

ALMANACCO 2025

VOL. 1

*

FAST-CONFSAL

*

2025

12 MESI DI FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

**TUTTO QUELLO CHE
DEVI SAPERE SU
FISCO, LAVORO E
DIRITTI DI GENERE**

a cura di

SABRINA MANCINI

prefazione di

PIETRO SERBASSI



INDICE

PREFAZIONE	1	LUGLIO	65
GENNAIO	3	FOCUS N.26 ROL E FERIE: NAVIGARE TRA DIRITTI DEI LAVORATORI E ESIGENZE AZIENDALI	66
FOCUS N.1 ANALISI TECNICA DELLE NOVITÀ DEL "COLLEGATO LAVORO", NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO: COSA CAMBIA NEL 2025	4	FOCUS N.27 L'INTERDIZIONE POST PARTO: PROTEGGERE LA SALUTE DELLA MADRE E DEL BAMBINO	68
FOCUS N.2 BUSTA PAGA E WELFARE: LE NOVITÀ DELLA LEGGE DI BILANCIO 2025 N. 207/2024	6	FOCUS N.28 RIPOSO NEGATO? ECCO COSA DEVI SAPERE PER DIFENDERE I TUOI DIRITTI!	70
FOCUS N.3 NASPI: LE NOVITÀ INTRODOTTE PER IL 2025	8	FOCUS N.29 MALATTIA PROFESSIONALE? ECCO COME DEMONSTRARE IL COLLEGAMENTO CON IL LAVORO	72
FOCUS N.4 NOVITÀ DAL COLLEGATO LAVORO 2025: CONTRATTI A TERMINE E SOMMINISTRAZIONE	10	FOCUS N.30 IL DILEMMA DEL DEMANSIONAMENTO: NUOVE REGOLE SUL LICENZIAMENTO NELLA GIURISPRUDENZA ITALIANA	74
FOCUS N.5 VISITE MEDICHE PREVENTIVE E SORVEGLIANZA SANITARIA; CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO	12	AGOSTO	77
FEBBRAIO	15	SETTEMBRE	79
FOCUS N.6 PERMESSI 104: AMBITO DELL'ASSISTENZA COME DARE LE DIMISSIONI	16	FOCUS N.31 MALATTIE GRAVI E LAVORO: NUOVE TUTELE DAL 2025	80
FOCUS N.7 LICENZIAMENTO E DIMISSIONI DURANTE L'APPRENDISTATO: LA PRECARITÀ LAVORATIVA E I CONTRATTI TEMPORANEI	18	FOCUS N.32 LICENZIAMENTO E DEMANSIONAMENTO: IL NUOVO "DILEMMA" DELLA CASSAZIONE PER IL LAVORATORE	82
FOCUS N.8 ASSEGNO UNICO UNIVERSALE. AGGIORNAMENTI INPS SU IMPORTI E SOGLIE ISEE ASSEGNO DI MATERNITÀ DEL COMUNE	20	FOCUS N.33 INDENNITÀ TEMPORANEA INAIL: COS'È, QUANDO SPETTA E COME FUNZIONA	84
FOCUS N.9 NUOVE REGOLE ISEE 2025: APPROFONDIMENTO SULLE MODIFICHE E I VANTAGGI	22	FOCUS N.34 LEGGE 106/2026: NUOVE TUTELE PER I LAVORATORI AFFETTI DA MALATTIE GRAVI	86
MARZO	25	OTTOBRE	89
FOCUS N.10 LE NOVITÀ SULLE DETRAZIONI FISCALI PER I FIGLI A CARICO NEL 2025	26	FOCUS N.35 BONUS MAMME 2025: UN AIUTO CONCRETO PER CHI CRESCE IL FUTURO	90
FOCUS N.11 BONUS MARONI NEL 2025	28	FOCUS N.36 RAL E STIPENDIO NETTO. COME LEGGERE LA BUSTA PAGA E CALCOLARE IL TUO VERO GUADAGNO	92
FOCUS N.12 DETRAZIONI FIGLI A CARICO 2025: NOVITÀ E LIMITI DI ETÀ; BONUS BOLLETTE 2025	30	FOCUS N.37 TICKET SANITARIO: CHI NON PAGA E COME OTTENERE L'ESENZIONE	94
FOCUS N.13 LEGGE 104, ARTICOLO 3 COMMA 3	32	FOCUS N.38 LO STRESS CHE DIVENTA MALATTIA	96
APRILE	35	NOVEMBRE	99
FOCUS N.14 LEGGE 104 ART. 3 COM.3 "LE AGEVOLAZIONI PREVISTE"	36	FOCUS N.39 BONUS INPS PER LE MADRI CON DUE O PIÙ FIGLI: AL VIA LE DOMANDE!	100
FOCUS N.15 GUIDA ALLE SPESE MEDICHE DETRAIBILI DALLA DICHIARAZIONE DEI REDDITI	38	FOCUS N.40 PART-TIME PER GENITORI, BONUS PER LE AZIENDE: LA MANOVRA 2026 PUNTA SU LAVORO E FAMIGLIA	102
FOCUS N.16 LEGGE N. 207/2024 (MANOVRA BILANCIO 2025): COME FUNZIONA?	40	FOCUS N.41 TREDICESIMA MENSILITÀ 2025: GUIDA COMPLETA PER NEO-ASSUNTI E LAVORATORI A BREVE TERMINE	104
FOCUS N.17 MODELLO C2 STORICO ONLINE: GUIDA COMPLETA PER OTTENERE IL PERCORSO LAVORATORE	42	DICEMBRE	107
MAGGIO	45	FOCUS N.42 DICEMBRE 2025 DA SOGNO PER I PENSIONATI: TREDICESIMA, BONUS NATALIZIO E QUATTORDICESIMA SUL CEDOLINO INPS	108
FOCUS N.18 ANTICIPO DEL TFR: CHIARIMENTI DALL'ISPEKTORATO NAZIONALE DEL LAVORO	46	FOCUS N.43 CONGUAGLIO DI FINE ANNO: COSA CAMBIA IN BUSTA PAGA E NEL CEDOLINO PENSIONE	110
FOCUS N.19 QUANDO VA IN PRESCRIZIONE LA TARI NON PAGATA?	48	FOCUS N.44 AMMORTIZZATORI: DAL 18 DICEMBRE OBBLIGO DI COMUNICARE AL DATORE DI LAVORO ANCHE LA SVALTA LAVORATIVA DURANTE LA CIG	112
FOCUS N.20 SALUTE E DISABILITÀ: COME RICHIEDERE PERMESSI PER CURE TERMALI	50		
FOCUS N.21 MALATTIA ALL'ESTERO? I TUOI DIRITTI NON VANNO IN VACANZA	52		
GIUGNO	55		
FOCUS N.22 CONTRIBUTI NON VERSATI? ECCO COSA PUOI FARE PER DIFENDERE IL TUO FUTURO	56		
FOCUS N.23 RIMBORSO SPESE PER IL MODELLO 730: MEGLIO DAL DATORE DI LAVORO O DIRETTAMENTE DALL'AGENZIA DELLE ENTRATE?	58		
FOCUS N.24 BONUS GIORGETTI: INCENTIVO AL POSTICIPO PENSIONE	60		
FOCUS N.25 TASSAZIONE SEPARATA: COSA È E COME FUNZIONA	62		

PREFAZIONE

Questa pubblicazione raccoglie un lavoro che non nasce per essere celebrato, ma per essere utile.

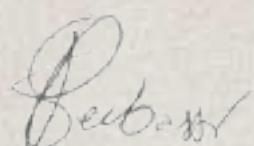
Nel corso del 2025, con cadenza settimanale, il Focus Lavoro e Previdenza ha accompagnato lavoratrici e lavoratori del mondo degli appalti ferroviari – e non solo – dentro un quadro normativo in continua evoluzione, spesso frammentato, talvolta opaco, quasi sempre complesso. Non commenti estemporanei, non prese di posizione episodiche, ma un'attività costante di lettura, interpretazione e restituzione delle regole che incidono sulla vita concreta delle persone.

La continuità è il primo valore di questo lavoro. Ogni settimana, senza interruzioni, sono stati affrontati temi che spaziano dal diritto del lavoro alla previdenza, dagli ammortizzatori sociali alla conciliazione vita-lavoro, dai diritti legati alla disabilità alla tutela del riposo, con l'obiettivo di rendere comprensibile ciò che troppo spesso viene comunicato in modo tecnico o, peggio, lasciato nell'ambiguità. Il mondo del lavoro in genere, ma soprattutto in settori come quello degli appalti ferroviari, del multiservizi e degli autoferro, dove la distanza tra norma e applicazione è ancora troppo ampia, l'informazione diventa essa stessa una forma di tutela.

Questo almanacco non è dunque una semplice raccolta di documenti, ma la fotografia di un metodo: presidiare il tempo, seguire i cambiamenti mentre accadono, offrire strumenti di conoscenza prima ancora che rivendicazioni. È un lavoro che rivendica la serietà dell'approfondimento e la responsabilità della parola scritta, perché informare significa assumersi il dovere di essere precisi.

Come ricordava Norberto Bobbio, «la democrazia vive di regole, ma muore nell'ignoranza delle regole». Vale anche per il lavoro. E vale, soprattutto, per chi ha il compito di rappresentarlo. Questa pubblicazione nasce da qui: dalla convinzione che senza conoscenza non c'è tutela, e senza continuità non c'è credibilità.

Un ringraziamento va a chi, con impegno costante e rigore, ha contribuito settimana dopo settimana alla realizzazione di questo lavoro, rendendolo uno strumento concreto e affidabile di informazione e tutela.



ALMANACCO 2025

VOL. 1



FAST-CONFSAL



2025

GENNAIO

FOCUS N.1 08 GENNAIO 2025

ANALISI TECNICA DELLE NOVITÀ DEL
"COLLEGATO LAVORO", NOVITÀ IN MATERIA
DI LAVORO: COSA CAMBIA NEL 2025

FOCUS N.2 10 GENNAIO 2025

BUSTA PAGA E WELFARE: LE NOVITÀ DELLA
LEGGE DI BILANCIO 2025 N. 207/2024

FOCUS N.3 14 GENNAIO 2025

NASPI: LE NOVITÀ INTRODOTTE
PER IL 2025

FOCUS N.4 25 GENNAIO 2025

NOVITÀ DAL COLLEGATO LAVORO 2025:
CONTRATTI A TERMINE E
SOMMINISTRAZIONE

FOCUS N.5 27 GENNAIO 2025

VISITE MEDICHE PREVENTIVE E
SORVEGLIANZA SANITARIA;
CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO





FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

 **TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE** 

ANALISI TECNICA DELLE NOVITÀ DEL "COLLEGATO LAVORO", NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO: COSA CAMBIA NEL 2025

In questo numero:



1. Commissione per gli interPELLI



2. Relazione annuale sulla sicurezza



3. Visite mediche e cartelle sanitarie

Dal 1° gennaio 2025, entrano in vigore importanti novità in materia di lavoro e sicurezza. Queste nuove misure mirano a migliorare la prevenzione degli incidenti, a fornire maggiore chiarezza sulle normative e a garantire un ambiente lavorativo più sicuro e sano per tutti i lavoratori. Vediamo nel dettaglio le principali novità:

1. Commissione per gli interPELLI

Una nuova commissione sarà istituita presso il Ministero del Lavoro per rispondere ai dubbi e alle domande sulle regole di sicurezza sul lavoro. Questo gruppo di esperti fungerà da "help desk" per chiarire situazioni ambigue o interpretazioni divergenti delle normative.

A cosa serve?

La commissione serve a fornire risposte ufficiali che diventano linee guida applicabili a livello nazionale. Aziende, lavoratori e professionisti del settore potranno inviare domande specifiche per ottenere chiarimenti.

Come funziona?

Le domande possono essere inviate via e-mail o tramite una piattaforma online dedicata. La commissione risponderà fornendo linee guida ufficiali.

Dove si può scrivere?

Attualmente, per contattare la Commissione per gli interPELLI (che sarà operativa dal 1° gennaio 2025), si utilizza una procedura simile a quella delle commissioni già attive in altri ambiti. Le domande possono essere inviate:

- **Via e-mail:** Il Ministero del Lavoro pubblicherà un indirizzo ufficiale dedicato sul proprio sito (attualmente ancora non disponibile per questa specifica commissione).
- **Online:** Sarà probabile l'introduzione di una piattaforma dedicata per l'invio delle richieste.
- **Chi può scrivere?:** Aziende, professionisti del settore sicurezza (RSPP, medici del lavoro), e anche organizzazioni sindacali.

2. Relazione annuale sulla sicurezza

Ogni anno verrà scritta una relazione ufficiale che fotografa lo stato della sicurezza nei luoghi di lavoro. Questo aiuterà a capire se e dove ci sono problemi.

Cos'è?

Ogni anno verrà scritta una relazione che riassume lo stato della sicurezza nei luoghi di lavoro in Italia. Sarà come un rapporto fotografico della situazione.

Chi la scrive?

Il Ministero del Lavoro, con i dati raccolti da ispettori, aziende, e enti che si occupano di sicurezza (come INAIL).

A cosa serve?

- Identifica i settori più pericolosi (es. edilizia, trasporti).
- Segnala dove servono più controlli o formazione.
- Aiuta il Governo a migliorare le leggi e a prevenire incidenti sul lavoro.

3. Visite mediche e cartelle sanitarie

Cos'è la sorveglianza sanitaria?

La sorveglianza sanitaria consiste nelle visite mediche obbligatorie per i lavoratori esposti a rischi professionali. Queste visite servono a verificare l'idoneità del lavoratore a svolgere le proprie mansioni in sicurezza.

Come funziona la sorveglianza sanitaria ora?

- Le visite mediche sono obbligatorie prima di iniziare il lavoro, periodicamente, su richiesta del lavoratore e alla fine del rapporto di lavoro. Ogni azienda deve avere un medico competente che gestisce le visite e le cartelle sanitarie.

Cosa cambierà?

- **Procedure più chiare e uniformi:**
 - Saranno definiti tempi precisi per le visite mediche obbligatorie, evitando ritardi e differenze tra aziende.
 - Saranno standardizzati i moduli e i report per uniformare la documentazione sanitaria.
- **Maggiore prevenzione delle malattie professionali:**
 - Il medico competente dovrà segnalare non solo problemi di salute individuali, ma anche tendenze generali tra i lavoratori (es. aumento di casi di mal di schiena in chi lavora in magazzino).
 - Le aziende saranno obbligate ad agire per prevenire queste malattie (es. migliorando i posti di lavoro o fornendo strumenti più ergonomici).
- **Cartelle sanitarie meglio gestite:**
 - Saranno archiviate in formato digitale e rese più sicure per proteggere la privacy del lavoratore.
 - L'accesso sarà consentito solo al medico competente, al lavoratore stesso, e agli enti di controllo (es. ASL).
 - Il lavoratore potrà richiedere copia della propria cartella sanitaria in modo più semplice.

Perché tutto questo è importante?

Queste novità sono fondamentali per migliorare la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro in Italia. Per i lavoratori, rappresentano una maggiore protezione e prevenzione delle malattie professionali. Per le aziende, avere procedure chiare riduce i rischi di sanzioni e migliora il benessere dei dipendenti. Nel complesso, queste misure contribuiranno a creare un ambiente lavorativo più sicuro e sano per tutti.

Newspaper della **FAST-Confsal**

FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE

BUSTA PAGA E WELFARE: LE NOVITÀ DELLA LEGGE DI BILANCIO 2025 N. 207/2024

Le Novità della legge n° 207/2024 “finanziaria 2025”:

- Agevolazioni per le Lavoratrici Mamme
- Riforma delle Aliquote Irpef
- Cuneo Contributivo e Detrazioni Fiscali
- Incentivi alla Produttività
- Fringe Benefit

Con la manovra 2025 arrivano importanti novità sul fronte delle agevolazioni lavorative. Dal bonus per le mamme lavoratrici ai premi di produttività, passando per gli interventi su cuneo fiscale, Irpef e fringe benefit, le nuove misure introdotte avranno un impatto diretto sulla busta paga dei lavoratori dipendenti a partire da gennaio. Ecco un riepilogo delle principali modifiche previste.

Bonus Mamme



Dal 2025, il bonus per le mamme si trasforma in un esonero contributivo parziale sui contributi previdenziali per le lavoratrici dipendenti (ad eccezione delle domestiche) e autonome con redditi da lavoro autonomo, impresa o partecipazione a società (escluso il regime forfettario). L'agevolazione è riservata alle madri di almeno due figli con un reddito imponibile previdenziale fino a 40.000 euro annui. Dura fino al compimento dei 10 anni del figlio più piccolo, ma dal 2027, per le madri di tre o più figli, si estenderà fino ai 18 anni. Con un limite annuale di 300 milioni di euro, le modalità e la percentuale dell'esonero saranno definite entro 30 giorni dall'entrata in vigore della manovra. La misura punta a sostenere le famiglie numerose e l'occupazione femminile.

Riforma delle Aliquote Irpef



Dal mese di gennaio è entrata in vigore una riforma fiscale che ha rimodulato le aliquote Irpef, riducendo il numero degli scaglioni da quattro a tre. Le nuove aliquote prevedono un'imposizione del 23% per i redditi fino a 28.000 euro, del 35% per quelli tra 28.000 e 50.000 euro e del 43% per i redditi che superano i 50.000 euro. La semplificazione avrà un impatto diretto sulle buste paga, garantendo un aumento del potere d'acquisto soprattutto per i redditi più bassi. Questo intervento è stato progettato per sostenere i contribuenti con maggiore bisogno e migliorare la distribuzione delle risorse.

Cuneo Contributivo e Detrazioni Fiscali



Una delle misure più rilevanti riguarda il nuovo sistema di riduzione del cuneo contributivo, che sostituisce il precedente modello introdotto dal Governo Draghi e potenziato dall'Esecutivo Meloni. La riforma si articola in due modalità principali in base al reddito. Per chi guadagna fino a 20.000 euro, sono previste somme aggiuntive variabili che vanno dal 7,1% al 4,8%. Per i redditi compresi tra 20.000 e 40.000 euro, è stato introdotto un sistema di detrazioni che prevede un massimo di 1.000 euro per chi guadagna fino a 32.000 euro, con una riduzione progressiva fino ad azzerarsi a 40.000 euro. Gli effetti saranno più significativi per i redditi superiori ai 35.000 euro, con un aumento medio di circa 1.000 euro annui in busta paga. Inoltre, è stata introdotta l'Ires premiale, che riduce l'aliquota dal 24% al 20% per le imprese che reinvestono almeno il 30% degli utili e mantengono o incrementano i livelli occupazionali.

Incentivi alla Produttività



Tra le misure per aumentare i redditi dei lavoratori, la Legge di Bilancio 2025 introduce importanti novità per incentivare la produttività, rendendo i premi legati ai risultati aziendali più vantaggiosi sia per le imprese che per i dipendenti. La legge conferma la tassazione agevolata su questi bonus, riducendo l'aliquota dal 10% al 5% e prorogandone l'applicazione fino al 2027.

Grazie a questa misura, più di cinque milioni di lavoratori hanno già beneficiato di un aumento del reddito, con un guadagno medio di oltre 1.500 euro annui. Riducendo il carico fiscale sui premi di produttività, la legge incoraggia le aziende a premiare i propri collaboratori e stimola questi ultimi a contribuire attivamente al raggiungimento degli obiettivi aziendali. Si tratta di una misura che valorizza il merito, aumenta il reddito netto e rafforza il legame tra i risultati ottenuti e la retribuzione.

Fringe Benefit



Novità anche sui fringe benefit. Per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027, è confermato l'aumento del limite di esenzione per le somme erogate dal datore di lavoro a copertura delle utenze domestiche (acqua, luce e gas) e delle spese per l'affitto o il mutuo della prima casa. Tale limite salirà da 258,23 a 1.000 euro (fino a 2.000 euro per i dipendenti con figli a carico). Inoltre, per i neoassunti a tempo indeterminato con un reddito fino a 35.000 euro che trasferiscono la residenza oltre 100 km, è prevista un'esenzione fiscale per le somme destinate a locazioni o manutenzione di immobili, fino a 5.000 euro per due anni.



Newspaper della **FAST-Confsal**

FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

 TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE

NASPI: LE NOVITÀ INTRODOTTE PER IL 2025

Le Novità della legge 13 dicembre 2024, n. 203 -DDL Lavoro - :

- ***Ma cosa cambia veramente?***
- ***Novità del Requisito Contributivo dal 2025***
- ***Esempi Pratici: Chi Avrà Diritto alla Naspi***
- ***Come Prepararsi ai Cambiamenti***



Con il nuovo emendamento al DDL Lavoro, dal 1° gennaio 2025 entreranno in vigore importanti modifiche ai criteri per accedere alla Naspi, l'indennità di disoccupazione per i lavoratori subordinati. L'obiettivo è rendere il sistema più equo e contrastare eventuali abusi.

Ma cosa cambia veramente?



Requisiti Attuali per Accedere alla Naspi

Attualmente, per maturare il diritto alla Naspi è necessario:

1. Essere in stato di disoccupazione involontaria (licenziamento o perdita del lavoro per cause non imputabili al lavoratore).
2. Aver accumulato almeno 13 settimane di contributi nei quattro anni precedenti alla perdita del lavoro.

Questi criteri rimangono validi fino al 2025, quando le regole diventeranno più rigide, specialmente in caso di dimissioni o risoluzioni consensuali antecedenti al licenziamento.

Novità del Requisito Contributivo dal 2025



Con il nuovo emendamento, viene introdotto un ulteriore vincolo per contrastare gli abusi legati alla Naspi. Dal 2025, il requisito contributivo dei 13 mesi non sarà più calcolato solo sui quattro anni precedenti al licenziamento, ma terrà conto di eventuali dimissioni o risoluzioni consensuali avvenute nei 12 mesi precedenti.

segue a pag. 2

segue da pag. 1

Ecco i dettagli:

1. Dimissioni o risoluzioni consensuali: Se il lavoratore ha lasciato volontariamente un lavoro nei 12 mesi antecedenti la perdita involontaria del rapporto di lavoro, il periodo contributivo richiesto sarà calcolato a partire dal momento delle dimissioni o della risoluzione consensuale.

2. Rapporto lavorativo minimo: Per richiedere la Naspi in questo contesto, il lavoratore dovrà dimostrare di aver avuto un rapporto lavorativo di almeno 3 mesi successivi alle dimissioni o alla risoluzione consensuale.

Questa modifica è stata pensata per prevenire comportamenti elusivi.

Motivazioni del Cambiamento

L'obiettivo del legislatore è chiaro: contrastare l'abuso della Naspi da parte di lavoratori che, dimettendosi volontariamente, trovavano un datore di lavoro "compiacente" disposto ad assumerli per poi licenziarli, rendendoli così idonei a percepire l'indennità di disoccupazione.

Esempi Pratici: Chi Avrà Diritto alla Naspi?



Esempio 1: Dimissioni Recenti e Licenziamento

- Noah si dimette a febbraio 2025. A luglio, viene assunto da un nuovo datore di lavoro, ma dopo un mese è licenziato.
- Situazione attuale: Noah potrebbe richiedere la Naspi.
- Nuove regole: Il requisito contributivo viene ricalcolato partendo da febbraio 2025. Se Noah non ha maturato 13 settimane di contributi dal momento delle dimissioni fino al licenziamento, non potrà accedere alla Naspi.

Esempio 2: Dimissioni e Contratto Breve

- Noah lascia il lavoro a marzo 2025, poi firma un contratto di 2 mesi con un altro datore di lavoro, che termina con un licenziamento.
- Situazione attuale: Noah potrebbe richiedere la Naspi.

- Nuove regole: Il contratto di 2 mesi non soddisfa il requisito minimo di 3 mesi di lavoro continuativo dopo le dimissioni. Noah non avrà diritto all'indennità.

Esempio 3: Nessuna Dimissione

- Noah viene licenziato a maggio 2025 dopo 2 anni presso la stessa azienda.
- Situazione attuale e futura: Noah avrà diritto alla Naspi poiché il licenziamento è involontario e i requisiti contributivi sono soddisfatti.

Come Prepararsi ai Cambiamenti

Le novità introdotte dal 2025 richiedono attenzione e pianificazione da parte dei lavoratori. Ecco alcuni consigli utili:



1. Evita dimissioni affrettate: Considera attentamente le conseguenze di una dimissione volontaria.
2. Conserva la documentazione: Mantieni traccia dei contratti e dei contributi versati.
3. Consulta un esperto: Rivolgiti a un avvocato esperto in diritto del lavoro in caso di dubbi.

Un Sistema Più Equo, ma Più Rigo

Le nuove regole sulla Naspi rappresentano una svolta importante per garantire l'equità del sistema e prevenire abusi. Tuttavia, queste modifiche richiedono ai lavoratori una maggiore consapevolezza e attenzione nella gestione delle proprie carriere.

Newspaper della **FAST-Confsal**

FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE

NOVITÀ DAL COLLEGATO LAVORO 2025: CONTRATTI A TERMINE E SOMMINISTRAZIONE

Le Novità della legge 13 dicembre 2024, n. 203 -DDL Lavoro - :

- *Cos'è il contratto a termine?*
- *Limite del periodo di prova*
- Attività stagionali e regole "Stop and Go"
- *Cos'è la somministrazione di lavoro*



Il 2025 ha portato numerose modifiche alla disciplina dei contratti a tempo determinato e alla somministrazione di lavoro. Queste modifiche, introdotte mediante la Legge n. 203/2024, mirano a rendere il mercato del lavoro più flessibile e moderno.

Contratti a Termine:

Cos'è il Contratto a Termine?



Un contratto a termine, anche noto come **contratto a tempo determinato**, è un rapporto di lavoro subordinato in cui il lavoratore è assunto per un periodo di tempo limitato. La durata del contratto viene definita sin dall'inizio e può dipendere da una data precisa o dalla realizzazione di un evento specifico.

Limiti del Periodo di Prova

Dal 12 gennaio 2025, sono stati introdotti nuovi limiti per il periodo di prova nei contratti a tempo determinato:

- Contratti di lavoro fino a 6 mesi: periodo di prova da 2 a 15 giorni.
- Contratti di lavoro da 6 a 12 mesi: periodo di prova massimo di 30 giorni.
- Contratti di lavoro oltre 12 mesi: si applica il periodo di prova previsto dai contratti collettivi per i contratti a tempo indeterminato.

Sono comunque fatte salve eventuali disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.

Attività Stagionali e Regola "Stop and Go"

La normativa riguardante l'intervallo tra contratti a termine (nota come "stop and go") è stata ampliata alle seguenti situazioni:

- Contratti di durata fino a 6 mesi: riassunzione possibile entro 10 giorni dalla scadenza del contratto.
- Contratti di durata superiore a 6 mesi: riassunzione possibile entro 20 giorni dalla scadenza del contratto.

Questi cambiamenti permettono ai lavoratori stagionali di essere riassunti rapidamente senza che il nuovo contratto si trasformi in un contratto a tempo indeterminato.

Riferimento normativo: Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.

Modifiche alla Somministrazione di Lavoro

Cos'è la Somministrazione di Lavoro?



La somministrazione di lavoro è un particolare tipo di contratto in cui un'agenzia di somministrazione (detta anche agenzia per il lavoro) mette a disposizione di un'azienda (chiamata utilizzatore) uno o più lavoratori per un periodo determinato o indeterminato. In sostanza, il lavoratore è assunto dall'agenzia ma presta la sua attività a favore dell'azienda utilizzatrice.

In breve:

- Agenzia di somministrazione: Seleziona e assume il lavoratore, gestendo i contratti e le retribuzioni.
- Azienda utilizzatrice: Utilizza i servizi del lavoratore per il periodo concordato (ad es. sei mesi) e lo dirige operativamente.
- Lavoratore: Ha un contratto con l'agenzia, ma lavora presso l'azienda utilizzatrice.

Caratteristiche principali:

- Flessibilità: Permette alle aziende di gestire carichi di lavoro variabili senza dover assumere direttamente nuovi dipendenti.
- Specializzazione: Le agenzie di somministrazione possono fornire lavoratori con competenze specifiche in base alle esigenze dell'azienda.
- Regolamentazione: La somministrazione di lavoro è regolata da specifiche leggi e direttive, che tutelano i diritti dei lavoratori e stabiliscono le condizioni contrattuali.

Durata delle Missioni di Somministrazione

La durata dei contratti di somministrazione può ora superare i 24 mesi se il lavoratore passa a un contratto a tempo indeterminato con l'agenzia. Questo offre maggiore flessibilità alle aziende che necessitano di mantenere i lavoratori per periodi prolungati.

Esclusioni dai Limiti Quantitativi

Sono esclusi dai limiti quantitativi relativi alla somministrazione a termine i seguenti soggetti:

- Lavoratori assunti a tempo indeterminato.
- Lavoratori con determinate caratteristiche o bisogno di esigenze specifiche, come lo svolgimento di attività stagionali, specifici spettacoli, start-up e sostituzione di lavoratori assenti.
- Lavoratori con più di 50 anni.

Casi di Esclusione della Causale

Nei contratti di somministrazione a termine, il limite di 12 mesi senza causale non si applica a:

- Disoccupati che ricevono sussidi da almeno sei mesi.
- Lavoratori svantaggiati ai sensi del Regolamento (UE) n. 651/2014.

Riferimento normativo: Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, aggiornato dalla Legge n. 203/2024.

