XIII CORSO LUNGO

2025/2026

CISL FISASCAT



DISPENSA FORMATIVA 2025/2026

MATERIALI DIDATTICI, PROGRAMMI E APPROFONDIMENTI DEI CINQUE MODULI FORMATIVI



PRESENTAZIONE DEL MATERIALE FORMATIVO

La presente dispensa raccoglie il materiale didattico utilizzato dai relatori in occasione delle docenze tenute durante il XIII Corso Lungo della FISASCAT CISL, svoltosi tra il mese di dicembre 2025 ed il mese di maggio 2026.

Il corso è stato indirizzato a delegate e delegati, operatrici e operatori della Federazione provenienti da varie strutture locali si è articolato in 5 moduli formativi, ciascuno dei quali ha visto la presentazione e l'approfondimento di varie materie essenziali per l'attività di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori del Terziario privato svolta quotidianamente dalle corsiste e dai corsisti, tanto nei luoghi di lavoro quanto nelle varie sedi sindacali di appartenenza.

Il 1° modulo (1 – 5 dicembre 2025) ha fornito elementi introduttivi essenziali per la conoscenza della nostra Organizzazione. A partire dalla presentazione della storia della FISASCAT e della CISL, sono stati approfonditi lo Statuto, il Regolamento di attuazione ed il Codice Etico. Il modulo si è poi proposto di introdurre elementi di diritto del lavoro, italiano e comunitario e di fornire un quadro della dimensione europea ed internazionale del sindacato.

Il 2° modulo (16 – 20 febbraio 2026) ha esplorato la dimensione della comunicazione, della gestione dei conflitti e del public speaking, elementi essenziali per lo svolgimento dell'attività sindacale a tutti i livelli. Nel medesimo ambito sono state presentate ai corsisti l'attività dell'ufficio stampa della Federazione nazionale e la piattaforma Fisascat Per Te, illustrandone modalità operative e finalità. A seguire, il percorso formativo si è indirizzato verso materie e argomenti più tecnici, quali la busta paga e i relativi aspetti contributivi e fiscali.

Il 3° modulo (2 – 6 marzo 2026) è stato incentrato sulla contrattazione collettiva. A partire dall'articolazione della contrattazione europea, sono state affrontate la contrattazione collettiva di primo livello (nazionale di categoria) e di secondo livello (aziendale e territoriale), anche attraverso la presentazione di casi pratici. Ampio spazio è stato riservato alla tematica del dumping contrattuale, all'autonomia collettiva, alla partecipazione ed alla salute e sicurezza sul lavoro, temi sempre attuali e oggi al centro dell'attenzione e dell'agenda tanto della nostra Federazione quanto della CISL.

Il 4° modulo (13 – 17 aprile 2026) ha approfondito la materia salariale nell'ambito del mercato del lavoro, con particolare riferimento al Gender Pay Gap, alla parità ed alla trasparenza salariale. A seguire, ampio spazio è stato dedicato all'approfondimento del welfare contrattuale e della bilateralità nelle sue varie declinazioni, dagli enti bilaterali all'assistenza sanitaria integrativa ed alla previdenza complementare.

Il 5° modulo (25 – 29 maggio 2026), ha fornito un approfondimento sui fringe benefit, sul salario variabile e sulla detassazione, sulla prescrizione dei crediti di lavoro e sulle rinunzie e transazioni. Sono inoltre stati affrontati la crisi d'impresa ed il licenziamento collettivo. Infine, è stato trattato il tema dell'analisi di bilancio, congiuntamente con la presentazione dei principali indicatori utili per la contrattazione collettiva.

Le pagine seguenti propongono le slide e le dispense formative presentate dai relatori, organizzate seguendo la scansione cronologica dei 5 moduli e strutturate come segue:

- programma del modulo di riferimento;
- relativo materiale formativo.

Buona lettura.



CISL FISASCAT

1° MODULO

LA STORIA ED I VALORI DELLA CISL E DELLA FISASCAT, LA DIMENSIONE EUROPEA ED INTERNAZIONALE E L'ORGANIZZAZIONE DELLA FISASCAT AI VARI LIVELLI

La storia della FISASCAT

I diversi modelli sindacali e la nascita della CISL

Statuto, Regolamento FISASCAT e Codice Etico CISL

Fonti del diritto del lavoro e del diritto sindacale

Il sindacato e la dimensione europea e internazionale

Diritto comunitario del lavoro

1-5 DICEMBRE 2025

CISL FISASCAT

XIII CORSO LUNGO FISASCAT
I MODULO (1/5 dicembre 2025)
NILHOTEL - FIRENZE

"LA STORIA ED I VALORI DELLA CISL E DELLA FISASCAT, LA DIMENSIONE EUROPEA ED INTERNAZIONALE E L'ORGANIZZAZIONE DELLA FISASCAT AI VARI LIVELLI"

Lunedì 1° Dicembre	Martedì 2 dicembre	Mercoledì 3 dicembre	Giovedì 4 dicembre	Venerdì 5 dicembre
Ore 9:30 - **Socializzazione** Il corso Lungo **Fisascat nazionale** La storia della Fisascat **Staff Formatori Fisascat nazionale** **Ore 11:00** - Lavori di Gruppo, presentazione in plenaria e Confronto	**Ore 9:30 – la Fisascat come organizzazione** • Statuto Fisascat • Regolamento di attuazione allo statuto • Codice etico **Staff Formatori Fisascat nazionale** **Ore 10:30** - Confronto	**Ore 9:30 -** Lavori di Gruppo: "Le fonti del diritto del lavoro e del diritto sindacale" **Francesco Muci** Staff Fisascat Nazionale **Ore 10:30 -** presentazione in plenaria Confronto con il relatore	**Ore 9:30** – Saluto del **Segretario Generale** **FISASCAT CISL** **Vincenzo Dell'Orefice** **Ore 11:30 -** "Il sindacato e la dimensione europea ed internazionale " **Gianfranco Brusaporci** Staff Fisascat Nazionale **Ore 10:30 –** Lavori di gruppo e presentazione in plenaria **Ore 12.30 -** Confronto	**Ore 9.30** - Verifica finale 1°modulo formativo **Ore 12:00** - Conclusioni
Ore 13,00 - Pausa pranzo	**Ore 13,00 - Pausa pranzo**	**Ore 13,00 - Pausa pranzo**	**Ore 13,00 - Pausa pranzo**	
Ore 15:00 - Lavori di Gruppo: "I diversi modelli sindacali e la nascita della Cisl " **Staff Formatori Fisascat nazionale** Confronto	**Ore 15:00** - Lavori di Gruppo su: • Statuto Fisascat • Regolamento di attuazione allo statuto • Codice etico **Ore 16:30** - Presentazione in plenaria	**Ore 15:00** – "Le fonti del diritto del lavoro e del diritto sindacale" **Francesco Muci** Staff Fisascat Nazionale	**Ore 15:00 –** "Istituzioni, fonti ed evoluzione del diritto comunitario del lavoro" **Prof. Marco Lai** Direttore Centro Studi Cisl **Ore 16:30 –** lavori di gruppo e presentazione in plenaria	
Ore 18,00 – Chiusura lavori	**Ore 18,00 – Chiusura lavori**	**Ore 18,00 – Chiusura lavori**	**Ore 18,00 – Chiusura lavori**	



INCIPIT

Il 12 ottobre 1948, 5 giorni prima che nasca la Libera CGIL, la futura CISL, nasce a Roma la "Federazione Italiana Liberi Sindacati Addetti al Commercio" (FILSAC)

CISL FISASCAT



FILSAC

La FILSAC nel proprio statuto recepiva i principi fondamentali del sindacalismo libero, con l'intenzione di distinguersi dalla CGIL, che guardava allora al modello sovietico.

Oltre ai settori del Commercio e del Turismo, frammentati in moltissimi contratti di mestiere, la Federazione doveva occuparsi di molte altre categorie del settore dei Servizi, che dovevano essere organizzate a partire da pochi iscritti.



CISL FISASCAT

Da FILSAC a FISASCAT

La FILSAC aveva tratto origine dalle stesse convinzioni ideologiche della **Libera CGIL**, a cui aderì subito; così quando dalla LCGIL **nacque la CISL, il 30 aprile 1950**, la **FILSAC cambiò nome in FISAC**, rinunciando all'aggettivo "Liberi"

Nel 1955 la FISAC mutò nome in FISASCA, ovvero **Federazione Italiana Sindacati Addetti ai Servizi Commerciali ed Affini**, perché in quell'anno accolse il **Sindacato Nazionale Lavoratori della Casa**, la **Federazione Italiana Venditori Ambulanti e Giornalai** ed il **Sindacato dei lavoratori delle carrozze letto.**

Nel corso del Congresso tenutosi a Sorrento **nel 1962, la FISASCAT acquisì il suo nome definitivo**, aggiungendo all'acronimo precedente la **lettera "T",** indicante i lavoratori del **Turismo**.

CISL FISASCAT



Le prime Segreterie

Fin da subito la **vera forza della Federazione** fu rappresentata dai **Dirigenti Sindacali**, come dimostrano i numerosi – ed importanti dal punto di vista normativo – contratti sottoscritti e la rapida evoluzione dell'organizzazione.

CISL FISASCAT



Giulio Pettinelli 1955-1971

Sotto la gestione di Giulio Pettinelli venne **avviato il processo di riforma organizzativa** che si concluse nel Congresso Nazionale del 1973.

La sua Federazione si dovette misurare sino a buona parte degli **anni ‘60** con la **contrattazione nazionale e le vertenze individuali "a posteriori"** (cioè alla fine del rapporto di lavoro).

Le prime forme di lotta sindacale sarebbero "esplose" solo alla fine degli anni ‘60 nella grande distribuzione e nei grandi alberghi. Ma già **nel 1962 degli 875 Contratti Collettivi** di Lavoro esistenti in Italia, ben **146 - 1 su 6 - riguardavano il Commercio ed il Turismo.**
Di questi, **38** erano **Contratti Collettivi Nazionali** di Lavoro e **108** erano **Accordi Territoriali**, perché da qualche anno il Sindacato aveva "lanciato" nella categoria la strategia della contrattazione integrativa aziendale, ovviamente senza sminuire l'importanza della contrattazione collettiva nazionale.



Leonardo Romano
1971-1985

La spaccatura interna, che aveva diviso la Federazione tra il 1969 e il 1971, trovò la sua **ricomposizione solo nel 1972**, con un Congresso Straordinario "di rinnovamento ", **tenutosi a Rimini il 24-25 marzo 1972.**

È **nella relazione** dell'allora «Reggente» **Leonardo Romano** che **si trovano** riflesse **le basi culturali e politiche, oltre che sindacali e contrattuali**, sulle quali la Federazione tutta avrebbe costituito la sua **rinnovata identità**, e che si delinea **l'immagine di un Sindacato splendidamente anomalo, seguace della formula "Sindacato forte in economia forte" di Giulio Pastore.**

In questo nuovo contesto si colloca la decisione di procedere allo **scioglimento della Federazione in vista dell'unità sindacale tra CISL, CGIL e UIL. Dopo l'insuccesso dell'obiettivo dell'unificazione, la Federazione** si collocò tra quanti sostenevano la costituzione della Federazione unitaria CGIL, CISL e UIL e **fu tra le prime a costituire, con FILCAMS e UILTUCS, la Federazione unitaria di categoria.**



Primo obiettivo di Romano fu la ristrutturazione del modello organizzativo: **nel Congresso del '73** la FISASCAT passò dalla **Federazione pluricomposta** di 4 Sindacati all'associazione unica (**Federazione monocomposta**).

Leonardo Romano poi gettò le basi per **la svolta del Commercio**, affrontando in particolare la questione della **debolezza** e della **marginalità del settore distributivo** rispetto al contesto economico del Paese e denunciando con forza il fatto che l'arretratezza del sistema **incideva negativamente sull'occupazione del settore e sul rapporto tra salari e prezzi** in tempi di elevato tasso inflazionistico.

Per questo **avversò** le leggi 426/71 e 558/71, con cui si dava luogo ad **una legislazione che perpetuava l'assetto polverizzato del Commercio** e che sarebbe stata abrogata ben 27 anni dopo.



Sotto il profilo contrattuale Leonardo Romano puntò al **rafforzamento del contratto nazionale di categoria** ed all'**istituzione** ed al **consolidamento del salario nazionale**, quali elementi aggreganti di ciascuna categoria.

La sua determinazione fece crescere le adesioni alla FISASCAT, che raggiunse i **Centomila iscritti**, collocandosi così tra le "grandi" strutture verticali della CISL, mentre sul piano politico l'impegno della Federazione del Terziario spaziava ormai **dalla riforma del settore del Commercio, del Turismo e dei Servizi tradizionali a tutto il processo di terziarizza-zione dell'economia del Paese, nonostante lo scarso interesse dei livelli confederali.**

Renato di Marco
1985-1989

Entrato in FISASCAT nel 1969 su proposta di Giulio Pettinelli, **di Marco accompagnò tutto il processo di riforma attuato da Romano** in qualità di suo braccio destro e ne raccolse l'eredità.

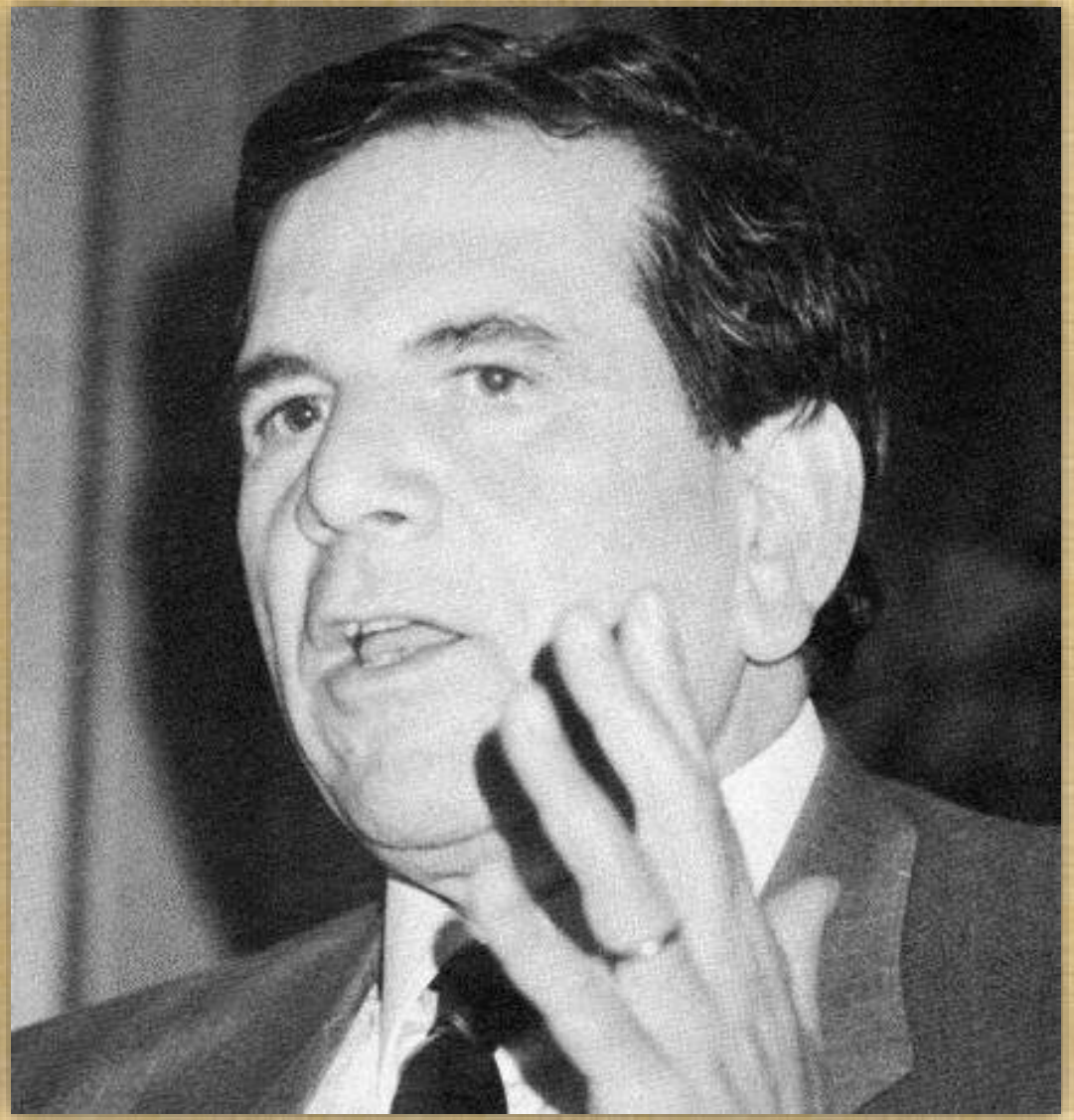
La sua reggenza fu contrassegnata dalla lunga e dura **vertenza con la Standa**, ma difficili furono anche i rapporti **con la Rinascente e con i militari Usa di stanza in Italia**, i quali tentavano allora di **sostituire i dipendenti civili italiani con lavoratori statunitensi.**



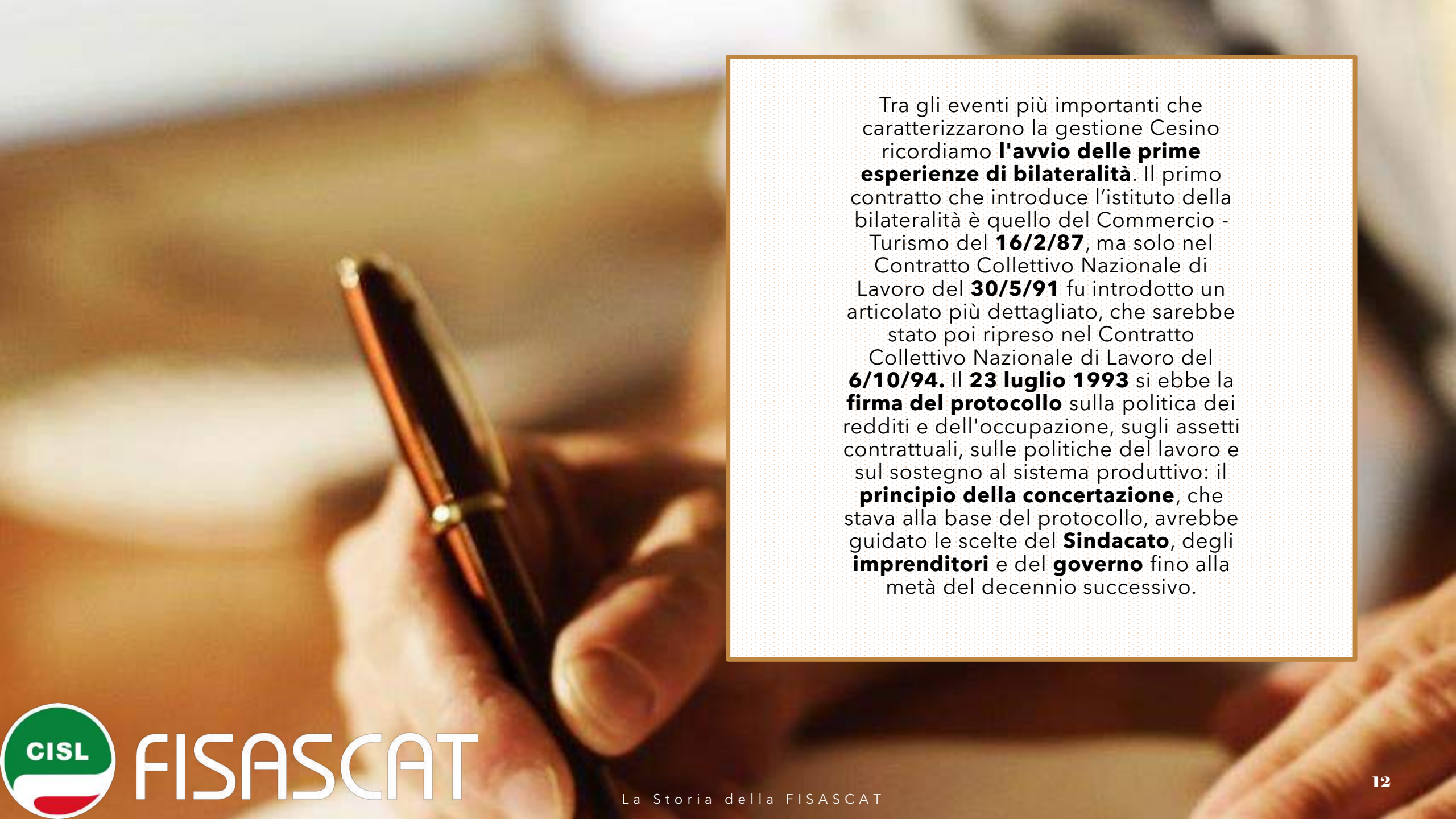
Inoltre egli si impegnò per l'**apertura di nuove case da gioco in Italia** – importanti per lo sviluppo turistico e per la conseguente nuova occupazione – per **tutelare** maggiormente il **lavoro delle collaboratrici familiari**, per risolvere la vertenza che riguardava i **lavoratori dei Consorzi Agrari** e perché si desse il giusto riconoscimento alla figura giuridica dei **dipendenti della vigilanza privata**, per i quali egli auspicava anche l'uso di nuove tecnologie, capaci di salvaguardarne maggiormente l'integrità fisica.

Mario Cesino 1989-1994

L'Unione Europea, ipotizzata già nell'83, di fatto **nacque nel 1992** con il trattato di Maastricht. Naturalmente il Sindacato doveva raccogliere la sfida che ne derivava, da qui la decisione, presa sotto la guida del neo Segretario Mario Cesino, di **riunire il Consiglio Generale della FISASCAT in diverse città europee.**



CISL FISASCAT



Tra gli eventi più importanti che caratterizzarono la gestione Cesino ricordiamo **l'avvio delle prime esperienze di bilateralità**. Il primo contratto che introduce l'istituto della bilateralità è quello del Commercio - Turismo del **16/2/87**, ma solo nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del **30/5/91** fu introdotto un articolato più dettagliato, che sarebbe stato poi ripreso nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del **6/10/94.** Il **23 luglio 1993** si ebbe la **firma del protocollo** sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo: il **principio della concertazione**, che stava alla base del protocollo, avrebbe guidato le scelte del **Sindacato**, degli **imprenditori** e del **governo** fino alla metà del decennio successivo.

Gianni Baratta 1994-2006



Entrato giovanissimo nella Federazione di Roma nel 1978, Baratta entrò a far parte della FISASCAT nazionale nel 1986, diventandone l'anno successivo Segretario Nazionale e **dal 1994 al 2006 Segretario Generale.**

Al centro del modello da lui definito **fu posta la risorsa umana, la militanza, il dirigente di base**, poiché la **FISASCAT** si è sempre ritenuta **non un apparato** ma un'**associazione di persone**. Da ciò la necessità di una **formazione** non come mero strumento di apprendimento, bensì **come laboratorio di motivazioni, valori, ideali, creatività, impegno, voglia di agire, volontà di operare** per meglio tutelare i meno protetti. All'interno della Confederazione la FISASCAT si batté per la **riorganizzazione delle categorie**, al fine di risolvere questioni ormai annose: l'intera area del Terziario privato pullulava infatti di **nuove figure professionali**, che non potevano essere più trascurate nelle politiche organizzative della Federazione. Perciò Baratta sottolineò che le Federazioni del lavoro dipendente non dovevano essere considerate estranee al progetto della **sindacalizzazione del lavoro autonomo**, specialmente laddove si trattasse di **lavoro parasubordinato.**



Il nuovo millennio fu da subito difficile per il Sindacato, che si trovò a fronteggiare innanzitutto **gli effetti dell'attacco alle torri gemelle di New York**, preoccupanti non solo per l'entità della tragedia occorsa, ma anche per i riflessi negativi che avrebbero comportato nei confronti del mercato internazionale del Turismo.
Inoltre nell'ottobre 2001 fu presentato **il *Libro Bianco* del ministro Maroni**, il quale si proponeva sostanzialmente una **deregolamentazione generale del mercato del lavoro ed una marginalizzazione del ruolo dei Sindacati.**

CISL FISASCAT

Pierangelo Raineri 2006-2018



Nel solco del suo predecessore Raineri – entrato nel "Nazionale" nel '93 – mirò soprattutto a **potenziare il welfare contrattuale: l'assistenza sanitaria integrativa, la previdenza complementare, la formazione continua e la bilateralità**, sintesi massima del **"Modello Concertativo".** Quest'ultimo era il perno centrale di un sistema di relazioni sindacali efficace soprattutto nel territorio ed in grado di contribuire ad una migliore tenuta di un mercato del lavoro sempre più tumultuosamente in evoluzione, purché si esprimesse attraverso la **contrattazione**, della cui sovranità **Raineri sarà sempre paladino instancabile.**

La validità delle sue intuizioni è dimostrata dalla **crescita tumultuosa** che la Federazione ha fatto registrare negli ultimi anni: infatti **dai circa 180.000 iscritti** che la FISASCAT contava nel momento in cui egli ne prese le redini, nell'arco di 12 anni, **nel 2018, ha raggiunto i 390.000 iscritti ed è diventata la prima Federazione della CISL, nonostante la crisi economica globale nel frattempo abbia provocato nel nostro Paese una gravissima recessione.**

Per dare più forza alla propria azione, la gestione Raineri puntò molto su **due strumenti fondamentali: l'informazione e la formazione**, soprattutto a partire dal 2009.



Agli inizi del 2009 venne inaugurato il **TGLAB**, notiziario settimanale Web del Terziario, Turismo e Servizi, che andava ad affiancarsi agli altri strumenti informativi della Federazione: ***Laboratorio Terziario***, periodico di documentazione dedicato ad approfondimenti, studi e ricerche, ***Progetto Terziario***, periodico di informazione sindacale ed il **sito Web** della FISASCAT. Più recenti sono il **TGLAB Magazine e TGRLAB.**

Tra gli interventi di formazione spiccano il **Corso Lungo** ed il **Campo Scuola**. Il primo si svolge normalmente presso il **Centro Studi** della CISL di Firenze e si compone di diversi moduli che vengono affrontati nel corso di un anno, mentre il secondo, della durata di una settimana, si svolge presso località di volta in volta individuate sul territorio nazionale dalla segreteria nazionale. A queste si affiancano numerose altre iniziative, costituite da **corsi di aggiornamento, tavole rotonde** e **seminari** sulle più diverse tematiche relative alle attività della Federazione. Meritano di essere ricordati inoltre il ***Progetto Tutor***, che, dal 2012 al 2015, ha preparato quadri che a livello regionale sapessero farsi portavoce delle informazioni relative a contrattazione di secondo livello, bilateralità, welfare contrattuale e formazione continua a beneficio delle lavoratrici e dei lavoratori del Commercio, Turismo e Servizi.





Nell'autunno 2012 la Federazione intraprese la discussione finalizzata alla **riorganizzazione della CISL**, la quale prevedeva una serie di accorpamenti delle categorie. All'inizio si ipotizzò una nuova organizzazione che mettesse insieme la FISASCAT, i bancari, i postali ed i lavoratori in somministrazione, ma in ultimo si giunse nel 2014 alla **creazione della FIST, Federazione Italiana Sindacati Terziario, che mette insieme la FISASCAT e la FELSA**, con lo scopo di garantire una rappresentanza sindacale adeguata alla composizione del mutato mercato del lavoro del settore. Nel 2017 la FIST, sempre sotto la guida di Pierangelo Raineri, sarebbe diventata, con **oltre 400.000 iscritti, la prima Federazione degli attivi della CISL.**

CISL FISASCAT

Le ultime Segreterie: la FISASCAT dal 2006 ad oggi



Pierangelo Raineri

Segretario Generale 2006 - 2018

Welfare contrattuale

Informazione
(TG Lab, Laboratorio Terziario, Progetto Terziario, Sito Web)

Formazione
(Corso Lungo e Campo Scuola, Corsi e Seminari)

300.000 iscritti (2014)



Davide Guarini

Segretario Generale 2018 – in corso

Formazione

Giovani

Donne

Contrattazione integrativa

400.000 iscritti (2019)

Scioglimento **FIST**

Comunicazione e informazione

fisascatperte.it

CISL FISASCAT

Davide Guarini
in carica dal 2018

A Roma il 3 maggio 2018 il Consiglio Generale della FISASCAT ha eletto all'unanimità Davide Guarini nuovo Segretario Generale.
Guarini, entrato in Cisl nel 1996, ha operato per 10 anni nella natia Emilia Romagna ed è entrato a far parte della Segreteria Nazionale nel febbraio 2016, dove ha operato prima come Segretario Amministrativo e poi, dal settembre 2017, come Segretario Organizzativo.





La formazione per gli operatori sindacali triennio 2022-2024

95	Operatori hanno partecipato ai Corsi Lunghi
665.000 €	Le risorse destinate alla realizzazione dei percorsi di formazione
835	Gli operatori formati

Una fase nuova

La contrattazione è l'unico strumento in grado di difendere anche i lavoratori dei settori che oggi hanno meno garanzie. Per questo si è deciso di intitolare il XX Congresso Fisascat «Il futuro nel solco della contrattazione».

Riportare la «contrattazione» in primo piano nell'agire sindacale vuol dire soprattutto estendere diritti e potenziare tutele. Il mercato del lavoro, in continuo cambiamento, pone il sindacato di fronte a nuove sfide e saper governare l'innovazione è uno dei principali obiettivi della nuova segreteria.

Giovani, formazione, pari opportunità, contrattazione e bilateralità sono le parole chiave in questa nuova fase della FISASCAT.



CISL FISASCAT



"Sindacalmente Protagonisti" Gli UNDER 35

Con lo scioglimento della FIST CISL, avvenuto nel 2024, Guarini ha dato nuovi stimoli al percorso, proseguendo l'esperienza della FIST CISL rafforzando come FISASCAT tali obiettivi: "Dalle Conferenze Under 35 nuovo impulso alla contrattazione ed al welfare, essenziale l'elaborazione di un nuovo linguaggio".

CISL FISASCAT



80 alle tre edizioni del campo scuola promosse dalla federazione

81 ai corsi "organizzativi/ amministrativi"

74 al seminario "donne e occupazione"

150 **ai corsi di promozione della bilateralità**

243 ai webinar sull'evoluzione del mercato del lavoro

137 **ai webinar Caf e Inas Cisl**

95 Corsi Lunghi

CISL FISASCAT

Politiche di Genere

«Bisogna agire attraverso le leve della contrattazione e della bilateralità per tutelare le donne, specie quelle inserite nei percorsi di protezione»

E’ urgente promuovere in tutti i contesti organizzativi, oltre a garantire il rispetto della persona, il ripudio di ogni atto discriminatorio e violento.»





21° Congresso FISASCAT 2025

Il tema centrale del Congresso,”tra reale ed artificiale, promuovere e partecipare, interconnessioni di una nuova dimensione umana del lavoro” si è svolto affrontando le azioni e le attività da intraprendere per coniugare la rappresentanza sindacale con l’innovazione tecnologica, l’evoluzione dei modelli organizzativi e produttivi, le trasformazioni del lavoro e dei servizi



La Segreteria Nazionale

La Fisascat Cisl, a conclusione del 21° Congresso nazionale, ha confermato Davide Guarini quale Segretario Generale e completata la squadra, con Vincenzo Dell'Orefice, nel ruolo di Segretario Generale Aggiunto, Giusy Sferruzza ed Aurora Blanca ed il nuovo ingresso, Ivan Notarnicola.



CISL FISASCAT





Consiglio Generale 12 novembre 2025

ELETTO VINCENZO DELL'OREFICE



VINCENZO DELL'OREFICE Eletto, dal Consiglio Generale il 12-11-2025, Segretario Generale della Fisascat nazionale, dopo aver ricoperto il ruolo di Segretario Generale Aggiunto dal 15 giugno 2021,

Dell'orefice ha iniziato giovanissimo la propria esperienza sindacale come RSU nei metalmeccanici presso un'industria della Val di Sangro ed ha svolto, dalla fine degli anni '90 al 2000, il ruolo di operatore per la Fim Cisl di Brescia, Rieti e Treviso.

Dopo una lunga esperienza come operatore presso la cisl nazionale, è approdato alla Fisascat Cisl di Chieti per passare successivamente a ricoprire il ruolo di segretario generale regionale della Fisascat Cisl dell'Abruzzo e, contemporaneamente, di Segretario Generale della Fisascat Cisl di Pescara.

Nel 2009, a seguito del 17° congresso nazionale della Fisascat Cisl svoltosi a Loano, viene eletto segretario nazionale, ruolo ricoperto ininterrottamente per 12 anni, dimostrando eccellenti doti di contrattualista nei diversi settori rappresentati dalla federazione.

Dal 2021 e sino all'elezione a segretario generale, oltre a seguire le deleghe dei settori del terziario distribuzione e servizi, della distribuzione moderna organizzata e della distribuzione cooperativa e di altri settori, intestandosi i rinnovi dei contratti collettivi di lavoro di questi settori molto rappresentativi per la federazione e di vari contratti integrativi aziendali, ha svolto anche l'importante ruolo di segretario organizzativo unitamente a quello di segretario generale aggiunto.





Dell'Orefice, neoeletto Segretario Generale della Fisascat nazionale ha ribadito l'impegno di "proseguire nella azione di presidio dei settori del terziario, distribuzione e servizi, espletando il mandato che il 21° congresso nazionale ha indicato».

«I nostri temi - ha aggiunto Dell'Orefice - saranno il lavoro povero e disagiato, la polarizzazione professionale di chi opera in settori che costituiscono l'ossatura economica del Paese». «La Fisascat, per rappresentare al meglio lavoratrici e lavoratori di un arcipelago settoriale vasto ed articolato - ha concluso -, deve continuamente cambiare. Cambia il lavoro, cambia il terziario di mercato, deve continuare a cambiare anche la Fisascat, così come ha fatto dall'inizio della sua storia. Saremo al fianco della Cisl per portare avanti la partecipazione come leva strategica del Paese».



Grazie

Contenuti principali

Da **Storie della Fisascat** di
Luigi Garattoni

CISL FISASCAT

DIRITTO DEL LAVORO
E DIRITTO SINDACALE

CONTESTO

Il **contesto istituzionale italiano** che conosciamo è qualcosa di relativamente recente, ma la sua caratterizzazione e i suoi connotati sono essenziali per il dispiegarsi dell'attività sindacale così come la pratichiamo quotidianamente.

L'**associazionismo** libero e democratico e il pluralismo politico e **sindacale** sono garantiti dalla cornice istituzionale **liberaldemocratica** della Repubblica italiana.

LE ORIGINI DEL SINDACATO

La rivoluzione industriale ha prodotto un significativo mutamento sociale.

La sostanziale mancanza di tutele specifiche per il prestatore di lavoro fa emergere una disuguaglianza sostanziale tra il datore di lavoro ed il lavoratore.

Ne consegue una spontanea coalizione dei lavoratori, che liberamente e volontariamente si associano al fine di perseguire un comune interesse collettivo.

Questa organizzazione consente ai lavoratori di smarcarsi dalla debolezza economica e sociale che caratterizzava la posizione di ciascun singolo considerato nella sua mera dimensione individuale.

SINDACATO E FASCISMO - I

Nel periodo fascista, l'allora Regno d'Italia subisce una **degenerazione istituzionale in senso illiberale.**

- **Eliminazione dei sindacati** (Patto di Palazzo Vidoni, 1925)
- **Soppressione della libertà sindacale e di sciopero** (Codice Rocco, 1930)
- **Regime corporativo** (organizzazione unitaria delle forze di produzione)

Il fascismo fa propria la prospettiva di negazione del conflitto tra interessi privati: le corporazioni erano l'insieme di tutti i soggetti, datori e lavoratori, che operavano nel medesimo settore produttivo.

SINDACATO E FASCISMO - II

Regime corporativo

- Per ciascuna categoria professionale, la legge ammetteva il **riconoscimento** giuridico **di un solo sindacato e di una sola associazione datoriale**
- A ciascuna di esse attribuiva la **rappresentanza legale di tutti i soggetti** che operavano nell'ambito **della medesima categoria professionale**

Ogni soggetto appartenente alla categoria professionale,
per il solo fatto di esserne parte,
a prescindere dalla formale adesione al sindacato o all'associazione datoriale,
era rappresentato legalmente dal sindacato o dall'associazione di categoria.

SINDACATO E FASCISMO - II

Contratto collettivo corporativo

- stipulato per ciascuna categoria professionale
- **annoverato a pieno titolo tra le fonti del diritto**
- **applicabile erga omnes** (nei confronti di tutti), a prescindere dalla formale adesione al sindacato o all'associazione datoriale
- inderogabile se non a favore dei lavoratori

MATERIE E OGGETTO

Diritto del lavoro

- Disciplina dei rapporti di lavoro
- Diritti e obblighi nella relazione giuridica tra datore di lavoro e lavoratore
- Lavoro subordinato, autonomo, parasubordinato, pubblico, privato

Diritto sindacale

- Organizzazione collettiva dei lavoratori e dei datori di lavoro
- Contratti collettivi
- Diritti sindacali dei lavoratori

DIRITTO DEL LAVORO

Convivenza di parità formale e disparità sostanziale tra le due parti contraenti il rapporto di lavoro: il **datore di lavoro** e il **lavoratore**, quest'ultimo soggetto al potere organizzativo/direttivo e disciplinare esercitato dal primo.

Presupposti peculiari:

- assenza di parità (sostanziale) tra le parti del contratto
- debolezza del lavoratore (potere contrattuale)

Finalità:

- tutela del lavoratore volta ad attenuare la soggezione
- garanzia del rispetto delle condizioni economiche, sociali e di sicurezza

INTRODUZIONE AL DIRITTO DEL LAVORO

Nel nostro ordinamento sono **molteplici** le **fonti** che disciplinano il diritto del lavoro ed il diritto sindacale, a partire dalla Costituzione repubblicana, in vigore dal 1° gennaio 1948, punto d'approdo del periodo successivo alla conclusione della Seconda Guerra Mondiale e del ventennio fascista.

Attraverso il diritto del lavoro lo Stato regola il mercato del lavoro, fissando **standard minimi di tutela.**

Il sistema delle fonti del diritto del lavoro è ricco ed eterogeneo: è composto non solo da **fonti di derivazione statuale** (Codice civile, Statuto dei Lavoratori, ecc.) e di derivazione **sovranazionale** (ad es. Direttive UE e Convenzioni OIL), ma anche da fonti di derivazione **non statuale**: è il caso delle fonti intersindacali (contrattazione collettiva) e fonti aziendali (regolamenti e usi aziendali).

DIRITTO DEL LAVORO:
LA GERARCHIA DELLE FONTI

GERARCHIA DELLE FONTI		
	ORGANI STATUALI	ORGANI NON STATUALI
Livello sovra-ordinato	✓ Costituzione e Leggi costituzionali	✓ Regolamenti UE ✓ Direttive self-executing UE
Norme primarie	✓ Leggi ordinarie (L.) ✓ Decreti Legge (D.L.) ✓ Decreti Legislativi (D.Lgs.) ✓ Leggi di ratifica delle norme internazionali	✓ Leggi regionali ✓ Contrattazione collettiva di prossimità (ex art. 8, L. 148/2011)
Norme secondarie	✓ Regolamenti (governativi, ministeriali, ecc.)	
Norme intersindacali	✓ Contratto collettivo PP.AA.	✓ Contratto collettivo (I livello)
Norme aziendali		✓ Contratto collettivo aziendale (II livello) ✓ Regolamento aziendale ✓ Usi aziendali
Usi e consuetudini		

CISL FISASCAT

INTRODUZIONE AL DIRITTO DEL LAVORO

Nel nostro ordinamento sono **molteplici** le **fonti** che disciplinano il diritto del lavoro ed il diritto sindacale, a partire dalla Costituzione repubblicana, in vigore dal 1° gennaio 1948, punto d'approdo del periodo successivo alla conclusione della Seconda Guerra Mondiale e del ventennio fascista.

Attraverso il diritto del lavoro lo Stato regola il mercato del lavoro, fissando **standard minimi di tutela.**

Il sistema delle fonti del diritto del lavoro è ricco ed eterogeneo: è composto non solo da **fonti di derivazione statuale** (Codice civile, Statuto dei Lavoratori, ecc.) e di derivazione **sovranazionale** (ad es. Direttive UE e Convenzioni OIL), ma anche da fonti di derivazione **non statuale**: è il caso delle fonti intersindacali (contrattazione collettiva) e fonti aziendali (regolamenti e usi aziendali).

LA COSTITUZIONE E IL LAVORO

La Costituzione repubblicana del 1948 (lunga e rigida, a differenza dello Statuto albertino del 1848, esteso al Regno d'Italia nel 1861, breve e flessibile) riconosce il lavoro come un valore centrale.

La Repubblica è fondata sul lavoro (art. 1), riconosce e promuove il diritto al lavoro e le condizioni che lo rendano effettivo (art. 4) e lo tutela in tutte le sue forme e applicazioni (art. 35).

Costituzione

Articolo 1
L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro.
La sovranità appartiene al popolo, che la esercita nelle forme e nei limiti della Costituzione.

Articolo 4 [N.B.: il lavoro come diritto e come dovere]
La Repubblica **riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto**.
Ogni cittadino ha il **dovere** di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione **che concorra al progresso materiale o spirituale della società**.

Articolo 35
La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.
Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori.
Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro.
Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero.

Costituzione

Articolo 36
Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.
La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.
Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.

Articolo 37
La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.
La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.
La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.

Articolo 38 [N.B.: fonda il sistema di sicurezza sociale italiano: assistenza sociale + previdenza sociale]
Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale.
I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria.
Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale.
Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato.
L'assistenza privata è libera.

Costituzione

Articolo 39 **[N.B.: sancisce la libertà sindacale, positiva (di) e negativa (da)]**
L'organizzazione sindacale è libera.
Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.
È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.
I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

Articolo 40
Il diritto di **sciopero** si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano.

Articolo 46 **[N.B.: fondamento partecipativo in cui si colloca la Legge 76/2025**
Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende.



CISL FISASCAT

Legge, atti aventi forza di legge e leggi regionali

Sono norme, **generali e astratte**, approvate dal Parlamento, entrano **in vigore 15 giorni dopo la pubblicazione** in Gazzetta Ufficiale e sono subordinate alla Costituzione (cd. Legge fondamentale) ed alle fonti di derivazione comunitaria.

- **Leggi ordinarie (L.)**
- **Atti aventi forza di legge (D.L. e D.Lgs.)**
  - **Decreti Legge** (necessità e urgenza, decadono entro 60gg se non convertiti in legge)
  - **Decreti Legislativi** (attraverso una legge delega, il Parlamento attribuisce al Governo il potere di produrre una legge su una determinata materia, in coerenza con i principi e i criteri stabiliti nella legge delega)
- **Leggi regionali (L.R.)**

Alcuni esempi di decreti legislativi

In attuazione del Jobs Act sono stati adottati i seguenti decreti legislativi:

- **D.Lgs. 22/2015** relativo all'introduzione di nuovi ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria;
- **D.Lgs. 23/2015**, sul contratto a tutele crescenti;
- **D.Lgs. 80/2015**, sulla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;
- **D.Lgs. 81/2015** relativo al riordino dei contratti di lavoro e alla disciplina delle mansioni;
- **D.Lgs. 151/2015** sulle semplificazioni in materia di lavoro e pari opportunità;
- **D.Lgs. 150/2015** in materia di politiche attive;
- **D.Lgs. 149/2015** relativo all'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale;
- **D.Lgs. 148/2015** sulla riorganizzazione della disciplina degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

Un esempio di Legge delega

La Legge Vigorelli (L. 741/1959)

Art. 1

Il Governo è delegato ad emanare norme giuridiche, aventi forza di legge, al fine di assicurare minimi inderogabili di trattamento economico e normativo nei confronti di tutti gli appartenenti ad una medesima categoria. Nella emanazione delle norme il Governo dovrà uniformarsi a tutte le clausole dei singoli accordi economici e contratti collettivi, anche intercategoriali, stipulati dalle associazioni sindacali anteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge.

Efficacia erga omnes delle clausole contrattuali recepite attraverso i decreti attuativi

Sentenza Corte Costituzionale 106/1962

Legittimità costituzionale della Legge Vigorelli in quanto norma transitoria, eccezionale e provvisoria

Incostituzionalità dell'art. 1 della L. 1027/1960 che estendeva il campo di applicazione temporale della L. Vigorelli, producendo l'invalidità e conseguente perdita di efficacia delle disposizioni contenute nei Decreti Legislativi emanati in base alla stessa (cioè quelli che recepivano i contratti collettivi).

CISL FISASCAT

Il rapporto del diritto del lavoro con la contrattazione collettiva

Il diritto del lavoro in Italia ha sempre puntato forte su **legislazione e contrattazione collettiva.**

A partire dall'art. 39 Cost. e dalle relative implicazioni, il **panorama** è **molto intricato**, e soltanto in minima parte è stato semplificato da alcuni **'Testi unici'** (che talvolta non sono davvero unici).

Nel disordine legislativo non è facile scorgere le tracce di un sistema, e quando ciò accade l'interpretazione delle disposizioni, essendo scollegata dall'insieme, rischia di essere occasionale se non arbitraria.

L'istanza di **semplificazione** ha trovato una prima traduzione in alcuni provvedimenti del Jobs Act ed in particolare del Dlgs 81/2015, che ha previsto una disciplina organica del lavoro non-standard, tramite la riscrittura ed il riordino delle norme precedenti, le quali sono state espressamente abrogate.

Un diverso fenomeno è quello per cui la legislazione di diritto del lavoro tende sempre più a procedere, non attraverso leggi elaborate e discusse in Parlamento, bensì (come è accaduto per il Jobs Act) per decreti legislativi: il rischio è quello di una sostanziale espropriazione da parte del Governo delle prerogative parlamentari, a detrimento della qualità democratica.

Rinvio della legge alla contrattazione collettiva attraverso il criterio della «rappresentatività comparata»

fLa legislazione giuslavoristica ha spesso rinviato la regolazione della disciplina di molti istituti alla contrattazione collettiva (di I e II livello).

Il legame tra la legge e i contratti collettivi, in particolare quelli sottoscritti da organizzazioni sindacali autorevoli e realmente rappresentative è ben evidenziato dai numerosi rinvii operati dalla legge nei confronti di una certa contrattazione, quella prodotta dalle oo.ss. «comparativamente più rappresentative».

La rappresentatività comparata

- In una crescente proliferazione di sigle sindacali, l'esigenza di privilegiare quelle effettivamente rappresentative ha indotto il legislatore ad utilizzare (da metà anni '90) la nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo.
- Obiettivo: considerare rappresentativi solo quei sindacati che, in seguito ad un procedimento di comparazione, risultino più forti degli altri.
- La comparazione, in mancanza di specifiche indicazioni, deve essere effettuata ricorrendo ai parametri tradizionali quali il numero di iscritti, la diffusione, la partecipazione alla contrattazione collettiva, etc.
- Con la sentenza n. 492/1995 della Corte Costituzionale, si comincia a delineare un più rigoroso criterio di rappresentatività volto a contrastare l'emersione del fenomeno dei cd. contratti pirata: **il criterio della rappresentatività comparata è usato per stabilire che solo il contratto collettivo stipulato dai sindacati comparativamente più rappresentativi, rispetto ad altri, è idoneo ad integrare la disposizione di legge.**

CISL FISASCAT

Rinvio della legge alla contrattazione collettiva: alcuni esempi (fonte: www.bollettinoadapt.it, G. Piglialarmi)

Testo normativo	Materia	Formula utilizzata
Art. 1, comma 1 legge n. 389 del 1989 così come interpretato dall'art. 2, comma 25 legge n. 549 del 1995	**Previdenza sociale** (individuazione della retribuzione imponibile ai fini contributivi)	[…] *in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria.*
Art. 1, comma 2, lett. m) d.lgs. n. 66 del 2003	**Orario di lavoro** (definizioni)	*Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:* […] *m) "contratti collettivi di lavoro": contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.*
Art. 2, comma 1, lett. m) d.lgs. n. 276 del 2003	**Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro** (definizioni)	*Ai fini e agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per: […] m) «associazioni di datori e prestatori di lavoro»: organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative.*
Art. 1, comma 1175 legge n. 296 del 2006	**Benefici normativi e contributivi**	*A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.*

CISL FISASCAT

Rinvio della legge alla contrattazione collettiva: alcuni esempi (fonte: www.bollettinoadapt.it, G. Piglialarmi)

Art. 8, comma 1 decreto-legge n. 138 del 2011	**Intese di prossimità**	*I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese* […].
Art. 30, comma 3 legge n. 183 del 2010	**Valutazione del giudice in materia di licenziamento** (norme di rinvio ai contratti collettivi)	*Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi* […].
Art. 51, comma 1 d.lgs. n. 81 del 2015	**Contratti di lavoro** (norme di rinvio ai contratti collettivi)	*Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.*
Art. 26, comma 1 d.lgs. n. 148 del 2015	**Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro** (costituzione di fondi di solidarietà bilaterale)	*Le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale stipulano accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi a oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalle disposizioni di cui al predetto Titolo.*
Art. 6, comma 4 d.lgs. n. 150 del 2015	**Servizi per il lavoro e politiche attive** (composizione del Consiglio di Vigilanza dell'Anpal)	[…] *Il consiglio di vigilanza, composto da dieci membri scelti tra esperti di comprovata esperienza e professionalità nel campo delle politiche e delle istituzioni del mercato del lavoro, designati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti comparativamente più rappresentative sul piano nazionale* […].

CISL FISASCAT

Il contratto collettivo e le sue funzioni

La tutela degli interessi dei lavoratori realizzata dal contratto collettivo si articola in due funzioni principali.

Funzione normativa - spontaneamente o su delega della legge (rinvio), il contratto collettivo detta clausole normative destinate a valere per una serie di contratti individuali di lavoro
Tramite questa funzione si vengono ad uniformare le condizioni di lavoro relative ad un certo settore produttivo: così facendo esso limita la concorrenza tra lavoratori al fine di mantenere i salari, e i trattamenti in generale, al di sopra di una certa soglia. Sul fronte opposto anche gli imprenditori fanno lo stesso, con il contratto collettivo che rappresenta la sintesi di interessi contrapposti.

Funzione obbligatoria - impone degli obblighi reciproci concordati.
È rappresentata da quelle clausole nei CCNL che istituiscono diritti e obblighi valevoli tra i soggetti collettivi, senza coinvolgere direttamente i lavoratori. Esempi sono gli obblighi di informazione, clausole di tregua sindacale, ecc..
La tutela giurisdizionale in caso di inadempimento di una clausola obbligatoria è problematica: la parte che si assume lesa può intentare un'azione di responsabilità contrattuale, onde richiedere l'adempimento e/o il risarcimento dei danni derivanti dall'inadempimento (art. 1218 cc), ma è una strada raramente percorsa, soprattutto dai sindacati dei lavoratori, i quali spesso premono per risultati immediati e tangibili sul terreno sindacale. Più concreta è la possibilità di utilizzare lo speciale procedimento giudiziario di repressione della condotta antisindacale ex-art. 28 St. Lav., ma ciò è possibile solo quando la violazione sia posta in essere da un imprenditore, unico soggetto contro il quale può essere avviato tale procedimento.

Cenni storici sul sistema delle Relazioni Sindacali

Il sistema di Relazioni Sindacali italiano ha conosciuto maggiore istituzionalizzazione con il Protocollo Ciampi 1993.

Anni ’50 - esistevano solo i CCNL e alcuni accordi interconfederali;

Anni ’60 - avvio di alcuni esperimenti di contrattazione aziendale, pur subordinata a clausole di rinvio ai CCNL (cd. contrattazione articolata, ex-articoli dei CCNL che ne disponevano il perimetro d’azione);

Anni ’70 - forte crescita del potere sindacale e crisi dei deboli tentativi di regolazione abbozzati nel decennio precedente;

Anni ’80 - il sistema contrattuale, il cui baricentro era tornato ad essere il CCNL (dato il relativo declino della contrattazione articolata), ha cominciato ad estrinsecarsi nella dimensione degli accordi interconfederali o trilaterali (col Governo), che denotavano una crescita del ruolo politico del sindacato, ma senza riflessi sul versante della contrattazione;

Anni ’90 - Protocollo Ciampi 1993 (accordo trilaterale) conferisce per la prima volta un assetto relativamente stabile al sistema contrattuale (I e II livello).

Efficacia soggettiva del CCNL

I meccanismi di estensione dell'efficacia soggettiva:

- Accettazione espressa o tacita del datore di un contratto collettivo
- Clausola di rinvio
- Retribuzione:
  - art. 36 Cost. (CCNL tendono ad essere presi a riferimento dal giudice)
  - art. 2099 c.c. (comma 2: in mancanza di accordo tra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice).

Vista la mancata applicazione integrale dell'articolo 39 della Costituzione e quindi la **non** efficacia erga omnes delle previsioni disposte dai contratti collettivi, la giurisprudenza ha nei fatti teso ad estendere l'ambito di applicazione dei contratti collettivi favorendo, in tal modo, l'applicazione ed il ruolo della contrattazione.

A rafforzare questa posizione il fatto che il comma 1 art. 36 Cost. è da intendersi norma precettiva, cioè ogni lav. può invocare davanti al giudice l'adeguamento della propria retribuzione ai minimi tabellari del CCNL (leader) se percepisce una retribuzione insufficiente.
Se dunque, la retribuzione sufficiente è quella contrattuale, il cerchio si chiude.
È stata questa la via italiana alla retribuzione minima al fine di disporre una tutela legale indiretta ai lavoratori sulla materia retributiva.
A ciò si è aggiunta una proliferazione di norme legislative di rinvio, che hanno rafforzato questa impostazione giurisprudenziale (es. L 148/2011).

CISL FISASCAT

Sulla derogabilità delle previsioni dei CCNL (e della legge)

- EFFICACIA DEL CONTRATTO AZIENDALE/TERRITORIALE ex-ART. 8 L 148/2011

Per le 'specifiche intese' di II livello ('contrattazione di prossimità') sulle materie e finalità descritte dal testo di legge, e purché stipulate da oo.ss. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale/territoriale o RSA/RSU, l'efficacia è nei confronti di tutti i lav. interessati, a condizione di essere sottoscritte su base maggioritaria dalle RSA/RSU.
Questa norma apre alla derogabilità in peius (cioè in senso peggiorativo) rispetto alle previsioni della contrattazione collettiva nazionale e della legge.

Sull'inderogabilita' del contratto collettivo da parte del contratto individuale

Affinché il contratto collettivo possa compensare il minor potere contrattuale di cui dispone in sede di contrattazione individuale il lavoratore rispetto all'azienda, è necessario che quanto disposto in sede contrattuale collettiva abbia la forza di prevalere anche su eventuali clausole individuali difformi: occorre quindi che alle **previsioni collettive** sia attribuita forza imperativa, che siano **ritenute inderogabili in peius dal contratto individuale.**

Aspetto considerato come acquisito in ordinamento attuale,

costituisce una **chiara piega pubblicistica** (imperativa) della disciplina contrattualcollettiva.

CISL FISASCAT

Il Sindacato nella Costituzione repubblicana

ART. 39 COSTITUZIONE

1. L'organizzazione sindacale è libera.
2. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.
3. È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.
4. I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce

MANCATA ATTUAZIONE
Art. 39 Commi 2 – 3 -4 (seconda parte)

QUALI SONO LE CONSEGUENZE DELLA MANCATA ATTUAZIONE?

1. Unica parte con efficacia immediatamente precettiva è il comma I
2. I sindacati sono organismi di diritto privato che operano al pari di soggetti privati
3. Sono perciò portatori di interessi privati, nell'ambito delle leggi dello Stato

Associazioni non riconosciute prive di personalità giuridica

Il Sindacato nell'Ordinamento italiano

I SINDACATI SONO ASSOCIAZIONI NON RICONOSCIUTE

ART. 36 C.C. > L'ordinamento interno e l'amministrazione delle **associazioni non riconosciute** come persone giuridiche sono **regolati dagli accordi degli associati**. Le dette associazioni possono stare in giudizio nella persona di coloro ai quali, secondo questi accordi, è conferita la presidenza o la direzione.

ART. 37 C.C. > I contributi degli associati e i beni acquistati con questi contributi costituiscono il fondo comune dell'associazione

ART. 38 C.C. > Per le obbligazioni assunte dalle persone che rappresentano l'associazione i terzi possono far valere i loro diritti sul fondo comune. Delle obbligazioni stesse rispondono anche personalmente e solidalmente le persone che hanno agito in nome e per conto dell'associazione.

