

☑ DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 49 DEL 09 DICEMBRE 2025

lavoro **facile**.it  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

**INDICE**

<b>NEWS IN MATERIA DI LAVORO</b>	<b>3</b>
<i>Più 1,40% le pensioni dal 2026</i>	3
<i>Slittano a marzo le nuove modalità di compilazione dell'Uniemens per la malattia</i>	4
<i>Nuovo Bonus mamme, disponibili le faq dell'INPS</i>	4
<i>Fondo di garanzia del TFR: nuove funzionalità per i cessionari del credito</i>	4
<i>Solo tramite il SIUL COB l'invio del prospetto informativo disabili</i>	5
<i>In GU la Legge di conversione del Decreto immigrazione</i>	5
<i>Rinnovata la Convenzione per la raccolta dei dati sindacali</i>	6
<i>Dirigenti Terziario: aumenta l'aliquota del Fondo Mario Negri</i>	6
<i>Tutti i trattamenti pensionistici alle vittime del dovere sono esenti</i>	7
<i>Esente l'indennità ai familiari del lavoratore prevista dal regolamento aziendale</i>	8
<i>Il rimborso del taxi pagato in contanti è imponibile</i>	8
<i>Addetti corse ippiche: cambiano i codici "Tipo rapporto" per l'Uniemens</i>	9
<i>Cpo e libretto famiglia: ultimi versamenti del 2025 entro il 18 dicembre</i>	9
<i>Edili artigiano e PMI: nuovi chiarimenti sul contributo FAQS</i>	10
<i>Bilancio 2026: esonero contributivo per le trasformazioni part time</i>	10
<i>Definiti i casi per la dilazione dei debiti contributivi</i>	11
<i>Settori strategici: dal 28 novembre le domande per l'incentivo</i>	12
<b>APPROFONDIMENTI</b>	<b>13</b>
<i>Donne, giovani e ZES: quali incentivi terminano nel 2025</i>	13
<i>Legge semplificazioni: le novità per il lavoro</i>	14
<i>Semplificato l'ingresso per i lavoratori extraUE</i>	16
<i>Entro il 7 dicembre la precompilazione delle domande dei flussi 2026</i>	18
<i>Dipendenti pubblici morosi, da gennaio 2026 scatta il blocco dello stipendio</i>	19
<i>Il diritto alle ferie sotto la lente dei CDL</i>	22
<i>Rilasciata la versione 4.31.2 dell'Allegato tecnico Uniemens</i>	23

## NEWS IN MATERIA DI LAVORO

### Più 1,40% le pensioni dal 2026

Con il decreto del 19 novembre 2025 (in G.U. n. 277 del 28 novembre 2025) il Ministero dell'economia e delle finanze ha stabilito la perequazione delle pensioni dal 1° gennaio 2026 in misura pari all'1,40% in via provvisoria salvo conguaglio dal 2027 sull'incremento definitivo che sarà valorizzato tra un anno.

I trattamenti pensionistici dal valore ricompreso entro quattro volte il trattamento minimo (TM) saranno così aumentati dell'intero valore dell'incremento dell'indice dei prezzi al consumo dell'1,40%. Invece, il dato definitivo della rivalutazione per il 2024 è stato confermato nello 0,80%, percentuale esattamente identica a quella prevista in via provvisoria dal precedente decreto e applicata per tutto il 2025. Perciò non saranno effettuate dall'INPS le operazioni di conguaglio sul cedolino dal 2026 in quanto l'incremento, già fissato l'anno scorso nello 0,80%, è stato confermato e non ci saranno né arretrati da pagare né somme da recuperare.

La percentuale di incremento dell'1,40% si applicherà poi a quasi tutti i parametri utilizzati per determinare i trattamenti pensionistici e per versare i contributi previdenziali.

Pensioni 2026 – Grazie al meccanismo di calcolo la rivalutazione sarà applicata a fasce in modo progressivo in base alla legge 160/2019 (art. 1 comma 478), prendendo a base di riferimento il trattamento minimo del 2025 pari a 603,40 euro mensili.

Pertanto, la prima fascia fino a 4 volte il trattamento minimo (2.413,60) sarà rivalutata dell'1,40% - la seconda fascia da 2.413,60 a 3.017,00 euro sarà rivalutata del 90% dell'incremento inflazionistico (+ 1,26%) - la terza fascia oltre i 3.017,00 euro sarà rivalutata dell'1,05%.

Valori 2026 – Come detto anche i principali valori di riferimento per il versamento dei contributi e/o per calcolare i trattamenti di pensione saranno adeguati incrementandoli dell'1,40%: Assegno sociale: 546,23 euro; Trattamento minimo: 611,85; massimale contributivo nuovi iscritti: 122.295,00 euro; prima fascia di retribuzione pensionabile: 56.224,00 euro, minimale artigiani e commercianti: 18.815,00 euro.

## Slittano a marzo le nuove modalità di compilazione dell'Uniemens per la malattia

L'INPS, in persona del proprio direttore generale, ha annunciato che le nuove modalità di compilazione del flusso Uniemens per l'esposizione degli eventi di malattia sono rinviate al 1° marzo 2026.

L'anticipazione è stata fornita il 4 dicembre 2025, nel corso di un'intervista che il dott. Antonio Pone ha rilasciato alla web tv dei consulenti del lavoro. Nei prossimi giorni l'istituto ufficializzerà il rinvio con un apposito messaggio.

Scopo del differimento è quello di consentire all'INPS di creare i meccanismi informatici che consentano l'acquisizione automatica dei dati utili per la redazione del flusso mensile, in particolare quelli del certificato medico, evitando così che si renda necessario l'inserimento manuale.

L'intervista è disponibile al seguente link:

[Punto INPS - NUova gestione malattia: novità dal tavolo CNO-INPS](#)

## Nuovo Bonus mamme, disponibili le faq dell'INPS

L'INPS, con il messaggio n. 3702 del 4 dicembre 2025, ha reso noto che il Manuale Utente del nuovo Bonus mamme è stato integrato con il paragrafo "Domande frequenti (FAQ)", che raccoglie le richieste di chiarimento e le relative risposte utili per la corretta compilazione delle domande.

Il Manuale è disponibile accedendo con la propria identità digitale (SPID di almeno livello 2, CIE 3.0, CNS o eIDAS) sul sito [inps.it](http://inps.it) al seguente percorso "Sostegni, Sussidi e Indennità" > "Esplora Sostegni, Sussidi e Indennità" > "Per genitori" > "Vedi tutti i servizi" > "Nuovo Bonus mamme"> "Scarica manuale utente".