Queste modifiche rappresentano un passo avanti nella gestione del mercato del lavoro. L'obiettivo è rispondere meglio alle esigenze delle imprese e dei lavoratori in un contesto economico sempre più dinamico e mutevole.



Newspaper della **FAST-Confsal**

FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

 **TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE** 

In Questo numero:

- **Visite mediche preventive e Sorveglianza sanitaria;**
- **Congedo di paternità obbligatorio.**



MODIFICHE ALLE NORMATIVE PER LE VISITE MEDICHE PREVENTIVE E LA SORVEGLIANZA SANITARIA

Le normative riguardanti le visite mediche preventive e la sorveglianza sanitaria dei lavoratori sono state modificate. Le nuove disposizioni, introdotte dal Collegato Lavoro (Legge n. 203/2024), sono entrate in vigore il 12 gennaio 2025.

Focus delle modifiche:



Le modifiche riguardano in particolare la gestione delle visite mediche preventive, con l'obiettivo di verificare l'assenza di controindicazioni per le mansioni lavorative e confermare l'idoneità al lavoro.

Visita medica preliminare all'assunzione:

La visita medica prima dell'assunzione non dovrà più essere effettuata dal dipartimento di prevenzione della ASL, ma dal medico competente. Questo medico dovrà anche considerare eventuali esami clinici o diagnostici già presenti nella cartella sanitaria del lavoratore, evitando accertamenti superflui

Proroga per la sorveglianza su tossicodipendenza e alcol-dipendenza:

La scadenza per stabilire le modalità di accertamento della tossicodipendenza e alcol-dipendenza nei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria è stata prorogata al 31 dicembre 2024, in accordo tra Stato, Regioni e Province autonome.

Visita medica per assenze superiori ai 60 giorni:

L'obbligo di una visita medica prima del ritorno al lavoro dopo un'assenza superiore ai 60 giorni continuativi è a discrezione del medico competente. Se la visita non è considerata necessaria, il medico deve comunque esprimere il giudizio di idoneità per la mansione.

Semplificazione dei ricorsi contro i giudizi del medico competente:

L'obbligo di una visita medica prima del ritorno al lavoro dopo un'assenza superiore ai 60 giorni continuativi è a discrezione del medico competente. Se la visita non è considerata necessaria, il medico deve comunque esprimere il giudizio di idoneità per la mansione.

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

Il congedo di paternità obbligatorio è un diritto riconosciuto ai padri lavoratori dipendenti, che permette loro di godere di un periodo di astensione dal lavoro per stare con il proprio bambino subito dopo la nascita. Si tratta di un congedo che il datore di lavoro è obbligato a concedere e che non può essere rifiutato. Questo congedo è importante non solo per il benessere della famiglia, ma anche per garantire che il padre possa sostenere la madre durante le prime settimane di vita del bambino. Ecco come funziona in dettaglio:



Durata

Il congedo di paternità obbligatorio dura 10 giorni lavorativi.

Se il parto è gemellare, il congedo viene raddoppiato

Quando si può richiedere:

Il padre può richiedere il congedo da 2 mesi prima fino a 5 mesi dopo la data presunta del parto.

I giorni di congedo sono lavorativi, quindi non vengono conteggiati i sabati, le domeniche e le festività.

Modalità di fruizione:

Il congedo può essere preso in modo continuativo (tutti insieme) o frazionato (a più riprese).

Non è possibile prendere i giorni a ore.

Indennità economica

Durante il periodo di congedo, il padre riceve il 100% della propria retribuzione.

Come fare la richiesta:

Normale procedura: il padre deve comunicare al datore di lavoro (in forma scritta o tramite sistemi aziendali) l'intenzione di fruire del congedo.

Il datore di lavoro si occupa di inserire i giorni di congedo in busta paga e richiede il conguaglio all'INPS.

Eccezioni: Se il padre è un lavoratore agricolo, stagionale, domestico, o dello spettacolo saltuario con contratto a termine, la richiesta deve essere fatta direttamente all'INPS. In questi casi, l'INPS paga direttamente l'indennità, senza passare dal datore di lavoro.

Preavviso:

La richiesta deve essere fatta con un preavviso di almeno 5 giorni.

Poiché la data di nascita non è prevedibile, è consigliabile parlare con il datore di lavoro in anticipo per organizzarsi meglio.

Importanza della corretta registrazione:

È fondamentale che i giorni di congedo vengano registrati correttamente in busta paga.

Se non vengono indicati correttamente, il padre potrebbe non avere diritto alla NASPI (indennità di disoccupazione) se decidesse di dimettersi entro l'anno.

Consigli utili:

Pianifica in anticipo con il tuo datore di lavoro per evitare sorprese e assicurarti che i tuoi diritti vengano rispettati. Assicurati che tutto sia registrato correttamente in busta paga per non incorrere in problemi legati alla NASPI o altre indennità.

ALMANACCO 2025

VOL. 1

*

FAST-CONFSAL

*

2025

FEBBRAIO

FOCUS N.6 03 FEBBRAIO 2025

PERMESSI 104: AMBITO DELL'ASSISTENZA
COME DARE LE DIMISSIONI

FOCUS N.7 13 FEBBRAIO 2025

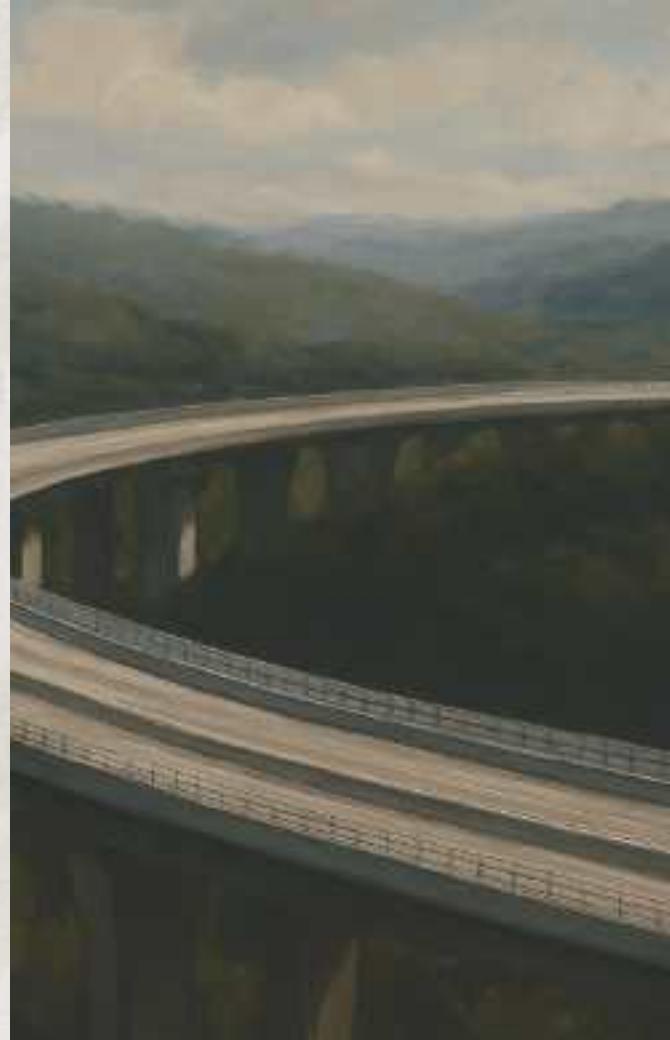
LICENZIAMENTO E DIMISSIONI DURANTE
L'APPRENDISTATO: LA PRECARITÀ
LAVORATIVA E I CONTRATTI TEMPORANEI

FOCUS N.8 20 FEBBRAIO 2025

ASSEGNO UNICO UNIVERSALE.
AGGIORNAMENTI INPS SU IMPORTI E SOGLIE
ISEE ASSEGNO DI MATERNITÀ DEL COMUNE

FOCUS N.9 27 FEBBRAIO 2025

NUOVE REGOLE ISEE 2025:
APPROPONDIMENTO SULLE MODIFICHE E I



Newspaper della **FAST-Confsal**

FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

 **TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE** 

In Questo numero:

- **Permessi 104: Ambito dell'assistenza**
- **Come dare le dimissioni**



PERMESSI 104: NON SOLO ASSISTENZA DIRETTA, MA ANCHE ATTIVITÀ ACCESSORIE!

Con l'ordinanza n. 1227 del 17 gennaio 2025, la Corte di Cassazione ha offerto una precisazione fondamentale riguardo all'utilizzo dei permessi previsti dalla Legge 104/1992, stabilendo che non solo l'assistenza diretta, ma anche attività accessorie sono legittime. Una sentenza che tutela i lavoratori, in particolare contro i rischi di licenziamento per un presunto abuso dei permessi. Ecco un'analisi dei principali aspetti della decisione



Il caso: licenziamento per uso improprio dei permessi

Il lavoratore protagonista della vicenda era stato licenziato dal proprio datore di lavoro con l'accusa di aver abusato dei permessi previsti dalla Legge 104, utilizzandoli per attività che il datore riteneva non rientrassero nell'assistenza diretta al disabile. L'impugnazione del licenziamento è stata portata in giudizio, dando inizio alla procedura legale.

La decisione della Corte d'Appello: validità delle attività accessorie

In primo grado, la Corte d'Appello ha accolto il ricorso del lavoratore, interpretando l'assistenza in modo ampio e comprendente anche attività accessorie come l'acquisto di farmaci, la spesa e altre commissioni. Queste attività, pur non essendo assistenza fisica diretta, sono state ritenute necessarie per garantire un'assistenza piena e significativa.

La conferma della Cassazione: ampliamento dell'assistenza

La Corte di Cassazione ha confermato la decisione della Corte d'Appello, chiarendo che l'assistenza coperta dai permessi della Legge 104 non si limita alle attività fisiche dirette, ma include tutte quelle azioni che contribuiscono a migliorare la qualità dell'assistenza. In particolare, i giudici hanno sottolineato:

- **Le attività accessorie rientrano nell'assistenza:** Attività come fare la spesa o acquistare medicinali sono parte integrante dell'assistenza.
- **Lo scopo della Legge 104:** Il fine principale è la tutela del disabile, anche a discapito delle esigenze lavorative del datore di lavoro.
- **Abuso del diritto solo in casi estremi:** Solo in presenza di un'assenza totale di assistenza o di comportamenti insignificanti si potrebbe configurare un abuso.

Quando si configura l'abuso del diritto?

L'ordinanza stabilisce chiaramente i confini dell'abuso del diritto, limitandolo a casi specifici, come:

1. *Assenza totale di assistenza*: Se il lavoratore non si dedica affatto all'assistenza del disabile durante il permesso.

2. *Modalità irrilevanti*: Se il tempo dedicato all'assistenza è eccessivamente breve o insignificante.

Questo orientamento favorisce i lavoratori, evitando che possano essere accusati ingiustamente di abuso se utilizzano il permesso in buona fede, anche per attività non strettamente fisiche.

Le implicazioni per lavoratori e datori di lavoro

Questa decisione della Cassazione segna un importante passo a favore della protezione dei diritti dei lavoratori. Da un lato, i dipendenti possono usufruire dei permessi Legge 104 con maggiore serenità, senza temere licenziamenti ingiustificati. Dall'altro lato, i datori di lavoro devono adottare una valutazione più attenta e giustificata in caso di contestazioni, per evitare di incorrere in problematiche legali.

Consigli pratici per i lavoratori

Per gestire correttamente i permessi Legge 104 e proteggersi da possibili contestazioni, è utile seguire alcune semplici linee guida:

1. Documentare le attività svolte: Conservare scontrini e ricevute che dimostrino l'utilizzo del tempo per l'assistenza.
2. Agire in buona fede: Assicurarsi che le attività siano effettivamente collegate all'assistenza.
3. Conoscere i propri diritti: Essere informati sulla Legge 104 e sulle modalità di utilizzo dei permessi.

Conclusione: un passo avanti per i diritti dei lavoratori

L'ordinanza della Corte di Cassazione segna una protezione maggiore per i lavoratori, confermando che i permessi Legge 104 sono un diritto essenziale per conciliare lavoro e assistenza ai disabili. L'importante precisazione riguarda l'inclusione delle attività accessorie, a condizione che siano effettivamente utili al disabile, evitando interpretazioni restrittive che penalizzino i lavoratori.

Devo dare le dimissioni: cosa devo fare?



Prima di tutto, controlla il tuo contratto collettivo per verificare la durata del tuo avviso, che varia in base all'anzianità e al livello di inquadramento.

Fai attenzione alla data e alla correttezza dell'avviso, poiché in alcuni contratti collettivi la ricorrenza può essere solo, a metà mese o a fine mese.

Infine, dovrai andare sul sito [Cliclavoro] (<https://www.cliclavoro.gov.it>) e procedere con le dimissioni telematiche, oppure puoi rivolgerti a una delle nostre sedi di patronato.

Ricorda che, se sei un neo genitore con un figlio entro i tre anni, dovrai recarti all'Ispettorato del Lavoro per convalidare le dimissioni.



Newspaper della FAST-Confsal

FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

 **TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE** 

In Questo numero:

- **Licenziamento e Dimissioni Durante l'Apprendistato:**
- **La Precarietà Lavorativa e i Contratti Temporanei:**



LICENZIAMENTO E DIMISSIONI DURANTE L'APPRENDISTATO: COSA DEVI SAPERE

Il contratto di apprendistato rappresenta una delle principali forme di ingresso nel mondo del lavoro, soprattutto per i giovani e per chi sta cercando di reinserirsi professionalmente. Tuttavia, molte persone non sono a conoscenza dei diritti e delle tutele che accompagnano questo tipo di contratto, in particolare riguardo a licenziamenti e dimissioni. Se ti trovi in una situazione di apprendistato, è fondamentale sapere quando un licenziamento è legittimo, come difendersi in caso di violazione dei tuoi diritti e cosa succede alla fine del contratto. In questo articolo, esploreremo i principali aspetti legati al licenziamento durante l'apprendistato, le motivazioni legittime per il licenziamento, e come agire se i tuoi diritti vengono compromessi.

Cos'è il Contratto di Apprendistato?

- Un contratto di lavoro che combina formazione e pratica professionale.
- Tre tipi di apprendistato:
 - a. Per la Qualifica e il Diploma (15-25 anni, durata 3-5 anni)
 - b. Professionalizzante (fino a 29 anni, durata 3-5 anni)
 - c. Alta Formazione e Ricerca (senza limiti di età)

Licenziamento Durante l'Apprendistato

- Il licenziamento è possibile solo con una giusta causa o un giustificato motivo:
 - Giusta causa: Gravi violazioni (furto, insubordinazione, ecc.)
 - Giustificato motivo: Rilevante cambiamento nelle condizioni dell'azienda (es. crisi) o scarso rendimento (documentato).
- Senza queste motivazioni, il licenziamento è illegittimo e può essere impugnato.

Cosa Succede alla Fine dell'Apprendistato

- Alla scadenza, il contratto diventa automaticamente a tempo indeterminato, salvo disdetta scritta del datore di lavoro.
- Il datore di lavoro deve rispettare le regole di stabilizzazione (ad esempio, confermare almeno il 50% degli apprendisti).

Quando il Licenziamento È Illegittimo?

- Mancanza di formazione adeguata: Senza un piano formativo scritto.
- Uso abusivo: Se l'azienda assume apprendisti solo per ottenere benefici fiscali senza dare una formazione effettiva.
- Superamento delle soglie: Se l'azienda assume più apprendisti di quanto consentito.

Come Difendersi?

- Impugnare il licenziamento: Entro 60 giorni, invia una lettera formale.
- Tentativo di conciliazione: Presso l'Ispettorato del Lavoro.
- Ricorso al giudice: Per reintegrazione o risarcimento.
- È consigliato consultare un avvocato del lavoro per una consulenza specifica.

La Precarietà Lavorativa e i Contratti Temporanei: Un'Analisi Critica

Il contratto di apprendistato rappresenta una delle principali forme di ingresso nel mondo del lavoro, soprattutto per i giovani e per chi sta cercando di reinserirsi professionalmente. Tuttavia, molte persone non sono a conoscenza dei diritti e delle tutele che accompagnano questo tipo di contratto, in particolare riguardo a licenziamenti e dimissioni. Se ti trovi in una situazione di apprendistato, è fondamentale sapere quando un licenziamento è legittimo, come difendersi in caso di violazione dei tuoi diritti e cosa succede alla fine del contratto. In questo articolo, esploreremo i principali aspetti legati al licenziamento durante l'apprendistato, le motivazioni legittime per il licenziamento, e come agire se i tuoi diritti vengono compromessi.



Definizione e Problematica dei Contratti Temporanei

Questa decisione della Cassazione segna un importante passo a favore della protezione dei diritti dei lavoratori. Da un lato, i dipendenti possono usufruire dei permessi Legge 104 con maggiore serenità, senza temere licenziamenti ingiustificati. Dall'altro lato, i datori di lavoro devono adottare una valutazione più attenta e giustificata in caso di contestazioni, per evitare di incorrere in problematiche legali.

Esempi Rappresentativi

Esempio di Krizia (Cassiera)

- **Situazione Lavorativa:** Maria è una cassiera in un supermercato, assunta con un contratto temporaneo che viene rinnovato ogni tre mesi.
- **Implicazioni:** La mancanza di garanzie sul rinnovo la costringe a lavorare straordinari, con il terrore di non poter coprire le spese di affitto

Esempio di Davide (Operaio)

- **Situazione Lavorativa:** Luigi lavora da quattro anni nella stessa fabbrica, ma il suo contratto attraverso un'agenzia è sempre temporaneo.
- **Disparità di Diritti:** Sebbene svolga le stesse mansioni dei colleghi a tempo indeterminato, Luigi percepisce uno stipendio inferiore e vive nella costante paura di perdere il lavoro.

Accesso al Credito

- **Ostacoli Economici:** Uno degli aspetti più insidiosi della precarietà è la difficoltà di ottenere prestiti e mutui. Le banche considerano i contratti temporanei come una garanzia insufficiente, escludendo i lavoratori da opportunità di investimento e di stabilità economica, come l'acquisto di una casa.

Critiche ai Contratti Temporanei

- **Schiavitù Moderna:** I contratti a termine sono sempre più visti come uno strumento di sfruttamento. Promossi come una fonte di flessibilità, beneficiano esclusivamente le aziende, mentre i lavoratori si trovano in posizioni di debolezza.
- **Ricattabilità Permanente:** La possibilità di non rinnovare il contratto diventa un'arma nelle mani del datore di lavoro, il quale può imporre condizioni lavorative pesanti senza timore di ripercussioni.

Obblighi Legali e Abusi

- **Normative e Abusi:** Esistono normative che disciplinano l'uso dei contratti temporanei, il cui abuso è frequentemente riconosciuto dalla giurisprudenza.
- **Sentenze Rilevanti:** Recenti decisioni della Corte di Cassazione hanno dimostrato come l'abuso dei contratti temporanei possa violare le normative europee e nazionali, penalizzando gravemente i diritti dei lavoratori.

Conseguenze dell'Abuso

- **Riconoscimento di Rapporti Stabili:** In caso di accertamento di abuso, i lavoratori possono ottenere la conversione del loro rapporto di lavoro in uno a tempo indeterminato. Tuttavia, questa strada è spesso complessa, richiedendo un procedimento legale che spaventa molti lavoratori precari.

Newspaper della **FAST-Confsal**

FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE

In Questo numero:

- **Assegno Unico Universale. Aggiornamenti INPS su importi e Soglie ISEE**
- **Assegno di maternità del comune.**



ASSEGNO UNICO UNIVERSALE 2025: GLI AGGIORNAMENTI INPS SU IMPORTI E SOGLIE ISEE"

L'Assegno Unico Universale (AUU) è una misura di sostegno economico destinata alle famiglie con figli a carico, introdotta per semplificare e unificare le precedenti forme di assistenza. Nel 2025, l'INPS ha aggiornato gli importi e le soglie ISEE, adeguandoli all'inflazione. I diritti vengono compromessi.



Importi aggiornati per il 2025

- A partire da febbraio 2025, gli importi mensili dell'Assegno Unico Universale sono stati incrementati dello 0,8%, in linea con l'adeguamento dell'indice ISTAT. Questo ha comportato un aumento delle somme erogate alle famiglie. [\[cita\]](#) [\[turn0search2\]](#)
- Soglie ISEE e importi per figli minorenni
- Gli importi variano in base all'Indicatore della Situazione Economica Equivalente (ISEE) del nucleo familiare:
- Fino a 17.227,33 euro di ISEE: l'importo mensile per ogni figlio minorenne è di 201 euro.
- Fino a 45.939,56 euro di ISEE: l'importo mensile per ogni figlio minorenne è di 57,5 euro.

Per i figli maggiorenni tra i 18 e i 21 anni, l'importo mensile varia da 97,7 euro (ISEE fino a 17.227,33 euro) a 28,7 euro (ISEE superiore a 45.939,56 euro).

Maggiorazioni e benefici aggiuntivi

- Oltre agli importi base, sono previste maggiorazioni per specifiche situazioni:
- Famiglie con almeno 3 figli e ISEE fino a 45.939,56 euro: aumento del 50% per i figli tra 1 e 3 anni.
- Famiglie con almeno 4 figli: maggiorazione fissa di 150 euro al mese.
- Figli con disabilità: maggiorazioni variabili in base all'età e al grado di disabilità.
- Madri di età inferiore ai 21 anni: maggiorazione di 28 euro al mese.
- Nuclei familiari con due percettori di reddito: maggiorazione di 30 euro al mese. (i apprendisti).

Procedura di aggiornamento e presentazione della domanda

- Chi ha già beneficiato dell'Assegno Unico Universale negli anni precedenti non è tenuto a presentare una nuova domanda, a meno che non abbia ricevuto comunicazione di decadenza, revoca o rifiuto. È fondamentale aggiornare l'ISEE per il 2025 per garantire l'erogazione dell'importo corretto. In assenza di un nuovo ISEE, a partire da marzo 2025, verrà erogato l'importo minimo previsto dalla normativa.
- Per presentare o aggiornare la domanda, è possibile utilizzare il Portale Unico ISEE, l'App INPS Mobile o rivolgersi a un patronato.
- Tempistiche di pagamento
- Gli importi aggiornati saranno versati a partire da febbraio 2025. Tuttavia, l'assegno di marzo comprenderà anche l'aumento relativo a gennaio, che non verrà corrisposto separatamente. Ad esempio, se l'aumento mensile è di 1 euro, a marzo l'assegno includerà un incremento totale di 2 euro per coprire entrambi i mesi.
- Per ulteriori dettagli e per consultare le tabelle complete degli importi aggiornati, è consigliabile visitare il sito ufficiale dell'INPS.

Assegno di maternità del comune di residenza

L'assegno di maternità del Comune è una prestazione assistenziale destinata alle madri che non beneficiano di altri trattamenti economici legati alla maternità. Viene erogato dal Comune di residenza e finanziato dall'INPS.



Chi ha diritto all'assegno di maternità del Comune?

Possono richiedere l'assegno le madri che soddisfano i seguenti requisiti:

- Cittadinanza e residenza: essere cittadine italiane, comunitarie o straniere in possesso di un titolo di soggiorno valido. È necessario essere residenti in Italia al momento della nascita del bambino o dell'ingresso in famiglia del minore adottato o in affidamento preadottivo
- Reddito: il nucleo familiare della madre deve avere un ISEE (Indicatore della Situazione Economica Equivalenti) inferiore a una soglia annualmente stabilita. Per il 2025, la soglia ISEE massima per accedere all'assegno è di 20.382,90 euro
- Copertura previdenziale: la madre non deve essere beneficiaria di altri trattamenti economici di maternità o, se lo è, l'importo deve essere inferiore all'assegno del Comune. In tal caso, è possibile richiedere la "quota differenziale" per raggiungere l'importo dell'assegno.
- La domanda deve essere presentata al Comune di residenza entro sei mesi dalla nascita del bambino o dall'effettivo ingresso in famiglia del minore adottato o in affidamento preadottivo. È necessario compilare un modulo di richiesta e fornire la documentazione richiesta, che può includere:
- Attestazione ISEE: documento che certifica la situazione economica del nucleo familiare.
- Documento di identità: carta d'identità o passaporto.
- Codice IBAN: per l'accredito dell'assegno.

Una volta presentata la domanda, il Comune verifica la sussistenza dei requisiti e, se tutto è in ordine, trasmette la richiesta all'INPS per l'erogazione dell'assegno. L'importo dell'assegno è rivalutato annualmente in base all'andamento dell'indice dei prezzi al consumo ISTAT.

 **TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE** 

In Questo numero:

- ***Nuove Regole ISEE 2025: Approfondimento sulle Modifiche e i Vantaggi***



NUOVE REGOLE ISEE 2025: APPROFONDIMENTO SULLE MODIFICHE E I VANTAGGI

Nel panorama normativo italiano, l'Indicatore della Situazione Economica Equivalente (ISEE) riveste un ruolo centrale per l'accesso a prestazioni sociali e agevolazioni. Il 18 febbraio 2025 ha visto la pubblicazione del DPCM 13/2025, che introduce importanti novità per le famiglie italiane. In questo articolo, analizzeremo in dettaglio le modifiche apportate e i benefici che ne derivano, con un focus particolare sulle famiglie con persone disabili.



Cos'è l'ISEE e Perché È Importante?

L'ISEE rappresenta un indicatore fondamentale che misura la situazione economica di un nucleo familiare. Il suo scopo principale è quello di stabilire l'accesso a prestazioni sociali, come:

- Bonus sociali: come il bonus per le bollette, il bonus nido, e il bonus per le famiglie numerose.
- Tariffe agevolate: per servizi come asili nido o mense scolastiche.

Il calcolo dell'ISEE si basa su diversi fattori, tra cui:

- Il reddito complessivo della famiglia.
- Il patrimonio immobiliare e mobiliare.
- La composizione del nucleo familiare.

Perché il Nuovo DPCM È Fondamentale?

Il DPCM 13/2025 introduce modifiche sia a livello di calcolo che di esenzioni, rendendo la normativa più equa e accessibile per diverse categorie di cittadini. Questo è particolarmente significativo in un contesto in cui molte famiglie affrontano sfide economiche e necessitano di supporto.

QUALI LE NOVITÀ

1. Esclusione dei Titoli di Stato dal Calcolo dell'ISEE

Una delle modifiche più rilevanti riguarda l'esclusione dei titoli di stato e dei prodotti di risparmio postale garantiti dallo Stato dal calcolo dell'ISEE. Questa esclusione si applica fino a un valore complessivo di 50.000 euro. In dettaglio, i seguenti asset non saranno considerati:

- **Titoli di Stato:** tutti i buoni, come BOT, BTP e CCT.
- **Risparmi Postali:** i buoni postali fruttiferi e i libretti di risparmio postale sono anch'essi esclusi.

Questa modifica ha un impatto significativo poiché molte famiglie che detenevano questi strumenti non saranno più svantaggiate nel calcolo della loro situazione economica. Di per sé, questa misura mira a ridurre il valore dell'ISEE, rendendo più facile l'accesso a bonus e agevolazioni.

2. Impatto Economico Sui Beneficiari

Le stime degli esperti della rete dei CAF Acli rivelano che il 28% degli ISEE elaborati nel 2025 includono già titoli di stato o risparmi postali. Con l'introduzione di questa esclusione, il 52% delle famiglie con un ISEE fino a 15.000 euro, che prima presentavano un deficit rispetto alle agevolazioni, potrà disporre di una considerazione economica molto più favorevole.

3. Supporto per Famiglie con Persone Disabili

Un altro aspetto cruciale delle modifiche è l'attenzione rivolta alle famiglie con membri affetti da disabilità. Il decreto prevede vantaggi specifici, tra cui:

- **Esclusione dei Trattamenti Assistenziali:** Tutti i compensi ricevuti in virtù della disabilità, come indennità o trasferimenti, non verranno più considerati parte del reddito ai fini del calcolo dell'ISEE. Questo rappresenta un miglioramento sostanziale, poiché consente alle famiglie di avere un reddito "disponibile" più elevato.
- **Incremento della Scala di Equivalenza:** Ogni persona disabile o non autosufficiente nel nucleo familiare genera un aumento di 0,5 nella scala di equivalenza, migliorando ulteriormente l'ISEE. Per esempio, se una famiglia composta da due adulti e un disabile ora ottiene un punteggio di equivalenza di 2,5, con questa modifica potrebbe salire a 3, rappresentando una base economica più solida per accedere ai servizi.

4. Validità delle Attestazioni ISEE Esistenti

Per garantire una transizione fluida alle nuove norme, il decreto prevede una misura transitoria che consente che le attestazioni ISEE già emesse rimangano valide fino alla loro naturale scadenza. Questo è fondamentale per le famiglie affinché non subiscano interruzioni nei benefici da loro già ricevuti.

