prestazione maturata al momento delle dimissioni per vincita concorso pubblico	L'INPS liquida solo la prestazione relativa al servizio con iscrizione all'ex INADEL o all'ENPAS al momento del collocamento a riposo o della prima interruzione dell'iscrizione previdenziale	Il dipendente, se assunto presso Amministrazioni/Enti iscritti dopo il 31 dicembre 2000, è in regime TFR
<b>Enti interessati da soppressioni e fusioni</b>	Mobilità	Subentro di Amministrazioni/Enti iscritti all'ex INADEL o all'ex ENPAS	Al personale trasferito, dalla data di assunzione in servizio si applicano le disposizioni vigenti presso l'Amministrazione/Ente di destinazione in materia di trattamenti di fine servizio e fine rapporto	L'importo della prestazione maturata presso l'Ente di provenienza viene trasferito alla Struttura INPS competente	Il dipendente conserva il regime previdenziale (TFS/TFR) che aveva nell'Ente di provenienza
<b>Enti privati del comparto sanità obbligati al Fondo di Tesoreria</b>	Mobilità	Strutture sanitarie pubbliche	Si avranno due distinte prestazioni: TFR Fondo Tesoreria + TFR ai sensi del D.P.C.M. 20 dicembre 1999, entrambi rivalutati	Le quote di TFR accantonate al Fondo Tesoreria rimangono presso il Fondo medesimo e potranno essere liquidate, a domanda del lavoratore, al momento della cessazione del rapporto di lavoro con il datore di lavoro cessionario	Il dipendente conserva il regime di TFR di cui godeva presso il datore di lavoro obbligato al Fondo di Tesoreria
<b>IPAB iscritte all'ex INADEL depublicizzate</b>	Mobilità con opzione e	Permanenza in servizio presso	Al dipendente è consentita la facoltà di	In caso di opzione per il mantenimento	<b>Il dipendente che ha esercitato</b>

	senza opzione	l'IPAB depubblicizzata	optare per il TFS previsto per il personale dipendente degli Enti Locali entro 90 giorni dalla data di trasformazione della natura giuridica dell'Ente	del TFS all'atto della definitiva cessazione spetta l'IPS per l'intera anzianità di servizio; in assenza di opzione, il TFS maturato fino alla depubblicizzazione dell'Ente viene versato dalla competente Struttura INPS all'IPAB depubblicizzata ai fini di un unico TFR di cui all'2120 c.c. da calcolarsi sull'intera anzianità di servizio.	<b>l'opzione conserva il diritto al TFS</b>
--	---------------	------------------------	--	--	---

## INAIL: rivalutati minimale e massimale di rendita 2025

L'Inail, con la circolare n. 48 del 18 settembre 2025, ha aggiornato i limiti di retribuzione imponibile per il calcolo dei premi assicurativi sulla base del Decreto ministeriale n. 56 del 24/04/2025, con il quale sono state rivalutate le prestazioni economiche erogate dall'Istituto nel settore industriale con decorrenza 1° gennaio 2025 e sono stati stabiliti il minimale e il massimale di rendita nelle misure di € 20.426,70 e di € 37.935,30.

A seguito della rivalutazione, le **retribuzioni convenzionali**, imponibili per il calcolo dei premi assicurativi, dei lavoratori sottoindicati vengono adeguate con decorrenza 1° gennaio 2025:

- Lavoratori con retribuzione convenzionale annuale pari al minimale di rendita (giornaliera € 68,09 mensile € 1.702,23). Si tratta dei seguenti lavoratori: detenuti e internati; allievi dei corsi di istruzione professionale; lavoratori impegnati in lavori socialmente utili e in attività ai fini di pubblica utilità; lavoratori impegnati in tirocini formativi e di orientamento; giudici onorari di pace e viceprocuratori onorari. Rispetto allo scorso anno, la circolare non cita più i

lavoratori sospesi dal lavoro utilizzati in progetti di formazione o riqualificazione professionale, in quanto trattasi di normativa non più applicabile;

- Dirigenti (giornaliera € 126,45 mensile € 3.161,28);
- Lavoratori parasubordinati, compresi collaboratori di carattere amministrativo-gestionale del settore sportivo dilettantistico (minimale mensile € 1.702,23 massimale mensile € 3.161,28)
- Lavoratori sportivi dipendenti settori professionistico e dilettantistico (minimale annuale € 20.426,70 e massimale annuale € 37.935,30).

### **Retribuzione di ragguglio**

Dal 1° gennaio 2025 retribuzione di ragguglio giornaliera € 68,09, retribuzione di ragguglio mensile € 1.702,23.

### **Lavoratori di società e cooperative ex compagnie e gruppi portuali di cui alla L. 84/1994**

Data l'equiparazione delle forme societarie derivate dalla trasformazione di compagnie e gruppi portuali di cui alla L. 84/1994, il regime di cui al Decreto ministeriale 12/01/1996 si applica anche alle cooperative.

Dal 1° gennaio 2025 la retribuzione convenzionale (giornaliera x 12 gg.) è € 1.522,92 (euro 126,91 x 12).

### **Familiari partecipanti all'impresa familiare di cui all'art. 230-bis Codice civile**

Dal 1° gennaio 2025 la retribuzione convenzionale giornaliera è € 68,36, la retribuzione convenzionale mensile è € 1.709,07.

### **Società/associazioni sportive dilettantistiche: lavoratori parasubordinati e dipendenti sportivi**

L'Inail ricorda che con la circolare 31/2025 ha stabilito che, nell'ambito delle società/associazioni sportive dilettantistiche, è escluso l'obbligo assicurativo Inail in caso di:

- associati e soci che svolgono attività di carattere amministrativo-gestionale posta in essere in assenza di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa;
- associati e soci che esercitano attività sportiva in assenza di un contratto di lavoro subordinato.

## **Alunni e studenti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, non statali**

L'estensione della tutela assicurativa degli alunni e degli studenti all'attività di apprendimento svolta nell'ambito del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore, disposta in via sperimentale per gli anni scolastici e per gli anni accademici 2023/2024 e 2024/2025, a decorrere dall'anno scolastico e dall'anno accademico 2025/2026 è stata resa strutturale con l'intervento sull'art. 18, c. 4-bis, del D.L. 48//2023, n. 48 (convertito dalla L. 85/2023), operato dall'art. 2-ter, c. 1, della L. 109/2025, di conversione del D.L. 90/2025.

Dal 1° gennaio 2025, l'importo del premio annuale a persona, riferito alla copertura assicurativa di alunni e studenti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, non statali, è aggiornato in € 10,49.

Considerato che il periodo assicurativo inizia convenzionalmente il 1° novembre e termina il 31 ottobre dell'anno successivo, l'importo del premio per la regolazione dell'anno scolastico 2024/2025, a seguito della rivalutazione disposta dal Decreto ministeriale 56/2025, risulta uguale a euro 10,47 (2/12 di euro 10,40 anno 2024 + 10/12 di euro 10,49 anno 2025).

Il premio annuale a persona per la regolazione 2024/2025 è quindi € 10,47 e per l'anticipo 2025/2026 è € 10,49.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec [datamanagementhrm@legalmail.it](mailto:datamanagementhrm@legalmail.it)

**lavorofacile.it**  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Via Polenghi 9 Lodi, 26900



[info@lavorofacile.it](mailto:info@lavorofacile.it)  
0371 941332



[www.lavorofacile.it](http://www.lavorofacile.it)