Il Sindacato nell'Ordinamento italiano

Il Sistema delle Relazioni Sindacali in Italia **si basa** essenzialmente su:

- **prassi delle parti;**
- **potere negoziale delle medesime;**
- **regole che, mediante contratti collettivi, le parti sociali si sono date reciprocamente** (interlocuzione basata sul reciproco riconoscimento dei ruoli)

L’attività sindacale in azienda

Art. 14 Statuto dei lavoratori
Per la prima volta assicura il diritto di esercizio attività sindacale a tutti i lavoratori dentro l’azienda
Nel rispetto delle obbligazioni sorte in forza del contratto di lavoro

Art. 15 Statuto dei lavoratori
Divieto atti discriminatori

Art. 16 Statuto dei lavoratori
Divieto trattamenti economici collettivi discriminatori

Art. 17 Statuto dei lavoratori
Divieto sindacati di comodo (c.d. sindacati gialli)

Art. 19 Statuto dei lavoratori
Rappresentanze Sindacali Aziendali

L’attività sindacale in azienda

I diritti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)

Titolo III, Legge 300/1970

- Diritto di assemblea (art. 20)
- Diritto di indire referendum (art. 21)
- Tutela in caso di trasferimento dei dirigenti delle RSA (art. 22)
- Permessi retribuiti (art. 23)
- Permessi non retribuiti (art. 24)
- Diritto di affissione (art. 25)
- Contributi sindacali (art. 26)
- Locali aziendali (art. 27)

Art. 35

(Campo di applicazione)

Per le imprese industriali e commerciali, **le disposizioni del titolo III**, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa **più di quindici dipendenti**. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.
Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che **nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti** ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.
Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

CISL FISASCAT

L’attività sindacale in azienda

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU)

Le parti sociali hanno previsto la costituzione di Rappresentanze Sindacali Unitarie

Disciplinate per la prima volta con il Protocollo Ciampi del 1993, poi da successivi accordi interconfederali del 2011, 2013 e 2014

Esercitano e hanno stessi diritti delle RSA

Restano in carica tre anni

2° MODULO

PAROLE CHE CONNETTONO: COMUNICARE CON L'INTELLIGENZA EMOTIVA E GESTIRE I CONFLITTI SUL LAVORO E NELLA VITA

Il principio delle polarità nelle organizzazioni sociali.
"La sindrome del Burnout"

Gli elementi essenziali della comunicazione e la gestione dei conflitti

Parlare in pubblico

Aspetti contributivi e fiscali del rapporto di lavoro

Fringe Benefit, salario variabile, regimi fiscali, incentivi alla partecipazione

FISASCAT per Te

16-20 FEBBRAIO 2026

CISL FISASCAT

XIII CORSO LUNGO FISASCAT
II MODULO (16/20 FEBBRAIO 2026)
CENTRO STUDI CISL - FIRENZE

"PAROLE CHE CONNETTONO: COMUNICARE CON L'INTELLIGENZA EMOTIVA E GESTIRE I CONFLITTI SUL LAVORO E NELLA VITA"

Lunedì 16 febbraio	Martedì 17 febbraio	Mercoledì 18 febbraio	Giovedì 19 febbraio	Venerdì 20 febbraio
Ore 9:30 – Introduzione e presentazione del programma **Ore 10:00** – Il principio delle polarità nelle organizzazioni sociali. "La sindrome del Burnout" **Piero Casali** Lavori di Gruppo e confronto con il relatore	**Ore 9:30** – Parlare in pubblico **Luca Fiorino** Attore Lavori di Gruppo e confronto con il relatore	**Ore 9:30 –** La busta paga **Maria Teresa Anselmi** **Luca Gordiani** Studio De Fusco Confronto con il relatore	**Ore 9:30 –** Fringe Benefit, salario variabile, regimi fiscali, incentivi alla partecipazione **Maria Teresa Anselmi** **Luca Gordiani** Studio De Fusco Confronto con il relatore	**Ore 9:30** – Verifica finale 2° modulo formativo **Ore 12:00** - **Conclusione lavori**
Ore 13,00 - Pausa pranzo	**Ore 13,00 - Pausa pranzo**	**Ore 13,00 - Pausa pranzo**	**Ore 13,00 - Pausa pranzo**	
Ore 15:00 - Gli elementi essenziali della comunicazione e la gestione dei conflitti **Patti Yoga** Wolters Kluver Lavori di Gruppo e confronto con il relatore	**Ore 15:00** – Ripresa confronto: "Parlare in pubblico" **Luca Fiorino** Attore **Ore 16:30** - Comunicati stampa e utilizzo social **Paola Mele** Ufficio Stampa e comunicazione FISASCAT Confronto con la relatrice	**Ore 15:00 -** Aspetti contributivi e fiscali del rapporto di lavoro **Maria Teresa Anselmi** **Luca Gordiani** Studio De Fusco Confronto con il relatore	**Ore 15:00 -** FISASCAT per Te **Francesco Muci** Staff Fisascat nazionale Lavori di Gruppo e confronto con il relatore	
Ore 18,30 – Chiusura lavori	**Ore 18,30 – Chiusura lavori**	**Ore 18,30 – Chiusura lavori**	**Ore 18,30 – Chiusura lavori**	

CISL FISASCAT

LE STRUTTURE ASSOCIATIVE

PRESENTAZIONE DI PIERO CASALI

VALENZA

ORGANIZZATIVA

- Processi razionali di trasformazione del reale
- Tecniche pertinenti agli obiettivi
- Efficienza
- Consenso sociale

ISTITUZIONALE

- Luogo di proiezione delle criticità/problemi sul lavoro
- Luogo di risoluzione delle vertenze
- Presidi di informazione e supporto per i lavoratori

PERSEGUIMENTO ATTIVO E CONSAPEVOLE DI:

cambiamento
comunicazione
partecipazione
integrazione

SOGGETTIVITÀ

Responsabile di buona parte della plasticità del sistema, delle sue dinamiche, dell'efficienza e dell' efficacia



COLLUSIONE INCONSAPEVOLE CON RESISTENZA AL CAMBIAMENTO

NELLA RELAZIONE ASSOCIATIVA È LO "STRUMENTO TECNOLOGICO PER ECCELLENZA"

FIGURA 1 Modello di analisi sistemica



FIGURA 2 Modello di analisi sistemica



FIGURA 3 Metafora del modello sistemico

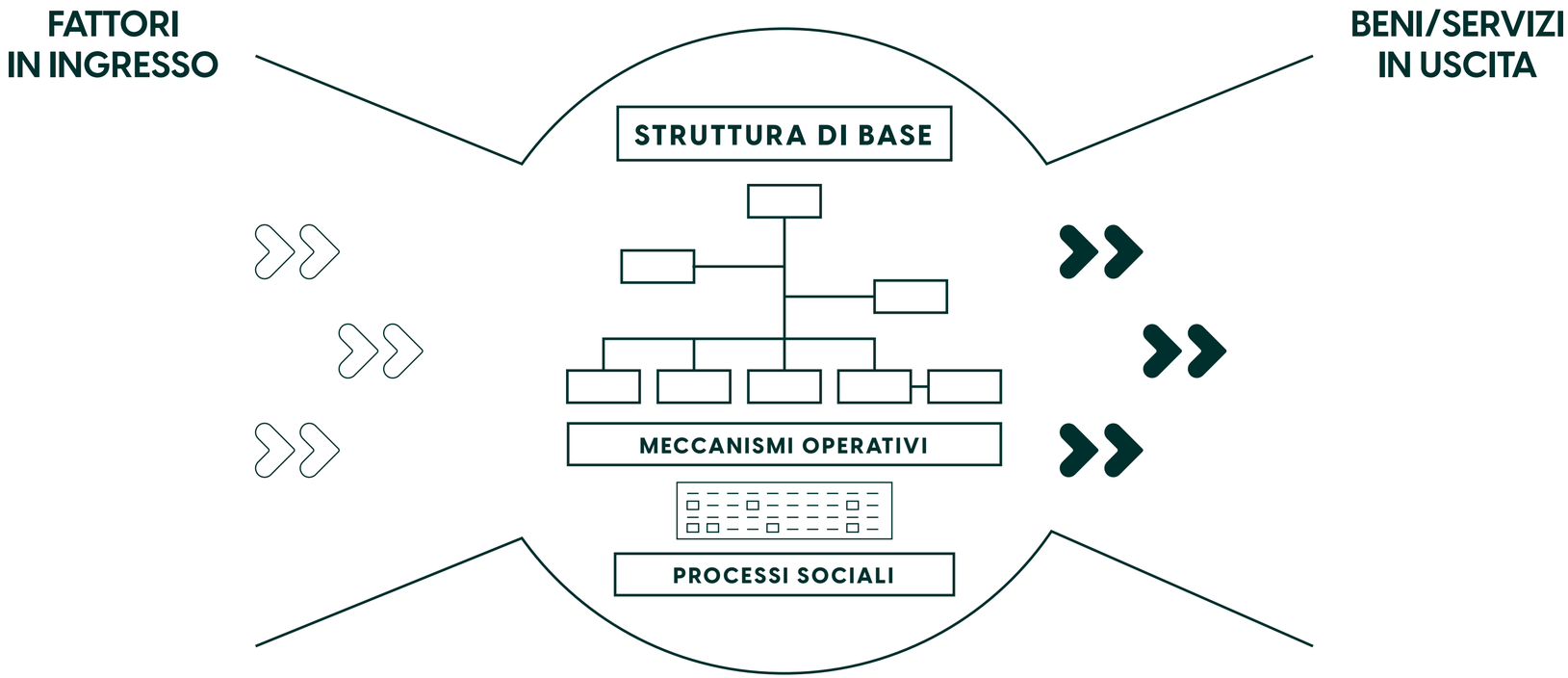
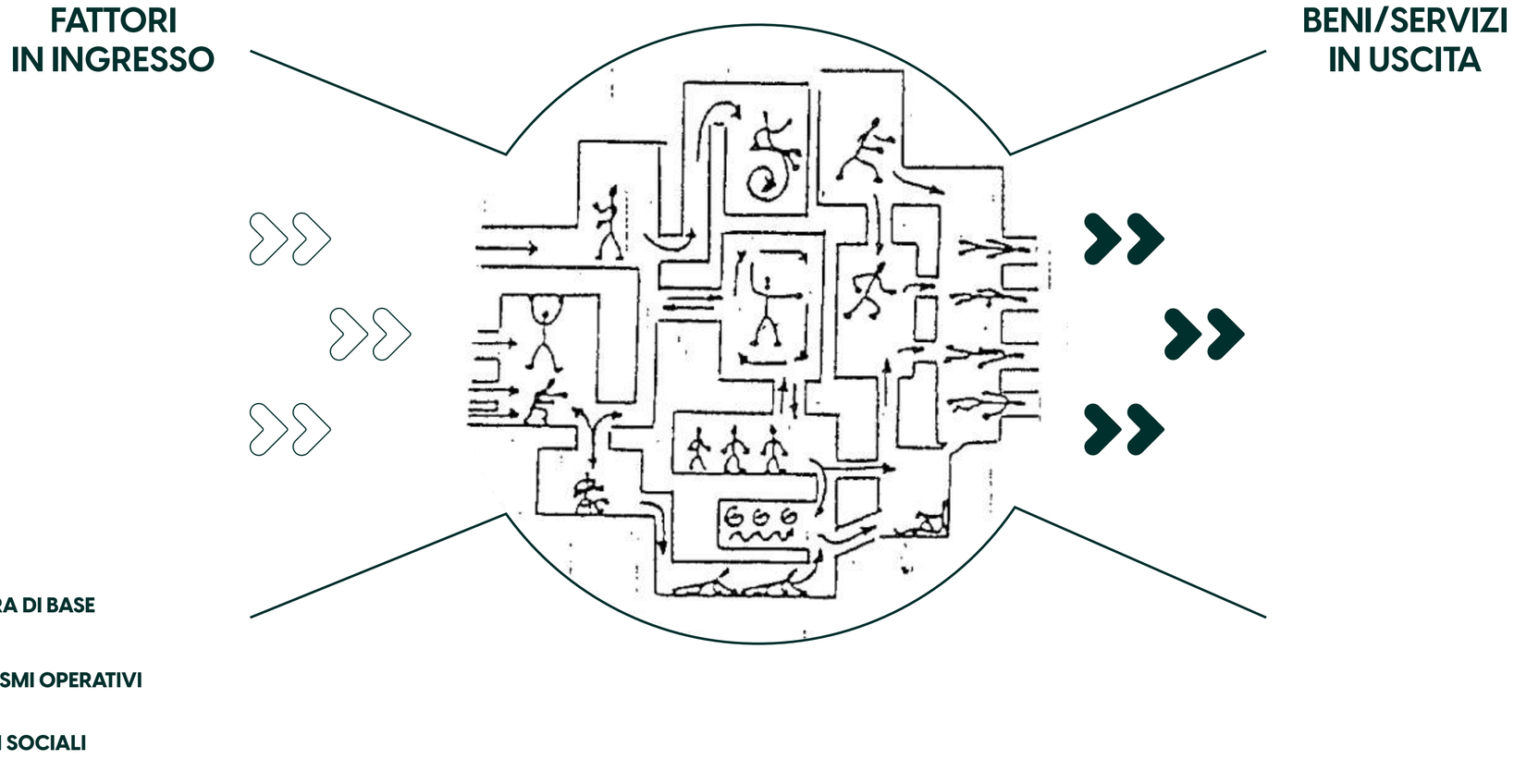


FIGURA 4 Interazioni nel modello sistemico



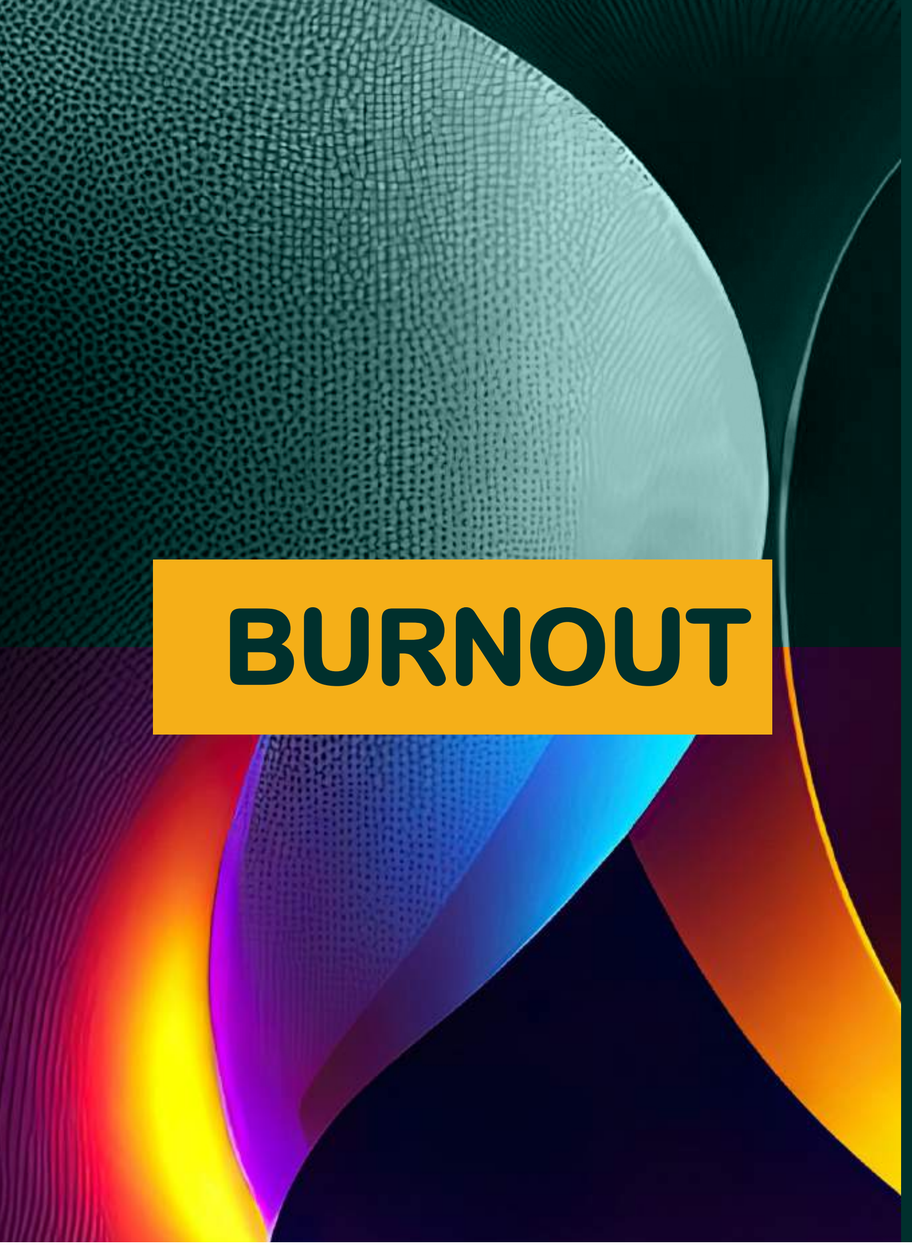


BURNOUT

Burnout è una locuzione che deriva dal gergo sportivo, nello specifico dalla boxe, e si applica al cosiddetto pugile suonato.

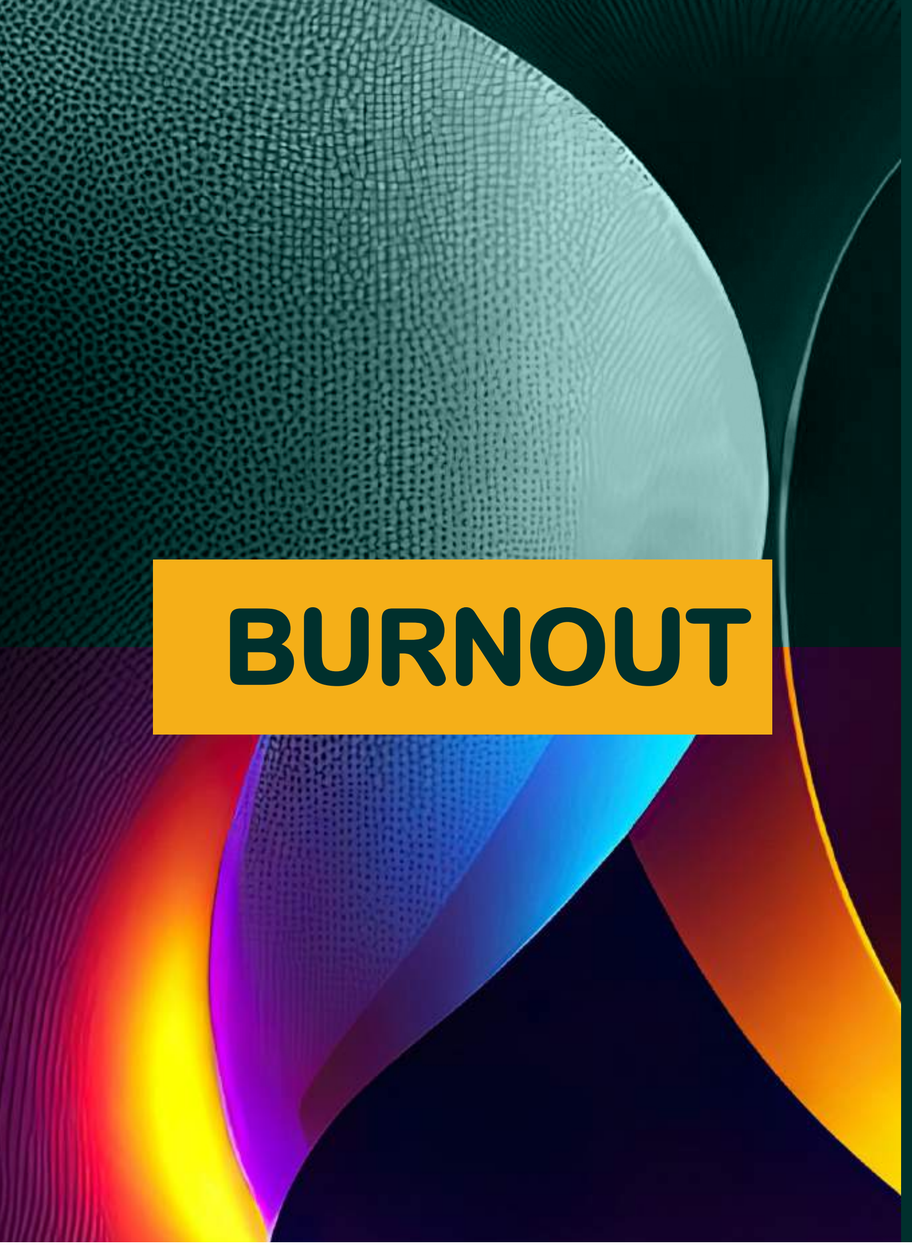
Negli anni '30 già si diceva "questo pugile è in burnout" per definire il pugile non più in grado di combattere.

La situazione lavorativa è nello specifico quella in cui i problemi in genere si possono affrontare ma non risolvere.



BURNOUT

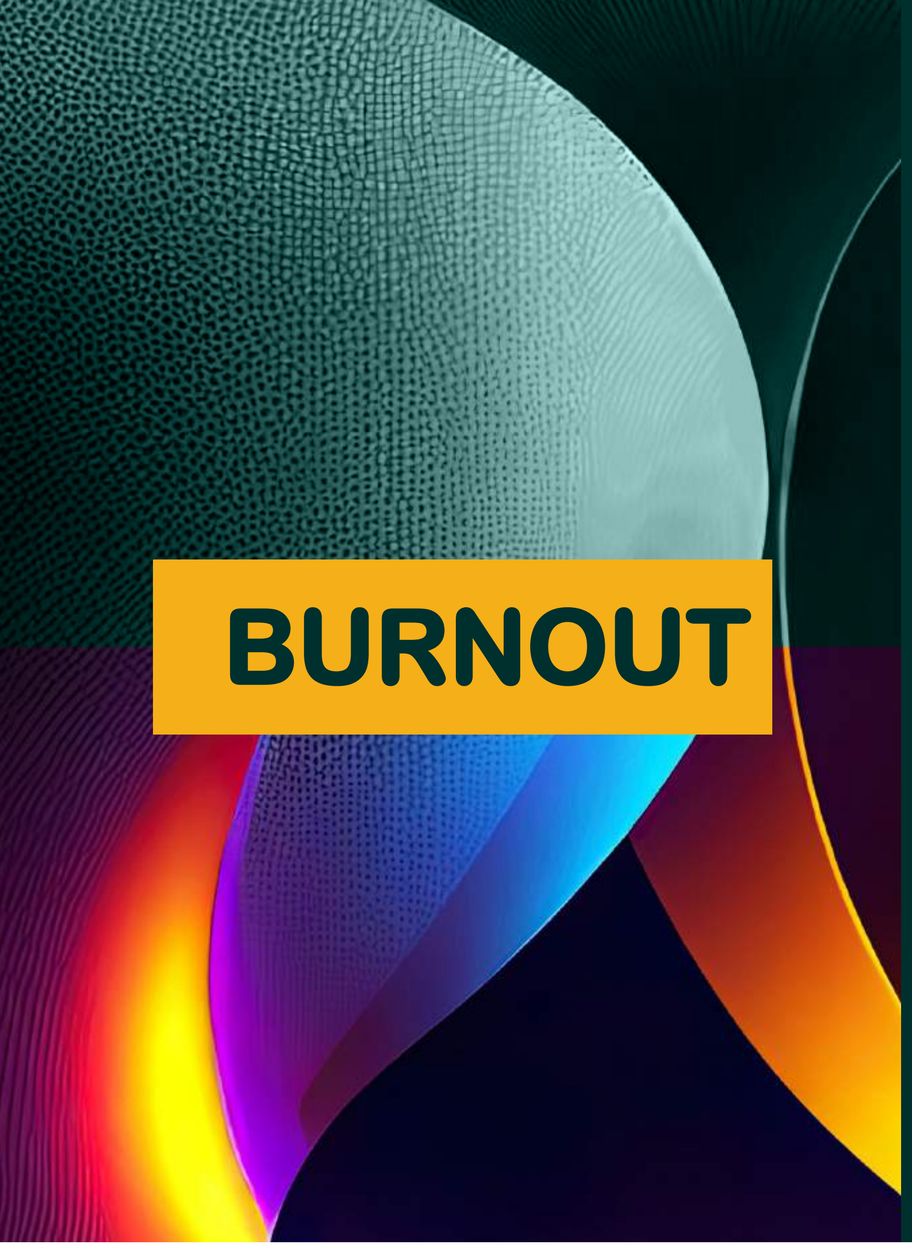
Progetto: risoluzione dei problemi; quando non è possibile la risoluzione si mette in discussione la propria missione e da qui **il non farcela più, il malumore, l'irritazione quotidiana, la prostrazione, lo svuotamento, il senso di delusione, l'impotenza, in modo particolare, nel nostro caso, degli operatori che si occupano di servizi assistenza sindacale nelle vertenze.**



BURNOUT

Il fenomeno è così ampio da risultare difficile una definizione operativa anche perché si tratta di cose che scottano:

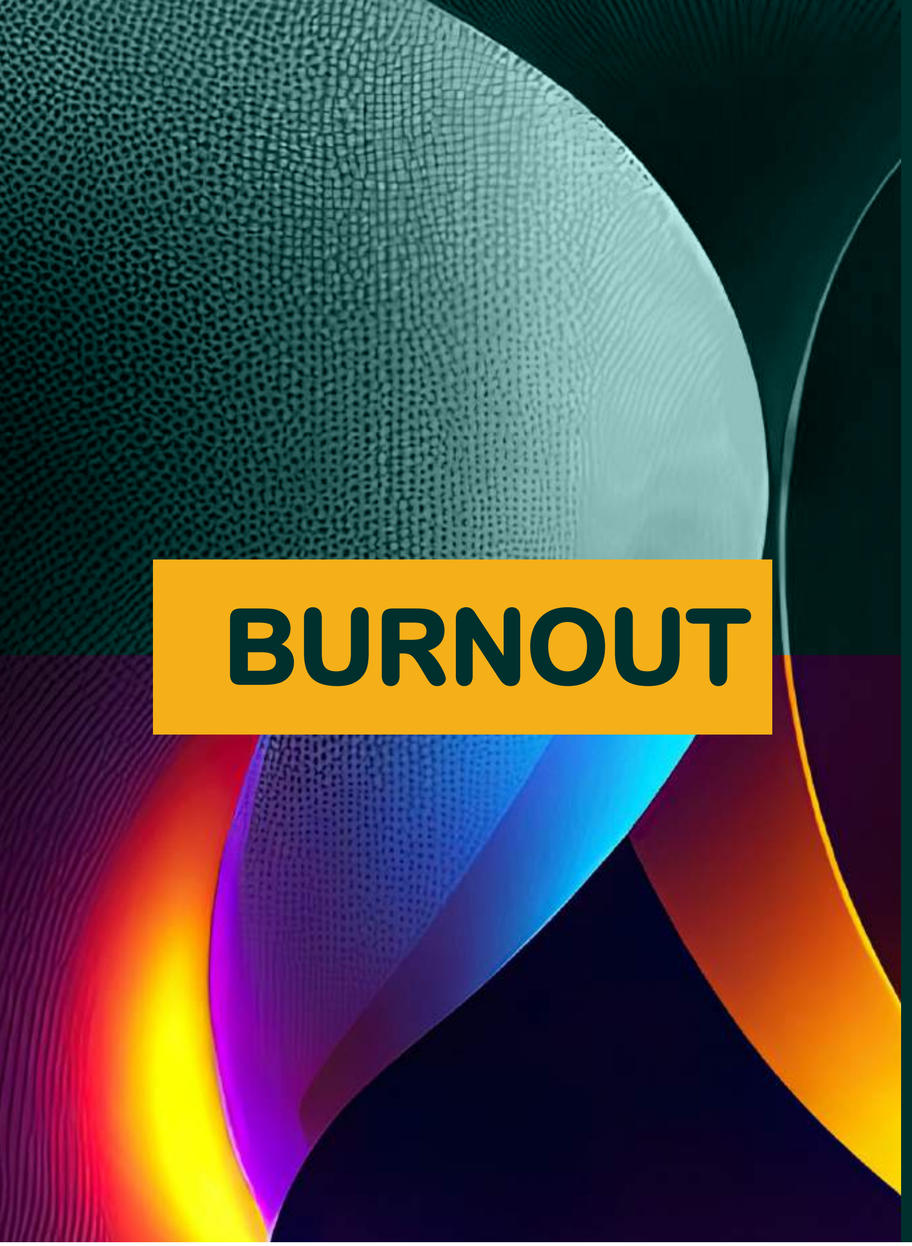
- **tendenza consapevole ma soprattutto inconsapevole ad una certa trascuratezza nel confronto del benessere degli operatori;**
- **tendenza a incentrare il lavoro solo sull'utente;**
- **apprezzamento del lavoro che nasconde la nostra difficoltà ad entrare in rapporto con il disagio lavorativo, la complessità delle vertenze, la perdita del posto di lavoro.**



BURNOUT

Burnout vuol dire letteralmente bruciarsi. Uno dei primi studiosi è FREUDENBERGER che analizza il problema come risposta ad uno stress emotivo cronico:

1. **ESAURIMENTO EMOTIVO E PSICHICO**
2. **DIMINUITA PRODUTTIVITÀ SUL LAVORO**
3. **SPERSONALIZZAZIONE**



BURNOUT

Determinare se un operatore è in burnout non è così semplice perché si tratta di un **processo**, non di un **evento**.

Processo che si manifesta con dei sintomi che compaiono dopo un certo periodo a seguito di esposizioni a situazioni stressanti e che producono depressione, solitudine, incapacità di relazionarsi con utenti, colleghi, livelli superiori, familiari e amici, senso di vuoto, onnipotenza, cinismo, paranoia, insensibilità.

IL BURNOUT È UNA SINDROME

I sintomi registrabili non si riferiscono solo alla fase terminale bensì a quelle antecedenti.
Sintomi somatici: ulcere, alterazione della pressione, sonno disturbato.
Sintomi psicologici: senso di colpa, sospetto, paranoia, alterazione dell'umore.

"tanto è più alto l'ideale, tanto più misere appaiono le macerie"

FASI DI SVILUPPO DEL BURNOUT



CISL FISASCAT

LE STRUTTURE ASSOCIATIVE

RISPOSTE DELL'ORGANIZZAZIONE

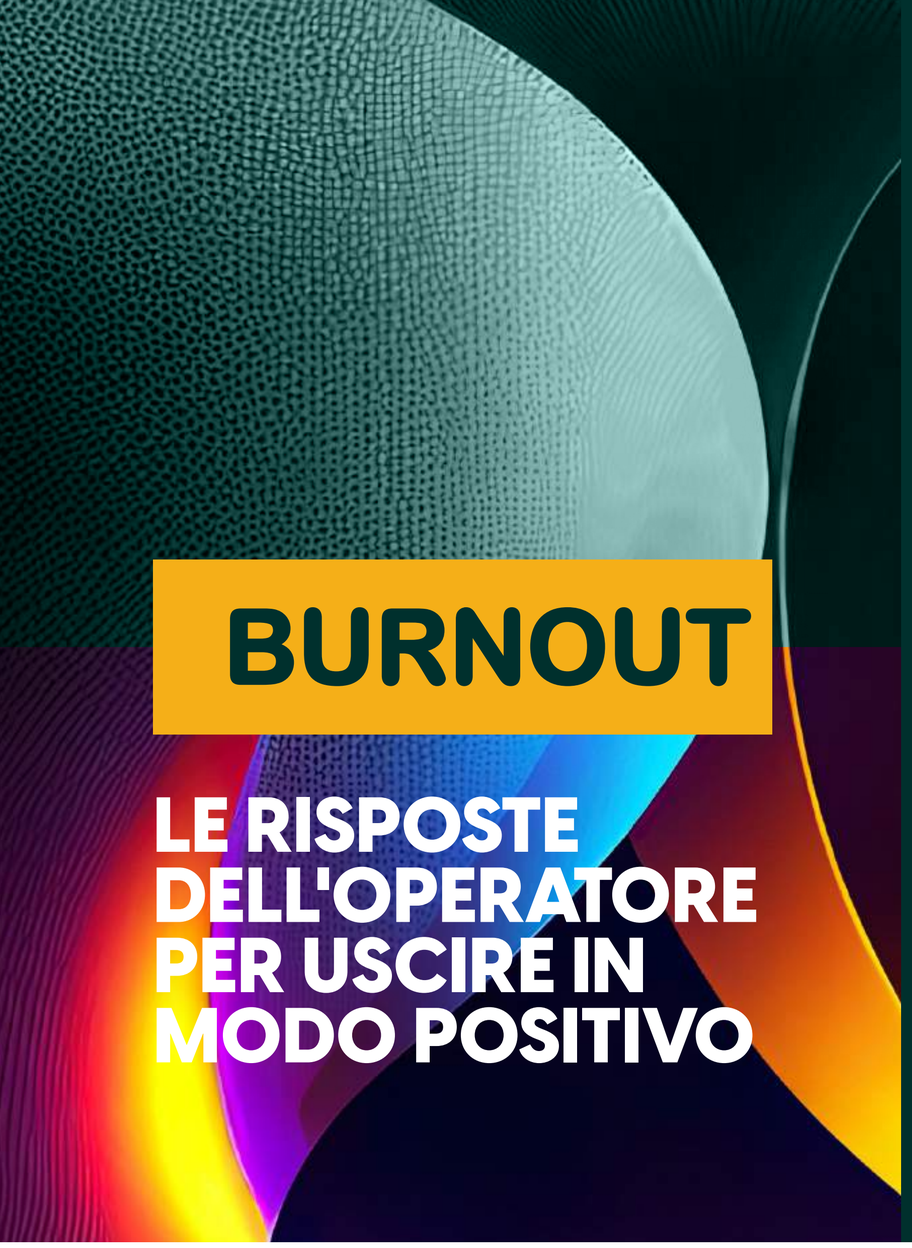




BURNOUT

LE RISPOSTE DELL'ORGANIZZAZIONE

TIPO DI SOSTEGNO	DESCRIZIONE
SOCIAL SUPPORT SYSTEM	Mantenimento di una condizione di relativo benessere psico-fisico e prevenzione di stati di sofferenza, attraverso: 1. ascolto 2. sostegno tecnico 3. stimolo tecnico 4. sostegno affettivo 5. stimolo affettivo 6. feedback sulla realtà sociale
BUFFERING SUPPORT SYSTEM	**1.** Sostegno all'individuo per mantenere un controllo sul proprio ambiente e una buona immagine di sé e il senso della propria identità in situazioni di stress **2.** Sostegno per facilitare il recupero di capacità o funzioni perdute



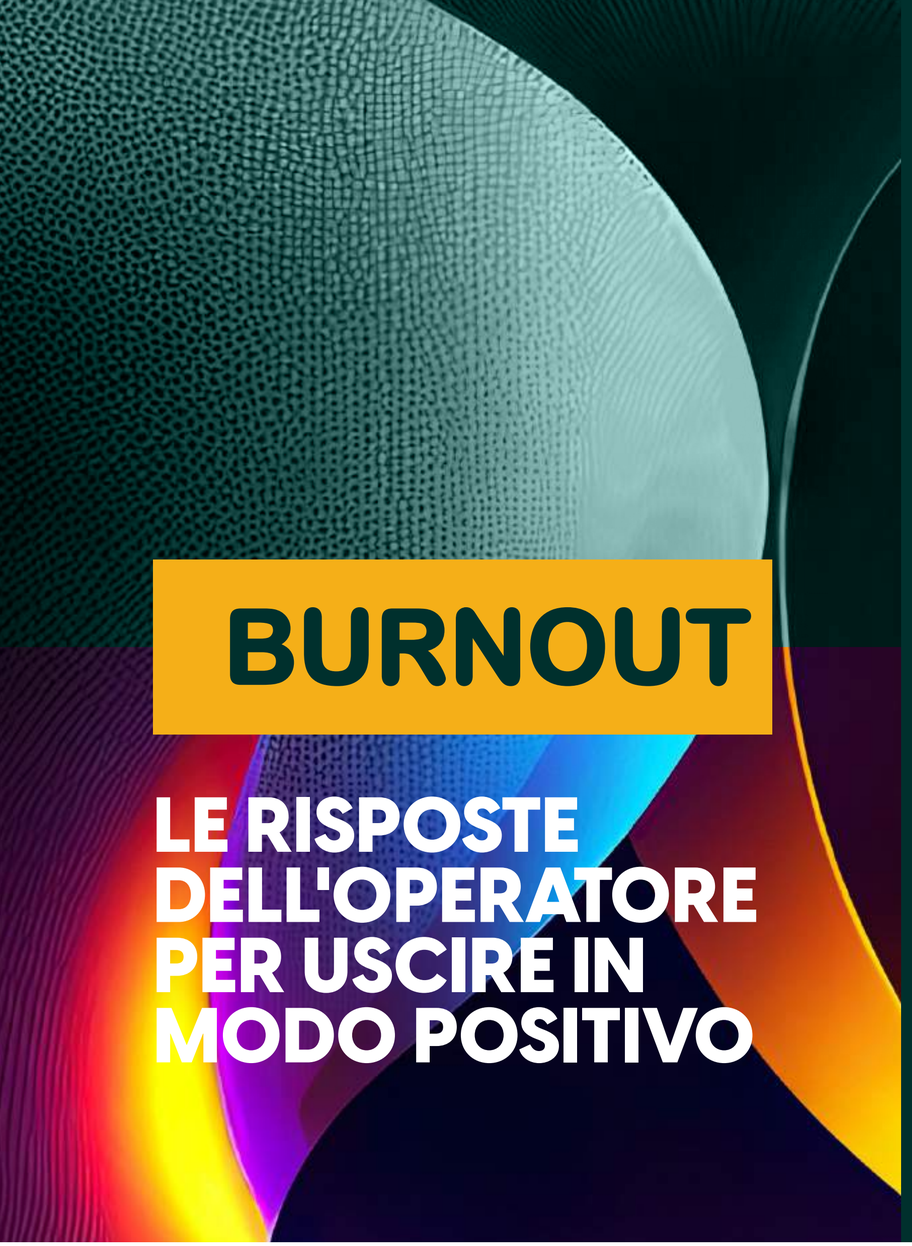
BURNOUT

LE RISPOSTE DELL'OPERATORE PER USCIRE IN MODO POSITIVO

1. Accettare la possibilità di un rischio burnout
2. Accettare la supervisione, cioè una figura professionale diversa dalla propria, con un preciso ruolo di sostegno ed un i consiglio non direttivo
3. Individuare un campo in cui specializzarsi, pur mantenendo un certo grado di flessibilità
4. Individuare la confusione di fini di certe istituzioni e di conseguenza trovare lo scopo preciso per il quale il servizio in cui si lavora è stato creato

CISL FISASCAT

LE STRUTTURE ASSOCIATIVE



BURNOUT

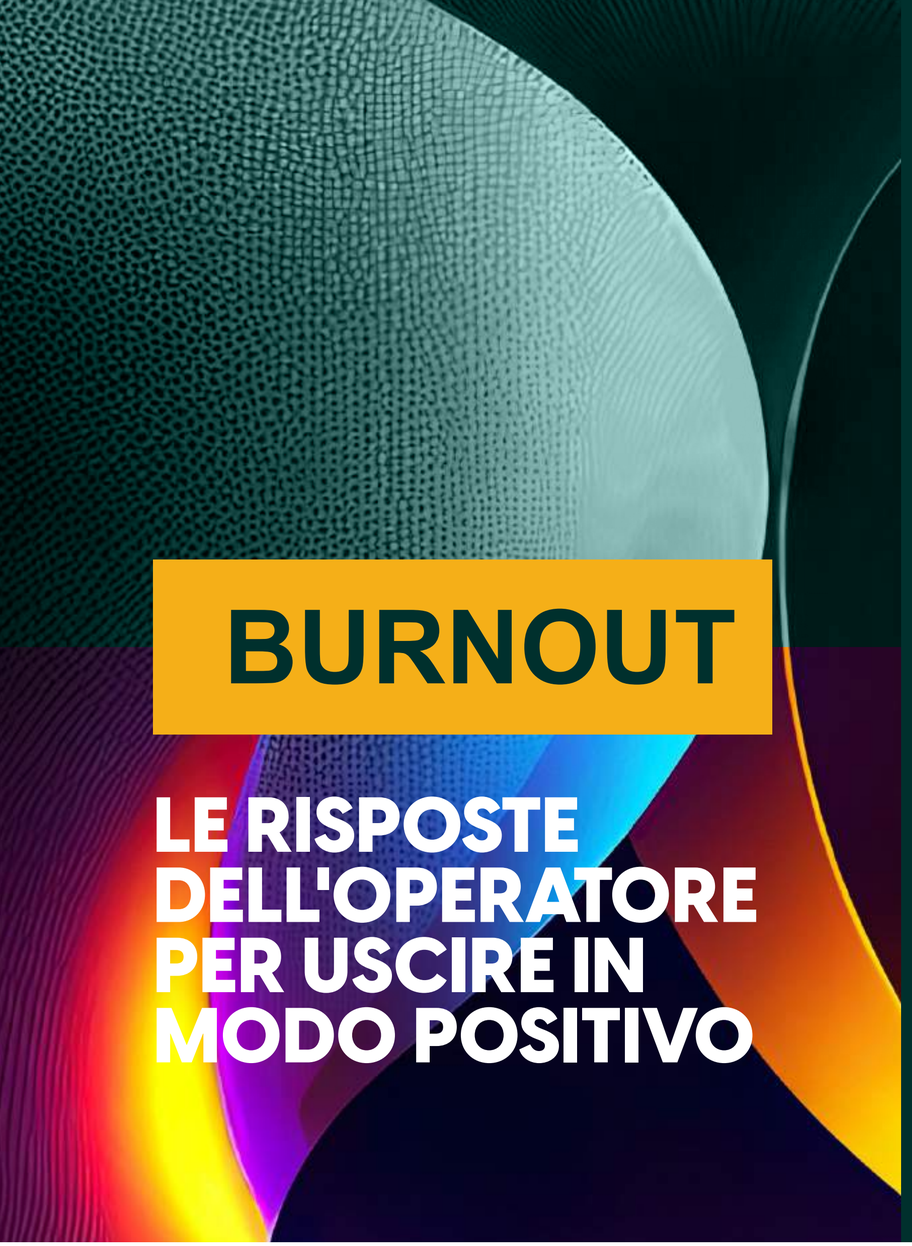
LE RISPOSTE DELL'OPERATORE PER USCIRE IN MODO POSITIVO

5 Avere aspettative realistiche: aspettarsi di fare un lavoro difficile e senza grandi aiuti

6 Aspettarsi di avere a che fare anche con utenti e con colleghi spiacevoli e con punti di vista totalmente diversi

7 Non dedicarsi ad utenti impossibili o ad un utente per sempre

8 Non fare investimenti affettivi massicci su alcuni casi



BURNOUT

LE RISPOSTE DELL'OPERATORE PER USCIRE IN MODO POSITIVO

9 Crearsi un setting adeguato alla professione ed alla situazione: non si può costruire nessuna azione se non si è nella giusta posizione per farlo

10 Definire un contratto con l'utente, sia esso esterno, sia esso interno, sia nella forma, sia nel tempo per attuarlo

11 Accettare consulenze anti-stress ed anti-burnout

Gli elementi essenziali della Comunicazione e la Gestione Creativa dei Conflitti

XIII Corso Lungo FISASCAT

16 Febbraio 2026

Relatore:.Yoga Patti

Cominciamo con qualche pillola riflessiva…



"La realtà non è ciò che ci accade, ma ciò che noi facciamo con quel che ci accade"

(Aldous Huxley)

"Le parole sono la più grande fonte di fraintendimento"

"Sono andato per tracciare i contorni di un'isola e invece ho scoperto i confini dell'oceano"

(L.Wittgenstein)

“Le vie del Signore sono infinite, ma la segnaletica lascia a desiderare”

(R.Sonaglia)

Noi oggi ci occuperemo di Gestione Creativa dei Conflitti e parlando di Conflitti dedicheremo grande importanza ai processi della Comunicazione…

Prima di tutto dobbiamo chiederci cosa intendiamo per Comunicazione?

Perché a volte crediamo di comunicare



La Complessità della Parola

La Comunicazione Umana comporta l'utilizzo della Parola che porta con sé una complessità articolata di possibili sfumature di significato che ne caratterizzano l'imprecisione



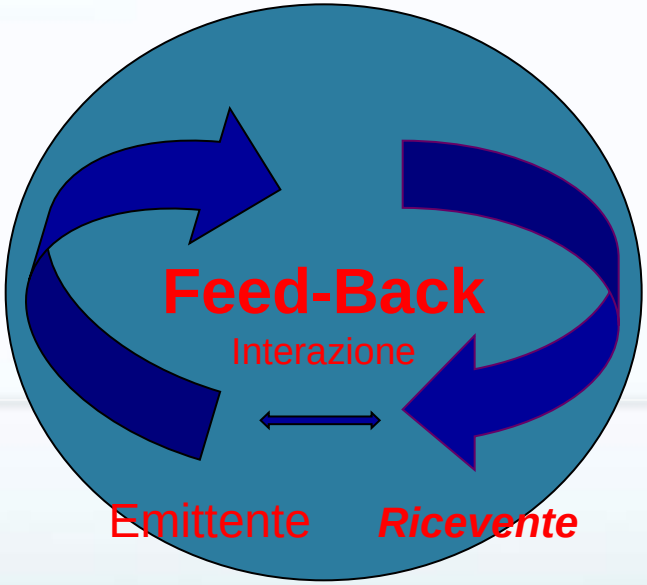
Quando comunichiamo non ci capiamo mai completamente e mai "per niente" ma ci capiamo sempre soltanto "un po'"

Questo deve farci riflettere su quanto dobbiamo impegnarci per comprendere l'altro soprattutto in situazioni problematiche come quelle conflittuali

Occupiamoci adesso di alcuni aspetti importanti della Comunicazione



“ Modello interattivo”



E’ comunicazione qualsiasi evento che abbia la probabilità di modificare il comportamento delle persone in interazione.

(Pragmatica della comunicazione umana di P.Watzlawick - 1967)

Contesto

Importanza del Contesto

"Mancano tre ore all'alba"

Analiziamo alcuni assiomi della Pragmatica

La Pragmatica della Comunicazione Umana ci ha spiegato che ogni nostro comportamento ha valore e funzione di comunicazione, e poiché non esiste un "non comportamento" ne deriva il primo Assioma che afferma…

1° Assioma

E' impossibile non comunicare

2° Assioma

Contenuto e relazione

Ogni comunicazione presenta due livelli fra loro distinguibili:

- **CONTENUTO:** **CHE COSA?**
- **RELAZIONE:** **Come?**

La Metacomunicazione

Questa parte sotterranea (non verbale) della comunicazione che ci dice come dobbiamo intendere il senso delle parole (verbale), è quella veramente importante.

Essa comunica qualcosa sulla comunicazione del contenuto (ci dice come dobbiamo intendere il contenuto)

Comunicazione su una comunicazione = Metacomunicazione

La Metacomunicazione

come definizione del livello relazionale

Di qualunque cosa le persone parlino (lavoro, sport, politica) esse contemporaneamente ed inevitabilmente parlano anche della loro relazione:

stanno cioè *Metacomunicando*

Contenuto, Relazione e *Metacomunicazione*

Livello di relazione= <u>comunica</u> come dobbiamo intendere



(quindi: è una comunicazione sopra (= meta) una comunicazione, e cioè una Metacomunicazione)

Metacomunicazione e Livello Relazionale

La Metacomunicazione definisce il Livello Relazionale perché

Attraverso
comunicazione non verbale

ci dice

**“Ecco come ti vedo,
ecco come mi vedo”**

Laboratorio

Contenuto e Relazione

i tre livelli della comunicazione



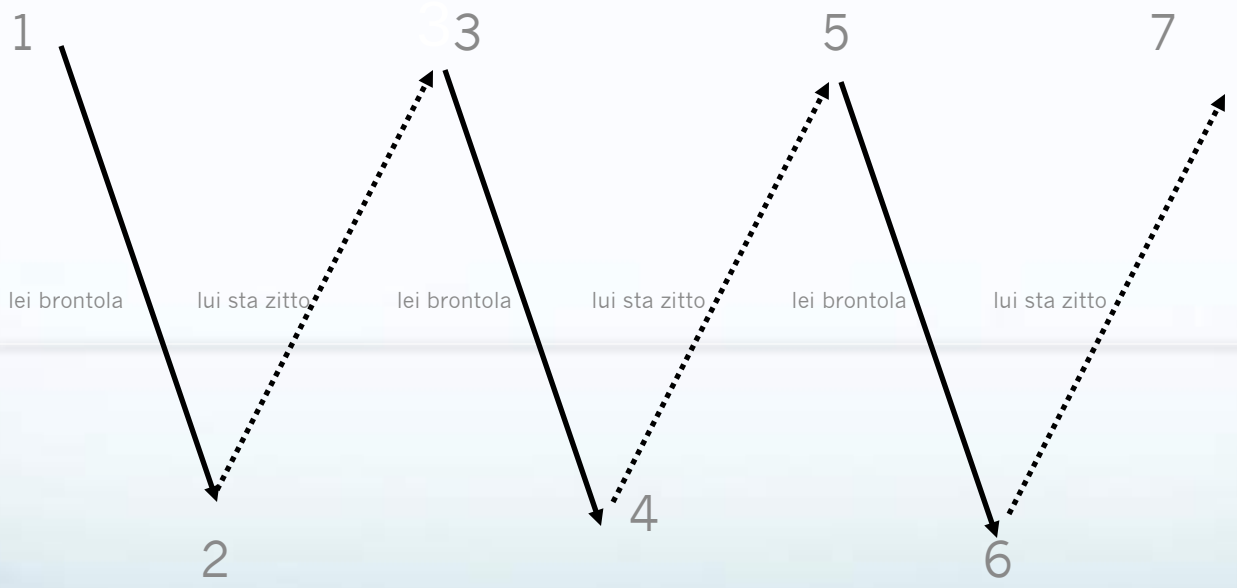
3° Assioma

La punteggiatura della sequenza di eventi

- ogni processo comunicativo ha una propria punteggiatura
- la punteggiatura è l'ordine che diamo ad una sequenza di eventi, *dal nostro punto di vista*
- alla base di innumerevoli conflitti di relazione vi è un disaccordo su come punteggiare la sequenza di eventi

3° Assioma
La punteggiatura della sequenza di eventi

Esempio di una sequenza interattiva



3° Assioma

Punteggiatura: cause ed effetti

Uno degli effetti principali della Punteggiatura consiste nel fatto che:

vengono confuse le cause con gli effetti

perdendo di vista il fatto che vi è sempre una partecipazione alla pari alla "Danza Relazionale" cui stiamo assistendo

Con riferimento al tema della Contrattazione su cosa vi fa riflettere il terzo assioma?

4° Assioma

Verbale e Non Verbale



Congruenza e non congruenza fra Verbale e Non Verbale



Adesso andiamo ad analizzare quali collegamenti ci siano fra questi aspetti della comunicazione e la Gestione Creativa dei Conflitti



Appare subito chiaro che il primo e il quarto assioma siano strettamente collegati fra loro e quanta importanza abbia ricordare che ogni nostro comportamento sta comunicando qualcosa



Grande importanza assume inoltre il secondo assioma (Contenuto/Relazione): dobbiamo essere sempre consapevoli che quando comunichiamo stiamo anche definendo il *Livello Relazionale* e che questo aspetto può attivare tensioni conflittuali



Importanza della Metacomunicazione

Tutto ciò che appartiene al non verbale sta *metacomunicando* su ciò che diciamo e su ciò che ci viene detto e dobbiamo essere consapevoli che gran parte dei conflitti hanno origine in questo livello invisibile dei processi comunicativi



Punteggiatura e Conflitti

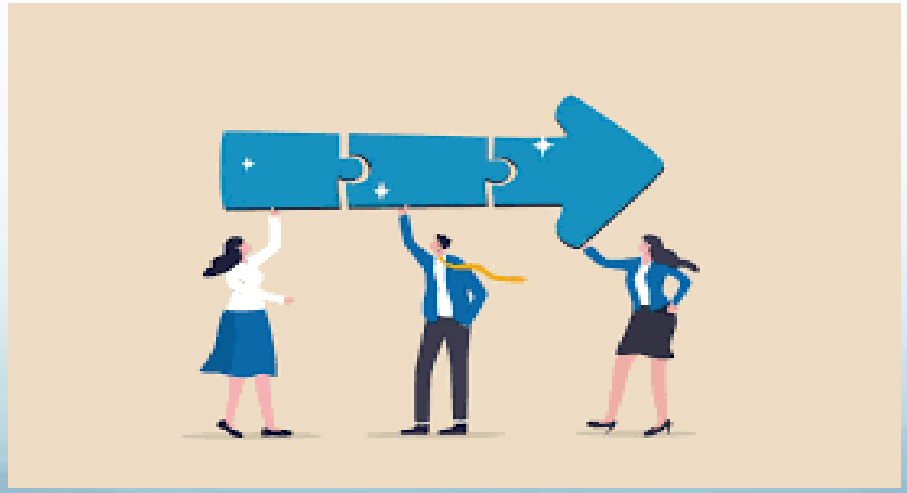
La Punteggiatura definisce come i partecipanti strutturano il flusso degli scambi, attribuendo nessi di causa-effetto basati sul proprio punto di vista. Differenze nella punteggiatura possono innescare conflitti e incomprensioni, poiché ciascuno tende a vedere il proprio comportamento come reazione e quello altrui come stimolo (si confondono le cause con gli effetti)



Comunicazione e Conflitti

Per avere una Gestione Creativa dei Conflitti la Comunicazione deve essere Facilitativa, Trasformativa e Collaborativa partendo da un principio fondamentale…

…che in ogni conflitto il vero avversario/nemico da sconfiggere è…il Problema

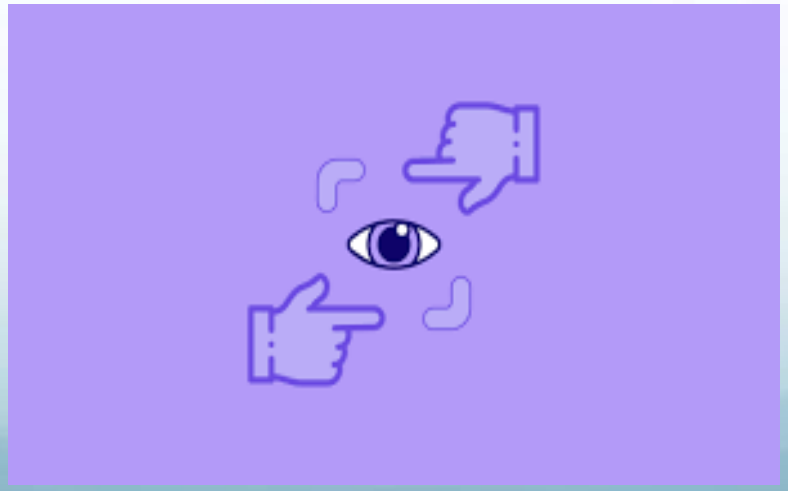


Reframing = Ristrutturare

Nelle *Ricerche Filosofiche*, Wittgenstein sostiene che un "problema" spesso è solo un'etichetta linguistica che ci blocca. Spesso i problemi sembrano insormontabili perché sono mal formulati o basati su fraintendimenti grammaticali. **Riformulando il problema**, ci si rende conto che la "difficoltà" era una confusione concettuale, non un ostacolo reale.

Ristrutturare = Trasformare

Definire una situazione come "difficoltà" piuttosto che "fallimento" è il primo passo. Cambiare il linguaggio usato per descrivere la situazione trasforma il contesto stesso, aprendo nuove possibilità di azione



Pausa Caffé



Ma dopo questa analisi di alcuni importanti aspetti della Comunicazione adesso cambiamo pagina e occupiamoci della Gestione Creativa dei Conflitti



Una importante considerazione

Dunque Comunicazione Efficace e Gestione Creativa dei Conflitti, sono bellissimi ingredienti che sembrano essere stati silenziosamente alla base di quella spinta, principalmente sostenuta e voluta dalla CISL, che ha portato alla trasformazione dell'articolo 46 previsto dalla nostra Costituzione nella Legge 76/2025, dando così vita alla concreta possibilità di realizzare un vero processo partecipativo, a vari livelli, nella relazione Azienda-Sindacato

La Gestione Creativa dei Conflitti implica infatti un profondo cambiamento di Paradigma nel modo di pensare ai processi partecipativi in un'ottica di elevazione economica e sociale del lavoro capace però di rimanere in armonia con le esigenze della produzione

Cominciamo dicendo che in un Conflitto abbiamo essenzialmente uno scontro fra *punti di vista diversi* nel modo di definire un Problema



Guardando questa celebre vignetta dobbiamo chiederci:

"chi dei due ha ragione?"



L'interessante aneddoto del *"Giudice Saggio"*



Ma adesso vediamo cosa accade in modo invisibile nella mente di ciascuno dei soggetti coinvolti in un conflitto



Lo Scontro Posizionale



Nello Scontro Posizionale entra in gioco la Logica Antagonista o Separativa



Io ho ragione vs

tu hai torto"

Giochi a Somma Zero

Giochi a Somma Zero

Ogni guadagno dell'altro viene allora ad essere interpretato come una propria perdita e viceversa

Giochi a Somma Zero

Nei conflitti gestiti secondo la logica dei Giochi a Somma Zero alla fine avremo da un lato un Vincitore e dall'altro lato un Perdente



Conseguenze dei Giochi a Somma Zero



Chi esce da un conflitto avendo "perso" cercherà in tutti i modi la rivincita

Escalation Conflittuale

Giochi a somma zero
Vs
Giochi a somma positiva
(*soluzione win-win*)

Facciamo attenzione perché possiamo avere anche "Giochi a somma negativa"

Per passare dai Giochi a Somma Zero ai Giochi a Somma Positiva occorre innanzitutto capire che…

Ciò che vedi dipende

dal tuo punto di vista,

ma…

…per riconoscere il tuo punto di vista, devi cambiare punto di vista!

Occorre cioè assumere
una Metaposizione
e questo richiede il
Processo Esplorativo

Processo Esplorativo

Il Processo Esplorativo consiste nel cercare di capire/esplorare il PDV dell'altro partendo dal verificare se abbiamo veramente compreso ciò che l'altro sta dicendo e cercando di capire come l'altro stia vivendo il conflitto

Per questo motivo il Processo Esplorativo richiede l'uso della Parafrasi



Cos'è la Parafrasi

Quando ci troviamo in situazioni di comunicazione problematica, può essere molto utile utilizzare la "parafrasi" per verificare, con il nostro interlocutore, la nostra esatta comprensione del messaggio

Si tratta di ripetere, con parole diverse, ciò che abbiamo inteso dalla sua comunicazione

Vantaggi nell'utilizzo della Parafrasi

Utilizzare lo strumento della Parafrasi comporta almeno tre vantaggi:

- Si possono correggere eventuali fraintendimenti nella comunicazione
- Dimostriamo implicitamente, al nostro interlocutore, l'impegno a volerlo capire
- Mettiamo in atto un atteggiamento di "ascolto attivo"

Laboratorio

proviamo ad usare la Parafrasi



Le due forme di Parafrasi che possiamo utilizzare

- **Parafrasi Riformulazione**

(riformulo con parole diverse quello che ho capito per verificare se sia giusto)

- **Parafrasi Reframing**

(ristrutturo facendo emergere la richiesta che si nasconde in una critica/attacco)

Reframing

Il Reframing consiste nella capacità di ristrutturare il significato di una parola oppure il senso di una comunicazione trasformando in senso costruttivo ciò che si presenta come ostacolante o comunque con connotazione negativa

Laboratorio

proviamo adesso ad usare la Parafrasi Reframing utilizzando il Livello Negativo del laboratorio precedente



Passaggio fondamentale

Inoltre per raggiungere la soluzione win-win occorre in primo luogo che vengano riconosciuti e rispettati gli interessi di tutte le parti coinvolte in un conflitto

Occorre quindi risalire dalle Posizioni agli Interessi



Le due bambine e l'Arancia





Vorrei ascoltare le vostre riflessioni su come questo particolare approccio nella gestione creativa di un conflitto potrebbe esservi utile all'interno del processo di Contrattazione

Adesso mettiamo a fuoco i cinque punti fondamentali da ricordare per una efficace

Gestione Creativa di un Conflitto



Primo punto: vogliamo distruggere la persona o il problema?

Mettere a fuoco quale sia il Problema, in forma condivisa

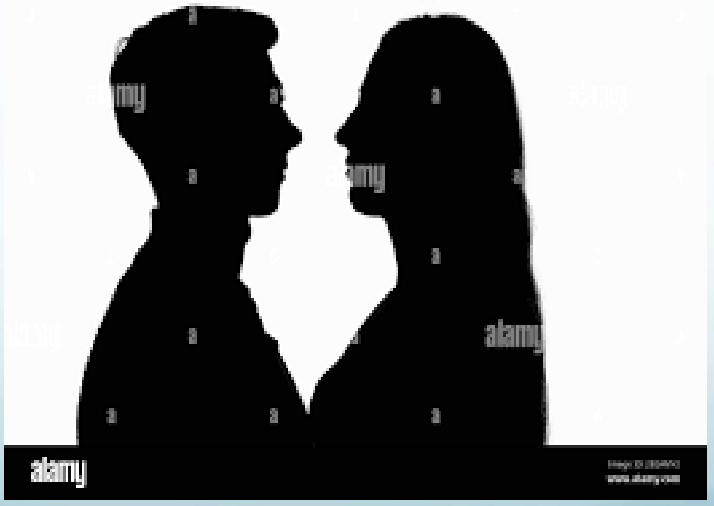
Separare il Problema dalla Persona

Attaccare il Problema, duri contro il problema

Rispettare la Persona, morbidi con la Persona

E' quindi venuto il momento di fare un esercizio che sarà per noi molto rivelatore…

Vince chi Convince



Quali riflessioni e quali osservazioni ha stimolato in voi l'esercizio "Vince chi convince"?



Riflessioni e considerazioni conclusive su tutto quello che abbiamo fatto



Bibliografia

"Arte di ascoltare e mondi possibili "– Marianella Sclavi – Bruno Mondadori

"Pragmatica della Comunicazione Umana" P.Watzlawick,Helmick,Beavin,Jackson – Casa Editrice Astrolabio

"Change"- P.Watzlawick,J.H.Weakland,R.Fisch – Casa Editrice Astrolabio

"Parlare Insieme" – Friedmann Schulz von Thun –Editrice TEA

"La Fiducia" - Harold Garfinkel -Armando Editore

"La Mediazione Familiare"- T.Fragomeni, Y.Patti, I.Buzzi- Casa Editrice La Tribuna

"La Comunicazione" - Zani,Selleri,David - Editore Carocci

"Il metodo della Mediazione per la gestione dei conflitti"

T.Fragomeni, M.Caradonna, G. De Berti, M.Marinari, Y. Patti – Casa Editrice La Tribuna

"Mediazione e Progresso"–Y.Patti e autori vari Torino, UTET Giuridica, 2012

"Mediazione come bene comune"- Yoga Patti e autori vari –Pacini Editore 2026

DEFUSCO

LABOUR & LEGAL

Il programma

XIII CORSO LUNGO FISASCAT
II MODULO (16/20 FEBBRAIO 2026)
CENTRO STUDI CISL - FIRENZE
"PAROLE CHE CONNETTONO: COMUNICARE CON L'INTELLIGENZA EMOTIVA E GESTIRE I CONFLITTI SUL LAVORO E NELLA VITA"

Anselmi Maria Teresa

Mercoledi 18 febbraio 2026

Indice

La busta paga – Parte 1



- **Struttura del cedolino e principali sezioni**
- **Elementi retributivi fissi e variabili**
- **Indennità, straordinari, assenze e maturazioni**
- **Logica generale dei calcoli.**

La busta paga – Parte 2

- **Imponibile previdenziale e imponibile fiscale**
- **Aliquote contributive**
- **IRPEF, detrazioni e addizionali**
- **Determinazione del netto in busta**

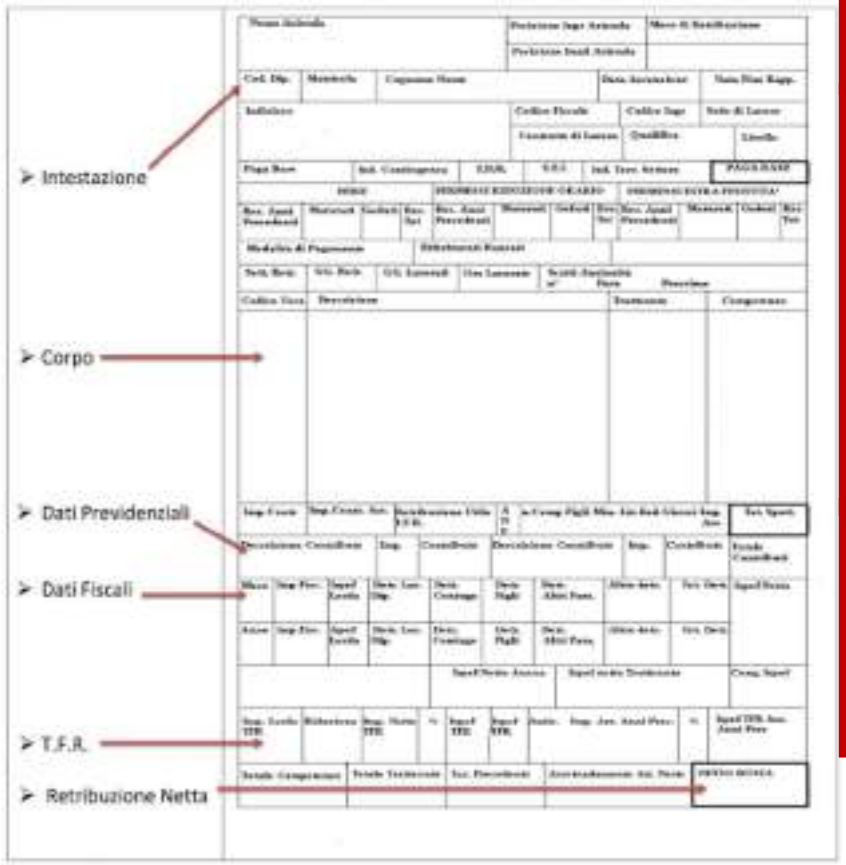
Mini esercitazione

- **Calcolo degli imponibili e verifica guidata**

Aspetti contributivi

- **Inquadramento Previdenziale CSC e matricola Inps**
- **Le aliquote contributive**
- **L'imponibile contributivo: la base imponibile previdenziale (redditi inclusi, parzialmente esclusi, esclusi)**
- **Determinazione dei contributi (minimale e massimale)**
- **Incentivi all'assunzione- Impatto sul cedolino**
- **Il flusso Uniemens**

La busta paga



1. Funzione e fonti della retribuzione (art. 36 Cost.; artt. 2094 e 2099 c.c.; contrattazione collettiva)
2. Determinazione della retribuzione «minima»
3. Struttura della retribuzione - Elementi base e accessori nella Testa del cedolino
4. Elementi accessori della retribuzione nel corpo del cedolino
5. Le assenze retribuite e gli eventi nel corpo del cedolino
6. La retribuzione differita
7. Le erogazioni di natura assistenziale e contrattuale
8. L'imponibile previdenziale e l'imponibile fiscale
9. Il netto in busta

① Funzione della retribuzione

ART. 36 Costituzione
Proporzionalità e sufficienza

ART. 2099 c.c.
Modalità di determinazione della retribuzione **(a tempo o a cottimo)**, corresponsione nella misura determinata dalle norme collettive

CCNL
Ha natura tariffaria, in quanto provvede a fissare **la misura minima della retribuzione**

Contratto aziendale
Regolamenta la **retribuzione variabile** (premi di produttività, welfare aziendale)

- **Art. 36 Costituzione**

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.

- **Art. 2094 c.c.**

*È prestatore di lavoro subordinato **chi si obbliga mediante retribuzione** a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.*

- **Art. 2099 c.c.**

La retribuzione del prestatore di lavoro può essere stabilita ***a tempo o a cottimo e deve essere corrisposta nella misura determinata*** *[dalle norme corporative], con le modalità e nei termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito.*

In mancanza di [norme corporative o di] accordo tra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice [tenuto conto, ove occorra, del parere delle associazioni professionali] .

Il prestatore di lavoro può anche essere retribuito in tutto o in parte con ***partecipazione agli utili o ai prodotti, con provvigione o con prestazioni in natura****.*

Art. 2099 c.c.

distingue due tipologie di retribuzione:

Ordinaria:
- **Tempo**
- **Cottimo**

Speciale:
- **In natura**
- **Provvigione**
- **Partecipazione agli utili e al capitale**

Tempo

▪Forma retributiva maggiormente utilizzata.

▪Si determina moltiplicando il valore attribuito alla prestazione resa dal lavoratore in un determinato lasso di tempo per la durata della prestazione.

- Valore retribuzione mese X tempo.
- Valore retribuzione settimana X tempo.
- Valore retribuzione giorno X tempo.
- Valore retribuzione ora X tempo.

SISTEMA MENSILIZZATO…

Determinazione della retribuzione lorda mensile «minima» prevista dal CCNL

Mansione svolta lavoratore

Declaratoria CCNL

Minimi tabellari CCNL

Moltiplico per % p.time

$$\text{Percentuale Part-Time} = \frac{\text{Ore settimanali PT}}{\text{Ore settimanali FT}}$$

Poi il risultato si trasforma in percentuale moltiplicando × 100.

CONVERSIONE DEGLI IMPORTI DAL SISTEMA MENSILIZZATO AL GIONALIERO O ORARIO

La conversione per il calcolo della retribuzione da applicare ai vari istituti contrattuali si effettua **dividendo la retribuzione mensile** prevista dai CCNL **per i divisori giornalieri e orari** previsti dalla stessa CCNL.

Divisore giornaliero	**Divisore orario**
generalmente **22** (in caso di **settimana corta**, dato da = 52/12 x 5) - E **26** (in caso di **settimana lunga**, dato da = 52/12 x 6)	**molto spesso 173**, ma da verificare ccnl.

EXAMPLE

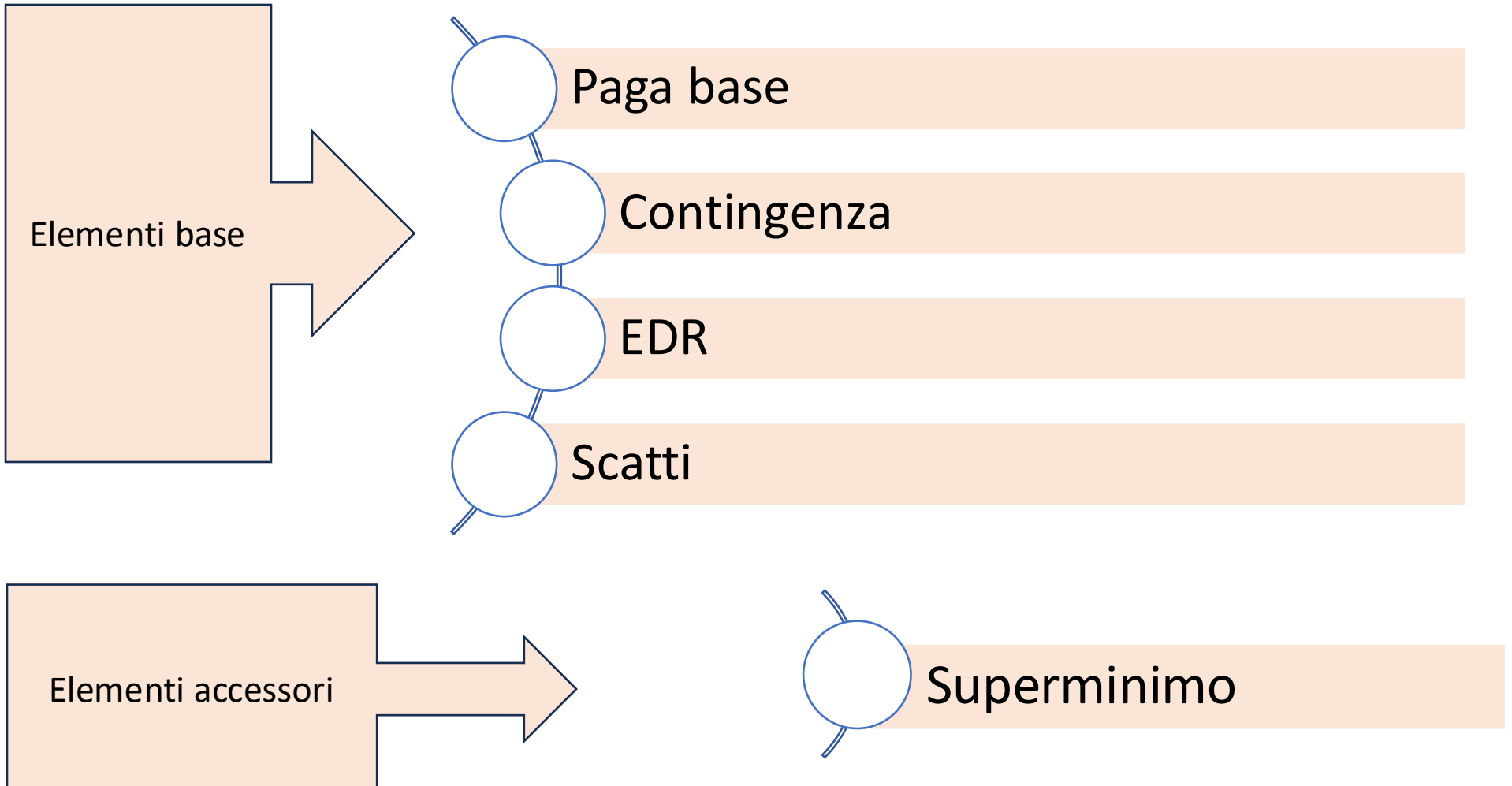
CCNL COMMERCIO

Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale
14	**26**	**168** per 40 ore **182** per 42 ore **195** per 45 ore	▪ 40 ore distribuite su 5 giorni: per la generalità dei lavoratori ▪ 45 ore per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburanti ▪ 42 ore per i dipendenti da aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione ▪ 40 ore per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali (con assorbimento di 24 ore di riduzione orario)

CCNL METALMECCANICI

Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale
13	**26**	**173**	40 ore

3 Struttura retribuzione….Elementi base e accessori



Paga Base (o minimo tabellare)

Definizione

- È il trattamento minimo spettante al lavoratore determinato in via generale dalla contrattazione collettiva del settore di appartenenza o di adesione dell'impresa. La sua entità è fissata **in relazione all'inquadramento assegnato e conseguentemente alla tipologia di mansione svolta**.
- È riconosciuto alla generalità dei lavoratori ed è **soggetto ad aumenti** a seguito del passaggio di qualifica o dei rinnovi contrattuali (parte economica).
- **Assoggettata a contribuzione e a tassazione**.
- Dovuta sia in caso di prestazione, che di assenze retribuite.
- Costituisce il principale compenso da considerare per tutti gli istituti contrattuali collegati alla prestazione lavorativa e alle assenze retribuite e la base per la determinazione di altri compensi, come ad es. le mensilità aggiuntive.