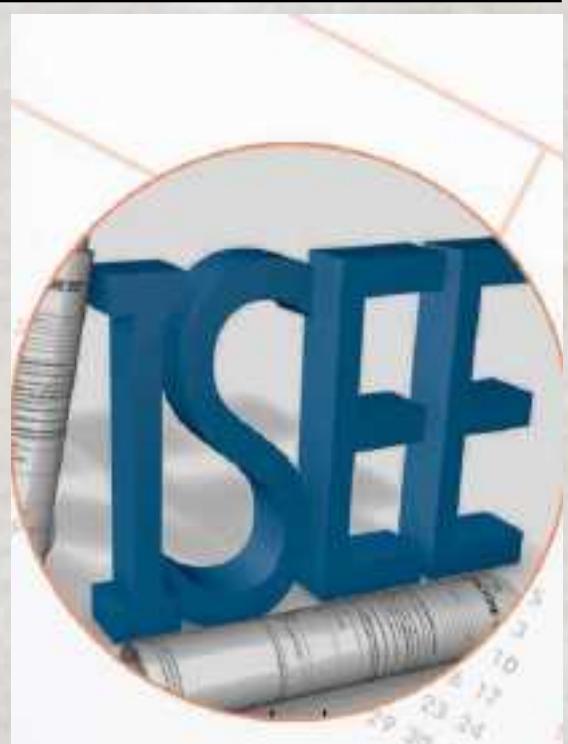
5. Modifiche nell'Assegno Unico e in Altre Prestazioni

Dal 1° gennaio 2025, l'assegno unico non sarà più considerato nel calcolo dell'ISEE per determinate prestazioni, come il bonus nido e il bonus nascite. Tuttavia, sarà sempre incluso per altre agevolazioni, continuando a svolgere un ruolo importante nel supporto economico alle famiglie.

Conclusion: Un Futuro più Accessibile

Le modifiche introdotte dal DPCM 13/2025 rappresentano un passo avanti significativo nel miglioramento dell'accesso delle famiglie italiane a prestazioni sociali e bonus. L'esclusione dei titoli di stato dal calcolo dell'ISEE, insieme alle agevolazioni specifiche per le famiglie con disabilità, offre un'opportunità reale per aumentare la disponibilità economica e migliorare le condizioni di vita dei cittadini.

È essenziale che le famiglie stiano aggiornate sulle istruzioni operative dell'INPS per garantire che possa beneficiare di queste nuove disposizioni. Le riforme non solo semplificano il sistema, ma rappresentano anche un impegno per una società più equa e inclusiva, in cui ogni individuo abbia la possibilità di ricevere il supporto di cui ha bisogno.



ALMANACCO 2025

VOL. 1

*

FAST-CONFSAL

*

2025

MARZO

FOCUS N.10 06 MARZO 2025
LE NOVITÀ SULLE DETRAZIONI FISCALI
PER I FIGLI A CARICO NEL 2025

FOCUS N.11 13 MARZO 2025
BONUS MARONI NEL 2025

FOCUS N.12 20 MARZO 2025
DETRAZIONI FIGLI A CARICO 2025:
NOVITÀ E LIMITI DI ETÀ;
BONUS BOLLETTE 2025

FOCUS N.13 27 MARZO 2025
LEGGE 104, ARTICOLO 3 COMMA 3





Newspaper della **FAST-ConfSal**

FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

 **TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE** 

In Questo numero:

- **Le Novità Sulle Detrazioni Fiscali per i Figli a Carico nel 2025**



LE NOVITÀ SULLE DETRAZIONI FISCALI PER I FIGLI A CARICO NEL 2025

Nel 2025, importanti modifiche alle detrazioni fiscali per i figli a carico sono state introdotte dalla Legge di Bilancio, che ha previsto un limite di età più ampio rispetto al passato. È fondamentale per tutti i genitori essere informati su queste modifiche per capire come potrebbero influire sulle agevolazioni fiscali. Scopriamo insieme cosa cambia e quali sono le nuove regole.

Cosa Cambia nel 2025 per le Detrazioni per i Figli a Carico?

La principale novità riguarda il limite di età per poter beneficiare delle detrazioni: a partire dal 2025, la possibilità di ottenere detrazioni sarà riservata ai figli che non abbiano compiuto i 30 anni (29 anni e 364 giorni). Questo intervento fa parte di una riforma che ha l'obiettivo di rendere più efficienti le risorse fiscali, concentrandole sulle famiglie con figli più giovani.

Detrazioni per i Figli Disabili

C'è però una deroga importante a questa nuova norma: i figli con disabilità, certificata ai sensi dell'articolo 3 della legge 104/1992, continueranno a beneficiare delle detrazioni senza alcun vincolo legato all'età. Per questi figli, le detrazioni saranno sempre valide, a prescindere dall'età.

Rimane invariata la condizione relativa al reddito per essere considerati fiscalmente a carico: il reddito annuo del figlio non deve superare 2.840,51 euro, cifra che aumenta a 4.000 euro per i figli fino ai 24 anni.

Cosa Succede ai Figli tra 18 e 21 Anni?

I figli che rientrano nella fascia di età tra 18 e 21 anni non avranno più diritto alle detrazioni fiscali, poiché tali figli sono ora inclusi nel beneficio dell'assegno unico universale, che sostituisce le agevolazioni fiscali.



Altri Requisiti per Beneficiare delle Detrazioni

Oltre al limite di età, ci sono altre condizioni per poter usufruire delle detrazioni per figli a carico. In particolare, il figlio deve:

Essere fiscalmente a carico del genitore (ovvero avere un reddito inferiore a 2.840,51 euro all'anno, oppure 4.000 euro se ha meno di 24 anni).

Essere figlio naturale, adottivo, affidato, affiliato, o figlio convivente del coniuge defunto.

Chi Sono i "Figli Conviventi del Coniuge Deceduto"?

La Legge di Bilancio 2025 ha introdotto una novità importante: le detrazioni saranno riconosciute anche ai figli conviventi con un coniuge deceduto. La modalità di applicazione di questa nuova disposizione sarà chiarita dall'Agenzia delle Entrate con apposite istruzioni.

Figli Senza Diritto all'Assegno Unico: Possono Comunque Avere Altri Benefici?

L'Agenzia delle Entrate dovrà anche specificare se i figli che non sono eleggibili né per le detrazioni né per l'assegno unico possano comunque accedere ad altre agevolazioni fiscali, come ad esempio l'esenzione sui benefit aziendali fino a 2.000 euro o gli sgravi sulle imposte locali (addizionali regionali e comunali).

Novità per le Detrazioni per Altri Familiari a Carico

Dal 2025, le detrazioni per altri familiari a carico saranno limitate ai soli ascendenti conviventi, ovvero genitori, nonni, e bisnonni. Non saranno più incluse altre categorie, come generi, nuore, suoceri, fratelli e sorelle.



Come Viene Calcolato l'Importo delle Detrazioni?

L'importo della detrazione varia a seconda dell'età del figlio e del reddito complessivo del genitore:

Per i figli sotto i 3 anni, l'importo della detrazione è di 1.220 euro.

Per i figli di 3 anni e più, la detrazione è di 950 euro.

Questi importi possono subire riduzioni in base al reddito più elevato del genitore.

Chi ha Diritto alle Detrazioni per Familiari a Carico?

Le detrazioni fiscali sono previste solo per i figli e gli ascendenti conviventi con il contribuente (genitori, nonni, bisnonni). Sono invece esclusi altre categorie di familiari come generi, nuore, suoceri, fratelli e sorelle conviventi o che percepiscono assegni alimentari non stabiliti da un giudice. La condizione reddituale, che deve essere inferiore a 2.840,51 euro, rimane invariata. Inoltre, la detrazione sarà ripartita proporzionalmente tra gli aventi diritto, e sarà ridimensionata se il reddito complessivo supera i 80.000 euro



Newspaper della **FAST-Confsal**

FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE

In Questo numero:

- **Bonus Maroni nel 2025.**



COS'È, COME RICHIEDERLO, A CHI SPETTA, COME FUNZIONA

INPS ha dato il via alle domande per il bonus Maroni, rivolto a chi decide di continuare a lavorare anche se ha maturato il diritto a Quota 103 o alla pensione anticipata ordinaria

COS'È IL BONUS MARONI

Il bonus Maroni è uno sgravio contributivo concesso ai lavoratori che pur maturando i requisiti pensionistici per Quota 103 o per la pensione anticipata ordinaria nel 2025, decidono di restare a lavoro. L'esonero ammonta al 9,19% del totale dei contributi da versare. In pratica, la corrispondente somma dovuta a titolo di contribuzione a carico del lavoratore non sarà destinata all'Ente di previdenza ma confluirà nello stipendio netto del lavoratore.

COME RICHIEDERE IL BONUS MARONI NEL 2025

È possibile richiedere il bonus Maroni nel 2025 presentando un'istanza telematica a INPS attraverso i seguenti canali:

- direttamente dal sito internet INPS, accedendo tramite SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) almeno di Livello 2, CNS (Carta Nazionale dei Servizi) o CIE (Carta di Identità Elettronica).
- utilizzando i servizi telematici offerti dagli Istituti di patronato. In questo caso il lavoratore può richiedere il supporto degli esperti del patronato che possono presentare per suo nome e conto la domanda;
- contattando il Contact Center Integrato al numero verde 803164 (gratuito da rete fissa) o al numero 06164164 (da rete mobile a pagamento in base alla tariffa applicata dai diversi gestori).

QUANDO PRESENTARE DOMANDA

Gli interessati possono presentare domanda di accesso al bonus Maroni **dal 5 Marzo 2025 al 31 Dicembre 2025**.

A CHI SPETTA IL BONUS MARONI

Il bonus Maroni nel 2025 è destinato ai lavoratori dipendenti del settore pubblico e privato che, pur avendo maturato entro il 31 Dicembre 2025 i requisiti per la pensione anticipata ordinaria o la pensione Quota 103, scelgono di ritardare la loro uscita dal mondo del lavoro e di aspettare di poter andare in pensione con il trattamento di vecchiaia ordinario (67 anni e almeno 20 anni di contributi). Ricordiamo che:

- Quota 103 è lo strumento di flessibilità in uscita confermato nella Legge di Bilancio 2025 che permette il prepensionamento a coloro che, entro il 31 Dicembre 2025, abbiano compiuto 62 anni di età e versato almeno 41 anni di contributi;
- la pensione anticipata ordinaria è il trattamento pensionistico che permette di uscire dal mondo del lavoro prima di ottenere il requisito di età anagrafica previsto per la pensione di vecchiaia, se in possesso di una certa anzianità contributiva: 41 anni e 10 mesi (per le donne) e 42 anni e 10 mesi (per gli uomini).

COME FUNZIONA IL BONUS MARONI

Il bonus Maroni nel 2025 funziona mediante uno sgravio, ossia una riduzione dei contributi a carico del lavoratore che il datore di lavoro trattiene in busta paga.

In particolare, l'esonero contributivo riguarda la quota dei contributi a carico del lavoratore dovuti all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti (IVS) dei lavoratori dipendenti e alle forme sostitutive della medesima (pari al 9,19%). Alla misura si accede "a domanda", in quanto il riconoscimento del bonus segue questo iter:

- il lavoratore deve dare comunicazione all'INPS della volontà di accedere all'incentivo attraverso presentazione della domanda (istanza) con le modalità che l'Istituto renderà note;
- l'INPS provvede a certificare al lavoratore, dandone comunicazione al datore di lavoro, il raggiungimento dei requisiti minimi pensionistici per l'accesso al trattamento di pensione anticipata flessibile entro 30 giorni dalla richiesta o dall'acquisizione della documentazione integrativa necessaria;
- il datore di lavoro, acquisita la certificazione, procede all'eventuale recupero, a conguaglio, delle contribuzioni pensionistiche eventualmente già versate.

Il lavoratore, pertanto, avrà una busta paga più sostanziosa per tutta la durata dell'incentivo e poi andrà in pensione con un assegno più basso. Nulla cambia per il datore di lavoro che dovrà continuare a versare all'INPS la quota di contribuzione a suo carico (di regola il 23,81%) sulla retribuzione pensionabile erogata al dipendente.

Ricordiamo che, dal 2025, l'incentivo esclude dalla base imponibile delle imposte sui redditi e della contribuzione previdenziale le somme corrisposte al lavoratore che esercita questa facoltà

A QUANTO AMMONTA IL BONUS MARONI

Il bonus nel 2025 è pari alla quota dei contributi a carico del lavoratore dovuti all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti (IVS) dei lavoratori dipendenti e alle forme sostitutive della medesima, che ammonta al 9,19%.

Ricordiamo anche che il bonus comporta una riduzione dell'aliquota di finanziamento e di computo, senza influire sulla retribuzione pensionabile. Per le pensioni calcolate con il sistema retributivo, l'importo rimane invariato, mentre per le pensioni contributive l'esonero riduce il montante contributivo individuale. Dunque, la misura permette di posticipare il pensionamento ricevendo uno stipendio più alto, ma con una pensione futura inferiore. Infatti, i contributi versati durante il periodo di lavoro aggiuntivo non aumentano il montante pensionistico. Inoltre, gli adeguamenti periodici basati sull'inflazione non vengono considerati durante questo periodo.





FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

 **TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE** 

In Questo numero:

- **Detrazioni figli a carico 2025: novità e limiti di età.**
- **Bonus Bollette 2025.**



DETRAZIONI FIGLIA A CARICO 2025: NOVITÀ E LIMITI DI ETÀ.

Dal 2025, le detrazioni per figli a carico spettano solo per i figli under 30, salvo eccezioni.

La Legge di Bilancio 2025 ha introdotto importanti novità in materia di detrazioni fiscali per figli a carico, in particolare per quanto riguarda i limiti di età.

Quali sono le novità per le detrazioni figli a carico nel 2025?

La principale novità riguarda il limite di età: dal 2025, le detrazioni per figli a carico spettano solo per i figli di età inferiore a 30 anni (29 anni e 364 giorni). Questa modifica è stata introdotta dalla Legge di Bilancio 2025 con l'obiettivo di riordinare le detrazioni e concentrare le risorse sulle famiglie con figli giovani.

Detrazioni per figli disabili a carico

La regola appena citata conosce una eccezione: il limite di età non si applica ai figli con disabilità, riconosciuti ai sensi dell'articolo 3 della legge 104/1992. Per questi figli, le detrazioni spettano indipendentemente dall'età.

Rimane ferma la sussistenza della condizione reddituale per essere considerato fiscalmente a carico e cioè il possesso di un reddito annuo non superiore a 2.840,51 euro, elevato a 4.000 euro per i figli fino ai 24 anni.



Cosa succede ai figli di età compresa tra 18 e 21 anni?

Per i figli di età compresa tra 18 e 21 anni, non spettano le detrazioni fiscali, in quanto rientrano nel beneficio dell'assegno unico universale.

Quali sono gli altri requisiti per le detrazioni?

Oltre al limite di età, per avere diritto alle detrazioni per figli a carico è necessario che il figlio:

- sia fiscalmente a carico del genitore, ovvero non abbia un reddito superiore a €2.840,51 (o €4.000 se ha meno di 24 anni).
- sia figlio naturale, adottivo, affidato, affiliato o figlio convivente del coniuge deceduto.

Chi sono i "figli conviventi del coniuge deceduto"

La Legge di Bilancio 2025 ha introdotto la possibilità di detrarre anche i figli conviventi del coniuge deceduto. Sarà l'Agenzia delle Entrate a chiarire con apposite istruzioni la portata di questa novità.

Le detrazioni spettano anche per i figli che non hanno diritto all'assegno unico?

L'Agenzia delle Entrate dovrà chiarire se i figli che non hanno diritto né alle detrazioni né all'assegno unico possono comunque dare diritto ad altre agevolazioni fiscali, come l'esenzione dei benefit aziendali fino a €2.000 o gli sconti sulle addizionali regionali e comunali.

Ci sono novità anche per le detrazioni per altri familiari a carico?

Sì, dal 2025 le detrazioni per altri familiari a carico sono limitate ai soli ascendenti conviventi con il contribuente (genitori, nonni, bisnonni). Sono esclusi generi, nuore, suoceri, fratelli e sorelle.

Come si calcola l'importo della detrazione?

L'importo della detrazione varia in base all'età del figlio e al reddito del genitore:

- per i figli di età inferiore a 3 anni, la detrazione è di € 1.220;
- per i figli di età pari o superiore a 3 anni è di € 950.

La detrazione viene poi ridotta per i redditi più alti.

La detrazione è ammessa solo per i figli e gli ascendenti conviventi con il contribuente (genitori, nonni, bisnonni).

Rimangono escluse le ulteriori categorie di soggetti elencati nell'articolo 433 del Codice civile a cui faceva espresso rinvio la norma vigente fino all'anno scorso (generi e nuore, suoceri, fratelli e sorelle conviventi o percettori di assegni alimentari non disposti dal giudice).

Rimane ferma la condizione reddituale (reddito annuo fino a 2.840,51 euro), nonché la regola della ripartizione dello sconto tra gli aventi diritto e il riproporzionamento dello sconto in base al reddito complessivo (fino a 80.000 euro).

BONUS BOLLETTE 2025: CHI PUÒ RICHIEDERLO E MODALITÀ DI RICHIESTA

Il Consiglio dei Ministri ha recentemente approvato il nuovo decreto Energia, noto come decreto bollette, che introduce misure urgenti destinate a sostenere sia le famiglie che le imprese. Tra le varie iniziative, è stato introdotto il Bonus Bollette Luce, un ampliamento del bonus sociale elettrico che offre un contributo una tantum di 200 euro per le famiglie con un ISEE fino a 25.000 euro. Secondo le stime del Governo, circa otto milioni di famiglie potrebbero beneficiare di questa misura, con uno stanziamento complessivo di 1,6 miliardi di euro. Per le famiglie già in possesso del bonus sociale, questo rappresenta uno sconto aggiuntivo. Di seguito, i dettagli principali.

Requisiti e Modalità di Richiesta del Bonus Bollette 2025

Il bonus sarà valido per le bollette dell'energia elettrica dei prossimi tre mesi e si rivolge a famiglie con un ISEE non superiore a 25.000 euro. È anche possibile cumulare il bonus bollette con il bonus sociale, accessibile alle famiglie con:

- ISEE fino a 9.530 euro
- ISEE fino a 15.000 euro per famiglie con 3 figli
- ISEE fino a 20.000 euro per famiglie con 4 figli

Attualmente, il bonus sociale ammonta a 168 euro per le famiglie di due componenti, 219 euro per le famiglie di tre o quattro membri e 241 euro per le famiglie più numerose. Le famiglie che rientrano queste categorie vedranno l'aggiunta del contributo straordinario di 200 euro, mentre quelle con un ISEE superiore a 9.530 euro riceveranno solamente il bonus una tantum.

Modalità di Richiesta

Non è necessario presentare una domanda per ricevere il bonus. Sarà sufficiente presentare la Dichiarazione Sostitutiva Unica (DSU) per richiedere l'ISEE aggiornato e il bonus verrà accreditato automaticamente nella bolletta, a condizione che siano soddisfatti i requisiti richiesti.

Chi ha già aggiornato il proprio ISEE potrebbe veder accreditato il bonus entro il primo trimestre del 2025; per coloro che devono ancora aggiornare la propria situazione, l'accrédito avverrà nel secondo trimestre, una volta completato l'aggiornamento dell'ISEE. Si sottolinea che si tratta di un bonus one shot, ovvero verrà accreditato una sola volta.





Newspaper della **FAST-ConfSal**

FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

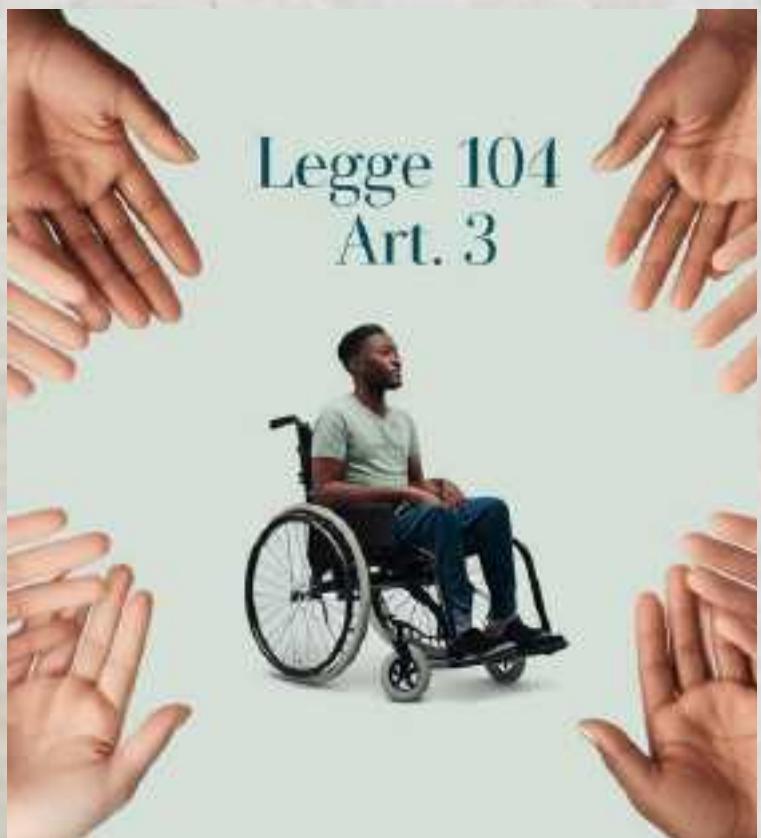
 **TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE** 

In Questo numero:

- Legge 104, articolo 3 comma 3.** **(parte 1)**



DIRITTI PER DISABILI E FAMILIARI TRA PERMESSI E VANTAGGI FISCALI



Legge 104 Art. 3

La Legge 104 garantisce specifici diritti per le persone con disabilità e per i loro familiari, stabilendo regole che variano in base alla gravità della disabilità. In particolare, l'articolo 3, comma 3 identifica i casi di disabilità grave.

Le agevolazioni per chi ha un handicap grave sono molteplici e includono permessi, congedi e benefici fiscali. Questo articolo intende esplorare i vari diritti e vantaggi riconosciuti dalla Legge 104 ai lavoratori e alle persone con diritto secondo l'art. 3, comma 3.

Per comprendere appieno le disposizioni dell'articolo 3 comma 3, è opportuno definire cosa si intende per Legge 104/92. Questa normativa rappresenta il riferimento nazionale per quanto riguarda l'assistenza, l'integrazione e i diritti delle persone con handicap. Essa regolamenta, tra l'altro, il diritto all'assegno di accompagnamento e i permessi lavorativi retribuiti per l'assistenza ai familiari.

Per poter accedere ai benefici e alle agevolazioni fiscali e lavorative previste dall'art. 3, comma 3 della Legge 104 del 1992, è indispensabile possedere un certificato di accertamento dell'handicap emesso dalla commissione medica della USL o dai medici dell'INPS. Di seguito è fornito un elenco dei diritti riconosciuti ai disabili gravi ai sensi dell'articolo 3, comma 3.

Testo dell'Articolo 3, Comma 3 della Legge 104

“L'articolo 3, comma 3 della Legge 104/92 disciplina situazioni di disabilità di particolare gravità. Nella versione in vigore fino al 30 giugno, il testo stabilisce quanto segue:

“Qualora la minorazione, singola o plurima, riduca l'autonomia personale correlata all'età, rendendo necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o relazionale, la situazione si configura come grave. Le condizioni riconosciute come gravi ottengono priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici.”

Questa definizione è collegata a quanto indicato dall'articolo 3, comma 1 della Legge 104, che riconosce come persona affetta da handicap chi presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabile o progressiva, che limita le capacità di apprendimento, integrazione sociale o lavorativa. Presso il verbale rilasciato, la dicitura “disabile grave ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 104” evidenzia specifici benefici e vantaggi fiscali.

Come accennato in precedenza, dal 30 giugno 2024, la normativa in materia di disabilità ha subito alcune modifiche a seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 62/2024, in particolare riguardo alla definizione di disabilità contenuta nell'articolo 3 della Legge 104.”



Diritti dei Disabili Gravi

Affronteremo gli specifici diritti previsti dalla Legge 104 per le persone con disabilità grave e i loro familiari, tra cui:

- diritto all'accompagnamento
- congedi e permessi lavorativi
- agevolazioni e diritti in ambito lavorativo e concorsi pubblici
- maggiorazione dell'assegno unico per i figli disabili
- agevolazione IVA per l'acquisto di sussidi tecnici e informatici
- bonus per la rimozione delle barriere architettoniche
- spese deducibili e detraibili

Sintesi delle Principali Agevolazioni

Ecco una sintesi dei principali benefici accessibili.

Le persone che ricevono il riconoscimento per il grado di gravità ai sensi dell'articolo 3 non ottengono automaticamente il diritto all'assegno di accompagnamento. Questo stato di handicap grave serve a identificare i diritti in ambito sanitario e assistenziale, ma non garantisce indennità economiche senza un'adeguata visita medica per ottenere il certificato di invalidità.

Conclusione

La Legge 104 offre una vasta gamma di diritti e agevolazioni per le persone con disabilità e le loro famiglie. È fondamentale che i soggetti interessati conoscano i diritti a loro disposizione per sfruttare al meglio le opportunità previste.

Continua nel prossimo numero: Legge 104 art. 3 com.3 "Le Agevolazioni previste"

alcune immagini sono state generate da un software di Intelligenza Artificiale

Continua ad informarti sui nostri siti FAST -Confsal www.sindacatofast.it - www.unilavoratori.sindacatofast.it pag. 2

ALMANACCO 2025

VOL. 1

*

FAST-CONFSAL

*

2025

APRILE

FOCUS N.14 03 APRILE 2025

LEGGE 104 ART. 3 COM.3
“LE AGEVOLAZIONI PREVISTE”

FOCUS N.15 10 APRILE 2025

GUIDA ALLE SPESE MEDICHE DETRAIBILI
DALLA DICHIARAZIONE DEI REDDITI

FOCUS N.16 17 APRILE 2025

LEGGE N. 207/2024
(MANOVRA BILANCIO 2025):
COME FUNZIONA?

FOCUS N.17 24 APRILE 2025

MODELLO C2 STORICO ONLINE: GUIDA
COMPLETA PER OTTENERE IL PERCORSO
LAVORATORE





FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE

In Questo numero:

• Legge 104 art. 3 com.3 “Le Agevolazioni previste”

(parte 2)



La Legge 104 in Italia è volta a tutelare i diritti delle persone con disabilità e delle loro famiglie. L'articolo 3, comma 3, si concentra sul riconoscimento della gravità dell'handicap per accedere a specifici benefici in ambito sanitario e assistenziale, anche se questo non garantisce automaticamente l'assegno di accompagnamento. La legge prevede agevolazioni come permessi, congedi, supporto lavorativo e contributi economici, al fine di migliorare la qualità di vita delle persone con disabilità grave e dei loro familiari.

Assegno di Accompagnamento e Agevolazioni

La Legge 104, pur riconoscendo il requisito di gravità per l'accesso ai benefici dell'art. 3, comma 3, non conferisce automaticamente il diritto all'assegno di accompagnamento. L'indicazione dello stato di handicap grave serve infatti a delineare i diritti relativi all'assistenza sanitaria e supporto, senza garantire indennità economiche.

Per richiedere l'assegno di accompagnamento, è necessaria un'apposita visita medica. Pertanto, è fondamentale ottenere un certificato di invalidità, redatto dopo una valutazione specialistica da parte di professionisti del settore.

Ora approfondiamo le varie agevolazioni disponibili per le persone con disabilità grave e i loro familiari, a partire dai permessi e dai congedi previsti dalla Legge 104.

Permessi e Congedo

Sia i disabili che i loro familiari hanno diritto a permessi e a un congedo retribuito. In caso di riconoscimento di handicap grave ai sensi dell'art. 3 comma 3 della Legge 104, il disabile e i familiari entro il secondo grado hanno diritto a un permesso retribuito di tre giorni al mese, fruibile in modo continuativo o frazionato.

Questi permessi possono essere utilizzati solo quando il familiare disabile non è ricoverato in strutture riabilitative o ospedali, fatta eccezione per i ricoveri a tempo pieno per disabili in stato di coma vigile o terminale. Un'importante novità a partire dal 13 agosto 2022 è la cancellazione della regola del referente unico, permettendo a più soggetti di richiedere permessi per lo stesso familiare disabile.

I lavoratori con riconoscimento di handicap grave hanno diritto a un permesso retribuito di due ore al giorno o, alternativamente, a tre giorni di permesso al mese. Inoltre, la Legge 104 consente un congedo straordinario retribuito fino a due anni, calcolato in base all'ultima retribuzione. Questo diritto spetta ai genitori di figli con handicap grave, ai fratelli o sorelle conviventi, al coniuge convivente o a uno dei figli che assistono i genitori conviventi. Anche il congedo straordinario richiede che il disabile non sia ricoverato a tempo pieno in ospedali o strutture analoghe.

Agevolazioni Lavorative e Concorsi

I lavoratori con un'invalidità superiore al 74% possono richiedere, per ogni anno di lavoro, due mesi di contributi figurativi, favorendo la pensione anticipata, fino a un massimo di cinque anni. Inoltre, per il disabile grave, la legge prevede che il familiare possa scegliere una sede lavorativa più vicina al proprio domicilio e rifiutare trasferimenti decisi dal datore di lavoro senza consenso.

Ai familiari con disabili gravi a carico è consentito essere esentati dai turni di lavoro notturno, per garantire l'assistenza al familiare affetto da disabilità. Inoltre, chi ha un'invalidità superiore al 45% può iscriversi in apposite liste di collocamento speciali per invalidi civili. Per partecipare a concorsi pubblici, le persone disabili possono anche utilizzare ausili tecnici necessari durante le prove.