## Fondo di garanzia del TFR: nuove funzionalità per i cessionari del credito

L'INPS, con il messaggio n. 3655 del 3 dicembre 2025, ha reso noto che dal 1° dicembre 2025, sul sito istituzionale [www.inps.it](http://www.inps.it), nella sezione "Lavoro", opzione "Fondo di garanzia del TFR e dei crediti di lavoro", è stata pubblicata la nuova domanda telematica di intervento del Fondo di garanzia del TFR, destinata ai cessionari del credito.

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

Nella nuova procedura è disponibile il servizio "Invio documenti", che consente di allegare ulteriore documentazione alle domande già protocollate.

I nuovi documenti vengono protocollati e sono consultabili unitamente alla domanda.

Non è più necessaria l'allegazione dei moduli "SR52", "SR53" e "SR54".

Le ritenute IRPEF sono calcolate con i dati disponibili o sulla base dei dati dichiarati nella corrispondente domanda del lavoratore cedente, se presente.

I responsabili delle procedure concorsuali che intendano collaborare con l'Istituto hanno, comunque, la possibilità di inviare i dati utilizzando il modulo "SR52" o trasmettendoli tramite file in formato .XML.

Il nuovo servizio, inoltre, consente di allegare file in formato .EML; pertanto, gli utenti che allegano, senza alterare alcun elemento, la comunicazione di posta elettronica certificata (PEC) del responsabile della procedura concorsuale, non devono trasmettere l'estratto dello stato passivo e l'attestazione di conformità dello stesso.

## **Solo tramite il SIUL COB l'invio del prospetto informativo disabili**

Il portale internet della Città Metropolitana di Milano ha reso noto che dal 9 dicembre 2025 l'invio del prospetto informativo disabili sarà possibile esclusivamente dal portale SIUL COB di Regione Lombardia, nella sezione dedicata alle UNIPi.

Si ricorda che il modulo UNIPi deve essere utilizzato da tutti i datori di lavoro con 15 o più dipendenti per adempiere all'obbligo di comunicazione della situazione occupazionale, direttamente o tramite i soggetti delegati, e fa parte delle comunicazioni obbligatorie che il datore di lavoro è tenuto a inviare entro il 31 gennaio di ogni anno qualora la situazione rispetto all'ultimo invio sia maturata.

In allegato il manuale d'istruzioni.

## **In GU la Legge di conversione del Decreto immigrazione**

Sulla G.U. n. 279/2025 è stata pubblicata la Legge n. 179 del 1° dicembre 2025 di conversione del DL n. 146/2025, che estende anche agli stranieri che devono assistere bambini fino a 6 anni di età, le 10.000 quote fuori dai flussi, per ciascuno degli anni dal

2026 al 2028, previste ai lavoratori che prestano assistenza ai grandi anziani (ossia coloro che hanno compiuto gli 80 anni di età) e ai disabili come definiti dall'art. 2, c.1, lett. b) del Dlgs n. 62/2024.

Per tutte le altre novità si rimanda alla notizia "Decreto immigrazione è Legge".

## Rinnovata la Convenzione per la raccolta dei dati sindacali

L'INPS, con il Messaggio n. 3592 del 28 novembre 2025, ha reso noto che è stata ulteriormente rinnovata per un triennio la Convenzione con INL, CONFAPI, CGIL, CISL e UIL per l'attività di raccolta, elaborazione e comunicazione dei dati relativi alla rappresentanza delle Organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria, adottata con la determinazione dell'Organo munito dei poteri del Consiglio di Amministrazione n. 106 del 26 settembre 2019, in attuazione dell'Accordo Interconfederale sulla Rappresentanza del 26 luglio 2016, come modificato dall'accordo del 23 settembre 2019.

È stata quindi prorogata per ulteriori tre anni la validità del codice di autorizzazione "0Y", avente il significato di "Azienda che conferisce i dati relativi alla rappresentanza delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria", per le matricole dell'area di rappresentanza di CONFAPI, già codificate in base alla suddetta Convenzione.

Al fine di agevolare sia i datori di lavoro che gli intermediari autorizzati, l'INPS fornisce anche l'elenco dei CCNL riferibili all'area di rappresentanza di CONFAPI, contenente accanto a ciascun codice contratto valido al fine della misurazione della rappresentatività sindacale (c.d. Ra.Si.) anche il relativo codice contratto alfanumerico CNEL.

L'ultima volta la Convenzione era stata rinnovata fino al 26 settembre 2025.

## Dirigenti Terziario: aumenta l'aliquota del Fondo Mario Negri

Il Fondo di Previdenza Mario Negri, con un comunicato del 1° dicembre 2025 pubblicato sul proprio sito istituzionale, ha ricordato che l'accordo per i Dirigenti del Terziario sottoscritto nel mese di novembre prevede un incremento dell'aliquota sia del contributo ordinario sia di quello integrativo per il triennio 2026-2028.

Inoltre, l'accordo introduce significative modifiche riguardanti la contribuzione agevolata.

Per il versamento dei conguagli il modulo verrà elaborato entro il 31 dicembre 2025 e sarà reperibile sul sito del Fondo/area riservata azienda.

## **Tutti i trattamenti pensionistici alle vittime del dovere sono esenti**

L'Agenzia delle entrate, con la risoluzione n. 68 del 4 dicembre 2025, ha precisato che l'esenzione Irpef prevista dall'art. 1, c. 211 della Legge n. 232/2016 a favore delle vittime del dovere ed equiparati, e ai loro familiari superstiti, è applicabile a tutti i trattamenti pensionistici derivanti da iscrizioni assicurative obbligatorie e non solo ai trattamenti correlati all'evento lesivo.

L'intervento dell'Agenzia delle entrate si è reso necessario perché inizialmente l'interpretazione della norma era quella di considerare esenti fiscalmente soltanto i trattamenti pensionistici di privilegio correlati all'evento che ha dato luogo al riconoscimento dello status di vittima del dovere o soggetto equiparato.

Questa interpretazione restrittiva è stato oggetto di numerose impugnazioni volte ad contestare il diniego all'applicazione dell'esenzione sui trattamenti pensionistici non correlati all'evento lesivo.

Sulla questione si è espressa anche la Corte di cassazione (Ordinanza n. 4873/2025 a cui ha fatto seguito l'Ordinanza n. 7958/2025) la quale ha deciso che l'estensione dell'esenzione fiscale in favore delle vittime del dovere e dei soggetti equiparati, ad opera della Legge 232/2016, non è applicabile soltanto sui trattamenti pensionistici aventi causa dall'evento che ha dato luogo al riconoscimento dello status medesimo.

Secondo i giudici di legittimità questa interpretazione trova conforto nella stessa norma di legge che utilizza l'espressione generica "trattamenti pensionistici".