Contingenza

Funzione e definizione

- Si tratta di un importo che fino al 31 dicembre 1991 ha avuto la funzione di **adeguare** periodicamente la retribuzione alle oscillazioni del costo della vita (L. 38/1986)
- **Dal 1° gennaio 1992**, a seguito dell'accordo fra Governo e parti sociali (Accordo del 31 luglio 1991), la rivalutazione è stata congelata e la difesa del valore reale della retribuzione è stata affidata al Protocollo del 23 luglio 1993. Dunque, dal 1° gennaio 1992, viene pagato l'importo dell'indennità di contingenza maturato sino a quella data.
- In fase di rinnovo, i diversi contratti collettivi hanno provveduto a **conglobare** l'indennità di contingenza "congelata" nella paga base o minimo contrattuale.
- **Assoggettata a contribuzione e a tassazione.**

EDR: Elemento Distinto della Retribuzione

Funzione e definizione

- Nasce dal Protocollo del 31 luglio 1992 per gestire le dinamiche salariali, inizialmente per gli anni 1992 e 1993. È erogato **dal 1° gennaio 1993** a tutti i lavoratori del settore privato (con esclusione dei dirigenti), indipendentemente dal contratto applicato e dalla qualifica rivestita.
- Si tratta di una somma forfetaria di **10,33 euro** (20.000 lire) **per 13 mensilità**, rimasta acquisita allo stesso titolo nelle retribuzioni degli anni successivi.
- **Frazionabile** a giornata e ad ora.
- Proporzionalmente **ridotto nei casi di part time.**
- **Riconosciuto**, oltre che per la 13° mensilità, anche per :
  - le ferie godute e l'indennità sostitutiva;
  - le festività godute, lavorate o cadenti di domenica;
  - sull'indennità sostitutiva del preavviso;
  - sui permessi retribuiti e sul TFR.
- **Non è riconosciuto** per la 14° mensilità, i premi di produzione, gli aumenti periodici in percentuale, i cottimi, i trattamenti di malattia/infortunio/maternità, per le maggiorazioni per lavoro straordinario festivo/notturno/a turni e qualsiasi altra indennità prevista dal CCNL.
- **Assoggettato a contribuzione e a tassazione.**

Scatti di anzianità

Funzione e Definizione

- Previsti **esclusivamente dal contratto collettivo** e **maturano in funzione dell'anzianità di servizio** acquisito nella stessa azienda o in aziende del gruppo (es. CCNL coop Edili).
- Remunerano la migliore qualità della prestazione che si presume derivi dalla crescita dell'anzianità aziendale e dall'esperienza maturata.
- Sono di solito **calcolati in cifra fissa e differenziati in relazione ai livelli** (oppure sono calcolati in % su determinati elementi retributivi individuati dai contratti collettivi).
- Maturano passato un determinato periodo che i contratti collettivi fissano generalmente in 2 o 3 anni.
- Di solito è previsto un numero massimo di scatti cui il lavoratore ha diritto.
- Sono nulle le clausole che dispongono il diritto allo scatto dopo il compimento di una certa età minima(Es. CCNL commercio - Cass. n. 36/1993; Cass. n. 5541/1981).
- Maturano **anche** durante le aspettative per cariche elettive (Cass. n. 8430/1996).
- Maturano **anche** durante le aspettative per dirigenza sindacale (Cass. n. 8857/1991)
- **Assoggettati a contribuzione e a tassazione**.

Esempio CCNL Commercio

Articolo 206 «Normale retribuzione»

- *La **normale retribuzione** del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:*
  a) *paga base nazionale conglobata;*
  b) *indennità di contingenza;*
  c) *terzi elementi nazionali o provinciali ove esistenti;*
  d) *eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi del precedente art. 205;*
  e) *altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.*
- *L'indennità di cui alla lettera b) è determinata in sede nazionale con appositi accordi.*
- *L'importo giornaliero dell'indennità di contingenza si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile.*
- *Gli importi dell'indennità di cui alla lett. b), comprensiva dell'elemento di cui al successivo art. 207, determinata in sede nazionale con appositi accordi, sono riportati nella seguente tabella (…):*

Art. 207 - Conglobamento elemento distinto della retribuzione

A decorrere dal 1º gennaio 1995, l'importo di euro 10.33 corrisposto a titolo di elemento distinto della retribuzione ai sensi dell'Accordo Interconfederale 31 luglio 1992 è conglobato nella indennità di contingenza di cui alla Legge 26 febbraio 1986, n. 38, così come modificata dalla Legge 13 luglio 1990. n. 91.

Conseguentemente, alla data del 1º gennaio 1995, l'importo dell'indennità di contingenza spettante al personale qualificato alla data del 1º novembre 1991 sarà aumentato di euro 10.33 per tutti i livelli. Contestualmente, le aziende cesseranno di corrispondere il predetto elemento distinto della retribuzione

Articolo 205 «Scatti di anzianità»

Per l'anzianità di servizio maturata **presso la stessa azienda o gruppo aziendale** (intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società) **il personale ha diritto a dieci scatti triennali.** Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre:

a) **dalla data di assunzione per tutto il personale assunto a partire dalla data di entrata in vigore del C.C.N.L. 28.3.1987;**
b) dalla data di entrata in vigore del C.C.N.L. 28.3.1987 per tutto il personale assunto antecedentemente e che a tale data non abbia ancora raggiunto il 21° anno di età;
c) dal 21° anno di età per tutto il personale assunto antecedentemente alla data di entrata in vigore del C.C.N.L. 28.3.1987 e che a tale data abbia già compiuto il 21° anno di età.

Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze ...

Esempio CCNL Commercio

DE FUSCO LABOUR & LEGAL

ELEMENTI RETRIBUTIVI

LIVELLI	MINIMI [1]						CONTINGENZA [2]
	01.04.2023	01.04.2024	01.03.2025	01.11.2025	01.11.2026	01.02.2027	
Quadri	1.948,72	2070,25	2122,33	2183,09	2243,85	2313,29	540,37
1	1.755,41	1864,88	1911,80	1966,54	2021,28	2083,84	537,52
2	1.518,42	1613,11	1653,69	1701,04	1748,39	1802,50	532,54
3	1.297,84	1378,78	1413,47	1453,94	1494,41	1540,66	527,90
4	1.122,46	1192,46	1222,46	1257,46	1292,46	1332,46	524,22
5	1.014,11	1077,35	1104,45	1136,07	1167,69	1203,83	521,94
6	910,44	967,22	991,55	1019,94	1048,33	1080,77	519,76
7	784,63	833,24	854,07	878,38	902,69	930,47	517,51
Op. di vendita 1	1.059,56	1125,64	1153,96	1187,00	1220,04	1257,80	530,04
Op. di vendita 2	887,96	943,44	967,22	994,96	1022,7	1054,40	526,11

LIVELLI	TERZO ELEMENTO [3]	SCATTI (10 triennali)	IND. FUNZIONE [4]	FONDO EST [5]	CASSA QUAS [5]
Quadri	2,07	25,46	260,76	-	37,00
1	2,07	24,84	-	16,00	-
2	2,07	22,83	-	16,00	-
3	2,07	21,95	-	16,00	-
4	2,07	20,66	-	16,00	-
5	2,07	20,30	-	16,00	-
6	2,07	19,73	-	16,00	-
7	2,07	19,47	-	16,00	-
Op. di vendita 1		15,50	-	16,00	-
Op. di vendita 2		14,46	-	16,00	-

[1] La retribuzione dei quadri dei call center è comprensiva di contingenza, EDR confederale e indennità di funzione. Il minimo tabellare del livello 7 è comprensivo del superminimo collettivo di categoria pari a € 5,16.

[2] L'importo dell'indennità di contingenza è comprensivo dell'EDR confederale.

[3] Importo mensile spettante in assenza di terzi elementi retributivi provinciali.

[4] Spetta ai lavoratori con qualifica di quadro, per 14 mensilità; assorbibile al 50% da indennità similari e superminimi individuali.

[5] Importo dovuto per 14 mensilità dall'azienda che ometta il versamento del contributo obbligatorio al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fondo EST) o alla Cassa di assistenza sanitaria in favore dei Quadri (QuAS).

DIVISORE ORARIO
168: con 40 ore settimanali
182: con 42 ore settimanali
195: con 45 ore settimanali

DIVISORE GIORNALIERO
26

NUMERO MENSILITÀ
14

Superminimo

Definizione

- **Collettivo** quando è prevista una retribuzione aggiuntiva ed ulteriore alla paga base dalla contrattazione collettiva anche aziendale per **determinate categorie di lavoratori** (es adibiti a specifiche mansioni o operanti in una determina zona ecc.).
- **Individuale** (*ad personam*) quando è concordato tra le parti nel contratto individuale.

L'assorbibilità

- Il superminimo può essere o meno "assorbibile" **rispetto agli aumenti contrattuali previsti per gli elementi base della retribuzione**.

- **E' Assoggettato a contribuzione e a tassazione**.
- Concorre a formare il TFR.

Superminimo

L'assorbimento è escluso se (Cass. 9 marzo 2009 n.5650; Cass. 18 luglio 2008 n. 20008):

- Datore di lavoro e lavoratore stabiliscono (con clausola espressa) che il superminimo non è assorbibile;

- È espressamente previsto dal CCNL, ad esempio art. 216 CCNL Confcommercio:

*"In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, **non possono essere assorbiti.***

Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

*Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, **possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione".***

Elementi accessori della retribuzione:

I. Straordinario
II. Supplementare
III. Maggiorazioni
IV. Indennità
V. Maggiorazioni

Definizione

Prestazione eccedente l'orario normale settimanale, fissato nella norma in 40 ore (o diversa durata prevista dalla contrattazione collettiva).

- Lo straordinario deve essere computato a parte e compensato con le **maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi**, siano essi nazionali, territoriali o aziendali.

- In alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i contratti collettivi possono prevedere riposi compensativi (cd. banca delle ore).

ESEMPIO CCNL Commercio Confcommercio

Articolo 148 «Norme generali lavoro straordinario»

Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto (per la generalità dei lavoratori è pari a 40 ore settimanali).

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni **d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 250 ore annue.**

Per i dipendenti di aziende di distribuzione di carburante, per lavoro straordinario si intende quello prestato dal singolo lavoratore oltre l'orario di lavoro stabilito dal secondo e terzo comma del precedente art. 130.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente fra le parti ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del D.Lgs. 8.4.2003, n. 66.

ESEMPIO CCNL Commercio Confcommercio

Articolo 149 «Maggiorazione lavoro straordinario»

Ai sensi della vigente normativa, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 130 del presente contratto, verranno retribuite con la **quota oraria della retribuzione di fatto** di cui all'art. 208 **e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione** di cui all'art. 206:

- 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41ª alla 48ª ora settimanale;
- 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48ª ora settimanale.

Salvo quanto disposto dal successivo art. 156, le **ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi o la domenica** verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 208 e con la maggiorazione del **30%** (trenta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 206.

II. Supplementare

Definizione

Il lavoro supplementare consiste nello svolgimento della prestazione **lavorativa oltre all'orario a tempo parziale concordato tra le parti, ma entro il limite dell'orario normale settimanale del tempo pieno**.

Il datore di lavoro può richiedere lo svolgimento di lavoro supplementare, **anche in assenza del consenso del lavoratore**, se è previsto e regolato dalla contrattazione collettiva.

***Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare**, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare **in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate.** In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti. (Art. 6, co. 2, D. lgs. 81/2015)*

ESEMPIO CCNL Commercio Confcommercio

Articolo 94 «Lavoro supplementare»

Per lavoro supplementare si intende **quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno**. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare sino al limite di cui al primo comma del presente articolo. Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, **è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto dal presente contratto per i lavoratori a tempo pieno**.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 208, secondo le modalità previste dall'art. 208, lett. a), **e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35%,** comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 208. Ferma restando l'applicabilità della presente norma, mantengono validità gli accordi aziendali già esistenti.

Funzione e definizione

Sono compensi volti ad indennizzare le ore eccedenti il normale orario svolto:

- nella giornata - **lavoro straordinario**;
- in particolari giorni - **lavoro festivo;**
- in determinati momenti della giornata - **lavoro notturno;**
  Dovuta se il lavoro notturno **non è già compreso** nei regolari turni periodici cui è adibito il lavoratore.
  I CCNL sono liberi di stabilire l'entità della maggiorazione anche in relazione a turni regolari che si svolgono di notte.
- in ragione della particolare penosità del lavoro svolto da alcuni dipendenti - es. **lavoro domenicale**, lavoro a turni.

Tali compensi sono assoggettati a contribuzione e a tassazione.

NB La legge non stabilisce in via specifica maggiorazioni per il lavoro prestato in giorno festivo o domenicale. Per la giurisprudenza, in assenza di una disciplina, **il lavoro festivo deve essere remunerato con una maggiorazione anche se al lavoratore spetta un riposo compensativo in altro giorno della settimana** (Cass. n. 4400/1988).

NB **Per il lavoro straordinario** il legislatore prevede in via specifica **il diritto ad una maggiorazione** (art. 2108 c.c.) stabilita dai CCNL.

III. Maggiorazioni

CCNL Commercio - Maggiorazione lavoro straordinario

Modalità di calcolo		
Quota oraria sulla quale calcolare la maggiorazione	1889,95 : 168	11,31 €
Quota di maggiorazione per: -l'ora al 15% -l'ora al 20%	 11,31x 15% 11,31 x 20%	 1,70 € 2,26 €
Compenso orario per straordinario 15% 20%	 11,31+1,70 11,31+2,26	 13,01 € 13,57 €
Compenso totale per lavoro straordinario:		
Per le 8 ore oltre le 40 ed entro le 48	8 x 13,01	104,04 €
Per le 2 ore oltre le 48	2x13,57	27,14 €

Paga base	1.257,46
Contin.	524,22
III elemento	2,07
Scatti	41,32
S.M.	74,88
Totale	1.899,95

IV. Indennità

ESEMPIO CCNL Commercio Confcommercio

INDENNITÀ DI CASSA	5% della paga base nazionale conglobata.
INDENNITÀ DI TRASFERTA	Compete, oltre al rimborso delle spese di viaggio, una diaria non inferiore al doppio della retribuzione giornaliera globale di fatto, o rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio. - In assenza di pernottamento fuori sede: diaria ridotta di un terzo. - Missioni di durata superiore al mese, o viaggi abituali: diaria ridotta del 10%. - Attività di trasporto e messa in opera di mobili (per il tempo di viaggio non alla guida): in sostituzione della diaria, una indennità di trasferta pari al 70% della quota giornaliera della retribuzione di fatto. - Addetti al trasporto merci a mezzo di autocarri ed autotreni, in servizio extraurbano: in sostituzione della diaria, la seguente indennità di trasferta:

Retribuzione giornaliera	Assenze
50%	da 9 a 11 ore
80%	da 11 a 16 ore
120%	16 a 24 ore.

Viaggiatori e piazzisti: La diaria fissa, costituirà ad ogni effetto per il 50% parte integrante della retribuzione.
Qualora durante l'anno non sia stato mandato in viaggio per tutto il periodo convenuto, per i giorni di mancato viaggio spetta una indennità nella misura di 2/5 della diaria; se l'operatore di vendita ha la sua residenza in luogo diverso dalla sede l'azienda spettano anche le maggiori spese per la permanenza nella città ove ha sede l'azienda.

Esercizio in aula

Si richiede di determinare la retribuzione spettante per il mese di ottobre 2025 a:

- n. 1 commesso specializzato provetto, inquadrato secondo il CCNL Terziario – Distribuzione e Servizi (Commercio), al quale sarà riconosciuto un superminimo ad personam assorbibile pari a euro 56,07.

- Si richiede inoltre di calcolare la maggiorazione relativa a n. 8 ore di lavoro straordinario effettuate nel corso del mese, ricomprese entro il limite delle 48 ore settimanali.

CONTEGGI

III LIVELLO	
PAGA BASE	1.413,46 €
CONTINGENZA	527,90 €
III ELEMENTO	2,07 €
SUPERMINIMO	56,57 €
RETRIBUZIONE DI FATTO	2.000,00 €

CEDOLINO			
DESCRIZIONE	quantità	importo	Totale
RETRIBUZIONE MENSILE	26 G	76,92 €	2.000,00 €
ORE STRAORDINARIO	8 H	11,90 €	95,24 €
MAGG 15%	8 H	1,79 €	14,29 €
TOTALE			2.109,52 €

Principi

- In deroga al principio di corrispettività, legge e contratto collettivo assicurano al lavoratore una vasta tipologia di assenze retribuite fra le principali:
  - Malattia;
  - Infortunio;
  - Congedo Maternità;
  - Congedo Paternità;
  - Congedo parentale;
  - Permessi legge 104/1992;
  - Permessi sindacali;
  - Festività;
  - Ferie;
  - Permessi.
- Quando l'assenza è motivata da una scelta del lavoratore (ad esempio nei casi di sciopero) il datore per il principio di corrispettività può trattenere tante quote orarie o giornaliere quante sono le ore di mancata prestazione

Malattia

Trattamento economico

Il trattamento economico di malattia viene erogato a seconda dei casi:

dall'INPS;

ad esclusivo carico del datore di lavoro che comunque versa una quota della retribuzione all'INPS per il finanziamento della malattia.

Indennità di malattia carico INPS

L'**indennità giornaliera di malattia spetta dal 4° giorno di malattia** (la non indennizzabilità dei primi 3 giorni è correntemente indicata con il termine "**carenza**") ed i primi tre giorni sono eventualmente a carico del datore di lavoro.

Non applica la carenza (nel senso che l'indennità deve essere corrisposta fin dal primo giorno) **in caso di ricaduta nella stessa malattia** o altra conseguenziale intervenuta entro 30 giorni dalla data di guarigione della malattia precedente.

Il 4° giorno di malattia viene computato di massima dalla data di rilascio della relativa certificazione.

Malattia



Indennità di malattia carico INPS



Di norma l'indennità INPS è inferiore all'importo della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.



Quasi tutti i contratti collettivi prevedono che il datore integri l'indennità INPS sino al 100 % di quello che il dipendente avrebbe perso se avesse lavorato o una percentuale inferiore.

ATTENZIONE:

La malattia rappresenta un sostengo al reddito per il lavoratore e come tale è rilevante alla determinazione del reddito fiscale, ma **non rappresenta la retribuzione.**

Per la generalità dei casi la misura è la seguente (esempio è in riferimento al settore Terziario)

Periodo	Misura INPS
Primi tre giorni	0
4° - 20° giorno	50 % RMG
21° - 180°	66,66% RMG

Non spetta (elenco non esaustivo):

- Dirigenti
- Impiegati industria
- Colf
- Lavoratori autonomi

Malattia C/INPS

Calcolo importo indennità INPS

Pari ad una quota percentuale della retribuzione media giornaliera – RMG – <u>percepita nel mese precedente l'inizio della malattia.</u>

Se il lavoratore ha lavorato meno di un mese si considera la retribuzione del periodo di lavoro prestato.

RMG utile al calcolo = <u>imponibile previdenziale del mese precedente la malattia comprensiva di tutti gli importi maturati nel mese (criterio di competenza e non di cassa).</u>

Devono essere esclusi dalla base di computo gli arretrati.

Somme riferite a più periodi (ad esempio mensilità aggiuntive, premi, ecc…) devono essere considerate pro quota.

CRITERIO CALCOLO

- Impiegati
- Operai retribuiti a ore
- Operai retribuiti con misura fissa

L'importo è escluso dall'imponibile contributivo

Malattia C/INPS

	OPERAI INPS INDENNIZZA L- S (escluse le domeniche e le festività)		IMPIEGATI inps indennizza L-D (esclude festività cadente di domenica)
	OPERAI MENSILIZZATI	**OPERAI AD ORE**	**IMPIEGATI MENSILIZZATI**
MESE PREC INTERAMENTE LAVORATO	imponibile previdenziale mese prec.\26 + ratei (ret. tabellare \12) \25	imponibile previdenziale mese prec.\26 + ratei (ret. tabellare \12) \25	imponibile previdenziale mese prec.\30 + ratei (ret. tabellare \12) \30
FRAZIONI DI MESE PREC	CASO A. LAVORA SU 5 G SETTIMANA al denominatore si considerano le giornate lavorate o comunque indennizzate (ferie e festività) i ratei sempre \25 CASO B. LAVORA SU 6 G A SETTIMANA **non** si aggiunge la sesta giornata la sesta giornata che sarebbe il sabato è già incluso nel mensilizzato perché è basato su 26 giorni al mese (L-S)	CASO A. LAVORA SU 5 G SETTIMANA al denominatore si considerano le giornate lavorate o comunque indennizzate (ferie e festività) i ratei sempre \25 CASO B. LAVORA SU 6 G A SETTIMANA si aggiunge la sesta giornata al denominatore si considerano le giornate lavorate o comunque indennizzate (ferie e festività) * 0,20 i ratei sempre \25	il denominatore si calcola considerando i giorni del mese precedente lavorati o comunque indennizzati quindi comprese le domeniche e le festività, le ferie. i ratei si fanno sempre \30

INDENNITA':
dal 4 al 20 g 50% RMG
dal 21 al 180 g 66,66% RMG

Malattia C/INPS

Esempio Calcolo RMG importo indennità INPS – Operai con retribuzione fissa

Fattori:
Decorrenza: Malattia dal 1° al 7 agosto
Orario di lavoro: 40 ore su 6 giorni
Retribuzione luglio(interamente lavorato): € 1.342,79

Calcolo RMG:

retribuzione mese precedente la malattia € 1.342,79/26 =	**51,65 +**
rateo mensilità aggiuntive (1.342,79/12) €111,90 /25 =	**4,48**
	56,13

Malattia C/INPS

DE FUSCO LABOUR & LEGAL

Esempio Calcolo RMG importo indennità INPS – Operai retribuiti ad ore

Per individuare la retribuzione di riferimento

Dobbiamo considerare:

Ore lavorate, ferie godute e lavoro straordinario

Non dobbiamo considerare:

Rol non goduti, gli arretrati, l'evento di malattia, le festività di domenica (in quanto non goduta).

Retribuzione di riferimento: € 650,74

Giornate da considerare sono: 10 lavorate + 5 di ferie godute + le seste giornate (15x1,2)

Rateo mensile della tredicesima (tredicesima mensilità (€ 892,68 + 61,97rol)/ 12): 79,55

Calcolo RMG

Ret. mese precedente / n. giorni lavorati	650,74:18=	36,15
Mensilità aggiuntive e rol non goduti diviso 25	79,55/25=	3,18
		39,33

Malattia C/INPS

Esempio Calcolo RMG importo indennità INPS - IMPIEGATI

Fattori:

Decorrenza: Malattia impiegato terziario dal 1 aprile al 15 aprile

Orario di lavoro: 40 ore su 6 giorni

Retribuzione marzo: € 1.239,50

Ratei mensilità aggiuntive: € 2.479/12 = 206,58

Calcolo RMG: retribuzione mese precedente la malattia (€ 1.239,50 + ratei mensilità aggiuntive € 206,58) / 30 = € 48,20

Malattia

DE FUSCO LABOUR & LEGAL

INTEGRAZIONE AZIENDA - CCNL COMMERCIO art 187

PERIODO DI COMPORTO: 180 giorni in un anno solare.
TRATTAMENTO ECONOMICO:

Integrazione indennità INPS	1°e 2° evento*	3° evento*	4° evento*	5° e ss. evento*
Dal 1° al 3° gg (carenza)	100%	66%	50%	-
Dal 4° al 20° gg		75%		
Dal 21° gg		100%		

** Eventi di malattia verificatisi nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre). Non sono computabili: ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi; malattia con prognosi non inferiore a 12 gg; sclerosi multipla o progressiva e le patologie gravi e continuative; gli eventi morbosi durante il periodo di gravidanza.*

LORDIZZAZIONE

Al fine di determinare l'importo dell'integrazione c/azienda è necessario effettuare un confronto tra l'indennità Inps determinata e il trattamento che sulla base del Ccnl applicato dall'azienda il datore di lavoro è tenuto a garantire;

L'indennità a carico Inps è un importo netto, nel senso che il datore non deve operare su tale somma alcuna trattenuta contributiva, quindi se il calcolo dell'integrazione del datore previsto dal CCNL applicato fosse determinato attraverso la semplice differenza tra la quota garantita dal contratto e l'importo corrisposto dall'Inps, il dipendente in malattia riceverebbe un importo netto superiore alla retribuzione garantita.

Per evitare tale anomalia occorre determinare l'integrazione lordizzata dei contributi (da qui il termine lordizzazione);

L'indennità Inps viene **aumentata figurativamente considerando l'incidenza della contribuzione**.

LORDIZZAZIONE

FORMULA

100 – aliquota contributiva a carico dipendente = B

100/B = C (Coefficiente di lordizzazione)

L'indennità lordizzata = Indennità inps x C

Integrazione del datore = Retribuzione di diritto – Indennità di malattia lordizzata

Esempio malattia integrazione 100%

- Indennità malattia carico Inps: 800,00 euro
- Retribuzione lorda di diritto: 950,00 euro
- Aliquota contributiva carico dipendente: 9,49%

- Coefficiente di lordizzazione = 100/(100-9,49) = 100/90,51 = 1,105
- Indennità lordizzata = 800,00 X 1,105 = 888,40
- Integrazione del datore = 950,00 – 888,40 = 61,60

CASI PRATICI

DIPENDENTE CON QUALIFICA DA IMPIEGATO

- CCNL APPLICATO COMMERCIO/CONFCOMMERCIO
- RETRIBUZIONE LORDA MESE PRECEDENTE : 1.612,52
- MALATTIA DAL 18 febbraio al 21 febbraio

1. CALCOLO RMG

- 1.612,52 : 30 = 53,75 euro
- 1612,52 : 12 * 2 : 30 = 8,95 euro

RMG = 62,71

2. CALCOLO INDENNITA' CONTO INPS

- periodo dal 18 febbraio (lunedi) al 21 febbraio (giovedi)
- giornata indennizzata al 50% = 21 febbraio
- indennità c/Inps = 31,36 (cioè il 50% della RMG)

3. LORDIZZAZIONE

31,36 *1,105 = 34,65 EURO

4. INTEGRAZIONE C/DITTA

- carenza 18.02-20.02 = 186,06 euro (1.612,52/26 coeff. Giornaliero = 62,02)
- 21 febbraio 2022 integrazione al 75% = 46,52
- c/azienda = 46,52 – 34,65 = **11,87 euro**

….Sul cedolino

Lun	Mar	Mer	Gio
18	19	20	21

DESCRIZIONE	Quantià	Importo	Totale
RETRIBUZIONE MENSILE	26	62,02	1.612,52 €
ASSENZA	4	62,02	- 248,08 €
MALATTIA C/INPS	1		31,36 €
CARENZA	3	62,02	186,06 €
INTEGRAZIONE	1		11,87 €
IMPONIBILE INPS			1.562,37 €

CASI PRATICI

DIPENDENTE CON QUALIFICA DI OPERAIO

CCNL APPLICATO COMMERCIO/CONFCOMMERCIO

RETRIBUZIONE LORDA MESE PRECEDENTE = 1.674,15

RETRIBUZIONE DI FATTO = 1618,75 euro

MALATTIA DAL 17 febbraio AL 21 febbraio

1. CALCOLO RMG

- 1.674,15 : 26 = 64,39 euro
- 1618,75:12*2:25 = 10,79 euro

RMG = 75,18 euro

2. CALCOLO INDENNITA' CONTO INPS

periodo 17 (lunedi) -21 febbraio (venerdi)
giornata indennizzata al 50% = 20 e 21 febbraio
Indennità c/Inps= 75,18 euro

3. LORDIZZAZIONE

75,18 *1,105 = 83,07 euro

4. INTEGRAZIONE C/DITTA

carenza dal 17.02. -19.02 = 186,78 euro
20 e 21 febbraio 2022 integrazione al 75% = 93,39 euro
c/ditta = 93,39 – 83,07 = **10,32 euro**

Permessi L. 104

L'indennità è:

•a totale carico dell'INPS, compresa l'incidenza dei ratei delle mensilità aggiuntive;
•anticipata dal datore di lavoro che potrà richiedere il rimborso attraverso la denuncia mensile Uniemens.

Esposizione in busta

L'importo riconosciuto nella voce permesso *handicap* è anticipato dal datore di lavoro per conto dell'INPS ed è determinato dalla quota oraria della retribuzione maggiorata dei ratei per le mensilità aggiuntive; non costituisce imponibile contributivo ma è sommato alle competenze ordinarie nell'imponibile fiscale.

Descrizione	Ore/Giorni/Num./%	Dato Base	Dato Figurativo	Competenze/Ritenute
Retribuzione ordinaria	26	119,95192		3.118,75
Assenza (giorni)	1	-119,95192		-119,95192
Perm.Fam. Hand (giorni)	1	129,94788		129,94788
Imponibile TFR		3.118,75		
Imponibile Previdenziale	26	2.999,00		
Contributo FAP / ri. Soc ed enti				-260,11
Diff. Accredito			120,00	
INAIL Azienda V.T.: 0722		2.999,00		
Impon. fiscale mese		2.852,29		

Netto più alto nel mese di fruizione, tredicesima proporzionalmente ridotta.

Retribuzione giornaliera: 119,95 euro
Rateo tredicesima: 119,95 / 12 = 9,99 euro
Retribuzione per giornata di L. 104:
119,95 + 9,99 = 129,94 euro

La tredicesima relativa alla giornata di permesso ex L. 104 viene erogata direttamente dall'INPS nel mese di fruizione del permesso.

Di conseguenza, **l'importo corrispondente deve essere detratto da quanto accantonato dal datore di lavoro e verrà quindi sottratto dalla tredicesima di dicembre.**

Festività

NOZIONE: giornate previste dalle norme di legge, durante le quali non è prevista la prestazione di lavoro ma viene comunque maturata la corrispondente retribuzione.

FESTIVITA’	
1° gennaio – Capodanno	15 agosto – Assunzione (Ferragosto)
6 gennaio – Epifania	1° novembre – Ognissanti
25 aprile – Liberazione	8 dicembre – Immacolata Concezione
Lunedì dell’Angelo (Pasquetta)	25 dicembre – Natale
1° maggio – Festa del Lavoro	26 dicembre – Santo Stefano
2 giugno – Festa della Repubblica	4 ottobre – San Francesco d’Assisi

In genere i CCNL riportano l’elenco delle festività nazionali ed infrasettimanali e prevedono le modalità di gestione e remunerazione della prestazione lavorativa anche svolta durante tali giornate. Qualora **la festività coincida con la domenica** o con altro giorno festivo il datore di lavoro è tenuto a corrispondere oltre alla normale retribuzione globale un’**ulteriore quota di retribuzione** (Cass. 14643/2006) ad esempio nel settore industria quasi tutti i contratti collettivi prevedono la necessaria corresponsione di una ulteriore giornata retribuita.

Festività Soppresse

- **FESTIVITÀ SOPPRESSE:**

  - il giorno della festa di San Giuseppe;
  - il giorno dell'Ascensione;
  - il giorno del Corpus Domini;
  - il giorno della festa dei Santi Apostoli Pietro e Paolo;

  - il 4 novembre, giorno dell'unità nazionale, spostata alla prima domenica del mese.

- In sostituzione delle altre 4 festività soppresse, la contrattazione collettiva riconosce – quasi sempre – ore di permesso retribuito.

- I contratti stabiliscono le modalità di godimento e possono anche prevedere le condizione di perdita del diritto

CCNL COMMERCIO…

FESTIVITÀ SOPPRESSE: 32 ore di permesso individuale retribuito.

Permessi per riduzione orario di lavoro (ROL)

Istituto

Le Parti Sociali (Accordo Governo - Parti sociali 22/1/1983) hanno previso la possibilità di **ridurre l'orario di lavoro**, a parità di retribuzione, di **40 ore** su base annua.

Le modalità di applicazione della riduzione sono state delegate alla contrattazione collettiva che in generale ha previsto:

A) **Utilizzo collettivo** con la riduzione dell'orario giornaliero o settimanale per tutti i lavoratori.

B) **Utilizzo individuale** con la definizione di un monte ore individuale da godere in gruppi di ore predefinite dalla contrattazione, generalmente 4/8 ore.

Permessi per riduzione orario di lavoro (ROL)

Maturazione

I ROL maturano mensilmente quando il lavoratore presta attività oppure è assente con diritto alla retribuzione. Rientrano tra le assenze che consentono la maturazione anche la maternità obbligatoria, la malattia e l'infortunio, poiché in questi casi il datore di lavoro è tenuto a integrare l'indennità degli enti previdenziali

Non maturano invece durante le assenze non retribuite.

La maturazione avviene in misura pari a un dodicesimo per ogni mese intero di servizio. Un mese è considerato "intero" se risultano lavorati almeno 15 giorni.

In caso di assunzione o cessazione in corso d'anno, i permessi maturano solo per i mesi in cui il lavoratore ha raggiunto almeno 15 giorni di attività; diversamente, per quel mese non spettano ore di ROL.

Permessi per riduzione orario di lavoro (ROL)

DE FUSCO LABOUR & LEGAL

ESEMPIO

Si consideri un lavoratore, con anzianità superiore a 4 anni, il cui rapporto di lavoro sia cessato il 2.2.2025. L'azienda ha più di 15 dipendenti e applica il CCNL Terziario Confcommercio.
Nel 2025 il lavoratore ha maturato 8,66 ore di permessi.

Ore di permesso mensile comprensivo delle *ex* festività: 104/12 = 8,66

Mesi lavorati: 1 (il mese di febbraio non si computa in quanto lavorato meno di 15 giorni)
Ore maturate nel 2025: 8,66 x 1 = 8,66

CCNL COMMERCIO

FESTIVITÀ SOPPRESSE: 32 ore di permesso individuale retribuito.
ROL:
- Aziende fino a 15 dipendenti: 56 ore annuali.
- Aziende con più di 15 dipendenti: 72 ore annuali.
- Lavoratori assunti dal 27.02.2011: le ore di permesso sopra indicate, spettano al 50% dopo 2 anni dall'assunzione e al 100% dopo 4 anni dall'assunzione.
- Operatori di vendita: 9 giornate all'anno.

ORARIO DI LAVORO

- 40 ore settimanali: con due mezze giornate di riposo.
- 39 ore settimanali: attraverso l'assorbimento di 36 ore di permesso rol.
- 38 ore settimanali: attraverso l'assorbimento delle 56 ore rol e di 16 delle 32 ore per ex festività.
- 45 ore settimanali: impianti di distribuzione di carburante; per gli impianti esclusivamente autostradali: 40 ore attraverso l'assorbimento di 24 ore di rol.
- 45 ore settimanali: personale discontinuo.

Ferie

- Il D. Lgs. 66/2003 fissa in almeno **4 settimane** l'anno la durata minima del periodo feriale spettante al lavoratore, stabilendo che, ove possibile, tale periodo debba essere fruito in **maniera continuativa**.

- La fruizione delle ferie da parte del lavoratore deve avvenire secondo le regole fissate dalla contrattazione collettiva che è fonte primaria per la regolamentazione delle stesse.

- **Il diritto può esser coniugato tenendo conto di tre periodi di**:

a) 2 settimane, in modo ininterrotto nel corso dell'anno di maturazione, se è richiesto dal lavoratore

b) un secondo periodo, di **2 settimane,** da fruirsi **anche in modo frazionato** ma **entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione**, salvi i diversi periodi di differimento (più ampi o ridotti) stabiliti dalla contrattazione collettiva

c) un terzo periodo, **superiore al minimo legale di 4 settimane**, derivante da condizioni contrattuali di miglior favore che potrà essere fruito entro il termine e con le modalità stabilite dal contratto collettivo. Il periodo di ferie deve essere fruito e retribuito.

Ferie

… Casi particolari …

Tipologia	Struttura orario	Giorni ferie annui	Cosa cambia
Part Time Orizzontale	Riduzione ore ogni giorno (es. 4h × 6 gg)	**26 giorni**	Non cambia il numero dei giorni. Ogni giorno di ferie copre le ore previste dal contratto individuale.
Part Time Verticale	Attività solo in alcuni giorni a tempo pieno (es. 3 gg × 8h)	**Riproporzionati ai giorni lavorati** → 26 ÷ 6 × giorni lavorati	Si riduce il numero dei giorni perché si riducono le giornate lavorative settimanali.
Part Time Misto	Riduzione sia di ore che di giorni	Riproporzionati in base alla prestazione complessiva	Si applica un criterio proporzionale che tiene conto sia delle ore sia dei giorni.

Tipologia	Struttura orario	Giorni ferie annui	Cosa significa operativamente
Orario distribuito su 5 gg	Molti CCNL prevedono **26 giorni di ferie annui su settimana di 6 giorni**. Se l'orario è distribuito su **5 giorni**, occorre riproporzionare	26 ÷ 6 × 5 = **21,67 giorni annui** **Coefficiente mensile** 21,67/12=1,80 gg mensili	Non si riduce il diritto alle ferie Cambia l'unità di misura (da settimana "virtuale" di 6 giorni a settimana reale di 5 giorni) Il monte ferie è equivalente in termini di settimane di riposo

6 La retribuzione differita

Retribuzione differita

Quote di retribuzione maturate nel tempo ma liquidate in un momento successivo.

Comprende:

- TFR
- Ratei mensilità aggiuntive (13ª / 14ª)

Cosa attenzionare nel cedolino

TFR

Corretta base di calcolo (art. 2120 c.c.)
Inclusione/esclusione voci variabili
Rivalutazione fondo (1,5% + 75% ISTAT)
Conferimento a Fondo pensione / Tesoreria INPS/azienda

Nel corpo del cedolino c'è l'erogazione
nel pedice la maturazione mensile

Ratei mensilità aggiuntive

Corretta maturazione mensile (1/12 o 1/14)
Incidenza delle assenze non retribuite
Inclusione corretta degli elementi variabili

7 Erogazioni di natura assistenziale e contrattuale

Prestazioni previste dal CCNL che **non costituiscono retribuzione**, ma derivano da obblighi contrattuali.

Sono ad esempio:

- Sanità integrativa
- Previdenza complementare
- Enti bilaterali
- welfare

Sanità integrativa

Esempio: CCNL Commercio – Fondo EST
Coperture: visite specialistiche, diagnostica, ricoveri, odontoiatria, prevenzione.
Contributo mensile (14 mensilità):
€ 10,00 a carico azienda
€ 2,00 a carico lavoratore

In cedolino:
Quota azienda → voce di costo (non incide sul netto)
Quota lavoratore → trattenuta sul netto

Trattamento fiscale:
Esente fino a € 3.615,20 annui (art. 51, c. 2, lett. a) TUIR)
Eventuale eccedenza → imponibile

Limite unico complessivo (azienda + dipendente): 3.615,20 €

Quota	Entro limite	Oltre limite
Azienda	Esclusa da imponibile	Imponibile dipendente
Dipendente	Onere deducibile	Non deducibile(non imponibile)

Trattamento contributivo:
A livello contributivo sono esenti dall'imponibile previdenziale. In luogo della contribuzione ordinaria INPS, le polizze sanitarie, prevedono a carico dell'azienda un importo della contribuzione ridotto ovvero pari al 10% (*INPS, circ. 161/1991).*

Previdenza complementare

CCNL Commercio – Previdenza complementare (Fon.Te)

Finalità: integrazione della pensione pubblica mediante accumulo contributivo individuale.
Contributo (se il lavoratore aderisce):
- **Quota lavoratore:** percentuale della retribuzione utile TFR (minimo contrattuale 0,55%)
- **Quota azienda:** 1,55% della retribuzione utile TFR
- **TFR:** conferimento totale o parziale secondo scelta del lavoratore

In cedolino
- **Quota lavoratore** → trattenuta sul netto
- **Quota azienda** → voce di costo
- **TFR conferito** → non viene liquidato ma versato al fondo

Trattamento fiscale (art. 10 TUIR)
- I contributi (azienda + lavoratore) sono **deducibili fino a € 5.300 euro** (precedentemente 5.164,57 euro).

Entro il limite non sono imponibili IRPEF

Trattamento contributivo:
A livello contributivo sono esenti dall'imponibile previdenziale (*INPS, circ. 161/1991).*

⑧ L’imponibile previdenziale e fiscale

Imponibile previdenziale chiamato anche imponibile contributivo è la **base di calcolo dei contributi INPS.**
(Art. 12 L. 153/1969)

Rappresenta l’insieme delle somme e dei valori che il lavoratore riceve in dipendenza del rapporto di lavoro e che sono soggetti a contribuzione.

Cosa comprende (in generale)
- Retribuzione base
- Superminimi
- Straordinari
- Premi e indennità
- Compensi variabili ricorrenti

Cosa non comprende (in generale)
- Rimborsi spese documentati
- Contributi a fondi sanitari nei limiti di legge
- Contributi a previdenza complementare
- Contributi a enti bilaterali
- Somme erogate dall’Inps

L’imponibile previdenziale e fiscale

Imponibile fiscale è la **base di calcolo dell’IRPEF**.
Rappresenta il reddito di lavoro dipendente su cui si applicano le aliquote fiscali. **(Art. 51 TUIR)**

Come si determina
Retribuzione lorda
– Contributi previdenziali a carico lavoratore
= **Imponibile fiscale**

Cosa comprende (in generale)

- Retribuzione base
- Straordinari
- Premi
- Indennità
- Benefit imponibili

Cosa non comprende (in generale)

- Rimborsi spese documentati
- Contributi a fondi sanitari entro € 3.615,20
- Contributi a enti bilaterali
- Contributi a previdenza complementare (entro limite)

⑨ Il netto in busta

Calcolo fiscale

Retribuzione lorda

↓

Imponibile contributivo

– Contributi lavoratore

= **Imponibile fiscale**

– Oneri deducibili (es fondo est)

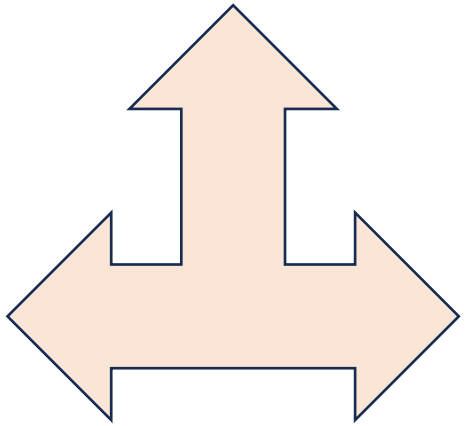
= Base imponibile IRPEF

× Aliquote

= Imposta lorda

– Detrazioni

= **IRPEF netta**



Calcolo Netto in busta

Retribuzione lorda

– Contributi lavoratore (ivs, aggiuntivo 1%, limite massimale se previsto)

– IRPEF netta

– Addizionali regionali/comunali

– Altre trattenute (fondi, cessioni, sindacati, ecc.)

+ Assegni familiari (se spettanti)

+ Trattamento integrativo (se spettante)

= **NETTO DA PAGARE**

Il netto in busta

Voce	Descrizione	Importi / esempio
1. Retribuzione lorda	Stipendio base + elementi fissi ricorrenti	€ 2.000,00
2. Imponibile previdenziale	Base per calcolo contributi INPS	€ 2.000,00
3. Contributi previdenziali (dipendente)	INPS, IVS 1% ecc.	– € 190,00
→ **Totale dopo contributi**	2.000 – 190	€ 1.810,00
4. Oneri deducibili	Es. contributo fondo pensione deducibile a carico del lavoratore	– € 100,00
→ **Imponibile fiscale**	1.810 – 100	€ 1.710,00
5. IRPEF lorda	Calcolo su € 1.710,00	– € 302,00
6. Detrazioni fiscali	Lavoro dipendente ecc.	+ € 100,00
7. IRPEF netta	302 – 100	€ 202,00
8. Addizionali regionali/comunali	Calcolate sull'imponibile fiscale	– € 24,00
→ **Totale imposte**	202 + 24	– € 226,00
9. Somme extra	Trattamento integrativo / ANF ecc.	+ € 80,00
10. Trattenute sul netto	Cessione quinto, sindacali ecc.	– € 50,00
11. Netto da erogare	Importo effettivo percepito	**€ 1.514,00**

⑨ Esercitazione ….. Il netto in busta

	PAGA BASE	CONTING.		III ELEM.			SCATTI ANZ	
ATT.	1.257,46	524,22		2,07			41,32	
PREC.	1.257,46	524,22		2,07			41,32	
ATT.	SUPE.RIASS							
	74,88							
PREC.	74,88							

CODICE	DESCRIZIONE VOCE	ORE/GIORN	BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE	DATI STATISTICI
8002	LAVORO ORDINARIO (giorni)	26,00	73,07500	1.899,95		
8724	ASSENZE (ore)	11,00	-11,30923	-124,40		
8126	FESTIVITA' GODUTA	2,00	73,07500	146,15		
8015	STRAORD. fino 48h 15%	29,50	13,00561	383,67		
8020	STRAORD. oltre 48h 20%	1,50	13,57107	20,36		
9269	ASSENZE (gg)	2,00	-73,07500	-146,15		
8116	ROL GODUTI	11,00	11,30923	124,40		
6151	TICKET RESTAURANT ELETTR.	20,00	5,29000			105,80
9191	QUOTA TFR MESE INPS					137,05
9424	ULTERIORE DETRAZIONE MESE					84,93
1800	RATA ADDIZ.REGIONALE A.P.	FRIULI			33,89	Res: 305,04
1802	RATA ADDIZ.COMUNALE A.P.	CORDENONS			11,15	Res: 100,38
8250	CESSIONE STIPENDIO				314,00	
8250	COFIDIS SPA					
9999	CTR C/DIPE ENTE BIL. COMM					0,89

TOTALE LORDO	IMPON. CONTR. SOC.	CONTRIBUTO 1	CONTRIBUTO 2	CONTRIBUTO 3	CONTRIBUTO 4	CONTRIBUTO 5	TOTALE CONTRIBUTI SOCIALI
[redacted]		224,87			2,00	,89	227,76

IMP. T.S. TFR ANTE 2001 NETTO	%	IRPEF	IMP. T.S. TFR DAL 2001	%	IRPEF SETTA	IRPEF SU RIVAL.	IRPEF GIA' PAGATA	TOTALE TRATTENUTE IRPEF T.S.

IMP. T.S. ARR. A.P.	%	IRPEF A.P.	ONERI DEDUCIBILI	IMPONIBILE IRPEF	IRPEF LORDA	TOTALE DETRAZIONI	TOTALE TRATTENUTE IRPEF
				[redacted]	485,45	304,18	181,27

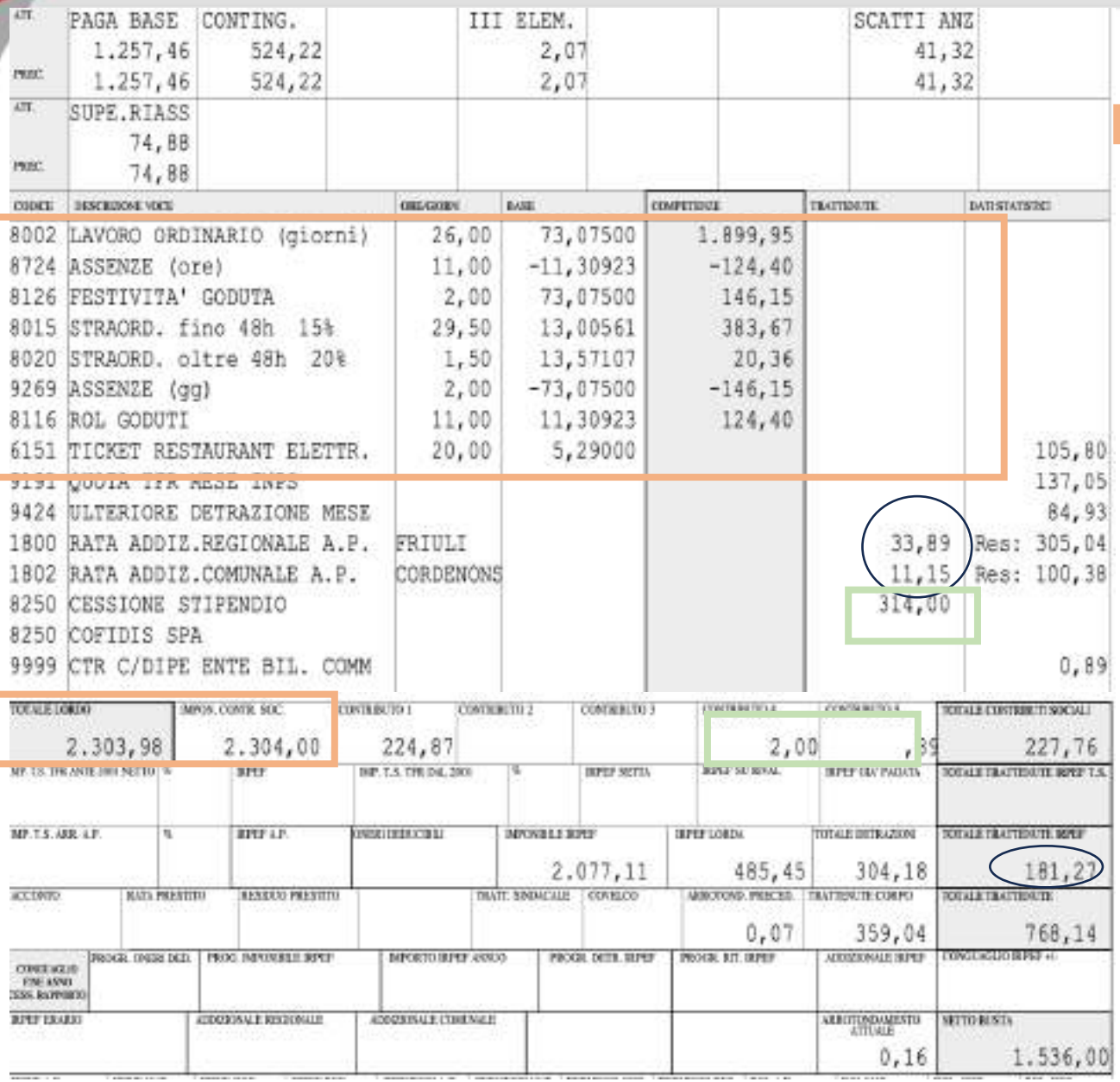
ACCONTO	RATA PRESTITO	RENDIUTO PRESTITO		TRATT. SINDACALE	CONVENZ.	ARROTOND. PRECED.	TRATTENUTE CORPO	TOTALE TRATTENUTE
						0,07	359,04	768,14

CONGUAGLIO FINE ANNO CESS. RAPPORTO	PROGR. ONERI DED.	PROG. IMPONIBILE IRPEF	IMPORTO IRPEF ANNUO	PROGR. DETR. IRPEF	PROGR. RIT. IRPEF	ADDIZIONALE IRPEF	CONGUAGLIO IRPEF +/-

IRPEF DOVUTA	ADDIZIONALE REGIONALE	ADDIZIONALE COMUNALE			ARROTONDAMENTO ATTUALE	NETTO BUSTA
					0,16	[redacted]

Calcolare il netto in busta paga utilizzando i dati presenti nel cedolino, determinando l'imponibile previdenziale e l'imponibile fiscale e applicando le relative trattenute contributive e fiscali.

Esercitazione ….. Il netto in busta



	PAGA BASE	CONTING.		III ELEM.			SCATTI ANZ	
ATT.	1.257,46	524,22		2,07			41,32	
PREC.	1.257,46	524,22		2,07			41,32	
ATT.	SUPE.RIASS							
	74,88							
PREC.	74,88							

CODICE	DESCRIZIONE VOCE	ORE/GIORN	BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE	DATI STATISTICI	
8002	LAVORO ORDINARIO (giorni)	26,00	73,07500	1.899,95			
8724	ASSENZE (ore)	11,00	-11,30923	-124,40			
8126	FESTIVITA' GODUTA	2,00	73,07500	146,15			
8015	STRAORD. fino 48h 15%	29,50	13,00561	383,67			
8020	STRAORD. oltre 48h 20%	1,50	13,57107	20,36			
9269	ASSENZE (gg)	2,00	-73,07500	-146,15			
8116	ROL GODUTI	11,00	11,30923	124,40			
6151	TICKET RESTAURANT ELETTR.	20,00	5,29000				105,80
9191	QUOTA TFR MESE INPS						137,05
9424	ULTERIORE DETRAZIONE MESE						84,93
1800	RATA ADDIZ.REGIONALE A.P.	FRIULI			33,89	Res:	305,04
1802	RATA ADDIZ.COMUNALE A.P.	CORDENONS			11,15	Res:	100,38
8250	CESSIONE STIPENDIO				314,00		
8250	COFIDIS SPA						
9999	CTR C/DIPE ENTE BIL. COMM						0,89

TOTALE LORDO	IMPON. CONTR. SOC.	CONTRIBUTO 1	CONTRIBUTO 2	CONTRIBUTO 3			TOTALE CONTRIBUTI SOCIALI
2.303,98	2.304,00	224,87			2,00	,39	227,76

IMP. T.S. ANT. 2001 NETTO	%	IRPEF	IMP. T.S. DAL 2001	%	IRPEF NETTA	IRPEF SU RIVAL.	IRPEF GIA' PAGATA	TOTALE TRATTENUTE IRPEF T.S.

IMP. T.S. ARR. A.P.	%	IRPEF A.P.	ONERI DEDUCIBILI	IMPONIBILE IRPEF	IRPEF LORDA	TOTALE DETRAZIONI	TOTALE TRATTENUTE IRPEF
				2.077,11	485,45	304,18	181,27

ACCONTO	RATA PRESTITO	RESIDUO PRESTITO		TRATT. SINDACALE	CONGUAGLIO	ARROTOND. PRECED.	TRATTENUTE CORPO	TOTALE TRATTENUTE
						0,07	359,04	768,14

CONGUAGLIO FINE ANNO DOM. RAPPORTO	PROGR. ONERI DED.	PROG. IMPONIBILE IRPEF	IMPORTO IRPEF ANNUO	PROGR. DETR. IRPEF	PROGR. RIT. IRPEF	ADDIZIONALE IRPEF	CONGUAGLIO IRPEF +/-

IRPEF ERARIO	ADDIZIONALE REGIONALE	ADDIZIONALE COMUNALE			ARROTONDAMENTO ATTUALE	NETTO BUSTA
					0,16	1.536,00

Dal lordo al netto –

Base di partenza

€ 2.304,00 → **Imponibile contributivo**

– € 224,87 → **Contributi INPS lavoratore**

– € 2,00 → **Fondo EST (onere deducibile)**

= € 2.077,13 → **Imponibile fiscale**

Calcolo imposte

€ 485,45 → **IRPEF lorda**

– Detrazioni lavoro dipendente

= € 181,27 → **IRPEF netta**

– € 33,89 → **Addizionale regionale**

– € 11,15 → **Addizionale comunale**

Altre trattenute

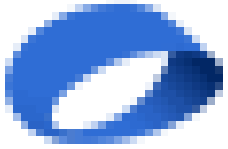
– € 0,89 → **Ente bilaterale (quota lavoratore)**

– € 2,00 → **Fondo EST (quota lavoratore)**

– € 314,00 → **Cessione del quinto**

Netto da pagare € 1.536,00

ASPETTI CONTRIBUTIVI



INDICE

- Inquadramento previdenziale: CSC e matricola INPS
- Le aliquote contributive
- L'imponibile contributivo: la base imponibile previdenziale
  - Redditi inclusi
  - Redditi parzialmente esclusi
  - Redditi esclusi
- Determinazione dei contributi
  - Minimale
  - Massimale
- Incentivi all'assunzione- Impatto sul cedolino
- Il flusso UniEmens

INQUADRAMENTO PREVIDENZIALE DEI DATORI DI LAVORO

➢ All'atto dell'assunzione del primo dipendente, il datore di lavoro è tenuto a richiedere all'INPS l'inquadramento aziendale. Sulla base delle caratteristiche dell'attività dichiarata nella denuncia di iscrizione e della documentazione presentata, l'INPS iscrive l'azienda e la classifica ai fini delle contribuzioni previdenziali e assistenziali in base ai seguenti settori di appartenenza (cfr. art. 49, L. 88/1989

- INDUSTRIA
- ARTIGIANATO
- AGRICOLTURA
- TERZIARIO
- CREDITO, ASSICURAZION E TRIBUTI
- ATTIVITA' VARIE

➢ La misura della contribuzione dovuta è strettamente collegata al tipo di inquadramento previdenziale.

L'INQUADRAMENTO

La classificazione INPS è stata ammortizzata con quella delle **attività economiche** prevista dall'**ISTAT.**

E' vincolante anche per l'INAIL. (CD. PRINCIPIO ARMONIZZAZIONE)

Esempio: ***come inquadrare ai fini Inps un minimercato ?***

Manuale di classificazione dei datori di lavoro ai fini previdenziali ed assistenziali in base all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88 Aggiornato alla codifica delle attività economiche ATECO 2025

ATECO	Descrizione	CSC
47.11.02	**Commercio al dettaglio non specializzato con prevalenza di altri prodotti alimentari, bevande o tabacchi** Sono classificate in questa sottocategoria le unità che vendono prodotti compresi in almeno cinque classi all'interno dei gruppi da 47.2 a 47.8 con prevalenza di prodotti alimentari (esclusi prodotti alimentari surgelati), bevande o tabacchi cioè solo se prodotti alimentari non surgelati, bevande e tabacchi rappresentano almeno il 35% del valore aggiunto (o di un suo sostituto). Se l'attività è svolta in sede fissa rientrano in questa categoria, ad esempio le attività di ipermercati, supermercati, minimercati, eccetera. Sono classificate in questa sottocategoria anche le attività di negozi duty free all'interno di aeroporti che effettuano il commercio al dettaglio di un'ampia varietà di articoli con prevalenza però di prodotti alimentari (non surgelati), bevande o tabacchi.	**7.02.07**

In presenza del codice Ateco 47.11.02 il relativo CSC è il 70207 corrispondente al settore terziario

L'INQUADRAMENTO INPS – LA MATRICOLA

A seguito dell'inquadramento viene assegnato al datore di lavoro un numero di matricola. Tale numero è un numero progressivo univoco per tutto il territorio nazionale e si compone di una sequenza numerica di 10 cifre:

Prima e seconda cifra	**Provincia di appartenenza**
Dalla terza alla ottava cifra	**Progressivo interno della provincia**
Nona e decima cifra	**Codice di controllo**

Codice Statistico Contributivo (CSC): Il CSC è un codice numerico a 5 cifre che indica il settore, la classe e la categoria di appartenenza dell'azienda e determina il comportamento contributivo della stessa.