Maggiorazioni per Assegno Unico per Figli Disabili

Nell'ambito delle agevolazioni per disabili gravi, l'assegno unico per i figli con disabilità è un'importante misura. A partire dal 1° gennaio 2023, per effetto della Legge di Bilancio, tale assegno è erogato senza limiti di età, con importi che possono arrivare fino a 189,20 euro per un ISEE fino a 16.215 euro. Sono previste anche specifiche maggiorazioni per i figli in base al grado di disabilità:

- Non autosufficienti: 105 euro;
- Disabilità grave: 95 euro;
- Disabilità media: 85 euro.

Queste maggiorazioni si applicano a figli disabili minorenni e ai maggiorenni fino a 21 anni. Oltre i 21 anni, l'assegno ammonta a 85 euro mensili per ISEE fino a 16.215 euro, riducendosi progressivamente per livelli superiori, fino a un minimo di 25 euro.

Per le famiglie con figli con disabilità, nel 2023 e 2024 è confermata una maggiorazione transitoria di 120 euro per coloro che nel 2021 ricevevano gli Assegni al Nucleo Familiare (ANF).

Agevolazioni IVA e IRPEF per Sussidi Tecnici

Le persone con disabilità grave, ai sensi della Legge 104/92, art. 3 comma 3, possono beneficiare di un'aliquota IVA ridotta al 4% per l'acquisto di sussidi tecnici e informatici. Questi includono strumenti utili per la comunicazione e riabilitazione, come computer, touch screen e telefoni cellulari. Per ottenere questa agevolazione, è necessario un certificato dal medico di base. Inoltre, le spese possono essere portate in detrazione IRPEF, consentendo un rimborso d'imposta del 19% fino a un massimo di 2.840 euro. Anche i familiari a carico possono richiedere tali detrazioni

Bonus Ristrutturazione per Eliminazione Barriere Architettoniche

Per l'eliminazione delle barriere architettoniche, ai disabili gravi e ai loro familiari è riconosciuto il bonus ristrutturazioni, che corrisponde a una detrazione IRPEF del 50% su spese fino a 96.000 euro. Questa agevolazione è stata prorogata al 31 dicembre 2025 e prevede una detrazione del 75% delle spese sostenute, ripartita in cinque rate annuali. Ogni categoria di immobile ha un limite diverso per la spesa:

- 50.000 euro per edifici unifamiliari o unità immobiliari indipendenti;
- 40.000 euro per edifici da due a otto unità immobiliari;
- 30.000 euro per edifici con più di otto unità.

Inoltre, per questi lavori si applica l'aliquota IVA al 4% per i servizi legati a contratti di appalto, con l'obbligo di citare nella fattura il riferimento normativo appropriato

Spese Detraibili e Deducibili

Infine, nell'elenco delle agevolazioni e benefici della Legge 104 per le persone con disabilità grave, non possono mancare le spese che possono essere dedotte o detratte. L'acquisto di veicoli destinati al trasporto di persone con disabilità è detraibile al 19%. Inoltre, i veicoli per disabili sono esenti dal bollo auto e dalle tasse di trascrizione.

È essenziale ricordare che i disabili hanno diritto a dedurre le spese per assistenza specifica e anche i familiari con disabili a carico possono beneficiare di tali deduzioni. Le agevolazioni comprendono anche le spese per assistenza domestica e personale.

TABELLA RIASSUNTIVA AGEVOLAZIONI

AGEVOLAZIONE	A CHI	QUANTO	SU COSA
DEDUZIONE PER SERVIZI DOMESTICI	ATUTTI I CONTRIBENTI (DIRETTO INTERESSATO O FAMILIARI CUI SIA A CARICO FISCALE)	DEDUZIONE DAL REDDITO FINO A 1549,37 EURO	SOLO SUI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI
DETRAZIONE PER L'ASSISTENZA PERSONALE	SOLO PER LE PERSONE NON AUTOSUFFICIENTI (DIRETTO INTERESSATO O FAMILIARI CUI SIA A CARICO FISCALE O CIVILMENTE OBBLIGATI)	DETRAZIONE DEL 19% FINO A 2.100 EURO DI SPESA. LIMITE DI REDDITO DI 40.000 EURO	SPESA PER LA RETRIBUZIONE DI ADDETTI ALL'ASSISTENZA (ANCHE COGLI BADANTI)
SPESE MEDICHE E DI ASSISTENZA SPECIFICA	ATUTTI I CONTRIBENTI (DIRETTO INTERESSATO O FAMILIARI CUI SIA A CARICO FISCALE)	DETRAZIONE DEL 19% DELLA SPESA SOSTENUTA	SPESA PER OPERATORI SANITARI E DI ASSISTENZA CON QUALIFICA PROFESSIONALE
SPESE MEDICHE E DI ASSISTENZA SPECIFICA	ALLE PERSONE CON CERTIFICAZIONE DI INVALIDITÀ O HANDICAP (DIRETTO INTERESSATO O FAMILIARI CUI SIA A CARICO FISCALE O CIVILMENTE OBBLIGATI)	DEDUZIONE DAL REDDITO DELLA SPESA SOSTENUTA	SPESA PER OPERATORI SANITARI E DI ASSISTENZA CON QUALIFICA PROFESSIONALE

alcune immagini sono state generate da un software di Intelligenza Artificiale

Newspaper della **FAST-Confsal**

FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE

In Questo numero:

- **Guida alle Spese Mediche Detraibili dalla Dichiarazione dei Redditi**



La dichiarazione dei redditi è un momento cruciale per ogni contribuente, non solo per adempiere agli obblighi fiscali, ma anche per ottimizzare la propria situazione finanziaria. Tra le voci detraibili, ci sono diverse spese che possono agevolare il carico fiscale, in particolare le spese mediche e veterinarie. Queste spese rappresentano un'importante opportunità per recuperare parte delle somme spese per la salute propria e dei propri animali domestici.

Le spese mediche includono una vasta gamma di costi, dalle visite specialistiche alle spese per farmacologia e trattamenti sanitari. Ma non si fermano qui: anche le spese veterinarie sostenute per la cura degli animali domestici possono rientrare tra le spese detraibili, offrendo supporto a coloro che amano gli animali, come cani e gatti. È fondamentale sottolineare che tutte le spese devono essere tracciate per poter essere considerate detraibili. Questo significa che il contribuente deve conservare e presentare la documentazione necessaria, quali fatture e ricevute, per dimostrare la spesa sostenuta. Ogni pagamento deve essere effettuato mediante metodi tracciabili (bonifici, carte di credito, ecc.), per garantire la validità della detrazione durante la fase di controllo da parte dell'Agenzia delle Entrate.

In questo articolo, analizzeremo nel dettaglio quali spese mediche e veterinarie possono essere detratte dalla dichiarazione dei redditi, le modalità di detrazione, i limiti e le condizioni da considerare, nonché l'importanza di una corretta documentazione.



Cosa Sono le Spese Mediche Detraibili?

Le spese mediche detraibili sono quelle spese relative a prestazioni sanitarie, medicinali e altri servizi legati alla salute che un contribuente sostiene nel corso di un anno fiscale. Grazie alle detrazioni, è possibile recuperare una percentuale di queste spese (di solito il 19%) dall'imposta sul reddito.

Tipologie di Spese Detraibili:

1 Spese per Visite Mediche

- Compensi per visite di medici specialisti
- Spese per analisi e accertamenti diagnostici
- Costo delle visite mediche generali

2. Spese per Medicinali

Farmaci prescritti da un medico

Farmaci da banco, se giustificati da prescrizione medica

3. Spese per Trattamenti Medici

Interventi chirurgici

Spese per fisioterapia e riabilitazione

Cure odontoiatriche

4. Spese per Strumenti e Presidi Medici

Protesi e apparecchi ortodontici

Strumenti per la diagnostica (es. occhiali, lenti a contatto)

Sussidi per disabilità e ausili protesici

5. Spese per Assistenza Sanitaria

Costi per assistenti domiciliari

Spese per ricoveri ospedalieri

6. Spese per Terapie e Cure Alternativa

Trattamenti da parte di professionisti riconosciuti (es. agopuntura, omeopatia)

Modalità di Detrazione

Per beneficiare della detrazione, è fondamentale conservare tutta la documentazione relativa alle spese mediche, come ricevute, fatture e scontrini. Le spese devono essere indicate nel Modello 730 o nel Modello Redditi, specificando gli importi e allegando la documentazione necessaria.

Documentazione necessaria

- Fatture e ricevute fiscali
- Prescrizioni mediche quando richieste
- Dettagli sui pagamenti effettuati (carta di credito, bonifico, ecc.)

Limiti e Condizioni

Non tutte le spese mediche sono detraibili, e vi sono alcuni limiti da considerare:

- Franchigia: È prevista una franchigia di 129,11 euro. Solo le spese eccedenti questa soglia sono detraibili.
- Interventi Esterni: Se le spese sono sostenute per familiari non a carico, la detrazione non è applicabile.
- Strutture Non Riconosciute: Solo le spese sostenute presso strutture sanitarie riconosciute dal Sistema Sanitario Nazionale possono essere detratte.

Scadenze per la Dichiaraione

È importante tenere presente le scadenze per la presentazione della dichiarazione dei redditi, in modo da non perdere l'opportunità di ottenere le detrazioni spettanti. Le scadenze variano a seconda del modello utilizzato, quindi è consigliabile consultare il sito dell'Agenzia delle Entrate o un professionista del settore.

Conclusione

Le spese mediche detraibili rappresentano un'importante opportunità per alleggerire il carico fiscale e recuperare parte delle spese sostenute per la salute. Essere informati sulle tipologie di spese ammissibili, sulla documentazione necessaria e sui limiti è fondamentale per sfruttare al massimo i benefici fiscali. In caso di dubbi, chiedi aiuto ad una delle nostre strutture.



FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE

In Questo numero:

- **Legge n. 207/2024 (manovra bilancio 2025): come funziona?**



Con la Legge n. 207/2024 nasce anche un nuovo bonus busta paga, un sostegno mirato ai lavoratori con redditi bassi. Ecco come funziona.

Con l'approvazione della Legge n. 207/2024 (manovra bilancio 2025), il legislatore italiano introduce un nuovo meccanismo di sostegno economico per i lavoratori dipendenti con redditi più bassi. Un nuovo bonus busta paga concepito per alleggerire il carico fiscale di chi rientra in precise fasce di reddito, offrendo un beneficio che non concorre alla formazione del reddito complessivo.

Vediamo nel dettaglio come funziona questa misura e quali sono i criteri applicativi

Le fasce di reddito e il calcolo del nuovo bonus busta paga

La somma spettante ai lavoratori dipendenti viene determinata sulla base del reddito annuale complessivo, con percentuali differenziate che variano in funzione delle soglie di reddito.

Di seguito, le aliquote previste per questo nuovo bonus busta paga:

- 7,1% per redditi fino a 8.500 euro annui;
- 5,3% per redditi fino a 15.000 euro annui;
- 4,8% per redditi fino a 20.000 euro annui.

La determinazione del bonus è rapportata al reddito percepito su base annua e calcolata considerando l'importo mensile moltiplicato per 13 mensilità, o per 14 laddove il contratto collettivo preveda la quattordicesima. Non è da confondere con il bonus IRPEF di 100 euro (ex bonus Renzi).

Modalità di erogazione

L'attribuzione del nuovo bonus busta paga avviene automaticamente attraverso i sostituti d'imposta (datore di lavoro). Questi soggetti applicano il beneficio direttamente in busta paga durante l'erogazione mensile degli stipendi, utilizzando come riferimento il reddito presunto del lavoratore. Il beneficio, dunque, viene anticipato dal datore. A fronte di questo anticipo il datore matura un credito d'imposta da poter utilizzare in compensazione.

Tuttavia, la spettanza effettiva del bonus non è definitiva al momento dell'erogazione. Una verifica puntuale viene effettuata in sede di conguaglio fiscale (come per il bonus natale di 100 euro), fase in cui si accerta l'effettivo diritto del lavoratore al beneficio ricevuto.

Questa procedura consente di rettificare eventuali discrepanze tra le somme erogate e quelle effettivamente spettanti.

Nel caso in cui il bonus risultasse indebitamente percepito, il sostituto d'imposta è tenuto a recuperare gli importi non dovuti. La normativa stabilisce un criterio di recupero progressivo per rendere meno gravoso il rimborso per il lavoratore. In particolare, se l'importo da restituire supera i 60 euro, il recupero viene suddiviso in dieci rate mensili di pari importo, che iniziano a decorrere dalla prima retribuzione utile successiva al conguaglio.

Questo sistema consente una gestione più flessibile, evitando di impattare significativamente sullo stipendio mensile del lavoratore.

Per l'applicazione pratica e uniforme del nuovo bonus busta paga, sarà necessario attendere ulteriori istruzioni da parte dell'Agenzia delle Entrate. Le indicazioni attese dovrebbero fornire dettagli sui seguenti aspetti:

Nuovo bonus busta paga: i benefici attesi

Il nuovo bonus busta paga rappresenta una misura mirata a sostenere le fasce di reddito più deboli, con l'obiettivo di incrementare il potere d'acquisto e contrastare le disuguaglianze economiche. Attraverso una distribuzione modulata del beneficio, la norma cerca di garantire una maggiore equità fiscale, senza gravare eccessivamente sui bilanci statali.

Per i lavoratori, questo strumento potrebbe tradursi in un incremento tangibile del reddito disponibile, utile per far fronte alle spese quotidiane in un contesto economico caratterizzato da crescenti pressioni inflazionistiche.

Dal lato delle imprese, l'automatismo nell'erogazione e la possibilità di compensazione fiscale rappresentano elementi che agevolano la gestione di questa misura, evitando oneri amministrativi eccessivi.



Newspaper della **FAST-Confsal**

FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

 **TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE** 

In Questo numero:

- **Modello C2 Storico Online: Guida Completa per Ottenerne il Percorso Lavoratore**



Il Modello C2 Storico: che cos'è e a cosa serve



Cosa è il Modello C2 Storico?

Il Modello C2 storico, conosciuto anche come Percorso Lavoratore, è un documento ufficiale che fornisce un elenco cronologico dei rapporti di lavoro di un soggetto. Questo certificato si rivela cruciale sia per i lavoratori in cerca di opportunità occupazionali, sia per i datori di lavoro che desiderano confermare l'esperienza professionale di un candidato. Grazie a questo documento è possibile verificare il proprio stato di disoccupazione, un aspetto fondamentale per accedere a benefici e sussidi previsti dalla legge.

Informazioni Contenute nel Modello C2 Storico

Il Modello C2 storico riporta una serie di informazioni dettagliate riguardanti la carriera lavorativa di un individuo, tra cui:

- Elenco delle esperienze lavorative: Ogni rapporto di lavoro è elencato con le date di assunzione e cessazione, nonché eventuali proroghe o trasformazioni contrattuali.
- Titoli di studio: Gli attestati e certificazioni conseguite nel corso degli anni.
- Dichiarazione di disponibilità al lavoro: Indica l'intenzione attuale di accettare un impiego.
- Iscrizione al Centro per l'Impiego: Data in cui il soggetto si è registrato al CPI.
- Periodi di inoccupazione e stato di disoccupazione.
- Mansioni e responsabilità: Descrizione delle attività svolte e delle funzioni ricoperte nei vari impieghi.
- Dati del datore di lavoro: Informazioni sugli ultimi datori di lavoro.

Esperienze Lavorative

Il Modello C2 storico riassume le esperienze lavorative segnalate ufficialmente ai Centri per l'impiego di competenza, escludendo, ad esempio, i contratti autonomi occasionali, i rapporti con agenzie di somministrazione e quelli di lavoro domestico, che non sono sempre comunicati. Questo aspetto è importante da considerare, poiché è possibile che alcune esperienze lavorative non risultino nel certificato, compromettendo possibili richieste di sussidi.

A Chi Serve il Modello C2 Storico?

Il Modello C2 storico ha diverse applicazioni:

Per i Datori di Lavoro

I datori di lavoro lo richiedono frequentemente al momento di considerare assunzioni agevolate. Tra i benefici offerti da queste assunzioni ci sono vantaggi fiscali e contributivi quando si assume personale disoccupato da oltre 24 mesi. In questo contesto, il Modello C2 offre un quadro chiaro delle esperienze lavorative del candidato, permettendo di effettuare una scelta più informata.

Per i Lavoratori

Il certificato è fondamentale per i lavoratori, non solo per dimostrare la propria storia lavorativa a potenziali datori di lavoro, ma anche per attestare il proprio stato di disoccupazione, elemento necessario per accedere a sussidi e attività di reinserimento professionale.

Modalità di Richiesta del Modello C2 Storico

Presso il Centro per l'Impiego

È possibile recarsi di persona al Centro per l'Impiego del proprio Comune di residenza. È necessario presentarsi con un documento d'identità valido e il codice fiscale. Questa modalità è facilitata dalla presenza di personale in grado di fornire assistenza immediata.

Online

Dove attivato, è possibile scaricare il Modello C2 direttamente dal portale della Regione di appartenenza, utilizzando credenziali digitali come SPID, CIE o CNS. Questo metodo è particolarmente comodo e riduce i tempi di attesa.

Esempi Regionali

- Lazio: Gli utenti devono inviare una email al CPI di riferimento, allegando la dichiarazione sostitutiva di atto notorio e una copia del documento di identità.
- Emilia Romagna: È possibile scaricare il certificato dal portale "Lavoro per te".

Richiesta per Appuntamento in Sede

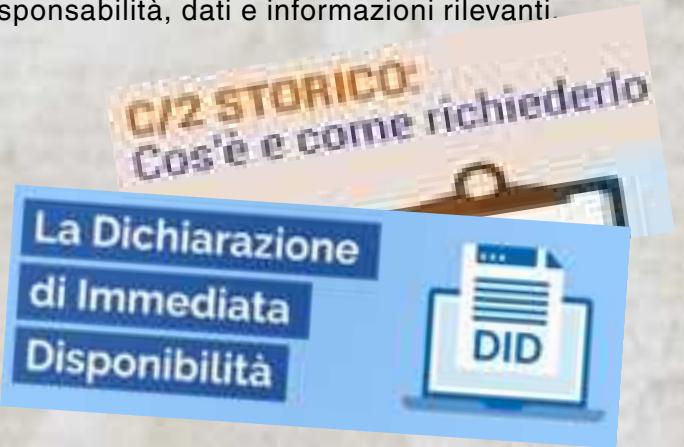
Qualora si opti per la richiesta in sede, è necessario presentarsi di persona o delegare un'altra persona, fornendo una delega scritta, un documento d'identità del delegato e del richiedente.

Dichiarazione Sostitutiva di Atto Notorio

Per ottenere il Modello C2 storico è richiesta una dichiarazione sostitutiva di atto notorio. Questo documento permette di autodichiarare, sotto la propria responsabilità, dati e informazioni rilevanti.

Differenza tra Modello C2 e DID

Mentre il Modello C2 storico fornisce un resoconto delle esperienze lavorative e dello stato di disoccupazione, la Dichiarazione di Immediata Disponibilità al Lavoro (DID) serve a formalmente attivare lo stato di disoccupazione per accedere ai servizi di reinserimento lavorativo. In sintesi, il Modello C2 è un documento che sintetizza una carriera professionale, mentre la DID rappresenta un passo necessario per ottenere assistenza nel rientro al lavoro.



ALMANACCO 2025

VOL. 1

*

FAST-CONFSAL

*

2025

MAGGIO

FOCUS N.18 01 MAGGIO 2025

ANTICIPO DEL TFR: CHIARIMENTI
DALL'ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

FOCUS N.19 08 MAGGIO 2025

QUANDO VA IN PRESCRIZIONE LA TARI
NON PAGATA?

FOCUS N.20 15 MAGGIO 2025

SALUTE E DISABILITÀ: COME RICHIEDERE
PERMESSI PER CURE TERMALI

FOCUS N.21 29 MAGGIO 2025

MALATTIA ALL'ESTERO? I TUOI DIRITTI
NON VANNO IN VACANZA





FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE

In Questo numero:

• *Anticipo del TFR: Chiarimenti dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro*



La Nota n. 616 del 3 aprile 2025 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) chiarisce la questione del Trattamento di Fine Rapporto (TFR), evidenziando la legittimità dell'anticipazione e le problematiche legate al pagamento mensile. Questo documento è di particolare rilevanza per datori di lavoro e lavoratori, poiché fornisce linee guida chiare sulla gestione del TFR.

Cos'è il TFR?

Il TFR rappresenta una forma di risparmio obbligatoria per il lavoratore, accumulata dal datore di lavoro durante il rapporto di lavoro e liquidata alla cessazione dello stesso. Ha vari scopi fondamentali:

- Sostegno Economico: Serve come una rete di sicurezza al termine dell'attività lavorativa, per garantire un reddito in caso di pensionamento, licenziamento o dimissioni.
- Accumulazione di Valore: Viene rivalutato annualmente per assicurare una crescita del capitale accumulato, proteggendo il potere d'acquisto del lavoratore.
- Tutela Economica: La gestione oculata del TFR fornisce una forma di protezione economica, offrendo un capitale da utilizzare nei momenti di necessità.

Quando è Consentita l'Anticipazione del TFR?

L'INL chiarisce che l'anticipazione del TFR durante il rapporto di lavoro è permessa solo in casi specifici, come stabilito dall'articolo 2120 del Codice Civile. Le situazioni in cui è consentito l'anticipo includono:

- Spese Sanitarie Straordinarie: Situazioni impreviste legate alla salute possono giustificare un anticipo.
- Acquisto della Prima Casa: Aiuta i lavoratori a reperire fondi per l'acquisto dell'abitazione principale.

L'erogazione del TFR in altre modalità, inclusi i pagamenti mensili in busta paga, è considerata illegittima, salvo che un contratto specifico o un accordo individuale la giustifichino.



Divieti e Conseguenze del Pagamento Mensile del TFR

Il pagamento del TFR in busta paga mensile è considerato illecito dall'INL per due principali motivi:

1. Configurazione come Retribuzione Ordinaria: Se il TFR viene erogato mensilmente, viene considerato parte della retribuzione, generando obblighi di contribuzione previdenziale e alterando la sua funzione originaria.
2. Alterazione della Funzione del TFR: Questa pratica sconvolge il fine del TFR, che è fornire un sostegno economico al termine del rapporto di lavoro, non durante lo stesso. La giurisprudenza, in particolare l'ordinanza n. 4670/2021 della Corte di Cassazione, sostiene questa posizione, affermando che senza specifiche disposizioni normative o contrattuali, il pagamento mensile è contrario alla legge.

Obbligo di Versamento al Fondo Tesoreria INPS

A partire dal gennaio 2007, le aziende con più di 50 dipendenti sono obbligate a versare il TFR maturando al Fondo Tesoreria INPS. Questa misura ha diverse implicazioni:

- **Indisponibilità delle Somme:** Le somme accantonate non sono disponibili per il lavoratore fino alla cessazione del rapporto lavorativo, garantendo così una maggiore sicurezza economica.
- **Limitazioni sull'Anticipazione:** L'INPS consente anticipazioni solo in casi specifici, proteggendo la funzione di accumulo del TFR. Pertanto, le aziende soggette al versamento al Fondo Tesoreria non possono effettuare pagamenti mensili del TFR in busta paga.

Il Caso della Qu.I.R

Un'eccezione storica al pagamento mensile del TFR è avvenuta con la Quota Integrativa della Retribuzione (Qu.I.R.), in vigore dal 1° marzo 2015 al 30 giugno 2018. Durante questo periodo, i lavoratori del settore privato hanno potuto richiedere mensilmente una quota del TFR maturato, aumentando quindi la loro retribuzione mensile. È importante notare che:

- La Qu.I.R. era facoltativa e richiedeva una richiesta formale da parte del lavoratore.
- Si applicava esclusivamente al TFR accumulato durante quel periodo e non toccava i diritti già acquisiti.

Nonostante il suo successo, la misura non è stata prorogata, rendendo nuovamente il pagamento mensile del TFR non ammesso.

Conseguenze dell'Erogazione Illegittima del TFR

In caso di violazione delle norme, gli ispettori possono adottare diverse misure, tra cui:

- **Provvedimenti di Correzione:** Richiesta di regolarizzazione per garantire un corretto accantonamento del TFR, conformemente all'articolo 14 del Decreto Legislativo n. 124/2004.
- **Sanzioni Contributive:** Potenziali multe per omesso o errato versamento delle somme dovute.

Una gestione irregolare del TFR non solo espone il datore di lavoro a rischi economici, ma comporta anche conseguenze legali e sanzionatorie.

Come Gestire Correttamente il TFR

Per garantire conformità alle normative ed evitare contestazioni, i datori di lavoro devono seguire alcune linee guida:

- **Applicare l'articolo 2120 del Codice Civile:** È fondamentale rispettare le condizioni e le modalità di accantonamento del TFR.
- **Versare il TFR al Fondo Tesoreria, se obbligatori:** Assicurarsi che le somme siano regolarmente accantonate per rispettare gli obblighi previdenziali.
- **Evitare l'Erogazione Automatica:** Non procedere al pagamento automatico del TFR in busta paga mensile senza una previsione contrattuale o normativa espressa.

Conclusioni

La gestione del TFR è un aspetto cruciale nella pianificazione delle risorse umane e nella sicurezza economica dei lavoratori. È fondamentale l'applicazione rigorosa delle normative per garantire i diritti dei lavoratori e mantenere una relazione di lavoro equa e trasparente. La Nota dell'INL sottolinea l'importanza di seguire le regolamentazioni esistenti e mette in guardia dalle conseguenze delle pratiche illegittime, ribadendo che l'anticipazione del TFR deve avvenire solo in casi specifici previsti dalla legge.





Newspaper della **FAST-Confsal**

FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE

In Questo numero:

- Quando Va in Prescrizione la TARI Non Pagata?**



La Tassa sui Rifiuti (TARI) rappresenta un tributo comunale dovuto da chi possiede o utilizza un immobile suscettibile di produrre rifiuti. Tuttavia, può capitare che molti contribuenti si trovino a ricevere solleciti di pagamento o ingiunzioni relative ad annualità molto vecchie, creando non poche preoccupazioni. Una delle domande più frequenti è: quando va in prescrizione la TARI non pagata? In questa guida, analizzeremo i termini di prescrizione, gli effetti della sospensione imposta dalla pandemia di COVID-19 e cosa fare se si riceve una richiesta tardiva di pagamento.

Prescrizione della TARI: Normativa di Riferimento

La TARI si prescrive in 5 anni, come stabilito dall'articolo 1, comma 161, della Legge 296/2006, che definisce i termini di prescrizione per i tributi locali. Questo significa che, se il Comune non richiede il pagamento entro il termine di cinque anni, perde il diritto di esigerlo. La prescrizione inizia a decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui il tributo è dovuto.

Esempio Pratico

Consideriamo, ad esempio, la situazione in cui un contribuente non ha pagato la TARI per l'anno 2020. In questo caso, il termine di prescrizione partirebbe dal 1° gennaio 2021 e scadrebbe il 31 dicembre 2025. Pertanto, se entro tale data non viene effettuata alcuna richiesta di pagamento, il tributo risultante per l'anno 2020 sarà considerato prescritto.

Eccezioni alla Prescrizione Ordinaria

In determinati casi, il termine di prescrizione della TARI può essere esteso a 10 anni. Questo avviene principalmente quando si verifica una sentenza giudiziaria di condanna al pagamento del tributo. In tali circostanze, trova applicazione la prescrizione ordinaria decennale, come prevista per tutti i provvedimenti giurisdizionali.

Sospensione COVID-19: Proroga dei Termini di Prescrizione

Durante la pandemia di COVID-19, il Decreto "Cura Italia" (art. 67 D.L. n. 18/2020) ha previsto la sospensione dei termini di prescrizione. Questa sospensione ha riguardato il periodo compreso tra il 9 marzo 2020 e il 31 maggio 2020, per un totale di 85 giorni. È importante sottolineare che tali proroghe si applicano ai termini di prescrizione già in corso durante l'emergenza sanitaria.

Impatto della Sospensione

Prendendo come esempio la TARI relativa all'anno 2019, il termine di prescrizione normale sarebbe scaduto il 31 dicembre 2024. Tuttavia, grazie alla sospensione COVID, tale termine si allunga fino al 25 marzo 2025. Questo slittamento è significativo per i Comuni, poiché estende il periodo durante il quale possono esigere il pagamento dei tributi non versati durante la pandemia

Interruzione della Prescrizione

Per valutare correttamente se la TARI è prescritta, è essenziale considerare che il decorso della prescrizione può essere interrotto. Se il Comune o il concessionario (ad esempio, l'Agenzia delle Entrate Riscossione) hanno notificato atti interruttivi entro i termini, la prescrizione si interrompe e riparte da zero

Tipi di Atti Interruttivi

Gli atti che possono interrompere la prescrizione comprendono:

- Avviso di accertamento o liquidazione della TARI;
- Ingiunzione fiscale;
- Cartella esattoriale;
- Sollecito di pagamento notificato tramite raccomandata A/R o PEC.



Dal 2020, gli avvisi di accertamento della TARI emessi dai Comuni sono considerati "titoli esecutivi," quindi capaci di avviare l'esecuzione forzata senza necessità di una successiva cartella di pagamento.