L'Agenzia delle entrate, prendendo atto del consolidato orientamento giurisprudenziale di legittimità, ritorna sui propri passi evidenziando che in favore di chi ha ottenuto lo status di "vittima del dovere", di "familiare superstite di vittima del dovere" o di "equiparato a vittima del dovere", l'esenzione IRPEF trova applicazione su tutti i trattamenti pensionistici derivanti da iscrizioni assicurative obbligatorie di cui è titolare, anche se non correlati all'evento che ha dato luogo allo status medesimo, a decorrere dal 1° gennaio 2017.

## Esente l'indennità ai familiari del lavoratore prevista dal regolamento aziendale

L'Agenzia delle entrate, con la risposta all'interpello n. 301 del 4 dicembre 2025, ha chiarito il corretto inquadramento fiscale delle somme corrisposte dal datore di lavoro, a favore dei familiari del dipendente deceduto, a titolo di assegno integrativo caso morte.

Nell'ipotesi esaminata, la società istante, sulla base di un proprio regolamento, corrisponde, ai dirigenti con qualifica di partner e agli aventi causa, indennizzi nelle ipotesi di morte o di invalidità permanente conseguenti ad infortuni o malattie contratti sia in ambito professionale che in ambito extra professionale.

In particolare, al fine di «garantire una protezione temporanea ai familiari e/ o ai beneficiari designati», la società, in caso di morte del lavoratore, si impegna a corrispondere:

una somma denominata «Temporanea Caso Morte (TCM)», riconosciuta ai beneficiari che il partner individua mediante «comunicazione scritta e controfirmata»;

una rendita denominata «Assegno Integrativo Caso Morte (AICM)», riconosciuta al coniuge, ai figli minori o agli aventi causa, dovuta a partire dall'anno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro e fino al 30 giugno che segue la data in cui il partner avrebbe compiuto 62 anni.

Nel caso esaminato dall'Agenzia, l'obbligo di pagamento dell'indennità deriva da un regolamento aziendale e il contratto di assicurazione viene stipulato dal datore di lavoro (contraente/ beneficiario) per la copertura del proprio rischio.

Tenuto conto che l'indennità, predeterminata sulla base del regolamento aziendale, viene erogata dal datore di lavoro, al coniuge, ai figli minori o agli aventi causa, in caso di morte del dipendente, l'Agenzia ritiene che ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del TUIR, non costituisce reddito imponibile indipendentemente dalla modalità di erogazione (in forma di capitale o di rendita).

## Il rimborso del taxi pagato in contanti è imponibile

L'Agenzia delle entrate, con la risposta all'interpello n. 302 del 4 dicembre 2025, ha confermato che il rimborso da parte del datore di lavoro del taxi usato dal dipendente in trasferta sul territorio nazionale, e da quest'ultimo è pagato in contanti, è imponibile ai fini Irpef.

A seguito delle modifiche operate al testo dell'art. 51 TUIR, infatti, l'effettuazione dei pagamenti con strumenti tracciabili è condizione necessaria affinché i rimborsi di spese sostenute nel territorio dello Stato non concorrano a formare reddito di lavoro dipendente.

Rimangono esenti, invece, i rimborsi dei costi del taxi che il dipendente ha pagato in contanti, ma in occasione di trasferta all'estero.

## **Addetti corse ippiche: cambiano i codici "Tipo rapporto" per l'Uniemens**

L'INPS, con il messaggio n. 3645 del 2 dicembre 2025, a parziale rettifica della precedente circolare n. 142/2025, ha reso noto di aver variato i codici "Tipo rapporto" da esporre in Uniemens per gli addetti al controllo e alla disciplina delle corse ippiche e delle manifestazioni del cavallo da sella.

I codici da utilizzare sono i seguenti:

- codice "DA" (invece di "D8") - addetti al controllo e alla disciplina delle corse ippiche e delle manifestazioni del cavallo da sella. Legge 335/95 art. 2, comma 29-bis. Collaboratori non assicurati presso altre forme di previdenza obbligatoria o titolari di pensione diretta", da inserire nell'elemento TipoRapporto di Collaboratore;
- codice "DB" (invece di "D9") - addetti al controllo e alla disciplina delle corse ippiche e delle manifestazioni del cavallo da sella. Legge 335/95 art. 2, comma 29-bis aliquota prestazioni non pensionistiche" da inserire nell'elemento TipoRapporto di Collaboratore. Il Tipo Rapporto con codice "DA" deve sempre essere presente in presenza di flusso con Tipo Rapporto "DB";
- codice "DC" (invece di "D10") - addetti al controllo e alla disciplina delle corse ippiche e delle manifestazioni del cavallo da sella. Legge 335/95 art. 2, comma 29-bis coperti da altra forma di previdenza obbligatoria già assicurati/pensionati da inserire nell'elemento TipoRapporto di Collaboratore.

## **Cpo e libretto famiglia: ultimi versamenti del 2025 entro il 18 dicembre**

L'INPS, con un comunicato stampa del 2 dicembre 2025, ha informato gli utilizzatori del Libretto Famiglia e del Contratto di Prestazioni Occasionali che i versamenti effettuati tramite modello F24 negli ultimi giorni di dicembre potrebbero essere accreditati con ritardo sul portafoglio elettronico.

L'Agenzia delle Entrate, infatti, dispone che i pagamenti F24 effettuati a ridosso della fine dell'anno vengano trasferiti agli enti destinatari solo nel corso del mese di gennaio dell'anno successivo. Tale procedura, non modificabile dall'INPS, può determinare ritardi nell'accredito delle somme versate dagli utenti.

Pertanto, per evitare criticità, l'istituto raccomanda agli utenti di effettuare le ricariche del portafoglio elettronico tramite modello F24 entro il 18 dicembre. È sempre possibile alimentare il portafoglio elettronico tramite PagoPA. In assenza di fondi sufficienti sul portafoglio elettronico, non è infatti possibile utilizzare il Libretto Famiglia e il Contratto di Prestazioni Occasionali.

## Edili artigianato e PMI: nuovi chiarimenti sul contributo FAQs

La CNCE ha pubblicato la nota prot. n. 11634/p/p del 1° dicembre 2025, con cui ha fornito nuove indicazioni in merito al versamento dei 2 euro al Fondo Artigianato Qualificazione e Sviluppo, disciplinato dal rinnovo dello scorso maggio e già oggetto di istruzioni con la precedente nota del 15 ottobre 2025.

Più precisamente, la CNCE precisa che per i lavoratori di una stessa impresa che nello stesso mese sono denunciati in più province (e quindi in più Casse Edili/Edilcasse), il versamento è effettuato nella Cassa Edile/Edilcassa di appartenenza dell'impresa, intendendosi per tale quella della circoscrizione in cui la stessa ha la sede legale/amministrativa e/o operativa.