Prima e seconda cifra	**Individua il settore (da 1 a 7)**
Seconda e terza cifra	**Individua la classe**
Quarta e quinta cifra	**Individua la categoria**

Codice Autorizzazione: è un codice la cui funzione è quella di segnalare, indicandone la natura, particolarità contributive che, in rapporto agli adempimenti cui l'azienda è tenuta nei confronti dell'INPS, ne differenziano il comportamento contributivo da quello tipo del ramo, della classe e della categoria di appartenenza quali risulta dal CSC

LE ALIQUOTE CONTRIBUTIVE

➢A CARICO AZIENDA sono posti i contributi relativi alle seguenti assicurazioni

- FONDO PENSIONI (IVS)
- DISOCCUPAZONE (DS)
- FONDO DI GARANZIA TFR
- CUAF
- MALATTIA
- MATERNITA'
- CIG/CIGS/FIS

➢A CARICO DEL LAVORATORE sono posti i contributi relativi a

- FONDO PENSIONE
- CIGS (in presenza di azienda con Cigs)

LE ALIQUOTE CONTRIBUTIVE

DE FUSCO LABOUR & LEGAL

Esempio commercio

TABELLA ALIQUOTE CONTRIBUTIVE

Validità dal 1/1/2026	Totale Tempo indeterminato	Totale Tempo determinato		Dettaglio delle aliquote														Addizionale ASPI Tempo determinato
		Primo contratto	Stagionali e Assunti in sostituzione	Ivs	Addizionale IVS	ASPI	Add. ASPI Art. 25 L. 845/78	IDIS	Tfr	Cuaf	Cig	Cisoa	Cigs	Malattia	Maternità	Fondo integrazione salariale	Fondo solidarietà di settore	Primo contratto
Commercio ingrosso e dettaglio con Cuaf intera, con più di 5 fino a 15 dipendenti. Csc 7.01.XX, 7.02.XX Ca 0J (1) (2) (3) (5) (6) (7) (27) (34) (35)																		
Dirigenti	**35,73**	**37,13**	**-**	33,00	-	1,310	0,300	-	0,200	0,680	-	-	-	-	0,240	-	-	1,400
Operai e Impiegati	**38,97**	**40,37**	**38,97**	33,00	-	1,310	0,300	-	0,200	0,680	-	-	-	2,440	0,240	0,800	-	1,400
Viaggiatori e Piazzisti	**36,53**	**37,93**	**36,53**	33,00	-	1,310	0,300	-	0,200	0,680	-	-	-	-	0,240	0,800	-	1,400
Commercio ingrosso e dettaglio con Cuaf intera, con più di 15 dipendenti. Csc 7.01.XX, 7.02.XX Ca 0J (1) (2) (3) (5) (6) (7) (27) (34) (35)																		
Dirigenti	**35,73**	**37,13**	**-**	33,00	-	1,310	0,300	-	0,200	0,680	-	-	-	-	0,240	-	-	1,400
Operai e Impiegati	**39,87**	**41,27**	**39,87**	33,00	-	1,310	0,300	-	0,200	0,680	-	-	0,900	2,440	0,240	0,800	-	1,400
Viaggiatori e Piazzisti	**37,43**	**38,83**	**37,43**	33,00	-	1,310	0,300	-	0,200	0,680	-	-	0,900	-	0,240	0,800	-	1,400

LE ALIQUOTE CONTRIBUTIVE

Validità dal 1/1/2026	Totale Tempo indeterminato	Totale Tempo determinato	
		Primo contratto	Stagionali e Assunti in sostituzione
Commercio ingrosso e dettaglio con Cuaf intera, con più di 5 finc			
Dirigenti	35,73	37,13	-
Operai e Impiegati	38,97	40,37	38,97
Viaggiatori e Piazzisti	36,53	37,93	36,53
Commercio ingrosso e dettaglio con Cuaf intera, con più di 15 di			
Dirigenti	35,73	37,13	-
Operai e Impiegati	39,87	41,27	39,87
Viaggiatori e Piazzisti	37,43	38,83	37,43

Di cui Carico lavoratore

Carico dipendente					
Ivs	Addizionale IVS	Fondo integrazione salariale	Fondo solidarietà di settore	Cigs	Totale
9,190	-	-	-	-	9,190
9,190	-	0,267	-	-	9,457
9,190	-	0,267	-	-	9,457
9,190	-	-	-	-	9,190
9,190	-	0,267	-	0,300	9,757
9,190	-	0,267	-	0,300	9,757

LE ALIQUOTE CONTRIBUTIVE

DEFUSCO LABOUR & LEGAL

Esempio industria

TABELLA ALIQUOTE CONTRIBUTIVE																	
Validità dal 1/1/2026	Totale Tempo indeterminato	Totale Tempo determinato		Dettaglio delle aliquote													
		Primo contratto	Stagionali e Assunti in sostituzione	Ivs	Addi-zionale IVS	ASPI	Add. ASPI Art. 25 L. 845/78	IDIS	Tfr	Cuaf	Cig	Cisoa	Cigs	Malattia	Maternità	Fondo integrazione salariale	Fondo solidarietà di settore
Industria in genere fino a 15 dipendenti. Csc 1.XX.XX Ca 1S e Csc 1.13.06 - 1.13.07 - 1.13.08 Ca 3N, 1S (1) (2) (3) (5) (6) (7)																	
Dirigenti	**36,15**	**37,55**	-	33,00	-	1,310	0,300	-	0,400	0,680	-	-	-	-	0,460	-	-
Operai	**39,87**	**41,27**	**39,87**	33,00	-	1,310	0,300	-	0,200	0,680	1,700	-	-	2,220	0,460	-	-
Impiegati, Equiparati, Intermedi	**37,65**	**39,05**	**37,65**	33,00	-	1,310	0,300	-	0,200	0,680	1,700	-	-	-	0,460	-	-
Lavoratori a domicilio	**39,87**	**41,27**	-	33,00	-	1,310	0,300	-	0,200	0,680	1,700	-	-	2,220	0,460	-	-
Viaggiatori e Piazzisti	**37,43**	**38,83**	**37,43**	33,00	-	1,310	0,300	-	0,200	0,680	1,700	-	-	-	0,240	-	-

La quota malattia è versata solo per gli operai

ALIQUOTA CONTRIBUTIVA INPS -quota a carico azienda

Esempio

- Retribuzione imponibile € 3.000

TABELLA ALIQUOTE CONTRIBUTIVE		
Validità dal 1/1/2026	**Totale Tempo indeterminato**	**Carico dipendente**
		Totale
Industria in genere fino a 15		
Operai	**39,87**	9,190

- Aliquota contributiva (es. Operai Industria: 39,87%)
- Aliquota contributiva carico azienda = 39,87% – 9,19% (quota lavoratore) = 30,68%

	Quota azienda	Quota lavoratore	Totale
importo	€ 920,40	€ 275,70	€ 1.196,10
%	30,68%	9,19%	39,87%

La riforma del reddito di lavoro dipendente ha fissato il principio in base al quale l'assoggettamento al prelievo contributivo dei redditi da lavoro dipendente avviene sulla medesima base imponibile determinata a fini fiscali, salvo alcune deroghe dettate dalla diversa natura del prelievo (Ministero finanze circ. 326/97, Inps circ. 263/97)

EMOLUMENTI CHE FORMANO LA BASE IMPONIBILE

- salari e stipendi, ed ogni altro emolumento corrisposto al lavoratore in applicazione del CCNL applicato (aziendale, territoriale o nazionale);
- Indennità comunque denominata per ferie non godute, di cassa o di maneggio di denaro, di residenza e alloggio;
- Altre indennità per i servizi prestati all'estero;
- Somme e valori percepiti per partecipazione agli utili;
- I premi *una tantum* e periodici, i compensi incentivanti, i compensi in natura, le erogazioni liberali in denaro e in natura
- Somme e valori corrisposte a titolo di transazioni intervenute in costanza di rapporto o in fase di cessazione;

REDDITI PARZIALMENTE IMPONIBILI

- Le indennità percepite per trasferte o le missioni fuori del territorio comunale concorrono a formare il reddito se superiori ad € 46,48 giornalieri ed € 77,47 per le trasferte all'estero, al netto delle spese di viaggio e di trasporto;

- In caso di rimborso analitico delle spese per trasferte o missioni fuori dal territorio comunale, non concorrono a formare il reddito i rimborsi delle spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto, nonché i rimborsi di altre spese anche non documentabili eventualmente sostenute dal dipendente sempre in occasione di dette trasferte o missioni, se superano l'importo giornaliero di € 15,49 elevati a € 25,82 per le trasferte all'estero;

- Buoni pasto elettronici fino a 10 euro al giorno(dal 2026), mentre 4 euro per quelli cartacei

- Indennità di trasferimento, quelle di prima sistemazione e quelle equipollenti per il 50% del loro ammontare per un importo complessivo annuo non superiore ad € 1.549,37 per i trasferimenti all'interno e ad € 4.648,11 per quelli fuori dal territorio nazionale o a destinazione in quest'ultimo;

- Premio pro-capite, di importo superiore ad € 258,23, relativo a polizza sanitaria stipulata a favore dei propri dipendenti da Ente o Amministrazione sulla base di un CCIE (in materia vale quanto previsto dall'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR

ESCLUSIONI BASE IMPONIBILE CONTRIBUTIVA

- Somme corrisposte a titolo di TFR ai sensi art. 2120 c.c.

- Contributi e somme a carico del datore di lavoro versate o accantonate, sotto qualsiasi forma;
- Premi per le polizze assicurative inerenti rischi professionali;
- Assegni familiari e assegni per il nucleo familiare, nonché emolumenti per carichi di famiglia comunque denominati, erogati nei casi consentiti dalla legge.

DETERMINAZIONE DEI CONTRIBUTI
IL MINIMALE

LA CONTRIBUZIONE PREVIDENZIALE si calcola applicando sulla retribuzione imponibile di ciascun lavoratore le aliquote stabilite dalla legge nel rispetto della soglia minima di retribuzione imponibile (minimale).

MINIMALE MENSILE: il minimale è definito dall'Inps annualmente (non può essere inferiore al 9,50% del trattamento minimo mensile di pensione Inps) ed è espresso in valori giornalieri.

Per l'anno 2026 (Circ. Inps 06 del 30.01.2026)

Anno 2026	Euro
Trattamento minimo mensile di pensione a carico del FPLD	**611,85**
Minimale di retribuzione giornaliera (9,5%)	**58,13**

→ 611,85 *9,50%

↓

MINIMALE MENSILE 26*58,13= **1.511,38 euro**
(full time e mese interamente lavorato)

- A partire dal 1° gennaio 1996 ai lavoratori iscritti a forme pensionistiche obbligatorie si applica il «sistema contributivo» che prevede un massimale annuo di retribuzione assoggettabile a contributi fissato, per il 2026, in € 122.295,00.

- La parte di retribuzione che eccede il massimale sconta la sola contribuzione minore

ALIQUOTA AGGIUNTIVA 1% - il calcolo

- A favore dei regimi pensionistici che prevedono aliquote contributive a carico dei lavoratori inferiori al 10% è dovuta un'aliquota aggiuntiva pari all'1%

- Aliquota contributiva 1% carico lavoratore

- Modalità applicative: trattenuta al lavoratore sulla quota di retribuzione eccedente la prima fascia di retribuzione pensionabile.

Anno 2026	Euro
Prima fascia di retribuzione pensionabile annua	**56.224,00**
Importo mensilizzato	**4.685,00**

➡ 56.224/12

Esempio: retribuzione imponibile € 5.000

La retribuzione imponile pari ad € 315,00 (5.000-4.685) sconta l'assoggettamento contributivo dell'1%.

INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE
Impatto sul cedolino

Incentivi all'assunzione
(ad esempio….Under 36 – Donne – ZES – NASpI)

✓ Riduzione contributi **c/azienda**
✗ Contributi **c/dipendente invariati**
✗ Netto **non cambia**

Beneficio solo sul **costo del lavoro**

Apprendistato

✓ Riduzione contributi **c/azienda**
✓ Contributi **c/dipendente ridotti** (≈ 5,84%)
✓ Aumento imponibile fiscale
✓ Netto **più alto** rispetto a ordinario

Regime contributivo strutturalmente agevolato

Riduzione cuneo contributivo

✗ Nessuna riduzione **c/azienda**
✓ Riduzione contributi **c/dipendente**
✓ Aumento imponibile fiscale
✓ Netto **aumenta**

Misura generale, non incentivo all'assunzione

2022 -> riduzione(0.8%-2%)
2023 -> riduzione(6%-7%)
2024-> nessuna

INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE - Impatto sul cedolino

DE FUSCO LABOUR & LEGAL

RIDUZIONE CONTRIBUTI INPS E IMPONIBILE FISCALE

Esempio
Retribuzione lorda: € 2.000
Aliquota IRPEF: 25%

SITUAZIONE ORDINARIA (aliquota INPS 9,19%)

Contributi INPS: € 183,80

Imponibile fiscale: € 1.816,20

IRPEF: € 454,05

Netto: € 1.362,15

CON RIDUZIONE CONTRIBUTIVA (aliquota INPS 3,19%)

Contributi INPS: € 63,80

Imponibile fiscale: € 1.936,20

IRPEF: € 484,05

NETTO: € 1.452,15

EFFETTO FINALE
Riduzione contributi: – € 120
Aumento IRPEF: + € 30
Incremento netto effettivo: + € 90

LA DENUNCIA CONTRIBUTIVA MENSILE
il flusso uniemens individuale

Il datore di lavoro - entro la fine del mese successivo il periodo di paga di riferimento - effettua la trasmissione unificata dei flussi contributivi e retributivi dei singoli lavoratori attraverso la procedura telematica «Uniemens individuale».

➢ La denuncia individuale: Contiene la denuncia retributiva di ogni singolo lavoratore dipendente.

- Possono essere presenti più elementi <DenunciaIndividuale> identificati in modo univoco dall'elemento <CFLavoratore>, <Qualifica1>, <Qualifica2>, <Qualifica3>, <TipoContribuzione>. Nel caso di cambio Qualifica e/o Tipo contribuzione nell'ambito del mese, per lo stesso lavoratore vanno indicati due distinti elementi <DenunciaIndividuale>.

- E' obbligatoria la presenza di almeno un elemento, se assente elemento <DenunciaAziendale>.

➢ La denuncia aziendale

- Tale elemento coincide con la presentazione della denuncia DM10. E' quindi un elemento obbligatorio che può essere assente solo nel caso di variazione di denunce individuali precedentemente inviate.

- Contiene gli importi delle contribuzioni e dei conguagli, non rapportabili a livello individuale. Tale sezione deve essere univoca nell'ambito del mese di competenza e della matricola identificativa della posizione contributiva ed, in tale ambito, **obbligatoria**; ciò anche a fronte di invio delle denunce individuali con più flussi frazionati. Nel caso in cui tale sezione fosse inviata, nell'ambito dello stesso mese, più volte, sarà tenuto conto solamente dell'ultima pervenuta.

ESPLOSIONE DEGLI ELEMENTI

DEFUSCO LABOUR & LEGAL

Esempio:

<PosContributiva Composizione=”CP”>

<Matricola>8800000189</Matricola>

<DenunciaIndividuale>

<CFLavoratore>PTTRNZ49D12L736T</CFLavoratore> <Cognome>PIATTO</Cognome>

<Nome>RENZO</Nome>

<Qualifica1>1</Qualifica1>

<Qualifica2>F</Qualifica2>

<Qualifica3>I</Qualifica3>

…..

<DatiRetributivi>

……..

</DatiRetributivi>

</DenunciaIndividuale>

<DenunciaAziendale>

……..

</DenunciaAziendale>

</PosContributiva>

FINE.

DEFUSCO

LABOUR & LEGAL

Il programma

XIII CORSO LUNGO FISASCAT
II MODULO (16/20 FEBBRAIO 2026)
CENTRO STUDI CISL - FIRENZE
"PAROLE CHE CONNETTONO: COMUNICARE CON L'INTELLIGENZA EMOTIVA E GESTIRE I CONFLITTI SUL LAVORO E NELLA VITA"

Anselmi Maria Teresa

Mercoledi 18 febbraio 2026

Indice

La busta paga – Parte 1



- **Struttura del cedolino e principali sezioni**
- **Elementi retributivi fissi e variabili**
- **Indennità, straordinari, assenze e maturazioni**
- **Logica generale dei calcoli.**

La busta paga – Parte 2

- **Imponibile previdenziale e imponibile fiscale**
- **Aliquote contributive**
- **IRPEF, detrazioni e addizionali**
- **Determinazione del netto in busta**

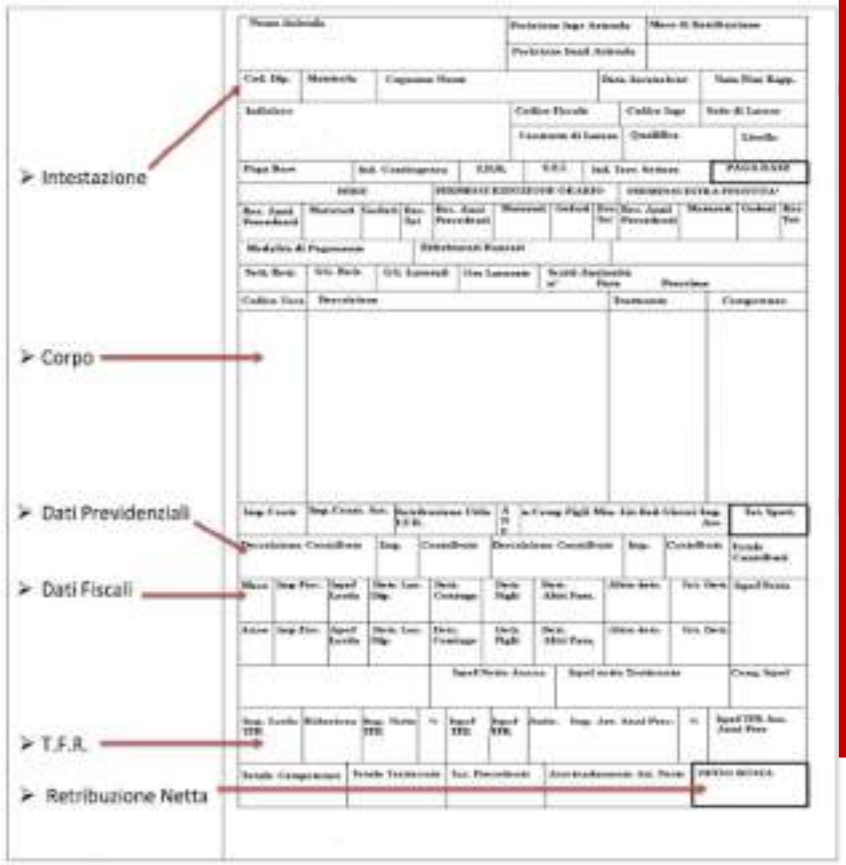
Mini esercitazione

- **Calcolo degli imponibili e verifica guidata**

Aspetti contributivi

- **Inquadramento Previdenziale CSC e matricola Inps**
- **Le aliquote contributive**
- **L'imponibile contributivo: la base imponibile previdenziale (redditi inclusi, parzialmente esclusi, esclusi)**
- **Determinazione dei contributi (minimale e massimale)**
- **Incentivi all'assunzione- Impatto sul cedolino**
- **Il flusso Uniemens**

La busta paga



1. Funzione e fonti della retribuzione (art. 36 Cost.; artt. 2094 e 2099 c.c.; contrattazione collettiva)
2. Determinazione della retribuzione «minima»
3. Struttura della retribuzione - Elementi base e accessori nella Testa del cedolino
4. Elementi accessori della retribuzione nel corpo del cedolino
5. Le assenze retribuite e gli eventi nel corpo del cedolino
6. La retribuzione differita
7. Le erogazioni di natura assistenziale e contrattuale
8. L'imponibile previdenziale e l'imponibile fiscale
9. Il netto in busta

① Funzione della retribuzione

ART. 36 Costituzione
Proporzionalità e sufficienza

ART. 2099 c.c.
Modalità di determinazione della retribuzione **(a tempo o a cottimo)**, corresponsione nella misura determinata dalle norme collettive

CCNL
Ha natura tariffaria, in quanto provvede a fissare **la misura minima della retribuzione**

Contratto aziendale
Regolamenta la **retribuzione variabile** (premi di produttività, welfare aziendale)

- **Art. 36 Costituzione**

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.

- **Art. 2094 c.c.**

*È prestatore di lavoro subordinato **chi si obbliga mediante retribuzione** a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.*

- **Art. 2099 c.c.**

La retribuzione del prestatore di lavoro può essere stabilita ***a tempo o a cottimo e deve essere corrisposta nella misura determinata*** *[dalle norme corporative], con le modalità e nei termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito.*

In mancanza di [norme corporative o di] accordo tra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice [tenuto conto, ove occorra, del parere delle associazioni professionali] .

Il prestatore di lavoro può anche essere retribuito in tutto o in parte con ***partecipazione agli utili o ai prodotti, con provvigione o con prestazioni in natura****.*

Art. 2099 c.c.

distingue due tipologie di retribuzione:

Ordinaria:
- **Tempo**
- **Cottimo**

Speciale:
- **In natura**
- **Provvigione**
- **Partecipazione agli utili e al capitale**

Tempo

▪Forma retributiva maggiormente utilizzata.

▪Si determina moltiplicando il valore attribuito alla prestazione resa dal lavoratore in un determinato lasso di tempo per la durata della prestazione.

- Valore retribuzione mese X tempo.
- Valore retribuzione settimana X tempo.
- Valore retribuzione giorno X tempo.
- Valore retribuzione ora X tempo.

SISTEMA MENSILIZZATO…

Determinazione della retribuzione lorda mensile «minima» prevista dal CCNL

Mansione svolta lavoratore

Declaratoria CCNL

Minimi tabellari CCNL

Moltiplico per % p.time

$$\text{Percentuale Part-Time} = \frac{\text{Ore settimanali PT}}{\text{Ore settimanali FT}}$$

Poi il risultato si trasforma in percentuale moltiplicando × 100.

CONVERSIONE DEGLI IMPORTI DAL SISTEMA MENSILIZZATO AL GIONALIERO O ORARIO

La conversione per il calcolo della retribuzione da applicare ai vari istituti contrattuali si effettua **dividendo la retribuzione mensile** prevista dai CCNL **per i divisori giornalieri e orari** previsti dalla stessa CCNL.

Divisore giornaliero	**Divisore orario**
generalmente **22** (in caso di **settimana corta**, dato da = 52/12 x 5) - E **26** (in caso di **settimana lunga**, dato da = 52/12 x 6)	**molto spesso 173**, ma da verificare ccnl.

EXAMPLE

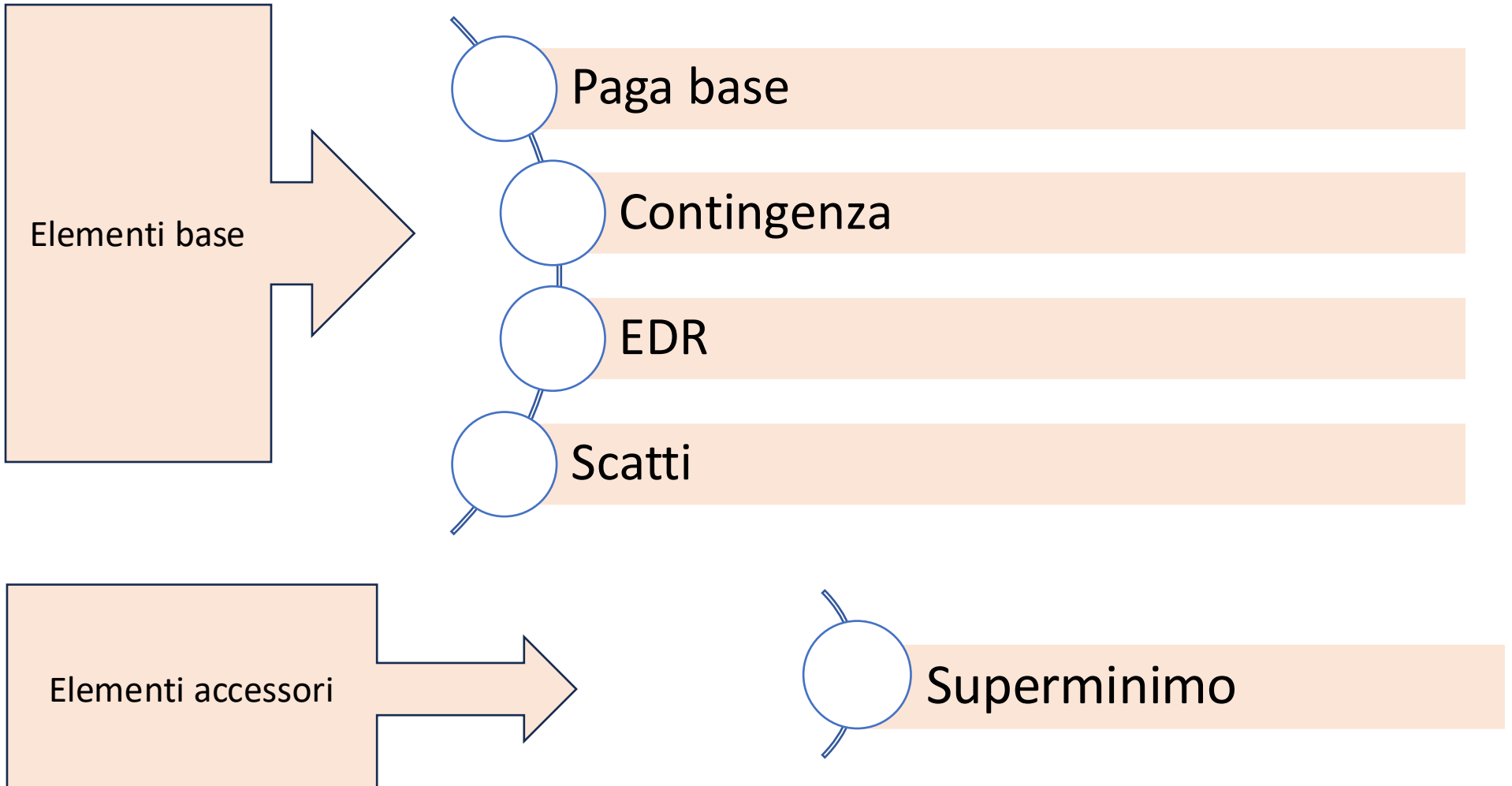
CCNL COMMERCIO

Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale
14	**26**	**168** per 40 ore **182** per 42 ore **195** per 45 ore	▪ 40 ore distribuite su 5 giorni: per la generalità dei lavoratori ▪ 45 ore per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburanti ▪ 42 ore per i dipendenti da aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione ▪ 40 ore per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali (con assorbimento di 24 ore di riduzione orario)

CCNL METALMECCANICI

Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale
13	**26**	**173**	40 ore

3 Struttura retribuzione….Elementi base e accessori



Paga Base (o minimo tabellare)

Definizione

- È il trattamento minimo spettante al lavoratore determinato in via generale dalla contrattazione collettiva del settore di appartenenza o di adesione dell'impresa. La sua entità è fissata **in relazione all'inquadramento assegnato e conseguentemente alla tipologia di mansione svolta**.
- È riconosciuto alla generalità dei lavoratori ed è **soggetto ad aumenti** a seguito del passaggio di qualifica o dei rinnovi contrattuali (parte economica).
- **Assoggettata a contribuzione e a tassazione**.
- Dovuta sia in caso di prestazione, che di assenze retribuite.
- Costituisce il principale compenso da considerare per tutti gli istituti contrattuali collegati alla prestazione lavorativa e alle assenze retribuite e la base per la determinazione di altri compensi, come ad es. le mensilità aggiuntive.

Contingenza

Funzione e definizione

- Si tratta di un importo che fino al 31 dicembre 1991 ha avuto la funzione di **adeguare** periodicamente la retribuzione alle oscillazioni del costo della vita (L. 38/1986)
- **Dal 1° gennaio 1992**, a seguito dell'accordo fra Governo e parti sociali (Accordo del 31 luglio 1991), la rivalutazione è stata congelata e la difesa del valore reale della retribuzione è stata affidata al Protocollo del 23 luglio 1993. Dunque, dal 1° gennaio 1992, viene pagato l'importo dell'indennità di contingenza maturato sino a quella data.
- In fase di rinnovo, i diversi contratti collettivi hanno provveduto a **conglobare** l'indennità di contingenza "congelata" nella paga base o minimo contrattuale.
- **Assoggettata a contribuzione e a tassazione.**

EDR: Elemento Distinto della Retribuzione

Funzione e definizione

- Nasce dal Protocollo del 31 luglio 1992 per gestire le dinamiche salariali, inizialmente per gli anni 1992 e 1993. È erogato **dal 1° gennaio 1993** a tutti i lavoratori del settore privato (con esclusione dei dirigenti), indipendentemente dal contratto applicato e dalla qualifica rivestita.
- Si tratta di una somma forfetaria di **10,33 euro** (20.000 lire) **per 13 mensilità**, rimasta acquisita allo stesso titolo nelle retribuzioni degli anni successivi.
- **Frazionabile** a giornata e ad ora.
- Proporzionalmente **ridotto nei casi di part time.**
- **Riconosciuto**, oltre che per la 13° mensilità, anche per :
  - le ferie godute e l'indennità sostitutiva;
  - le festività godute, lavorate o cadenti di domenica;
  - sull'indennità sostitutiva del preavviso;
  - sui permessi retribuiti e sul TFR.
- **Non è riconosciuto** per la 14° mensilità, i premi di produzione, gli aumenti periodici in percentuale, i cottimi, i trattamenti di malattia/infortunio/maternità, per le maggiorazioni per lavoro straordinario festivo/notturno/a turni e qualsiasi altra indennità prevista dal CCNL.
- **Assoggettato a contribuzione e a tassazione.**

Scatti di anzianità

Funzione e Definizione

- Previsti **esclusivamente dal contratto collettivo** e **maturano in funzione dell'anzianità di servizio** acquisito nella stessa azienda o in aziende del gruppo (es. CCNL coop Edili).
- Remunerano la migliore qualità della prestazione che si presume derivi dalla crescita dell'anzianità aziendale e dall'esperienza maturata.
- Sono di solito **calcolati in cifra fissa e differenziati in relazione ai livelli** (oppure sono calcolati in % su determinati elementi retributivi individuati dai contratti collettivi).
- Maturano passato un determinato periodo che i contratti collettivi fissano generalmente in 2 o 3 anni.
- Di solito è previsto un numero massimo di scatti cui il lavoratore ha diritto.
- Sono nulle le clausole che dispongono il diritto allo scatto dopo il compimento di una certa età minima(Es. CCNL commercio - Cass. n. 36/1993; Cass. n. 5541/1981).
- Maturano **anche** durante le aspettative per cariche elettive (Cass. n. 8430/1996).
- Maturano **anche** durante le aspettative per dirigenza sindacale (Cass. n. 8857/1991)
- **Assoggettati a contribuzione e a tassazione**.

Esempio CCNL Commercio

Articolo 206 «Normale retribuzione»

- *La **normale retribuzione** del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:*
  a) *paga base nazionale conglobata;*
  b) *indennità di contingenza;*
  c) *terzi elementi nazionali o provinciali ove esistenti;*
  d) *eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi del precedente art. 205;*
  e) *altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.*
- *L'indennità di cui alla lettera b) è determinata in sede nazionale con appositi accordi.*
- *L'importo giornaliero dell'indennità di contingenza si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile.*
- *Gli importi dell'indennità di cui alla lett. b), comprensiva dell'elemento di cui al successivo art. 207, determinata in sede nazionale con appositi accordi, sono riportati nella seguente tabella (…):*

Art. 207 - Conglobamento elemento distinto della retribuzione

A decorrere dal 1º gennaio 1995, l'importo di euro 10.33 corrisposto a titolo di elemento distinto della retribuzione ai sensi dell'Accordo Interconfederale 31 luglio 1992 è conglobato nella indennità di contingenza di cui alla Legge 26 febbraio 1986, n. 38, così come modificata dalla Legge 13 luglio 1990. n. 91.

Conseguentemente, alla data del 1º gennaio 1995, l'importo dell'indennità di contingenza spettante al personale qualificato alla data del 1º novembre 1991 sarà aumentato di euro 10.33 per tutti i livelli. Contestualmente, le aziende cesseranno di corrispondere il predetto elemento distinto della retribuzione

Articolo 205 «Scatti di anzianità»

Per l'anzianità di servizio maturata **presso la stessa azienda o gruppo aziendale** (intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società) **il personale ha diritto a dieci scatti triennali.** Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre:

a) **dalla data di assunzione per tutto il personale assunto a partire dalla data di entrata in vigore del C.C.N.L. 28.3.1987;**
b) dalla data di entrata in vigore del C.C.N.L. 28.3.1987 per tutto il personale assunto antecedentemente e che a tale data non abbia ancora raggiunto il 21° anno di età;
c) dal 21° anno di età per tutto il personale assunto antecedentemente alla data di entrata in vigore del C.C.N.L. 28.3.1987 e che a tale data abbia già compiuto il 21° anno di età.

Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze ...

Esempio CCNL Commercio

DE FUSCO LABOUR & LEGAL

ELEMENTI RETRIBUTIVI

LIVELLI	MINIMI [1]						CONTINGENZA [2]
	01.04.2023	01.04.2024	01.03.2025	01.11.2025	01.11.2026	01.02.2027	
Quadri	1.948,72	2070,25	2122,33	2183,09	2243,85	2313,29	540,37
1	1.755,41	1864,88	1911,80	1966,54	2021,28	2083,84	537,52
2	1.518,42	1613,11	1653,69	1701,04	1748,39	1802,50	532,54
3	1.297,84	1378,78	1413,47	1453,94	1494,41	1540,66	527,90
4	1.122,46	1192,46	1222,46	1257,46	1292,46	1332,46	524,22
5	1.014,11	1077,35	1104,45	1136,07	1167,69	1203,83	521,94
6	910,44	967,22	991,55	1019,94	1048,33	1080,77	519,76
7	784,63	833,24	854,07	878,38	902,69	930,47	517,51
Op. di vendita 1	1.059,56	1125,64	1153,96	1187,00	1220,04	1257,80	530,04
Op. di vendita 2	887,96	943,44	967,22	994,96	1022,7	1054,40	526,11

LIVELLI	TERZO ELEMENTO [3]	SCATTI (10 triennali)	IND. FUNZIONE [4]	FONDO EST [5]	CASSA QUAS [5]
Quadri	2,07	25,46	260,76	-	37,00
1	2,07	24,84	-	16,00	-
2	2,07	22,83	-	16,00	-
3	2,07	21,95	-	16,00	-
4	2,07	20,66	-	16,00	-
5	2,07	20,30	-	16,00	-
6	2,07	19,73	-	16,00	-
7	2,07	19,47	-	16,00	-
Op. di vendita 1		15,50	-	16,00	-
Op. di vendita 2		14,46	-	16,00	-

[1] La retribuzione dei quadri dei call center è comprensiva di contingenza, EDR confederale e indennità di funzione. Il minimo tabellare del livello 7 è comprensivo del superminimo collettivo di categoria pari a € 5,16.

[2] L'importo dell'indennità di contingenza è comprensivo dell'EDR confederale.

[3] Importo mensile spettante in assenza di terzi elementi retributivi provinciali.

[4] Spetta ai lavoratori con qualifica di quadro, per 14 mensilità; assorbibile al 50% da indennità similari e superminimi individuali.

[5] Importo dovuto per 14 mensilità dall'azienda che ometta il versamento del contributo obbligatorio al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fondo EST) o alla Cassa di assistenza sanitaria in favore dei Quadri (QuAS).

DIVISORE ORARIO
168: con 40 ore settimanali
182: con 42 ore settimanali
195: con 45 ore settimanali

DIVISORE GIORNALIERO
26

NUMERO MENSILITÀ
14

Superminimo

Definizione

- **Collettivo** quando è prevista una retribuzione aggiuntiva ed ulteriore alla paga base dalla contrattazione collettiva anche aziendale per **determinate categorie di lavoratori** (es adibiti a specifiche mansioni o operanti in una determina zona ecc.).
- **Individuale** (*ad personam*) quando è concordato tra le parti nel contratto individuale.

L'assorbibilità

- Il superminimo può essere o meno "assorbibile" **rispetto agli aumenti contrattuali previsti per gli elementi base della retribuzione**.

- **E' Assoggettato a contribuzione e a tassazione**.
- Concorre a formare il TFR.

Superminimo

L'assorbimento è escluso se (Cass. 9 marzo 2009 n.5650; Cass. 18 luglio 2008 n. 20008):

- Datore di lavoro e lavoratore stabiliscono (con clausola espressa) che il superminimo non è assorbibile;

- È espressamente previsto dal CCNL, ad esempio art. 216 CCNL Confcommercio:

*"In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, **non possono essere assorbiti.***

Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

*Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, **possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione".***

Elementi accessori della retribuzione:

I. Straordinario
II. Supplementare
III. Maggiorazioni
IV. Indennità
V. Maggiorazioni

Definizione

Prestazione eccedente l'orario normale settimanale, fissato nella norma in 40 ore (o diversa durata prevista dalla contrattazione collettiva).

- Lo straordinario deve essere computato a parte e compensato con le **maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi**, siano essi nazionali, territoriali o aziendali.

- In alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i contratti collettivi possono prevedere riposi compensativi (cd. banca delle ore).

ESEMPIO CCNL Commercio Confcommercio

Articolo 148 «Norme generali lavoro straordinario»

Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto (per la generalità dei lavoratori è pari a 40 ore settimanali).

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni **d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 250 ore annue.**

Per i dipendenti di aziende di distribuzione di carburante, per lavoro straordinario si intende quello prestato dal singolo lavoratore oltre l'orario di lavoro stabilito dal secondo e terzo comma del precedente art. 130.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente fra le parti ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del D.Lgs. 8.4.2003, n. 66.

ESEMPIO CCNL Commercio Confcommercio

Articolo 149 «Maggiorazione lavoro straordinario»

Ai sensi della vigente normativa, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 130 del presente contratto, verranno retribuite con la **quota oraria della retribuzione di fatto** di cui all'art. 208 **e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione** di cui all'art. 206:

- 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41ª alla 48ª ora settimanale;
- 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48ª ora settimanale.

Salvo quanto disposto dal successivo art. 156, le **ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi o la domenica** verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 208 e con la maggiorazione del **30%** (trenta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 206.

II. Supplementare

Definizione

Il lavoro supplementare consiste nello svolgimento della prestazione **lavorativa oltre all'orario a tempo parziale concordato tra le parti, ma entro il limite dell'orario normale settimanale del tempo pieno**.

Il datore di lavoro può richiedere lo svolgimento di lavoro supplementare, **anche in assenza del consenso del lavoratore**, se è previsto e regolato dalla contrattazione collettiva.

***Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare**, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare **in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate.** In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti. (Art. 6, co. 2, D. lgs. 81/2015)*

ESEMPIO CCNL Commercio Confcommercio

Articolo 94 «Lavoro supplementare»

Per lavoro supplementare si intende **quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno**. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare sino al limite di cui al primo comma del presente articolo. Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, **è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto dal presente contratto per i lavoratori a tempo pieno**.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 208, secondo le modalità previste dall'art. 208, lett. a), **e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35%,** comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 208. Ferma restando l'applicabilità della presente norma, mantengono validità gli accordi aziendali già esistenti.

Funzione e definizione

Sono compensi volti ad indennizzare le ore eccedenti il normale orario svolto:

- nella giornata - **lavoro straordinario**;
- in particolari giorni - **lavoro festivo;**
- in determinati momenti della giornata - **lavoro notturno;**
  Dovuta se il lavoro notturno **non è già compreso** nei regolari turni periodici cui è adibito il lavoratore.
  I CCNL sono liberi di stabilire l'entità della maggiorazione anche in relazione a turni regolari che si svolgono di notte.
- in ragione della particolare penosità del lavoro svolto da alcuni dipendenti - es. **lavoro domenicale**, lavoro a turni.

Tali compensi sono assoggettati a contribuzione e a tassazione.

NB La legge non stabilisce in via specifica maggiorazioni per il lavoro prestato in giorno festivo o domenicale. Per la giurisprudenza, in assenza di una disciplina, **il lavoro festivo deve essere remunerato con una maggiorazione anche se al lavoratore spetta un riposo compensativo in altro giorno della settimana** (Cass. n. 4400/1988).

NB **Per il lavoro straordinario** il legislatore prevede in via specifica **il diritto ad una maggiorazione** (art. 2108 c.c.) stabilita dai CCNL.

III. Maggiorazioni

CCNL Commercio - Maggiorazione lavoro straordinario

Modalità di calcolo		
Quota oraria sulla quale calcolare la maggiorazione	1889,95 : 168	11,31 €
Quota di maggiorazione per: -l'ora al 15% -l'ora al 20%	 11,31x 15% 11,31 x 20%	 1,70 € 2,26 €
Compenso orario per straordinario 15% 20%	 11,31+1,70 11,31+2,26	 13,01 € 13,57 €
Compenso totale per lavoro straordinario:		
Per le 8 ore oltre le 40 ed entro le 48	8 x 13,01	104,04 €
Per le 2 ore oltre le 48	2x13,57	27,14 €

Paga base	1.257,46
Contin.	524,22
III elemento	2,07
Scatti	41,32
S.M.	74,88
Totale	1.899,95

IV. Indennità

ESEMPIO CCNL Commercio Confcommercio

INDENNITÀ DI CASSA	5% della paga base nazionale conglobata.
INDENNITÀ DI TRASFERTA	Compete, oltre al rimborso delle spese di viaggio, una diaria non inferiore al doppio della retribuzione giornaliera globale di fatto, o rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio. - In assenza di pernottamento fuori sede: diaria ridotta di un terzo. - Missioni di durata superiore al mese, o viaggi abituali: diaria ridotta del 10%. - Attività di trasporto e messa in opera di mobili (per il tempo di viaggio non alla guida): in sostituzione della diaria, una indennità di trasferta pari al 70% della quota giornaliera della retribuzione di fatto. - Addetti al trasporto merci a mezzo di autocarri ed autotreni, in servizio extraurbano: in sostituzione della diaria, la seguente indennità di trasferta:

Retribuzione giornaliera	Assenze
50%	da 9 a 11 ore
80%	da 11 a 16 ore
120%	16 a 24 ore.

Viaggiatori e piazzisti: La diaria fissa, costituirà ad ogni effetto per il 50% parte integrante della retribuzione.
Qualora durante l'anno non sia stato mandato in viaggio per tutto il periodo convenuto, per i giorni di mancato viaggio spetta una indennità nella misura di 2/5 della diaria; se l'operatore di vendita ha la sua residenza in luogo diverso dalla sede l'azienda spettano anche le maggiori spese per la permanenza nella città ove ha sede l'azienda.

Esercizio in aula

Si richiede di determinare la retribuzione spettante per il mese di ottobre 2025 a:

- n. 1 commesso specializzato provetto, inquadrato secondo il CCNL Terziario – Distribuzione e Servizi (Commercio), al quale sarà riconosciuto un superminimo ad personam assorbibile pari a euro 56,07.

- Si richiede inoltre di calcolare la maggiorazione relativa a n. 8 ore di lavoro straordinario effettuate nel corso del mese, ricomprese entro il limite delle 48 ore settimanali.

CONTEGGI

III LIVELLO	
PAGA BASE	1.413,46 €
CONTINGENZA	527,90 €
III ELEMENTO	2,07 €
SUPERMINIMO	56,57 €
RETRIBUZIONE DI FATTO	2.000,00 €

CEDOLINO			
DESCRIZIONE	quantità	importo	Totale
RETRIBUZIONE MENSILE	26 G	76,92 €	2.000,00 €
ORE STRAORDINARIO	8 H	11,90 €	95,24 €
MAGG 15%	8 H	1,79 €	14,29 €
TOTALE			2.109,52 €

Principi

- In deroga al principio di corrispettività, legge e contratto collettivo assicurano al lavoratore una vasta tipologia di assenze retribuite fra le principali:
  - Malattia;
  - Infortunio;
  - Congedo Maternità;
  - Congedo Paternità;
  - Congedo parentale;
  - Permessi legge 104/1992;
  - Permessi sindacali;
  - Festività;
  - Ferie;
  - Permessi.
- Quando l'assenza è motivata da una scelta del lavoratore (ad esempio nei casi di sciopero) il datore per il principio di corrispettività può trattenere tante quote orarie o giornaliere quante sono le ore di mancata prestazione

Malattia

Trattamento economico

Il trattamento economico di malattia viene erogato a seconda dei casi:

dall'INPS;

ad esclusivo carico del datore di lavoro che comunque versa una quota della retribuzione all'INPS per il finanziamento della malattia.

Indennità di malattia carico INPS

L'**indennità giornaliera di malattia spetta dal 4° giorno di malattia** (la non indennizzabilità dei primi 3 giorni è correntemente indicata con il termine "**carenza**") ed i primi tre giorni sono eventualmente a carico del datore di lavoro.

Non applica la carenza (nel senso che l'indennità deve essere corrisposta fin dal primo giorno) **in caso di ricaduta nella stessa malattia** o altra conseguenziale intervenuta entro 30 giorni dalla data di guarigione della malattia precedente.

Il 4° giorno di malattia viene computato di massima dalla data di rilascio della relativa certificazione.

Malattia



Indennità di malattia carico INPS



Di norma l'indennità INPS è inferiore all'importo della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.



Quasi tutti i contratti collettivi prevedono che il datore integri l'indennità INPS sino al 100 % di quello che il dipendente avrebbe perso se avesse lavorato o una percentuale inferiore.

ATTENZIONE:

La malattia rappresenta un sostengo al reddito per il lavoratore e come tale è rilevante alla determinazione del reddito fiscale, ma **non rappresenta la retribuzione.**

Per la generalità dei casi la misura è la seguente (esempio è in riferimento al settore Terziario)

Periodo	Misura INPS
Primi tre giorni	0
4° - 20° giorno	50 % RMG
21° - 180°	66,66% RMG

Non spetta (elenco non esaustivo):

- Dirigenti
- Impiegati industria
- Colf
- Lavoratori autonomi

Malattia C/INPS

Calcolo importo indennità INPS

Pari ad una quota percentuale della retribuzione media giornaliera – RMG – <u>percepita nel mese precedente l'inizio della malattia.</u>

Se il lavoratore ha lavorato meno di un mese si considera la retribuzione del periodo di lavoro prestato.

RMG utile al calcolo = <u>imponibile previdenziale del mese precedente la malattia comprensiva di tutti gli importi maturati nel mese (criterio di competenza e non di cassa).</u>

Devono essere esclusi dalla base di computo gli arretrati.

Somme riferite a più periodi (ad esempio mensilità aggiuntive, premi, ecc…) devono essere considerate pro quota.

CRITERIO CALCOLO

- Impiegati
- Operai retribuiti a ore
- Operai retribuiti con misura fissa

L'importo è escluso dall'imponibile contributivo

Malattia C/INPS

	OPERAI INPS INDENNIZZA L- S (escluse le domeniche e le festività)		IMPIEGATI inps indennizza L-D (esclude festività cadente di domenica)
	OPERAI MENSILIZZATI	**OPERAI AD ORE**	**IMPIEGATI MENSILIZZATI**
MESE PREC INTERAMENTE LAVORATO	imponibile previdenziale mese prec.\26 + ratei (ret. tabellare \12) \25	imponibile previdenziale mese prec.\26 + ratei (ret. tabellare \12) \25	imponibile previdenziale mese prec.\30 + ratei (ret. tabellare \12) \30
FRAZIONI DI MESE PREC	CASO A. LAVORA SU 5 G SETTIMANA al denominatore si considerano le giornate lavorate o comunque indennizzate (ferie e festività) i ratei sempre \25 CASO B. LAVORA SU 6 G A SETTIMANA **non** si aggiunge la sesta giornata la sesta giornata che sarebbe il sabato è già incluso nel mensilizzato perché è basato su 26 giorni al mese (L-S)	CASO A. LAVORA SU 5 G SETTIMANA al denominatore si considerano le giornate lavorate o comunque indennizzate (ferie e festività) i ratei sempre \25 CASO B. LAVORA SU 6 G A SETTIMANA si aggiunge la sesta giornata al denominatore si considerano le giornate lavorate o comunque indennizzate (ferie e festività) * 0,20 i ratei sempre \25	il denominatore si calcola considerando i giorni del mese precedente lavorati o comunque indennizzati quindi comprese le domeniche e le festività, le ferie. i ratei si fanno sempre \30

INDENNITA':
dal 4 al 20 g 50% RMG
dal 21 al 180 g 66,66% RMG

Malattia C/INPS

Esempio Calcolo RMG importo indennità INPS – Operai con retribuzione fissa

Fattori:
Decorrenza: Malattia dal 1° al 7 agosto
Orario di lavoro: 40 ore su 6 giorni
Retribuzione luglio(interamente lavorato): € 1.342,79

Calcolo RMG:

retribuzione mese precedente la malattia € 1.342,79/26 =	**51,65 +**
rateo mensilità aggiuntive (1.342,79/12) €111,90 /25 =	**4,48**
	56,13

Malattia C/INPS

DE FUSCO LABOUR & LEGAL

Esempio Calcolo RMG importo indennità INPS – Operai retribuiti ad ore

Per individuare la retribuzione di riferimento

Dobbiamo considerare:

Ore lavorate, ferie godute e lavoro straordinario

Non dobbiamo considerare:

Rol non goduti, gli arretrati, l'evento di malattia, le festività di domenica (in quanto non goduta).

Retribuzione di riferimento: € 650,74

Giornate da considerare sono: 10 lavorate + 5 di ferie godute + le seste giornate (15x1,2)

Rateo mensile della tredicesima (tredicesima mensilità (€ 892,68 + 61,97rol)/ 12): 79,55

Calcolo RMG

Ret. mese precedente / n. giorni lavorati	650,74:18=	36,15
Mensilità aggiuntive e rol non goduti diviso 25	79,55/25=	3,18
		39,33

Malattia C/INPS

Esempio Calcolo RMG importo indennità INPS - IMPIEGATI

Fattori:

Decorrenza: Malattia impiegato terziario dal 1 aprile al 15 aprile

Orario di lavoro: 40 ore su 6 giorni

Retribuzione marzo: € 1.239,50

Ratei mensilità aggiuntive: € 2.479/12 = 206,58

Calcolo RMG: retribuzione mese precedente la malattia (€ 1.239,50 + ratei mensilità aggiuntive € 206,58) / 30 = € 48,20

Malattia

DE FUSCO LABOUR & LEGAL

INTEGRAZIONE AZIENDA - CCNL COMMERCIO art 187

PERIODO DI COMPORTO: 180 giorni in un anno solare.
TRATTAMENTO ECONOMICO:

Integrazione indennità INPS	1°e 2° evento*	3° evento*	4° evento*	5° e ss. evento*
Dal 1° al 3° gg (carenza)	100%	66%	50%	-
Dal 4° al 20° gg		75%		
Dal 21° gg		100%		

** Eventi di malattia verificatisi nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre). Non sono computabili: ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi; malattia con prognosi non inferiore a 12 gg; sclerosi multipla o progressiva e le patologie gravi e continuative; gli eventi morbosi durante il periodo di gravidanza.*

LORDIZZAZIONE

Al fine di determinare l'importo dell'integrazione c/azienda è necessario effettuare un confronto tra l'indennità Inps determinata e il trattamento che sulla base del Ccnl applicato dall'azienda il datore di lavoro è tenuto a garantire;

L'indennità a carico Inps è un importo netto, nel senso che il datore non deve operare su tale somma alcuna trattenuta contributiva, quindi se il calcolo dell'integrazione del datore previsto dal CCNL applicato fosse determinato attraverso la semplice differenza tra la quota garantita dal contratto e l'importo corrisposto dall'Inps, il dipendente in malattia riceverebbe un importo netto superiore alla retribuzione garantita.

Per evitare tale anomalia occorre determinare l'integrazione lordizzata dei contributi (da qui il termine lordizzazione);

L'indennità Inps viene **aumentata figurativamente considerando l'incidenza della contribuzione**.

LORDIZZAZIONE

FORMULA

100 – aliquota contributiva a carico dipendente = B

100/B = C (Coefficiente di lordizzazione)

L'indennità lordizzata = Indennità inps x C

Integrazione del datore = Retribuzione di diritto – Indennità di malattia lordizzata

Esempio malattia integrazione 100%

- Indennità malattia carico Inps: 800,00 euro
- Retribuzione lorda di diritto: 950,00 euro
- Aliquota contributiva carico dipendente: 9,49%

- Coefficiente di lordizzazione = 100/(100-9,49) = 100/90,51 = 1,105
- Indennità lordizzata = 800,00 X 1,105 = 888,40
- Integrazione del datore = 950,00 – 888,40 = 61,60

CASI PRATICI

DIPENDENTE CON QUALIFICA DA IMPIEGATO

- CCNL APPLICATO COMMERCIO/CONFCOMMERCIO
- RETRIBUZIONE LORDA MESE PRECEDENTE : 1.612,52
- MALATTIA DAL 18 febbraio al 21 febbraio

1. CALCOLO RMG

- 1.612,52 : 30 = 53,75 euro
- 1612,52 : 12 * 2 : 30 = 8,95 euro

RMG = 62,71

2. CALCOLO INDENNITA' CONTO INPS

- periodo dal 18 febbraio (lunedi) al 21 febbraio (giovedi)
- giornata indennizzata al 50% = 21 febbraio
- indennità c/Inps = 31,36 (cioè il 50% della RMG)

3. LORDIZZAZIONE

31,36 *1,105 = 34,65 EURO

4. INTEGRAZIONE C/DITTA

- carenza 18.02-20.02 = 186,06 euro (1.612,52/26 coeff. Giornaliero = 62,02)
- 21 febbraio 2022 integrazione al 75% = 46,52
- c/azienda = 46,52 – 34,65 = **11,87 euro**

….Sul cedolino

Lun	Mar	Mer	Gio
18	19	20	21

DESCRIZIONE	Quantià	Importo	Totale
RETRIBUZIONE MENSILE	26	62,02	1.612,52 €
ASSENZA	4	62,02	- 248,08 €
MALATTIA C/INPS	1		31,36 €
CARENZA	3	62,02	186,06 €
INTEGRAZIONE	1		11,87 €
IMPONIBILE INPS			1.562,37 €

CASI PRATICI

DIPENDENTE CON QUALIFICA DI OPERAIO

CCNL APPLICATO COMMERCIO/CONFCOMMERCIO

RETRIBUZIONE LORDA MESE PRECEDENTE = 1.674,15

RETRIBUZIONE DI FATTO = 1618,75 euro

MALATTIA DAL 17 febbraio AL 21 febbraio

1. CALCOLO RMG

- 1.674,15 : 26 = 64,39 euro
- 1618,75:12*2:25 = 10,79 euro

RMG = 75,18 euro

2. CALCOLO INDENNITA' CONTO INPS

periodo 17 (lunedi) -21 febbraio (venerdi)
giornata indennizzata al 50% = 20 e 21 febbraio
Indennità c/Inps= 75,18 euro

3. LORDIZZAZIONE

75,18 *1,105 = 83,07 euro

4. INTEGRAZIONE C/DITTA

carenza dal 17.02. -19.02 = 186,78 euro
20 e 21 febbraio 2022 integrazione al 75% = 93,39 euro
c/ditta = 93,39 – 83,07 = **10,32 euro**

Permessi L. 104

L'indennità è:

•a totale carico dell'INPS, compresa l'incidenza dei ratei delle mensilità aggiuntive;
•anticipata dal datore di lavoro che potrà richiedere il rimborso attraverso la denuncia mensile Uniemens.

Esposizione in busta

L'importo riconosciuto nella voce permesso *handicap* è anticipato dal datore di lavoro per conto dell'INPS ed è determinato dalla quota oraria della retribuzione maggiorata dei ratei per le mensilità aggiuntive; non costituisce imponibile contributivo ma è sommato alle competenze ordinarie nell'imponibile fiscale.

Descrizione	Ore/Giorni/Num./%	Dato Base	Dato Figurativo	Competenze/Ritenute
Retribuzione ordinaria	26	119,95192		3.118,75
Assenza (giorni)	1	-119,95192		-119,95192
Perm.Fam. Hand (giorni)	1	129,94788		129,94788
Imponibile TFR		3.118,75		
Imponibile Previdenziale	26	2.999,00		
Contributo FAP / ri. Soc ed enti				-260,11
Diff. Accredito			120,00	
INAIL Azienda V.T.: 0722		2.999,00		
Impon. fiscale mese		2.852,29		

Netto più alto nel mese di fruizione, tredicesima proporzionalmente ridotta.

Retribuzione giornaliera: 119,95 euro
Rateo tredicesima: 119,95 / 12 = 9,99 euro
Retribuzione per giornata di L. 104:
119,95 + 9,99 = 129,94 euro

La tredicesima relativa alla giornata di permesso ex L. 104 viene erogata direttamente dall'INPS nel mese di fruizione del permesso.

Di conseguenza, **l'importo corrispondente deve essere detratto da quanto accantonato dal datore di lavoro e verrà quindi sottratto dalla tredicesima di dicembre.**

Festività

NOZIONE: giornate previste dalle norme di legge, durante le quali non è prevista la prestazione di lavoro ma viene comunque maturata la corrispondente retribuzione.

FESTIVITA’	
1° gennaio – Capodanno	15 agosto – Assunzione (Ferragosto)
6 gennaio – Epifania	1° novembre – Ognissanti
25 aprile – Liberazione	8 dicembre – Immacolata Concezione
Lunedì dell’Angelo (Pasquetta)	25 dicembre – Natale
1° maggio – Festa del Lavoro	26 dicembre – Santo Stefano
2 giugno – Festa della Repubblica	4 ottobre – San Francesco d’Assisi

In genere i CCNL riportano l’elenco delle festività nazionali ed infrasettimanali e prevedono le modalità di gestione e remunerazione della prestazione lavorativa anche svolta durante tali giornate. Qualora **la festività coincida con la domenica** o con altro giorno festivo il datore di lavoro è tenuto a corrispondere oltre alla normale retribuzione globale un’**ulteriore quota di retribuzione** (Cass. 14643/2006) ad esempio nel settore industria quasi tutti i contratti collettivi prevedono la necessaria corresponsione di una ulteriore giornata retribuita.

Festività Soppresse

- **FESTIVITÀ SOPPRESSE:**

  - il giorno della festa di San Giuseppe;
  - il giorno dell'Ascensione;
  - il giorno del Corpus Domini;
  - il giorno della festa dei Santi Apostoli Pietro e Paolo;

  - il 4 novembre, giorno dell'unità nazionale, spostata alla prima domenica del mese.

- In sostituzione delle altre 4 festività soppresse, la contrattazione collettiva riconosce – quasi sempre – ore di permesso retribuito.

- I contratti stabiliscono le modalità di godimento e possono anche prevedere le condizione di perdita del diritto

CCNL COMMERCIO…

FESTIVITÀ SOPPRESSE: 32 ore di permesso individuale retribuito.

Permessi per riduzione orario di lavoro (ROL)

Istituto

Le Parti Sociali (Accordo Governo - Parti sociali 22/1/1983) hanno previso la possibilità di **ridurre l'orario di lavoro**, a parità di retribuzione, di **40 ore** su base annua.

Le modalità di applicazione della riduzione sono state delegate alla contrattazione collettiva che in generale ha previsto:

A) **Utilizzo collettivo** con la riduzione dell'orario giornaliero o settimanale per tutti i lavoratori.

B) **Utilizzo individuale** con la definizione di un monte ore individuale da godere in gruppi di ore predefinite dalla contrattazione, generalmente 4/8 ore.

Permessi per riduzione orario di lavoro (ROL)

Maturazione

I ROL maturano mensilmente quando il lavoratore presta attività oppure è assente con diritto alla retribuzione. Rientrano tra le assenze che consentono la maturazione anche la maternità obbligatoria, la malattia e l'infortunio, poiché in questi casi il datore di lavoro è tenuto a integrare l'indennità degli enti previdenziali

Non maturano invece durante le assenze non retribuite.

La maturazione avviene in misura pari a un dodicesimo per ogni mese intero di servizio. Un mese è considerato "intero" se risultano lavorati almeno 15 giorni.

In caso di assunzione o cessazione in corso d'anno, i permessi maturano solo per i mesi in cui il lavoratore ha raggiunto almeno 15 giorni di attività; diversamente, per quel mese non spettano ore di ROL.

Permessi per riduzione orario di lavoro (ROL)

DE FUSCO LABOUR & LEGAL

ESEMPIO

Si consideri un lavoratore, con anzianità superiore a 4 anni, il cui rapporto di lavoro sia cessato il 2.2.2025. L'azienda ha più di 15 dipendenti e applica il CCNL Terziario Confcommercio.
Nel 2025 il lavoratore ha maturato 8,66 ore di permessi.

Ore di permesso mensile comprensivo delle *ex* festività: 104/12 = 8,66

Mesi lavorati: 1 (il mese di febbraio non si computa in quanto lavorato meno di 15 giorni)
Ore maturate nel 2025: 8,66 x 1 = 8,66

CCNL COMMERCIO

FESTIVITÀ SOPPRESSE: 32 ore di permesso individuale retribuito.
ROL:
- Aziende fino a 15 dipendenti: 56 ore annuali.
- Aziende con più di 15 dipendenti: 72 ore annuali.
- Lavoratori assunti dal 27.02.2011: le ore di permesso sopra indicate, spettano al 50% dopo 2 anni dall'assunzione e al 100% dopo 4 anni dall'assunzione.
- Operatori di vendita: 9 giornate all'anno.

ORARIO DI LAVORO

- 40 ore settimanali: con due mezze giornate di riposo.
- 39 ore settimanali: attraverso l'assorbimento di 36 ore di permesso rol.
- 38 ore settimanali: attraverso l'assorbimento delle 56 ore rol e di 16 delle 32 ore per ex festività.
- 45 ore settimanali: impianti di distribuzione di carburante; per gli impianti esclusivamente autostradali: 40 ore attraverso l'assorbimento di 24 ore di rol.
- 45 ore settimanali: personale discontinuo.

Ferie

- Il D. Lgs. 66/2003 fissa in almeno **4 settimane** l'anno la durata minima del periodo feriale spettante al lavoratore, stabilendo che, ove possibile, tale periodo debba essere fruito in **maniera continuativa**.

- La fruizione delle ferie da parte del lavoratore deve avvenire secondo le regole fissate dalla contrattazione collettiva che è fonte primaria per la regolamentazione delle stesse.

- **Il diritto può esser coniugato tenendo conto di tre periodi di**:

a) 2 settimane, in modo ininterrotto nel corso dell'anno di maturazione, se è richiesto dal lavoratore

b) un secondo periodo, di **2 settimane,** da fruirsi **anche in modo frazionato** ma **entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione**, salvi i diversi periodi di differimento (più ampi o ridotti) stabiliti dalla contrattazione collettiva

c) un terzo periodo, **superiore al minimo legale di 4 settimane**, derivante da condizioni contrattuali di miglior favore che potrà essere fruito entro il termine e con le modalità stabilite dal contratto collettivo. Il periodo di ferie deve essere fruito e retribuito.

Ferie

… Casi particolari …

Tipologia	Struttura orario	Giorni ferie annui	Cosa cambia
Part Time Orizzontale	Riduzione ore ogni giorno (es. 4h × 6 gg)	**26 giorni**	Non cambia il numero dei giorni. Ogni giorno di ferie copre le ore previste dal contratto individuale.
Part Time Verticale	Attività solo in alcuni giorni a tempo pieno (es. 3 gg × 8h)	**Riproporzionati ai giorni lavorati** → 26 ÷ 6 × giorni lavorati	Si riduce il numero dei giorni perché si riducono le giornate lavorative settimanali.
Part Time Misto	Riduzione sia di ore che di giorni	Riproporzionati in base alla prestazione complessiva	Si applica un criterio proporzionale che tiene conto sia delle ore sia dei giorni.

Tipologia	Struttura orario	Giorni ferie annui	Cosa significa operativamente
Orario distribuito su 5 gg	Molti CCNL prevedono **26 giorni di ferie annui su settimana di 6 giorni**. Se l'orario è distribuito su **5 giorni**, occorre riproporzionare	26 ÷ 6 × 5 = **21,67 giorni annui** **Coefficiente mensile** 21,67/12=1,80 gg mensili	Non si riduce il diritto alle ferie Cambia l'unità di misura (da settimana "virtuale" di 6 giorni a settimana reale di 5 giorni) Il monte ferie è equivalente in termini di settimane di riposo

6 La retribuzione differita

Retribuzione differita

Quote di retribuzione maturate nel tempo ma liquidate in un momento successivo.

Comprende:

- TFR
- Ratei mensilità aggiuntive (13ª / 14ª)

Cosa attenzionare nel cedolino

TFR

Corretta base di calcolo (art. 2120 c.c.)
Inclusione/esclusione voci variabili
Rivalutazione fondo (1,5% + 75% ISTAT)
Conferimento a Fondo pensione / Tesoreria INPS/azienda

Nel corpo del cedolino c'è l'erogazione
nel pedice la maturazione mensile

Ratei mensilità aggiuntive

Corretta maturazione mensile (1/12 o 1/14)
Incidenza delle assenze non retribuite
Inclusione corretta degli elementi variabili

7 Erogazioni di natura assistenziale e contrattuale

Prestazioni previste dal CCNL che **non costituiscono retribuzione**, ma derivano da obblighi contrattuali.

Sono ad esempio:

- Sanità integrativa
- Previdenza complementare
- Enti bilaterali
- welfare

Sanità integrativa

Esempio: CCNL Commercio – Fondo EST
Coperture: visite specialistiche, diagnostica, ricoveri, odontoiatria, prevenzione.
Contributo mensile (14 mensilità):
€ 10,00 a carico azienda
€ 2,00 a carico lavoratore

In cedolino:
Quota azienda → voce di costo (non incide sul netto)
Quota lavoratore → trattenuta sul netto

Trattamento fiscale:
Esente fino a € 3.615,20 annui (art. 51, c. 2, lett. a) TUIR)
Eventuale eccedenza → imponibile

Limite unico complessivo (azienda + dipendente): 3.615,20 €

Quota	Entro limite	Oltre limite
Azienda	Esclusa da imponibile	Imponibile dipendente
Dipendente	Onere deducibile	Non deducibile(non imponibile)

Trattamento contributivo:
A livello contributivo sono esenti dall'imponibile previdenziale. In luogo della contribuzione ordinaria INPS, le polizze sanitarie, prevedono a carico dell'azienda un importo della contribuzione ridotto ovvero pari al 10% (*INPS, circ. 161/1991).*

Previdenza complementare

CCNL Commercio – Previdenza complementare (Fon.Te)

Finalità: integrazione della pensione pubblica mediante accumulo contributivo individuale.
Contributo (se il lavoratore aderisce):
- **Quota lavoratore:** percentuale della retribuzione utile TFR (minimo contrattuale 0,55%)
- **Quota azienda:** 1,55% della retribuzione utile TFR
- **TFR:** conferimento totale o parziale secondo scelta del lavoratore

In cedolino
- **Quota lavoratore** → trattenuta sul netto
- **Quota azienda** → voce di costo
- **TFR conferito** → non viene liquidato ma versato al fondo

Trattamento fiscale (art. 10 TUIR)
- I contributi (azienda + lavoratore) sono **deducibili fino a € 5.300 euro** (precedentemente 5.164,57 euro).

Entro il limite non sono imponibili IRPEF

Trattamento contributivo:
A livello contributivo sono esenti dall'imponibile previdenziale (*INPS, circ. 161/1991).*

⑧ L’imponibile previdenziale e fiscale

Imponibile previdenziale chiamato anche imponibile contributivo è la **base di calcolo dei contributi INPS.**
(Art. 12 L. 153/1969)

Rappresenta l’insieme delle somme e dei valori che il lavoratore riceve in dipendenza del rapporto di lavoro e che sono soggetti a contribuzione.