Cosa Fare se Ricevi una Richiesta di Pagamento dopo la Prescrizione

Se ti arriva un avviso o una cartella per una TARI ormai prescritta, è importante sapere come procedere. Esaminiamo i passi da seguire:

1. Controlla l'anno di riferimento della TARI e calcola la scadenza della prescrizione. Tieni conto di eventuali sospensioni COVID.
2. Verifica la ricezione di atti interruttivi nel periodo di prescrizione. Se non ci sono stati, il tributo potrebbe essere considerato prescritto.
3. Presenta un'istanza in autotutela al Comune o al concessionario, allegando la copia dell'atto e motivando che il tributo è prescritto.
4. Se necessario, fai ricorso al giudice tributario, entro 60 giorni dalla notifica dell'atto. Importante: fare ricorso non sospende automaticamente i termini, pertanto bisogna agire tempestivamente.

Checklist per Verificare la Prescrizione della TARI

Ecco una checklist pratica per valutare se la TARI non pagata è prescritta:

1. Verifica l'anno a cui si riferisce la TARI (es. 2019, 2020, ecc.).
2. Calcola la scadenza per il termine di prescrizione (5 anni).
3. Aggiungi 85 giorni se il termine rientra nel periodo di sospensione COVID (9 marzo 2020 – 31 maggio 2020).
4. Controlla se hai ricevuto atti interruttivi della prescrizione entro il termine stabilito.
5. Se non hai ricevuto alcun atto interruttivo, considerare la richiesta come potenzialmente prescritta.
6. Presenta un'istanza in autotutela o, se respinta, preparati a fare ricorso al giudice tributario.



FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE

In Questo numero:

- **Salute e Disabilità: Come Richiedere Permessi per Cure Termali**



In Italia, ogni lavoratore ha il diritto di preservare il proprio benessere, ma molti non sono a conoscenza del fatto che le cure termali possono essere considerate come congedo per malattia anziché ferie nel caso in cui venga diagnosticata una malattia specifica. Tuttavia, spesso i datori di lavoro ignorano questi diritti, portando i propri dipendenti a utilizzare i giorni di ferie quando non sarebbe necessario. In questo articolo, esploreremo come si possono richiedere permessi per le cure termali, chiarendo i diritti e le procedure necessarie.

Cure Termali: Un Diritto

Se un professionista della salute della ASL attesta che hai bisogno di trattamenti termali, hai diritto a richiederli come congedo per malattia invece che come ferie. Ecco alcuni aspetti fondamentali da tenere a mente:

- Divieto di obbligo a usare ferie: Le cure termali sono un tuo diritto.
- Compenso economico: Hai diritto al compenso economico dall'INPS o dal datore di lavoro durante il periodo di terapia.
- Limite di durata: Puoi usufruire di un massimo di 15 giorni di permesso annualmente per le cure termali.

Chi può richiedere tali permessi? Tutti i lavoratori iscritti all'INPS, compresi quelli dipendenti e autonomi (escluse le persone a carico).

Malattie Che Consentono l'Accesso alle Cure Termali

Non tutte le condizioni di salute danno diritto a questo trattamento. Il Servizio Sanitario Nazionale riconosce solo determinate patologie, le quali devono essere confermate da un medico della ASL. Ecco un riepilogo delle principali malattie che giustificano l'accesso alle cure termali:

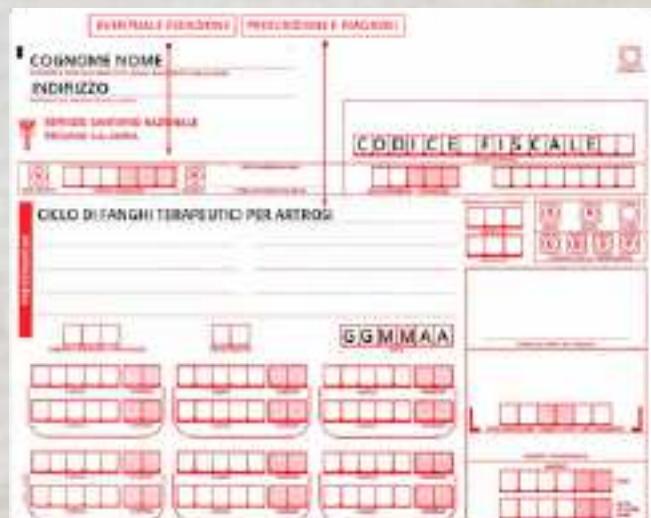
- Patologie reumatiche, come l'artrosi e le infiammazioni reumatiche.
- Malattie respiratorie, tra cui bronchiti croniche e sinusiti.
- Malattie della pelle come la psoriasi e l'eczema cronico.
- Disturbi ginecologici e problemi relativi all'apparato urinario (come calcolosi e recidive).
- Patologie vascolari e disturbi gastrointestinali.

Se hai una di queste condizioni, puoi richiedere le cure termali senza dover utilizzare i giorni di ferie.

Procedura per Richiedere Permessi di Cure Termali

Segui questa semplice guida in 8 passaggi per evitare errori o ritardi nella richiesta:

- *Richiesta dal Medico*: Chiedi al tuo medico di fiducia di redigere una proposta per le cure termali.
- *Presentazione della Proposta*: Porta il documento presso la tua ASL entro 5 giorni.
- *Visita presso l'ASL*: Sottoponiti a una visita da parte dell'ASL che dovrà approvare (o meno) il trattamento.
- *Notifica al Datore di Lavoro*: Comunica al tuo datore il periodo programmato per le cure, allegando la documentazione necessaria.
- *Dichiarazione del Datore di Lavoro*: Richiedi un documento da parte del datore che attesti l'impossibilità di prendere ferie in quel periodo.
- *Invio all'INPS*: Invia tutta la documentazione all'INPS entro 2 giorni dall'inizio delle cure.
- *Copia per il Datore di Lavoro*: Invia una copia anche al tuo datore di lavoro, sempre entro 2 giorni.
- *Certificazione Finale*: Completa il ciclo di cure e invia la documentazione finale a INPS e datore.



Attenzione: Limiti e Condizioni Necessarie

È fondamentale rispettare alcune condizioni essenziali per avere diritto alle cure termali:

- La durata delle autorizzazioni è limitata a un massimo di 15 giorni all'anno.
- Le cure devono essere effettuate entro 30 giorni dalla prescrizione medica.
- È richiesto un intervallo di almeno 15 giorni tra ferie e cure termali.
- I trattamenti devono essere svolti in strutture convenzionate con il SSN.

Cosa Fare Se il Datore di Lavoro Si Oppone

Se il tuo datore non concede il permesso o rifiuta di fornire la dichiarazione necessaria, esistono modi per tutelarti. È importante:

- Documentare tutto: Mantieni comunicazioni scritte, preferibilmente via email PEC o raccomandata.
- Richiesta di Motivazioni: Chiedi motivazioni dettagliate per il rifiuto.
- Conservare la Documentazione: Tieni traccia di tutte le comunicazioni e documenti.

In Conclusione: Non Trascurare la Tua Salute

In sintesi, è cruciale ricordare che non devi sacrificare il tuo benessere a causa di problemi burocratici o mancanza di informazioni. Se hai una condizione di salute certificata che richiede cure termali, puoi fruirne come malattia. Il tuo datore di lavoro non può negarti questo diritto, e l'INPS lo riconosce, preservandoti da una perdita dei giorni di ferie.

Prenditi cura della tua salute: informati, agisci e non lasciare che la mancanza di consapevolezza o ostacoli burocratici compromettano il tuo benessere.



Newspaper della **FAST-Confsal**

FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE

In Questo numero:

- **Malattia all'estero?**
I tuoi diritti non vanno in vacanza



Ti trovi in viaggio di lavoro fuori dall'Italia, oppure in ferie all'estero, e improvvisamente ti ammali. La febbre sale, il medico locale conferma: non sei in condizione di lavorare. E ora? Come informare il datore di lavoro? Serve la PEC? Basta un'email? O bisogna addirittura inviare un fax?

La sostanza prima della forma

Con l'ordinanza n. 25661 del 25 settembre 2024, la Cassazione ha ribadito un principio fondamentale: non conta tanto come comunichi la tua malattia, quanto il fatto che tu lo faccia correttamente, nei tempi giusti e secondo le modalità previste dal regolamento aziendale.

In parole semplici? Se il tuo contratto o regolamento interno prevede l'uso del fax, dell'email, della PEC o di un'app aziendale per comunicare l'assenza per motivi di salute, allora basta che tu segua quelle indicazioni. Non sei tenuto a inviare subito il certificato medico in formato cartaceo, soprattutto se ti trovi all'estero.

Esempi concreti: cosa succede se ti ammali fuori dall'Italia?

Immagina di trovarsi in Germania per lavoro: avverti i sintomi, vai da un medico locale, e subito dopo invii una mail al tuo datore, allegando una breve relazione o diagnosi. Se questa modalità è prevista dal regolamento aziendale, sei perfettamente in regola.

Oppure sei in Marocco e non hai accesso alla rete: entri in un internet café e invii un fax, come indicato nel regolamento interno. Anche in questo caso, la comunicazione è valida.

Il punto centrale è che la legge tutela chi agisce in buona fede e con tempestività, anche in situazioni difficili come una malattia lontano da casa.

Il regolamento aziendale: il tuo primo alleato

Pochi ci fanno caso, ma il regolamento aziendale è una bussola preziosa. Lì trovi scritto come comportarti in caso di malattia, quali strumenti usare per comunicare, e quali sono i tempi da rispettare. Conoscerlo è il primo passo per evitare problemi futuri.

Non rispettare queste indicazioni, invece, può portare a incomprensioni, contestazioni o – nel peggio dei casi – a sanzioni. Ma attenzione: anche l'azienda ha dei limiti che non può superare.



Cosa non può fare l'azienda

Il datore di lavoro non può ignorare o invalidare una comunicazione solo perché non è stata fatta "di persona" o con un certificato originale in mano. Se hai utilizzato i canali previsti e comunicato in modo tempestivo, la tua posizione è solida.

E se ti arriva un provvedimento disciplinare o addirittura una lettera di licenziamento? Non scoraggiarti. Se puoi dimostrare che hai seguito le regole, puoi impugnare il provvedimento e chiedere giustizia.

E se il regolamento non dice nulla?

In assenza di istruzioni precise, vale il principio generale della buona fede: informa l'azienda il prima possibile, usando qualsiasi mezzo disponibile (telefono, email, messaggistica). L'importante è che il datore di lavoro riceva l'informazione in modo chiaro e documentabile.

Malattia all'estero: cosa fare, passo dopo passo

1. Leggi il regolamento aziendale prima di partire.
2. Vai da un medico locale e chiedi un certificato, anche in lingua straniera.
3. Informa subito l'azienda con i mezzi previsti: fax, email, app o PEC.
4. Conserva ricevute e documentazione: possono tornare utili in caso di contestazioni.
5. Mantieni i contatti: se lo stato di malattia si prolunga, aggiorna il datore.

Una sentenza che rafforza i diritti dei lavoratori

Questa pronuncia della Cassazione ha un significato importante: la tutela della salute viene prima della burocrazia. Non si può chiedere a un lavoratore, magari febbricitante in un Paese straniero, di adempiere a formalità eccessive, soprattutto se ha già fatto il possibile per informare chi di dovere.

ALMANACCO 2025

VOL. 1

*

FAST-CONFSAL

*

2025

GIUGNO

FOCUS N.22 05 GIUGNO 2025

CONTRIBUTI NON VERSATI? ECCO COSA
PUOI FARE PER DIFENDERE IL TUO FUTURO

FOCUS N.23 12 GIUGNO 2025

RIMBORSO SPESE PER IL MODELLO 730:
MEGLIO DAL DATORE DI LAVORO O
DIRETTAMENTE DALL'AGENZIA DELLE
ENTRATE?

FOCUS N.24 19 GIUGNO 2025

BONUS GIORGETTI: INCENTIVO AL
POSTICIPO PENSIONE

FOCUS N.25 26 GIUGNO 2025

TASSAZIONE SEPARATA: COSA È E COME
FUNZIONA



Newspaper della **FAST-Confsal**

FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE

In Questo numero:

- **Contributi non versati?**
Ecco cosa puoi fare per difendere il tuo futuro



Hai lavorato per anni, magari decenni. Hai timbrato il cartellino, rispettato orari, svolto i tuoi compiti con serietà. Ma al momento della pensione o poco prima, ti accorgi che qualcosa non torna: mancano dei contributi. Non è un errore da poco. È un problema serio, che può compromettere la tua pensione. La buona notizia? Non sei senza strumenti. Puoi agire. E la legge è dalla tua parte.

Cosa sono i contributi previdenziali

I contributi previdenziali sono le somme che il datore di lavoro deve versare ogni mese all'INPS per ogni dipendente. Servono a garantire la pensione, ma anche la malattia, la maternità, la disoccupazione. In altre parole, sono la tua rete di sicurezza. Se non vengono versati, pur avendo tu lavorato regolarmente, rischi di ritrovarti con una pensione più bassa. O peggio, senza pensione.

Cosa dice la legge

Secondo l'articolo 2116 del Codice Civile, anche se il datore non ha versato i contributi, tu hai comunque diritto alle prestazioni previdenziali. Se però l'INPS non riesce a riconoscerele, puoi fare causa al datore e ottenere un risarcimento. Inoltre, la Cassazione ha stabilito che puoi agire anche prima del pensionamento, appena scopri l'omissione. Non serve aspettare: ogni giorno che passa può aggravare il danno.

Come verificare la tua situazione

1. Vai sul sito ufficiale dell'INPS e scarica il tuo estratto contributivo.
2. Confrontalo con i periodi in cui hai effettivamente lavorato.
3. Se trovi dei buchi o delle anomalie, non perdere tempo. Hai 10 anni per chiedere il risarcimento, poi scatta la prescrizione.

Cosa puoi chiedere

Se scopri che mancano dei contributi, puoi:

- *Chiedere il risarcimento del danno per la perdita (o riduzione) della pensione.*
- *Far accertare ufficialmente l'omissione da parte del datore.*
- *Richiedere, se ne hai diritto, una rendita vitalizia che compensi il danno.*

Perché agire subito

Il danno non è solo economico. È anche morale. Dopo anni di lavoro, è ingiusto ritrovarsi con una pensione ridotta per colpa di altri. Agire non è una vendetta. È un atto di giustizia verso te stesso e verso il tuo futuro.

Come muoverti legalmente

1. *Raccogli tutta la documentazione utile: buste paga, contratti, estratti contributivi.*
2. *Rivolgitisi a un avvocato esperto in diritto del lavoro e previdenza.*
3. *Presenta un ricorso: puoi chiedere l'accertamento dell'omissione o direttamente il risarcimento.*



La giurisprudenza è con te

Una recentissima sentenza di Napoli dimostra che i giudici sono pronti a tutelare chi subisce omissioni contributive. Hanno stabilito che il danno si concretizza quando il lavoratore va in pensione e riceve meno di quanto gli spetterebbe. Inoltre, il risarcimento può coprire anche il danno futuro, calcolato sulla speranza di vita media.



FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE

In Questo numero:

- Rimborso Spese per il Modello 730:
Meglio dal Datore di Lavoro o Direttamente
dall'Agenzia delle Entrate?**



Il Modello 730 rappresenta uno strumento fondamentale per la dichiarazione dei redditi per milioni di italiani. Ogni anno, migliaia di contribuenti si trovano a dover scegliere come gestire il rimborso delle spese detraibili. Due aree principali di scelta si presentano: ricevere il rimborso direttamente dal proprio datore di lavoro o farlo attraverso l'Agenzia delle Entrate. In questo articolo, analizzeremo i pro e i contro di entrambe le opzioni, fornendo informazioni utili per una scelta consapevole.

Cos'è il Modello 730?

Il Modello 730 è destinato a lavoratori dipendenti e pensionati ed è costruito per semplificare la dichiarazione dei redditi. Gli utenti possono inserire le spese detraibili (spese mediche, interessi passivi su mutui, spese universitarie, ecc.) e ricevere eventuali rimborsi in modo veloce e semplificato. Grazie a questo modello, le scadenze fiscali sono più flessibili e l'accreditamento dei rimborsi può essere immediato.

Il Ruolo del Datore di Lavoro

Quando si sceglie di fare riferimento al proprio datore di lavoro, questi diventa un sostituto d'imposta. Questo significa che l'azienda si occupa di trattenere le imposte e di calcolare le eventuali detrazioni, riversando direttamente il rimborso al dipendente.



Vantaggi di Ricevere il Rimborso dal Datore di Lavoro

- Tempistiche Veloci:** Una delle principali attrattive è la rapidità nel ricevere il rimborso. Spesso, il rimborso viene accreditato direttamente in busta paga nel mese successivo alla presentazione del 730.
- Semplicità Burocratica:** Non è necessario gestire ulteriori pratiche poiché il datore si occupa di tutte le formalità. Il contribuente deve solo fornire le informazioni necessarie in fase di compilazione del 730.
- Gestione Diretta delle Detrazioni:** Se si hanno spese importanti su cui si intende ottenere un rimborso, attraverso il datore di lavoro si possono ottenere vantaggi immediati, senza attendere i tempi dell'Agenzia delle Entrate.

Svantaggi di Ricevere il Rimborso dal Datore di Lavoro

1. **Responsabilità del Datore:** In caso di errori o incomprensioni nelle spese detraibili o nel calcolo delle imposte, il tanto atteso rimborso potrebbe essere errato, richiedendo ulteriori correzioni che possono allungare i tempi di attesa.
2. **Influenza dei Redditi:** Il rimborso che si riceve in busta paga potrebbe essere influenzato dai redditi complessivi e, in aggiunta, dalla tassazione in essere su altri redditi. Ciò significa che il rimborso potrebbe risultare minore rispetto a quanto ci si aspetterebbe

Il Ruolo dell'Agenzia delle Entrate

Garantisce una gestione più autonoma del rimborso, dove il contribuente non dipende dalle tempistiche del datore di lavoro. In questo caso, il rimborso arriva direttamente sul conto corrente del contribuente, ma le procedure possono essere più complesse.

Vantaggi di Ricevere il Rimborso dall'Agenzia delle Entrate

1. **Indipendenza:** Non c'è dipendenza dalle tempistiche dell'azienda, evitando ritardi legati a problemi interni del datore di lavoro.
2. **Gestione Flessibile:** Il contribuente ha un maggiore controllo sulla sua situazione fiscale e può gestire le tempistiche e le modalità di ricezione del rimborso.
3. **Controllo Totale:** La gestione delle spese e delle relative detrazioni può risultare più trasparente e chiara, poiché non è influenzata dalle dinamiche di lavoro



Svantaggi di Ricevere il Rimborso dall'Agenzia delle Entrate

1. **Tempistiche Maggiori:** I rimborси richiesti tramite l'Agenzia delle Entrate potrebbero richiedere diversi mesi per essere elaborati e accreditati, potendo portare a frustrazione, specialmente se si attende una somma significativa.
2. **Burocrazia Maggiore:** La procedura richiede una certa familiarità con le pratiche burocratiche e potrebbe richiedere una gestione più attenta da parte del contribuente.

Quale Scelta Fare?

La scelta tra ricevere il rimborso dal datore di lavoro o dall'Agenzia delle Entrate dipende principalmente dalla situazione individuale del contribuente:

- Se hai bisogno di liquidità a breve termine, e il tuo datore di lavoro è puntuale e affidabile, ricevere il rimborso in busta paga può essere utile.
- Se preferisci avere un controllo maggiore sulla tua situazione fiscale e non hai fretta, optare per il rimborso tramite l'Agenzia delle Entrate potrebbe essere più vantaggioso.

Considerazioni Finali

In sintesi, la decisione su come gestire il rimborso delle spese nel Modello 730 dipende da esigenze personali e dalla fiducia nell'affidabilità del proprio datore di lavoro. Valutare con attenzione i pro e i contro di entrambe le opzioni è fondamentale per prendere una decisione informata. Non dimenticare di considerare anche le proprie spese, eventuali detrazioni e le necessità di liquidità prima di scegliere il percorso da seguire. In conclusione, un'attenta analisi delle circostanze individuali aiuterà a massimizzare i benefici fiscali, rendendo più efficiente la propria dichiarazione dei redditi.

Per assistenza contatta le nostre sedi  [clicca qui](#)

In Questo numero:

- **Bonus Giorgetti:
Incentivo al Posticipo Pensione**



Con l'evoluzione del sistema pensionistico italiano, il governo ha introdotto misure sempre più flessibili per rispondere alle esigenze di un mercato del lavoro in continuo cambiamento. Tra queste novità spicca il Bonus Giorgetti, un incentivo creato per permettere ai lavoratori che hanno raggiunto i requisiti di pensionamento di continuare a lavorare senza penalizzazioni fiscali, aumentando al contempo il proprio stipendio netto. Questo provvedimento, sancito dalla Legge di Bilancio 2025, rappresenta un'opportunità per coloro che desiderano prolungare la carriera lavorativa e ottenere benefici economici significativi. L'INPS, attraverso la Circolare n. 102 del 16 giugno, ha fornito importanti chiarimenti riguardo a questo bonus, che permette ai lavoratori di rinunciare a una parte dei contributi per l'Invalidità, la Vecchiaia e i Superstiti (comunemente noti come IVS) a loro carico. In questo modo, essi potranno disporre di una busta paga più alta e contribuire al sistema pensionistico in modo più sostenibile. Questa iniziativa non solo sostiene i lavoratori durante la fase di transizione verso la pensione, ma mira anche a garantire una maggiore sostenibilità del sistema pensionistico nel suo insieme.



Cosa Cambia con il Bonus Giorgetti?

Con l'introduzione della Circolare n. 102 del 16 giugno, l'INPS ha chiarito che il Bonus Giorgetti, dedicato a chi raggiunge i requisiti per la pensione anticipata flessibile (Quota 103) o per la pensione ordinaria secondo la Legge Fornero, permette di rinunciare a una parte dei contributi per l'Invalidità, la Vecchiaia e i Superstiti (IVS). Questo significa che i lavoratori potranno beneficiare di una busta paga più sostanziosa, senza pagare alcune tasse sulle somme in più ricevute.

Un Passo Verso il Pensionamento Flessibile

La normativa, inserita nell'articolo 1, comma 161, della Manovra 2025, si colloca all'interno di un contesto più ampio di pensionamento flessibile e sostenibile. Con il Bonus Giorgetti, si amplia la branca di lavoratori che possono beneficiare di questa misura, che ora è valida non solo per chi ha i requisiti per la Quota 103 entro il 2025, ma anche per chi ha diritto alla pensione anticipata ordinaria.

Ecco come funziona l'incentivo:

- **Sospensione dei Contributi IVS:** I lavoratori che decidono di continuare a lavorare dopo aver raggiunto il diritto di pensione potranno rinunciare alla loro quota di contributo per l'Invalidità, la Vecchiaia e i Superstiti (IVS). Tuttavia, l'obbligo di versamento della parte di contributo a carico del datore di lavoro rimane invariato.
- **Aumento della Busta Paga:** Gli importi che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare all'INPS vengono erogati direttamente al lavoratore. Grazie a questo, il dipendente vedrà un incremento netto dello stipendio senza dover pagare tasse su queste somme.

Chi Può Accedere al Bonus Giorgetti?

Per accedere al Bonus, i lavoratori devono soddisfare alcuni requisiti:

1. Essere iscritti all'Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO) o a forme sostitutive.
2. Avere maturato i requisiti per la pensione anticipata entro il 31 dicembre 2025.
3. Decidere di continuare a lavorare, rinunciando al contributo per l'Invalidità, la Vecchiaia e i Superstiti (IVS) a loro carico.

È importante menzionare che la rinuncia ai contributi IVS potrà avere effetti su tutti i rapporti di lavoro del dipendente, anche futuri, ed è revocabile.

Come Richiedere il Bonus

La richiesta per accedere al Bonus Giorgetti deve essere presentata prima di maturare il diritto alla pensione. Gli interessati possono farlo online tramite il portale INPS o tramite patronati. L'INPS ha 30 giorni per comunicare l'esito della richiesta e informare il datore di lavoro del risultato.

Decorrenza del Beneficio

La data di decorrenza del Bonus dipenderà da quando viene esercitata la rinuncia ai contributi. Se la rinuncia avviene prima della prima decorrenza della pensione, il datore di lavoro smetterà di trattenere i contributi IVS in tale data. Se avviene dopo, la cessazione dell'obbligo di versamento avverrà dal primo giorno del mese successivo.

In Sintesi

Il Bonus Giorgetti rappresenta un'importante opportunità per i lavoratori, consentendo loro di ampliare la propria attività lavorativa anche dopo aver raggiunto i requisiti per la pensione. Con condizioni favorevoli, questa misura potrebbe fare la differenza nel bilancio personale dei lavoratori. Non perdere questa occasione: se rientri nei requisiti, informati e prepara la tua domanda!

Per assistenza contatta le nostre sedi

☞ [clicca qui](#)





Newspaper della **FAST-Confsal**

FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

 **TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE** 

In Questo numero:

- **Tassazione Separata:**
Cosa è e Come Funziona.



La tassazione separata è una modalità particolare di imposizione fiscale prevista dal sistema tributario italiano, che consente la tassazione di determinati redditi in modo distinto rispetto ad altri. Questa forma di tassazione si applica principalmente a redditi non ricorrenti o di natura straordinaria, e la sua conoscenza è fondamentale per una corretta pianificazione fiscale.

Definizione di Tassazione Separata

La tassazione separata si applica a redditi che, per la loro specificità o per la loro occasionalità, sono considerati diversi dai redditi ordinari. Questo significa che non vengono sommati ai redditi abituali di un contribuente ma vengono tassati autonomamente. Questo approccio mira a evitare che i redditi straordinari facciano aumentare la progressività del prelievo fiscale.



Tipologie di Redditi Soggetti a Tassazione Separata

1. Redditi da Lavoro Dipendente e Pensioni

- Indennità di Fine Rapporto: Le somme percepite come liquidazione o TFR (Trattamento di Fine Rapporto) al termine del contratto di lavoro.
- Arretrati: Compensi percepiti in un'unica soluzione per periodi di attività lavorativa pregressi, come ad esempio conguagli salariali.

2. Redditi da lavoro autonomo

- Compensi per Prestazioni Occasionale: Se un professionista riceve un compenso per una prestazione sporadica e non ripetuta.

3. Altri Redditi

- Indennità e Indennizzi: Alcuni tipi di indennità come inventive per licenziamento o indennità di disoccupazione possono essere tassati separatamente.

Tipologie di Redditi Soggetti a Tassazione Separata

Vantaggi

- Aliquota Fissa o Preferenziale: La tassazione separata spesso si basa su un'aliquota fissa che può essere vantaggiosa per il contribuente.

- Evitare Scaglioni Elevati: Permette di mantenere i redditi ordinari ai loro scaglioni senza essere influenzati da redditi una tantum.
- Maggiore Pianificazione Fiscale: Conoscere quali redditi possono beneficiare di questa modalità consente una migliore gestione delle finanze personali o aziendali.

Svantaggi

- Limitazioni e Restrizioni: Non tutti i redditi possono beneficiare della tassazione separata, e alcune categorie possono trovarsi svantaggiate.
- Nessuna Possibilità di Deduzioni: A differenza di altri redditi, per quelli soggetti a tassazione separata non è possibile applicare deduzioni o crediti d'imposta.

Modalità di Calcolo della Tassazione Separata

Il calcolo della tassazione separata avviene secondo i seguenti passaggi:

1. Identificazione del Reddito: Riconoscere il reddito da tassare in modo separato.
2. Applicazione dell'aliquota: Utilizzare l'aliquota specifica prevista dalla normativa, che è generalmente determinata in base al tipo di reddito.
3. Determinazione dell'importo dovuto: Moltiplicare il reddito per l'aliquota per determinare l'imposta da versare.

Quando Non si Applica la Tassazione Separata

È fondamentale sapere che non tutti i redditi possono beneficiare della tassazione separata. Ad esempio:

- Redditi da Lavoro Autonomo Ordinario: Le entrate di un libero professionista derivanti da un'attività continuativa.
- Redditi Imprenditoriali: Profitti percepiti nel corso dell'attività d'impresa non possono essere tassati separatamente.



Considerazioni Finali

La tassazione separata rappresenta uno strumento utile per gestire e ottimizzare il carico fiscale, ma è essenziale che i contribuenti comprendano le sue regole e limitazioni. La conoscenza del proprio regime fiscale è cruciale per prendere decisioni informate sulla pianificazione finanziaria e fiscale.

Si consiglia, pertanto, di consultare un esperto fiscale per chiarimenti e assistenza personalizzata in merito alla tassazione separata e alla gestione dei redditi.

Per assistenza contatta le nostre sedi

☞ [clicca qui](#)

ALMANACCO 2025

VOL. 1

*

FAST-CONFSAL

*

2025

LUGLIO

FOCUS N.26 03 LUGLIO 2025

ROL E FERIE:
NAVIGARE TRA DIRITTI DEI LAVORATORI
E ESIGENZE AZIENDALI

FOCUS N.27 10 LUGLIO 2025

L'INTERDIZIONE POST PARTO:
PROTEGGERE LA SALUTE DELLA MADRE
E DEL BAMBINO

FOCUS N.28 17 LUGLIO 2025

RIPOSO NEGATO? ECCO COSA
DEVI SAPERE PER DIFENDERE
I TUOI DIRITTI!