Per le imprese con soli dipendenti impiegati è ammessa la possibilità, al momento, di accantonare le somme dovute in attesa dell'avvio della DUE (Denuncia unica Edile). Successivamente, attraverso la nuova DUE, le imprese verseranno le mensilità arretrate unitamente al primo versamento.

Per le imprese che hanno dipendenti in aspettativa non retribuita per l'intero mese e regolarmente denunciati in Cassa Edile/Edilcassa, si attiva l'esonero dal pagamento.

## Bilancio 2026: esonero contributivo per le trasformazioni part time

L'art. 49 (c. 1) del DDL Bilancio 2026 definisce, con decorrenza dal 1° gennaio 2026, una fattispecie nell'ambito di quelle alle quali la disciplina vigente riconosce un criterio di priorità nella trasformazione del contratto di lavoro dipendente da tempo pieno a tempo parziale (orizzontale o verticale); per la medesima fattispecie, si estende il criterio di priorità alla rimodulazione di un contratto a tempo parziale già stipulato, a condizione

che la trasformazione o rimodulazione determini una riduzione dell'orario di lavoro di almeno il 40%. La fattispecie in oggetto è costituita dalla sussistenza di almeno tre figli conviventi, che non abbiano ancora compiuto il decimo anno di età; il limite anagrafico non si applica con riferimento a un figlio con disabilità (fermi restando il numero minimo di tre figli conviventi e il limite anagrafico per tali altri figli).

In relazione alla fattispecie di cui sopra, i commi da 2 a 5 prevedono, a talune condizioni, un esonero contributivo temporaneo per i datori di lavoro privati che, su base consensuale, attuino la trasformazione o rimodulazione suddette; il beneficio è subordinato, tra le altre condizioni, al mantenimento, da parte del datore di lavoro, del livello complessivo del monte orario di lavoro e al rispetto dei limiti di spesa complessiva previsti dalla legge.

## **Definiti i casi per la dilazione dei debiti contributivi**

Il Ministero del lavoro, con il Decreto 24 ottobre 2025 (G.U. n. 278/2025) ha disposto che chi ha presentato domanda di rateazione a partire dal 12 gennaio 2025, potrà richiedere, tramite i servizi on line di INPS e INAIL, la rideterminazione del numero delle rate nel rispetto delle nuove condizioni.

Più precisamente, il decreto ministeriale ha previsto che l'INAIL e l'INPS possono consentire il pagamento rateale dei contributi, dei premi e degli accessori di legge, non affidati al recupero agli agenti della riscossione, in presenza di una dichiarata temporanea situazione di obiettiva difficoltà economico-finanziaria.

Quando ricorre tale situazione, se il pagamento riguarda importi fino a 500 mila euro, la dilazione potrà essere fatta fino a un massimo 36 rate mensili; mentre se il pagamento riguarda importi superiori, la dilazione potrà arrivare fino a 60 rate mensili.

In ogni caso, resta ferma la possibilità per INPS e INAIL di concedere anche una seconda dilazione.

Spetta ai Consigli di amministrazione dei due Istituti citati definire i requisiti di concessione del pagamento dilazionato, i criteri e le modalità di presentazione della domanda esclusivamente in via telematica, compresi quelli relativi alla seconda dilazione e i casi di revoca.

Dette regolamentazioni troveranno applicazione alle domande di rateazione presentate a partire dal trentesimo giorno successivo all'adozione dei rispettivi atti.

## Settori strategici: dal 28 novembre le domande per l'incentivo

L'INPS, con il messaggio n. 3633 del 1° dicembre 2025, ha precisato che i soggetti che non hanno compiuto i trentacinque anni di età e che avviano sul territorio nazionale un'attività imprenditoriale in settori considerati strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica, devono inoltrare la domanda entro 30 giorni decorrenti dal 28 novembre u.s. se hanno avviato l'attività prima di tale data.

L'Istituto previdenziale fa seguito alla circolare n. 148/2025 con la quale sono state fornite le istruzioni operative per fruire dell'incentivo economico riconosciuto dall'art. 21, c. 3 del DL 60/2024 (L. 95/2024) spettante ai giovani che avviano un'attività nei predetti settori a decorrere dal 1° luglio 2024 e fino al 31 dicembre 2025.

La domanda può essere presentata sul sito web dell'Inps, accedendo con la propria identità digitale (SPID di almeno livello 2, CIE 3.0, CNS o eIDAS) al seguente percorso: "Sostegni, Sussidi e Indennità" > "Esplora Sostegni, Sussidi e Indennità" > selezionare la voce "Vedi tutti" nella sezione "Strumenti" > "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche" > "Utilizza lo strumento" > "Incentivo Decreto Coesione".

Per coloro che non sono in possesso di una propria identità digitale, è possibile presentare la domanda tramite gli Istituti di patronato, oppure tramite il servizio di Contact Center Multicanale, telefonando al numero verde 803 164 da rete fissa (gratuitamente) oppure al numero 06 164164 da rete mobile (a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori).

## APPROFONDIMENTI

### Donne, giovani e ZES: quali incentivi terminano nel 2025

In attesa della definitiva approvazione della Legge di Bilancio 2026, che introdurrà alcune nuove misure agevolative per datori di lavoro e lavoratori, si segnala che altre, invece, termineranno il 31.12.2025. Si tratta, in particolare, delle seguenti:

1. Incentivo autoimpiego nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica (art. 21, D.L. 60/2024 – L. 95/2024). Il beneficio, che consiste in un esonero contributivo, viene riconosciuto alle persone disoccupate che non hanno compiuto i 35 anni di età e che avviano sul territorio nazionale, a decorrere dal 1° luglio 2024 e fino al 31 dicembre 2025, un'attività imprenditoriale rientrante in determinati settori indicati dalla norma. In particolare, questi soggetti (che devono soddisfare i requisiti dimensionali di piccola impresa ai sensi dell'Allegato I del Regolamento UE 651/2014) possono chiedere, per un periodo massimo di tre anni e comunque non oltre il 31 dicembre 2028, per i dipendenti assunti a tempo indeterminato dal 1° luglio 2024 al 31 dicembre 2025 (esclusi i rapporti di lavoro domestico e apprendistato) e che alla data della assunzione non hanno compiuto il 35° anno di età, un esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 800 euro su base mensile per ciascun lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata;
2. Bonus Giovani (art. 22, D.L. 60/2024 – L. 95/2024). Al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privati che, dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025, assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o effettuano la trasformazione del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato, l'art. 22 del Decreto Coesione riconosce, per un periodo massimo di 24 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei medesimi datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 - 2027. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche;
3. Bonus Donne (art. 23, D.L. 60/2024 – L. 95/2024). L'esonero contributivo è riconosciuto, per un periodo massimo di 24 mesi, ai datori di lavoro privati che, dal