Cosa comprende (in generale)
- Retribuzione base
- Superminimi
- Straordinari
- Premi e indennità
- Compensi variabili ricorrenti

Cosa non comprende (in generale)
- Rimborsi spese documentati
- Contributi a fondi sanitari nei limiti di legge
- Contributi a previdenza complementare
- Contributi a enti bilaterali
- Somme erogate dall’Inps

L’imponibile previdenziale e fiscale

Imponibile fiscale è la **base di calcolo dell’IRPEF**.
Rappresenta il reddito di lavoro dipendente su cui si applicano le aliquote fiscali. **(Art. 51 TUIR)**

Come si determina
Retribuzione lorda
– Contributi previdenziali a carico lavoratore
= **Imponibile fiscale**

Cosa comprende (in generale)

- Retribuzione base
- Straordinari
- Premi
- Indennità
- Benefit imponibili

Cosa non comprende (in generale)

- Rimborsi spese documentati
- Contributi a fondi sanitari entro € 3.615,20
- Contributi a enti bilaterali
- Contributi a previdenza complementare (entro limite)

⑨ Il netto in busta

Calcolo fiscale

Retribuzione lorda

↓

Imponibile contributivo

– Contributi lavoratore

= **Imponibile fiscale**

– Oneri deducibili (es fondo est)

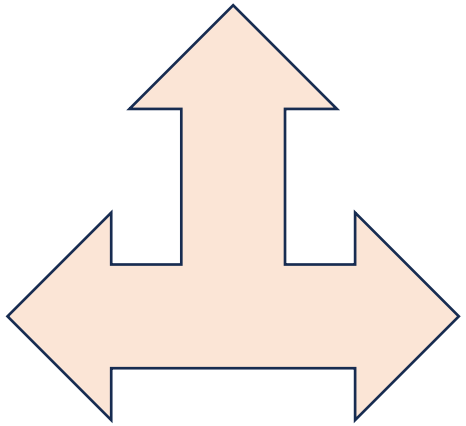
= Base imponibile IRPEF

× Aliquote

= Imposta lorda

– Detrazioni

= **IRPEF netta**



Calcolo Netto in busta

Retribuzione lorda

– Contributi lavoratore (ivs, aggiuntivo 1%, limite massimale se previsto)

– IRPEF netta

– Addizionali regionali/comunali

– Altre trattenute (fondi, cessioni, sindacati, ecc.)

+ Assegni familiari (se spettanti)

+ Trattamento integrativo (se spettante)

= **NETTO DA PAGARE**

Il netto in busta

Voce	Descrizione	Importi / esempio
1. Retribuzione lorda	Stipendio base + elementi fissi ricorrenti	€ 2.000,00
2. Imponibile previdenziale	Base per calcolo contributi INPS	€ 2.000,00
3. Contributi previdenziali (dipendente)	INPS, IVS 1% ecc.	– € 190,00
→ **Totale dopo contributi**	2.000 – 190	€ 1.810,00
4. Oneri deducibili	Es. contributo fondo pensione deducibile a carico del lavoratore	– € 100,00
→ **Imponibile fiscale**	1.810 – 100	€ 1.710,00
5. IRPEF lorda	Calcolo su € 1.710,00	– € 302,00
6. Detrazioni fiscali	Lavoro dipendente ecc.	+ € 100,00
7. IRPEF netta	302 – 100	€ 202,00
8. Addizionali regionali/comunali	Calcolate sull'imponibile fiscale	– € 24,00
→ **Totale imposte**	202 + 24	– € 226,00
9. Somme extra	Trattamento integrativo / ANF ecc.	+ € 80,00
10. Trattenute sul netto	Cessione quinto, sindacali ecc.	– € 50,00
11. Netto da erogare	Importo effettivo percepito	**€ 1.514,00**

⑨ Esercitazione ….. Il netto in busta

	PAGA BASE	CONTING.		III ELEM.			SCATTI ANZ	
ATT.	1.257,46	524,22		2,07			41,32	
PREC.	1.257,46	524,22		2,07			41,32	
ATT.	SUPE.RIASS							
	74,88							
PREC.	74,88							

CODICE	DESCRIZIONE VOCE	ORE/GIORN	BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE	DATI STATISTICI
8002	LAVORO ORDINARIO (giorni)	26,00	73,07500	1.899,95		
8724	ASSENZE (ore)	11,00	-11,30923	-124,40		
8126	FESTIVITA' GODUTA	2,00	73,07500	146,15		
8015	STRAORD. fino 48h 15%	29,50	13,00561	383,67		
8020	STRAORD. oltre 48h 20%	1,50	13,57107	20,36		
9269	ASSENZE (gg)	2,00	-73,07500	-146,15		
8116	ROL GODUTI	11,00	11,30923	124,40		
6151	TICKET RESTAURANT ELETTR.	20,00	5,29000			105,80
9191	QUOTA TFR MESE INPS					137,05
9424	ULTERIORE DETRAZIONE MESE					84,93
1800	RATA ADDIZ.REGIONALE A.P.	FRIULI			33,89	Res: 305,04
1802	RATA ADDIZ.COMUNALE A.P.	CORDENONS			11,15	Res: 100,38
8250	CESSIONE STIPENDIO				314,00	
8250	COFIDIS SPA					
9999	CTR C/DIPE ENTE BIL. COMM					0,89

TOTALE LORDO	IMPON. CONTR. SOC.	CONTRIBUTO 1	CONTRIBUTO 2	CONTRIBUTO 3	CONTRIBUTO 4	CONTRIBUTO 5	TOTALE CONTRIBUTI SOCIALI
[redacted]		224,87			2,00	,89	227,76

IMP. T.S. TFR ANTE 2001 NETTO	%	IRPEF	IMP. T.S. TFR DAL 2001	%	IRPEF SETTA	IRPEF SU RIVAL.	IRPEF GIA' PAGATA	TOTALE TRATTENUTE IRPEF T.S.

IMP. T.S. ARR. A.P.	%	IRPEF A.P.	ONERI DEDUCIBILI	IMPONIBILE IRPEF	IRPEF LORDA	TOTALE DETRAZIONI	TOTALE TRATTENUTE IRPEF
				[redacted]	485,45	304,18	181,27

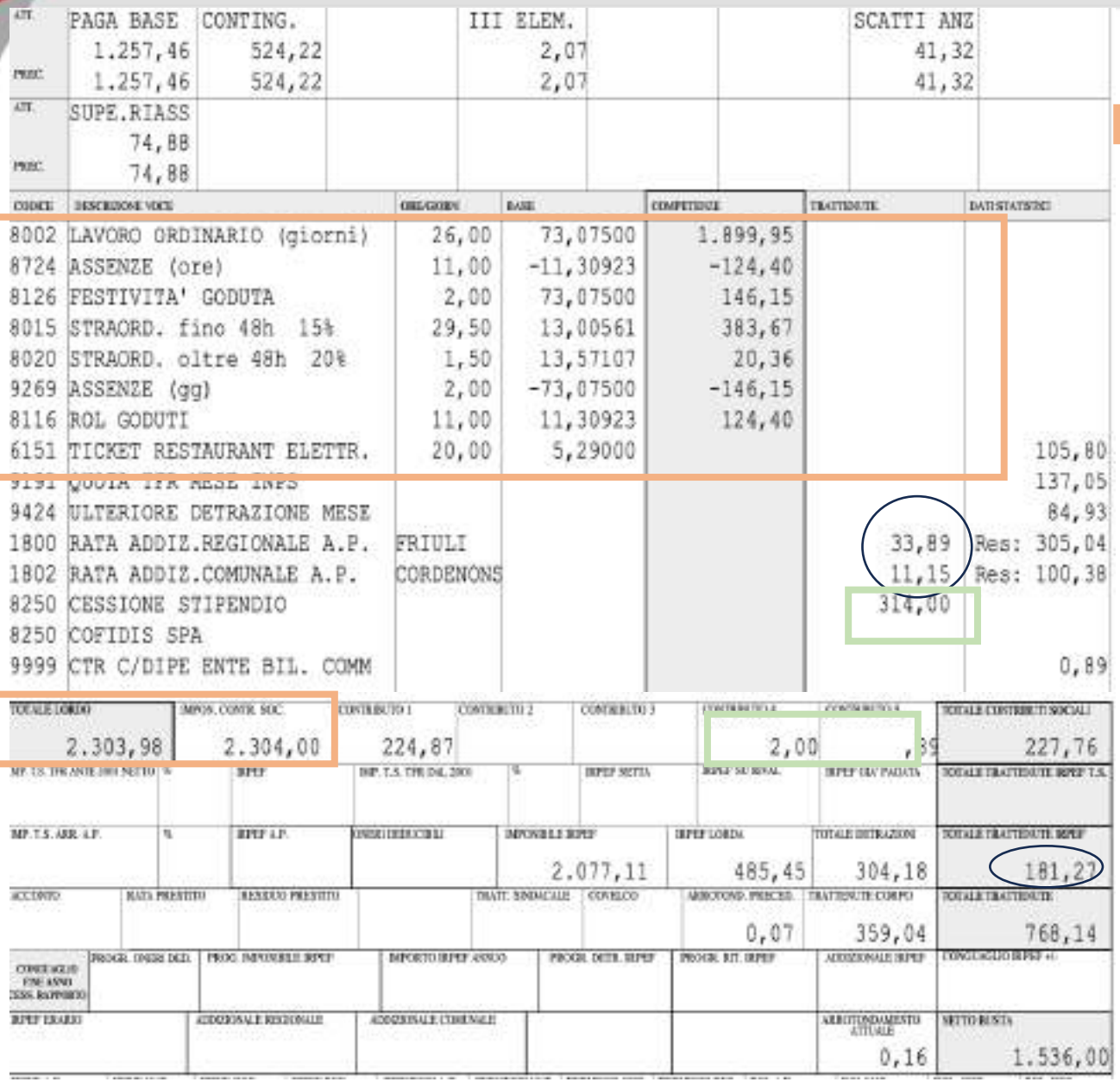
ACCONTO	RATA PRESTITO	RENDIUTO PRESTITO		TRATT. SINDACALE	CONVENZ.	ARROTOND. PRECED.	TRATTENUTE CORPO	TOTALE TRATTENUTE
						0,07	359,04	768,14

CONGUAGLIO FINE ANNO CESS. RAPPORTO	PROGR. ONERI DED.	PROG. IMPONIBILE IRPEF	IMPORTO IRPEF ANNUO	PROGR. DETR. IRPEF	PROGR. RIT. IRPEF	ADDIZIONALE IRPEF	CONGUAGLIO IRPEF +/-

IRPEF DOVUTA	ADDIZIONALE REGIONALE	ADDIZIONALE COMUNALE			ARROTONDAMENTO ATTUALE	NETTO BUSTA
					0,16	[redacted]

Calcolare il netto in busta paga utilizzando i dati presenti nel cedolino, determinando l'imponibile previdenziale e l'imponibile fiscale e applicando le relative trattenute contributive e fiscali.

Esercitazione ….. Il netto in busta



	PAGA BASE	CONTING.		III ELEM.			SCATTI ANZ	
ATT.	1.257,46	524,22		2,07			41,32	
PREC.	1.257,46	524,22		2,07			41,32	
ATT.	SUPE.RIASS							
	74,88							
PREC.	74,88							

CODICE	DESCRIZIONE VOCE	ORE/GIORN	BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE	DATI STATISTICI	
8002	LAVORO ORDINARIO (giorni)	26,00	73,07500	1.899,95			
8724	ASSENZE (ore)	11,00	-11,30923	-124,40			
8126	FESTIVITA' GODUTA	2,00	73,07500	146,15			
8015	STRAORD. fino 48h 15%	29,50	13,00561	383,67			
8020	STRAORD. oltre 48h 20%	1,50	13,57107	20,36			
9269	ASSENZE (gg)	2,00	-73,07500	-146,15			
8116	ROL GODUTI	11,00	11,30923	124,40			
6151	TICKET RESTAURANT ELETTR.	20,00	5,29000				105,80
9191	QUOTA TFR MESE INPS						137,05
9424	ULTERIORE DETRAZIONE MESE						84,93
1800	RATA ADDIZ.REGIONALE A.P.	FRIULI			33,89	Res:	305,04
1802	RATA ADDIZ.COMUNALE A.P.	CORDENONS			11,15	Res:	100,38
8250	CESSIONE STIPENDIO				314,00		
8250	COFIDIS SPA						
9999	CTR C/DIPE ENTE BIL. COMM						0,89

TOTALE LORDO	IMPON. CONTR. SOC.	CONTRIBUTO 1	CONTRIBUTO 2	CONTRIBUTO 3			TOTALE CONTRIBUTI SOCIALI
2.303,98	2.304,00	224,87			2,00	,39	227,76

IMP. T.S. ANT. 2001 NETTO	%	IRPEF	IMP. T.S. DAL 2001	%	IRPEF NETTA	IRPEF SU RIVAL.	IRPEF GIA' PAGATA	TOTALE TRATTENUTE IRPEF T.S.

IMP. T.S. ARR. A.P.	%	IRPEF A.P.	ONERI DEDUCIBILI	IMPONIBILE IRPEF	IRPEF LORDA	TOTALE DETRAZIONI	TOTALE TRATTENUTE IRPEF
				2.077,11	485,45	304,18	181,27

ACCONTO	RATA PRESTITO	RESIDUO PRESTITO		TRATT. SINDACALE	CONGUAGLIO	ARROTOND. PRECED.	TRATTENUTE CORPO	TOTALE TRATTENUTE
						0,07	359,04	768,14

CONGUAGLIO FINE ANNO DOM. RAPPORTO	PROGR. ONERI DED.	PROG. IMPONIBILE IRPEF	IMPORTO IRPEF ANNUO	PROGR. DETR. IRPEF	PROGR. RIT. IRPEF	ADDIZIONALE IRPEF	CONGUAGLIO IRPEF +/-

IRPEF ERARIO	ADDIZIONALE REGIONALE	ADDIZIONALE COMUNALE			ARROTONDAMENTO ATTUALE	NETTO BUSTA
					0,16	1.536,00

Dal lordo al netto –

Base di partenza

€ 2.304,00 → **Imponibile contributivo**

– € 224,87 → **Contributi INPS lavoratore**

– € 2,00 → **Fondo EST (onere deducibile)**

= € 2.077,13 → **Imponibile fiscale**

Calcolo imposte

€ 485,45 → **IRPEF lorda**

– Detrazioni lavoro dipendente

= € 181,27 → **IRPEF netta**

– € 33,89 → **Addizionale regionale**

– € 11,15 → **Addizionale comunale**

Altre trattenute

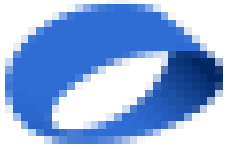
– € 0,89 → **Ente bilaterale (quota lavoratore)**

– € 2,00 → **Fondo EST (quota lavoratore)**

– € 314,00 → **Cessione del quinto**

Netto da pagare € 1.536,00

ASPETTI CONTRIBUTIVI



INDICE

- Inquadramento previdenziale: CSC e matricola INPS
- Le aliquote contributive
- L'imponibile contributivo: la base imponibile previdenziale
  - Redditi inclusi
  - Redditi parzialmente esclusi
  - Redditi esclusi
- Determinazione dei contributi
  - Minimale
  - Massimale
- Incentivi all'assunzione- Impatto sul cedolino
- Il flusso UniEmens

INQUADRAMENTO PREVIDENZIALE DEI DATORI DI LAVORO

➢ All'atto dell'assunzione del primo dipendente, il datore di lavoro è tenuto a richiedere all'INPS l'inquadramento aziendale. Sulla base delle caratteristiche dell'attività dichiarata nella denuncia di iscrizione e della documentazione presentata, l'INPS iscrive l'azienda e la classifica ai fini delle contribuzioni previdenziali e assistenziali in base ai seguenti settori di appartenenza (cfr. art. 49, L. 88/1989

- INDUSTRIA
- ARTIGIANATO
- AGRICOLTURA
- TERZIARIO
- CREDITO, ASSICURAZION E TRIBUTI
- ATTIVITA' VARIE

➢ La misura della contribuzione dovuta è strettamente collegata al tipo di inquadramento previdenziale.

L'INQUADRAMENTO

La classificazione INPS è stata ammortizzata con quella delle **attività economiche** prevista dall'**ISTAT.**

E' vincolante anche per l'INAIL. (CD. PRINCIPIO ARMONIZZAZIONE)

Esempio: ***come inquadrare ai fini Inps un minimercato ?***

Manuale di classificazione dei datori di lavoro ai fini previdenziali ed assistenziali in base all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88 Aggiornato alla codifica delle attività economiche ATECO 2025

ATECO	Descrizione	CSC
47.11.02	**Commercio al dettaglio non specializzato con prevalenza di altri prodotti alimentari, bevande o tabacchi** Sono classificate in questa sottocategoria le unità che vendono prodotti compresi in almeno cinque classi all'interno dei gruppi da 47.2 a 47.8 con prevalenza di prodotti alimentari (esclusi prodotti alimentari surgelati), bevande o tabacchi cioè solo se prodotti alimentari non surgelati, bevande e tabacchi rappresentano almeno il 35% del valore aggiunto (o di un suo sostituto). Se l'attività è svolta in sede fissa rientrano in questa categoria, ad esempio le attività di ipermercati, supermercati, minimercati, eccetera. Sono classificate in questa sottocategoria anche le attività di negozi duty free all'interno di aeroporti che effettuano il commercio al dettaglio di un'ampia varietà di articoli con prevalenza però di prodotti alimentari (non surgelati), bevande o tabacchi.	**7.02.07**

In presenza del codice Ateco 47.11.02 il relativo CSC è il 70207 corrispondente al settore terziario

L'INQUADRAMENTO INPS – LA MATRICOLA

A seguito dell'inquadramento viene assegnato al datore di lavoro un numero di matricola. Tale numero è un numero progressivo univoco per tutto il territorio nazionale e si compone di una sequenza numerica di 10 cifre:

Prima e seconda cifra	**Provincia di appartenenza**
Dalla terza alla ottava cifra	**Progressivo interno della provincia**
Nona e decima cifra	**Codice di controllo**

Codice Statistico Contributivo (CSC): Il CSC è un codice numerico a 5 cifre che indica il settore, la classe e la categoria di appartenenza dell'azienda e determina il comportamento contributivo della stessa.

Prima e seconda cifra	**Individua il settore (da 1 a 7)**
Seconda e terza cifra	**Individua la classe**
Quarta e quinta cifra	**Individua la categoria**

Codice Autorizzazione: è un codice la cui funzione è quella di segnalare, indicandone la natura, particolarità contributive che, in rapporto agli adempimenti cui l'azienda è tenuta nei confronti dell'INPS, ne differenziano il comportamento contributivo da quello tipo del ramo, della classe e della categoria di appartenenza quali risulta dal CSC

LE ALIQUOTE CONTRIBUTIVE

➢A CARICO AZIENDA sono posti i contributi relativi alle seguenti assicurazioni

- FONDO PENSIONI (IVS)
- DISOCCUPAZONE (DS)
- FONDO DI GARANZIA TFR
- CUAF
- MALATTIA
- MATERNITA'
- CIG/CIGS/FIS

➢A CARICO DEL LAVORATORE sono posti i contributi relativi a

- FONDO PENSIONE
- CIGS (in presenza di azienda con Cigs)

LE ALIQUOTE CONTRIBUTIVE

DE FUSCO LABOUR & LEGAL

Esempio commercio

TABELLA ALIQUOTE CONTRIBUTIVE

Validità dal 1/1/2026	Totale Tempo indeterminato	Totale Tempo determinato		Dettaglio delle aliquote														Addizionale ASPI Tempo determinato
		Primo contratto	Stagionali e Assunti in sostituzione	Ivs	Addizionale IVS	ASPI	Add. ASPI Art. 25 L. 845/78	IDIS	Tfr	Cuaf	Cig	Cisoa	Cigs	Malattia	Maternità	Fondo integrazione salariale	Fondo solidarietà di settore	Primo contratto
Commercio ingrosso e dettaglio con Cuaf intera, con più di 5 fino a 15 dipendenti. Csc 7.01.XX, 7.02.XX Ca 0J (1) (2) (3) (5) (6) (7) (27) (34) (35)																		
Dirigenti	**35,73**	**37,13**	**-**	33,00	-	1,310	0,300	-	0,200	0,680	-	-	-	-	0,240	-	-	1,400
Operai e Impiegati	**38,97**	**40,37**	**38,97**	33,00	-	1,310	0,300	-	0,200	0,680	-	-	-	2,440	0,240	0,800	-	1,400
Viaggiatori e Piazzisti	**36,53**	**37,93**	**36,53**	33,00	-	1,310	0,300	-	0,200	0,680	-	-	-	-	0,240	0,800	-	1,400
Commercio ingrosso e dettaglio con Cuaf intera, con più di 15 dipendenti. Csc 7.01.XX, 7.02.XX Ca 0J (1) (2) (3) (5) (6) (7) (27) (34) (35)																		
Dirigenti	**35,73**	**37,13**	**-**	33,00	-	1,310	0,300	-	0,200	0,680	-	-	-	-	0,240	-	-	1,400
Operai e Impiegati	**39,87**	**41,27**	**39,87**	33,00	-	1,310	0,300	-	0,200	0,680	-	-	0,900	2,440	0,240	0,800	-	1,400
Viaggiatori e Piazzisti	**37,43**	**38,83**	**37,43**	33,00	-	1,310	0,300	-	0,200	0,680	-	-	0,900	-	0,240	0,800	-	1,400

LE ALIQUOTE CONTRIBUTIVE

Validità dal 1/1/2026	Totale Tempo indeterminato	Totale Tempo determinato	
		Primo contratto	Stagionali e Assunti in sostituzione
Commercio ingrosso e dettaglio con Cuaf intera, con più di 5 finc			
Dirigenti	35,73	37,13	-
Operai e Impiegati	38,97	40,37	38,97
Viaggiatori e Piazzisti	36,53	37,93	36,53
Commercio ingrosso e dettaglio con Cuaf intera, con più di 15 di			
Dirigenti	35,73	37,13	-
Operai e Impiegati	39,87	41,27	39,87
Viaggiatori e Piazzisti	37,43	38,83	37,43

Di cui Carico lavoratore

Carico dipendente					
Ivs	Addizionale IVS	Fondo integrazione salariale	Fondo solidarietà di settore	Cigs	Totale
9,190	-	-	-	-	9,190
9,190	-	0,267	-	-	9,457
9,190	-	0,267	-	-	9,457
9,190	-	-	-	-	9,190
9,190	-	0,267	-	0,300	9,757
9,190	-	0,267	-	0,300	9,757

LE ALIQUOTE CONTRIBUTIVE

DEFUSCO LABOUR & LEGAL

Esempio industria

TABELLA ALIQUOTE CONTRIBUTIVE																	
Validità dal 1/1/2026	Totale Tempo indeterminato	Totale Tempo determinato		Dettaglio delle aliquote													
		Primo contratto	Stagionali e Assunti in sostituzione	Ivs	Addi-zionale IVS	ASPI	Add. ASPI Art. 25 L. 845/78	IDIS	Tfr	Cuaf	Cig	Cisoa	Cigs	Malattia	Maternità	Fondo integrazione salariale	Fondo solidarietà di settore
Industria in genere fino a 15 dipendenti. Csc 1.XX.XX Ca 1S e Csc 1.13.06 - 1.13.07 - 1.13.08 Ca 3N, 1S (1) (2) (3) (5) (6) (7)																	
Dirigenti	**36,15**	**37,55**	-	33,00	-	1,310	0,300	-	0,400	0,680	-	-	-	-	0,460	-	-
Operai	**39,87**	**41,27**	**39,87**	33,00	-	1,310	0,300	-	0,200	0,680	1,700	-	-	2,220	0,460	-	-
Impiegati, Equiparati, Intermedi	**37,65**	**39,05**	**37,65**	33,00	-	1,310	0,300	-	0,200	0,680	1,700	-	-	-	0,460	-	-
Lavoratori a domicilio	**39,87**	**41,27**	-	33,00	-	1,310	0,300	-	0,200	0,680	1,700	-	-	2,220	0,460	-	-
Viaggiatori e Piazzisti	**37,43**	**38,83**	**37,43**	33,00	-	1,310	0,300	-	0,200	0,680	1,700	-	-	-	0,240	-	-

La quota malattia è versata solo per gli operai

ALIQUOTA CONTRIBUTIVA INPS -quota a carico azienda

Esempio

- Retribuzione imponibile € 3.000

TABELLA ALIQUOTE CONTRIBUTIVE		
Validità dal 1/1/2026	**Totale Tempo indeterminato**	**Carico dipendente**
		Totale
Industria in genere fino a 15		
Operai	**39,87**	9,190

- Aliquota contributiva (es. Operai Industria: 39,87%)
- Aliquota contributiva carico azienda = 39,87% – 9,19% (quota lavoratore) = 30,68%

	Quota azienda	Quota lavoratore	Totale
importo	€ 920,40	€ 275,70	€ 1.196,10
%	30,68%	9,19%	39,87%

La riforma del reddito di lavoro dipendente ha fissato il principio in base al quale l'assoggettamento al prelievo contributivo dei redditi da lavoro dipendente avviene sulla medesima base imponibile determinata a fini fiscali, salvo alcune deroghe dettate dalla diversa natura del prelievo (Ministero finanze circ. 326/97, Inps circ. 263/97)

EMOLUMENTI CHE FORMANO LA BASE IMPONIBILE

- salari e stipendi, ed ogni altro emolumento corrisposto al lavoratore in applicazione del CCNL applicato (aziendale, territoriale o nazionale);
- Indennità comunque denominata per ferie non godute, di cassa o di maneggio di denaro, di residenza e alloggio;
- Altre indennità per i servizi prestati all'estero;
- Somme e valori percepiti per partecipazione agli utili;
- I premi *una tantum* e periodici, i compensi incentivanti, i compensi in natura, le erogazioni liberali in denaro e in natura
- Somme e valori corrisposte a titolo di transazioni intervenute in costanza di rapporto o in fase di cessazione;

REDDITI PARZIALMENTE IMPONIBILI

- Le indennità percepite per trasferte o le missioni fuori del territorio comunale concorrono a formare il reddito se superiori ad € 46,48 giornalieri ed € 77,47 per le trasferte all'estero, al netto delle spese di viaggio e di trasporto;

- In caso di rimborso analitico delle spese per trasferte o missioni fuori dal territorio comunale, non concorrono a formare il reddito i rimborsi delle spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto, nonché i rimborsi di altre spese anche non documentabili eventualmente sostenute dal dipendente sempre in occasione di dette trasferte o missioni, se superano l'importo giornaliero di € 15,49 elevati a € 25,82 per le trasferte all'estero;

- Buoni pasto elettronici fino a 10 euro al giorno(dal 2026), mentre 4 euro per quelli cartacei

- Indennità di trasferimento, quelle di prima sistemazione e quelle equipollenti per il 50% del loro ammontare per un importo complessivo annuo non superiore ad € 1.549,37 per i trasferimenti all'interno e ad € 4.648,11 per quelli fuori dal territorio nazionale o a destinazione in quest'ultimo;

- Premio pro-capite, di importo superiore ad € 258,23, relativo a polizza sanitaria stipulata a favore dei propri dipendenti da Ente o Amministrazione sulla base di un CCIE (in materia vale quanto previsto dall'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR

ESCLUSIONI BASE IMPONIBILE CONTRIBUTIVA

- Somme corrisposte a titolo di TFR ai sensi art. 2120 c.c.

- Contributi e somme a carico del datore di lavoro versate o accantonate, sotto qualsiasi forma;
- Premi per le polizze assicurative inerenti rischi professionali;
- Assegni familiari e assegni per il nucleo familiare, nonché emolumenti per carichi di famiglia comunque denominati, erogati nei casi consentiti dalla legge.

DETERMINAZIONE DEI CONTRIBUTI
IL MINIMALE

LA CONTRIBUZIONE PREVIDENZIALE si calcola applicando sulla retribuzione imponibile di ciascun lavoratore le aliquote stabilite dalla legge nel rispetto della soglia minima di retribuzione imponibile (minimale).

MINIMALE MENSILE: il minimale è definito dall'Inps annualmente (non può essere inferiore al 9,50% del trattamento minimo mensile di pensione Inps) ed è espresso in valori giornalieri.

Per l'anno 2026 (Circ. Inps 06 del 30.01.2026)

Anno 2026	Euro
Trattamento minimo mensile di pensione a carico del FPLD	**611,85**
Minimale di retribuzione giornaliera (9,5%)	**58,13**

→ 611,85 *9,50%

↓

MINIMALE MENSILE 26*58,13= **1.511,38 euro**
(full time e mese interamente lavorato)

- A partire dal 1° gennaio 1996 ai lavoratori iscritti a forme pensionistiche obbligatorie si applica il «sistema contributivo» che prevede un massimale annuo di retribuzione assoggettabile a contributi fissato, per il 2026, in € 122.295,00.

- La parte di retribuzione che eccede il massimale sconta la sola contribuzione minore

ALIQUOTA AGGIUNTIVA 1% - il calcolo

- A favore dei regimi pensionistici che prevedono aliquote contributive a carico dei lavoratori inferiori al 10% è dovuta un'aliquota aggiuntiva pari all'1%

- Aliquota contributiva 1% carico lavoratore

- Modalità applicative: trattenuta al lavoratore sulla quota di retribuzione eccedente la prima fascia di retribuzione pensionabile.

Anno 2026	Euro
Prima fascia di retribuzione pensionabile annua	**56.224,00**
Importo mensilizzato	**4.685,00**

➡ 56.224/12

Esempio: retribuzione imponibile € 5.000

La retribuzione imponile pari ad € 315,00 (5.000-4.685) sconta l'assoggettamento contributivo dell'1%.

INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE
Impatto sul cedolino

Incentivi all'assunzione
(ad esempio….Under 36 – Donne – ZES – NASpI)

✓ Riduzione contributi **c/azienda**
✗ Contributi **c/dipendente invariati**
✗ Netto **non cambia**

Beneficio solo sul **costo del lavoro**

Apprendistato

✓ Riduzione contributi **c/azienda**
✓ Contributi **c/dipendente ridotti** (≈ 5,84%)
✓ Aumento imponibile fiscale
✓ Netto **più alto** rispetto a ordinario

Regime contributivo strutturalmente agevolato

Riduzione cuneo contributivo

✗ Nessuna riduzione **c/azienda**
✓ Riduzione contributi **c/dipendente**
✓ Aumento imponibile fiscale
✓ Netto **aumenta**

Misura generale, non incentivo all'assunzione

2022 -> riduzione(0.8%-2%)
2023 -> riduzione(6%-7%)
2024-> nessuna

INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE - Impatto sul cedolino

DE FUSCO LABOUR & LEGAL

RIDUZIONE CONTRIBUTI INPS E IMPONIBILE FISCALE

Esempio
Retribuzione lorda: € 2.000
Aliquota IRPEF: 25%

SITUAZIONE ORDINARIA (aliquota INPS 9,19%)

Contributi INPS: € 183,80

Imponibile fiscale: € 1.816,20

IRPEF: € 454,05

Netto: € 1.362,15

CON RIDUZIONE CONTRIBUTIVA (aliquota INPS 3,19%)

Contributi INPS: € 63,80

Imponibile fiscale: € 1.936,20

IRPEF: € 484,05

NETTO: € 1.452,15

EFFETTO FINALE
Riduzione contributi: – € 120
Aumento IRPEF: + € 30
Incremento netto effettivo: + € 90

LA DENUNCIA CONTRIBUTIVA MENSILE
il flusso uniemens individuale

Il datore di lavoro - entro la fine del mese successivo il periodo di paga di riferimento - effettua la trasmissione unificata dei flussi contributivi e retributivi dei singoli lavoratori attraverso la procedura telematica «Uniemens individuale».

➢ La denuncia individuale: Contiene la denuncia retributiva di ogni singolo lavoratore dipendente.

- Possono essere presenti più elementi <DenunciaIndividuale> identificati in modo univoco dall'elemento <CFLavoratore>, <Qualifica1>, <Qualifica2>, <Qualifica3>, <TipoContribuzione>. Nel caso di cambio Qualifica e/o Tipo contribuzione nell'ambito del mese, per lo stesso lavoratore vanno indicati due distinti elementi <DenunciaIndividuale>.

- E' obbligatoria la presenza di almeno un elemento, se assente elemento <DenunciaAziendale>.

➢ La denuncia aziendale

- Tale elemento coincide con la presentazione della denuncia DM10. E' quindi un elemento obbligatorio che può essere assente solo nel caso di variazione di denunce individuali precedentemente inviate.

- Contiene gli importi delle contribuzioni e dei conguagli, non rapportabili a livello individuale. Tale sezione deve essere univoca nell'ambito del mese di competenza e della matricola identificativa della posizione contributiva ed, in tale ambito, **obbligatoria**; ciò anche a fronte di invio delle denunce individuali con più flussi frazionati. Nel caso in cui tale sezione fosse inviata, nell'ambito dello stesso mese, più volte, sarà tenuto conto solamente dell'ultima pervenuta.

ESPLOSIONE DEGLI ELEMENTI

DEFUSCO LABOUR & LEGAL

Esempio:

<PosContributiva Composizione=”CP”>

<Matricola>8800000189</Matricola>

<DenunciaIndividuale>

<CFLavoratore>PTTRNZ49D12L736T</CFLavoratore> <Cognome>PIATTO</Cognome>

<Nome>RENZO</Nome>

<Qualifica1>1</Qualifica1>

<Qualifica2>F</Qualifica2>

<Qualifica3>I</Qualifica3>

…..

<DatiRetributivi>

……..

</DatiRetributivi>

</DenunciaIndividuale>

<DenunciaAziendale>

……..

</DenunciaAziendale>

</PosContributiva>

FINE.

DEFUSCO

LABOUR & LEGAL

DEFUSCO LABOUR & LEGAL

CISL FISASCAT

XIII CORSO LUNGO FISASCAT
II MODULO (16/20 FEBBRAIO 2026)
CENTRO STUDI CISL - FIRENZE

"PAROLE CHE CONNETTONO: COMUNICARE CON L'INTELLIGENZA EMOTIVA E GESTIRE I CONFLITTI SUL LAVORO E NELLA VITA"

Luca Gordiani

18 e 19 Febbraio 2026

DEFUSCO LABOUR & LEGAL

PROGRAMMA

Aspetti fiscali

- Regole IRPEF applicate al lavoro dipendente
- Trattamento fiscale delle principali voci retributive
- Cenno ai fringe benefit (in collegamento con la giornata successiva)
- Conguagli fiscali e previdenziali

Esercitazione finale

- Elaborazione di un cedolino completo
- Correzione e confronto sui passaggi più delicati

PROGRAMMA

Fringe benefit e welfare

- Ambito e definizione dei fringe benefit
- Limiti di esenzione e regole fiscali
- Esempi pratici: auto aziendale, buoni, rimborsi, voucher

Salario variabile e premi di risultato

- Logica di funzionamento dei premi
- Tassazione sostitutiva
- Conversione in welfare
- Requisiti e documentazione necessaria

Incentivi alla partecipazione

- Partecipazione agli utili
- Azionariato diffuso e stock option
- Incentivi fiscali collegati

IRPEF

Imposta sul Reddito delle Persone Fisiche: è un'imposta diretta disciplinata dal **D.P.R. 917/1986** – Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR) e rappresenta il principale tributo sul reddito delle persone fisiche in Italia.

Si applica secondo un **criterio progressivo per scaglioni**, come previsto dall'art. 11 del TUIR, e colpisce i redditi appartenenti alle categorie individuate dall'art. 6, dello stesso TUIR tra cui sono presenti anche i **redditi di lavoro dipendente.**

Il datore di lavoro opera come **sostituto d'imposta** ai sensi del **D.P.R. 600/1973**, trattenendo mensilmente l'imposta dovuta in busta paga e versandola all'Erario tramite modello F24. L'imposta è determinata tenendo conto delle **detrazioni per lavoro dipendente** (art. 13 TUIR), delle eventuali detrazioni per carichi di famiglia e delle ulteriori misure fiscali applicabili.

Il meccanismo di calcolo dell'imposta dovuta e di conseguenza delle trattenute in busta paga che vanno a determinare il netto percepito si articola in diverse fasi fondamentali:

- **Determinazione della Base Imponibile,**
- **Calcolo dell'Imposta Lorda,**
- **Calcolo dell'Imposta Netta**.

IRPEF

Determinazione della Base Imponibile:

La base imponibile rappresenta l'importo sul quale vengono applicate le aliquote fiscali per calcolare l'imposta lorda dovuta dal contribuente.

Reddito Complessivo al Netto degli Oneri Deducibili Il principio fondamentale per la determinazione della base imponibile è stabilito dall'articolo 3 del TUIR.

Secondo tale norma, l'IRPEF si applica sul reddito complessivo del soggetto, che per i residenti in Italia è costituito da tutti i redditi posseduti, ovunque prodotti, al netto degli oneri deducibili indicati nell'articolo 10 dello stesso TUIR.

IRPEF

Calcolo dell'Imposta Lorda:

L'imposta lorda rappresenta il primo risultato del calcolo dell'IRPEF e si ottiene applicando le aliquote progressive per scaglioni di reddito alla base imponibile. Il sistema a scaglioni prevede che aliquote più elevate si applichino solo sulla parte di reddito che eccede la soglia dello scaglione precedente, garantendo la progressività del prelievo *(Circolare n. 4 del 18/02/2022).*

IRPEF

Calcolo dell'Imposta Netta:

L'imposta netta è l'importo che il contribuente è effettivamente tenuto a versare e si ottiene sottraendo dall'imposta lorda le detrazioni d'imposta previste dalla legge.

Il principio è sancito dall'articolo 11, comma 3, del TUIR. L'imposta netta è determinata operando sull'imposta lorda, fino alla concorrenza del suo ammontare, le detrazioni previste negli articoli 12, 13, 15, 16 e 16-bis nonché in altre disposizioni di legge.

La formula per il calcolo è quindi: **Imposta Lorda - Detrazioni d'imposta = Imposta Netta**

Le detrazioni agiscono direttamente sull'imposta e non sul reddito. Esse sono riconosciute per diverse finalità, tra cui:

- Carichi di famiglia (art. 12 TUIR) Cit. 10.
- Redditi da lavoro dipendente, pensione e alcuni redditi assimilati (art. 13 TUIR) Cit. 10Cit. 21.
- Oneri specifici sostenuti dal contribuente, come spese sanitarie, interessi su mutui per l'abitazione principale, spese di ristrutturazione edilizia (art. 15, 16, 16-bis TUIR) Cit. 20.

ATTENZIONE: le detrazioni possono **ridurre** l'imposta lorda fino ad azzerarla, ma non possono generare un credito o un rimborso se il loro ammontare supera quello dell'imposta lorda.

L'importo che non trova capienza nell'imposta lorda di un determinato periodo d'imposta non può essere utilizzato negli anni successivi né chiesto a rimborso.

IRPEF – COME SI DETERMINA LA BASE IMPONIBILE

Nell'ambito del rapporto di lavoro dipendente è frequente l'utilizzo delle seguenti **definizioni tecniche**:

- "concorre a formare il reddito di lavoro dipendente": sta a significare che le somme o i valori riconosciuti al lavoratore **si sommano al reddito complessivo** e, quindi, formano base imponi bile su cui applicare il prelievo fiscale;
- "non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente" sta a significare che le somme o i valori **non si sommano** al reddito complessivo del lavoratore risultando quindi neutre rispetto al la determinazione della base imponibile;
- "onere deducibile dal reddito" sta a significare che la somma trattenuta al lavoratore **diminuisce il reddito complessivo**, e quindi la base imponibile fiscale, del lavoratore.

La riforma del reddito di lavoro dipendente ha fissato il principio in base al quale l'assoggettamento al **prelievo contributivo dei redditi di lavoro dipendente avviene sulla medesima base imponibile determinata a fini fiscali**, salvo alcune deroghe dettate dalla diversa natura del prelievo (Min. Fin., circ. 326/1997; INPS, circ. 263/1997).

IRPEF – COME SI DETERMINA LA BASE IMPONIBILE

Sono inquadrabili nella categoria di reddito di lavoro dipendente tutte le somme di denaro e i valori (intendendo con tale espressione la quantificazione dei beni e dei servizi) riconosciuti al lavoratore anche se corrisposti da soggetti terzi.

Per i lavoratori dipendenti e assimilati l'imposta è dovuta sempre per **anni solari** (1.1-31.12) e a ciascuno dei quali corrisponde un'obbligazione tributaria autonoma (art. 7, co. 1, TUIR).

PRINCIPIO DI CASSA: Le somme e i valori costituiscono reddito di lavoro dipendente nel periodo di imposta in cui sono percepiti in applicazione ad un rigoroso principio di cassa. Per il lavoratore il **momento della percezione delle somme** è quello in cui il **provento esce dalla disponibilità dell'azienda** per entrare nel **compendio patrimoniale** del percettore. Tale principio si applica anche con riferimento all'imputazione dei valori relativi ai beni e servizi concessi al sostituito. In tal caso, in linea di principio, si dovrà fare riferimento al momento in cui il bene o servizio esce dalla disponibilità dell'erogante per entrare nel compendio patrimoniale del percettore.

DEROGA AL PRINCIPIO DI CASSA: si considerano di competenza del periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere corrisposti al lavoratore dipendente **entro il giorno 12 gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono**. Se il termine del 12 gennaio ricade in un giorno festivo lo stesso è prorogato al primo giorno non festivo (A.E., circ. 2/2003; art. 2963 c.c.).

IRPEF – COME SI DETERMINA LA BASE IMPONIBILE

ATTENZIONE:

L'art. 1, comma 910 della L. n. 205/2017 (legge di bilancio 2018) ha stabilito che a far data dal 1° luglio 2018 i datori di lavoro o committenti debbano corrispondere ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, a**ttraverso gli strumenti di pagamento individuati dalla stessa norma, non essendo più consentito, da tale data, effettuare pagamenti in contanti della retribuzione e di suoi acconti**, pena l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 euro a 5.000 euro.

Ai sensi del successivo comma 912, tale obbligo ai applica ai rapporti di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c., indipendentemente dalla durata e dalle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa ed infine ai contratti di lavoro stipulati in qualsiasi forma dalle cooperative con i propri soci. (INL, Nota n. 4538 del 22.05.2018; INL, nota n. 5828 del 04.07.2018).

Per mezzi tracciabili si intende:

- bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore;
- strumenti di pagamento elettronico;
- pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento;
- emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato.

IRPEF – COME SI DETERMINA LA BASE IMPONIBILE

Si tratta dell'importo su cui devono essere applicate le aliquote fiscali per la determinazione delle imposte. Concorre a formare la base imponibile fiscale del lavoro tutto ciò che è **conseguito sulla base del rapporto indipendentemente dalla prestazione di lavoro** compresi gli indennizzi risarcitori del lucro cessante. Pertanto, devono essere considerati tutte le somme e i valori erogati al dipendente anche indipendentemente dal nesso sinallagmatico tra effettività della prestazione di lavoro reso e le somme e i valori percepiti. Si fornisce un'elencazione non esaustiva degli **emolumenti** che formano **base imponibile fiscale**:

- stipendi, salari ed ogni altro emolumento corrisposto al lavoratore in applicazione del contratto collettivo di lavoro (aziendale, territoriale o nazionale);
- indennità comunque denominate, per ferie non godute, di cassa o di maneggio denaro, di residenza e alloggio, di vestiario e rappresentanza;
- assegni di sede e le altre indennità percepite per i servizi prestati all'estero;
- somme e valori percepiti sotto forma di partecipazione agli utili;
- contributi versati dal datore di lavoro (o dal dipendente) a casse o enti con finalità di assistenza sociale, indipendentemente dal loro importo, nonché quelli con finalità di assistenza sanitaria superiori all'ammontare fissato dall'art. 51, comma 2, lett. A) TUIR;
- mance, nella integrale misura corrisposta, salvo che per i croupiers, per i quali è stata mantenuta la riduzione della base imponibile del 25%;
- premi per le assicurazioni sanitarie, sulla vita e sugli infortuni extraprofessionali (quelli relativi ad infortuni professionali sono, invece, esclusi da tassazione) pagati dal datore di lavoro e i rimborsi effettuati dal datore di lavoro a fronte di spese sanitarie che danno diritto alla detrazione fiscale, sostenute dal lavoratore dipendente;
- maggiorazione retributiva da valere a titolo di indennità di anzianità spettante ai lavoratori a domicilio;
- decimi di senseria corrisposti al personale delle agenzie marittime;
- somme o valori, comunque percepiti, a seguito di transazioni, anche novative, intervenute in costanza di rapporto di lavoro o alla cessazione dello stesso. In ogni caso, sono esclusi da tassazione gli indennizzi risarcitori del "danno emergente";

IRPEF – COME SI DETERMINA LA BASE IMPONIBILE

- indennità per licenziamento ingiustificato dei lavoratori dipendenti;
- premi percepiti per operazioni a premio organizzate dal datore di lavoro o da altri per suo conto;
- indennizzo per cessazione definitiva dell'attività commerciale (art. 19-*ter*, L. 2/2009).
- *Esclusione* In via generale **non concorrono** a formare il reddito del lavoratore (A.E., ris. N. 178/2003; Fond. Studi Cons. Lavoro, parere 27.3.2012, n. 12):
- Le somme che non costituiscono **un arricchimento per il lavoratore** è il caso, ad esempio, degli **indennizzi** ricevuti a mero titolo di reintegrazione patrimoniale quali:
  - il danno per pregiudizio all'immagine (che ristora il danno emergente causato da un'ingiusta diminuzione del valore professionale del lavoratore A.E., ris. 22.4.2009, n. 106);
  - la perdita di chance (il danno provato dalla privazione della possibilità di sviluppi e progressioni lavorative la cui entità è economicamente e giuridicamente valutabile, è considerato alla stregua dei risarcimenti di danno emergente A.E., ris. 22.4.2009, n. 106);
  - la reintegrazione di energie psicofisiche e danno biologico (il danno per aver impiegato il lavoratore oltre l'orario massimo da lui esigibile, non si concretizza in una mancata percezione del reddito ma in un risarcimento del danno corrisposto per riparare ad un pregiudizio);
  - l'indennità per ingiustificato licenziamento nel caso in cui il datore di lavoro receda anticipatamente ed unilateralmente dal contratto contro la volontà del lavoratore ovvero in danno del prestatore di lavoro subordinato. Deve essere una somma che non corrisponde alla retribuzione o alle somme accessorie legate alla retribuzione.
- Le erogazioni effettuate per un **esclusivo interesse del datore di lavoro**, che non sono fiscalmente rilevanti in capo al dipendente.
- Gli interessi maturati sulle somme liquidate, come gli interessi moratori o quelli per dilazione di pagamento, hanno o meno una natura reddituale sulla base delle somme a cui si riferiscono.

IRPEF – IMPOSTA LORDA

L'imposta lorda rappresenta il punto di partenza per il calcolo dell'Imposta sul Reddito delle Persone Fisiche (IRPEF) dovuta dal contribuente. Essa si ottiene applicando un sistema di aliquote progressive per scaglioni di reddito alla base imponibile.

Luglio 2025

Scaglioni IRPEF Annuali e Mensili – ANNO 2026

Scaglioni IRPEF	Reddito Annuale	N. Mensilità	Reddito Mensile	Note
Scaglione sino al 23%	Fino a € 28000	**14**	2.000,00 €	Reddito Annuo / N. Mensilità
Scaglione sino al 33%	Tra € 50000 - € 28000	**14**	1.571,43 €	
Scaglione sino al 43%	Oltre € 50000	**14**	- €	

Scaglioni IRPEF Annuali e Mensili – ANNO 2025

Scaglioni IRPEF	Reddito Annuale	N. Mensilità	Reddito Mensile	Note
Scaglione sino al 23%	Fino a € 28000	**14**	2.000,00 €	Reddito Annuo / N. Mensilità
Scaglione sino al 35%	Tra € 50000 - € 28000	**14**	1.571,43 €	
Scaglione sino al 43%	Oltre € 50000	**14**	- €	

IRPEF – IMPOSTA LORDA

Scaglioni IRPEF Annuali e Mensili – ANNO 2024

Scaglioni IRPEF	Reddito Annuale	N. Mensilità	Reddito Mensile	Note
Scaglione sino al 23%	Fino a € 28000	**14**	2.000,00 €	Reddito Annuo / N. Mensilità
Scaglione sino al 35%	Tra € 50000 - € 28000	**14**	1.571,43 €	
Scaglione sino al 43%	Oltre € 50000	**14**	- €	

Scaglioni IRPEF Annuali e Mensili – ANNO 2023

Scaglioni IRPEF	Reddito Annuale	N. Mensilità	Reddito Mensile	Note
Scaglione sino al 23%	Fino a € 15000	**14**	**1.071,43 €**	Reddito Annuo / N. Mensilità
Scaglione sino al 25%	Tra € 15000 - € 28000	**14**	**928,57 €**	
Scaglione sino al 35%	Tra € 28000 - € 55000	**14**	**1.571,43 €**	
Scaglione sino al 43%	Oltre € 50000	**14**	**- €**	

IRPEF – DETRAZIONI LAVORO DIPENDENTE

Al lavoratore che produce redditi di lavoro e ad alcune tipologie di redditi assimilati al lavoro dipendente spetta una **detrazione dall'imposta lorda, rapportata al periodo di lavoro nell'anno in cui i redditi sono prodotti** (A.E., circ. 15/2007). Pertanto, per i redditi assimilati al lavoro dipendente cui hanno diritto alla detrazione dall'imposta lorda sono quelli di seguito elencati (D.P.R. 917/1986):

- soci di cooperative di produzione lavoro e delle altre cooperative sempre che il rapporto, diverso da quello associativo intercorrente con la cooperativa, sia di lavoro dipendente o di collaborazione coordinata e continuativa (art. 50, co. 1, lett. a));
- lavoratori che percepiscono indennità da terzi in relazione a prestazioni rese in connessione alla loro qualità di lavoratori dipendenti (art. 50, co. 1, lett. b);
- percettori di borse di studio, di premi o di sussidi corrisposti per fini di studio o di addestramento professionale (art. 50, co. 1, lett. c);
- collaboratori coordinati e continuativi (art. 50, co. 1, lett. c-*bis*);
- sacerdoti (art. 50, lett. d);
- titolari di trattamenti pensionistici erogati dalla previdenza complementare (art. 50, lett. h-*bis*);
- lavoratori impiegati in attività socialmente utili (art. 50, lett. l).

La norma individua l'importo della detrazione d'imposta solo in misura teorica dal momento **che l'importo della detrazione effettiva deriva dal risultato di un rapporto matematico espressamente individuato**.

IRPEF – DETRAZIONI LAVORO DIPENDENTE

Ai fini del calcolo dell'ammontare della detrazione spettante, la norma fa riferimento al reddito complessivo del contribuente che richiede le detrazioni (A.E., circ. 15/2007). Da intendersi come **reddito complessivo** la somma dei redditi percepiti dalla persona al lordo degli oneri deducibili.

Non concorre a formare il reddito complessivo, ai fini del calcolo delle detrazioni d'imposta, il reddito derivante dall'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e relative pertinenze, nonché i redditi assoggettati all'imposta sostitutiva (A.E., circ. 15/2007 e 73/2007).

Il sostituto di imposta, salvo eventuale diversa indicazione del lavoratore circa il presumibile importo del proprio reddito complessivo per l'anno cui si riferisce la detrazione, **deve considerare, in via presuntiva**, quale reddito complessivo, quello di lavoro dipendente o assimilato o equiparato che nel corso dell'anno corrisponde. Il reddito complessivo presunto va ricalcolato tutti i mesi affinché il valore sia il più possibile vicino all'importo reale determinato a fine anno.

La detrazione teorica spettante al lavoratore deve essere **rapportata al periodo di lavoro** nell'anno espresso in **giorni** (*mentre le detrazioni per i familiari a carico vanno rapportate a mese*). I giorni per i quali spetta la detrazione coincidono con quelli che hanno dato diritto alla retribuzione che è stata assoggettata a ritenuta, comprese le festività, i riposi settimanali e gli altri giorni non lavorativi retribuiti (A.E., circ. 15/2007). **Per il ragguaglio il periodo di imposta si assume sempre in 365 giorni anche negli anni bisestili (Min. Fin., circ. 326/1997).**

Nel caso di lavoratori part-time **nessuna riduzione** delle detrazioni va effettuata in caso di rapporti di lavoro a tempo parziale con articolazione dell'orario di lavoro in modo orizzontale, verticale o ciclico.

In caso di presenza di più redditi di lavoro dipendente o assimilato, nel calcolare il numero dei giorni per i quali spettano le detrazioni, quelli compresi in **periodi contemporanei** devono essere computati **una sola volta**.

IRPEF – DETRAZIONI LAVORO DIPENDENTE

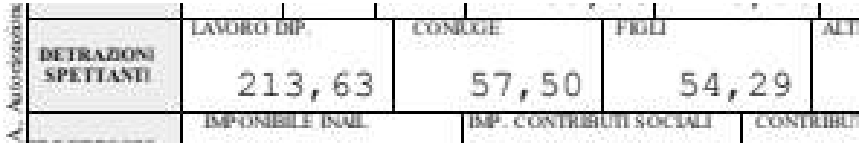
Detrazioni spettanti per **redditi di lavoro dipendente e assimilati** *(art. 13, co.1, del TUIR):*

Tipologia di reddito	Reddito	Detrazione
	Fino a 15.000 €	1.955 (non inferiore a 690 o se a tempo determinato non inferiore a 1.380
	Oltre 15.000 € a 28.000 €	1.910+1.190*(28000-Y) /13.000
Dipendente	Oltre 28.000 € a 50.000 €	1.910*(50.000-Y) /22.000
	Oltre 50.000 €	0
****L'importo della detrazione aumenta di 65 € per le fasce di reddito tra 25.000 € fino a 35.000 €**		

Chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate: L'importo di 65 € va inteso quale correttivo in aumento alle detrazioni precedentemente riproporzionate e deve essere corrisposto - in presenza dei requisiti reddituali suindicati senza effettuare alcun ragguaglio al periodo di lavoro nell'anno. Ne consegue che, il sostituto di imposta riconosce l'ulteriore detrazione di 65 € sin dal primo periodo di paga, fermo restando che alla fine dell'anno, ovvero al momento della cessazione del rapporto di lavoro, deve ricalcolare la detrazione effettivamente spettante in relazione all'ammontare della retribuzione complessivamente erogata nel periodo d'imposta (A.E. circ. 4 del 18.02.2022).

IRPEF – DETRAZIONI LAVORO DIPENDENTE – ESEMPIO DI CALCOLO

Come determiniamo le detrazioni?



Detrazioni da Lavoro Dipendente: definiamo il reddito presunto nell'anno ed in particolare **€ 2.131,62 * 14** (n. Mensilità da CCNL) = **€ 29.842,68.**

Nel caso di specie il reddito «presunto» è tra 28mila e 50mila euro per cui si prende a riferimento la formula contente nell'Art. 13 del TUIR al comma 1 lettera c) ed in particolare:

Se alla formazione del reddito complessivo concorrono uno o più redditi di cui agli articoli 49, con esclusione di quelli indicati nel comma 2, lettera a), e 50, comma 1, lettere a), b), c), c-bis), d), h-bis) e l), spetta una detrazione dall'imposta lorda, rapportata al periodo di lavoro nell'anno, pari a:

……

c) 1.910 euro, se il reddito complessivo è superiore a 28.000 euro ma non a 50.000 euro; la detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 50.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 22.000 euro.

Da un punto di vista numerico: (50.000,00 – 29.842,68) / 22.000 = 0,9162 * 31 (giorni spettanti di detrazioni) = **€ 148,63**

In più c'è da aggiungere nel caso di specie anche quanto disciplinato sempre dall'Art. 13 comma 1.1 ed in particolare:

La detrazione spettante ai sensi del comma 1 è aumentata di un importo pari a 65 euro, se il reddito complessivo è superiore a 25.000 euro ma non a 35.000 euro.

Per cui il totale delle detrazioni da lavoro dipendente nel mese di gennaio 2024 sarà pari a: € 148,63 + € 65,00 = € 213,63

IRPEF – DETRAZIONI FAMILIARI A CARICO

Un familiare, per essere considerato a carico di un altro, deve possedere un **reddito complessivo non superiore a euro 2.840,51**. Detto limite è **incrementato a 4.000** euro in relazione ai **figli** di età **non superiore a 24 anni** (art. 1 co. 525, 253 L. 205/2017)

I familiari che possono risultare a carico di un contribuente sono quelli riportati all'art. 12 del TUIR:

- Coniuge
- Figli, compresi i figli naturali riconosciuti, i figli adottivi, gli affiliati e affidati
- Ogni altra persona indicata nell'art. 433 del Codice civile:
  - All'obbligo di prestare gli alimenti sono tenuti, nell'ordine:
  - Il coniuge;
  - I figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi, e, in loro mancanza, i discendenti prossimi anche naturali;
  - I genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi, anche naturali; gli adottanti;
  - I generi e le nuore;
  - Il suocero e la suocera;
  - **I fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali;**

Il recente **articolo 1, comma 11, lett. a), n. 2**, della citata legge di bilancio 2025 ha modificato la disciplina della detrazione per altri familiari a carico prevista dall'**articolo 12, comma 1, lettera d)**, del Tuir. Viene stabilito, in particolare, che le detrazioni Irpef per gli altri familiari fiscalmente a carico, diversi dal coniuge non legalmente ed effettivamente separato e dai figli, spettino, a partire dal 2025, solo in relazione a ciascun ascendente (genitore o nonno) che conviva con il contribuente.

IRPEF – DETRAZIONI FAMILIARI A CARICO

Le detrazioni per carichi di famiglia sono rapportate a mese e competono dal mese in cui si sono verificate a quello in cui sono cessate le condizioni richieste. Il **sostituto**, in tutte le ipotesi in cui il rapporto di lavoro duri per un periodo inferiore all'anno, deve **riconoscere le detrazioni per familiari a carico** solo **in relazione ai mesi di effettiva durata dello stesso**, salvo che il dipendente non richieda espressamente di poterne fruire per un periodo maggiore in presenza delle condizioni di spettanza (A.E., ris. 29/2009).

DETRAZIONI PER CONIUGE A CARICO – Art. 12 del TUIR:

Misura teorica	Condizione reddituale	Misura effettiva
800 euro	Reddito complessivo non superiore a 15.000 euro	La detrazione effettiva è il risultato del seguente rapporto matematico: 800 – (110 x [Reddito complessivo]/15.000)
690 euro	Reddito complessivo è superiore a 15.000 euro ma non a 40.000 euro	La detrazione teorica coincide con quella effettiva perché in questo caso non è richiesto alcun rapporto matematico
690 euro	Se il reddito complessivo è superiore a 40.000 euro ma non a 80.000 euro	La detrazione effettiva è il risultato del seguente rapporto matematico: 690 x ([80.000 – Reddito complessivo])/40.000

IRPEF – DETRAZIONI FAMILIARI A CARICO

Gli importi delle detrazioni spettanti per coniuge a carico devono essere **aumentati** di **un'ulteriore quota di detrazione correttiva** commisurata all'ammontare del **reddito del contribuente**:

- 10 euro se il reddito complessivo è superiore a 29.000 euro ma non a 29.200;
- 20 euro se il reddito complessivo è superiore a 29.200 euro ma non a 34.700;
- 30 euro se il reddito complessivo è superiore a 34.700 euro ma non a 35.000;
- 20 euro se il reddito complessivo è superiore a 35.000 euro ma non a 35.100;
- 10 euro se il reddito complessivo è superiore a 35.100 euro ma non a 35.200.

La detrazione aggiuntiva va riconosciuta per intero senza alcun ragguaglio al periodo di spettanza.

IRPEF – DETRAZIONI FAMILIARI A CARICO

DETRAZIONI PER FIGLIO / FIGLI A CARICO – Art. 12 del TUIR:

Dal primo marzo 2022 la detrazione per i figli a carico spetta solo per quelli di età pari o superiori al 21 anni (a partire dal giorno di compimento del 21° anno) e che non abbiano superato i 30 anni (novità introdotta nel 2025).

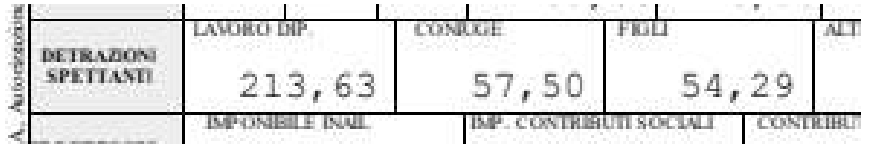
Per i figli al di sotto dei 21 anni la disciplina dell'assegno unico universale assorbe tali detrazioni (non ci sono riflessi in busta paga).

La detrazione varia sempre in funzione del reddito complessivo e del numero di figli da considerarsi a carico, in particolare:

Numero Figli	Importo detrazione per ciascun figlio
1	950 * ((95.000 – Red. Complessivo)/95.000)
2	950 * ((110.000 – Red. Complessivo)/95.000)
3	950 * ((125.000 – Red. Complessivo)/95.000)
4	950 * ((140.000 – Red. Complessivo)/95.000)
5	950 * ((155.000 – Red. Complessivo)/95.000)
Oltre 5	L'importo viene aumentato per ogni figlio di € 15.000,00

IRPEF – DETRAZIONI FAMILIARI A CARICO – ESEMPIO DI CALCOLO

Come determiniamo le detrazioni?



	LAVORO DIP	CONIUGE	FIGLI	ALT
DETRAZIONI SPETTANTI	213,63	57,50	54,29	
	IMPONIBILE INAIL	IMP. CONTRIBUTI SOCIALI	CONTRIBUT	

Definiamo il reddito presunto nell'anno ed in particolare **€ 2.131,62 * 14** (n. Mensilità da CCNL) = **€ 29.842,68**

Detrazioni per Coniuge – nell'Art. 12 del TUIR al comma 1 ed in particolare:

Dall'imposta lorda si detraggono per carichi di famiglia i seguenti importi:

a) per il coniuge non legalmente ed effettivamente separato:

1. *800 euro, diminuiti del prodotto tra 110 euro e l'importo corrispondente al rapporto fra reddito complessivo e 15.000 euro, se il reddito complessivo non supera 15.000 euro;*
2. *690 euro, se il reddito complessivo è superiore a 15.000 euro ma non a 40.000 euro;*
3. *690 euro, se il reddito complessivo è superiore a 40.000 euro ma non a 80.000 euro.*

Detrazioni per Figli – nell'Art. 12 del TUIR al comma 1 lettera c) ed in particolare:

950 euro per ciascun figlio, compresi i figli naturali riconosciuti, i figli adottivi o affidati, di età pari o superiore a 21 anni.

*950 * (95.0000 – reddito presunto) / 95.000 - Per cui: 950 * (95.000 -* **€ 29.842,68)** */ 95.000 =* **€ 651,57 (anno) - € 54,29 (mese suddiviso per 12)**

SOMME CHE INCIDO SUL NETTO – TRATTAMENTO INTEGRATIVO

Modifica al d.l. n. 3 del 2020 recante *«Misure urgenti per la riduzione della pressione fiscale sul lavoro dipendente»*

- l'articolo 1, comma 3, della legge di bilancio 2022:
- alla lettera a), n. 1), ha modificato l'articolo 1 del d.l. n. 3 del 2020, concernente il «*Trattamento integrativo dei redditi di lavoro dipendente e assimilati*»;
- alla lettera b), ha abrogato l'articolo 2 del d.l. n. 3 del 2020 che – originariamente previsto in vista di una revisione strutturale del sistema delle detrazioni – stabiliva una «*Ulteriore detrazione fiscale per redditi di lavoro dipendente e assimilati*» per i redditi complessivi superiori a 28.000 euro ma inferiori a 40.000 euro.

SOMME CHE INCIDO SUL NETTO – TRATTAMENTO INTEGRATIVO

A decorrere dal 1° gennaio 2022 viene ridotta da 28.000 € a 15.000 € la soglia di reddito sopra la quale in linea generale spetta il trattamento integrativo in misura fissa (€ 1.200 fisso su base annuale).

Per le fasce di reddito **da € 15.000 ad € 28.000** il valore del trattamento integrativo diventa variabile ed è determinato dalla **differenza delle detrazioni** indicate nella norma e l'imposta lorda.

Detrazioni utilizzabili per il calcolo del trattamento integrativo:

- per i redditi 15.000 – 28.000 euro:
- detrazioni lavoro dipendente;
- detrazioni per figli a carico (dal 1° marzo 2022 solo per figli con età maggiore ad anni 21);
- detrazioni per spese mediche (per importo superiori a 15.493,71) sostenute e rateizzate fino al 31 dicembre 2021;
- detrazioni per spese mediche anche rateizzabili sostenute fino al 31 dicembre 2021;
- detrazioni delle spese per interventi di recupero del patrimonio edilizio e di riqualificazione energetica degli edifici sostenute fino al 31 dicembre 2021;
- detrazioni previste da altre disposizioni normative.