FOCUS N.29 25 LUGLIO 2025

MALATTIA PROFESSIONALE?
ECCO COME DEMONSTRARE IL
COLLEGAMENTO CON IL LAVORO

FOCUS N.30 31 LUGLIO 2025

IL DILEMMA DEL DEMANZIONAMENTO:
NUOVE REGOLE SUL LICENZIAMENTO
NELLA GIURISPRUDENZA ITALIANA



Newspaper della **FAST-Confsal**

FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE

In Questo numero:

- **ROL e Ferie:**
- **Navigare tra Diritti dei Lavoratori e Esigenze Aziendali**



In un contesto lavorativo sempre più flessibile e dinamico, le aziende si trovano spesso a dover gestire con attenzione il tempo dei propri dipendenti, specialmente durante i periodi di calo delle attività. È qui che entra in gioco la delicata questione della gestione dei permessi ROL (Riduzione Orario di Lavoro) e delle ferie. Questo articolo esplora i diritti e i doveri di datori di lavoro e dipendenti in relazione a questi istituti, evidenziando prassi legittime, vincoli normativi e strategie per una gestione efficace.

Definizione di ROL e Ferie

Iniziamo con una breve definizione:

- **Permessi ROL:** Si tratta di permessi retribuiti che i lavoratori maturano in base al contratto collettivo, pensati per ridurre il carico orario di lavoro senza penalizzare la retribuzione.
- **Ferie:** Rappresentano un periodo di riposo annuale retribuito, fondamentale per il recupero fisico e mentale. Secondo l'art. 36 della Costituzione italiana e il D.Lgs. 66/2003, ogni lavoratore ha diritto a un minimo di quattro settimane di ferie all'anno.

Il Ruolo Decisivo del Datore di Lavoro

1. Il datore di lavoro ha la responsabilità di pianificare e concedere entrambi gli istituti, ma deve farlo in modo da rispettare sia le esigenze produttive sia i diritti dei lavoratori. Alcuni punti chiave includono:

- **Pianificazione ROL:** L'uso dei permessi ROL deve essere concordato e, in alcuni casi, possono essere imposti per fronteggiare periodi di bassa produttività.
- **Gestione delle Ferie:** La programmazione delle ferie spetta al datore di lavoro, ma deve prevedere che almeno due settimane siano godute nell'anno di maturazione.



Equilibrio tra Esigenze Aziendali e Diritti dei Lavoratori

Una gestione efficace dei ROL e delle ferie richiede un equilibrio sensibile tra le necessità aziendali e le esigenze personali dei dipendenti. È vitale che i datori di lavoro ascoltino e considerino le richieste individuali, perché un ambiente di lavoro positivo è fondamentale per la produttività.

ROL Prima delle Ferie: Una Scelta Strategica?

In molti casi, le aziende preferiscono che i dipendenti utilizzino i ROL prima di accedere alle ferie. Questa prassi è legittima, ma deve seguire alcune linee guida:

- *Rispetto dei Contratti Collettivi:* Le disposizioni relative ai ROL devono essere in linea con i contratti collettivi di riferimento.
- *Comunicazione Chiara:* È cruciale informare i dipendenti delle ragioni dietro questa strategia, facilitando la comprensione e il consenso.
- *Considerazione delle Necessità Personal:* Le esigenze di vita privata dei dipendenti devono essere rispettate, creando un clima di fiducia.

Scadenze e Conseguenze

Tuttavia, una volta maturati, questi ROL non possono essere semplicemente accumulati senza limiti. Infatti, è fondamentale considerare le scadenze e le conseguenze legate al loro utilizzo.

Secondo la normativa vigente, i ROL non utilizzati entro l'anno di maturazione possono essere fruiti fino al 30 giugno dell'anno successivo. Questa disposizione è stata infatti pensata per garantire che i lavoratori non perdano i diritti acquisiti e abbiano l'opportunità di godere di momenti di riposo e recupero.

In alternativa, i ROL non fruiti possono essere monetizzati, offrendo così un'ulteriore flessibilità ai lavoratori. Tuttavia, è importante tenere presente che la monetizzazione dei ROL potrebbe non garantire lo stesso livello di benessere psicologico e recupero offerto da un vero e proprio periodo di riposo.

In conclusione, comprendere le scadenze e le conseguenze legate ai ROL non è soltanto un'indicazione pratica, ma un passo fondamentale verso una gestione più equilibrata e consapevole del proprio tempo lavorativo.

Conclusioni

La gestione dei ROL e delle ferie è una questione cruciale per il benessere dei dipendenti e per l'efficienza delle aziende. Datori di lavoro e dipendenti devono collaborare al fine di creare un equilibrio tra le necessità organizzative e i diritti dei lavoratori. Attraverso una pianificazione accurata e una comunicazione aperta, è possibile costruire un ambiente lavorativo armonioso e produttivo. In definitiva, entrambe le parti hanno interessi legittimi che meritano di essere rispettati e considerati.

Garantire che i dipendenti possano fruire delle proprie ferie e dei ROL in modo equo non solo riduce il rischio di conflitti, ma promuove anche un senso di appartenenza e motivazione tra tutti i lavoratori.



Per assistenza contatta le nostre sedi

☞ [clicca qui](#)

Newspaper della **FAST-Confsal**

FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE

In Questo numero:

- ***L'Interdizione Post Parto:***
Proteggere la Salute della Madre e del Bambino



La maternità è un viaggio straordinario, ma può presentare delle sfide uniche, in particolare per le mamme che si trovano ad affrontare l'allattamento in situazioni di rischio. In questo contesto, l'interdizione post parto emerge come una misura di sicurezza fondamentale, ma spesso ancora poco conosciuta.



Cosa è l'Interdizione Post Parto?

L'interdizione post parto è una misura legale che può essere adottata nel caso in cui la madre presenti condizioni di salute che possano compromettere non solo il suo benessere, ma anche quello del bambino. Questa misura viene attivata per tutelare la salute fisica e psicologica della madre, e di conseguenza, la corretta alimentazione e crescita del neonato.

La Normativa di Riferimento

In Italia, l'interdizione post parto è regolata dalla Legge 30 dicembre 1981, n. 1204, che riguarda la tutela delle lavoratrici madri. Secondo la normativa, in caso di "situazioni di particolare vulnerabilità" della madre, il medico può consigliare un periodo di interdizione dal lavoro, in modo da garantire il miglior ambiente possibile per l'allattamento e la cura del bambino.

In particolare, il comma 3 dell'articolo 12 stabilisce che, nel caso di "riscontri clinici" che possano compromettere l'allattamento, il medico può fornire un certificato per l'astensione dal lavoro.

Come Ottenere il Riconoscimento dell'Interdizione

Per far riconoscere l'interdizione post parto, è fondamentale seguire alcuni passaggi:

1. **Visita Medica:** La prima cosa da fare è contattare il proprio medico di fiducia o un ginecologo. Sarà fondamentale discutere apertamente delle proprie condizioni di salute e delle eventuali difficoltà che si stanno affrontando.
2. **Documentazione Clinica:** Il medico dovrà effettuare una valutazione approfondita e, se necessario, prescrivere degli esami. È fondamentale raccogliere tutta la documentazione clinica che possa attestare le condizioni di salute.
3. **Richiesta di Certificato:** Se il medico ritiene che ci siano motivi validi per l'interdizione, redigerà un certificato medico che attesti la necessità di un periodo di astensione dal lavoro per la madre. Questo certificato è il documento chiave per accedere all'interdizione.
4. **Presentazione alla Ditta:** Una volta ottenuto il certificato, sarà necessario presentarlo al datore di lavoro. In base alla normativa, il datore di lavoro non potrà opporsi a questa misura, a meno di situazioni eccezionali.
5. **Monitoraggio e Follow-Up:** Dopo aver ottenuto l'interdizione, è essenziale continuare a monitorare la propria salute con visite periodiche dal medico, per valutare la necessità di eventuali estensioni o modifiche del piano di assistenza.

Situazioni di Rischio Durante l'Allattamento

Le condizioni di salute che possono giustificare un'interdizione post parto includono, ma non si limitano a:

- **Depressione post partum:** una condizione che può influenzare significativamente la capacità di prendersi cura di sé e del neonato.
- **Problemi fisici:** come complicazioni durante il parto che richiedono tempo per la guarigione.
- **Malattie acute o croniche:** che impediscono alla madre di svolgere le normali attività quotidiane necessarie per l'allattamento.

L'Importanza del Supporto Psicologico e Fisico

È essenziale che le madri ricevano non solo una protezione legale, ma anche il supporto psicologico e fisico necessario. L'interdizione post parto deve essere accompagnata da un adeguato follow-up medico e da interventi di supporto psicologico per garantire una transizione più serena verso la maternità.

Conclusione

La tutela della salute della madre e del bambino attraverso l'interdizione post parto non è solo una questione legale, ma un atto d'amore e di responsabilità. È fondamentale che neomamme e professionisti della salute conoscano e attuino queste misure per assicurare un inizio positivo e sano per entrambi.

In questa fase della vita, la sensibilizzazione e il supporto sono cruciali. La maternità è un dono meraviglioso, ma richiede anche attenzione e cura, affinché le madri possano affrontare al meglio questa nuova avventura.

Per assistenza contatta le nostre sedi

► [clicca qui](#)



Newspaper della **FAST-Confsal**

FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE

In Questo numero:

• *Riposo Negato?*

“Ecco Cosa Devi Sapere per Difendere i Tuoi Diritti!”



Troppi spesso, i lavoratori si trovano a fronteggiare un problema serio: il diritto al riposo non sempre viene rispettato. Turni infiniti e assenza di pause possono sembrare una realtà normale, ma in realtà, la legge tutela i diritti dei lavoratori in modo chiaro e inequivocabile. Oggi parleremo di cosa puoi pretendere dal tuo datore di lavoro se il tuo diritto al riposo viene calpestato.



Il Diritto al Riposo: Un Principio Fondamentale

Secondo l'articolo 36 della Costituzione, ogni lavoratore ha diritto a periodi di riposo sia giornalieri che settimanali. Questi momenti di pausa non servono solo per recuperare le energie, ma sono fondamentali per prevenire problemi di salute legati allo stress e al sovraccarico lavorativo.

La Corte di Cassazione ha affermato chiaramente che la mancanza di riposo è causa di danno: se il tuo datore non ti concede le pause necessarie, hai il diritto di essere risarcito, anche senza dover dimostrare un danno specifico. È un diritto irrinunciabile.

Il Danno da Mancato Riposo

Il concetto di danno da mancato riposo è importante: non è necessario dimostrare che il lavoro stressante ha avuto effetti negativi sulla salute fisica o mentale. Il semplice fatto di non rispettare il diritto al riposo implica un danno presunto, che il datore di lavoro deve risarcire. Questa è una protezione fondamentale pensata per tutelare i lavoratori.

Esempi di Violazione dei Diritti e Risarcimenti

- *Caso 1: Un Autista Pienamente Carico*

Un autista di una compagnia di trasporti ha lavorato per mesi senza rispettare le necessarie ore di riposo settimanale. L'azienda sosteneva che i riposi fossero stati compensati in seguito, ma la Corte ha stabilito che i periodi di riposo devono essere effettivi e non frazionabili. Risultato? Il lavoratore ha ottenuto un risarcimento per usura psicofisica.

- *Caso 2: Un Impiegato in Stagione di Affollamento*

In un altro scenario, un'impiegata si trovava a lavorare 12 ore al giorno, senza ferie né giorni di riposo. Il Tribunale ha stabilito che la continua mancanza di riposo creava un danno presunto da stress, e l'azienda è stata condannata a risarcirla senza necessità di perizie mediche.

- *Caso 3: Un Call Center Sempre Allerta*

Un operatore di call center si trovava costantemente a dover rispondere a chiamate anche durante i giorni di riposo. Anche se non era attivamente al lavoro, la sua reperibilità disturbava profondamente il suo recupero. Il tribunale ha riconosciuto il danno da usura e stress come presunto, a conferma dell'importanza di rispettare le norme sul riposo.

L'importanza della Tempestività nel Recupero del Riposo

Un'idea errata comune tra i datori di lavoro è quella di ritenere che il recupero del riposo possa essere effettuato a loro discrezione. Tuttavia, questa visione non è accettabile, in quanto può avere conseguenze significative sul benessere dei lavoratori. La legge stabilisce chiaramente che il recupero deve essere immediato e adeguato, affinché i dipendenti possano ricaricare le energie e mantenere una buona salute fisica e mentale. Se un lavoratore è costretto a lavorare per giorni consecutivi senza il giusto riposo, ricevere solo qualche ora di recupero in un momento successivo non è affatto sufficiente. Ciò potrebbe portare a uno stato di affaticamento cronico, ridurre la produttività e aumentare il rischio di infortuni sul lavoro. È fondamentale che i datori di lavoro comprendano l'importanza di garantire un tempo di riposo adeguato e tempestivo, in modo da tutelare la salute e il benessere dei propri dipendenti.

L'importanza di Vigilare sui Propri Diritti

Il diritto al riposo è un elemento cruciale per la vita lavorativa e il benessere psicofisico di ogni lavoratore. Ignorare questo diritto non solo mette a rischio la salute, ma compromette anche la produttività e la qualità della vita. È fondamentale prendere coscienza dell'importanza del riposo e saper riconoscere i segnali di una possibile violazione. Ogni giorno di lavoro senza il giusto riposo è un giorno rubato al proprio benessere. La salute e il benessere non sono negoziabili: il diritto al riposo deve essere sempre rispettato e tutelato.



Non sottovalutare questa realtà; il riposo è una conquista fondamentale e deve rimanere una priorità in ogni contesto lavorativo.

Per assistenza contatta le nostre sedi

☞ [clicca qui](#)

alcune immagini sono state generate da un software di Intelligenza Artificiale

Continua ad informarti sui nostri siti **FAST-Confsal** www.sindacatofast.it - unilavoratori.sindacatofast.it

pag. 2

FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

 **TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE** 

In Questo numero:

- **Malattia Professionale?**

Ecco Come Dimostrare il Collegamento con il Lavoro



Nel frenetico mondo del lavoro moderno, ciò che spesso passa inosservato è il prezzo che alcuni lavoratori pagano in termini di salute. Le malattie professionali, silenziose e progressive, rappresentano una minaccia reale che può compromettere in modo serio la qualità della vita. Eppure, ottenere il riconoscimento di una patologia come conseguenza diretta dell'attività lavorativa resta una sfida complessa, dove la prova del nesso causale gioca un ruolo cruciale.

Malattie Professionali: Una Minaccia Invisibile

A differenza degli infortuni, che si manifestano con eventi improvvisi e facilmente identificabili, le malattie professionali si sviluppano nel tempo, spesso in modo subdolo. Queste patologie sono il risultato di un'esposizione prolungata a fattori di rischio presenti sul luogo di lavoro: sostanze tossiche, movimenti ripetitivi, posture scorrette, rumori, vibrazioni. Tuttavia, dimostrare che un determinato impiego sia la causa scatenante della malattia può rivelarsi complicato.

La Prova del Nesso Causale: Il Cuore del Contenzioso

Il vero nodo giuridico sta nel dimostrare il cosiddetto "nesso causale", ossia il collegamento tra l'attività lavorativa svolta e l'insorgenza della patologia. In ambito legale, la prova richiesta non deve essere assoluta, ma basata sul criterio del "più probabile che non". Questo principio significa che, per ottenere il riconoscimento della malattia professionale, è sufficiente che la causa lavorativa sia statisticamente e clinicamente più verosimile rispetto ad altre ipotesi.

Il Ruolo Chiave della CTU

Spesso è il giudice a ordinare una Consulenza Tecnica d'Ufficio (CTU) per chiarire la natura del nesso causale. Il perito analizza documentazione medica, attività lavorativa e possibili cause alternative. Il suo parere può risultare decisivo nel procedimento, soprattutto se supportato da una buona documentazione e da una difesa legale solida.

Giurisprudenza: La Cassazione Fa Chiarezza

Una recente pronuncia della Corte di Cassazione (sentenza n. 88/2025) ha rafforzato il principio secondo cui è sufficiente la “probabilità qualificata” per riconoscere una malattia come professionale. La Corte ha anche sottolineato che il giudice non può trascurare la CTU e deve motivare adeguatamente eventuali rigetti della domanda di risarcimento. Si tratta di un passo importante verso una maggiore tutela dei lavoratori.

Difendersi È Possibile: Come Agire

Chi sospetta che la propria patologia sia legata all’attività professionale deve agire in modo tempestivo e organizzato. È fondamentale:

- Raccogliere documentazione sulle mansioni svolte e sulle condizioni di lavoro.
- Conservare certificazioni mediche e referti diagnostici.
- Affidarsi a professionisti esperti in medicina del lavoro e diritto del lavoro per costruire un dossier solido.



Conclusioni

Quando si parla di malattie professionali, il tempo è un fattore critico. La prevenzione rimane la prima arma, ma quando il danno è già fatto, è importante sapere che esistono strumenti legali per ottenere giustizia. Conoscere i propri diritti e dimostrare con rigore il nesso causale può fare la differenza tra una richiesta respinta e un risarcimento che riconosca, finalmente, il sacrificio silenzioso di tanti lavoratori.

Per assistenza contatta le nostre sedi

☞ [clicca qui](#)

alcune immagini sono state generate da un software di Intelligenza Artificiale

Continua ad informarti sui nostri siti **FAST-Confsal** www.sindacatofast.it - unilavoratori.sindacatofast.it

pag. 2



Newspaper della FAST-Confsal

FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE

In Questo numero:

- ***Il Dilemma del Demansionamento: Nuove Regole sul Licenziamento nella Giurisprudenza Italiana***



La Corte di Cassazione ha recentemente emesso una significativa ordinanza che potrebbe cambiare radicalmente le dinamiche del lavoro in Italia, specialmente in caso di riorganizzazioni aziendali. La nuova sentenza, n. 19556/2025, stabilisce che il datore di lavoro ha non solo l'obbligo di cercare posizioni equivalenti per il dipendente la cui mansione è stata soppressa, ma anche la necessità di offrire ruoli di livello inferiore, sempre nell'ambito della stessa categoria legale.

Un Cambio di Paradigma

Tradizionalmente, nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il principio del "repêchage" imponeva ai datori di lavoro di cercare alternative equivalentemente retribuite e con le stesse responsabilità. Tuttavia, questo nuovo precedente giuridico spinge per una maggiore flessibilità, a discapito della stabilità lavorativa. Se un'azienda offre a un dipendente una posizione inferiore e questi rifiuta, il licenziamento può essere considerato legittimo.

Questa evoluzione solleva una serie di interrogativi e sfide sia per i lavoratori sia per le imprese. Quali sono le implicazioni reali di questa sentenza per il mondo del lavoro?

Le Due Facce della Scelta

I lavoratori si trovano ora di fronte a un bivio difficile: accettare un demansionamento oppure affrontare un potenziale licenziamento.



1. Accettare il Demansionamento: Per molti dipendenti, accettare un incarico inferiore potrebbe sembrare l'unica soluzione per mantenere la propria posizione lavorativa e il reddito. Tuttavia, questa scelta non è priva di costi. Lontano dalla crescita professionale e dalle responsabilità precedenti, il lavoratore corre il rischio di compromettere la propria carriera a lungo termine.

2. Rifiutare il Demansionamento: Dall'altra parte, rifiutare un'offerta di demansionamento implica il rischio di perdere il lavoro. Questo potrebbe rivelarsi un passo audace, ma spesso comporta la consapevolezza che il datore di lavoro potrebbe legittimare questo licenziamento come una necessità basilare dovuta al rifiuto stesso.

La Piena Responsabilità del Datore di Lavoro

Con l'obbligo di cercare attivamente mansioni inferiori per i dipendenti, i datori di lavoro devono non solo dimostrare che questa ricerca è stata condotta, ma anche documentare accuratamente tutte le offerte di lavoro alternative. Non rispettare queste linee guida può comportare l'invalidazione della procedura di licenziamento, il che significa che il licenziamento stesso potrebbe essere considerato illegittimo, portando al reintegro del lavoratore.

Aspetti Chiave da Considerare

Documentazione Rigida: È fondamentale che le aziende registrino tutte le offerte di lavoro alternative fatte ai dipendenti. Questa documentazione deve essere dettagliata e facilmente accessibile.

Criteri di Ricollocamento: Le aziende devono utilizzare criteri chiari e coerenti per decidere come ricollocare i dipendenti. Ciò contribuisce a garantire che il processo sia equo e trasparente.

Rischio di Controversie Legali: Mancanza di trasparenza o incoerenza nelle decisioni di ricollocamento può portare a conflitti legali, che non solo comprometterebbero il rapporto di lavoro, ma aumenterebbero anche l'instabilità nell'ambiente lavorativo.

Limiti del Demansionamento: Una Protezione Necessaria

È importante sottolineare che la nuova normativa chiarisce anche i limiti del demansionamento: le mansioni devono appartenere alla stessa categoria legale. Un impiegato non può essere degradato a un ruolo da operaio, salvaguardando così la dignità professionale e evitando situazioni che possano apparire forzate o umilianti.

Conclusione: Un Nuovo Equilibrio da Trovare

Questa nuova interpretazione giuridica del repêchage offre sì una maggiore flessibilità alle imprese, ma impone anche agli stessi datori nuovi standard di responsabilità e trasparenza. Per i lavoratori, le ripercussioni possono essere significative e devono essere affrontate con consapevolezza. La sfida futura consisterà nel trovare un equilibrio in cui i diritti dei lavoratori vengano rispettati, mentre le aziende possano operare con la necessaria agilità in un contesto economico in continua evoluzione.

In questo clima incerto, è fondamentale che tutte le parti coinvolte riflettano attentamente sulle conseguenze delle proprie azioni e decisioni, affinché la ricollocazione e il demansionamento non diventino strumenti di pressione, ma opportunità di crescita per entrambi i lati.



Per assistenza contatta le nostre sedi

☞ [clicca qui](#)

alcune immagini sono state generate da un software di Intelligenza Artificiale

Continua ad informarti sui nostri siti FAST-ConfSal www.sindacatofast.it - unilavoratori.sindacatofast.it

pag. 2

ALMANACCO 2025

VOL. 1

*

FAST-CONFSAL

*

2025

AGOSTO



ALMANACCO 2025

VOL. 1

*

FAST-CONFSAL

*

2025

SETTEMBRE

FOCUS N.31 04 SETTEMBRE 2025

MALATTIE GRAVI E LAVORO:
NUOVE TUTELE DAL 2025

FOCUS N.32 11 SETTEMBRE 2025

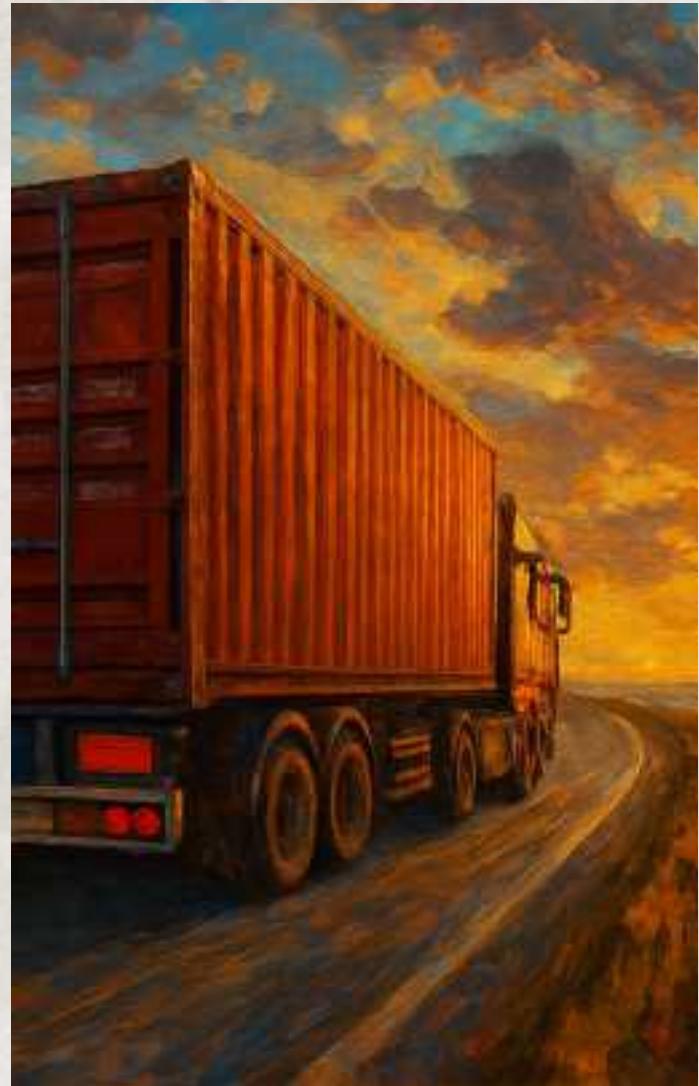
LICENZIAMENTO E DEMANZIONAMENTO:
IL NUOVO "DILEMMA" DELLA CASSAZIONE
PER IL LAVORATORE

FOCUS N.33 18 SETTEMBRE 2025

INDENNITÀ TEMPORANEA INAIL: COS'È,
QUANDO SPETTA E COME FUNZIONA

FOCUS N.34 25 SETTEMBRE 2025

LEGGE 106/2026: NUOVE TUTELE PER I
LAVORATORI AFFETTI DA MALATTIE GRAVI





Newspaper della **FAST-Confsal**

FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE

In Questo numero:

• *Malattie gravi e lavoro: Nuove Tutele dal 2025*



Dal 9 agosto 2025, una nuova legge introduce una serie di cambiamenti significativi a favore di migliaia di lavoratori italiani che si trovano a dover affrontare malattie gravi, invalidanti o croniche. Questo provvedimento legislativo segna un'importante svolta nel panorama del lavoro, riconoscendo il diritto alla salute come un aspetto fondamentale della dignità umana e del rapporto di lavoro. In un contesto in cui la salute non dovrebbe mai essere un vincolo per il proprio progresso professionale, la legislazione mira a garantire che i lavoratori possano affrontare le proprie condizioni di salute, senza dover rinunciare al posto di lavoro o compromettere la propria carriera.

Le malattie gravi possono colpire in modo drammatico non solo il singolo individuo, ma anche le sue relazioni familiari e professionali. La pressione di doversi allontanare dall'ambiente lavorativo può generare ansia e stress, creando un circolo vizioso di preoccupazioni riguardo al futuro. È quindi cruciale che i lavoratori abbiano la certezza di poter gestire le loro terapie e le loro necessità senza il timore di perdere il proprio lavoro o di subire ripercussioni economiche.

Questa legge, attesa da tempo, non si limita a offrire tutele nascenti, ma introduce misure concrete e pratiche per sostenere i lavoratori e le loro famiglie. Con l'adozione di strumenti come congedi prolungati, l'accesso allo smart working e permessi per visite mediche retribuiti, il provvedimento si propone di creare un ambiente lavorativo più umano e sensibile alle esigenze delle persone. Una delle novità più significative è l'estensione dei diritti ai lavoratori autonomi, un segmento spesso trascurato che, invece, contribuisce in modo sostanziale all'economia.

Fino a 24 mesi di congedo: il lavoro non si perde

Grazie a questa normativa, i lavoratori dipendenti, sia del settore pubblico che privato, e gli autonomi con un'invalidità pari o superiore al 74% possono richiedere fino a 24 mesi di congedo per motivi di salute, anche in frazioni. Sebbene il congedo non sia retribuito, il posto di lavoro è garantito, offrendo una fondamentale maggiore sicurezza. Per chi è preoccupato dei vuoti contributivi, è possibile riscattare i mesi di assenza attraverso versamenti volontari, una possibilità da considerare seriamente per non compromettere il futuro previdenziale.

Durante il congedo, non è ammessa alcuna attività lavorativa, e il congedo deve essere richiesto solo dopo aver esaurito ferie, permessi e altre eventuali misure già previste dal contratto di lavoro. Una certificazione medica, rilasciata da un medico di base o da uno specialista di una struttura pubblica o accreditata, è indispensabile per attestare ufficialmente la patologia e accedere a questa misura.



Priorità al Rientro Smart Working

Un aspetto innovativo di questa legge è che i lavoratori che rientrano dopo una lunga assenza per motivi di salute avranno priorità nell'accesso al lavoro agile, ma solo se compatibile con le loro mansioni. Questo rappresenta non una concessione, bensì un diritto che può favorire un rientro meno stressante. Che si tratti di un programmatore, un'addetta agli sportelli o un operatore di call center, il lavoro agile offre la possibilità di un reinserimento più dolce e gestibile.

Anche i Lavoratori Autonomi Sono Inclusi

Non sono esclusi i lavoratori autonomi, che avranno la possibilità di sospendere la propria attività fino a 300 giorni all'anno per motivi di salute. Importante è che il committente accetti questa pausa senza penalità, permettendo ai professionisti di dedicarsi alle proprie cure e riprendere l'attività lavorativa una volta ristabiliti.

Permessi Retribuiti per Cure e Controlli dal 2026

A partire da gennaio 2026, si prevede l'introduzione di 10 ore annue di permessi retribuiti per chi necessita di visite, esami o terapie ricorrenti. Questo beneficio è esteso anche ai genitori di minori con gravi patologie, semplificando così il compito di accompagnare i figli alle visite e ai follow-up necessari.