1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025, assumono con contratto a tempo indeterminato donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti. Al riguardo, l'INPS ha precisato (circ. 91/2025) che, ai fini del rispetto del requisito, si considera il periodo di 24 mesi antecedente la data di assunzione e si verifica che in tale periodo la lavoratrice considerata non abbia svolto un'attività di lavoro subordinato legata a un contratto di durata di almeno sei mesi o un'attività di collaborazione coordinata e continuativa (o altra prestazione di lavoro di cui all'art. 50, c. 1, lett. c-bis, del TUIR, la cui remunerazione annua sia superiore ai limiti esenti da imposizione;

4. Bonus ZES unica per il Mezzogiorno (art. 24, D.L. 60/2024 – L. 95/2024). Al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale della ZES unica per il Mezzogiorno e contribuire alla riduzione dei divari territoriali, ai datori di lavoro privati che, dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025, assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di 24 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Quest'ultimo esonero è riconosciuto ai datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione e che assumono presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della Zona economica Speciale unica per il Mezzogiorno lavoratori nelle medesime regioni. L'esonero spetta nel caso di assunzione di soggetti che alla data dell'assunzione hanno compiuto 35 anni di età e sono disoccupati da almeno 24 mesi.

## Legge semplificazioni: le novità per il lavoro

Sulla G.U. n. 281-2025 è stata pubblicata la Legge 2 dicembre 2025 n. 182, recante disposizioni per la semplificazione e la digitalizzazione dei procedimenti in materia di attività economiche e di servizi a favore dei cittadini e delle imprese. La norma introduce anche le seguenti novità in materia di lavoro.

### Immigrazione (art. 4)

All'art. 22, comma 2, lett. b) del d.lgs. n. 286/1998, che prevede l'obbligo del datore di presentare allo sportello unico per l'immigrazione idonea documentazione relativa alle modalità di sistemazione alloggiativa per il lavoratore straniero, viene aggiunto un nuovo periodo. Più precisamente, si stabilisce che nell'ipotesi in cui l'alloggio sia rappresentato dai dormitori stabili del cantiere è ammessa la presentazione di un'autocertificazione del datore di lavoro che attesti i requisiti di cui all'allegato XIII del decreto legislativo 9 aprile

2008, n. 81. Nell'ipotesi in cui l'alloggio sia rappresentato da una struttura alberghiera o struttura ricettiva comunque denominata, ai fini dell'idoneità dell'alloggio è sufficiente l'indicazione della struttura ospitante, ferme restando le eventuali responsabilità a carico della medesima struttura in caso di mancata osservanza della normativa di settore.

Sempre nell'art. 22 viene poi inserito il nuovo comma 5-quater.1, che prevede una riduzione a 30 giorni del termine massimo per il rilascio da parte dello sportello unico per l'immigrazione del nulla osta per l'ingresso e il soggiorno per lavoro subordinato degli stranieri che partecipano ai programmi di formazione professionale e civico-linguistica nei Paesi di origine.

### **Immobili da destinare ai lavoratori del settore turistico-ricettivo (art. 12)**

Sono introdotte semplificazioni alle disposizioni agevolative in materia di ristrutturazione di immobili destinati ai lavoratori del comparto turistico-ricettivo, sempre che gli interventi di ristrutturazione urbanistica o edilizia o di demolizione e ricostruzione inizino entro il 31 dicembre 2026 e sussistano gli ulteriori presupposti di cui al d.l. 95/2025 (L. n. 118/2025).

### **Marittimi (art. 15)**

Con una modifica dell'art.172-bis del codice della navigazione, viene prevista l'esenzione dall'annotazione di imbarco e sbarco del personale in caso di personale arruolato per più navi dello stesso armatore ai sensi dell'art. 327 dello stesso codice. Inoltre, ai fini assicurativi, si prevede che l'armatore autorizzato dall'istituto assicuratore a tenere un'unica posizione contributiva per tutte le navi, ovvero più posizioni contributive per gruppi di navi interessate, deve comunicare settimanalmente all'autorità marittima che ha rilasciato l'autorizzazione l'orario di lavoro effettivamente compiuto dai marittimi.

### **Ingresso e soggiorno per lavoratori altamente qualificati (art. 21)**

Si riduce da 90 a 30 giorni il termine disciplinato dal comma 6 dell'art. 27-quater del d.lgs. n. 286/1998, entro cui lo sportello unico per l'immigrazione rilascia il nulla osta al lavoro o comunica al datore di lavoro il rigetto della richiesta di rilascio della Carta blu UE, prevista per l'ingresso e soggiorno per lavoratori altamente qualificati.

### **Integrazioni salariali (art. 22)**

All'articolo 8 del d.lgs. n. 148/2015 viene aggiunto il nuovo comma 2-bis, con cui si prevede che il lavoratore che fruisce del trattamento di integrazione salariale deve informare immediatamente il datore di lavoro, che ha richiesto il relativo intervento, di aver

intrapreso un'attività lavorativa in relazione alla quale ha provveduto a fornire all'INPS la necessaria comunicazione.

### **Lavoro occasionale in agricoltura (art. 23)**

Viene prorogata al 31 dicembre 2025 la possibilità di ricorrere al lavoro occasionale in agricoltura, come disciplinato dall'art. 1, comma 343 della L. n. 197/2022 (LoAgri).

### **Semplificato l'ingresso per i lavoratori extraUE**

Sulla G.U. n. 281/2025 è stata pubblicata la Legge 2 dicembre 2025 n. 182, che tra le varie disposizioni volte alla semplificazione e alla digitalizzazione dei procedimenti in materia di attività economiche e dei servizi a favore dei cittadini e delle imprese, ne dedica alcune anche all'immigrazione.

Si tratta più precisamente degli artt. 4, 20 e 21 che semplificano la procedura diretta ad ottenere il nulla osta all'ingresso in Italia da parte dei lavoratori extracomunitari.

**Idoneità alloggiativa** - La prima delle tre norme interviene sull'art. 5-bis del TU immigrazione secondo cui il contratto di soggiorno per lavoro subordinato stipulato fra il datore di lavoro e il lavoratore extracomunitario deve contenere la garanzia da parte del medesimo datore di lavoro della disponibilità di un alloggio per il lavoratore che rientri nei parametri minimi previsti dalla legge per gli alloggi di edilizia residenziale pubblica.