SOMME CHE INCIDO SUL NETTO – TRATTAMENTO INTEGRATIVO

Le detrazioni illustrate afferiscono a spese sostenute fino al 31 dicembre 2021 (quindi anche in anni precedenti al 2021), ma la cui detrazione si protrae nell'anno di imposta 2022 e, eventualmente, negli anni successivi per effetto della rateazione prevista dalla normativa vigente al momento del sostenimento dell'onere.

L'imposta lorda va, invece, determinata secondo le regole ordinarie e non sui soli redditi da lavoro dipendente e assimilati.

Per espressa previsione normativa, inoltre, la somma delle detrazioni deve riferirsi a spese sostenute fino al 31 dicembre 2021. Conseguentemente, per la verifica della "incapienza" dell'imposta lorda è necessario fare riferimento all'imposta lorda relativa all'anno d'imposta in corso (nella specie, 2022), diminuita delle detrazioni sopra elencate relative al medesimo periodo di imposta (2022) (A.E., circ. 4 del 18.02.2022).

SOMME CHE INCIDO SUL NETTO – TRATTAMENTO INTEGRATIVO

TRATTAMENTO INTEGRATIVO DAL 2022	
Redditi fino a 15.000 €	**Redditi da 15.000 € a 28.000 €**
Importo **fisso** pari a € 1.200 su base annua	Importo **variabile** fino a € 1.200 su base annua
Esempio di calcolo: *I) Reddito € 15.000 con detrazioni pari a 1.880 e imposta lorda pari a 3.450 = trattamento integrativo pari a € 1.200*	*Esempi di calcolo:* *I) Reddito € 27.000: somma delle detrazioni € 1.500 - imposta lorda € 2.002 = €- 502* *Nessun importo dovuto* *II) Reddito € 27.000: somma delle detrazioni € 4.000 - imposta lorda € 2.002 = € 1998* *Importo riconosciuto € 1.200*

ESEMPIO 1

Si ipotizzi il caso di un contribuente che abbia un reddito complessivo pari a 14.000 euro derivante esclusivamente da un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato (per 365 giorni).
Occorre, innanzitutto, verificare la "capienza" dell'imposta lorda sui redditi da lavoro dipendente rispetto alle detrazioni previste dall'articolo 13, comma 1, del TUIR.
Successivamente occorre appurare che il lavoratore abbia un reddito complessivo non superiore a 15.000 euro e calcolare l'importo del trattamento integrativo spettante tenendo conto che il predetto trattamento va rapportato al periodo di lavoro nell'anno.

Reddito lav. dipendente	Reddito complessivo	Imposta lorda	Detrazione lav. dipendente	Imposta netta	TIR
14.000	14.000	3.220	1.880	1.340	1200

SOMME CHE INCIDO SUL NETTO – TRATTAMENTO INTEGRATIVO

ESEMPIO 2

Si ipotizzi il caso di un contribuente che abbia un reddito complessivo pari a 24.080 euro derivante da un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato (per 365 giorni) per un importo pari a 17.080 euro e da redditi agrari pari a 7.000 euro.
Per l'anno d'imposta 2022, tale lavoratore ha il coniuge a carico, ha sostenuto spese per interessi passivi pari a 4.000 euro per un mutuo agrario contratto il 10 giugno 2021 e fruisce della seconda rata riferita a spese, sostenute nell'anno 2021, per interventi di recupero del patrimonio edilizio ex articolo 16-bis del TUIR pari a 3.000 euro.
Occorre, innanzitutto:
a) verificare la "capienza" dell'imposta lorda sui redditi da lavoro dipendente rispetto alle detrazioni previste dall'articolo 13, comma 1, del TUIR;
b) verificare che vi sia "incapienza" dell'imposta lorda determinata secondo le regole ordinarie;
c) verificare se il reddito complessivo non è superiore a 28.000 euro e, poi, calcolare l'importo del trattamento integrativo teorico spettante tenendo conto che il predetto trattamento va rapportato al periodo di lavoro nell'anno e deve essere pari alla differenza tra la somma delle predette detrazioni d'imposta e l'imposta lorda. Tale importo non può, comunque, essere superiore a 1.200 euro annui.
Verifica della prima condizione relativa alla "capienza":

Reddito lav. dipendente	Imposta lorda lav. dipendente	Detrazione lav. dipendente	Imposta netta
17.080	3.970	2.825	**1.145**

Verifica della seconda condizione relativa alla incapienza dell'imposta lorda determinata secondo le regole ordinarie:

Reddito complessivo	Imposta lorda	Detrazione lav. dipendente	Carichi di famiglia	Interessi passivi	Ristrutturazione	Totale detrazioni	Imposta netta	TIR
24.080	5720	2.267	690	760	3.000	6.717	- 997	**997**

SOMME CHE INCIDO SUL NETTO – TRATTAMENTO INTEGRATIVO

Dal **1° gennaio 2022**, viene disposto che:

l'importo **fisso** del trattamento integrativo pari a **1.200 euro** è riconosciuto **fino a 15.000 euro** di reddito;

il trattamento integrativo spetta in misura variabile se il reddito complessivo è superiore a 15.000 euro, ma non 28.000 euro, a condizione che **la somma delle detrazioni in elenco sia di ammontare superiore all'imposta lorda.**

Detrazioni utilizzabili:

Detrazioni lavoro dipendente;

Detrazioni per figli a carico (dal 1° marzo 2022 solo per figli con età maggiore ad anni 21);

Detrazioni interessi passivi riferiti a prestiti o mutui contratti fino al 31 dicembre 2021;

Detrazioni per spese mediche anche rateizzabili sostenute fino al 31 dicembre 2021;

Detrazioni delle spese per interventi di recupero del patrimonio edilizio e di riqualificazione energetica degli edifici sostenute fino al 31 dicembre 2021.

Nel caso ricorrano tali condizioni, il trattamento integrativo è riconosciuto per un ammontare, comunque non superiore a 1.200 euro, determinato in misura pari alla differenza tra la somma delle detrazioni sopra elencate e l'imposta lorda.

SOMME CHE INCIDO SUL NETTO – TRATTAMENTO INTEGRATIVO

Il trattamento **integrativo va riconosciuto dai sostituti d'imposta in via automatica**, senza attendere alcuna richiesta esplicita da parte dei sostituiti ripartendone i relativi importi sulle retribuzioni relative a prestazioni rese a decorrere dal 1° gennaio 2022 e verificandone in sede di conguaglio la relativa spettanza.

Sostituti d'imposta devono determinare la spettanza del trattamento integrativo e il relativo importo sulla base dei dati a loro disposizione, più precisamente, in base:

- al reddito previsionale relativo all'anno in corso e
- alla "capienza" ed alla "incapienza", come sopra descritte, relative all'anno in corso
- Il sostituto d'imposta è tenuto a verificare la "capienza" e la "incapienza" sulla base delle detrazioni a lui note, vale a dire quelle di cui agli articoli 12 e 13, commi 1 e 1.1, del TUIR, e ad effettuare un conguaglio di fine anno/cessazione; l'eventuale conguaglio definitivo va effettuato in sede di dichiarazione dei redditi presentata dal sostituito.
- I sostituti d'imposta devono determinare la spettanza del trattamento integrativo e il relativo importo anche in base ai dati di cui entrano in possesso, ad esempio, per effetto di comunicazioni da parte del lavoratore, relative ai redditi rivenienti da altri rapporti di lavoro intercorsi nell'anno di riferimento.
- Inoltre, il sostituto d'imposta non procede all'erogazione del trattamento integrativo nel caso in cui il lavoratore abbia espressamente formulato una richiesta in tal senso.
- In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il sostituto d'imposta in sede di conguaglio è tenuto a recuperare i benefici fiscali non spettanti in un'unica soluzione, indipendentemente dall'importo, in mancanza di ulteriori retribuzioni sulle quali operare il recupero in maniera dilazionata.
- Qualora il recupero del beneficio non spettante non possa avvenire in occasione del conguaglio di fine rapporto di lavoro, ad esempio per incapienza della retribuzione, si applica l'articolo 23, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, secondo cui l' «importo che al termine del periodo d'imposta non è stato trattenuto per cessazione del rapporto di lavoro o per incapienza delle retribuzioni deve essere comunicato all'interessato che deve provvedere al versamento entro il 15 gennaio dell'anno successivo».

SOMME CHE INCIDO SUL NETTO – TRATTAMENTO INTEGRATIVO

La Legge di Bilancio 2025 (legge 30 dicembre 2024, n. 207) ha introdotto a regime un meccanismo correttivo per le detrazioni da lavoro dipendente al fine di garantire il riconoscimento del trattamento integrativo a determinati contribuenti.

Tale misura, già prevista in via transitoria per l'anno d'imposta 2024, è stata stabilizzata per neutralizzare gli effetti derivanti dall'aumento della detrazione per redditi di lavoro dipendente.

Contesto Normativo e Finalità del Correttivo

La Legge di Bilancio 2025 ha modificato in via definitiva la disciplina dell'IRPEF, innalzando l'importo della detrazione per i redditi di lavoro dipendente e assimilati, prevista dall'articolo 13, comma 1, lettera a), del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR). **Questo innalzamento, pur essendo una misura di favore, avrebbe potuto paradossalmente escludere dal trattamento integrativo alcuni contribuenti.**

Il trattamento integrativo, infatti, spetta, nella sua ipotesi principale, a condizione che l'imposta lorda sia superiore alla detrazione per lavoro dipendente. Un aumento della detrazione avrebbe potuto rendere quest'ultima superiore all'imposta lorda per alcuni soggetti, facendogli perdere il diritto al beneficio.

Per ovviare a questa conseguenza, il legislatore ha introdotto un meccanismo correttivo che interviene direttamente sul calcolo della condizione di spettanza del trattamento.

Il correttivo si applica ai contribuenti con un reddito complessivo non superiore a 15.000 euro. Per questa categoria di soggetti, la Legge di Bilancio 2025 ha stabilizzato la seguente regola: il trattamento integrativo è riconosciuto se l'imposta lorda (calcolata sui redditi di lavoro dipendente e su alcuni redditi assimilati) è di importo superiore alla detrazione per lavoro dipendente, diminuita di 75 euro.

NON PIU’ IN VIGORE – ESONERO IVS

Evoluzione Normativa della Misura: l'esonero ha subito una significativa evoluzione, con un progressivo potenziamento dell'entità della riduzione.

Anno 2022: La Legge di Bilancio 2022 ha introdotto un esonero dello 0,8% per i periodi di paga dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, per i rapporti di lavoro dipendente con una retribuzione imponibile mensile non superiore a 2.692 euro Cit. 15.

Anno 2023: La Legge di Bilancio 2023 ha potenziato e modulato il beneficio, introducendo un sistema a due scaglioni basato sulla retribuzione imponibile mensile Cit. 10 Cit. 17:

Esonero del 2% per le retribuzioni imponibili che non eccedono l'importo mensile di 2.692 euro.

Esonero del 3% per le retribuzioni imponibili che non eccedono l'importo mensile di 1.923 euro. La verifica del rispetto della soglia avveniva mensilmente, potendo l'entità della riduzione variare di mese in mese in base alla retribuzione effettivamente percepita Cit. 17.

Anno 2024: La Legge di Bilancio 2024 ha ulteriormente rafforzato la misura in via eccezionale per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024 Cit. 16:

Esonero del 6% per le retribuzioni imponibili che non eccedono l'importo mensile di 2.692 euro.

Esonero del 7% per le retribuzioni imponibili che non eccedono l'importo mensile di 1.923 euro.

NON PIU’ IN VIGORE – ESONERO IVS

Modalità di Calcolo e Gestione delle Mensilità Aggiuntive

La corretta applicazione dell'esonero richiede attenzione alle modalità di calcolo della retribuzione imponibile e alla gestione delle mensilità aggiuntive, come la tredicesima.

Verifica Mensile: La soglia di retribuzione imponibile (2.692 euro o 1.923 euro) deve essere verificata in ogni singolo mese di paga. Un lavoratore può quindi beneficiare dell'esonero in alcuni mesi e non in altri, qualora la sua retribuzione superi la soglia (ad esempio, per pagamenti di straordinari) Cit. 16.

Rapporti di Lavoro Multipli: In caso di più rapporti di lavoro presso datori di lavoro distinti, la soglia di retribuzione va considerata autonomamente per ciascun rapporto Cit. 10.

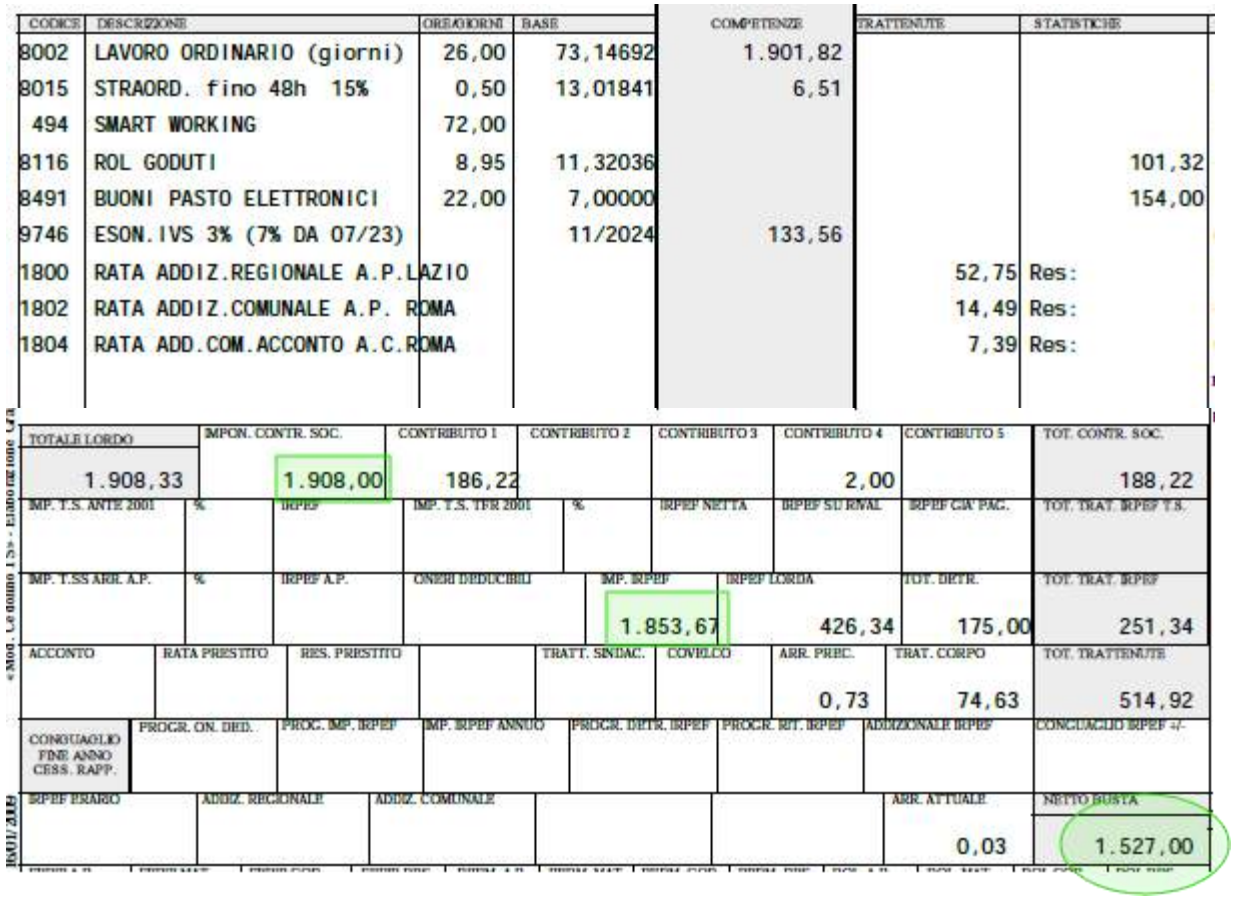
Gestione della Tredicesima: La disciplina della tredicesima mensilità è un punto che ha subito modifiche.

- Per il 2023, la norma prevedeva che i massimali di retribuzione fossero maggiorati, per la competenza di dicembre, del rateo di tredicesima, includendo di fatto la tredicesima nel calcolo del beneficio Cit. 17.
- Per il 2024, la Legge di Bilancio ha esplicitamente stabilito che l'esonero è riconosciuto "senza effetti sul rateo di tredicesima" Cit. 16. Le soglie mensili devono essere considerate al netto del rateo di tredicesima eventualmente erogato mensilmente, e la tredicesima (o i suoi ratei) non è oggetto di esonero Cit. 16.

Quattordicesima e Altre Mensilità Aggiuntive: Per le mensilità ulteriori (es. quattordicesima), l'esonero non si applica su tali emolumenti. La verifica della soglia di retribuzione nel mese di erogazione della quattordicesima deve essere effettuata solo sulla retribuzione ordinaria, escludendo l'importo della mensilità aggiuntiva Cit. 16.

DAL LORDO AL NETTO – NEL CASO DI ESONERO IVS

Vediamo ora, un ulteriore esempio di calcolo del **cedolino paga dal Lordo al Netto**.



CODICE	DESCRIZIONE	ORE/GIORNI	BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE	STATISTICHE
8002	LAVORO ORDINARIO (giorni)	26,00	73,14692	1.901,82		
8015	STRAORD. fino 48h 15%	0,50	13,01841	6,51		
494	SMART WORKING	72,00				
8116	ROL GODUTI	8,95	11,32036			101,32
8491	BUONI PASTO ELETTRONICI	22,00	7,00000			154,00
9746	ESON.IVS 3% (7% DA 07/23)		11/2024	133,56		
1800	RATA ADDIZ.REGIONALE A.P.LAZIO				52,75	Res:
1802	RATA ADDIZ.COMUNALE A.P. ROMA				14,49	Res:
1804	RATA ADD.COM.ACCONTO A.C.ROMA				7,39	Res:

TOTALE LORDO	IMPON. CONTR. SOC.	CONTRIBUTO 1	CONTRIBUTO 2	CONTRIBUTO 3	CONTRIBUTO 4	CONTRIBUTO 5	TOT. CONTR. SOC.
1.908,33	1.908,00	186,22			2,00		188,22

IMP. T.S. ANTE 2001	%	IRPEF	IMP. T.S. TFR 2001	%	IRPEF NETTA	IRPEF SU RIVAL.	IRPEF C/A PAG.	TOT. TRAT. IRPEF T.S.

IMP. T.SS ARR. A.P.	%	IRPEF A.P.	ONERI DEDUCIBILI	IMP. IRPEF	IRPEF LORDA	TOT. DETR.	TOT. TRAT. IRPEF
				1.853,67	426,34	175,00	251,34

ACCONTO	RATA PRESTITO	RES. PRESTITO		TRATT. SINDAC.	COVELCO	ARR. PREC.	TRAT. CORPO	TOT. TRATTENUTE
						0,73	74,63	514,92

CONGUAGLIO FINE ANNO CESS. RAPP.	PROGR. ON. DED.	PROG. IMP. IRPEF	IMP. IRPEF ANNUO	PROGR. DETR. IRPEF	PROGR. RIT. IRPEF	ADDIZIONALE IRPEF	CONGUAGLIO IRPEF +/-

IRPEF ERARIO	ADDIZ. REGIONALE	ADDIZ. COMUNALE			ARR. ATTUALE	NETTO BUSTA
					0,03	1.527,00

DAL LORDO AL NETTO – NEL CASO DI ESONERO IVS

DEFUSCO LABOUR & LEGAL

1) Step – Determinazione dell'Imponibile Previdenziale:

Descrizione	Ore/Giorni	Base	Competenze	Trattenute	Statistiche	Note
LAVORO ORDINARIO (giorni)	26	73,14 €	1.901,82 €			**PIU' Imponibile Sociale**
STRAORD. fino 48h 15%	0,50	13,01 €	6,51 €			**PIU' Imponibile Sociale**
SMART WORKING	72					
ROL GODUTI	8,95	11,32 €			101,32 €	
BUONI PASTO ELETTRONICI	22	7,00 €			154,00 €	**NO Imponibile Sociale** - ai sensi dell'Art. 51 comma 2 lettera c
ESON.CONTR.IVS L.234/21			133,56 €			
RATA ADD. REG. / COM.				74,63 €		

Ripercorrendo i calcoli: + 1.901,82 + 6,51 = **€ 1.908,33**

DEFUSCO LABOUR & LEGAL

DAL LORDO AL NETTO – NEL CASO DI ESONERO IVS

2) Step – Determinazione dell'Imponibile Fiscale:

DESCRIZIONE	VALORI	NOTE
IMPONIBILE PREVIDENZIALE	1.908,00 €	
CONTR. C/DIPENDENTE INPS	**- 186,22 €**	Onere deducibile IRPEF
CONTR. C/DIPENDENTE FONDO EST	**- 2,00 €**	Onere deducibile IRPEF
ESON.CONTR.IVS L.234/21	**+ 133,56 €**	Imponibile sul fronte fiscale
IMPONIBILE IRPEF	1.853,67 €	

Ripercorrendo i calcoli: + 1.908,00 – 186,22 – 2,00 + 133,56 = **€ 1.853,67**

Art. 51
(Determinazione del reddito di lavoro dipendente)
2. Non concorrono a formare il reddito:

a) **i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge**;

DAL LORDO AL NETTO – NEL CASO DI ESONERO IVS

3) Step – Determinazione del Netto in Busta:

DESCRIZIONE	VALORI	NOTE
IMPONIBILE IRPEF	1.853,67 €	
ADD. REGIONALI E COMUNALI	- 74,63 €	
Irpef Lorda	- 426,34 €	
Detrazioni da lavoro dipendente	175,00 €	
Netto del Lavoratore	**1.527,70 €**	

Ripercorrendo i calcoli: + 1.853,67 – 74,63 – 426,34 + 175,00 = **€ 1.527,70**

L. BILANCIO 2025 (L. 207/2024) – MISURE SOST. REDDITO

Dal 2025, è introdotto un sistema di detrazioni e bonus costruito nell'ambito dell'IRPEF e variabile in funzion dell'importo del reddito complessivo:

Ai titolari di reddito di lavoro dipendente di cui all'articolo 49, con esclusione di quelli indicati nel comma 2, lettera a), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, che hanno un reddito complessivo **non superiore a 20.000** euro è riconosciuta una somma, che non concorre alla formazione del reddito, determinata applicando al reddito di lavoro dipendente del contribuente la percentuale corrispondente di seguito indicata:

1. *7,1 per cento, se il reddito di lavoro dipendente non è superiore a 8.500 euro;*

2. 5,3 per cento, se il reddito di lavoro dipendente è superiore a 8.500 euro ma non a 15.000 euro;

3. 4,8 per cento, se il reddito di lavoro dipendente è superiore a 15.000 euro.

Ai soli fini dell'individuazione della percentuale di cui al comma 3 il reddito di lavoro dipendente è rapportato all'intero anno

Ai titolari di reddito di lavoro dipendente di cui all'articolo 49, con esclusione di quelli indicati nel comma 2, lettera a), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, che hanno un reddito complessivo **superiore a 20.000 euro** spetta una **ulteriore detrazione** dall'imposta lorda, rapportata al periodo di lavoro, di importo pari:

1. a 1.000 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 20.000 euro ma non a 32.000 euro;

2. al prodotto tra 1.000 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra 40.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 8.000 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 32.000 euro ma non a 40.000 euro.

€ 1.000,00 * ((40.000,00 – Reddito Complessivo) / 8.000,00)

SOMME CHE INCIDONO SUL NETTO - Conguaglio dei 730/4

Come funzionano le operazioni di conguaglio nel cedolino paga:

In caso di conguagli a credito - il rimborso delle imposte è effettuato mediante una corrispondente riduzione delle ritenute d'acconto a titolo di Irpef e/o di addizionali regionali e comunali relative ai compensi corrisposti allo stesso dipendente. Compensazione tramite modello F24. Se le suddette ritenute non sono sufficienti si può utilizzare l'ammontare complessivo delle ritenute relative ai compensi complessivamente corrisposti per lo stesso mese a tutti i dipendenti. In caso di ulteriore incapienza è consentito utilizzare, oltre al "monte ritenute", anche le somme derivanti dai conguagli a debito risultanti dai 730 degli stessi o di altri dipendenti. **Solo nel caso che anche l'ammontare complessivo delle ritenute e dei debiti da assistenza fiscale risulti insufficiente a consentire il rimborso delle somme a credito, il rimborso prosegue, fino a totale estinzione, nei mesi successivi**. **In questo caso se i lavoratori a credito sono più di uno, a ciascuno di essi dovrà essere rimborsata una quota pari al rapporto tra il credito totale e le ritenute totali.** Se entro il mese di dicembre, per insufficienza delle ritenute alla fonte (di qualunque genere) non sia possibile restituire tutte le somme a credito, il datore di lavoro non può proseguire il rimborso nell'anno successivo e deve comunicare al lavoratore che gli importi non ancora restituiti potranno essere chiesti a compensazione con la dichiarazione dell'anno successivo.

In caso di conguagli a debito - Le somme risultanti a debito sono trattenute dai compensi corrisposti allo stesso contribuente per lo stesso mese. Possono presentarsi casi, però, in cui la retribuzione del contribuente non è sufficiente a coprire il debito tributario.

In caso di «Incapienza» - Si ha **"incapienza"** quando la retribuzione netta da corrispondere al lavoratore non è sufficiente ad assorbire l'ammontare complessivo dei debiti d'imposta attestati nel modello 730-4. Quindi, nel caso in cui la retribuzione corrisposta risulti insufficiente per trattenere l'intero importo dovuto, la parte residua è trattenuta dalla retribuzione erogata nel successivo mese e, in caso di ulteriore incapienza, dalle retribuzioni dei successivi mesi dell'anno. In questo caso, sugli importi trattenuti nei mesi successivi al primo mese si applica l'interesse in ragione dello 0,40% mensile, trattenuto anch'esso dalla retribuzione. **Se entro il 31 dicembre il recupero non dovesse essere ancora completato, la quota residua ed i relativi interessi dovranno essere versati direttamente dal lavoratore entro il 16 gennaio 2024, previa comunicazione da parte del sostituto di imposta**.

SOMME CHE INCIDONO SUL NETTO - Conguaglio dei 730/4

Come funzionano le operazioni di conguaglio nel cedolino paga:

730 rettificativi o integrativi - I datori di lavoro devono tener conto di eventuali 730-4 rettificativi o integrativi pervenuti in tempo utile per effettuare i conguagli entro l'anno; ciò sta a significare che fino a dicembre prossimo il sostituto ha comunque l'obbligo di effettuare i conguagli rettificativi e applicherà su eventuali tardivi versamenti gli interessi dovuti dal lavoratore (0,40% mensile).

Rimborsi a seguito di 730 integrativo - Le somme risultanti a credito delle dichiarazioni integrative (possibili quando il lavoratore riscontri nel 730 errori la cui correzione determina a suo favore un maggior rimborso o un minor debito)devono essere rimborsate mediante una corrispondente riduzione delle ritenute operate dal datore di lavoro allo stesso lavoratore nel mese di dicembre, ovvero utilizzando, se necessario, l'ammontare complessivo delle ritenute operate nello stesso mese. Qualora per incapienza non fosse possibile restituire l'intero credito, il sostituto deve comunicare al lavoratore che la parte eccedente dovrà essere portata in compensazione con la successiva dichiarazione dei redditi.

Assistenza fiscale dipendente deceduto - In caso di decesso non sarà possibile provvedere agli adempimenti connessi alle operazioni di conguaglio delle imposte **nell'eventualità il lavoratore defunto**, prima del decesso, si fosse rivolto ad un CAF o ad un professionista per elaborare il modello 730.

Nell'ipotesi in cui il modello 730/4 fosse già pervenuto al datore di lavoro ma il decesso fosse avvenuto prima delle operazioni di conguaglio, il sostituto comunicherà agli eredi gli eventuali importi a debito residui che non potranno essere trattenuti nei successivi cedolini paga e che dovranno dagli stessi essere versati con modello F24. Ciò in applicazione dell'art. 65, D.P.R. 600/1973, secondo il quale "gli eredi rispondono in solido delle obbligazioni tributarie il cui presupposto si è verificato anteriormente alla morte del dante causa". In ogni caso, non saranno dovuti eventuali acconti d'imposta in riferimento all'anno del decesso.

In caso di risultanza a credito derivante dalle operazioni di conguaglio del modello 730 pervenute al sostituto, l'importo cui avrebbe avuto diritto il de cuius sarà indicato nel modello CU del lavoratore deceduto, quale importo non rimborsato, per l'ottenimento del quale gli eredi potranno presentare per suo conto il modello 730, il modello Redditi-PF o, in alternativa, un'istanza di rimborso ai sensi dell'art. 38, D.P.R. 602/1973.

SOMME CHE INCIDONO SUL NETTO - Conguaglio dei 730/4

Come funzionano le operazioni di conguaglio nel cedolino paga – esempi di codici tributo in F24

Recupero delle somme a credito rimborsate – Le imposte a credito rimborsate dal sostituto d'imposta ai lavoratoti che si sono avvalsi dell'assistenza fiscale (importi rilevati dai mod. 730-4), dal 2015 (art. 15, D.Lgs. 175/2014) sono recuperabili, dal sostituto stesso, esclusivamente attraverso il mod. F24.

Per effettuare detto recupero, l'Agenzia delle Entrate (ris. 13/2015) ha istituito i seguenti codici tributi a credito:

- "1631" denominato "Somme a titolo di imposte erariali rimborsate dal sostituto d'imposta a seguito di assistenza fiscale – art. 15, comma 1, lett. a), D.Lgs. 175/2014, utilizzabile nella sezione "Erario", in corrispondenza delle somme indicate nella colonna "importi a credito compensati";
- "3796" denominato "Somme a titolo di addizionale regionale all'IRPEF rimborsate dal sostituto d'imposta a seguito di assistenza fiscale – art. 15, comma 1, lett. a), D.Lgs. 175/2014, utilizzabile nella sezione "Regioni", contestualmente al codice regione desumibile dalla "Tabella T0 Codici delle Regioni e delle Province Autonome" pubblicata sul sito internet www.agenziaentrate.gov.it, in corrispondenza delle somme indicate nella colonna "importi a credito compensati";
- "3797" denominato "Somme a titolo di addizionale comunale all'IRPEF rimborsate dal sostituto d'imposta a seguito di assistenza fiscale – art. 15, comma 1, lett. a), D.Lgs. 175/2014", utilizzabile nella sezione "Imu e altri tributi locali", indicando nella colonna "Codice ente/codice comune", il codice catastale identificativo del comune di riferimento desumibile dalla "Tabella dei Codici Catastali dei Comuni" pubblicata sul sito internet www.agenziaentrate.gov.it, in corrispondenza delle somme indicate nella colonna "importi a credito compensati".

Per i suddetti codici tributo il campo "anno di riferimento" è valorizzato con l'anno d'imposta cui si riferiscono le somme rimborsate.

SOMME CHE INCIDONO SUL NETTO - Conguaglio dei 730/4

Come funzionano le operazioni di conguaglio nel cedolino paga – esempi di codici tributo in F24

Pagamento delle somme a debito trattenute – I soggetti che si avvalgono dell'assistenza fiscale hanno la possibilità di richiedere di **pagare in rate** di uguale importo le imposte dovute (esclusa la seconda o unica rata di acconto IRPEF).

Il numero delle rate mensili può essere compreso da un minimo di due a un massimo di cinque, in base anche alla nuove tempistiche previste per la conclusione delle attività di assistenza di cui all'art. 13 del D.M. 164/1999 (art. 20, D.Lgs. 241/9197).

Tale scelta comporta l'applicazione dell'interesse nella misura, a partire dalle dichiarazione presentata dall'1.7.2009 (D.M. 21.5.2009), del 4% annuo (0,33% mensile). È compito del sostituto d'imposta che effettua il conguaglio (anche se l'assistenza è prestata da un CAF) calcolare l'ammontare delle singole rate e dei relativi interessi (Circ. Min. Fin. 90/E, 25.3.1998, – comunicato del Min. Fin. del 23.4.1999). La colonna rateazione del mod. F24 va compilata tenendo presente quanto segue:

a) per i codici tributo 3803, 3846, 3845, 4730, 4731, 3845 e 3857: **se la trattenuta è effettuata in unica soluzione si indica "0101";** se la trattenuta è effettuata in forma rateale è data invece facoltà di compilare un rigo di mod. F24 per ciascun gruppo di dipendenti che hanno scelto di pagare in uno stesso numero di rate, indicando il numero della rata in pagamento e il numero delle rate prescelto (per il gruppo che ha scelto di pagare in unica soluzione si indica 0101), oppure, ad ogni scadenza di rata, di effettuare un unico versamento cumulativo (per codice tributo) per tutti i lavoratori assistiti, indicando nella casella rateazione "0101";

b) per i codici 1668, 3805: il campo va lasciato in bianco;

c) per il codice 4201: indicare il mese di riferimento.

SOMME CHE INCIDONO SUL NETTO - Conguaglio dei 730/4

Dal 730/4 al Cedolino paga:

1. Importazione del 730/4 all'interno dell'applicativo paghe attraverso lo scarico di quanto pervenuto tramite il canale telematico dell'agenzia delle entrate, di seguito l'esempio di un 730/4

ESITI DELLA LIQUIDAZIONE MOD. 730 ORDINARIO

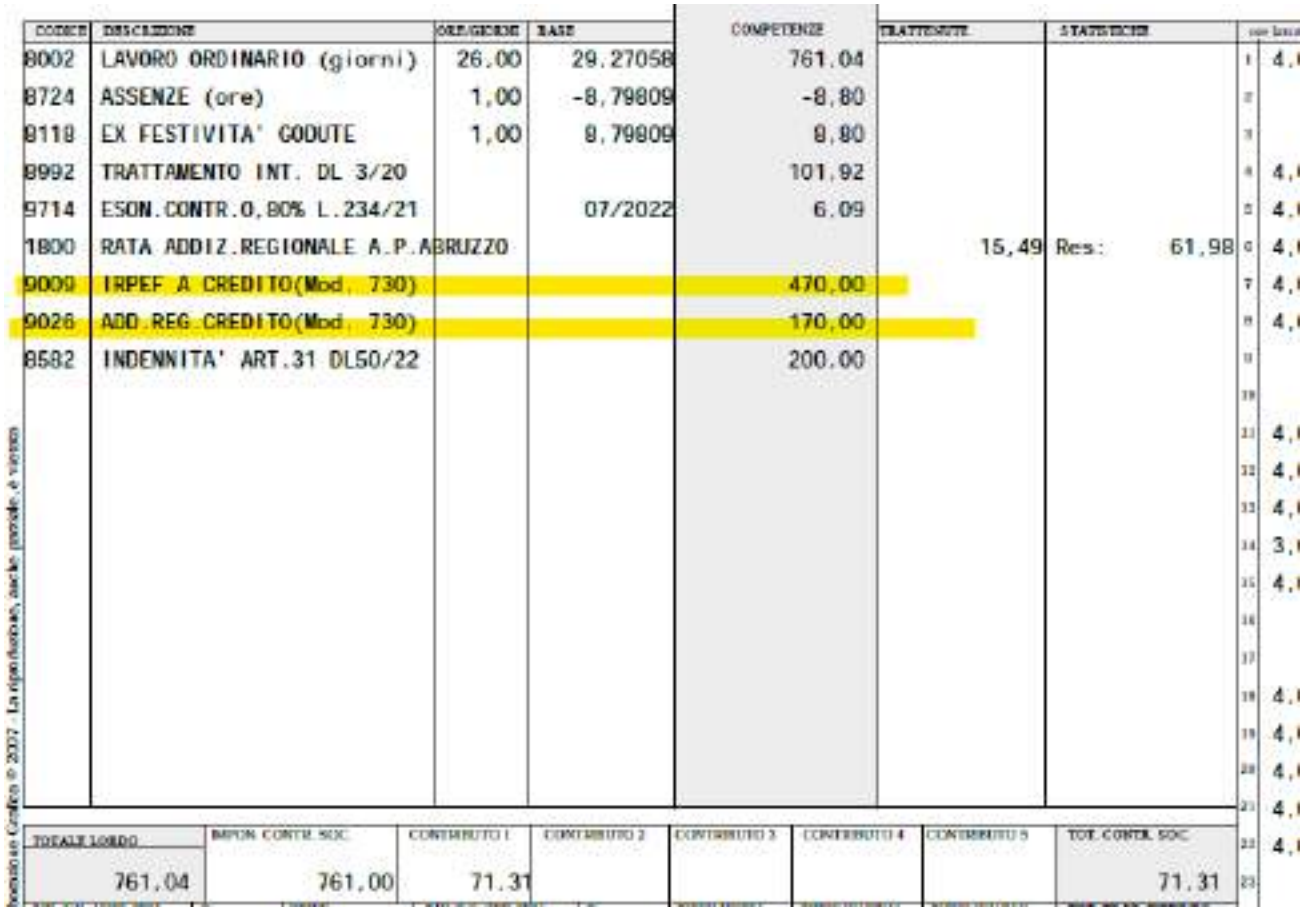
	Codice	Dichiarante	Codice	Coniuge	Totale
IMPORTO IRPEF DA TRATTENERE		,00		,00	,00
IMPORTO IRPEF DA RIMBORSARE		470,00		,00	470,00
IMPORTO ADDIZIONALE REGIONALE ALL'IRPEF DA TRATTENERE		,00		,00	,00
IMPORTO ADDIZIONALE REGIONALE ALL'IRPEF DA RIMBORSARE	1	170,00		,00	170,00
IMPORTO ADDIZIONALE COMUNALE ALL'IRPEF DA TRATTENERE		,00		,00	,00
IMPORTO ADDIZIONALE COMUNALE ALL'IRPEF DA RIMBORSARE		,00		,00	,00
PRIMA RATA DI ACCONTO IRPEF PER IL 2022		,00		,00	,00
SECONDA O UNICA RATA DI ACCONTO IRPEF PER IL 2022		,00		,00	,00
ACCONTO DEL 20% SUII REDDITI A TASSAZIONE SEPARATA		,00		,00	,00
ACCONTO ADDIZIONALE COMUNALE IRPEF PER IL 2022		,00		,00	,00
IMPOSTA SOSTITUTIVA PREMI DI RISULTATO E WELFARE AZIENDALE		,00		,00	,00
CEDOLARE SECCA LOCAZIONI DA TRATTENERE		,00		,00	,00
CEDOLARE SECCA LOCAZIONI DA RIMBORSARE		,00		,00	,00
PRIMA RATA DI ACCONTO CEDOLARE SECCA PER 2022		,00		,00	,00
SECONDA O UNICA RATA DI ACCONTO CEDOLARE SECCA PER 2022		,00		,00	,00
CONGUAGLIO DA EFFETTUARE NEL MESE DI LUGLIO (Agosto o Settembre per i pensionati)	Importo da rimborsare	640,00	Importo da trattenere	,00	Numero rate

SOMME CHE INCIDONO SUL NETTO - Conguaglio dei 730/4

Dal 730/4 al Cedolino paga:

2. Come si presenta il cedolino paga con la liquidazione del 730/4 importato all'interno del software paghe

Il 730/4 incide <u>direttamente sul netto</u> del dipendente sia nel caso di 730 a credito che nel caso di 730 a debito.



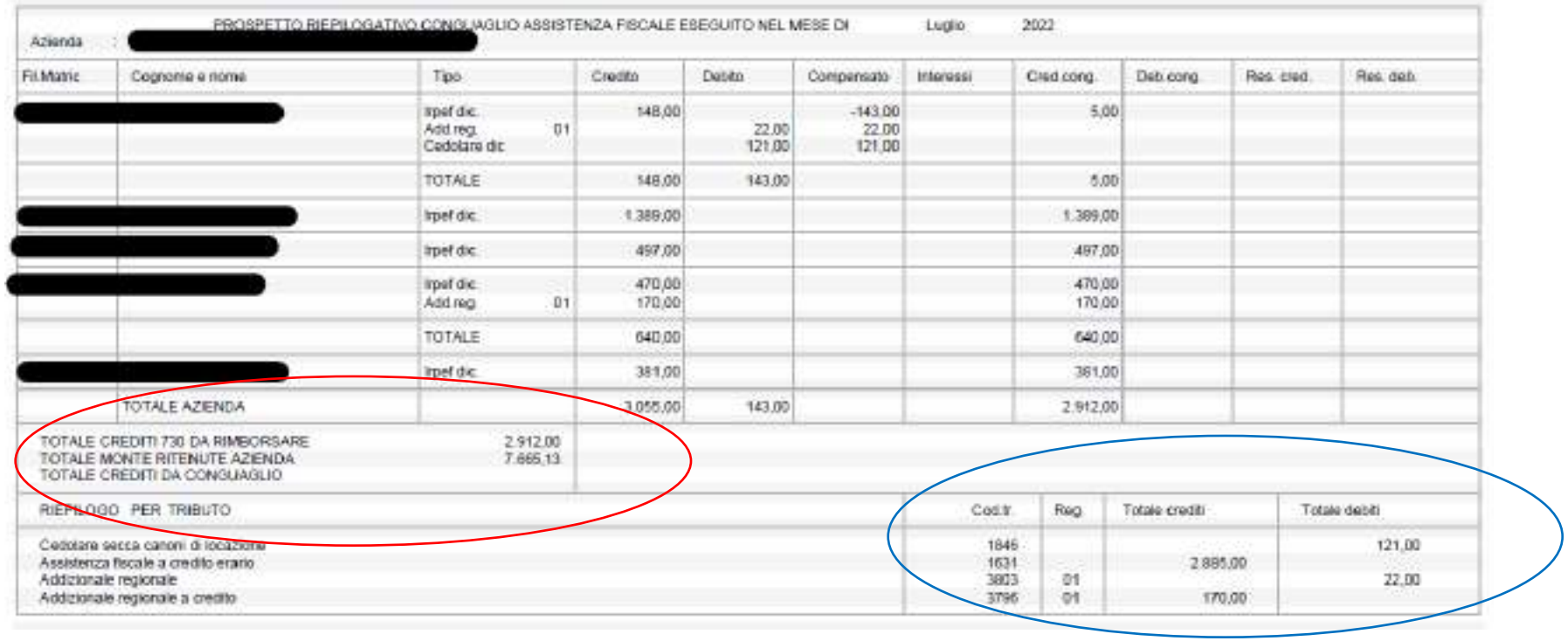
CODICE	DESCRIZIONE	ORE/GIORNI	BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE	STATISTICHE	
8002	LAVORO ORDINARIO (giorni)	26,00	29,27058	761,04			4,(
8724	ASSENZE (ore)	1,00	-8,79809	-8,80			
8118	EX FESTIVITA' GODUTE	1,00	8,79809	8,80			
8992	TRATTAMENTO INT. DL 3/20			101,92			4,(
9714	ESON.CONTR.0,80% L.234/21		07/2022	6,09			4,(
1800	RATA ADDIZ.REGIONALE A.P.ABRUZZO				15,49	Res: 61,98	4,(
9009	IRPEF A CREDITO(Mod. 730)			470,00			4,(
9026	ADD.REG.CREDITO(Mod. 730)			170,00			4,(
8582	INDENNITA' ART.31 DL50/22			200,00			

TOTALE LORDO	IMPON. CONTR. SOC.	CONTRIBUTO 1	CONTRIBUTO 2	CONTRIBUTO 3	CONTRIBUTO 4	CONTRIBUTO 5	TOT. CONTR. SOC.
761,04	761,00	71,31					71,31

SOMME CHE INCIDONO SUL NETTO - Conguaglio dei 730/4

Dal 730/4 al Cedolino paga:

3. Elaborato il cedolino paga si procede a elaborare la quadratura dell'intera società al fine di verificare la **«capienza» del monte delle ritenute IRPEF dell'azienda nel mese di riferimento** (ad esempio 07/2023) come già detto si eseguono le seguenti verifiche:
   a) Capienza rispetto al montante delle ritenute rispetto al singolo dipendente oggetto del conguaglio;
   b) Capienza del montante delle ritenute rispetto all'intera azienda;
   c) In caso di ulteriore incapienza, verifica della «capienza» rispetto anche alle ritenute derivanti dai conguagli a debito dei modelli 730;



PROSPETTO RIEPILOGATIVO CONGUAGLIO ASSISTENZA FISCALE ESEGUITO NEL MESE DI Luglio 2022

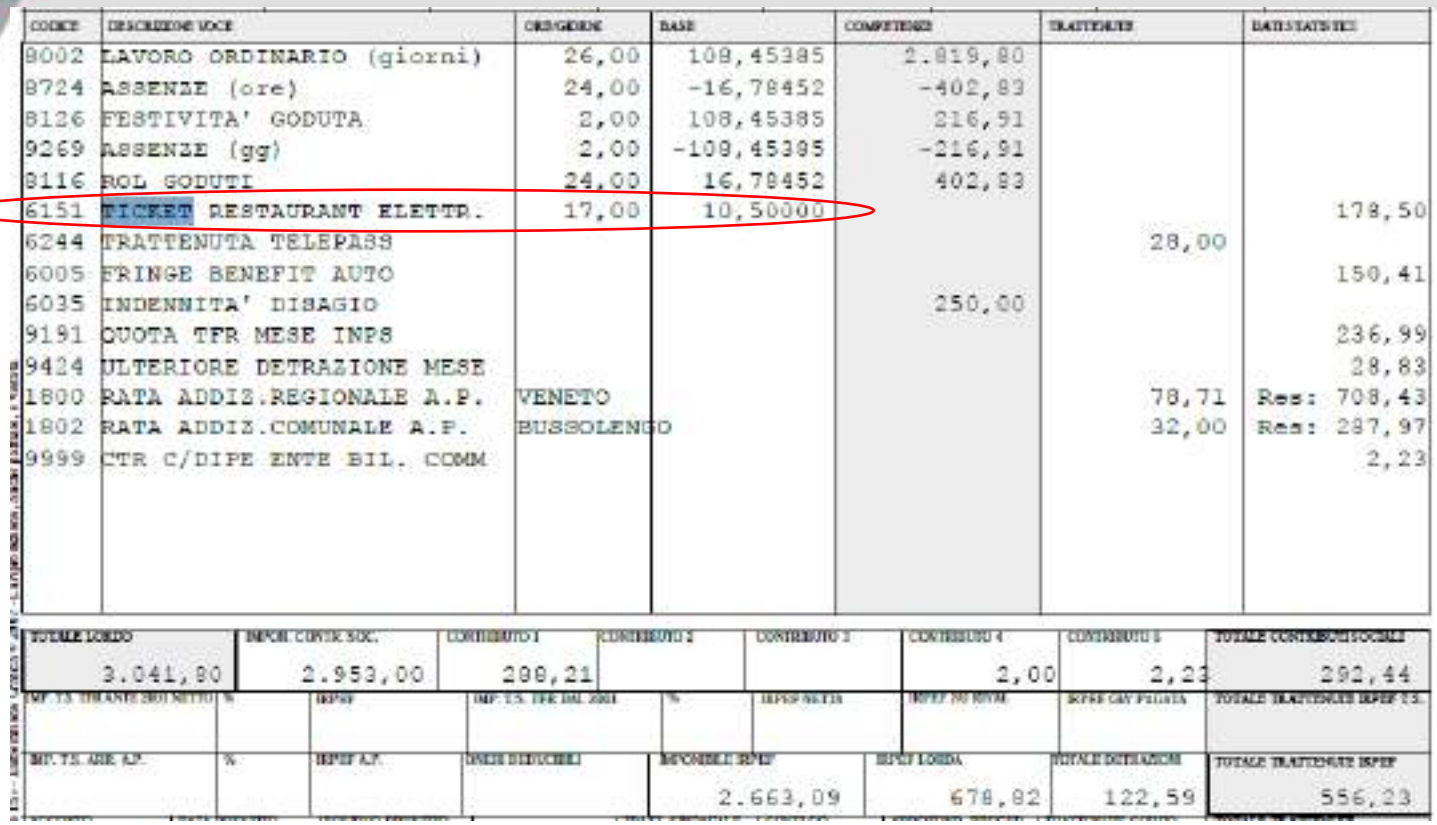
Azienda : [redacted]

Fil.Matric	Cognome e nome	Tipo	Credito	Debito	Compensato	Interessi	Cred.cong.	Deb.cong.	Res. cred.	Res. deb.
[redacted]		Irpef dic. Add reg. 01 Cedolare dic	148,00	 22,00 121,00	-143,00 22,00 121,00		5,00			
		TOTALE	148,00	143,00			5,00			
[redacted]		Irpef dic.	1.389,00				1.389,00			
[redacted]		Irpef dic.	497,00				497,00			
[redacted]		Irpef dic. Add reg. 01	470,00 170,00				470,00 170,00			
		TOTALE	640,00				640,00			
[redacted]		Irpef dic.	381,00				381,00			
	TOTALE AZIENDA		3.055,00	143,00			2.912,00			

TOTALE CREDITI 730 DA RIMBORSARE 2.912,00
TOTALE MONTE RITENUTE AZIENDA 7.665,13
TOTALE CREDITI DA CONGUAGLIO

RIEPILOGO PER TRIBUTO	Cod.tr	Reg.	Totale crediti	Totale debiti
Cedolare secca canoni di locazione	1845			121,00
Assistenza fiscale a credito erario	1631		2.885,00	
Addizionale regionale	3803	01		22,00
Addizionale regionale a credito	3796	01	170,00	

TRATTAMENTO PREVIDENZIALE / FISCALE – ALCUNE VOCI RETRIBUTIVE



CODICE	DESCRIZIONE VOCE	ORIGINE	BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE	DATI STATISTICI
0002	LAVORO ORDINARIO (giorni)	26,00	109,45385	2.819,80		
8724	ASSENZE (ore)	24,00	-16,78452	-402,83		
8126	FESTIVITA' GODUTA	2,00	108,45385	216,91		
9269	ASSENZE (gg)	2,00	-108,45385	-216,91		
8116	ROL GODUTI	24,00	16,78452	402,83		
6151	TICKET RESTAURANT ELETTR.	17,00	10,50000			178,50
6244	TRATTENUTA TELEPASS				28,00	
6005	FRINGE BENEFIT AUTO					150,41
6035	INDENNITA' DISAGIO			250,00		
9191	QUOTA TFR MESE INPS					236,99
9424	ULTERIORE DETRAZIONE MESE					28,83
1800	RATA ADDIZ.REGIONALE A.P.	VENETO			78,71	Rea: 708,43
1802	RATA ADDIZ.COMUNALE A.P.	BUSSOLENGO			32,00	Rea: 287,97
9999	CTR C/DIPE ENTE BIL. COMM					2,23

TOTALE LORDO	IMPON. CONTR. SOC.	CONTRIBUTO 1	CONTRIBUTO 2	CONTRIBUTO 3	CONTRIBUTO 4	CONTRIBUTO 5	TOTALE CONTRIBUTI SOCIALI
3.041,80	2.953,00	298,21			2,00	2,23	292,44

IMP. TS. TRIMESTRE PRECEDENTE	%	IRPEF	IMP. TS. DEL MESE	%	IRPEF NETTA	IRPEF NO RIVM	IRPEF CAV PULIZIA	TOTALE TRATTENUTE IRPEF T.S.

IMP. TS. ADD. A.P.	%	IRPEF A.P.	ONERI DEDUCIBILI	IMPONIBILE IRPEF	IRPEF LORDA	TOTALE DETRAZIONI	TOTALE TRATTENUTE IRPEF
				2.663,09	678,02	122,59	556,23

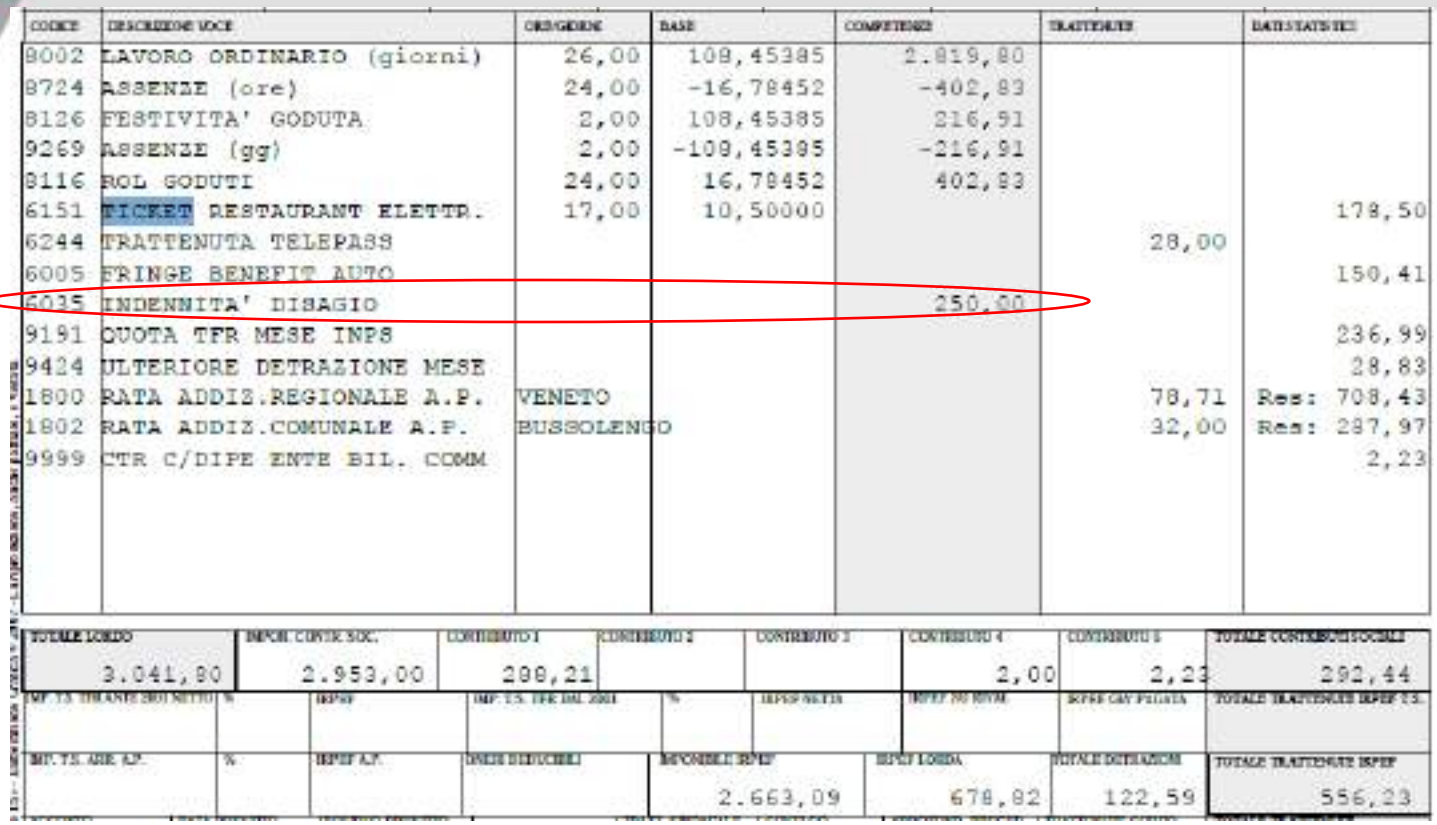
BUONI PASTO:

Art 51 917/1986 comma 2 lettera c)

Non concorrono a formare il reddito:
c) le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi; ***le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto fino all'importo complessivo giornaliero di euro 4, aumentato a euro 10 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica****; le indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29;*

ATTENZIONE: l'innalzamento del valore a € 10,00 è una novità dell'anno 2026 sino all'anno 2025 il limite era pari ad € 8,00

TRATTAMENTO PREVIDENZIALE / FISCALE – ALCUNE VOCI RETRIBUTIVE



CODICE	DESCRIZIONE VOCE	ORIGINE	BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE	DATI STATISTICI
0002	LAVORO ORDINARIO (giorni)	26,00	109,45385	2.819,80		
8724	ASSENZE (ore)	24,00	-16,78452	-402,83		
8126	FESTIVITA' GODUTA	2,00	108,45385	216,91		
9269	ASSENZE (gg)	2,00	-108,45385	-216,91		
8116	ROL GODUTI	24,00	16,78452	402,83		
6151	TICKET RESTAURANT ELETTR.	17,00	10,50000			178,50
6244	TRATTENUTA TELEPASS				28,00	
6005	FRINGE BENEFIT AUTO					150,41
6035	INDENNITA' DISAGIO			250,00		
9191	QUOTA TFR MESE INPS					236,99
9424	ULTERIORE DETRAZIONE MESE					28,83
1800	RATA ADDIZ.REGIONALE A.P.	VENETO			78,71	Res: 708,43
1802	RATA ADDIZ.COMUNALE A.P.	BUSSOLENGO			32,00	Res: 287,97
9999	CTR C/DIPE ENTE BIL. COMM					2,23

TOTALE LORDO	IMPON. CONTR. SOC.	CONTRIBUTO 1	CONTRIBUTO 2	CONTRIBUTO 3	CONTRIBUTO 4	CONTRIBUTO 5	TOTALE CONTRIBUTI SOCIALI
3.041,80	2.953,00	290,21			2,00	2,23	292,44

IMP. T.S. IRPEF NETTO	%	IRPEF	IMP. T.S. IRPEF DAL 2001	%	IRPEF NETTA	IRPEF CAV PILOTA	TOTALE TRATTENUTE IRPEF C.S.

IMP. T.S. ADD. A.P.	%	IRPEF A.P.	ONERI DEDUCIBILI	IMPONIBILE IRPEF	IRPEF LORDA	TOTALE DETRAZIONI	TOTALE TRATTENUTE IRPEF
				2.663,09	678,02	122,59	556,23

INDENNITA' DISAGGIO:

Art 51 917/1986 comma 6 lettera

Le indennità e le maggiorazioni di retribuzione spettanti ai lavoratori tenuti per contratto **all'espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi**, anche se corrisposte con carattere di continuità, le indennità di navigazione e di volo previste dalla legge o dal contratto collettivo, i premi agli ufficiali piloti dell'Esercito italiano, della Marina militare e dell'Aeronautica militare di cui all'articolo 1803 del codice dell'ordinamento militare, i premi agli ufficiali piloti del Corpo della Guardia di finanza di cui all' articolo 2161 del citato codice, nonché le indennità di cui all'articolo 133 del decreto del Presidente della Repubblica 15 dicembre 1959, n. 1229 **concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare**. Con decreto del Ministro delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, possono essere individuate categorie di lavoratori e condizioni di applicabilità della presente disposizione. (178)

TRATTAMENTO PREVIDENZIALE / FISCALE – ALCUNE VOCI RETRIBUTIVE

DEFINIAMO IMPONIBILE PREVIDENZIALE E FISCALE:

Voce Cedolino	Quantità	Valore Nominale	Totale	Regola	Note
LAVORO ORDINARIO	26	108,45 €	2.819,80 €	Più	Imponibile Sociale
TICKET RESTAURANT ELETTR.	17	10,50 €		Più	per il valore eccedente € 10,00 - 0,50 * 17 = **8,50**
INDENNITA' DISAGIO			250,00 €	Più	per la metà del valore = **125**
IMP. Sociale			**2.953,30 €**		
Contr. C/Dipendente INPS			288,21 €		
Contr. C/Dipendente Est			2,00 €		
IMP. Fiscale			**2.663,09 €**		

TRATTAMENTO PREVIDENZIALE / FISCALE – ALCUNE VOCI RETRIBUTIVE

TRASFERTA – ESENZIONE GIORNALIERA ITALIA / ESTERO

Le indennità percepite per le **trasferte** o le missioni fuori del territorio comunale concorrono a formare il reddito per la **parte eccedente lire 90.000 (46,48 €) al giorno, elevate a lire 150.000 (77,76 €) per le trasferte all'estero**, al netto delle spese di viaggio e di trasporto**; in caso di rimborso delle spese di alloggio, ovvero di quelle di vitto, o di alloggio o vitto fornito gratuitamente il limite è ridotto di un terzo**. **Il limite è ridotto di due terzi in caso di rimborso sia delle spese di alloggio che di quelle di vitto**. In caso di rimborso analitico delle spese per trasferte o missioni fuori del territorio comunale non concorrono a formare il reddito i rimborsi di spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto, nonché i rimborsi di altre spese, anche non documentabili, eventualmente sostenute dal dipendente, sempre in occasione di dette trasferte o missioni, fino all'importo massimo giornaliero di lire 30.000, elevate a lire 50.000 per le trasferte all'estero. Le indennità o i rimborsi di spese per le trasferte nell'ambito del territorio comunale, tranne i rimborsi di spese di viaggio e trasporto comprovate e documentate, concorrono a formare il reddito. I rimborsi delle spese, sostenute nel territorio dello Stato, per vitto, alloggio, viaggio e trasporto effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea di cui all'articolo 1 della legge 15 gennaio 1992, n. 21, per le trasferte o le missioni di cui al presente comma, non concorrono a formare il reddito se i pagamenti delle predette spese sono eseguiti con versamento bancario o postale ovvero mediante altri sistemi di pagamento previsti dall'articolo 23 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241.

TRATTAMENTO PREVIDENZIALE / FISCALE – ALCUNE VOCI RETRIBUTIVE

TRASFERTA – ESENZIONE GIORNALIERA ITALIA / ESTERO

CODICE	DESCRIZIONE VOCE	ORE/GIORNI	BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE	DATI STATISTICI
8002	LAVORO ORDINARIO (giorni)	26,00	109,06346	2.835,65		
8126	FESTIVITA' GODUTA	2,00	109,06346	218,13		
8725	ASSENZE (giorni/ore)	2,00	-109,06346	-218,13		
2187	DIARIA TRASFERTE ITALIA	1,00	50,00000	50,00		

TOTALE LORDO	IMPON. CONTR. SOC.	CONTRIBUTO 1	CONTRIBUTO 2	CONTRIBUTO 3	CONTRIBUTO 4	CONTRIBUTO 5	TOTALE CONTRIBUTI SOCIALI
2.885,65	2.839,00	265,73			2,00		267,73

IMP. T.S. TFR ANTE 2001 NETTO	%	IRPEF	IMP. T.S. TFR DAL 2001	%	IRPEF NETTA	IRPEF SU RIVAL	IRPEF GIA' PAGATA	TOTALE TRATTENUTE IRPEF T.S.

IMP. T.S. ARR. A.P.	%	IRPEF A.P.	ONERI DEDUCIBILI	IMPONIBILE IRPEF	IRPEF LORDA	TOTALE DETRAZIONI	TOTALE TRATTENUTE IRPEF
				2.571,44	1.105,72	103,22	1.002,50

TRATTAMENTO PREVIDENZIALE / FISCALE – ALCUNE VOCI RETRIBUTIVE

TRASFERTA – ESENZIONE GIORNALIERA ITALIA / ESTERO

Voce Cedolino	Quantità	Valore Nominale	Totale	Regola	Note
LAVORO ORDINARIO	26	109,06 €	2.835,65 €	Più	Imponibile Sociale
TRASFERTA	1	50,00 €	50,00 €	Più	Imponibile Sociale - la parte eccedente il limite gg 46,48
IMP. Sociale			**2.839,17 €**		
Contr. C/Dipendente INPS			265,73 €		
Contr. C/Dipendente Est			2,00 €		
IMP. Fiscale			**2.571,44 €**		

TRATTAMENTO PREVIDENZIALE / FISCALE – ALCUNE VOCI RETRIBUTIVE

STRAORDINARIO E LAVORO FESTIVO

CODICE	DESCRIZIONE VOCE	ORE/GIORNI	BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE	DATI STATISTICI
8002	LAVORO ORDINARIO (giorni)	26,00	87,25538	2.268,64		
8724	ASSENZE (ore)	16,00	-13,50381	-216,06		
8126	FESTIVITA' GODUTA	3,00	87,25538	261,77		
9018	LAVORO FESTIVO	8,00	17,55495	140,44		
9269	ASSENZE (gg)	3,00	-87,25538	-261,77		
8101	FERIE GODUTE	8,00	13,50381	108,03		
8118	EX FESTIVITA' GODUTE	8,00	13,50381	108,03		
8030	STRAORDINARIO FESTIVO 30%	8,00	17,55495	140,44		
6035	INDENNITA' DISAGIO			250,00		
9191	QUOTA TFR MESE INPS					173,19
9424	ULTERIORE DETRAZIONE MESE					66,24
1800	RATA ADDIZ.REGIONALE A.P.	LOMBARDIA			41,63	Res: 374,64
1802	RATA ADDIZ.COMUNALE A.P.	CASALPUSTERLENGO			16,19	Res: 145,73
9999	CTR C/DIPE ENTE BIL. COMM					0,89

TOTALE LORDO	IMPON. CONTR. SOC.	CONTRIBUTO 1	CONTRIBUTO 2	CONTRIBUTO 3	CONTRIBUTO 4	CONTRIBUTO 5	TOTALE CONTRIBUTI SOCIALI
2.799,52	2.675,00	261,08			2,00	,89	263,97

IMP. T.S. TFR ANTE 2001 NETTO	%	IRPEF	IMP. T.S. TFR DAL 2001	%	IRPEF NETTA	IRPEF SU RIVAL	IRPEF GIA' PAGATA	TOTALE TRATTENUTE IRPEF T.S.