Come richiedere i nuovi diritti

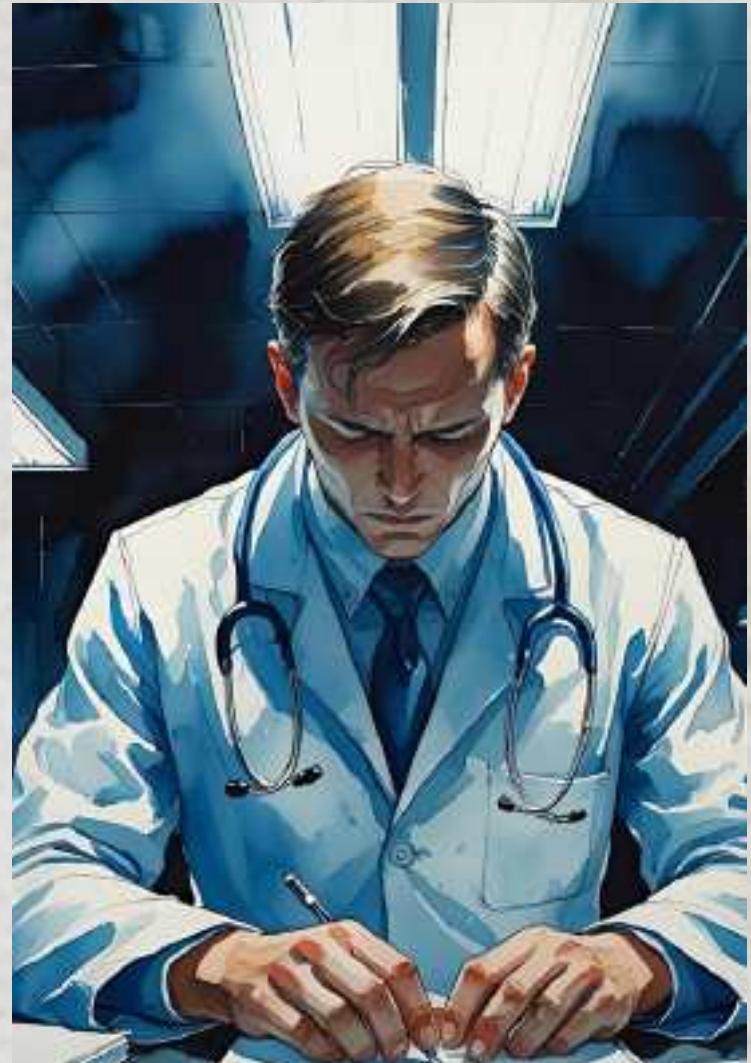
Per accedere a queste nuove misure, è importante saper come procedere:

- Congedo fino a 24 mesi: è necessaria una richiesta scritta al datore di lavoro corredata di certificazione medica.
- Permessi retribuiti di 10 ore: la domanda deve essere presentata con la prescrizione del medico.
- Lavoratori autonomi: è sufficiente comunicare la sospensione al cliente o committente.

Attenzione alla contribuzione previdenziale

Infine, è fondamentale ricordare che il congedo non è automaticamente coperto ai fini pensionistici. Chi desidera mantenere la validità della contribuzione previdenziale deve versare i contributi volontari durante il periodo di congedo. Questa scelta deve essere valutata attentamente, preferibilmente insieme a un consulente previdenziale o a un patronato, per garantire una decisione informata e consapevole.

In sintesi, queste nuove disposizioni rappresentano un passo in avanti decisivo per la tutela dei diritti dei lavoratori malati, proiettando l'Italia verso un contesto lavorativo più inclusivo e umano.



Per assistenza contatta le nostre sedi

☞ [clicca qui](#)

alcune immagini sono state generate da un software di Intelligenza Artificiale

Continua ad informarti sui nostri siti FAST-Confsal www.sindacatofast.it - unilavoratori.sindacatofast.it

pag. 2



FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE

In Questo numero:

- *Licenziamento e demansionamento: il nuovo “dilemma” della Cassazione per il lavoratore***



Nel panorama del diritto del lavoro, una recente sentenza della Corte di Cassazione (ordinanza n. 19556/2025) ha riaperto il dibattito su un tema delicato e concreto: cosa succede quando, a seguito di una riorganizzazione aziendale, la posizione lavorativa di un dipendente viene soppressa?

Fino a poco tempo fa, il datore di lavoro aveva l'obbligo di ricollocare il lavoratore solo in mansioni di pari livello, secondo il principio del repêchage (ripescaggio). Ma oggi questa regola si amplia: il datore deve offrire anche mansioni di livello inferiore, purché rientranti nella stessa categoria legale (dirigenti, quadri, impiegati, operai).

Una scelta difficile per il lavoratore

Questo cambiamento sembra offrire maggiore tutela all'azienda, ma pone il lavoratore davanti a un vero dilemma. In sostanza, il dipendente si trova a dover scegliere tra due opzioni:

- Accettare il demansionamento, mantenendo il posto di lavoro e la retribuzione, ma rinunciando a parte delle responsabilità e delle opportunità di crescita professionale.
- Rifiutare il demansionamento, difendendo la posizione attuale, ma rischiando un licenziamento legittimo per giustificato motivo oggettivo.

Questa situazione nasce da un'evoluzione giurisprudenziale che estende gli obblighi del datore di lavoro, ma al contempo trasforma il rifiuto del lavoratore in una possibile causa automatica di licenziamento.

L'onere della prova in capo al datore di lavoro

La Cassazione sottolinea che il datore di lavoro deve effettuare una verifica approfondita delle posizioni disponibili in azienda, incluse quelle di livello inferiore, e documentare l'offerta concreta del demansionamento. Solo dopo il rifiuto del lavoratore, il licenziamento può essere considerato legittimo.

Se la procedura è approssimativa o manca una reale offerta di ricollocamento, il licenziamento può essere dichiarato illegittimo, con conseguente reintegro del lavoratore e obbligo di risarcimento per l'azienda.





I limiti del demansionamento: la stessa categoria legale

Importante è il limite invalicabile stabilito dalla Corte: il demansionamento deve restare all'interno della stessa categoria legale. Un impiegato può essere ricollocato in mansioni inferiori impiegatizie, ma non può essere retrocesso a operaio.

Questo vincolo serve a evitare abusi e scorrettezze, impedendo che la proposta di ricollocazione si trasformi in un espediente per forzare il lavoratore a rifiutare e giustificare così il licenziamento.

Cosa cambia per lavoratori e aziende

La sentenza rappresenta un monito per il lavoratore: è fondamentale valutare con attenzione ogni proposta di mansioni inferiori, consapevoli che il rifiuto può comportare un licenziamento legittimo. Allo stesso tempo, è fondamentale che il datore di lavoro segua scrupolosamente le procedure per evitare contenziosi e rischi di reintegrazione.

In un mercato del lavoro sempre più dinamico, conoscere i propri diritti e le nuove regole del repêchage è indispensabile per affrontare con consapevolezza e sicurezza le sfide di una riorganizzazione aziendale.

Un equilibrio delicato tra flessibilità e tutela

Per le aziende, la lezione è chiara: solo una gestione trasparente, documentata e rispettosa delle nuove indicazioni giurisprudenziali può evitare costi e contenziosi.

Per i lavoratori, invece, diventa essenziale informarsi, valutare proposte e possibili rischi, magari con l'aiuto di consulenti o legali esperti.

In definitiva, la sentenza della Cassazione segna un punto di equilibrio delicato, dove si confrontano le esigenze di flessibilità delle imprese e la tutela della dignità e professionalità del lavoratore.

Un equilibrio che necessita di attenzione, trasparenza e dialogo tra le parti, per superare il nuovo "dilemma" in modo consapevole e corretto.

Per assistenza contatta le nostre sedi

☞ [clicca qui](#)

alcune immagini sono state generate da un software di Intelligenza Artificiale

Continua ad informarti sui nostri siti **FAST-Confsal** www.sindacatofast.it - unilavoratori.sindacatofast.it

pag. 2



FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE

In Questo numero:

- **Indennità Temporanea INAIL:
Cos'è, Quando Spetta e Come Funziona**



L'indennità temporanea erogata dall'INAIL è una misura fondamentale a tutela dei lavoratori che subiscono un infortunio sul lavoro o contraggono una malattia professionale. Si tratta di una prestazione economica giornaliera, pensata per compensare il mancato guadagno durante il periodo in cui il lavoratore è temporaneamente e totalmente inabile allo svolgimento della propria attività lavorativa.

Quando Spetta l'Indennità Temporanea INAIL?

L'indennità spetta a partire dal 4° giorno successivo all'infortunio o all'accertamento della malattia professionale, fino alla guarigione clinica certificata da un medico INAIL.

- Dal 1° al 3° giorno (periodo di carenza): la retribuzione è a carico del datore di lavoro.
- Dal 4° giorno in poi: l'INAIL eroga direttamente (o tramite il datore) l'indennità temporanea giornaliera.

È fondamentale denunciare l'infortunio entro 15 giorni, altrimenti si rischia di perdere il diritto all'indennità per i giorni precedenti alla comunicazione.

Come si Calcola l'Indennità?

La base di calcolo è il guadagno medio giornaliero (GMG), ovvero la media delle retribuzioni percepite nei 15 giorni lavorativi precedenti l'infortunio, comprensive di:

- Quote giornaliere di ferie mature,
- Eventuali festività,
- Mensilità aggiuntive (13^a, 14^a).



L'Anticipazione da Parte del Datore di Lavoro

Nella maggior parte dei casi, il datore di lavoro anticipa l'indennità INAIL nella normale busta paga, per poi essere rimborsato successivamente dall'Istituto.

Tuttavia, esistono eccezioni in cui l'INAIL può erogare direttamente l'indennità al lavoratore, ad esempio:

- In presenza di contratti che non prevedono l'anticipazione,
- In caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Cosa Succede in Caso di Altri Rapporti di Lavoro?

Se il lavoratore ha più contratti attivi, la prestazione viene calcolata sommando le retribuzioni percepite nei diversi rapporti. Tuttavia, l'indennità copre l'assenza da tutti i lavori: il lavoratore non può svolgere alcuna attività durante il periodo di inabilità temporanea.

Incompatibilità con Altre Prestazioni

L'indennità temporanea INAIL non è cumulabile con alcune prestazioni erogate da altri enti previdenziali.

In particolare, non può essere percepita insieme a:

- **✗** Indennità di malattia INPS,
- **✗** Indennità di maternità/paternità,
- **✗** Trattamenti di Cassa Integrazione Guadagni (CIG).

In questi casi, prevale l'indennità INAIL, ma bisogna coordinare la comunicazione con INPS e datore di lavoro per evitare sovrapposizioni indebite.

Responsabilità e Copertura Legale

L'assicurazione INAIL esonera il datore di lavoro da responsabilità civile nei confronti del lavoratore per gli infortuni, salvo alcuni casi:

- Condanna penale del datore per l'infortunio,
- Violazioni gravi delle norme di sicurezza.

In tali casi, l'INAIL può esercitare l'azione di regresso, cioè chiedere al datore di lavoro il rimborso delle somme erogate al dipendente.

Consigli Utili e Note Finali

- ✓ Denuncia tempestiva: Segnala l'infortunio o la malattia professionale al datore di lavoro entro 15 giorni, allegando certificazione medica.
- ✓ Verifica il tuo CCNL: Ogni contratto collettivo può prevedere percentuali diverse di integrazione da parte del datore di lavoro dopo il 90° giorno.
- ✓ Controlla la busta paga: Se il datore anticipa l'indennità, assicurati che le voci siano correttamente indicate per evitare errori fiscali o contributivi.
- ✓ Richiedi copia dei certificati INAIL: Servono per verificare la durata dell'inabilità e per eventuali ricorsi.

In Sintesi

L'indennità temporanea INAIL rappresenta una tutela economica essenziale per il lavoratore, ma è fondamentale conoscerne:

- le tempistiche,
- le modalità di calcolo,
- le incompatibilità,
- e le responsabilità del datore di lavoro.

Gestire correttamente l'infortunio, con l'aiuto di un consulente del lavoro o un patronato, può fare la differenza tra una tutela piena e una perdita economica significativa.



Per assistenza contatta le nostre sedi

☞ [clicca qui](#)

alcune immagini sono state generate da un software di Intelligenza Artificiale

Continua ad informarti sui nostri siti **FAST-Confsal** www.sindacatofast.it - unilavoratori.sindacatofast.it

pag. 2



FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE

In Questo numero:

• Legge 106/2026:

Nuove tutele per i lavoratori affetti da malattie gravi



A partire dal 1° gennaio 2026, entra in vigore una misura rivoluzionaria per i lavoratori italiani che convivono con malattie oncologiche, invalidanti o croniche. La Legge 106 introduce nuovi diritti che rappresentano un passo concreto verso una maggiore tutela della salute e della dignità lavorativa.



Cosa prevede la nuova normativa

A partire dal 2026, saranno garantiti:

- 10 ore aggiuntive di permessi retribuiti all'anno utilizzabili per visite mediche, esami diagnostici e cure. Queste ore sono coperte da contribuzione figurativa, quindi valide ai fini pensionistici.
- Fino a 24 mesi di congedo non retribuito. Il lavoratore potrà assentarsi per un massimo di due anni, senza perdere il posto di lavoro.
- Attenzione: questo congedo non è retribuito e non contribuisce alla pensione, a meno che non venga riscattato volontariamente.

Perché è una novità storica

Questa misura rappresenta un riconoscimento ufficiale delle difficoltà quotidiane affrontate da chi combatte malattie gravi. È un segnale forte di umanità e inclusione, che pone al centro la persona e non solo la produttività.

Per molti lavoratori, significa:

- Maggiore serenità nella gestione delle cure.
- Meno stress nel conciliare lavoro e salute.
- Un sistema che finalmente non punisce la fragilità, ma la protegge.

Un passo verso un lavoro più giusto

La Legge 106 non è solo una norma: è un messaggio. Dice che la malattia non deve isolare, che il lavoro può essere un luogo di rispetto e sostegno e che la cura è un diritto, non un privilegio.

Per usufruire dei nuovi benefici introdotti dalla Legge 106, che entreranno in vigore dal 1° gennaio 2026, è necessario seguire alcuni passaggi fondamentali. Ecco una guida pratica per Sabrina e per chiunque voglia accedere a queste importanti tutele:

Come ottenere il riconoscimento dell'invalidità

Per accedere ai permessi retribuiti e al congedo non retribuito, è necessario che la propria condizione sanitaria sia formalmente riconosciuta:

- Serve una percentuale di invalidità civile pari o superiore al 74% per il congedo.
- Per i permessi retribuiti, può bastare una invalidità superiore al 33%, ma deve essere legata a patologie oncologiche, croniche o invalidanti

👉 *Questo riconoscimento si ottiene tramite visita medico-legale presso l'INPS, su richiesta del medico curante.*

Presentare domanda all'INPS o al datore di lavoro

Una volta ottenuto il riconoscimento:

- Per le 10 ore di permesso retribuito:
 - Va presentata una richiesta formale, corredata da certificato medico che attesti la necessità di visite, esami o cure.
 - La domanda può essere fatta tramite il portale INPS o direttamente al datore di lavoro, secondo le modalità previste dal contratto collettivo.
- Per il congedo non retribuito fino a 24 mesi:
 - Va fatta una richiesta scritta, specificando se si intende usufruirne in modo continuativo o frazionato
 - È necessario allegare la documentazione sanitaria e il verbale di invalidità.



Attenzione ai limiti e alle condizioni

- Il congedo non è retribuito e non contribuisce alla pensione, a meno che non venga riscattato volontariamente
- Durante il congedo, non è possibile svolgere altre attività lavorative
- Al termine del congedo, si ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e accesso prioritario allo smartworking, se previsto.

Per assistenza contatta le nostre sedi

👉 [clicca qui](#)

alcune immagini sono state generate da un software di Intelligenza Artificiale

Continua ad informarti sui nostri siti **FAST-ConfSal** www.sindacatofast.it - unilavoratori.sindacatofast.it

pag. 2

ALMANACCO 2025

VOL. 1

*

FAST-CONFSAL

*

2025

OTTOBRE

FOCUS N.35 02 OTTOBRE 2025

**BONUS MAMME 2025:
UN AIUTO CONCRETO PER CHI CRESCE
IL FUTURO**

FOCUS N.36 09 OTTOBRE 2025

**RAL E STIPENDIO NETTO
COME LEGGERE LA BUSTA PAGA E
CALCOLARE IL TUO VERO GUADAGNO**

FOCUS N.37 16 OTTOBRE 2025

**TICKET SANITARIO:
CHI NON PAGA
E COME OTTENERE L'ESENZIONE**

FOCUS N.38 30 OTTOBRE 2025

LO STRESS CHE DIVENTA MALATTIA



Newspaper della **FAST-Confsal**

FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE

In Questo numero:

Bonus Mamme 2025:

un aiuto concreto per chi cresce il futuro



Nel 2025 arriva una misura che parla direttamente alle mamme lavoratrici: il Bonus Mamme 2025, un contributo mensile pensato per sostenere chi, ogni giorno, si divide tra lavoro e figli, tra responsabilità e sogni. Un piccolo ma significativo passo verso una maggiore equità sociale.

Cos'è il Bonus Mamme 2025

Introdotto dal Decreto Legge 95/2025, questo bonus è una integrazione temporanea al reddito, destinata alle lavoratrici dipendenti con figli minori. Nasce come misura ponte, in attesa della più ampia decontribuzione mamme prevista per il 2026.

L'obiettivo? Offrire un sostegno economico che alleggerisca le spese quotidiane legate alla crescita dei figli e favorisca una migliore conciliazione tra vita professionale e familiare.

Chi può beneficiarne

Il bonus è rivolto a mamme lavoratrici che rientrano in queste categorie:

- *Madri con almeno due figli:* il contributo è riconosciuto fino al mese in cui il figlio più piccolo compie 10 anni.
- *Madri con tre o più figli:* il bonus è valido fino al compimento dei 18 anni del figlio più piccolo, a condizione che non siano titolari di un contratto di lavoro a tempo indeterminato.
- *Solo lavoratrici dipendenti:* le lavoratrici domestiche sono escluse.
- *Limite di reddito:* il reddito da lavoro non deve superare i 40.000 euro annui.

Questa misura è pensata per le famiglie a reddito medio-basso, dove ogni euro può fare la differenza.

BONUS MAMME 2025

Un aiuto concreto per chi cresce il futuro.

Madri con ALMENO DUE FIGLI
FINO A 10 ANNI

Madri con TRE O PIÙ FIGLI
FINO A 18 ANNI
(NO CONTRATTO INDETERMINATO)

40 EURO AL MESE,
PAGAMENTO UNICO
(DICEMBRE 2025)

DOMANDA DA PRESENTARE
TELEMATICA SUL SITO
DELL'INPS

Quanto spetta e come viene pagato

Il Bonus Mamme 2025 prevede un contributo di 40 euro al mese per ogni mese lavorato nel corso dell'anno.

Pagamento unico: l'importo totale sarà versato in **dicembre 2025**, direttamente sul conto corrente indicato nella domanda.

Gestione INPS: sarà l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale a valutare le domande e a erogare i fondi.

Vantaggi fiscali

- Esente da tassazione.
- Non incide sulla base imponibile previdenziale.
- Non influisce sul calcolo dell'ISEE, quindi non limita l'accesso ad altri bonus.

Come fare domanda

La domanda va presentata telematicamente sul sito INPS, accedendo con SPID, CIE o CNS. Le modalità operative saranno comunicate nei prossimi mesi tramite circolare ufficiale.

Consigli utili:

- Verifica i requisiti: età dei figli, tipo di contratto, reddito.
- Aggiorna i dati bancari e anagrafici sul portale INPS.
- Prepara la documentazione necessaria e rispetta le scadenze.

Un piccolo passo verso un grande cambiamento

Il Bonus Mamme 2025 non è solo un contributo economico: è un segnale di attenzione verso chi ogni giorno costruisce il futuro del Paese. In attesa della decontribuzione strutturale del 2026, questa misura rappresenta un primo riconoscimento concreto del valore sociale delle madri lavoratrici.



Per assistenza contatta le nostre sedi

 ***clicca qui***

alcune immagini sono state generate da un software di Intelligenza Artificiale

Continua ad informarti sui nostri siti **FAST-Confsal** www.sindacatofast.it - unilavoratori.sindacatofast.it

pag. 2

Newspaper della **FAST-Confsal**

FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE

In Questo numero:

RAL e Stipendio Netto

Come Leggere la Busta Paga e Calcolare il Tuo Vero Guadagno



Capire quanto si guadagna davvero non è sempre semplice. Se hai mai guardato la tua busta paga chiedendoti come si arrivi da una RAL da contratto a quel netto mensile che entra sul conto corrente, non sei il solo. In vista delle novità fiscali previste nel 2026, è il momento perfetto per chiarire cos'è la RAL (Retribuzione Annua Lorda), come si calcola e come incide su contributi, tasse e stipendio effettivo.

Questa guida ti spiega passo passo come leggere e interpretare la busta paga, calcolare il netto a partire dalla RAL, e quali voci considerare tra INPS, IRPEF, detrazioni e bonus.



Cos'è la RAL?

La RAL (Retribuzione Annua Lorda) è l'importo totale lordo che un lavoratore dipendente percepisce nell'arco di un anno, prima delle trattenute fiscali e previdenziali. Comprende:

- lo stipendio lordo mensile;
- la tredicesima e (se prevista) la quattordicesima;
- eventuali premi contrattuali fissi.

Non comprende: bonus occasionali, straordinari, welfare aziendale, buoni pasto e detrazioni IRPEF.

Dove si trova la RAL in busta paga?

Anche se non viene indicata direttamente, puoi ricavare la RAL da una singola busta paga:

1. Individua il lordo mensile (generalmente nella sezione "Totale competenze").
2. Moltiplica il lordo per il numero di mensilità previste dal tuo contratto (12, 13 o 14).

Esempio: Se il lordo è di 2.000 € e hai 13 mensilità, la RAL è:

$2.000 \times 13 = 26.000 \text{ € annui}$

Da RAL a Stipendio Netto: Come si Calcola?

Per calcolare il tuo stipendio netto dalla RAL, devi considerare tre elementi principali:

1. Contributi previdenziali INPS
 - A carico del lavoratore, in media il 9,49%.
2. IRPEF
 - Tassazione progressiva basata su scaglioni di reddito.
3. Addizionali regionali e comunali
 - Varia in base alla regione e al comune di residenza.

Formula semplificata:

RAL - Contributi INPS - IRPEF - Addizionali + Detrazioni = Stipendio Netto

🔍 Attenzione: questa è una stima. Per un calcolo preciso è sempre consigliabile usare un calcolatore online aggiornato o rivolgersi a un consulente del lavoro.

Quanti sono al netto 35.000 € di RAL?

- Nel 2024, con una RAL di 35.000 €, si ottiene un netto annuo di circa 25.000 €, ovvero 2.016 € al mese (su 13 mensilità).

Tuttavia, il netto reale può variare a seconda di:

- Regione e Comune (addizionali locali)
- Detrazioni personali
- Eventuali figli o familiari a carico
- Bonus spettanti (es. trattamento integrativo IRPEF)

Novità 2026: Cosa Cambia?

In attesa della riforma IRPEF 2026, si prevede:

- Riduzione ulteriore delle aliquote IRPEF
- Maggiori incentivi alla detassazione di tredicesima, straordinari e fringe benefit
- Revisione delle detrazioni per lavoro dipendente.

Questi cambiamenti potranno incidere positivamente sul netto in busta paga, rendendo ancora più importante capire la differenza tra RAL e stipendio reale.

Conclusioni:

Perché è importante conoscere la tua RAL

Conoscere la tua RAL ti aiuta a:

- *Valutare proposte di lavoro con maggiore consapevolezza;*
- *Negoziare aumenti o cambi di contratto;*
- *Calcolare in anticipo quanto ti spetta come netto in busta paga;*
- *Capire l'impatto delle nuove normative fiscali sul tuo stipendio.*

💡 **Consiglio:** Utilizza un calcolatore stipendio netto affidabile e aggiornato (come quello di PMI.it) per avere una stima accurata della tua situazione.

👉 **Hai dubbi sul tuo stipendio o sulla tua busta paga? [Per assistenza contatta le nostre sedi](#)**

👉 [clicca qui](#)





Newspaper della FAST-Confsal

FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE

In Questo numero:

Ticket sanitario:

chi non paga e come ottenerne l'esenzione.



Esenzioni ticket:

In Italia, il ticket sanitario rappresenta una quota di partecipazione alla spesa pubblica per alcune prestazioni mediche. Tuttavia, non tutti sono tenuti a pagarlo. Esistono specifiche condizioni personali, sociali e reddituali che danno diritto all'esenzione totale. Conoscerle è fondamentale per accedere alle cure senza oneri ingiustificati. L'esenzione può riguardare visite specialistiche, esami diagnostici e prestazioni ambulatoriali, e spetta a categorie come minori, anziani, disoccupati, pensionati al minimo, persone con patologie croniche o rare, invalidi, donne in gravidanza e soggetti coinvolti in programmi di prevenzione. Per ottenere l'esonero, è necessario presentare un'autocertificazione alla ASL di competenza o rivolgersi al medico curante, che verificherà l'idoneità tramite il sistema Tessera Sanitaria. È importante aggiornare tempestivamente la propria situazione in caso di variazioni di reddito, per evitare irregolarità. L'accesso equo alle cure è un diritto: conoscere le regole sull'esenzione dal ticket è il primo passo per tutelarlo.

Quando si paga il ticket?

Il ticket è richiesto per alcune prestazioni sanitarie, tra cui:

- Visite specialistiche
- Esami diagnostici e di laboratorio
- Cure termali
- Accessi al pronto soccorso non urgenti (codici bianchi)

Le tariffe possono variare da regione a regione, ma il principio resta lo stesso: chi può, contribuisce.

Prestazioni sempre gratuite

Alcuni servizi sono sempre esenti dal ticket, come:

- Visite del medico di base e del pediatra
- Esami legati a campagne di prevenzione
- Prestazioni obbligatorie per legge (es. screening per malattie infettive)
- Ricoveri ospedalieri e relativi esami
- Dispositivi medici per patologie specifiche (es. diabete, celiachia)
- Ausili per persone con disabilità

Chi ha diritto all'esenzione?

L'esenzione può essere riconosciuta per:

- Reddito basso, associato a età o condizione sociale
- Patologie croniche o rare
- Invalidità riconosciuta
- Situazioni particolari (gravidanza, HIV, screening oncologici)

Esenzione per reddito: soglie e codici

Ecco le principali categorie che possono ottenere l'esenzione per motivi economici:

Categoria	Requisiti	Codice
Minori di 6 anni e over 65	Reddito familiare < €36.151,98	E01
Disoccupati e familiari a carico	Reddito < €8.263,31 (fino a €11.362,05 con coniuge + €516,46 per figlio)	E02
Pensionati sociali e familiari	Nessun limite aggiuntivo	E03
Pensionati al minimo over 60	Reddito come sopra	E04

Chi fa parte del “nucleo familiare”?

Ai fini fiscali, il nucleo familiare include:

- Il dichiarante
- Il coniuge non separato
- I figli e altri conviventi
- I soggetti a carico IRPEF (reddito < €2.840,51)

Il reddito complessivo si calcola sommando gli imponibili IRPEF, al lordo delle deduzioni e detrazioni.

Come si richiede l'esenzione?

- Per motivi medici: il medico curante inserisce il codice esenzione nella ricetta, se la patologia è riconosciuta.
- Per reddito: si presenta un'autocertificazione alla propria ASL. Il medico verifica l'idoneità tramite il sistema Tessera Sanitaria.

Se il reddito cambia e non si ha più diritto all'esenzione, è obbligatorio comunicarlo tempestivamente alla ASL.

Per assistenza contatta le nostre sedi

→ [clicca qui](#)

TICKET SANITARIO: chi non paga e come ottenere l'esenzione



QUANDO SI PAGA IL TICKET?

- visite specialistiche ed esami
- pronto soccorso non urgente

PRESTAZIONI SEMPRE GRATUITE

- medico di base e pediatra
- campagne di prevenzione per legge
- ricoveri ospedalieri

CHI HA DIRITTO ALL'ESENZIONE?

- reddito basso
- patologie croniche e rare
- situazioni particolari (es. gravidanza)

COME SI RICHIENDE?

- patologie accertate dal medico
- autocertificazione per reddito

Newspaper della **FAST-Confsal**

FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE***In Questo numero:******Lo stress che diventa malattia***

La sicurezza sul lavoro non si misura solo con i caschi e gli estintori.

Significa anche evitare che le persone vengano logorate da turni infiniti, umiliazioni continue, permessi negati, isolamento sistematico.

Uno stress costante, goccia dopo goccia, che diventa ansia, depressione, disturbi del sonno, perfino invalidità.

La giurisprudenza lo chiama tutela previdenziale oggettiva: non conta l'intenzione di danneggiare, ma il risultato.

Se una perizia medica conferma che il disturbo è nato in un ambiente lavorativo tossico, l'INAIL deve intervenire.

E questo vale anche per le malattie non tabellate, come i disturbi psichici da stress.

È una rivoluzione silenziosa ma profonda.

Perché ribalta il paradigma della colpa: non serve trovare un colpevole, serve riconoscere una ferita



La sentenza che fa scuola

Nel caso di Reggio Emilia, una lavoratrice ha raccontato anni di pressioni, svalutazioni e discriminazioni. Nessuna prova di un piano contro di lei, nessuna e-mail incriminante.

Solo la costanza di un clima ostile che le ha minato la salute.

Il giudice le ha riconosciuto una invalidità parziale e il diritto all'indennizzo.