Il legislatore sostituisce tale riferimento per gli alloggi prevedendo che i parametri relativi all'altezza minima e i requisiti igienico - sanitari siano quelli definiti dal Decreto del Ministero della sanità del 5 luglio 1975.

Viene integrato anche l'art. 22 del TU immigrazione relativo all'obbligo, in capo al datore di lavoro, di presentare per via telematica allo Sportello Unico per l'immigrazione idonea documentazione riguardante la sistemazione alloggiativa del lavoratore straniero.

In particolare, si prevede che, se l'alloggio è costituito da dormitori stabili situati in cantieri temporanei o mobili, il datore di lavoro può presentare un'autocertificazione attestante il rispetto dei requisiti posti dall'allegato XIII del Dlgs 81/2008 (recante prescrizioni di sicurezza e salute per la logistica di cantiere).

Invece, se l'alloggio è sito in un albergo o altra realtà ricettiva, al fine dell'attestazione dell'idoneità dell'alloggio è sufficiente l'indicazione della denominazione della struttura ospitante, ferme restando le eventuali responsabilità a carico dei soggetti della medesima struttura in caso di mancata osservanza della normativa di settore applicabile.

**Termine rilascio nulla osta** - Lo stesso art. 4 della Legge n. 182/2025 riduce da 60 a 30 giorni (20 giorni in caso di lavoro stagionale) il termine entro il quale lo Sportello unico per l'immigrazione deve decidere in merito al rilascio del nulla osta al lavoro se il lavoratore straniero partecipa ai programmi di formazione professionale e civico-linguistica nei Paesi di origine, di cui all'art.23 del TU immigrazione.

**Controllo dei requisiti** - L'art. 20 modifica l'art. 24-bis del TU immigrazione che affida alle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (alle quali il datore di lavoro aderisce o conferisce mandato) la verifica dei requisiti richiesti per l'assunzione dei lavoratori stranieri riguardanti, più precisamente, l'osservanza delle prescrizioni del contratto collettivo di lavoro e la congruità del numero delle richieste di nulla osta presentate per il medesimo periodo dal datore di lavoro, oltre alla sussistenza della capacità economico-finanziaria e alle esigenze dell'impresa ai sensi dell'art. 30-bis, c. 8 del DPR 394/1999, (per un dettaglio si rimanda alla Nota dell' INL n. 2066/2023). Detta verifica, si ricorda, non è richiesta per i soggetti che siano affetti da patologie o handicap che ne limitino l'autosufficienza e che intendano assumere, per la propria assistenza, un lavoratore straniero.

Il legislatore adesso prevede che tale verifica possa essere fatta non solo dalle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ma anche alle strutture territoriali ad esse annesse.

Tale verifica può essere demandata anche ai professionisti abilitati (commercialisti, consulenti del lavoro ecc.), i quali rilasciano, in caso di esito positivo, apposita asseverazione, che il datore di lavoro deve trasmettere allo sportello unico per l'immigrazione unitamente alla richiesta di assunzione del lavoratore straniero.

La Legge n. 182/2025 interviene anche sulla predetta asseverazione, prevedendo che la stessa è esclusa non solo quando le istanze di nulla osta sono presentate dalle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ma anche quelle presentate dalle strutture territoriali ad esse annesse.

Resta ferma la necessità che le suddette organizzazioni dei datori di lavoro abbiano sottoscritto un apposito protocollo di intesa con il Ministero del lavoro con il quale si impegnano a garantire il rispetto, da parte dei propri associati, dei requisiti richiesti.

**Altamente qualificati** - Infine, l'ultimo intervento riguarda l'art. 27-quater del TU immigrazione in materia di ingresso e soggiorno per i lavoratori altamente qualificati.

In questo caso la semplificazione consiste nel ridurre da 90 a 30 giorni il termine per il rilascio del nulla osta al lavoro richiesto per tali lavoratori.

## Entro il 7 dicembre la precompilazione delle domande dei flussi 2026

Il portale governativo [integrazionemigranti.gov.it](https://integrazionemigranti.gov.it) ha ricordato che i datori di lavoro, le organizzazioni datoriali e i professionisti abilitati che intendono presentare le domande volte a ottenere il nulla osta all'ingresso per i lavoratori stranieri residenti all'estero, nei click days previsti dal Decreto flussi 2026, hanno tempo di precompilare i moduli sul Portale Servizi del Ministero dell'Interno, sezione Sportello Unico per l'Immigrazione, fino alle ore 20,00 del giorno 7 dicembre 2025.

Per accedere al Portale Servizi è necessaria un'identità digitale SPID o CIE. Inoltre, per compilare la domanda è richiesto un indirizzo PEC registrato nella banca dati INI-PEC (per le persone giuridiche tenute a iscriversi nel Registro delle Imprese) o INAD (per le persone giuridiche non tenute alla già menzionata iscrizione e per le persone fisiche).

I modelli da utilizzare sono:

C-Stag agricolo - Richiesta di nulla osta/comunicazione al lavoro subordinato stagionale;

C-Stag turistico - Richiesta di nulla osta/comunicazione al lavoro subordinato stagionale;

B2020 - Nulla osta/comunicazione al lavoro subordinato non stagionale nei settori elencati nel D.P.C.M. Flussi;

A-bis in quota – Richiesta di nulla osta al lavoro subordinato non stagionale nel settore dell'assistenza familiare.

Con la precompilazione della domanda si potrà anche caricare nel sistema i documenti da allegare.

Si ricorda che la documentazione relativa alle modalità di sistemazione alloggiativa e il documento di asseverazione devono essere firmati digitalmente.

Dopo la precompilazione, dal 9 al 13 dicembre 2025 è prevista una riapertura del Portale ministeriale. In questo arco temporale, non sarà possibile compilare nuove domande, ma solo modificare e salvare quelle precompilate.

Infine, le domande precompilate, che si trovano nello stato "da inviare", potranno essere inviate dalle ore 9:00 dei relativi click day:

- del 12 gennaio 2026 per gli ingressi per lavoro subordinato stagionale relativamente al settore agricolo (modello C-stag agricolo);
- del 9 febbraio 2026 per gli ingressi per lavoro subordinato stagionale relativamente al settore turistico (modello C-stag turistico);

- del 16 febbraio 2026 per gli ingressi per lavoro subordinato non stagionale (modello B2020);
- del 18 febbraio 2026 per gli ingressi per lavoro subordinato non stagionale relativamente al settore dell'assistenza familiare (modello A-bis).