IMP. T.S. ARR. A.P.	%	IRPEF A.P.	ONERI DEDUCIBILI	IMPONIBILE IRPEF	IRPEF LORDA	TOTALE DETRAZIONI	TOTALE TRATTENUTE IRPEF
				2.411,44	595,78	276,49	319,29

TS» - Elaborazione Grafica © 2007 - La riproduzione, anche parziale, è vietata

TRATTAMENTO PREVIDENZIALE / FISCALE – ALCUNE VOCI RETRIBUTIVE

DEFINIAMO IMPONIBILE PREVIDENZIALE E FISCALE:

Voce Cedolino	Quantità	Valore Nominale	Totale	Regola	Note
LAVORO ORDINARIO	26	87,25 €	2.268,64 €	Più	Imponibile Sociale
LAVORO FESTIVO	8	17,55 €	140,44 €	Più	Imponibile Sociale
STRAORDINARIO FEST. 30%	8	17,55 €	140,44 €	Più	Imponibile Sociale
INDENNITA' DISAGIO			250,00 €	Più	per la metà del valore
IMP. Sociale			**2.674,52 €**		
Contr. C/Dipendente INPS			261,08 €		
Contr. C/Dipendente Est			2,00 €		
IMP. Fiscale			**2.411,44 €**		

CONGUAGLIO FISCALE

I sostituti d'imposta, entro il 28/2 successivo al periodo di imposta interessato devono **effettuare il conguaglio** tra l'**ammontare delle ritenute operate sulle somme** e i **valori** corrisposti in ciascun periodo di paga e **l'imposta dovuta** sull'ammontare complessivo delle somme e i valori corrisposti nel corso dell'anno. Il conguaglio è **obbligatorio** esclusivamente al verificarsi dei seguenti due **presupposti**:

- Al termine del periodo di imposta di riferimento (31 dicembre di ogni anno) tenendo conto anche delle somme erogante entro il 12.1 dell'anno successivo se le somme sono comunque riferite al periodo di imposta oggetto di conguaglio.
- Alla cessazione del rapporto. In questo modo si rende, per quanto possibile, definitivo il prelievo fiscale operato dal sostituto d'imposta nei vari periodi di paga mediante una riconsiderazione alla fine del periodo d'imposta di tutti gli emolumenti corrisposti durante l'anno.
- Nel caso di **trasferimento** dei lavoratori da una società ad un'altra, a seguito di **operazioni straordinarie** o per **cessione** del contratto (art. 1406 del c.c.), alla data del trasferimento **non devono essere effettuate le operazioni di conguaglio** poiché non si realizzano nessuno dei due presupposti previsti dalla legge. Il conguaglio dovrà essere fatto **per l'intero periodo di imposta** (a fine anno o alla cessazione del rapporto se precedente) dal datore di lavoro che subentra nel rapporto di lavoro, anche per il periodo in cui il lavoratore era in forza alla precedente azienda.

CONGUAGLIO FISCALE

Somme escluse a titolo indicativo dal conguaglio fiscale:

- emolumenti arretrati;
- indennità di fine rapporto o indennità equipollenti;
- indennità per la cessazione dei rapporti di co.co.co;
- corresponsioni a co.co.co non residenti ritenuta (ritenuta al 30% a titolo d'imposta)
- somme a valori percepiti, anche a tiolo transattivo, per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- altre indennità e somme come ad esempio l'incentivo all'esodo;
- prestazioni pensionistiche erogate dai fondi pensione in forma di capitale;
- somme corrisposte agli eredi (aliquota 23%);
- emolumenti assoggettati ad imposta sostitutiva.

CONGUAGLIO FISCALE

Ai fini delle operazioni di conguaglio il sostituto d'imposta **deve**, per ciascun lavoratore:

- **Sommare tutte le somme e i valori corrisposti** (con esclusione degli arretrati relativi ad anni precedenti e delle indennità di fine rapporto), comprese le indennità e i compensi percepiti a carico di terzi per incarichi svolti in relazione a tale qualità comunicati dall'erogatore entro il 12.1. Gli importi delle indennità e dei compensi a carico di terzi comunicati dopo il 12 di gennaio dell'anno successivo devono, invece, essere conguagliati unitamente alle retribuzioni del periodo d'imposta successivo (Min. Fin., circ. 326/1997 par. 3.5).
- Una volta effettuato il totale di tutte le somme e i valori, deve **calcolare l'imposta dovuta sull'ammontare complessivo delle somme e dei valori** stessi applicando le **aliquote progressive** dell'imposta sul reddito delle persone fisiche in base agli scaglioni di reddito, di cui all'art. 11 TUIR.
- **Diminuire** l'ammontare dell'imposta così determinato di **quello delle detrazioni** spettanti ai sensi degli artt. 12 e 13 TUIR e richieste, anche se per caso di esse non ha tenuto conto nel corso dell'anno. In questa occasione il sostituto deve apportare anche le eventuali correzioni alle detrazioni il cui importo è variabile in relazione all'ammontare del reddito.
- **Riconoscere** (anche senza alcuna richiesta da parte del dipendente) **anche le detrazioni previste per gli oneri compresi nell'art. 15 TUIR**, e alle condizioni e nei limiti ivi stabiliti, se gli oneri in questione sono stati sostenuti attraverso il suo intervento (cioè sono stati pagati dal sostituto trattenendo l'importo dalle somme da corrispondere al sostituito);

CONGUAGLIO FISCALE

Ai fini delle operazioni di conguaglio il sostituto d'imposta **deve**, per ciascun lavoratore:

- **Riconoscere** (anche senza alcuna richiesta da parte del dipendente) **anche le detrazioni previste per le spese mediche** (lett. C art. 15) e per i **premi di assicurazione sulla vita** e **sugli infortuni** (lett. F art. 15) relative ad erogazioni effettuate in conformità a contratti collettivi, accordi e regolamenti aziendali. Il lavoratore non ha diritto a richiedere al sostituto di imposta l'attribuzione della detrazione per oneri che, pur essendo compresi nella previsione dell'art. 15, non sono stati sostenuti per il tramite del datore di lavoro, restando comunque ferma la possibilità per il sostituto di acconsentire ad una simile richiesta.
- **Riconoscere** l'eventuale credito d'imposta spettante relativamente ai redditi prodotti all'estero qualora alla formazione del reddito concorrano redditi di lavoro dipendente prestato all'estero e ivi assoggettati a tassazione in via definitiva. Il credito d'imposta in questione può essere attribuito dal sostituto anche nell'ipotesi in cui le somme o i valori prodotti all'estero abbiano concorso a formare il reddito di lavoro dipendente in periodi d'imposta precedenti.

CONGUAGLIO FISCALE

- Il sostituto di imposta ha facoltà di **conguagliare gli oneri detraibili dal reddito** se sostenuti direttamente dal lavoratore (senza quindi la trattenuta in busta paga).
- Il lavoratore può chiedere al sostituto di imposta che, nel corso del periodo di imposta e in occasione delle operazioni di conguaglio, venga **applicata un'aliquota di imposta superiore** rispetto a quello che sarebbe risultata dal calcolo degli scaglioni progressivi – Risoluzione AE 199/2001.
- In caso di conguaglio a debito il sostituto di imposta deve **trattenere in unica soluzione l'importo** determinato fino a capienza del netto in busta relativo al mese in cui viene effettuato il conguaglio (non si applica la limitazione di 1/5). **Non è possibile chiudere a debito le operazioni di conguaglio obbligando il lavoratore a presentare la dichiarazione dei redditi.**
- Se le operazioni di conguaglio si chiudono con un **credito per il lavoratore**, il sostituto deve effettuare la **restituzione totale** delle maggiori ritenute applicate nel corso dell'anno indipendentemente dal fatto che ci sia totale o parziale capienza per compensare il credito restituito. Ciò vale anche nell'ipotesi in cui tali operazioni sono effettuate in corso di anno a causa della cessazione del rapporto di lavoro (anche se per decesso del sostituito).

CONGUAGLIO FISCALE – ESEMPIO PRATICO 2025

Si considera un lavoratore con CCNL Commercio con una retribuzione imponibile INPS per € 39.342,74 nell'anno 2025 a seguire si svilupperà il conguaglio fiscale:

Mese/Anno	Imponibile INPS	Contr. C/Dipendente	Imponibile IRPEF	Note
gen-25	2.867,00 €	281,82 €	2.585,18 €	
feb-25	2.867,00 €	281,82 €	2.585,18 €	
mar-25	3.876,00 €	380,30 €	3.495,70 €	è stato richiesto anticipo 14^Ma
apr-25	2.930,00 €	287,97 €	2.642,03 €	
mag-25	2.966,00 €	291,49 €	2.674,51 €	
14^MA	1.977,00 €	192,96 €	1.784,04 €	
giu-25	3.080,00 €	306,97 €	2.773,03 €	
lug-25	3.582,00 €	351,61 €	3.016,80 €	è stato erogato UNA TANTUM CCNL Commercio (no Imponibile Fiscale)
ago-25	2.966,00 €	291,49 €	2.674,51 €	
set-25	3.859,00 €	378,64 €	3.736,34 €	è stato richiesto anticipo 13^Ma + ind. malattina INPS
ott-25	473,00 €	48,17 €	2.365,91 €	ind. malattia INPS
nov-25	3.129,00 €	307,40 €	2.821,60 €	
13^MA	1.757,74 €	171,58 €	1.586,16 €	
dic-25	3.013,00 €	291,71 €	2.721,29 €	
Totali	**39.342,74 €**	**3.863,93 €**	**37.462,28 €**	

CONGUAGLIO FISCALE – ESEMPIO PRATICO 2025

Luglio 2025

8002	*	*	LAVORO ORDINARIO (giorni)	26,00	114,06846			2.965,78	
8729	*	*	ASSENZE (ore)	27,50	-17,65345			-485,47	
8126	*	*	FESTIVITA' GODUTA	1,00	114,06846			114,07	
8725	*	*	ASSENZE (giorni/ore)	3,00	-114,06846			-342,21	
1028			BUONI PASTO	15,00	5,00000		75,00		
8116	*	*	ROL GODUTI	27,50	17,65345			485,47	
8728	*	*	FERIE GODUTE	2,00	114,06846			228,14	
242			CONTATORE FERIE	2,40					
608	*		UNA TANTUM CCNL 24/25	2022				189,38	
608	*		UNA TANTUM CCNL 24/25	2023				47,34	
9362	*	*	IND.SOSTITUTIVA ROL	21,50	17,65345			379,55	
9429			ULTERIORE DETRAZIONE MESE				24,17		
1800			RATA ADDIZ.REGIONALE A.P.	LAZIO		Res:			90,92
1802			RATA ADDIZ.COMUNALE A.P.	ROMA		Res:			22,18
1809			RATA ADD.COM.ACCONTO A.C.	ROMA		Res:	44,70		11,17
9009			IRPEF A CREDITO(Mod. 730)					781,00	
9261			CEDOLARE SECCA CRED (730)					220,00	

Settembre 2025

8002	*	*	LAVORO ORDINARIO (giorni)	26,00	114,06846			2.965,78	
8126	*	*	FESTIVITA' GODUTA	1,00	114,06846			114,07	
5269	*	*	ASSENZE (gg)	16,00	-114,06846			-1.825,10	
1028			BUONI PASTO	6,00	5,00000		30,00		
8728	*	*	FERIE GODUTE	9,00	114,06846			1.026,62	
242			CONTATORE FERIE	10,80					
8350		*	IND.MALATTIA C/INPS	1,00	4,00000			255,98	
8356	*	*	CARENZA MALATTIA	3,00				342,21	
1054	*	*	ANT.TREDICESIMA MENS.	5,00	247,14833			1.235,74	
1150			ACCONTO						800,00
1800			RATA ADDIZ.REGIONALE A.P.	LAZIO		Res:			90,92
1802			RATA ADDIZ.COMUNALE A.P.	ROMA		Res:			22,18
1809			RATA ADD.COM.ACCONTO A.C.	ROMA		Res:	22,35		11,17
9429			ULTERIORE DETRAZIONE MESE				8,69		

CONGUAGLIO FISCALE – ESEMPIO PRATICO 2025

Calcolo IRPEF LORDA per il reddito di € 37.462,28:

Scaglioni IRPEF	Reddito Annuale	Come si Effettua il Calcolo	
Scaglione sino al 23%	Fino a € 28.000	€ 28.000,00 * 23%	= € 6.440,00
Scaglione sino al 35%	Tra € 50.000 - € 28.000	(€ 37.462,28 – 28.000,00)*35%	= € 3.311,80
Scaglione sino al 43%	Oltre € 50.000		
Totale IRPEF Lorda			**€ 9.751,80**

Calcolare le detrazioni e le ulteriori somme spettanti per l'anno 2025:

a) Somma L. 207/2024 - RIFERIMENTO FORUMULA € 1.000,00 * ((40.000,00 – RC) / 8.000,00)

Il Calcolo: 1.000 * ((40.000 - € 37.462,28) / 8.000**) = € 317,22 (A)**

b) Detrazioni da lavoro dipendente – RIFERIMENTO FORMULA 1.910 * (50.000- RC) /22.000

Il Calcolo: 1.910 * (50.000 – 37.462,28) / 22.000 = **€ 1.088,50 (B)**

Totale A + B = 1.405,72

CONGUAGLIO FISCALE – ESEMPIO PRATICO 2025

DATI FISCALI

	MESE	ANNO	CONGUAGLIO
IMPONIBILE IRPEF (AL NETTO ONERI DEDUCIBILI)	2.721,56	37.461,90	37.461,90
ONERI DEDUCIBILI			
IRPEF LORDA			9.751,67
DETRAZIONI CONIUGE			
DETRAZIONI FIGLI (N. 1)			
DETRAZIONI ALTRI FAMILIARI (N.)			
GIORNI ALTRE DETRAZIONI	31	365	365
ALTRE DETRAZIONI	265,21	1.405,71	1.405,71
ULTERIORI DETRAZIONI			
DETRAZIONI PER ONERI			
TOTALE DETRAZIONI APPLICATE			1.405,71
IRPEF NETTA		8.345,96	8.345,96
CONGUAGLIO IRPEF			611,31
CREDITO BONUS IRPEF			
IMPONIBILE IMPOSTA SOSTITUTIVA			
IMPOSTA SOSTITUTIVA			
IMPONIBILE TASSAZIONE SEPARATA		213,48	
RITENUTE TASSAZIONE SEPARATA (%)		54,52	

REDDITO RIFERIEMNTO A CONGUAGLIO	€ 37.461,90
IRPEF LORDA DOVUTA	€ 9.751,67
DETRAZIONI DOVUTE	€ 1405,71
IRPEF NETTA DOVUTA	€ 8345,96
IRPEF NETTATRATTENUTA (sino 13^Ma)	€ 7734,65
SALDO IRPEF DA CONGUAGLIO (IRPEF NETTA DOVUTA-IRPEF TRATTENUTA)	€ 611,31

CALCOLO DELLE ADDIZIONALI REGIONALI

I lavoratori in occasione delle operazioni di **conguaglio** sono tenuti al versamento di un'addizionale regionale all'IRPEF. Le singole Regioni, con provvedimento da pubblicare sulla Gazzetta Ufficiale entro il 20.12 dell'anno precedente devono **comunicare l'aliquota di loro competenza**. L'art. 28 del D.L. 201/2011 ha aumentato di 0,33% l'addizionale base per le regioni a statuto ordinario e per le province autonome di Trento e Bolzano, perciò dall'originario 0,9% si è passati all'1,23%. Il precedente art. 6 della L. 68/2011 ha stabilito che le regioni potessero aumentare o diminuire l'aliquota di loro competenza con legge regionale o provvedimento analogo (Min. Fin., circ. 3/1998; A.E., circ. 2/2005 e 31/2005.

Sono obbligati al pagamento dell'addizionale regionale i soggetti **residenti e non residenti** nel territorio dello Stato se, con riferimento al periodo di imposta, sono **tenuti al pagamento dell'IRPEF.**

La base imponibile da prendere a riferimento per il calcolo è la medesima rispetto al calcolo dell'IRPEF.

L'addizionale regionale non è dovuta se l'IRPEF ordinaria risulti a credito o pari a zero, nonché i possessori di redditi (Min. Fin., circ. 9.1.1998, n. 3/E):

- esenti da IRPEF o tassati con imposte sostitutive IRPEF;
- soggetti all'IRPEF con modalità di tassazione separata.

CALCOLO DELLE ADDIZIONALI REGIONALI

MODALITA' DI CALCOLO:

Se il **conguaglio** è stato effettuato al **termine del periodo** di imposta in **costanza di rapporto**, l'importo dell'addizionale dovuta è trattenuto nell'anno successivo a quello di riferimento da un **minimo di 9 ad un massimo di 11 rate** a partire dal **periodo di paga successivo a quello in cui le operazioni di conguaglio** sono effettuate e non oltre quello relativamente al quale le ritenute sono versate nel mese di dicembre.

In caso di **cessazione del rapporto**, **l'addizionale regionale è trattenuta in un'unica soluzione nel periodo di paga in cui è effettuato il conguaglio** (Min. Fin., circ. 29.12.1999, n. 247/E; Min. Fin., comunicato 14.1.2000). In tale ipotesi il sostituto opera la trattenuta relativa alle rate relative al reddito dell'anno precedente non ancora trattenute oltre all'importo dovuto relativo al reddito dell'anno in cui si risolve il rapporto di lavoro.

ATTENZIONE: *Nel caso di trasferimento dei lavoratori da una società ad un'altra a seguito di operazioni straordinarie o per cessione del contratto (art. 1406 del c.c.), spetta al nuovo sostituto d'imposta il compito di proseguire il prelievo rateizzato dell'addizionale regionale IRPEF, in quanto si ha continuazione del rapporto di lavoro subordinato e conservazione di tutti i diritti e benefici già maturati in capo al lavoratore dipendente (A.E., ris. N. 248/2002).*

CALCOLO DELLE ADDIZIONALI COMUNALI

Dal 1° gennaio 1999 i lavoratori sono tenuti al versamento di un'addizionale comunale all'IRPEF. In via generale si applicano i **criteri di determinazione** già illustrati **per l'addizionale regionale** (art. 6, co. 12, L. 488/1999).

Il versamento dell'addizionale comunale è effettuato **in acconto e a saldo unitamente al saldo dell'IRPEF** (art. 1, co. 4 e 5, D.Lgs. 360/1998). In ogni caso, l'acconto non è dovuto dai soggetti che rientrano nella soglia di esenzione deliberata dal comune.

Il versamento dell'acconto può essere effettuato direttamente a saldo qualora l'acconto risulti inferiore a 12 euro, sempreché il saldo sia superiore a 12 euro.

Metodo storico La misura dell'acconto è stabilita nella misura del 30% dell'addizionale ottenuta applicando al reddito imponibile dell'anno precedente l'aliquota vigente sempre nell'anno precedente (metodo storico) salvo che la pubblicazione della delibera del comune che stabilisce la misura per l'anno corrente non intervenga entro il 20.12 (tale ultimo termine è stato introdotto con decorrenza 3.10.2007 dall'art. 40, D.L. 159/2007).

Metodo previsionale È possibile effettuare il versamento di un acconto applicando un metodo previsionale con le medesime modalità previste per l'IRPEF. Relativamente ai redditi di lavoro dipendente e ai redditi equiparati ed assimilati l'acconto dell'addizionale comunale dovuta è determinato dai sostituti d'imposta.

L'importo dovuto è trattenuto in un numero massimo di 9 rate mensili, a partire dal mese di marzo.

CALCOLO DELLE ADDIZIONALI COMUNALI

Il saldo dell'addizionale comunale dovuto è **determinato all'atto delle operazioni di conguaglio** e il relativo **importo** è **trattenuto** in un numero massimo di **11 rate**, a partire dal periodo di paga successivo a quello in cui le stesse sono effettuate e non oltre quello relativamente al quale le ritenute sono versate nel mese di dicembre.

In caso di cessazione del rapporto, l'addizionale comunale è **trattenuta in un'unica soluzione** nel periodo di paga in cui è effettuato il conguaglio. In tale ipotesi il sostituto opera la trattenuta relativa alle rate relative al reddito dell'anno precedente non ancora trattenute oltre all'importo dovuto relativo al reddito dell'anno in cui si risolve il rapporto di lavoro.

ADDIZIONALI REGIONALI E COMUNALI – MODALITA' DI CALCOLO 2025

Per individuare il comune destinatario dell'addizionale (e conseguentemente l'aliquota da applicare) si deve far riferimento al domicilio fiscale del lavoratore al **1° gennaio dell'anno a cui l'addizionale si riferisce. In caso di variazione del domicilio fiscale, questo si modifica decorsi 60 giorni dalla variazione.**

Consideriamo sempre il nostro esempio con un reddito per il 2025 pari ad € 37.462,28 a quanto ammontano le addizionali regionali e comunali se la persona è residente nel comune di ROMA?

ATTENZIONE: sulla base del reddito dell'anno precedente si determinano le addizionali che saranno trattenute a rate nell'anno successivo.

Cedolino 12/2025:

	REGIONE/COMUNE	DOVUTO	TRATTENUTO
ADDIZIONALE REGIONALE ANNO	LAZIO	1.007,48	
ADDIZIONALE COMUNALE ANNO	ROMA	337,16	100,55

Cedolino 01/2026:

1800			RATA ADDIZ.REGIONALE A.P.	LAZIO		Res:	915,89	91,59
1802			RATA ADDIZ.COMUNALE A.P.	ROMA		Res:	215,10	21,51

ADDIZIONALI REGIONALI E COMUNALI – MODALITA' DI CALCOLO 2025

Determinazione del Valore:

https://www1.finanze.gov.it/finanze2/dipartimentopolitichefiscali/fiscalitalocale/addregirpef/addregirpef.php?reg=08

Risultato interrogazione regione/provincia autonoma: REGIONE LAZIO codice regione 08

Selezionare l'anno: 2025 Cambia anno

Data di pubblicazione: **07-MAR-25**

Aliquota	Fascia di applicazione
1.73	fino a 15000.00 euro
3.33	oltre 15000.00 e fino a 28000.00 euro
3.33	oltre 28000.00 e fino a 50000.00 euro
3.33	oltre 50000.00 euro

Disposizioni particolari

Disapplicazione della maggiorazione di cui all' articolo 2, comma 1, l.r. 1/2023, pari all' 1,60%, per i soggetti con un reddito imponibile ai fini dell'addizionale regionale all' IRPEF fino a 28.000,00 euro (art. 2, co. 2, L.R. 22/2024) Detrazione pari a 60,00 euro per i soggetti con un reddito imponibile ai fini dell'addizionale regionale all' IRPEF compreso tra 28.001 e 35.000,00 euro (art. 2, co. 3, L.R. 22/2024).

Norme di riferimento

legge regionale n. 22 del 30 dicembre 2024

ADDIZIONALI REGIONALI E COMUNALI – MODALITA' DI CALCOLO 2025

Determinazione del Valore:

https://www1.finanze.gov.it/finanze2/dipartimentopolitichefiscali/fiscalitalocale/nuova_addcomirpef/risultato.htm?lista=1&r=1&pagina=lazio.htm&pr=RM&cc=H501

Addizionale comunale all'IRPEF

Seleziona anno: 2025 Seleziona

Risultato interrogazione

Comune	Codice	Provincia
ROMA	H501	RM

Anno 2025

Num. delibera	Data delibera	Data pubblicazione	Note
186	19-12-2024	24-01-2025	modifica
Aliquota	**Fascia di applicazione**		
0	Esenzione per redditi imponibili fino a euro 14.000,00		
0,9	Aliquota unica		

ADDIZIONALI REGIONALI E COMUNALI – MODALITA' DI CALCOLO 2025

Eseguiamo i calcoli per la verifica:

REGIONALI:

Reddito IRPEF	**37.462,28 €**	
1,73%	Sino a 15.000 €	259,50 €
3,33%	Da 15.000 € a 28.000 €	432,90 €
3,33%	Da 28.000 € a 50.000 €	315,09 €
3,33%	Da 50.000 €	
Totale Addizionali Regionali 2025		**1.007,49 €**

COMUNALI:

Reddito IRPEF	**37.462,28 €**	
0,90%	Aliquota Unica	337,16 €
Totale Addizionali Comunali 2025		**337,16 €**

ATTENZIONE: dal valore calcolato delle addizionali comunali per l'anno 2025 dobbiamo detrarre l'acconto già versato pari ad € 100,55 per cui le successive **11 rate saranno** pari a: € 337,16 - € 100,55 = **€ 236,61**

Dal LORDO al NETTO - 2026

Parametri relativi all'elaborazione:

1. CCNL Commercio;
2. Mese di Elaborazione 01/2026;
3. Assunzione 01/2026;
4. 14 Mensilità;
5. Buoni Pasto Elettronici del valore nominale di € 11,00;
6. Fringe Benefit del valore di € 900,00 (unica erogazione nell'anno);
7. Coniuge a Carico – applicazione delle detrazioni;

Dal LORDO al NETTO - 2026

CODICE	DESCRIZIONE VOCE	ORE/GIORNI	BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE	DATI STATISTICI
8002	LAVORO ORDINARIO (giorni)	26,00	109,06346	2.835,65		
8126	FESTIVITA' GODUTA	2,00	109,06346	218,13		
8725	ASSENZE (giorni/ore)	2,00	-109,06346	-218,13		
2187	DIARIA TRASFERTE ITALIA	1,00	50,00000	50,00		
8391	BUONI PASTO	20,00	11,00000			220,00
8546	FRINGE BENEFIT si tfr					900,00
9424	ULTERIORE DETRAZIONE MESE					39,76

TOTALE LORDO	IMPON. CONTR. SOC.	CONTRIBUTO 1	CONTRIBUTO 2	CONTRIBUTO 3	CONTRIBUTO 4	CONTRIBUTO 5	TOTALE CONTRIBUTI SOCIALI
2.885,65	2.859,00	267,60			2,00		269,60

IMP. T.S. TFR ANTE 2001 NETTO	%	IRPEF	IMP. T.S. TFR DAL 2001	%	IRPEF NETTA	IRPEF SU RIVAL	IRPEF GIA' PAGATA	TOTALE TRATTENUTE IRPEF T.S.

IMP. T.S. ARR. A.P.	%	IRPEF A.P.	ONERI DEDUCIBILI	IMPONIBILE IRPEF	IRPEF LORDA	TOTALE DETRAZIONI	TOTALE TRATTENUTE IRPEF
				2.589,57	654,56	198,61	455,95

ACCONTO	RATA PRESTITO	RESIDUO PRESTITO		TRATT. SINDACALE	CUNEO	ARROTOND. PRECED.	TRATTENUTE CORPO	TOTALE TRATTENUTE
								725,55

CONGUAGLIO FINE ANNO CESS. RAPPORTO	PROGR. ONERI DED.	PROG. IMPONIBILE IRPEF	IMPORTO IRPEF ANNUO	PROGR. DETR. IRPEF	PROGR. RIT. IRPEF	ADDIZIONALE IRPEF	CONGUAGLIO IRPEF +/-

IRPEF ERARIO	ADDIZIONALE REGIONALE	ADDIZIONALE COMUNALE			ARROTONDAMENTO ATTUALE	NETTO BUSTA
					0,90	2.161,00

FERIE A.P.	FERIE MAT.	FERIE GOD.	FERIE RES.	PERMESSI A.P.	PERMESSI MAT.	PERMESSI GOD.	PERMESSI RES.	ROL A.P.	ROL MAT.	ROL GOD.	ROL RES.

Dal LORDO al NETTO – 2026

Come determiniamo l'imponibile PREVIDENZIALE?

	Ore/Giorni	Base	Competenza	Trattenuta	Statistico
FRINGE BENEFIT si tfr					900,00 €

FRINGE BENEFIT – Articolo 51 917/1986 comma 3 - *Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista.* ***Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000****; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.*

Novità - Legge n. 213 del 30 dicembre 2023 (Legge di Bilancio 2024) all'art. 1, comma 16 Limitatamente al periodo d'imposta 2024, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di **1.000 euro**, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa. Il limite di cui al primo periodo è elevato a **2.000 euro** per i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

Dal LORDO al NETTO – 2026

Come determiniamo l'imponibile PREVIDENZIALE?

Voce Cedolino	Quantità	Valore Nominale	Totale	Regola	Note
LAVORO ORDINARIO	26	109,06 €	2.835,65 €	**Più**	Imponibile Sociale
TRASFERTA	1	50,00 €	50,00 €	**Più**	Imponibile Sociale - la parte eccedente il limite gg 46,48
BUONI PASTO	20	11,00 €	220,00 €	**Più**	Imp. Sociale valore eccedente € 10,00: 1,00 * 20 = **20,00**
FRINGE BENEFIT si tfr			900,00 €	**Neutro**	
IMP. Sociale			**2.859,17 €**		

Dal LORDO al NETTO - 2026

Come determiniamo l'imponibile FISCALE?



Imponibile Fiscale = € 2.859,17 (Imponibile Previdenziale) - € 267,60 - € 2,00 (Contributi c/Dipendente - ONERI DEDUCIBILI) = € 2.589,57

Art. 51
(Determinazione del reddito di lavoro dipendente)
2. Non concorrono a formare il reddito:

a) **i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge**;

Come determiniamo l'IRPEF LORDA?

Ricordiamo: La ritenuta da operare è determinata sulla parte imponibile delle somme e dei valori, di cui all'articolo 51 del TUIR **corrisposti in ciascun periodo di paga**, con le aliquote dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (Art 23 comma 3 del DPR n. 600 del 1973).

Quali sono le **ALIQUOTE DELL'IMPOSTA SUL REDDITO DELLE PERSONE FISICHE**?

Per l'anno 2026, per la determinazione dell'IRPEF, l'imposta lorda è calcolata applicando, in luogo delle aliquote previste dall'articolo 11, comma 1, del Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR), approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 9174 , le seguenti aliquote per scaglioni di reddito:

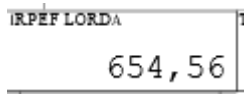
a) **23** per cento per i redditi fino a 28.000 euro;

b) **33** per cento per i redditi superiori a 28.000 euro e fino a 50.000 euro; - **NOVITA'**

c) **43** per cento per i redditi che superano 50.000 euro.

Dal LORDO al NETTO - 2026





Valore dell'IRPEF LORDA: (€ 2.000,00 * 23%) + (€ 589,57 * 33%) = 460 + 194,55 = 654,55

Scaglioni IRPEF	Reddito Annuale	N. Mensilità	Reddito Mensile
Scaglione sino al 23%	Fino a € 28000	**14**	2.000,00 €
Scaglione sino al 33%	Tra € 50000 - € 28000	**14**	589,57
Scaglione sino al 43%	Oltre € 50000	**14**	- €

Dal LORDO al NETTO - 2026

Come determiniamo le detrazioni?



	LAVORO DIP.	CONIUGE	FIGLI	ALTRI CARICHI	ONERI	ULTERIORE DETRAZIONE	DIFFERENZA MINORI	DIFFERENZA APPRENDISTI
DETRAZIONI SPETTANTI	141,11	57,50						

1. **Detrazioni da Lavoro Dipendente:** definiamo il reddito presunto nell'anno ed in particolare **€ 2.589,57 * 14** (n. Mensilità da CCNL) = **€ 36.253,98.**

Nel caso di specie il reddito «presunto» è tra 28mila e 50mila euro per cui si prende a riferimento la formula contente nell'Art. 13 del TUIR al comma 1 lettera c) ed in particolare:

Se alla formazione del reddito complessivo concorrono uno o più redditi di cui agli articoli 49, con esclusione di quelli indicati nel comma 2, lettera a), e 50, comma 1, lettere a), b), c), c-bis), d), h-bis) e l), spetta una detrazione dall'imposta lorda, rapportata al periodo di lavoro nell'anno, pari a:

……

c) 1.910 euro, se il reddito complessivo è superiore a 28.000 euro ma non a 50.000 euro; la detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 50.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 22.000 euro.

Da un punto di vista numerico: 1910 * (50.000,00 – 36.253,988) / 22.000 = 1.193,40 / 365 * 31 (giorni spettanti di detrazioni) =

€ 101,36

Dal LORDO al NETTO - 2026

2. Detrazioni per Coniuge – nell'Art. 12 del TUIR al comma 1 ed in particolare:

Dall'imposta lorda si detraggono per carichi di famiglia i seguenti importi:

a) per il coniuge non legalmente ed effettivamente separato:

1. *800 euro, diminuiti del prodotto tra 110 euro e l'importo corrispondente al rapporto fra reddito complessivo e 15.000 euro, se il reddito complessivo non supera 15.000 euro;*
2. *690 euro, se il reddito complessivo è superiore a 15.000 euro ma non a 40.000 euro;*
3. *690 euro, se il reddito complessivo è superiore a 40.000 euro ma non a 80.000 euro.*

Il Calcolo: € 690 / 12 **= € 57,50**

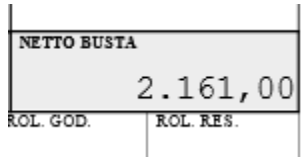
3. Ulteriore detrazione L. 207/2024 in particolare:

RIFERIMENTO FORUMULA € 1.000,00 * ((40.000,00 – RC) / 8.000,00)

Il Calcolo: 1.000 * ((40.000 - € 36.253,98) / 8.000) / 365 * 31 = **€ 39,76**

Dal LORDO al NETTO - 2026

Come determiniamo il Netto?



Voce Cedolino	Quantità	Valore Nominale	Totale	Regola
LAVORO ORDINARIO	26	109,06 €	2.835,65 €	Più
TRASFERTA	1	50,00 €	50,00 €	Più
BUONI PASTO	20	11,00 €	220,00 €	Più
FRINGE BENEFIT si tfr			900,00 €	Neutro
IMP. Sociale			**2.859,17 €**	
Contr. C/Dipendente INPS			267,60 €	Meno
Contr. C/Dipendente Est			2,00 €	Meno
IMP. Fiscale			**2.589,57 €**	
Irpef Lorda			654,56 €	Meno
Detrazioni Lav. Dipendente			101,36 €	Più
Detrazione Coniuge			57,50 €	Più
Ulteriore Detrazione			39,79 €	Più
Buoni Pasto Figurativo			20,00 €	Meno
Trasferta Esente			**46,48 €**	**Più**
Netto			2.160,14 €	
Arrotondamento			0,90 €	Più
Netto in Busta			**2.161,04 €**	

→ ***Da gestite solo da un punto di vista figurativo***

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT

Per la determinazione in denaro dei **compensi in natura** (beni o servizi), compresi quelli ceduti e i servizi prestati al coniuge (ovvero ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso - L. 76/2016 sulle unioni civili) del dipendente o ai suoi familiari a carico, o il diritto di ottenerli da terzi, si **utilizza il valore normale** di cui all'art. 9, D.P.R. 917/1986.

Per valore normale (salvo quanto stabilito per le azioni, obbligazioni e altri titoli) **si intende il prezzo o il corrispettivo mediamente praticato per i beni e i servizi della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza o al medesimo stadio di commercializzazione**, nel tempo e nel luogo in cui beni e servizi sono stati acquisiti o prestati e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi. Per la determinazione del valore normale si deve fare riferimento ai listini o alle tariffe del soggetto che ha fornito i beni o i servizi o, in mancanza, alle mercuriali e ai listini delle Camere di Commercio e alle tariffe professionali, tenendo conto degli sconti d'uso (art. 51, c. 3, D.P.R. 917/1986, come riformulato dal D.Lgs. 314/97, art. 3).

Con riferimento al predetto concetto, l'Agenzia delle entrate (ris. 26/2010) ha precisato che:

- non è possibile attribuire rilevanza, in via interpretativa, a criteri alternativi di valorizzazione di beni e servizi offerti ai dipendenti;
- in ogni caso il richiamo della norma in questione "agli sconti d'uso" fa ritenere che il valore normale possa essere costituito anche dal prezzo scontato che il fornitore dei beni o servizi pratica sulla base di **apposite convenzioni**, usualmente correnti nella prassi commerciale.

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT

FRINGE BENEFIT – Articolo 51 917/1986 comma 3 - *Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista.* ***Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000****; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.*

Novità - Legge n. 213 del 30 dicembre 2023 (Legge di Bilancio 2024) all'art. 1, comma 16 Limitatamente al periodo d'imposta 2024, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di **1.000 euro**, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa. Il limite di cui al primo periodo è elevato a **2.000 euro** per i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

DICHIARAZIONE – MODELLO

DICHIARAZIONE DEL LAVORATORE

PER LA FRUIZIONE PER IL PERIODO D'IMPOSTA 2025, 2026 E 2027 DEL LIMITE DI ESENZIONE DEI BENEFIT A 2.000 EURO

art. 1, commi 390 e 391 Legge 207/2024 – Legge Bilancio 2025 –

DA CONSEGNARE COMPILATA E FIRMATA ENTRO IL _____ -

Il sottoscritto _____ nato a _____

Prov._____ il_____, dipendente della

_____ dal_____ e residente in

_____,

consapevole della responsabilità in caso di dichiarazioni mendaci, di formazione o uso di atti falsi, ai sensi e per gli effetti dell'art. 46 del D.P.R. 445 del 28 dicembre 2000,

PRESO ATTO CHE

- l'art. 1, commi 390 e 391 Legge 207/2024, stabilisce, per il periodo d'imposta 2025, 2026 e 2027 ed esclusivamente a favore dei lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico (compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi affiliati o affidati), un innalzamento a euro 2.000 del limite di esenzione dei fringe benefit previsti dall'articolo 51, comma 3, terzo periodo, del TUIR (D.P.R. 917/86), incluse le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.

DICHIARAZIONE – MODELLO

- la nuova previsione si applica se il lavoratore dipendente e/o collaboratore percettore di reddito di lavoro assimilato dichiara al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dell'unico figlio o dei figli fiscalmente a carico.

DICHIARA

- di essere genitore di n.___ figlio/i che si trova/ano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 e, pertanto ha diritto all'applicazione della disposizione normativa sopra citata.

- Ai fini dell'applicazione delle misure normative sopra indicate si indicano di seguito i nomi, cognomi e codici fiscali del/dei proprio/propri figlio/i sono il/i seguente/i:

_____;_____

_____;_____

_____;_____

_____;_____

Mi impegno a comunicare per iscritto a _____ (sostituto d'imposta) eventuali variazioni delle condizioni di cui sopra relativamente a ciascuno dei tre periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027.

Data _____ In fede

Firma _____

Sono fiscalmente a carico i figli che abbiano un reddito non superiore a euro 2.840,51 (per il computo di tale limite si considera il reddito al lordo degli oneri deducibili). Per i figli di età non superiore a ventiquattro anni, tale limite di reddito è elevato a euro 4.000. La condizione di figlio fiscalmente a carico deve essere verificata con riferimento a ciascuno dei tre (3) periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027 appurando, in particolare, il superamento o meno del limite reddituale alla data rispettivamente del 31 dicembre del 2025, 2026 e 2027.

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT

ATTENZIONE:

Il limite si applica per ciascun periodo di imposta e per ciascun lavoratore indipendentemente dal numero di rapporti di lavoro intrattenuti.

Se il valore del compenso in natura è superiore al limite di franchiggia, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT - AUTO

Art. 51 TUIR:

[comma 4]. **Ai fini dell'applicazione del comma 3**:

a) per gli **autoveicoli** indicati nell'articolo 54, comma 1, lettere a), c) e m), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, i motocicli e i ciclomotori di nuova immatricolazione, concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2025, si assume il 50 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Automobile club d'Italia elabora entro il 30 novembre di ciascun anno e comunica al Ministero dell'economia e delle finanze, il quale provvede alla pubblicazione entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d'imposta successivo, al netto delle somme eventualmente trattenute al dipendente. La predetta percentuale è ridotta al 10 per cento per i veicoli a batteria a trazione esclusivamente elettrica e al 20 per cento per i veicoli elettrici ibridi plug-in.

VECCHIA DISCIPLINA (art. 51, co 4, lett. a) Testo Unico delle imposte sui redditi D.P.R. n.917/1986)	NUOVA DISCIPLINA LEGGE DI BILANCIO 2025 (L. 207/2024)	DISCIPLINA TRANSITORIA (art. 6, co. 2-bis, del d.l. n. 19 del 2025)
4. Ai fini dell'applicazione del comma 3: a) per gli autoveicoli indicati nell'articolo 54, comma 1, lettere a), c) e m), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285,-i motocicli e i ciclomotori di nuova immatricolazione, con valori di emissione di anidride carbonica non superiori a grammi 60 per chilometro (g/km di CO2), concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dal 1° luglio 2020, si assume il 25 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Automobile club d'Italia deve elaborare entro il 30 novembre di ciascun anno e comunicare al Ministero dell'economia e delle finanze, che provvede alla pubblicazione entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d'imposta successivo, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente. La predetta percentuale è elevata al 30 per cento per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 60 g/km ma non a 160 g/km. Qualora i valori di emissione dei suindicati veicoli siano superiori a 160 g/km ma non a 190 g/km, la predetta percentuale è elevata al 40 per cento per l'anno 2020 e al 50 per cento a decorrere dall'anno 2021. Per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 190 g/km, la predetta percentuale è pari al 50 per cento per l'anno 2020 e al 60 per cento a decorrere dall'anno 2021.	**4.**Ai fini dell'applicazione del comma 3: a) per gli autoveicoli indicati nell'articolo 54, comma 1, lettere a), c) e m), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285,—i motocicli e i ciclomotori di nuova immatricolazione,~~ con valori di emissione di anidride carbonica non superiori a grammi 60 per chilometro (g/km di CO2),~~ concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dal ~~1° luglio 2020~~, 1° gennaio 2025 si assume il ~~25~~ 50 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Automobile club d'Italia deve elaborare entro il 30 novembre di ciascun anno e comunicare al Ministero dell'economia e delle finanze, che provvede alla pubblicazione entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d'imposta successivo, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente.-La predetta percentuale~~ è elevata al 30 per cento per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 60 g/km ma non a 160 g/km. Qualora i valori di emissione dei suindicati veicoli siano superiori a 160 g/km ma non a 190 g/km, la predetta percentuale è elevata al 40 per cento per l'anno 2020 e al 50 per cento a decorrere dall'anno 2021. Per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 190 g/km, la predetta percentuale è pari al 50 per cento per l'anno 2020 e al 60 per cento a decorrere dall'anno 2021.~~ è ridotta al 10 per cento per i veicoli a batteria a trazione esclusivamente elettrica e al 20 per cento per i veicoli elettrici ibridi *plug-in*;	2-bis. ((Al fine di assicurare la progressiva attuazione delle misure finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di transizione energetica nel rispetto dei principi di progressività e proporzionalità per le famiglie e le imprese, all'articolo 1 della legge 30 dicembre 2024, n. 207, dopo il comma 48 è inserito il seguente: "48-bis. Resta ferma l'applicazione della disciplina dettata dall'articolo 51, comma 4, lettera a), del citato testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, nel testo vigente al 31 dicembre 2024, per i veicoli concessi in uso promiscuo dal 1° luglio 2020 al 31 dicembre 2024 nonché per i veicoli ordinati dai datori di lavoro entro il 31 dicembre 2024 e concessi in uso promiscuo dal 1° gennaio 2025 al 30 giugno 2025".))

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT - AUTO

BENEFIT AUTO			
Reddito 2024	**Tipologia veicolo 2024**	**Tipologia di veicolo 2025**	**Reddito 2025**
30%	veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 60 g/km ma non a 160 g/km.	Veicoli full elettric	10%
50%	Qualora i valori di emissione dei suindicati veicoli siano superiori a 160 g/km ma non a 190 g/km	Veicoli Ibridi plug-in	20%
60%	veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 190 g/km	Veicoli a combustione + veicoli ibridi non plug-in	50%

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT - AUTO

A. LA NUOVA DISCIPLINA - REQUISITI -		B. VECCHIE DISPOSIZIONI - REQUISITI -	
Tassazione vigente al 1° gennaio 2025 La legge di bilancio 2025 si applica ai veicoli che soddisfano, a decorrere dal 1° gennaio 2025, tutti i requisiti previsti dalla nuova lettera a) del co. 4 dell'art. 51 del TUIR	1. IMMATRICOLAZIONE 2. SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO DI CONCESSIONE 3. CONSEGNA	Tassazione vigente al 31 dicembre 2024 a. fino alla naturale scadenza del contratto e/o b. fino alla naturale scadenza della proroga (da intendersi esclusivamente estensione della durata)	1. IMMATRICOLAZIONE 2. CONCESSIONE 3. CONSEGNA Periodo 1.07.2020 – 31.12.2024
		Tassazione vigente al 31 dicembre 2024 Salvo regime fiscale più favorevole ESEMPIO: veicoli a batteria a trazione esclusivamente elettrica, elettrici ibridi plug in o dei veicoli con emissione di anidride carbonica superiore a 190 g/km.	1. ORDINE Entro il 31.12.2024 2. CONSEGNA Periodo 1.01.2025 – 30.06.2025 3. IMMATRICOLAZIONE 4. CONCESSIONE Periodo 1.07.2020 – 30.06.2025

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT - AUTO

Nel caso di concessione di auto è necessario ricordare:

- **Deve trattarsi di assegnazione ad uso promiscuo;**
- **I valori sono da riproporzionare in caso di utilizzo di un periodo inferiore all'anno;**
- **Il costo chilometrico è contenuto in una apposita tabella pubblicata in gazzetta ufficiale alla fine di ogni anno - https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2025/12/23/297/so/40/sg/pdf;**

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT - AUTO

ESEMPIO DI CALCOLO: FIAT 600 a trazione totalmente elettrica.

FRINGE BENEFIT 2026
AUTOVEICOLI ELETTRICI IN PRODUZIONE

ID Modello	Marca	Modello	COSTO KM 15.000 KM	FRINGE BENEFIT ANNUALE (10% CK)	FRINGE BENEFIT ANNUALE (25% CK)	FRINGE BENEFIT ANNUALE (30% CK)
30698	CITROEN	E-C3 44KWH ELETTRICA	0,3295	494,25	1.235,63	1.482,75
30949	CITROEN	E-C3 AIRCROSS 113CV MOD 2024	0,3694	554,10	1.385,25	1.662,30
29391	CITROEN	E-C4 50KWH ELETTRICA	0,4264	639,60	1.599,00	1.918,80
30512	CITROEN	E-C4 54KWH ELETTRICA	0,4540	681,00	1.702,50	2.043,00
30395	CITROEN	E-C4 X 50KWH ELETTRICA	0,4278	641,70	1.604,25	1.925,10
30510	CITROEN	E-C4 X 54KWH ELETTRICA	0,4558	683,70	1.709,25	2.051,10
31493	CITROEN	E-C5 AIRCROSS 73 KWH 213CV MOD 2025	0,4618	692,70	1.731,75	2.078,10
31557	CITROEN	E-SPACE TOURER 75KWH 136CV MOD 2025	0,5976	896,40	2.241,00	2.689,20
30034	CUPRA	E-BORN 58KWH 231CV ELETTRICA	0,4534	680,10	1.700,25	2.040,30
30035	CUPRA	E-BORN 77KWH 231CV ELETTRICA	0,4825	723,75	1.809,38	2.171,25
30950	CUPRA	TAVASCAN ENDURANCE RWD 286CV MOD 2024	0,5337	800,55	2.001,38	2.401,65
30951	CUPRA	TAVASCAN VZ AWD 340CV MOD 2024	0,6600	990,00	2.475,00	2.970,00
31033	DACIA	SPRING 45 ELETTRICA	0,2802	420,30	1.050,75	1.260,90
31034	DACIA	SPRING 65 ELETTRICA	0,2868	430,20	1.075,50	1.290,60
30128	DFSK	GLORY 500E ELETTRICA	0,4812	721,80	1.804,50	2.165,40
30326	DR AUTOMOBILES	DR 1 EV ELETTRICA	0,3307	496,05	1.240,13	1.488,15
30396	DS	DS 3 E-TENSE ELETTRICA	0,4514	677,10	1.692,75	2.031,30
31299	DS	DS N.8 73KWH 280CV	0,5770	865,50	2.163,75	2.596,50
31300	DS	DS N.8 LONG RANGE 97KWH 245CV	0,6073	910,95	2.277,38	2.732,85
31297	DS	DS N.8 LONG RANGE 97KWH 350CV	0,6896	1.034,40	2.586,00	3.103,20
31461	DS	DS N°4 E-TENSE 213CV MOD 2025	0,4749	712,35	1.780,88	2.137,05
31031	EMC	YUDO ELETTRICA	0,3304	495,60	1.239,00	1.486,80
30176	FIAT	500 BERLINA 23KWH ELETTRICA	0,3647	547,05	1.367,63	1.641,15
30177	FIAT	500 BERLINA 42KWH ELETTRICA	0,3927	589,05	1.472,63	1.767,15
30178	FIAT	500 CABRIO 23KWH ELETTRICA	0,3811	571,65	1.429,13	1.714,95
30179	FIAT	500 CABRIO 42KWH ELETTRICA	0,4127	619,05	1.547,63	1.857,15
29392	FIAT	500 LA PRIMA BERLINA ELETTRICA	0,3911	586,65	1.466,63	1.759,95
29213	FIAT	500 LA PRIMA CABRIO ELETTRICA	0,4185	627,75	1.569,38	1.883,25
31514	FIAT	600E 54KWH 156CV MOD 2025	0,3880	582,00	1.455,00	1.746,00
31463	FIAT	E-DOBLO 50 KWH 136CV MOD 2024	0,4334	650,10	1.625,25	1.950,30

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT - AUTO

A decorrere dal 1° gennaio 2025, il valore convenzionale del fringe benefit è determinato assumendo il 50% dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15.000 km annui, calcolato sulla base del costo chilometrico ACI. Tale percentuale è ridotta al 10% per i veicoli a batteria a trazione esclusivamente elettrica, come nel caso di specie.

Il calcolo è eseguito in tale modalità:

Costo Chilometrico: 0,3880 * 15.000,00 = **€ 5820,00**

Il valore è ridotto al 10% per cui il valore del FRINGE AUTO annuale è pari ad **€ 582,00**

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT – PRESTITI AI DIPENDENTI

Art. 51 TUIR

[comma 4]. **Ai fini dell'applicazione del comma 3:**

b) in caso di concessione di **prestiti** si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi. Tale disposizione non si applica per i prestiti stipulati anteriormente al 1 gennaio 1997, per quelli di durata inferiore ai dodici mesi concessi, a seguito di accordi aziendali, dal datore di lavoro ai dipendenti in contratto di solidarietà o in cassa integrazione guadagni o a dipendenti vittime dell'usura ai sensi della legge 7 marzo 1996, n. 108, o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive ai sensi del decreto-legge 31 dicembre 1991, n. 419, convertito con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 1992, n. 172

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT – PRESTITI AI DIPENDENTI

Principio Generale di Calcolo

La regola generale, come aggiornata dal "decreto Anticipi" e illustrata dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/2024, stabilisce che per i prestiti concessi ai dipendenti, il valore che concorre a formare il reddito di lavoro dipendente è pari al **50% della differenza** tra l'importo degli interessi calcolati al Tasso Ufficiale di Riferimento (TUR) e l'importo degli interessi calcolati al tasso effettivamente applicato al dipendente.

La formula è la seguente:

- **Fringe Benefit = 50% x (Interessi calcolati al TUR - Interessi calcolati al tasso applicato)**
- Questa regola si applica sia ai finanziamenti concessi direttamente dal datore di lavoro, sia a quelli erogati da soggetti terzi in virtù di accordi o convenzioni stipulate dal datore di lavoro stesso.

Determinazione del Tasso Ufficiale di Riferimento (TUR)

Un aspetto fondamentale, modificato dalla normativa recente, è l'individuazione del TUR da utilizzare come parametro di confronto. La nuova disciplina, volta a gestire le fluttuazioni dei tassi, distingue tra prestiti a tasso fisso e a tasso variabile:

- **Prestiti a Tasso Fisso:** Si deve utilizzare il TUR **vigente alla data di concessione del prestito**. Questo valore rimane fisso per tutta la durata del finanziamento, a prescindere dalle variazioni successive.
- **Prestiti a Tasso Variabile:** Si deve utilizzare il TUR **vigente alla data di scadenza di ciascuna rata**.

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT – PRESTITI AI DIPENDENTI

Questa metodologia sostituisce la precedente, menzionata in diverse circolari più datate (INPS e Agenzia delle Entrate), che prevedeva l'utilizzo del TUR vigente al termine di ciascun anno (31 dicembre) per tutti i tipi di prestito Cit. 10 Cit. 11 Cit. 12 Cit. 13 Cit. 14 Cit. 2 Cit. 1. La Circolare n. 5/2024 chiarisce che la nuova impostazione è quella da seguire:

- Ai sensi dell'articolo 3, comma 3-bis, del decreto Anticipi «…in caso di concessione di prestiti si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di scadenza di ciascuna rata o, per i prestiti a tasso fisso, alla data di concessione del prestito e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi» .

Esempio pratico: Prestito di € 10.000

Per calcolare il fringe benefit relativo a un prestito di € 10.000, è necessario conoscere il tasso applicato al dipendente e il TUR di riferimento, si ipotizza che si tratta di un prestito a tasso fisso con durata annuale:

Considerado che il prestito è concesso a tasso zero

Ipotizziamo i seguenti dati:

- Capitale: € 10.000
- Tipo di prestito: Tasso fisso
- TUR vigente alla data di concessione: **3,5%** (valore ipotetico)
- Tasso di interesse applicato al dipendente: **0%**

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT – PRESTITI AI DIPENDENTI

Il calcolo del fringe benefit annuale sarà:

- **Calcolo degli interessi al TUR:** € 10.000 x 3,5% = € 350
- **Calcolo degli interessi al tasso applicato:** € 10.000 x 0% = € 0
- **Calcolo della differenza:** € 350 - € 0 = € 350
- **Determinazione del fringe benefit (50% della differenza):** € 350 x 50% = **€ 175**

È importante notare che se il prestito ha un piano di ammortamento pluriennale, il calcolo degli interessi (sia al TUR che al tasso applicato) deve essere effettuato sul capitale residuo per ogni periodo di riferimento (es. per ogni rata), e non sull'intero importo iniziale per tutta la durata.

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT - ALLOGGIO

Art. 51 TUIR

[comma 4]. **Ai fini dell'applicazione del comma 3:**

c) per i fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato, si assume la differenza tra la rendita catastale del fabbricato aumentata di tutte le spese inerenti il fabbricato stesso, comprese le utenze non a carico dell'utilizzatore e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato stesso. Per i fabbricati concessi in connessione all'obbligo di dimorare nell'alloggio stesso, si assume il 30 per cento della predetta differenza. Per i fabbricati che non devono essere iscritti nel catasto si assume la differenza tra il valore del canone di locazione determinato in regime vincolistico o, in mancanza, quello determinato in regime di libero mercato, e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato.

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT - ALLOGGIO

Principio Generale di Calcolo

La regola generale per la determinazione del valore del fringe benefit, che concorre a formare il reddito di lavoro dipendente, si basa sul calcolo di un valore convenzionale e non sul costo effettivo sostenuto dal datore di lavoro o sul valore di mercato dell'affitto.

La normativa di riferimento, richiamata sia dalla prassi amministrativa che dalla giurisprudenza, stabilisce che il valore da assoggettare a tassazione è costituito dalla differenza tra un valore di riferimento e quanto eventualmente corrisposto dal dipendente per il godimento dell'immobile.

La formula per il calcolo è la seguente:

Fringe Benefit = (Rendita Catastale + Tutte le Spese Inerenti al Fabbricato) - Corrispettivo pagato dal Dipendente

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT - ALLOGGIO

Come precisato dall'Agenzia delle Entrate e dall'INPS, l'importo che costituisce reddito per il dipendente è determinato dalla: "...differenza tra la rendita catastale del fabbricato aumentata di tutte le spese inerenti il fabbricato stesso, comprese le utenze non a carico dell'utilizzatore e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato stesso" .

Le componenti della formula sono:

- **Rendita Catastale:** Il valore fiscale dell'immobile.
- **Spese Inerenti:** Tutte le spese relative al fabbricato, come ad esempio le spese condominiali, la tassa sui rifiuti e le utenze (acqua, luce, gas) qualora rimangano a carico del datore di lavoro.
- **Corrispettivo del Dipendente:** L'eventuale somma che il dipendente versa al datore di lavoro a titolo di canone di locazione o contributo per l'uso dell'alloggio.

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT - ALLOGGIO

Applicazione ad un Caso Specifico

- Rendita catastale dell'immobile: € 500
- Spese annue: € 1.000

Esempio 1: Alloggio concesso in uso gratuito

Se l'alloggio viene concesso al dipendente a titolo completamente gratuito (comodato d'uso), il corrispettivo pagato dal dipendente è pari a zero.

Il calcolo del fringe benefit annuale sarà: (€ 500 + € 1.000) - € 0 = **€ 1.500**

Questo importo di € 1.500 rappresenta il valore del fringe benefit che deve essere aggiunto al reddito imponibile del dipendente ai fini fiscali e contributivi.

Esempio 2: Alloggio concesso a fronte di un corrispettivo

Se il dipendente versa un corrispettivo per l'utilizzo dell'alloggio, tale importo deve essere sottratto dal valore di riferimento. Ad esempio, se il dipendente pagasse un canone annuo di € 600:

(€ 500 + € 1.000) - € 600 = **€ 900**

In questo caso, il valore del fringe benefit da assoggettare a tassazione sarebbe di € 900.

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT – ESEMPIO PRATICO

Parametri:

Auto assegnata: FIAT 600 a trazione totalmente elettrica

Retribuzione annuale: € 39.699,10

Retribuzione mensile: € 2.835,65

Determinare:

1) Il valore del fringe benefit auto nel mese di 01/2026;
2) Il valore del fringe benefit auto annuale;
3) Definire se il valore del fringe benefit annuale supererà la franchigia considerando che il dipendente NON ha figli a carico;
4) Definire il netto di 01/2026

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT – ESEMPIO PRATICO

Parametri:

Auto assegnata: FIAT 600 a trazione totalmente elettrica

Retribuzione annuale: € 39.699,10

Retribuzione mensile: € 2.835,65

Determinare:

1) Il valore del fringe benefit auto nel mese di 01/2026;
2) Il valore del fringe benefit auto annuale;
3) Definire se il valore del fringe benefit annuale supererà la franchigia considerando che il dipendente NON ha figli a carico;
4) Definire il netto di 01/2026

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT – ESEMPIO PRATICO

ROMA

Cod.fiscale : 05791541005

Foglio N.

MESE RETRIBUITO	COD. AZIENDA	COD. FIL.	MATRICOLA INPS AZIENDA	POSIZIONE INAIL	CODICE	COGNOME E NOME	DATA ASSUNZIONE
GENNAIO 2026	900	1	7038041719	11111111	1000	ROSSI FEDERI	01/05/24

CODICE FISCALE	COMUNE DI RESIDENZA	DATA NASCITA	SITUAZIONE ANF.	NR. SCATTI ANZIANITA'	DOC.	DATA ASS. CONVENZ.
RSSFDR98A50H501T	ROMA	10/01/98		05/27		01/05/24

RETRIBUZIONE DI FATTO	QUAL.	QUALIFICA	C. COSTO	REPARTO	CARTELLINO	LIVELLO	COD LIV	% P. TIME	ORE CCNL	GG. CCNL	DATA CESSAZIONE
2.835,65	42	IMPIEGATO	1			2^	2		168,00	26	

ATT.	PAGA BASE	CONTING.		III ELEM.					SUPERMIN.
	1.701,04	532,54		2,07					500,00
PREC.	1.701,04	532,54		2,07					500,00
ATT.	SUPE.RIASS								
	100,00								
PREC.	100,00								

CODICE	DESCRIZIONE VOCE	ORE/GIORNI	BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE	DATI STATISTICI
8002	LAVORO ORDINARIO (giorni)	26,00	109,06346	2.835,65		
8126	FESTIVITA' GODUTA	2,00	109,06346	218,13		
8725	ASSENZE (giorni/ore)	2,00	-109,06346	-218,13		
8546	FRINGE BENEFIT si tfr					49,43
9424	ULTERIORE DETRAZIONE MESE					42,94
1800	RATA ADDIZ.REGIONALE A.P.	LAZIO			55,36	Res: 553,56
1802	RATA ADDIZ.COMUNALE A.P.	ROMA			27,18	Res: 271,80

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT – ESEMPIO PRATICO

DEFUSCO LABOUR & LEGAL

TOTALE LORDO	IMPON. CONTR. SOC.	CONTRIBUTO 1	CONTRIBUTO 2	CONTRIBUTO 3	CONTRIBUTO 4	CONTRIBUTO 5	TOTALE CONTRIBUTI SOCIALI
2.835,65	2.836,00	265,45			2,00		267,45

IMP. T.S. TFR ANTE 2001 NETTO	%	IRPEF	IMP. T.S. TFR DAL 2001	%	IRPEF NETTA	IRPEF SU RIVAL	IRPEF GIA' PAGATA	TOTALE TRATTENUTE IRPEF T.S.

IMP. T.S. ARR. A.P.	%	IRPEF A.P.	ONERI DEDUCIBILI	IMPONIBILE IRPEF	IRPEF LORDA	TOTALE DETRAZIONI	TOTALE TRATTENUTE IRPEF
				2.568,20	647,51	204,00	443,51

ACCONTO	RATA PRESTITO	RESIDUO PRESTITO		TRATT. SINDACALE	COVELCO	ARROTOND. PRECED.	TRATTENUTE CORPO	TOTALE TRATTENUTE
							82,54	793,50

CONGUAGLIO FINE ANNO CESS. RAPPORTO	PROGR. ONERI DED.	PROG. IMPONIBILE IRPEF	IMPORTO IRPEF ANNUO	PROGR. DETR. IRPEF	PROGR. RIT. IRPEF	ADDIZIONALE IRPEF	CONGUAGLIO IRPEF +/-

IRPEF ERARIO	ADDIZIONALE REGIONALE	ADDIZIONALE COMUNALE			ARROTONDAMENTO ATTUALE	NETTO BUSTA
					0,85	2.043,00

FERIE A.P.	FERIE MAT.	FERIE GOD.	FERIE RES.	PERMESSI A.P.	PERMESSI MAT.	PERMESSI GOD.	PERMESSI RES.	ROL A.P.	ROL MAT.	ROL. GOD.	ROL. RES.
FEST. A.P.	FEST. MAT.	FEST. GOD.	FEST. RES.	FLESS. A.P.	FLESS. MAT.	FLESS. GOD.	FLESS. RES.	B. ORE A.P.	B. ORE MAT.	B. ORE GOD.	B. ORE RES.

DATI STATISTICI	Q/INPS	POS.	SETT.	ORE INPS	GG. INPS	GG. MINIM.	ORE INAIL	GG. INAIL	IMPONIBILE INAIL	IMPONIBILE SILICOSI	TFR MESE
	2			168,00	26,00		160,00	20	2.836,00		203,28

DETRAZIONI SPETTANTI	LAVORO DIP.	CONIUGE	FIGLI	ALTRI CARICHI	ONERI	ULTERIORE DETRAZIONE	DIFFERENZA MINORI	DIFFERENZA APPRENDISTI
	146,50	57,50						

PROGRESSIVI ANNUI	IMPONIBILE INAIL	IMP. CONTRIBUTI SOCIALI	CONTRIBUTI SOCIALI	ONERI DEDUC.	IMPONIBILE IRPEF	IRPEF LORDA	TOTALE DETRAZIONI	IRPEF PAGATA
	2836,00	2836,00	267,45		2568,20	647,51	204,00	443,51

C/C	BANCA ACCREDITO	FIRMA
IT10Y0306905108100000006211	INTESA SANPAOLO SPA	

«Mod. Cedolino TS» - Elaborazione Grafica © 2007 - Teamsystem S.p.A., Autorizzazione Inail n. 341 del 10/01/2009

DEFUSCO LABOUR & LEGAL

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT – ESEMPIO PRATICO

Il valore del fringe benefit auto nel mese di 01/2026

FRINGE AUTO annuale è pari ad **€ 582,00**

FRINGE AUTO mensile 01/2026 è pari ad **€ 582,00 / 365 (GG) * 31 (GG Gennaio) = 49,43 €**

Il valore del fringe benefit auto annuale

Costo Chilometrico: 0,3880 * 15.000,00 = **€ 5820,00**

Il valore è ridotto al 10% per cui il valore del FRINGE AUTO annuale è pari ad **€ 582,00**

Dal LORDO al NETTO – 2026

Definire se il valore del fringe benefit annuale supererà la franchigia considerando che il dipendente NON ha figli a carico:

Considerando che il valore del FRINGE annuale è pari ad € 582,00 possiamo affermare che non supererà la franchigia per cui non sarà imponibile da un punto di vista previdenziale e fiscale.