Un precedente importante, che apre la strada a tanti lavoratori e lavoratrici convinti di non avere diritti perché "non c'è mobbing", "non ci sono prove", "è solo stress".

Ma lo stress, quando diventa malattia, non è più solo stress.

È un danno reale, concreto, e come tale deve essere tutelato.

Il valore nascosto della dignità

Per anni abbiamo pensato che la sicurezza fosse una questione fisica: la caduta, l'infortunio, la macchina che si ferma.

Ma la dignità è parte della sicurezza.

Lavorare in un clima tossico, sotto pressione continua, senza rispetto o ascolto, è una forma di rischio professionale.

Non si vede, ma consuma.

Questa sentenza ci ricorda che il diritto del lavoro non protegge solo le mani, ma anche la mente.

E che la salute psicologica è un bene collettivo: perché un ambiente tossico non ammala solo chi lo subisce, ma anche chi lo respira ogni giorno in silenzio.

Un messaggio per tutti

A chi si sente in colpa perché "non regge lo stress". A chi pensa che lamentarsi sia un segno di debolezza.

A chi si sveglia con l'ansia del lunedì.

Questa decisione dice che non è debole chi si ammala: è malato il contesto che lo ha spinto al limite.

E che chiedere tutela non è un capriccio, ma un diritto.

Perché la dignità non è un premio, è una condizione minima di sicurezza.

E finalmente, anche la legge inizia a trattarla come tale



Per assistenza contatta le nostre sedi  [clicca qui](#)

ALMANACCO 2025

VOL. 1

*

FAST-CONFSAL

*

2025

NOVEMBRE

FOCUS N.39 06 NOVEMBRE 2025

BONUS INPS PER LE MADRI CON DUE
O PIÙ FIGLI: AL VIA LE DOMANDE!

FOCUS N.40 13 NOVEMBRE 2025

PART-TIME PER GENITORI,
BONUS PER LE AZIENDE: LA MANOVRA 2026
PUNTA SU LAVORO E FAMIGLIA

FOCUS N.41 20 NOVEMBRE 2025

TREDICESIMA MENSILITÀ 2025:
GUIDA COMPLETA PER NEO-ASSUNTI
E LAVORATORI A BREVE TERMINE



Newspaper della **FAST-Confsal**

FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

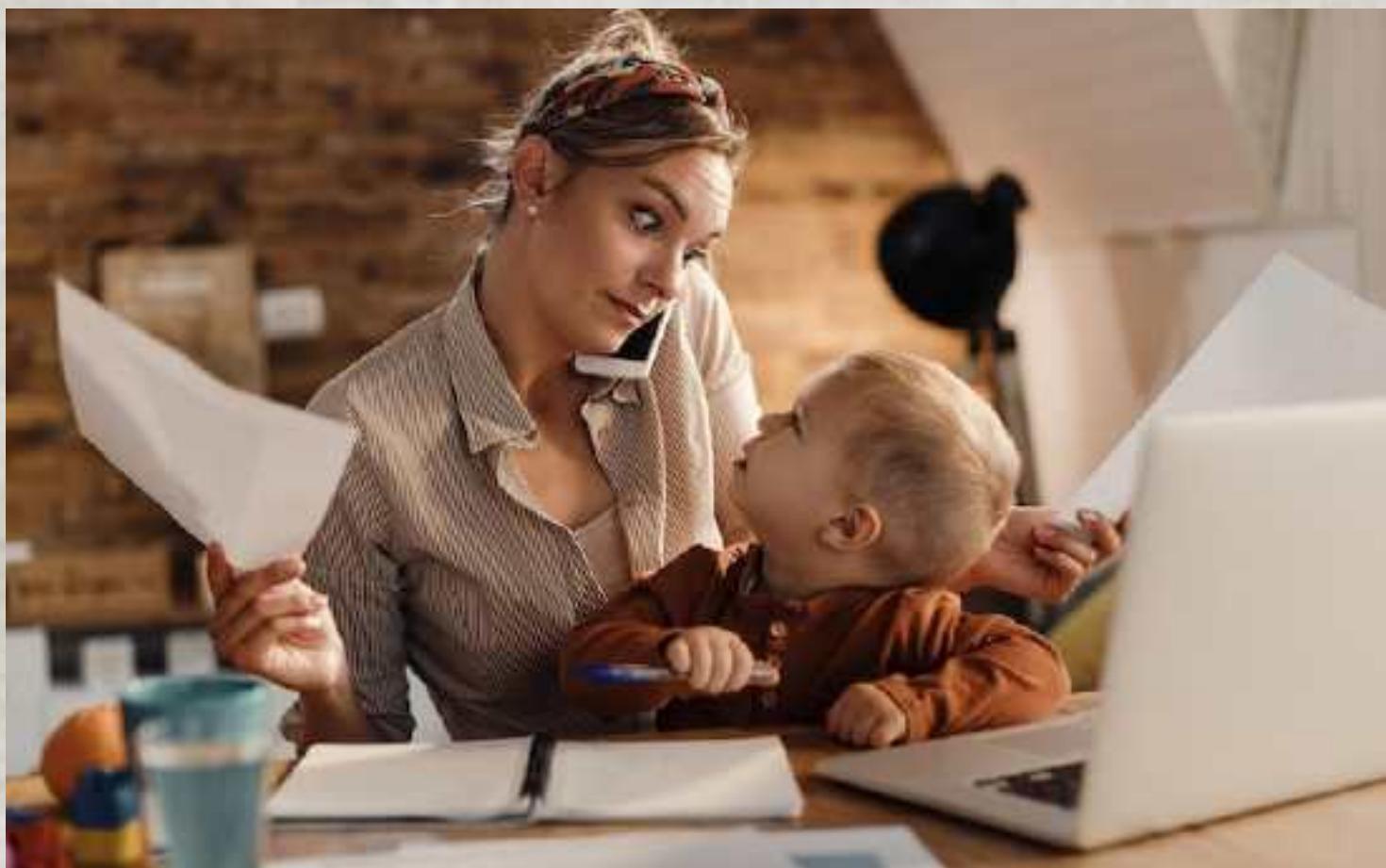
TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE

In Questo numero:

Bonus INPS per le Madri con Due o Più Figli: Al Via le Domande!



La Circolare INPS n. 139 del 28 ottobre 2025 ha finalmente svelato le istruzioni operative per accedere al nuovo contributo dedicato alle madri lavoratrici. Ecco tutto ciò che c'è da sapere, in modo chiaro e coinvolgente



Cos'è il Bonus Madri 2025?

Un contributo una tantum pari a 40 euro al mese, erogato per ogni mese (o frazione di mese) in cui è attivo un rapporto di lavoro o un'attività autonoma.

- Non tassabile e non rilevante ai fini ISEE
- Massimo 12 mensilità, versate in un'unica soluzione entro dicembre 2025 (o febbraio 2026 per domande tardive)

Chi ne ha diritto?

- Madri con almeno due figli, se il più piccolo non ha compiuto 10 anni
- Madri con tre o più figli, se il più piccolo non ha compiuto 18 anni
- **⚠ Attenzione:** per queste ultime, il bonus *non è riconosciuto* nei mesi in cui è attivo un contratto a tempo indeterminato, perché in alternativa è previsto l'esonero totale dei contributi IVS fino al 31 dicembre 2026
- Reddito da lavoro complessivo 2025 non superiore a 40.000 euro
- Esclusi: rapporti di lavoro domestico e imprenditoriali non iscritte all'assicurazione obbligatoria

Quando decorre il diritto?

Il diritto può nascere nel corso del 2025:

Esempio  se il secondo figlio nasce ad aprile, il bonus spetta da aprile a dicembre 2025..

Come fare domanda?

- *Canali disponibili:*
Portale INPS (accesso con SPID, CIE, CNS o eIDAS)
Contact Center Multicanale: 803.164 (gratuito da fisso) o 06 164.164 (da mobile)
Patronati
- *Documenti richiesti:*
Dati anagrafici dei figli
Codice fiscale o documentazione equivalente (per cittadine UE o extra UE)



⚠ Scadenze da non dimenticare

- Entro 40 giorni dalla pubblicazione della circolare (quindi entro il 7 dicembre 2025)
- Se i requisiti si perfezionano dopo, domanda possibile fino al 31 gennaio 2026
- **⚠ Un'opportunità concreta per sostenere le madri lavoratrici: non lasciatela sfuggire!** Vuoi che ti aiuti a preparare la domanda o verificare i requisiti?

 [clicca qui](#)



FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE

**In Questo numero:
Part-Time per Genitori, Bonus per le Aziende:
la Manovra 2026 punta su lavoro e famiglia**



La Manovra 2026 mette al centro le famiglie e la conciliazione tra vita privata e lavoro. Arriva infatti una nuova priorità per i genitori che desiderano trasformare il proprio contratto da tempo pieno a part-time, accompagnata da un bonus contributivo per le aziende che applicano la misura, senza ridurre il monte ore complessivo della forza lavoro.

Una doppia strategia che mira a sostenere la genitorialità attiva, favorendo la flessibilità per chi ha figli e incentivando le imprese che scelgono di non penalizzare la produttività complessiva, ma anzi di mantenerla attraverso nuove assunzioni o riorganizzazioni intelligenti.

Part-time con priorità ai genitori: cosa cambia

Già oggi il decreto legislativo 81/2015 riconosce ai lavoratori con figli conviventi fino a 13 anni (o con figli disabili, senza limiti d'età) una corsia preferenziale nella richiesta di passaggio a part-time.

Con la nuova Manovra, però, la misura si estende: se i figli sono almeno tre, la priorità resterà valida fino ai 10 anni del più piccolo. Il lavoratore potrà chiedere non solo la trasformazione da full-time a part-time, ma anche la rimodulazione della percentuale oraria, purché la riduzione sia di almeno il 40%.

Un intervento che riconosce concretamente le difficoltà delle famiglie numerose e la necessità di tempi più flessibili per la cura dei figli.



Bonus per le aziende virtuose

Il Governo premia anche le imprese che dimostrano di voler favorire la genitorialità senza sacrificare l'occupazione complessiva.

Se l'azienda concede il part-time ai genitori secondo i criteri di legge e mantiene invariato il monte ore totale – magari compensando con nuove assunzioni – potrà beneficiare di un esonero contributivo del 100% fino a 3.000 euro annui per un massimo di 24 mesi.

Sono esclusi dal beneficio i contratti di lavoro domestico e di apprendistato. L'esonero non si cumula con altre agevolazioni contributive, ma è compatibile con la deduzione sul costo del lavoro prevista dal dlgs 216/2023 in caso di nuove assunzioni.

Le modalità operative saranno definite da un decreto attuativo ministeriale.

Tutele e diritti confermati

- Restano ferme le garanzie già previste: nessun lavoratore può subire discriminazioni o penalizzazioni per aver richiesto il part-time. Vietati dunque licenziamenti, demansionamenti o trasferimenti punitivi.
- Inoltre, chi lavora part-time mantiene la precedenza nelle future assunzioni a tempo pieno per lo stesso ruolo o per mansioni equivalenti.

Altre misure per genitori nella Manovra 2026

La riforma sul part-time si inserisce in un pacchetto più ampio di politiche familiari. Tra le novità in discussione in Senato:

- Incentivi alle assunzioni di madri lavoratrici;
- Congedo parentale rafforzato, utilizzabile fino ai 14 anni del figlio (oggi fermo a 12);
- Prolungamento dei contratti a termine per sostituzioni di maternità.



Un nuovo patto tra lavoro e vita

La Manovra 2026 segna un cambio di paradigma: il lavoro non deve più essere in contrapposizione alla famiglia, ma diventare uno strumento per migliorarne la qualità.

È una visione di futuro che unisce produttività e umanità, efficienza e cura, dove il benessere delle persone diventa una leva di crescita per le imprese e per il Paese.

In un'Italia che vuole crescere senza lasciare indietro nessuno, questa è una scelta di civiltà — un investimento nel presente dei genitori e nel futuro dei figli.

Per assistenza e supporto contatta le nostre sedi

☞ [clicca qui](#)

alcune immagini sono state generate da un software di Intelligenza Artificiale

Continua ad informarti sui nostri siti **FAST-Confsal** www.sindacatofast.it - unilavoratori.sindacatofast.it

pag. 2



FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE

In Questo numero:

Tredicesima Mensilità 2025:

Guida Completa per Neo-Assunti e Lavoratori a Breve Termine



L'arrivo della tredicesima mensilità è un momento atteso con ansia da molti lavoratori e pensionati. Nel 2025, come ogni anno, questa gratifica di fine anno rappresenta un importante supporto economico, soprattutto durante le festività natalizie. Tuttavia, non tutti i lavoratori sono a conoscenza di come viene calcolata e delle specifiche norme che ne regolano l'erogazione. Questa guida è pensata per chiarire i dettagli importanti, in particolare per i neo-assunti e per coloro che hanno un contratto di lavoro di breve durata.

A Chi Spetta la Tredicesima?

La tredicesima mensilità spetta a tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, inclusi quelli part-time e i lavoratori domestici come colf e badanti. Tuttavia, non spetta ai collaboratori e ai parasubordinati. È importante sapere che, anche se si è stati assunti recentemente, la tredicesima viene calcolata in base ai mesi effettivamente lavorati durante l'anno.

Come si Calcola la Tredicesima?

Il calcolo della tredicesima può sembrare complesso, ma in realtà è piuttosto semplice se si seguono alcune regole fondamentali. L'importo della tredicesima mensilità è calcolato come un dodicesimo della retribuzione linda annuale. La formula da seguire è la seguente:

$(\text{Retribuzione linda mensile} \times \text{Mesi lavorati}) / 12^*$

Dove:

- *Retribuzione linda mensile*: Include tutte le componenti dello stipendio, comprese indennità, scatti d'anzianità e eventuali straordinari che rientrano nel computo.

- *Mesi lavorati*: Solo i mesi in cui il lavoratore ha prestato servizio per almeno 15 giorni devono essere considerati. Ad esempio, se un lavoratore è stato assunto a luglio e ha lavorato fino a dicembre, i mesi da conteggiare sono sei, anche se luglio è stato parziale.



Cose da Sapere sul Calcolo della Tredicesima

È fondamentale comprendere alcuni aspetti legati al calcolo della tredicesima:

- 1. ***Assenze e Congedi***: Anche i periodi di assenza per malattia, maternità, ferie, congedo matrimoniale e altri permessi retribuiti vengono considerati nel calcolo della tredicesima. Ciò significa che, se sei stato assente per validi motivi, questi giorni non influenzano negativamente il tuo calcolo.
- 2. ***Esclusioni***: Non si matura la tredicesima durante periodi di lavoro straordinario non retribuito, aspettativa non retribuita o assenze ingiustificate. Ad esempio, se un lavoratore è in sciopero o ha preso un congedo parentale non retribuito, quei giorni non saranno conteggiati per la tredicesima.
- 3. ***Detrazioni***: L'importo della tredicesima è soggetto a ritenute fiscali e previdenziali. Questo significa che l'importo che si riceverà sarà inferiore rispetto alla cifra linda calcolata, in quanto si devono sottrarre le imposte dovute.

Quando Viene Pagata la Tredicesima?

La tredicesima mensilità deve essere erogata ai lavoratori entro il mese di dicembre. Questo termine è stabilito dalla legge e i datori di lavoro sono tenuti a rispettarlo. È importante notare che, in caso di ritardi nel pagamento, i lavoratori hanno il diritto di segnalare la situazione. È consigliabile contattare il proprio datore di lavoro o l'ufficio del personale per chiarire eventuali dubbi.

Tredicesima e Lavoratori a Breve Termine

Per i neo-assunti e i lavoratori a breve termine, il calcolo della tredicesima può sembrare meno vantaggioso, ma è comunque un diritto. Se hai lavorato solo per alcuni mesi, la tua tredicesima sarà proporzionale ai mesi di lavoro. Ad esempio, se sei stato assunto a settembre e hai lavorato fino a dicembre, la tua tredicesima rifletterà solo quattro mesi di retribuzione.



Per assistenza e supporto contatta le nostre sedi

→ [clicca qui](#)

alcune immagini sono state generate da un software di Intelligenza Artificiale

Continua ad informarti sui nostri siti **FAST-Confsal** www.sindacatofast.it - unilavoratori.sindacatofast.it

pag. 2

ALMANACCO 2025

VOL. 1

*

FAST-CONFSAL

*

2025

DICEMBRE

FOCUS N.42 04 DICEMBRE 2025

DICEMBRE 2025 DA SOGNO PER I
PENSIONATI: TREDICESIMA,
BONUS NATALIZIO E QUATTORDICESIMA
SUL CEDOLINO INPS

FOCUS N.43 11 DICEMBRE 2025

CONGUAGLIO DI FINE ANNO: COSA CAMBIA
IN BUSTA PAGA E NEL CEDOLINO PENSIONE

FOCUS N.44 18 DICEMBRE 2025

AMMORTIZZATORI: DAL 18 DICEMBRE
OBBLIGO DI COMUNICARE AL DATORE
DI LAVORO ANCHE LA SVOLTA LAVORATIVA
DURANTE LA CIG





FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE

In Questo numero:

**Dicembre 2025 da sogno per i pensionati:
tredicesima, bonus natalizio e quattordicesima
sul cedolino INPS**



Dicembre 2025 si presenta ai pensionati come uno dei mesi più ricchi dell'anno. Oltre alla pensione ordinaria, arriva la tredicesima mensilità, e, per chi ne ha diritto, anche il bonus natalizio e la quattordicesima. Un mese senza conguagli da rivalutazione: la perequazione 2026 entrerà a regime a gennaio, ma per dicembre tutto resta stabile.



Cosa contiene il cedolino di dicembre 2025

1. **Tredicesima:** una mensilità aggiuntiva calcolata sul lordo e proporzionale ai mesi di pensione maturati nel corso dell'anno. È assoggettata a IRPEF ordinaria, ma senza detrazioni. Il netto è leggermente inferiore rispetto alle mensilità ordinarie a causa della tassazione, mentre non si pagano addizionali regionali e comunali sulla tredicesima.
2. **Bonus natalizio:** destinato ai titolari di trattamenti pari al minimo INPS e con reddito annuo ISEE attestate entro i limiti (circa 7.844 euro). L'importo è di 154,94 euro.
3. **Quattordicesima:** erogata a chi rientra nei requisiti. Occorre avere almeno 64 anni di età al 31 dicembre 2025 e un reddito personale annuo inferiore a 15.688 euro. L'importo varia in genere tra 437 e 655 euro, calcolato in base agli anni di contributi. Chi ha compiuto 64 anni nella seconda metà dell'anno la riceverà già a dicembre.

Conguagli fiscali e trattenute

Nel cedolino di dicembre non sono previsti conguagli da perequazione, perché l'indice provvisorio dello 0,8% è già stato applicato dall'inizio dell'anno. Eventuali conguagli IRPEF residui (per esempio legati alla dichiarazione dei redditi 730) sono stati in gran parte trattenuti nei mesi precedenti. Le addizionali regionali e comunali non si applicano sulla tredicesima e sono sospese per la mensilità di dicembre; riprenderanno a gennaio sul rateo base.

Pagamento pensione dicembre 2025 Il cedolino INPS è disponibile online sul portale INPS entro fine novembre 2025. Il pagamento è effettuato a partire dal 1° dicembre, primo giorno lavorativo del mese, come consuetudine.

Perequazione 2026: cosa cambia Le proiezioni per la nuova perequazione indicano una crescita tra +1,4% e +2%, legata all'inflazione prevista. Le fasce di applicazione e i valori esatti saranno definiti nel decreto MEF di fine anno, con effetto dal cedolino di gennaio 2026. Per ora, in dicembre, nessun conguaglio da perequazione e nessuna trattenuta aggiuntiva legata a questa novità.

Per chi è utile questo cedolino ricco

1. *Pensionati che ricevono la tredicesima:* significa un incremento immediato del netto per dicembre, utile a fronteggiare le spese festive.
2. *Chi ha diritto al bonus natalizio e alla quattordicesima:* permette di sostenere spese specifiche, quali regali, utenze invernali o viaggi di fine anno, a seconda delle condizioni di reddito e dell'età.
3. *Chi osserva con attenzione le scadenze fiscali:* ricordate che le trattenute legate all'IRPEF e le detrazioni variano in base al reddito e agli anni di contributi, ma per dicembre non ci sono ulteriori conguagli di rivalutazione.

Dove controllare e cosa tenere a mente

1. Verificate online il cedolino di dicembre sul portale INPS entro fine novembre 2025.
2. Controllate la vostra situazione personale: età, reddito annuo e requisiti per la quattordicesima e il bonus natalizio.
3. Tenete presente che la tredicesima è tassata, ma non sono applicate addizionali regionali e comunali. Le addizionali e eventuali conguagli IRPEF residui si chiariranno nei mesi successivi.



In sintesi Dicembre 2025 offre un cedolino particolarmente completo per i pensionati: tredicesima, bonus natalizio per chi ne ha diritto e quattordicesima, senza conguagli di rivalutazione, e con la prospettiva di una perequazione 2026 che arriverà a gennaio. Un mese in cui le finanze familiari possono beneficiare di una spinta in più, utile per chiudere l'anno con maggiore serenità.

Per assistenza e supporto contatta le nostre sedi  clicca qui



FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE

In Questo numero:

Conguaglio di fine anno:

cosa cambia in busta paga e nel cedolino pensione.



Il mese di dicembre porta con sé non solo il clima natalizio, ma anche un appuntamento importante per lavoratori e pensionati: il conguaglio di fine anno. Si tratta di un ricalcolo delle imposte IRPEF e dei contributi previdenziali, effettuato dai datori di lavoro e dall'INPS in qualità di sostituti d'imposta, sulla base del reddito effettivamente percepito nell'anno. Un passaggio tecnico ma fondamentale, che può incidere sullo stipendio netto o sulla pensione.

Cos'è il conguaglio

Il conguaglio è l'operazione con cui si verifica se le trattenute fiscali e contributive applicate durante l'anno sono state corrette.

- Se il lavoratore o pensionato ha versato più del dovuto, riceverà un rimborso.
- Se invece ha versato meno, troverà una trattenuta aggiuntiva.

In pratica, è un "bilancio" tra quanto anticipato mese per mese e quanto realmente dovuto in base al reddito complessivo. L'obiettivo è allineare le imposte e i contributi con il reddito reale del lavoratore o del pensionato.

Le voci interessate

Nel cedolino di fine anno possono comparire diverse voci di rettifica, tra cui:

- Elementi variabili della retribuzione: premi, straordinari, indennità.
- Massimale contributivo e pensionabile: verifica dei limiti previsti dalla normativa.
- Contributo IVS (Invalidità, Vecchiaia e Superstiti).
- Ferie fruite e relative contribuzioni.
- Versamenti e rivalutazioni del TFR al Fondo Tesoreria.
- Recupero del contributo di solidarietà per previdenza complementare.
- Fringe benefits entro la franchigia prevista.
- Auto aziendali ad uso promiscuo.
- Prestiti ai dipendenti e relativi interessi.

Un aspetto rilevante riguarda anche il bonus IRPEF (ex bonus Renzi): se anticipato in busta paga ma non spettante per superamento delle soglie di reddito, viene recuperato nel conguaglio.

CONGUAGLIO DI FINE ANNO: cosa cambia in busta paga e nel cedolino pensione



Scadenze e adempimenti

I conguagli devono essere indicati chiaramente in busta paga e comunicati all'INPS:

- *Denunce di dicembre → pagamento entro il 16 gennaio.*
- *Denunce di gennaio → pagamento entro il 16 febbraio.*
- *Operazioni legate al TFR → possibile denuncia di febbraio, con scadenza al 16 marzo.*

Rimane fermo l'obbligo di versare o recuperare i contributi sulle componenti variabili della retribuzione entro gennaio.

Il conguaglio fiscale, invece, può essere effettuato fino al 28 febbraio dell'anno successivo, data entro la quale è possibile correggere eventuali errori già registrati.



Perché è importante

Il conguaglio di fine anno non è un dettaglio burocratico: incide direttamente sullo stipendio netto e sulla pensione. Può comportare:

- un piccolo rimborso, che aumenta l'importo percepito;
- una trattenuta aggiuntiva, che riduce il netto.

Per questo è utile leggere con attenzione il cedolino di dicembre o gennaio, verificando le voci di conguaglio e comprendendo le motivazioni delle variazioni.

Suggerimenti per lavoratori e pensionati

- Controllare il cedolino: leggere attentamente le voci di dicembre e gennaio.
- Verificare il CUD/Certificazione Unica: il conguaglio incide direttamente sul documento fiscale che servirà per la dichiarazione dei redditi.
- Confrontare con il consulente o patronato: in caso di dubbi, è utile chiedere chiarimenti per evitare sorprese.
- Pianificare il budget: sapendo che il conguaglio può ridurre il netto, è prudente non impegnare tutte le risorse di dicembre.

Il conguaglio di fine anno è un passaggio tecnico ma cruciale: garantisce la correttezza dei versamenti fiscali e previdenziali e assicura che ogni lavoratore o pensionato paghi esattamente quanto dovuto. Non va sottovalutato, perché può incidere in modo tangibile sul reddito disponibile.

Per assistenza e supporto contatta le nostre sedi  [clicca qui](#)



FOCUS LAVORO E PREVIDENZA

TUTTO QUELLO CHE DEVI SAPERE SU FISCO, LAVORO E DIRITTI DI GENERE

In Questo numero:

Ammortizzatori :

dal 18 dicembre obbligo di comunicare al datore di lavoro anche la svolta lavorativa durante la Cig



A partire dal 18 dicembre, cambia la disciplina sugli obblighi di comunicazione per i lavoratori in Cig. L'articolo 22 della legge 182/2025 introduce una nuova responsabilità: chi percepisce la cassa integrazione e nel periodo di fruizione svolge un'attività lavorativa, deve comunicare l'attività non solo all'Inps, ma anche al datore di lavoro che ha attivato l'intervento di integrazione salariale. Si rafforza così una trasparenza sull'occupazione parallela, che riguarda sia l'ammissione al trattamento sia la gestione degli eventuali conguagli. La novella si inserisce in continuità con il quadro normativo esistente: l'articolo 8 Dlgs 148/2015 obbligava già a una preventiva comunicazione all'Inps. Con la riforma, l'informazione deve essere fornita anche al datore di lavoro che ha richiesto l'intervento di integrazione, permettendo una gestione diretta dei rapporti tra la prestazione anticipata dall'azienda e i contributi dovuti all'Inps.

L'obiettivo dichiarato è duplice. Da una parte, proteggere il datore di lavoro che ha anticipato la prestazione: se l'azienda non è messa al corrente dell'attività svolta dal dipendente e continua a erogare l'integrazione senza conoscere la realtà del reddito proveniente da altre attività, rischia di incorrere in profili sanzionatori e, in casi estremi, di dover fronteggiare una riduzione o azzeramento dell'importo conguagliato dall'Inps.

La rimodulazione dell'importo anticipato, parametrata al reddito derivante dall'altra attività, serve proprio a evitare che l'intervento pubblico venga sovvenzionato in modo improprio rispetto alla situazione reale del beneficiario.

AMMORTIZZATORI AL 18 DICEMBRE CAMBIA TUTTO

OBBLIGO DI COMUNICARE AL DATORE DI LAVORO ANCHE LA SVOLTA LAVORATIVA DURANTE LA Cig



La giurisprudenza aggiornata conferma che la presenza di redditi da attività lavorativa durante la sospensione non comporta automaticamente la perdita del diritto all'integrazione, ma comporta una riduzione proporzionale all'entità dei guadagni esterni. La Corte di Cassazione, ordinanza 31146/2022, ribadisce che l'obbligo di comunicare all'Inps lo svolgimento della nuova attività resta inderogabile: anche se la nuova occupazione genera reddito compatibile con il godimento della Cig, l'onere informativo non è eliminato, e l'Inps può essere tempestivamente informato dal datore di lavoro.

In pratica, dal 18 dicembre la comunicazione non è più un semplice differenziale tra Inps e datore di lavoro, ma un percorso condiviso lungo tutto l'arco della fruizione della Cig. Per le imprese, significa valutare con attenzione ogni assunzione parallela o attività svolta dal dipendente, per regolare correttamente l'erogazione dell'integrazione e i contributi, evitando sorprese ai conguagli o alla possibile azzeramento di somme dovute all'Inps. Resta centrale l'obiettivo di fondo: tutelare il datore di lavoro che ha affidato l'erogazione della prestazione, garantire al dipendente una gestione chiara e legittima delle dinamiche salariali e assicurare che le regole si applichino in modo uniforme, evitando distorsioni tra redditi provenienti da diverse attività. L'obbligo di comunicazione, esteso anche al datore di lavoro, mira a rendere più trasparente l'intero quadro e a rafforzare la responsabilità condivisa tra chi eroga la prestazione pubblica e chi la riceve attraverso percorsi di lavoro alternativi. La sfida è rendere la Cig un sistema più giusto, efficiente e controllato, in cui datore di lavoro e dipendente collaborano per una gestione finanziaria chiara e conforme alle regole.

*Che le festività portino serenità
nelle vostre famiglie
e nuovi traguardi
nel nostro percorso sindacale*



Arrivederci con il Focus al 2026

coordinamento
SABRINA MANCINI

ha collaborato
TIZIANA TAMBURI

impaginazione e grafica almanacco
CHIARA CAVALIERI



Continua ad informarti sui nostri siti **FAST-Confsal**
www.sindacatofast.it - www.unilavoratori.sindacatofast.it