## **Dipendenti pubblici morosi, da gennaio 2026 scatta il blocco dello stipendio**

I commi 84 e 85 della legge n. 207/2024 (Legge di bilancio 2025) hanno modificato l'art. 48-bis del d.P.R. 602/1973 (norma vigente fino al 31.12.2025 e confluita nell'art. 144 del d.lgs. 33/2025 - Testo unico in materia di versamenti e di riscossione), introducendo, a carico delle amministrazioni pubbliche e delle società a partecipazione pubblica, il blocco del pagamento delle somme superiori a 2.500 euro dovute a titolo di stipendio, di salario o di altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego, comprese quelle dovute a causa di licenziamento.

Il blocco opera quando al dipendente pubblico siano state notificate una o più cartelle di pagamento per un ammontare complessivo pari almeno a 5.000 euro.

Tale presupposto è verificato dalla stessa amministrazione che, ove rilevi la sussistenza della situazione debitoria, non procede al pagamento e segnala la circostanza all'agente della riscossione competente per territorio, ai fini dell'esercizio dell'attività di riscossione delle somme iscritte a ruolo.

Le disposizioni si applicano con riferimento ai pagamenti da effettuare a decorrere dal 1° gennaio 2026.

### **Il blocco dei pagamenti e il ruolo del datore di lavoro pubblico**

Ad oggi non sono ancora disponibili istruzioni ufficiali conseguenti alla modifica dell'art. 48-bis con l'inserimento dei nuovi commi 2 e 3.

Per comprendere quali saranno gli adempimenti del datore di lavoro pubblico si può fare riferimento, in via analogica e con i necessari adattamenti volti a contestualizzare le disposizioni al mutato assetto normativo, alle indicazioni fornite dal decreto MEF 18.01.2008 n. 40.

La procedura, pertanto, dovrebbe essere la seguente.

- A seguito della verifica, il datore di lavoro dà comunicazione all'agente della riscossione di aver rilevato che per il lavoratore con retribuzione superiore a 2.500 euro risultano una o più cartelle di pagamento per un totale di almeno 5.000 euro.
- L'agente effettua il controllo e se risulta effettivamente un inadempimento a carico del lavoratore, ne dà comunicazione al datore entro i 5 giorni feriali successivi alla ricezione della richiesta.
- In tal caso, la richiesta del datore pubblico costituisce segnalazione ai sensi dell'art. 72-bis del d.P.R. 602/1973, che disciplina la cd "procedura esecutiva esattoriale".
- La successiva comunicazione dell'agente di riscossione, inviata al datore, riporta l'indicazione dell'ammontare del debito comprensivo delle spese esecutive e degli interessi di mora dovuti. Inoltre, preannuncia l'intenzione dell'agente di procedere alla notifica dell'ordine di versamento di cui al richiamato art. 72-bis (pignoramento).
- Il datore, ricevuta la comunicazione, non procede al pagamento delle somme dovute al beneficiario fino alla concorrenza dell'importo dovuto per i 60 giorni successivi a quello della comunicazione.
- Se durante la sospensione e prima dell'ordine di versamento intervengono pagamenti da parte del lavoratore, o provvedimenti dell'agente della riscossione che fanno venir meno l'adempimento o ne riducono l'ammontare, l'agente lo comunica al datore, indicando l'importo del pagamento che quest'ultimo può conseguentemente effettuare a favore del lavoratore.
- Decorso i 60 giorni senza che l'agente abbia notificato l'ordine di versamento, il datore procede al versamento delle somme dovute al lavoratore.
- Analogamente, se entro 5 giorni dalla segnalazione che dà avvio alla procedura l'agente non riscontra il datore, quest'ultimo procede al pagamento degli importi sospesi.

### **Blocco della retribuzione: i limiti a tutela del lavoratore**

Trattandosi, a tutti gli effetti, di una procedura esecutiva volta alla soddisfazione del credito vantato dall'agente della riscossione, alla quota di retribuzione da sospendere devono ritenersi applicabili i seguenti limiti stabiliti dal successivo art. 72-ter del d.P.R. 602/1973 (anch'esso confluito nel d.lgs. 33/2025) e previsti per le ipotesi di pignoramento presso terzi da parte, appunto, dell'agente della riscossione:

- 1/10 se lo stipendio netto è fino a 2.500 euro;
- 1/7 se è maggiore di 2.500 euro e minore o uguale a 5.000 euro;
- 1/5 se è maggiore di 5.000 euro.

Si applicano, inoltre, le regole in materia di limiti massimi in caso di cumulo di più vincoli sulla stessa retribuzione (art. 454 cpc).

Incombono sul datore gli obblighi di custodia tipici del terzo pignorato, in modo tale che non sia compromessa la possibilità del creditore di soddisfarsi sulle somme dovute al dipendente.

### **L'operatività in fase di elaborazione delle paghe**

L'operatività del datore pubblico che ha accertato la sussistenza delle cartelle di pagamento e ha segnalato il dipendente all'agente competente cambia nelle varie fasi della procedura.

Primi 60 giorni o minor periodo di sospensione precedente alla ricezione dell'ordine di pagamento da parte dell'agente:

- Sospende il versamento della retribuzione nella misura corrispondente al minore dei seguenti importi: 1) quota pignorabile (nei limiti dell'art. 72-ter); 2) totale delle somme dovute all'agente e riportate nella cartella. Considerato che la cartella deve avere un valore di almeno 5.000 euro, presumibilmente l'importo di cui al punto 1) sarà sempre quello da trattenere. La stessa operatività deve essere mantenuta anche per i primi 5 giorni, ovvero quelli in cui l'agente deve riscontrare la segnalazione del datore confermando o meno la sussistenza dell'inadempienza che determina l'avvio della procedura esecutiva.
- Eroga il netto residuo.

Periodi di paga successivi al ricevimento dell'ordine di pagamento dell'agente di riscossione (viene meno la sospensione in atto, in quanto è stato ricevuto l'ordine esecutivo di pagamento):

- Versa all'agente della riscossione gli importi trattenuti nei precedenti periodi di paga.
- Trattiene dalla retribuzione del mese gli importi ancora dovuti e li versa all'agente.
- Eroga il netto residuo.

Restituzione degli importi sospesi per mancato avvio della fase esecutiva da parte dell'agente (ipotesi: a. decorrenza infruttuosa dei 5 giorni per il riscontro iniziale da parte dell'agente; b. l'agente comunica che non sussiste l'inadempienza; c) decorrenza dei 60 giorni senza il ricevimento dell'ordine di pagamento):

- Il datore restituisce al lavoratore (in tutto o in parte) gli importi a lui spettanti. Trattandosi di somme che hanno già scontato l'imposizione contributiva e fiscale, vengono restituiti come "competenza netta".

## Aspetti fiscali e contributivi

Analogamente a quanto avviene in caso di pignoramento "ordinario" ex art. 545 c.p.c., la trattenuta viene effettuata sul netto e quindi i contributi previdenziali vengono trattenuti dall'imponibile (retribuzione lorda) e regolarmente versati e denunciati con il flusso Uniemens Lista POSPA. Analoghe considerazioni valgono per le ritenute fiscali.

Gli importi pignorati e versati all'agente della riscossione non devono essere assoggettati alla ritenuta del 20% a titolo di acconto (Ade, circ. 8/2011).

## Il diritto alle ferie sotto la lente dei CDL

La Fondazione studi dei consulenti del lavoro, con l'approfondimento del 26 novembre 2025, ha analizzato le fonti che regolano il diritto alle ferie e ha messo a fuoco gli effetti sul trattamento retributivo durante i periodi di riposo.

In primo luogo, viene ricordato che il diritto alle ferie è sancito dall'art.36, c. 3 della Costituzione che ne afferma la necessità, la retribuzione e soprattutto l'irrinunciabilità, in quanto strumento essenziale per il recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore e quindi per la tutela della salute e sicurezza.

La disposizione costituzionale ha poi trovato attuazione nell'art. 2109 c.c. che prevede che il lavoratore abbia diritto a un periodo annuale di ferie retribuite, possibilmente continuativo, la cui collocazione deve tenere conto sia delle esigenze dell'impresa sia di quelle del lavoratore; la durata è demandata alla legge e alla contrattazione collettiva.

La disciplina delle ferie, inoltre, non può prescindere dalla Direttiva 2003/88/CE sull'organizzazione dell'orario di lavoro recepita dall'Italia con il Dlgs n. 66/2003.

Quest'ultimo Decreto legislativo, in particolare, riconosce al lavoratore almeno quattro settimane di ferie annuali. Su richiesta del lavoratore, almeno due settimane devono essere fruiti in modo continuativo nell'anno di maturazione. Le restanti due settimane devono essere fruiti entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione.

Le quattro settimane obbligatorie sono indisponibili: non possono essere monetizzate, salvo in caso di cessazione del rapporto.

Resta fermo che la contrattazione collettiva può prevedere condizioni migliorative, ampliando così il numero delle settimane di ferie.

Per quanto riguarda l'aspetto retributivo, in via generale, durante le ferie il lavoratore ha diritto a percepire la stessa retribuzione che avrebbe ottenuto se avesse lavorato.

Numerose sentenze della Corte di cassazione (tra le tante n. 6302/2023 e n. 20226/2023) sono intervenute per definire quali voci retributive debbano essere incluse o escluse dalla retribuzione da corrispondere durante le ferie. Sono da escludere quelle occasionali e accessorie.

Inoltre, la Corte di Giustizia UE, con la sentenza CGUE 13.11.2022, C-514/20, ha disposto che la retribuzione per ferie debba essere almeno pari alla media di quella percepita nei periodi di effettivo lavoro.

Il principio cardine che sta alla base del trattamento economico delle ferie è che la retribuzione percepita non debba essere penalizzante costringendo il dipendente a rinunciare o ridurre la fruizione per non subire una perdita retributiva.

La Fondazione studi, infine, affronta il diritto al buono pasto durante la fruizione delle ferie.

A tal proposito, viene richiamata la giurisprudenza di legittimità (Cass. n. 21559/2024, 5547/2021 e 15629/2021) secondo cui i buoni pasto non hanno natura retributiva, ma costituiscono un beneficio assistenziale, connesso solo occasionalmente al rapporto di lavoro e finalizzato a facilitare il lavoratore nel consumo del pasto durante l'orario di servizio.

Anche il trattamento fiscale e contributivo previsto dal TUIR conferma questa natura non retributiva, poiché prevede esenzioni entro determinati limiti.

Pertanto, per stabilire se i buoni pasto spettino o meno durante le ferie è fondamentale valutare la volontà contrattuale e verificare che l'erogazione sia rivolta alla generalità dei lavoratori o a categorie omogenee, come previsto dall'art. 51, c. 2, lett. c) del TUIR, dalla circolare Min. finanze n. 326/1997 e dall'Agenzia delle entrate (Ris. N. 118/E del 2006 e interpello n. 123/2021).

## **Rilasciata la versione 4.31.2 dell'Allegato tecnico Uniemens**

L'INPS ha rilasciato la versione 4.31.2 dell'Allegato tecnico Uniemens datata 28 novembre 2025, nonché la versione 51.0 dell'elenco dei Codici contratto della sezione "PosContributiva".

Le novità di maggior interesse, per quanto riguarda l'allegato tecnico, sono le seguenti.

## Appendice B

### Lavoratori dipendenti Denuncia Individuale:

- inseriti codici DC, CP in TipoLavoratore di DatiRetributivi (*ndr, codici per accordo sicurezza sociale Italia-Giappone*);
- inserito codice PCM in CodiceEvento di Settimana di DatiRetributivi, in CodiceEventoGiorn di EventoGiorn di Giornata di DatiRetributivi e negli omologhi elementi di MesePrecedente (*ndr, assenze per permessi visite malati oncologici L. 106/2025*);
- inserito codice 0060 in CodiceCausale di InfoAggCausaliContrib di DatiRetributivi (*ndr, Conguaglio indennità permessi visite malati oncologici L. 106/2025*).

### Lavoratori dipendenti Denuncia Aziendale:

- inserito codice L972 in CausaleACredito di AltrePartiteACredito (*ndr, arretrato conguaglio sgravio contributivo per i CdS*).

### Lavoratori parasubordinati:

- inseriti codici R5, DA, DB, DC in TipoRapporto di Collaboratore (*ndr, incarichi di ricerca e addetti corse ippiche*).

### Lavoratori Gestione ex INPDAP <ListaPosPA>:

- inserito codice 4G in TipoServizio di InquadramentoLavPA di E0\_PeriodoNelMese e di V1\_PeriodoPrecedente (*ndr, assenze per permessi visite malati oncologici L. 106/2025*).

## Appendice C

### Fondi Prev Compl. in PosContributiva:

- inseriti codici 5106, 5107 in FormaPrevCompl di SceltaPrevCompl di SceltaDest di DestinazioneTFR di GestioneTFR.

## Appendice I

### Lavoratori agricoli Denuncia Agri Individuale:

- inseriti codici F0, F1 in CodAggio di AgevolazioneAgr di DatiAgriRetribuzione (*ndr, assenze per permessi visite malati oncologici L. 106/2025*).

**N.B. i codici evento e quelli di conguaglio riferiti ai permessi ex L. 106/2025 saranno utilizzabili solo dopo la pubblicazione del messaggio di riferimento.**

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



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

**lavorofacile.it**  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Via Solferino1 Lodi, 26900



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



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