FRINGE BENEFIT – Articolo 51 917/1986 comma 3 - *Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista.* ***Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000****; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.*

Novità - Legge n. 213 del 30 dicembre 2023 (Legge di Bilancio 2024) all'art. 1, comma 16 Limitatamente al periodo d'imposta 2024, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di **1.000 euro**, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa. Il limite di cui al primo periodo è elevato a **2.000 euro** per i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT – ESEMPIO PRATICO

Come determiniamo l'imponibile PREVIDENZIALE?

Voce Cedolino	Quantità	Valore Nominale	Totale	Regola	Note
LAVORO ORDINARIO	26	109,06 €	2.835,65 €	**Più**	Imponibile Sociale
FRINGE BENEFIT si tfr			49,43 €	**Neutro**	
IMP. Sociale			**2.835,65 €**		

Come determiniamo l'imponibile FISCALE? € 2.568,20

Imponibile Fiscale = € 2.835,65 (Imponibile Previdenziale) - € 265,45 - € 2,00 (Contributi c/Dipendente - ONERI DEDUCIBILI) = € 2.568,20

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT – ESEMPIO PRATICO

Come determiniamo l'IRPEF LORDA?

Ricordiamo: La ritenuta da operare è determinata sulla parte imponibile delle somme e dei valori, di cui all'articolo 51 del TUIR **corrisposti in ciascun periodo di paga**, con le aliquote dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (Art 23 comma 3 del DPR n. 600 del 1973).

Quali sono le **ALIQUOTE DELL'IMPOSTA SUL REDDITO DELLE PERSONE FISICHE**?

Per l'anno 2026, per la determinazione dell'IRPEF, l'imposta lorda è calcolata applicando, in luogo delle aliquote previste dall'articolo 11, comma 1, del Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR), approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 9174 , le seguenti aliquote per scaglioni di reddito:

a) **23** per cento per i redditi fino a 28.000 euro;

b) **33** per cento per i redditi superiori a 28.000 euro e fino a 50.000 euro; - **NOVITA'**

c) **43** per cento per i redditi che superano 50.000 euro.

Come determiniamo il valore dell'IRPEF LORDA? € 647,51

Valore dell'IRPEF LORDA: (€ 2.000,00 * 23%) + (€ 568,20 * 33%) = 460 + 187,51 = 647,51

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT – ESEMPIO PRATICO

Come determiniamo le detrazioni?



	LAVORO DIP.	CONIUGE	FIGLI	ALTRI CARICHI	ONERI	ULTERIORE DETRAZIONE	DIFFERENZA MINORI	DIFFERENZA APPRENDISTI
DETRAZIONI SPETTANTI	141,11	57,50						

1. **Detrazioni da Lavoro Dipendente:** definiamo il reddito presunto nell'anno ed in particolare **€ 2.589,57 * 14** (n. Mensilità da CCNL) = **€ 35.954,80.**

Nel caso di specie il reddito «presunto» è tra 28mila e 50mila euro per cui si prende a riferimento la formula contente nell'Art. 13 del TUIR al comma 1 lettera c) ed in particolare:

Se alla formazione del reddito complessivo concorrono uno o più redditi di cui agli articoli 49, con esclusione di quelli indicati nel comma 2, lettera a), e 50, comma 1, lettere a), b), c), c-bis), d), h-bis) e l), spetta una detrazione dall'imposta lorda, rapportata al periodo di lavoro nell'anno, pari a:

……

c) 1.910 euro, se il reddito complessivo è superiore a 28.000 euro ma non a 50.000 euro; la detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 50.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 22.000 euro.

Da un punto di vista numerico: 1910 * (50.000,00 – 35.954,80 / 22.000 = 1.193,40 / 365 * 31 (giorni spettanti di detrazioni) =

€ 103,56

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT – ESEMPIO PRATICO

2. Detrazioni per Coniuge – nell'Art. 12 del TUIR al comma 1 ed in particolare:

Dall'imposta lorda si detraggono per carichi di famiglia i seguenti importi:

a) per il coniuge non legalmente ed effettivamente separato:

1. *800 euro, diminuiti del prodotto tra 110 euro e l'importo corrispondente al rapporto fra reddito complessivo e 15.000 euro, se il reddito complessivo non supera 15.000 euro;*
2. *690 euro, se il reddito complessivo è superiore a 15.000 euro ma non a 40.000 euro;*
3. *690 euro, se il reddito complessivo è superiore a 40.000 euro ma non a 80.000 euro.*

Il Calcolo: € 690 / 12 **= € 57,50**

3. Ulteriore detrazione L. 207/2024 in particolare:

RIFERIMENTO FORUMULA € 1.000,00 * ((40.000,00 – RC) / 8.000,00)

Il Calcolo: 1.000 * ((40.000 - € 35.954,80) / 8.000) / 365 * 31 = **€ 42,94**

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT – ESEMPIO PRATICO

Come determiniamo il Netto? € 2.043,00

Voce Cedolino	Quantità	Valore Nominale	Totale	Regola
LAVORO ORDINARIO	26	109,06 €	2.835,65 €	Più
FRINGE BENEFIT si tfr			49,43 €	Neutro
IMP. Sociale			**2.835,65 €**	
Contr. C/Dipendente INPS			265,45 €	Meno
Contr. C/Dipendente Est			2,00 €	Meno
IMP. Fiscale			**2.568,20 €**	
Irpef Lorda			647,51 €	Meno
Detrazioni Lav. Dipendente			103,56 €	Più
Detrazione Coniuge			57,50 €	Più
Ulteriore Detrazione			42,94 €	Più
Add. Regionali			55,36 €	Meno
Add. Comunali			27,18 €	Meno
Netto			2.042,15 €	
Arrotondamento			0,85 €	Più
Netto in Busta			**2.043,00 €**	

DEFUSCO LABOUR & LEGAL

CISL FISASCAT

Esercitazione

XIII CORSO LUNGO FISASCAT
II MODULO (16/20 FEBBRAIO 2026)
CENTRO STUDI CISL - FIRENZE

"PAROLE CHE CONNETTONO: COMUNICARE CON L'INTELLIGENZA EMOTIVA E GESTIRE I CONFLITTI SUL LAVORO E NELLA VITA"

DEFUSCO LABOUR & LEGAL

ESERCITAZIONE

Parametri:

Considerando il cedolino riportato a seguire

Determinare:

1) Il netto di 01/2026

ESERCITAZIONE

MESE RETRIBUITO	COD. AZIENDA	COD. FIL.	MATRICOLA INPS AZIENDA	POSIZIONE INAIL	CODICE	COGNOME E NOME	DATA ASSUNZIONE
GENNAIO 2026	900	1	7038041719	11111111	1000	ROSSI FEDERI	01/05/24

CODICE FISCALE	COMUNE DI RESIDENZA	DATA NASCITA	SITUAZIONE ANF.	NR. SCATTI ANZIANITA'	DOC.	DATA ASS. CONVENZ.
RSSFDR98A50H501T	ROMA	10/01/98		05/27		01/05/24

RETRIBUZIONE DI FATTO	QUAL.	QUALIFICA	C. COSTO	REPARTO	CARTELLINO	LIVELLO	COD LIV	% P. TIME	ORE CCNL	GG. CCNL	DATA CESSAZIONE
2.835,65	42	IMPIEGATO	1			2^	2		168,00	26	

ATT.	PAGA BASE	CONTING.		III ELEM.				SUPERMIN.
	1.701,04	532,54		2,07				500,00
PREC.	1.701,04	532,54		2,07				500,00
ATT.	SUPE.RIASS							
	100,00							
PREC.	100,00							

CODICE	DESCRIZIONE VOCE	ORE/GIORNI	BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE	DATI STATISTICI
8002	LAVORO ORDINARIO (giorni)	26,00	109,06346	2.835,65		
8126	FESTIVITA' GODUTA	2,00	109,06346	218,13		
8725	ASSENZE (giorni/ore)	2,00	-109,06346	-218,13		
8546	FRINGE BENEFIT si tfr					142,48
9424	ULTERIORE DETRAZIONE MESE					41,99
1800	RATA ADDIZ.REGIONALE A.P.	LAZIO			55,36	Res: 553,56
1802	RATA ADDIZ.COMUNALE A.P.	ROMA			27,18	Res: 271,80
2187	DIARIA TRASFERTE ITALIA	2,00	50,00000	100,00		
8391	BUONI PASTO	20,00	9,00000			180,00

DEFUSCO LABOUR & LEGAL

CISL FISASCAT

Soluzione Esercitazione

XIII CORSO LUNGO FISASCAT
II MODULO (16/20 FEBBRAIO 2026)
CENTRO STUDI CISL - FIRENZE

"PAROLE CHE CONNETTONO: COMUNICARE CON L'INTELLIGENZA EMOTIVA E GESTIRE I CONFLITTI SUL LAVORO E NELLA VITA"

DEFUSCO LABOUR & LEGAL

ESERCITAZIONE

Parametri:

Considerando il cedolino allegato e di seguito riportato

Determinare:

1) Il netto di 01/2026

ESERCITAZIONE

MESE RETRIBUITO	COD. AZIENDA	COD. FIL.	MATRICOLA INPS AZIENDA	POSIZIONE INAIL	CODICE	COGNOME E NOME	DATA ASSUNZIONE
GENNAIO 2026	900	1	7038041719	11111111	1000	ROSSI FEDERI	01/05/24

CODICE FISCALE	COMUNE DI RESIDENZA	DATA NASCITA	SITUAZIONE ANF.	NR. SCATTI ANZIANITA'	DOC.	DATA ASS. CONVENZ.
RSSFDR98A50H501T	ROMA	10/01/98		05/27		01/05/24

RETRIBUZIONE DI FATTO	QUAL.	QUALIFICA	C. COSTO	REPARTO	CARTELLINO	LIVELLO	COD LIV	% P. TIME	ORE CCNL	GG. CCNL	DATA CESSAZIONE
2.835,65	42	IMPIEGATO	1			2^	2		168,00	26	

ATT.	PAGA BASE	CONTING.		III ELEM.				SUPERMIN.
	1.701,04	532,54		2,07				500,00
PREC.	1.701,04	532,54		2,07				500,00
ATT.	SUPE.RIASS							
	100,00							
PREC.	100,00							

CODICE	DESCRIZIONE VOCE	ORE/GIORNI	BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE	DATI STATISTICI
8002	LAVORO ORDINARIO (giorni)	26,00	109,06346	2.835,65		
8126	FESTIVITA' GODUTA	2,00	109,06346	218,13		
8725	ASSENZE (giorni/ore)	2,00	-109,06346	-218,13		
8546	FRINGE BENEFIT si tfr					142,48
9424	ULTERIORE DETRAZIONE MESE					41,99
1800	RATA ADDIZ.REGIONALE A.P.	LAZIO			55,36	Res: 553,56
1802	RATA ADDIZ.COMUNALE A.P.	ROMA			27,18	Res: 271,80
2187	DIARIA TRASFERTE ITALIA	2,00	50,00000	100,00		
8391	BUONI PASTO	20,00	9,00000			180,00

ESERCITAZIONE

TOTALE LORDO	IMPON. CONTR. SOC.	CONTRIBUTO 1	CONTRIBUTO 2	CONTRIBUTO 3	CONTRIBUTO 4	CONTRIBUTO 5	TOTALE CONTRIBUTI SOCIALI
2.935,65	2.843,00	266,10			2,00		268,10

IMP. T.S. TFR ANTE 2001 NETTO	%	IRPEF	IMP. T.S. TFR DAL 2001	%	IRPEF NETTA	IRPEF SU RIVAL	IRPEF GIA' PAGATA	TOTALE TRATTENUTE IRPEF T.S.

IMP. T.S. ARR. A.P.	%	IRPEF A.P.	ONERI DEDUCIBILI	IMPONIBILE IRPEF	IRPEF LORDA	TOTALE DETRAZIONI	TOTALE TRATTENUTE IRPEF
				2.574,59	649,61	144,89	504,72

ACCONTO	RATA PRESTITO	RESIDUO PRESTITO		TRATT. SINDACALE	COVELCO	ARROTOND. PRECED.	TRATTENUTE CORPO	TOTALE TRATTENUTE
							82,54	855,36

CONGUAGLIO FINE ANNO CESS. RAPPORTO	PROGR. ONERI DED.	PROG. IMPONIBILE IRPEF	IMPORTO IRPEF ANNUO	PROGR. DETR. IRPEF	PROGR. RIT. IRPEF	ADDIZIONALE IRPEF	CONGUAGLIO IRPEF +/-

IRPEF ERARIO	ADDIZIONALE REGIONALE	ADDIZIONALE COMUNALE			ARROTONDAMENTO ATTUALE	NETTO BUSTA
					0,71	2.081,00

FERIE A.P.	FERIE MAT.	FERIE GOD.	FERIE RES.	PERMESSI A.P.	PERMESSI MAT.	PERMESSI GOD.	PERMESSI RES.	ROL A.P.	ROL MAT.	ROL. GOD.	ROL. RES.

FEST. A.P.	FEST. MAT.	FEST. GOD.	FEST. RES.	FLESS. A.P.	FLESS. MAT.	FLESS. GOD.	FLESS. RES.	B. ORE A.P.	B. ORE MAT.	B. ORE GOD.	B. ORE RES.

DATI STATISTICI	Q/INPS	POS.	SETT.	ORE INPS	GG. INPS	GG. MINIM.	ORE INAIL	GG. INAIL	IMPONIBILE INAIL	IMPONIBILE SILICOSI	TFR MESE
	2			168,00	26,00		160,00	20	2.843,00		206,38

DETRAZIONI SPETTANTI	LAVORO DIP.	CONIUGE	FIGLI	ALTRI CARICHI	ONERI	ULTERIORE DETRAZIONE	DIFFERENZA MINORI	DIFFERENZA APPRENDISTI
	144,89							

PROGRESSIVI ANNUI	IMPONIBILE INAIL	IMP. CONTRIBUTI SOCIALI	CONTRIBUTI SOCIALI	ONERI DEDUC.	IMPONIBILE IRPEF	IRPEF LORDA	TOTALE DETRAZIONI	IRPEF PAGATA
	2843,00	2843,00	268,10		2574,59	649,61	144,89	504,72

«Mod. Cedolino TS» - Elaborazione Grafica © 2007 - L
zioni S.p.A., Autorizzazione Inail n.341 del 16/01/2009

ESERCITAZIONE

Come determiniamo l'imponibile PREVIDENZIALE?

Voce Cedolino	Quantità	Valore Nominale	Totale	Regola	Note
LAVORO ORDINARIO	26	109,06 €	2.835,65 €	**Più**	Imponibile Sociale
FRINGE BENEFIT si tfr			142,48 €		Esente inferiore alla franchigia
DIARIA TRASFERTE ITALIA	2	50,00 €	100,00 €		Imponibile Sociale - la parte eccedente il limite gg 46,48
BUONI PASTO	20	9,00 €	180,00 €		Esente inferiore alla franchigia
IMP. Sociale			**2.842,69 €**		

Determiniamo l'imponibile FISCALE?

Imponibile Fiscale = € 2.842,69 (Imponibile Previdenziale) - € 266,10 - € 2,00 (Contributi c/Dipendente - ONERI DEDUCIBILI) = € 2.574,59

ESERCITAZIONE

Come determiniamo l'IRPEF LORDA?

Ricordiamo: La ritenuta da operare è determinata sulla parte imponibile delle somme e dei valori, di cui all'articolo 51 del TUIR **corrisposti in ciascun periodo di paga**, con le aliquote dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (Art 23 comma 3 del DPR n. 600 del 1973).

Quali sono le **ALIQUOTE DELL'IMPOSTA SUL REDDITO DELLE PERSONE FISICHE**?

Per l'anno 2026, per la determinazione dell'IRPEF, l'imposta lorda è calcolata applicando, in luogo delle aliquote previste dall'articolo 11, comma 1, del Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR), approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 9174 , le seguenti aliquote per scaglioni di reddito:

a) **23** per cento per i redditi fino a 28.000 euro;

b) **33** per cento per i redditi superiori a 28.000 euro e fino a 50.000 euro; - **NOVITA'**

c) **43** per cento per i redditi che superano 50.000 euro.

Determiniamo il valore dell'IRPEF LORDA?

Valore dell'IRPEF LORDA: (€ 2.000,00 * 23%) + (€ 574,59 * 33%) = 460 + 189,61 = 649,61

ESERCITAZIONE

Determiniamo le detrazioni?

1. **Detrazioni da Lavoro Dipendente:** definiamo il reddito presunto nell'anno ed in particolare **€ 2.574,59 * 14** (n. Mensilità da CCNL) = **€ 36.044,26.**

Nel caso di specie il reddito «presunto» è tra 28mila e 50mila euro per cui si prende a riferimento la formula contente nell'Art. 13 del TUIR al comma 1 lettera c) ed in particolare:

Se alla formazione del reddito complessivo concorrono uno o più redditi di cui agli articoli 49, con esclusione di quelli indicati nel comma 2, lettera a), e 50, comma 1, lettere a), b), c), c-bis), d), h-bis) e l), spetta una detrazione dall'imposta lorda, rapportata al periodo di lavoro nell'anno, pari a:

……

c) 1.910 euro, se il reddito complessivo è superiore a 28.000 euro ma non a 50.000 euro; la detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 50.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 22.000 euro.

Da un punto di vista numerico: 1910 * (50.000,00 – 36.044,26 / 22.000 = 1.193,40 / 365 * 31 (giorni spettanti di detrazioni) =

€ 102,90

ESERCITAZIONE

2. Ulteriore detrazione L. 207/2024 in particolare:

RIFERIMENTO FORUMULA € 1.000,00 * ((40.000,00 – RC) / 8.000,00)

Il Calcolo: 1.000 * ((40.000 - € 36.044,26) / 8.000) / 365 * 31 = **€ 41,99**

ESERCITAZIONE

DE FUSCO LABOUR & LEGAL

Determiniamo il Netto?

Voce Cedolino	Quantità	Valore Nominale	Totale	Note
LAVORO ORDINARIO	26	109,06 €	2.835,65 €	Imponibile Sociale
FRINGE BENEFIT si tfr			142,48 €	Esente inferiore alla franchigia
DIARIA TRASFERTE ITALIA	2	50,00 €	100,00 €	Imponibile Sociale - la parte eccedente il limite gg 46,48
BUONI PASTO	20	9,00 €	180,00 €	Esente inferiore alla franchigia
IMP. Sociale			**2.842,69 €**	
Contr. C/Dipendente INPS			266,10 €	
Contr. C/Dipendente Est			2,00 €	
IMP. Fiscale			**2.574,59 €**	
Irpef Lorda			649,61 €	
Detrazioni Lav. Dipendente			102,90 €	
Detrazione Coniuge			- €	
Ulteriore Detrazione			41,99 €	
Add. Regionali			55,36 €	
Add. Comunali			27,18 €	
Trasferta Esente			92,96 €	
Netto			2.080,29 €	
Arrotondamento			0,71 €	
Netto in Busta			**2.081,00 €**	

DE FUSCO LABOUR & LEGAL

SALARIO VARIABILI E PREMI DI RISULTATO – IL WELFARE

Il Welfare Aziendale: Nozione e Modalità di Erogazione

Il welfare aziendale consiste in un **insieme di beni**, servizi e prestazioni, **non di natura monetaria**, che il datore di lavoro eroga ai propri dipendenti con lo scopo di migliorarne la qualità della vita personale e familiare. **La sua disciplina si fonda su principi distinti da quelli della normale retribuzione.**

Nozione e Finalità

La caratteristica fondamentale del welfare aziendale è la sua finalità sociale, che lo distingue dagli elementi retributivi del rapporto di lavoro, le prestazioni di welfare:

- [...] rispondono alla diversa funzione di assicurare un benessere al lavoratore. Interventi di carattere sociale intesi a migliorare la qualità della vita personale e familiare dei lavoratori, del tutto scollegati dalla prestazione lavorativa e dunque privi del carattere di corrispettività, pur latamente inteso, che caratterizza la nozione di retribuzione .
- Queste utilità non sono, quindi, un corrispettivo per l'attività lavorativa svolta, ma benefici aggiuntivi volti a sostenere il benessere del dipendente e della sua famiglia.

SALARIO VARIABILI E PREMI DI RISULTATO - IL WELFARE

Quadro Normativo e Vantaggi

La disciplina di riferimento è contenuta principalmente nell'articolo 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR), richiamato da diverse fonti. Il principale vantaggio del welfare aziendale è che le somme, i beni e i servizi erogati in conformità a tale norma **non costituiscono reddito imponibile per il lavoratore e non sono soggetti a contribuzione previdenziale per l'azienda.**

Modalità di Attuazione

- Per implementare un piano di welfare aziendale e beneficiare del regime fiscale e contributivo di favore, è necessario seguire specifiche procedure:
- **Fonte Istitutiva**: Il piano di welfare deve essere previsto da un accordo collettivo di secondo livello (aziendale o territoriale) o da un regolamento aziendale. L'accordo di secondo livello è la via preferibile indicata dalla contrattazione collettiva.
- **Destinatari**: Le prestazioni di welfare devono essere offerte alla **"generalità dei dipendenti" o a "categorie di dipendenti**. Come precisato dall'Agenzia delle Entrate, questa condizione è posta per evitare erogazioni *ad personam*. L'espressione "categorie di dipendenti" non si limita alle qualifiche del codice civile (operai, impiegati, etc.), ma può includere qualsiasi gruppo omogeneo di lavoratori (es. tutti i dipendenti di un certo livello, di una certa qualifica, o di un determinato turno di lavoro), purché l'individuazione del gruppo sia basata su criteri oggettivi e non discriminatori.

SALARIO VARIABILI E PREMI DI RISULTATO - IL WELFARE

- Il Welfare Aziendale estende alle categorie di lavoratori dove la perdita del potere di acquisto delle retribuzione è più significativa, i vantaggi tradizionalmente riservati al management;
- Allo stesso tempo è una leva efficiente dal punto di vista dei costi aziendali;
- Migliora il rapporto azienda/lavoratore;
- L'azienda diventa maggiormente attrattiva sul mercato del lavoro al fine di trattenere le
- Risorse migliori e di ricevere le candidature più interessanti;
- L'azienda migliora il proprio posizionamento sul mercato con uno spillover in termini di immagine;

SALARIO VARIABILI E PREMI DI RISULTATO - IL WELFARE

Tipologie di Beni e Servizi che possono rientrare in un piano di welfare aziendale:

- **Educazione e istruzione**: Servizi come asili nido, baby-sitting, ludoteche, centri estivi e invernali, anche per i familiari dei dipendenti.
- **Assistenza**: Servizi di assistenza a familiari anziani o non autosufficienti.
- **Ricreazione e Sanità**: Prestazioni con finalità ricreative, di assistenza sociale e sanitaria o di culto.
- **Voucher**: Documenti di legittimazione (cartacei o elettronici) che danno diritto a una specifica prestazione, opera o servizio.
- **Contributi per assistenza sanitaria**: Versamenti a enti o casse aventi fine assistenziale.

SALARIO VARIABILI E PREMI DI RISULTATO - IL WELFARE

L'articolo 100 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR), D.P.R. n. 917/1986, disciplina gli "Oneri di utilità sociale". Nell'ambito del welfare aziendale, questa norma assume un ruolo specifico nel definire il trattamento fiscale, per il datore di lavoro, dei costi sostenuti per l'erogazione volontaria di determinate prestazioni a favore dei dipendenti.

Finalità di Utilità Sociale e Ambito di Applicazione

L'articolo 100 del TUIR, al comma 1, individua le finalità per le quali le spese sostenute dal datore di lavoro possono essere considerate di utilità sociale. Come richiamato dalla Circolare INPS n. 49/2023, tali finalità sono quelle di "educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o di culto".

Queste stesse finalità sono alla base della definizione di molte prestazioni di welfare aziendale che, ai sensi dell'articolo 51, comma 2, del TUIR, non concorrono a formare il reddito del lavoratore dipendente.

Il Limite di Deducibilità per le Erogazioni Volontarie

La principale funzione dell'articolo 100 del TUIR nel contesto del welfare aziendale è quella di stabilire un limite alla deducibilità dei costi per il datore di lavoro, qualora le prestazioni siano erogate su base puramente volontaria. In particolare, la norma prevede che le spese relative a opere e servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o da categorie di dipendenti, per le finalità sopra elencate, sono deducibili per un ammontare complessivo **non superiore al 5 per mille (5‰)** dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente, così come risultano dalla dichiarazione dei redditi.

SALARIO VARIABILI E PREMI DI RISULTATO - IL WELFARE

La Circolare INPS n. 49/2023 chiarisce in modo esplicito questo meccanismo:

•Nella diversa ipotesi in cui le opere e i servizi siano offerti volontariamente dal datore di lavoro continuerà a operare il limite di deducibilità del cinque per mille di cui all'articolo 100 del TUIR .

•Pertanto, quando un'azienda sceglie di erogare beni e servizi di welfare senza che ciò sia previsto da un contratto, accordo o regolamento, la deducibilità di tale costo dal proprio reddito d'impresa è soggetta a questo specifico tetto.

Il Superamento del Limite di Deducibilità Integrale attraverso la Contrattazione:

La legislazione sul welfare aziendale ha introdotto un meccanismo che permette di superare il limite di deducibilità previsto dall'articolo 100 del TUIR, incentivando il ricorso a fonti negoziali.

Se le stesse opere e servizi, aventi le medesime finalità di utilità sociale, sono erogati in conformità a disposizioni di **contratto collettivo (nazionale, territoriale o aziendale) o di accordo o di regolamento aziendale**, il relativo costo diventa **integralmente deducibile** per il datore di lavoro. In questo caso, la deducibilità non è più disciplinata dall'articolo 100, ma rientra nella regola generale di deducibilità dei costi inerenti all'attività d'impresa, prevista dall'articolo 95 del TUIR.

Questa distinzione è fondamentale:

•**Erogazione Volontaria**: Il costo è deducibile per l'azienda nel limite del 5‰ delle spese per il personale (art. 100 TUIR).

•**Erogazione tramite Contratto/Accordo/Regolamento**: Il costo è interamente deducibile per l'azienda (art. 95 TUIR).

Il legislatore ha così inteso favorire la strutturazione di piani di welfare attraverso la contrattazione e la regolamentazione, offrendo un vantaggio fiscale significativo all'impresa (la piena deducibilità) rispetto a erogazioni liberali e sporadiche.

SALARIO VARIABILI E PREMI DI RISULTATO - IL WELFARE

Regolarizzazione del WELFAR AZIENDALE avviene tramite - alternativamente:

- Regolamento
- Accordo collettivo aziendale

All'interno delle Fonti sopra dette sarà necessario definire:

- Il campo di applicazione e l'efficacia temporale;
- Istituzione del conto welfare individuale;
- La regolazione della risoluzione del rapporto di lavoro: estinzione del conto welfare senza rimborso o con rimborso.

SALARIO VARIABILI E PREMI DI RISULTATO - IL WELFARE

Art. 51 comma 2 ***lett. f)*** *D.P.R. 917/86 (TUIR):*

l'utilizzazione delle opere e dei servizi ***riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale****, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12* ***per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100***

ART. 100:

A) educazione;

B) istruzione;

C) Ricreazione;

D) Assistenza sociale e sanitaria o culto;

SALARIO VARIABILI E PREMI DI RISULTATO - IL WELFARE

EDUCAZIONE E ISTRUZIONE:

- CORSI IN LINGUA STRANIERA
- CORSI FORMATIVI DI QUALSIASI NATURA
- UNIVERSITÀ
- TESTI UNIVERSITARI
- SCUOLE PRIVATE
- ALTRI SERVIZI DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE

RICREAZIONE:

- PALESTRE
- CIRCOLI SPORTIVI
- EVENTI SPORTIVI
- VIAGGI DI QUALSIASI NATURA SIA CULTURALI CHE RICREATIVI
- TEATRO
- CINEMA
- CONCERTI
- ALTRI SERVIZI RICREATIVI

ASSISTENZA SOCIALE E SANITARIA:

- STRUTTURE OSPEDALIERE
- STRUTTURE ODONTOIATRICHE
- TRASPORTO PUBBLICO
- ABBONAMENTI PER IL TRASPORTO PUBBLICO LOCALE, REGIONALE E INTERREGIONALE DEL DIPENDENTE E DEI FAMILIARI (SOLO FAMILIARI FISCALMENTE A CARICO).

SALARIO VARIABILI E PREMI DI RISULTATO - IL WELFARE

Art. 51 comma 2 lettere ... D.P.R. 917/86 (TUIR)

f-bis) *le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari;*

f-ter) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12;

f-quater) *i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie;*

SALARIO VARIABILI E PREMI DI RISULTATO - IL WELFARE

Distinzione tra Deducibilità per l'Azienda e Imponibilità per il Lavoratore

È importante non confondere il piano della deducibilità del costo per l'azienda (disciplinato dagli articoli 95 e 100 del TUIR) con quello della non concorrenza del benefit al reddito del lavoratore (disciplinato dall'articolo 51 del TUIR).

- **Articolo 100 TUIR**: Riguarda il datore di lavoro e pone un limite alla deducibilità delle spese per welfare volontario.
- **Articolo 51 TUIR**: Riguarda il lavoratore e stabilisce le condizioni per cui un bene o servizio non costituisce reddito imponibile (es. offerta alla generalità o a categorie di dipendenti).

Affinché un piano di welfare sia fiscalmente efficiente per entrambe le parti, è necessario che rispetti sia le condizioni per la deducibilità integrale per l'azienda (erogazione tramite contratto o regolamento) sia quelle per la non imponibilità per il dipendente (rispetto dei requisiti dell'art. 51 TUIR).

PREMI DI RISULTATO – DETASSAZIONE

La detassazione dei premi di risultato è un regime fiscale agevolato introdotto in via strutturale dalla Legge di Stabilità 2016 (L. n. 208/2015) e disciplinato dal Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016.

Tale regime mira a incentivare la produttività aziendale attraverso l'applicazione di un'imposta sostitutiva ridotta su determinate componenti variabili della retribuzione. Di seguito, si analizzano i principi fondamentali che governano questa disciplina.

Per poter beneficiare della tassazione agevolata, le somme erogate devono possedere caratteristiche precise, che le distinguono dalla retribuzione ordinaria.

a) Variabilità e Collegamento a Incrementi di Performance

Il requisito fondamentale è che il premio sia di **ammontare variabile** e la sua corresponsione sia legata a **incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione**. Questi incrementi devono essere misurabili e verificabili sulla base di criteri oggettivi definiti dalla contrattazione collettiva. La Corte d'Appello di Brescia ha sottolineato che la natura variabile del premio è incompatibile con l'attribuzione di un importo fisso, in quanto la logica dell'istituto è premiare l'incrementalità del risultato e, al contempo, ridurre l'emolumento in caso di decremento degli indici .

b) Il Requisito "Incrementale"

Un aspetto cruciale, più volte chiarito dall'Agenzia delle Entrate, è la necessità di un **risultato incrementale**. Non è sufficiente raggiungere un obiettivo prefissato, ma è necessario che il risultato conseguito al termine del periodo di riferimento sia migliore rispetto al risultato registrato in un periodo precedente.

PREMI DI RISULTATO – DETASSAZIONE

La Risoluzione n. 78/E del 2018 ha specificato che:

- Il requisito dell'incrementalità, rilevabile dal confronto tra il valore dell'obiettivo registrato all'inizio del periodo congruo e quello risultante al termine dello stesso, [...] costituisce una caratteristica essenziale dell'agevolazione, così come prevista dalla legge di Stabilità 2016, che differenzia la misura dalle precedenti norme agevolative, in vigore dal 2008 al 2014, che premiavano fiscalmente specifiche voci retributive a prescindere dall'incremento di produttività .
- Pertanto, se un accordo lega il premio al raggiungimento di un dato stabile (es. un valore di EBIT di 1 milione di euro), il regime agevolato si applica solo se tale valore risulta superiore a quello registrato nell'esercizio precedente.

Distinzione dalla Partecipazione agli Utili

- La normativa agevola anche le somme erogate come **partecipazione agli utili** dell'impresa, ai sensi dell'art. 2102 del Codice Civile Cit. 24. Questa fattispecie è distinta dai premi di risultato. Come chiarito dall'Agenzia delle Entrate e dall'INPS, la partecipazione agli utili è ammessa all'agevolazione a prescindere dalla dimostrazione di un incremento di performance aziendale.

PREMI DI RISULTATO – DETASSAZIONE

Requisiti Soggettivi e Limiti di Importo

L'applicazione del regime agevolato è soggetta a limiti che riguardano sia i lavoratori beneficiari sia l'ammontare delle somme erogate.

Ambito di Applicazione:

Il beneficio è riservato ai datori di lavoro del **settore privato**. Sono escluse le pubbliche amministrazioni, ma inclusi gli enti pubblici economici.

Lavoratori Beneficiari

Possono accedere all'agevolazione i titolari di reddito di lavoro dipendente che, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme, abbiano conseguito un reddito da lavoro dipendente non superiore a **80.000 euro**.

Limiti di Importo del Premio

L'imposta sostitutiva si applica entro un limite di importo complessivo di **3.000 euro** lordi annui per lavoratore.

NOVITA'2026:

Per gli anni 2026 e 2027 il limite massimo annuo sarà pari a euro 5.000 (L. 199/2025, art. 1, co. 9).

PREMI DI RISULTATO – DETASSAZIONE

La fonte istitutiva del premio è un pilastro del sistema. **Difatti l'erogazione delle somme deve avvenire "in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81".**

Esclusione di Altre Fonti: Sono esclusi dal perimetro dell'agevolazione i premi previsti da contratti collettivi nazionali o da accordi individuali.

IMPORTANTE:

Deposito del Contratto: Per poter applicare l'imposta sostitutiva, i contratti collettivi aziendali o territoriali devono essere depositati telematicamente presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente **entro 30 giorni** dalla loro sottoscrizione, unitamente a una dichiarazione di conformità alle disposizioni del decreto. **Il termine di 30 giorni è considerato ordinatorio, ma il deposito deve comunque avvenire prima dell'erogazione delle somme agevolate** .

PREMI DI RISULTATO – DETASSAZIONE

Il Beneficio Fiscale

Il vantaggio principale consiste in una tassazione e, a certe condizioni, in una contribuzione ridotte.

- **Imposta Sostitutiva**: Sui premi di risultato si applica un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al **10%**.

NOVITA'2026:

Per gli anni da 2023 a 2025: 5% e per gli anni 2026 e 2027: 1%

La Conversione del Premio in Welfare Aziendale

Una delle opzioni più rilevanti offerte dalla normativa è la possibilità per il lavoratore di scegliere di convertire, in tutto o in parte, il premio monetario in prestazioni di welfare aziendale.

- **Condizioni**: Tale facoltà deve essere esplicitamente prevista dal contratto collettivo di secondo livello.
- **Vantaggio**: Le somme e i valori percepiti sotto forma di benefit (ai sensi dei commi 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR) in sostituzione del premio **non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente e non sono soggetti né all'imposta sostitutiva né alla contribuzione previdenziale**.
- **Benefit Convertibili**: La conversione può avvenire in un'ampia gamma di beni e servizi, come contributi alla previdenza complementare o all'assistenza sanitaria (anche in eccedenza rispetto ai limiti ordinari di deducibilità/esenzione), servizi di educazione e istruzione, assistenza a familiari, e buoni acquisto, nel rispetto delle regole specifiche per ciascuna categoria di benefit.

INCENTIVI ALLA PARTECIPAZIONE - STOCK OPTION:

Strumenti finanziari che consentono ai dipendenti di acquistare azioni della propria azienda a un prezzo prestabilito incentivando così la loro produttività e allineando i loro interessi a quelli degli azionisti.

Il Messaggio INPS n. 25602 del 12 ottobre 2010, illustrando il regime di esenzione contributiva per le *stock option* introdotto dall'art. 82, comma 24-bis, del D.L. n. 112/2008, chiarisce in modo inequivocabile che una delle caratteristiche necessarie per l'applicabilità del regime di esonero è che il piano di azionariato non sia generalizzato per tutti i dipendenti.

Il Messaggio precisa e ribadisce quanto già affermato con circolare n. 123/2009, il regime di esenzione contributiva non si applica ai piani rivolti alla generalità dei dipendenti, per i quali continua a trovare applicazione l'art. 51, comma 2, lett. g) del TUIR, ma soltanto a quelli riferiti a **categorie di dipendenti o singoli dipendenti** .

Pertanto, per quanto attiene all'esenzione contributiva, l'erogazione a un solo dipendente non è un ostacolo, ma una condizione coerente con la finalità della norma, che è quella di incentivare e fidelizzare figure chiave all'interno dell'azienda. I piani di *stock option* sono concepiti come uno strumento di integrazione retributiva e di fidelizzazione, e la loro efficacia risiede proprio nella possibilità di indirizzarli a specifici soggetti.

INCENTIVI ALLA PARTECIPAZIONE - STOCK OPTION:

Natura del Reddito e Contesto Normativo

È importante comprendere la natura del reddito derivante dall'esercizio delle *stock option*. La giurisprudenza ha chiarito che il guadagno ottenuto dal dipendente non costituisce una plusvalenza finanziaria (reddito diverso), bensì reddito di lavoro dipendente.

Distinzione rispetto ad Altri Benefici Aziendali

- Il requisito della selettività differenzia i piani di *stock option* da altre forme di *welfare* aziendale o erogazioni liberali. Per molti altri *benefit* che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51, comma 2, del TUIR, la legge richiede espressamente che siano offerti alla "generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti". Ad esempio, la Circolare n. 5/E del 2018, nel commentare le nuove disposizioni in materia di premi per il rischio di non autosufficienza, ribadisce che questi devono essere versati "a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti".
- Nel caso delle *stock option* agevolate, il principio è opposto: l'agevolazione (in particolare, l'esenzione contributiva menzionata nella fonte INPS) è legata proprio alla non-generalità del piano, che deve essere mirato a specifici individui o gruppi per finalità di incentivazione.

INCENTIVI ALLA PARTECIPAZIONE - STOCK OPTION:

In sintesi, sulla base delle fonti analizzate, l'affermazione secondo cui non sarebbe possibile beneficiare di agevolazioni in caso di erogazione di *stock option* a un solo dipendente è errata.

Il Messaggio INPS n. 25602/2010 chiarisce che il regime di esenzione contributiva si applica proprio ai piani destinati a "categorie di dipendenti o singoli dipendenti", escludendo quelli rivolti alla generalità della forza lavoro.

Questa selettività è intrinseca alla funzione di incentivazione e fidelizzazione che tali piani perseguono.

Ripercorriamo le norme:

Il DL 112/2008 ha abrogato la lettera g-bis) dell'articolo 51 comma 2 del TUIR *(g-bis - la differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente, a condizione che il predetto ammontare sia almeno pari al valore delle azioni stesse alla data dell'offerta; se le partecipazioni, i titoli o i diritti posseduti dal dipendente rappresentano una percentuale di diritti di voto esercitabili nell'assemblea ordinaria o di partecipazione al capitale o al patrimonio superiore al 10 per cento, la predetta differenza concorre in ogni caso interamente a formare il reddito)* **e ha aggiunto al comma 4 dell'articolo 27 (D.P.R. 797/1995 "Testo unico delle norme concernenti gli assegni familiari"), la lettera g – bis) escludendo quindi dal calcolo della base imponibile INPS i redditi da lavoro dipendente derivanti dall'esercizio di piani di stock option**.

Per quanto riguarda la fiscalità: **NON sono presenti esenzioni fiscali**, difatti a seguito dell'abrogazione della lettera g-bis di cui sopra il valore erogato sconterà la tassazione ordinaria ai sensi dell'Art 51 del TUIR.

3° MODULO

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E LE SUE DECLINAZIONI

I livelli della contrattazione collettiva ed i criteri di rappresentanza

Contrattazione Aziendale – Casi pratici

L’articolazione della contrattazione europea

La contrattazione nazionale

Contratti e Dumping

La contrattazione di secondo livello

Autonomia Collettiva e materie della contrattazione

Strumenti contrattuali per la partecipazione dei lavoratori

2-6 MARZO 2026

CISL FISASCAT

XIII CORSO LUNGO FISASCAT
III MODULO (2/6 Marzo 2026)
CENTRO STUDI CISL -FIRENZE
"LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E LE SUE DECLINAZIONI"

Lunedì 2 marzo	Martedì 3 marzo	Mercoledì 4 marzo	Giovedì 5 marzo	Venerdì 6 marzo
Ore 9:30 – Introduzione e presentazione del programma della settimana **Ore 10.00 –** I livelli della contrattazione collettiva ed i criteri di rappresentanza **Rosetta Raso** Staff Formatori Fisascat Nazionale	**Ore 9:30** – L'articolazione della contrattazione europea **Gianfranco Brusaporci** Fisascat Cisl Nazionale Confronto con il relatore	**Ore 9:30 –** Contratti e Dumping **Francesco Seghezzi** Presidente ADAPT Confronto con il relatore	**Ore 9:30** - Autonomia Collettiva e materie della contrattazione **Giampiero Falasca** DLA Piper Confronto con il relatore	**Ore 9:30** – Salute e sicurezza sul lavoro _ Le forme di rappresentanza dei lavoratori in azienda **Prof. Marco Lai** Direttore Centro Studi Cisl Verifica finale 3° modulo formativo **Ore 11:30 -Conclusione lavori**
Ore 13,00 - Pausa pranzo	**Ore 13,00 - Pausa pranzo**	**Ore 13,00 - Pausa pranzo**	**Ore 13,00 - Pausa pranzo**	
Ore 15:00 - Contrattazione Aziendale – Casi pratici **Stefania Chicca** Fisascat Cisl Nazionale Confronto con il relatore	**Ore 15:00** – La contrattazione nazionale **Aurora Blanca** **Giusi Sferruzza** **Ivan Notarnicola** Segretari Nazionali Fisascat Cisl Confronto con il relatore	**Ore 15:00** – La contrattazione di secondo livello **Salvatore Carofratello** Fisascat Cisl Nazionale Confronto con il relatore	**Ore 15:00** – Strumenti contrattuali per la partecipazione dei lavoratori **Emmanuele Massagli** Presidente Fondazione Tarantelli	
Ore 18,00 – Chiusura lavori	**Ore 18,00 – Chiusura lavori**	**Ore 18.00 – Chiusura lavori**	**Ore 18,00 – Chiusura lavori**	

Fiesole, 4 marzo 2026

CONTRATTAZIONE E DUMPING

FENOMENO, STRUMENTI E PROSPETTIVE

Francesco Seghezzi
Presidente di ADAPT

FARE CONTRATTAZIONE NEL TERZIARIO DI MERCATO - Volume I

FARE CONTRATTAZIONE NEL TERZIARIO DI MERCATO

Volume I
EFFETTIVITÀ DELLE TUTELE E CONTRASTO AL DUMPING CONTRATTUALE

GIOVANNI PIGLIALARMI
MICHELE TIRABOSCHI



ADAPT UNIVERSITY PRESS

FARE CONTRATTAZIONE NEL TERZIARIO DI MERCATO

Volume II
PRONTUARIO PRATICO DEL CONTRASTO AL DUMPING CONTRATTUALE

GIOVANNI PIGLIALARMI
MICHELE TIRABOSCHI



ADAPT UNIVERSITY PRESS

Cos’è il dumping contrattuale?

Dumping = applicazione di un CCNL che:

- è minoritario nel settore
- produce riduzione significativa del trattamento complessivo
- altera la concorrenza tra imprese

Non è dumping:

- la differenza marginale
- il pluralismo fisiologico
- la reale equivalenza di tutele

Perché il dumping nel terziario è un tema centrale

- 5,1 milioni lavoratori coperti da CCNL
- 3,7 milioni imprese
- 66% del valore aggiunto nazionale
- Forte frammentazione dimensionale
- Alta incidenza part-time e lavoro temporaneo
- Il settore è strutturalmente più esposto a competizione sul costo del lavoro.

Esplosione dei CCNL

- Oltre 1.000 CCNL depositati
- Oltre 250 nel terziario
- Solo 17 sopra l'1% di applicazione
- I CCNL CGIL-CISL-UIL coprono il 96%
- Pluralismo non significa equivalenza

Il trend dei contratti depositati

Dal 1995 al 2024 i CCNL depositati al CNEL passano da 283 a 1.084: quasi quadruplicati.
La crescita accelera soprattutto nell'ultimo decennio: **570 → 1.084 tra 2014 e 2024 (quasi raddoppio).**

Depositi CNEL: tre fasi di crescita
1995–2004: 283 → 332 (**+49**)
2005–2014: 338 → 570 (**+238; +72%**)
2015–2024: 627 → 1.084 (**+457; +80% circa**)

Ma….

Ma: numero di testi ≠ governance e copertura
Nel dibattito pubblico, “oltre mille CCNL” è spesso letto come **polverizzazione** e **perdita di controllo** del sistema.

I dati CNEL suggeriscono invece che una parte rilevante dei contratti **non è effettivamente applicata** e **molti risultano scaduti** (anche da lungo tempo).

Rappresentanza: pochi contratti, quasi tutti i lavoratori

Solo **circa il 22%** dei CCNL depositati è siglato da federazioni **CGIL–CISL–UIL**.
Eppure, nel **settore privato**, questa minoranza di contratti **copre circa il 96% dei lavoratori dipendenti**.
Nel **terziario di mercato** il fenomeno è ancora più netto: i CCNL “confederali” sono **poco più dell’8%** ma coprono **quasi il 96%** dei lavoratori.

Dati al 31 dicembre 2024			
Settori	CCNL firmati da Cgil, Cisl, Uil	CCNL firmati da altri sindacati	Totale
Settore privato	803	214	1.017
Settore pubblico	3	17	20
Totale	806	231	1.037

Alcune ragioni del fenomeno

1) Pressione competitiva nei servizi
•Margini bassi
•Elevata elasticità della domanda
•Forte concorrenza di prezzo

Il costo del lavoro diventa la principale variabile di aggiustamento.

Il contratto collettivo si trasforma in leva di competizione.

3) Crisi della sindacalizzazione in alcuni segmenti
•Lavoro frammentato
•Micro-imprese
•Alta rotazione

Difficoltà di presidio sindacale nei contesti più periferici.

Spazio maggiore per sistemi contrattuali meno radicati.

2) Appalti e subappalti come moltiplicatori
•Catene lunghe di fornitura
•Gare pubbliche al massimo ribasso
•Esternalizzazione diffusa

Ogni passaggio nella filiera scarica pressione sui costi.
Ricerca di CCNL meno onerosi per restare nel mercato.

4) Incentivo economico alla scelta del contratto

Differenze su:
•retribuzione diretta
•mensilità aggiuntive
•welfare contrattuale
•malattia e infortunio

Riduzione del costo del lavoro a parità di attività svolta.
Concorrenza intra-settoriale tra imprese fondata sul contra
applicato.

Altre ragioni

Fattore strutturale
Frammentazione dimensionale del sistema produttivo italiano.
Dato (ISTAT)
•Oltre il 90% delle imprese ha meno di 10 addetti
•Forte concentrazione nel terziario
•Elevata incidenza di microimprese nei servizi a bassa marginalità

1) Erosione del potere associativo
•Nelle microimprese è più difficile costituire RSA/RSU
•Maggiore turnover e discontinuità occupazionale
•Minore densità sindacale effettiva
→ Riduzione della capacità di coordinamento collettivo.

2) Indebolimento del potere strutturale
Nei servizi:
•Bassa capacità di bloccare la produzione in modo sistemico
•Elevata sostituibilità individuale
•Possibilità di frammentare ulteriormente l'attività (appalti, esternalizzazioni)
→ Lo sciopero ha impatto più localizzato e meno sistemico rispetto all'industria fordista.

3) Pressione competitiva sui costi
•Imprese piccole operano su margini ridotti
•Alta competizione territoriale
•Forte incidenza del costo del lavoro sul totale dei costi
→ Incentivo a ridurre il costo contrattuale.

Effetto sistemico
La combinazione di:
•debole potere associativo
•debole potere strutturale
•forte pressione competitiva
crea uno spazio strutturale per il dumping contrattuale.

Libertà di iniziativa economica e libertà sindacale

Nel sistema italiano **il datore di lavoro è formalmente libero di scegliere il contratto collettivo da applicare**, tra quelli depositati presso il CNEL.
Questa libertà si fonda su:
Art. 41 Costituzione
→ libertà di iniziativa economica privata.

Il limite costituzionale
La libertà economica **non è illimitata**.
La Costituzione stabilisce che essa **non può svolgersi in contrasto con:**

- utilità sociale
- sicurezza
- libertà
- dignità umana

Il ruolo della libertà sindacale
La contrattazione collettiva trova fondamento in:
Art. 39 Costituzione
→ libertà di organizzazione sindacale.
Ma questa tutela **non è fine a sé stessa**.
Essa presuppone:

- rappresentanza effettiva
- radicamento reale nel sistema produttivo
- tutela di interessi collettivi genuini.

Implicazione
Il pluralismo contrattuale è fisiologico.
Diventa problematico quando:

- la scelta del contratto è guidata **solo dal costo del lavoro**
- e non dalla **rappresentatività del sistema contrattuale**.

Approfondiamo il caso del terziario

La gemmazione “controllata” non è patologica

Nel terziario, la moltiplicazione dei contratti non nasce necessariamente da frammentazione caotica.

Spesso deriva da un processo di **specializzazione settoriale**:

Da un unico CCNL originario si sviluppano sistemi contrattuali più specifici
La regolazione si adatta a segmenti economici sempre più differenziati
La ramificazione è stata **governata dalle stesse organizzazioni sindacali firmatarie**

Non polverizzazione, ma **differenziazione regolativa coerente con l’evoluzione del mercato**.

Diverso il caso dei contratti pirata

Altro fenomeno è la crescita di CCNL:

- sottoscritti da organizzazioni **prive di radicamento effettivo**
- con campo di applicazione costruito ad hoc
- finalizzati a praticare **livelli salariali e tutele inferiori** rispetto ai CCNL storici

Qui non c'è specializzazione, ma possibile **competizione al ribasso (dumping contrattuale)**.

Il criterio rilevante non è il numero dei contratti, ma il **tasso di applicazione effettiva**.

Molti CCNL depositati:

- non sono applicati
- oppure coprono quote marginali di imprese e lavoratori

Pochi CCNL "storici":
coprono la **quasi totalità della forza lavoro**
Il problema non è la quantità dei testi, ma l'incidenza reale sul mercato del lavoro.

Terziario distribuzione e servizi (codice settore Cnel H01)

Codice	CCNL	N. dipendenti	Percentuale su totale dipendenti del sotto-settore
H011	CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi (Confcommercio)	2.428.348	**83,4%**
H008	CCNL della distribuzione moderna organizzata (DMO) (Federdistribuzione)	206.730	**7,1%**
H012	CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi (Confesercenti)	75.330	**2,6%**
H016	CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa (Ancc Coop, Confcooperative, Agci)	68.609	**2,4%**
H024	CCNL per i quadri direttivi, impiegati ed operai dipendenti dei settori del Commercio (Anpit, Aifes, Confimprenditori, Unica)	53.115	**1,8%**

Turismo (codice settore Cnel H02)

Codice	CCNL	N. dipendenti	Percentuale su totale dipendenti del sotto-settore
H052	CCNL turismo (Federalberghi, Faita)	578.488	**78,0%**
H058	Settore turismo (Assoturismo, Asshotel, Assocamping, Assoviaggi, Fiba, Fiepet, Confesercenti)	59.405	**8,0%**
H05B	CCNL per i dipendenti dell'industria turistica (Federturismo)	31.694	**4,3%**
H05K	CCNL per i dirigenti, quadri, impiegati e operai dipendenti dei settori turismo, agenzie di viaggio e pubblici esercizi (Anpit)	31.008	**4,2%**
H04Z	CCNL per i dipendenti delle imprese di viaggi e turismo (Fiavet, Confcommercio)	14.030	**1,9%**
H03A	CCNL intersettoriale: commercio, terziario, distribuzione, servizi, pubblici esercizi e turismo (Cifa)	8.094	**1,1%**

Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale (codice settore Cnel H03)

Codice	CCNL	N. dipendenti	Percentuale su totale dipendenti del sotto-settore
H05Y	CCNL per i dipendenti da aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo (Fipe)	670.428	**92,5%**
H05K	CCNL per i dirigenti, quadri, impiegati e operai dipendenti dei settori turismo, agenzie di viaggio e pubblici esercizi (Anpit)	31.008	**4,3%**

Vigilanza privata e servizi fiduciari (codice settore Cnel H05)

Codice	CCNL	N. dipendenti	Percentuale su totale dipendenti del sotto-settore
HV17	CCNL vigilanza privata e servizi di sicurezza (Anivp, Anisucrezza, Assiv, Univ, Legacoop, Agci-Servizi)	82.339	**65,3%**
HV19	CCNL per i dipendenti da istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari (Confesercenti)	18.465	**14,7%**
HV40	CCNL Agenzie sicurezza sussidiaria e istituti investigativi (security) (Aiss, Federterziario, Confimea, Cfc)	13.017	**10,3%**
HV4A	CCNL per i dipendenti degli istituti investigativi privati e delle agenzie di sicurezza sussidiaria o complementare (Federpol, Sistema impresa)	4.948	**3,9%**
HV46	CCNL vigilanza privata, investigazioni e servizi fiduciari (Federdat)	2.907	**2,3%**
HV51	CCNL vigilanza privata, investigazioni e servizi fiduciari (Anpit)	1.374	**1,1%**

Una prima approssimazione

1. Non tutto ciò che è depositato è rilevante

Oltre 250 CCNL con codice ufficiale nel terziario

Più di 200 applicati a meno di 1.000 lavoratori

Significanza statistica **irrilevante (<1%)**

👉 La maggioranza dei contratti ha **natura meramente formale**

👉 Non è qui che si annida il vero dumping

2. Il vero dumping è concorrenza reale tra sistemi contrattuali

Il dumping contrattuale si verifica quando:

Due CCNL **si contendono lo stesso mercato**

Entrambi hanno **applicazione effettiva**

Ma uno introduce condizioni **economiche e normative al ribasso**

👉 Non dumping teorico, ma dumping **nel mercato reale del lavoro**

3. Il criterio decisivo: radicamento effettivo

Oggi il CNEL distingue tra:

- contratti formalmente depositati
- contratti con **effettivo radicamento e diffusione**

La competizione va analizzata solo tra:

- **contratto leader** (copertura maggioritaria)
- contratti con **minimo ma reale tasso di applicazione**

Contrattazione “pirata”: tra narrazione e diritto

Non esiste una definizione legale di “contrattazione pirata”

È un’espressione sindacale che indica:

- CCNL sottoscritti da sigle con scarso radicamento
- condizioni economiche inferiori
- creazione di un mercato “parallelo” e sottopagato

Il nodo giuridico: rappresentatività comparativa

La legge affida funzioni regolative solo ai contratti sottoscritti da:
“organizzazioni comparativamente più rappresentative”
La giurisprudenza valuta:

- consistenza iscritti
- presenza territoriale
- partecipazione ai rinnovi
- attività negoziale effettiva
- copertura reale nel settore

Caso commercio

Il CCNL Confcommercio – Filcams, Fisascat, Uiltucs:

- applicato dal **97% delle imprese**
- copre il **95% dei lavoratori**

👉 Qui si colloca il sistema contrattuale effettivamente dominante

Come comparare i CCNL: la bussola del Codice degli appalti

Non sempre prevale il CCNL più rappresentativo.
In alcuni casi la legge consente di applicare un altro CCNL, **purché equivalente** nelle tutele economiche e normative.
👉 Il nuovo Codice degli appalti fornisce una **bussola giuridica oggettiva** per misurare l'equivalenza.

📌 **Equivalenza economica**
Il CCNL alternativo deve essere equivalente rispetto a:
Retribuzione tabellare
Indennità di contingenza
EDR
Tredicesima e quattordicesima
Indennità connesse alla mansione
👉 Non basta il minimo tabellare: conta l'intera struttura economica.

📌 **Equivalenza normativa**
Il CCNL deve essere equivalente su:
Lavoro supplementare e straordinario
Part-time
Periodo di prova
Preavviso
Comporto malattia/infortunio
Integrazioni economiche
Permessi retribuiti
Bilateralità
Previdenza e sanità integrativa
Obblighi formativi e sicurezza
👉 L'equivalenza è **complessiva**, non selettiva.

CCNL a confronto: un primo test di equivalenza

Terziario, distribuzione e servizi

Trattamenti retributivi

CCNL Confcommercio (Filcams–Fisascat–Uiltucs)

✓ Retribuzione tabellare
✓ Indennità di contingenza
✓ EDR
✓ Tredicesima
✓ Quattordicesima
✓ Indennità legate alla mansione

CCNL Anpit (Cisal)

✓ Retribuzione tabellare
✓ Elemento perequativo regionale
✓ Tredicesima
✗ Quattordicesima
✓ Alcune indennità specifiche

Esito della comparazione

1) Mensilità aggiuntive
Confcommercio prevede **13ª + 14ª**
Anpit prevede **solo 13ª**
👉 Differenza strutturale sulla RAL.

2) Minimo nazionale vs modulazione territoriale
Confcommercio: **minimo uniforme su tutto il territorio**
Anpit: minimo modulabile su base regionale
👉 Possibile ampliamento dei divari salariali territoriali.

3) Sistema di inquadramento
Confcommercio: **8 livelli**
Anpit: **9 livelli**
👉 Un livello aggiuntivo può consentire:
diversa distribuzione dei profili professionali
collocazione al livello inferiore
vantaggio competitivo indiretto

Bilateralità

Sistema Confcommercio (Filcams–Fisascat–Uiltucs)
Bilateralità strutturata e integrata
✓ Contributo mensile a Ebinter (14 mensilità)
✓ Obbligo di erogazione in busta paga se non versato
✓ Fondo formazione: **Quadrifor**
✓ Fondo previdenza complementare: **Fonte**
✓ Sanità integrativa:
Est (lavoratori)
Quas (quadri)
👉 Sistema multilivello: formazione, pensione, sanità, bilateralità.

Sistema Anpit (Cisal)
Bilateralità centralizzata in Enbic
✓ Contributo iniziale + contribuzione differenziata per:
•qualifica (dirigenti, quadri, impiegati, operai)
•tipologia contrattuale
✓ Gestione ordinaria + gestione separata
⚠ Nessun fondo pensione integrativo autonomo
✓ Integrazione TFR (1%) in caso di devoluzione volontaria
✓ Welfare contrattuale annuo:
•€ 250 operai/impiegati
•raddoppiato per quadri
•quasi quintuplicato per dirigenti

Esito della comparazione

Sistema Confcommercio

✓ Maggior numero di enti bilaterali
✓ Sistema articolato di prestazioni
✓ Contributo su **14 mensilità**
✓ Somma sostitutiva in busta paga se manca l'iscrizione
✓ Quota aggiuntiva non assorbibile per mancata iscrizione al fondo sanitario
→ € 16 per 14 mensilità
✓ Fondo pensione dedicato (Fonte)
✓ Sistema sanitario integrativo strutturato (Est, Quas)
👉 Architettura multilivello e automatismi di tutela.

Sistema Anpit

✓ Contribuzione più alta per singolo lavoratore (ma su **12 mensilità**)
✓ Ente bilaterale unico (Enbic)
✓ Nessuna previsione espressa di somma sostitutiva in busta paga
✓ Nessun fondo pensione complementare dedicato
✓ Nessun fondo sanitario autonomo strutturato
✓ Welfare annuale monetizzato
👉 Modello più centralizzato e meno articolato.

Orario di lavoro/1

Orario normale

Confcommercio
•40 ore su 5 giorni (regola generale)
•Eccezioni:
- 45 ore (impianti carburanti)
- 42 ore (metano autotrazione)

Anpit
•40 ore settimanali
👉 Parità formale sul normale orario.

Lavoro straordinario

Confcommercio
•Max 250 ore annue
•Maggiorazioni su due scaglioni (41ª–48ª; oltre 48ª)
•Ulteriore maggiorazione per straordinario notturno

Anpit
•Max 300 ore annue
•Maggiorazioni variabili (30%–50%)
•Rimodulazione in caso di riposi compensativi
•+5% per part-time
👉 Anpit consente **50 ore annue in più** di straordinario

Orario di lavoro/2

Part-time e lavoro supplementare

Confcommercio
+35% per lavoro supplementare
+1,5% per variazione collocazione temporale
+36,5% oltre limite annuale (30%)

Anpit
Supplementare entro 25%: +30%
Clausole elastiche fino al 10% (25% con accordo)
Maggiorazione 5% solo nei primi due mesi
Aumento ore fino al 10% (25% con accordo)

Malattia, maternità, comporto e preavviso/1

Malattia

Confcommercio
100% per i primi 3 giorni (primi 2 eventi)
75% fino al 21° giorno
100% dal 21° in poi
Comporto: 180 giorni in un anno solare

Anpit
50% primi 3 giorni
20% fino al 21° giorno
25% successivamente
Comporto: 120 giorni fino a 2 anni di anzianità
→ poi progressivo fino a max 365 giorni in 5 anni

Infortunio

Confcommercio
60% primi 3 giorni
90% dal 5° al 20°
100% dal 21° giorno

Anpit
100% solo nel giorno dell'infortunio
60% dal 1° al 3°
25% dal 4° al 90°
10% successivamente
👉 Struttura di tutela molto più ridotta nel sistema Anpit.

Malattia, maternità, comporto e preavviso/2

Maternità e congedi

Confcommercio
Integrazione al 100% del trattamento INPS
Inclusi 10 giorni di paternità
Congedo parentale: 10–11 mesi
Ampio sistema di permessi (handicap, studio, lutto, sindacali)

Anpit
Integrazione 100% su congedo obbligatorio
Permessi retribuiti fino a 32 ore annue (incluse ex festività)
👉 Sistema Confcommercio più articolato sul piano dei diritti accessori.

Preavviso

Confcommercio
Modulato per livello e anzianità
Fino a 90 giorni (quadri >10 anni)

Anpit
30–60 giorni

Esito della comparazione

Trattamento economico durante la sospensione

Confcommercio
•Integrazioni più elevate in caso di malattia
•Integrazioni significativamente superiori in caso di infortunio
•Copertura economica piena nelle fasi più lunghe della sospensione

Anpit
•Percentuali di integrazione inferiori
•Progressiva riduzione della copertura economica
•Maggiore esposizione del lavoratore alla perdita di reddito
👉Differenza strutturale nella tutela della continuità reddituale.

Permessi retribuiti
Confcommercio
•56 ore annue
•72 ore annue se azienda > 15 dipendenti
Anpit
•32 ore annue complessive
👉 Divario quantitativo significativo.

Periodo di comporto

Confcommercio
•180 giorni in un anno solare

Anpit
•120 giorni fino a 2 anni di anzianità
•Incremento progressivo
•Fino a 365 giorni in 5 anni
👉 Modelli diversi:
•Confcommercio → tutela uniforme e certa
•Anpit → tutela variabile in base all'anzianità

Perché il dumping non si vede confrontando solo i minimi tabellari

L'applicazione dei CCNL "pirata" è finalizzata principalmente a **ridurre il costo del lavoro**.

Ma il confronto tra minimi tabellari è **metodologicamente insufficiente**.

Primo tema: Sistemi di inquadramento diversi

CCNL Commercio – Anpit: **9 livelli**

CCNL Confcommercio: **8 livelli**

👉 Diversa classificazione = diverso valore economico e professionale delle mansioni.

Secondo tema: I profili professionali non coincidono

Anche a parità apparente di livello:

lo stesso profilo può essere collocato in un livello diverso e ciò cambia il trattamento economico minimo

Il confronto astratto tra “livelli” non dice nulla senza verificare **dove viene collocata la mansione**.

Terzo tema: Parità solo apparente

Anche con minimi simili:

- possibili clausole di deroga
- diversa struttura retributiva
- diverso peso degli elementi accessori

Il dumping può annidarsi nella **struttura complessiva della retribuzione**, non solo nel minimo.

Cosa guardare davvero

Retribuzione diretta fissa:

Minimo tabellare (anche conglobato)
Indennità di contingenza
Elemento Distinto della Retribuzione
Terzo elemento
Scatti di anzianità

Retribuzione differita:

Tredicesima
Quattordicesima (quando prevista)

Le differenze su queste voci incidono su:
RAL
Montante contributivo
Prestazione pensionistica futura

Caso concreto: il cassiere nel terziario

CCNL Confcommercio (livello IV)
Minimo: **€ 1.748,75**
Con 1 scatto: **€ 1.769,41**
Con integrazione bilateralità: **€ 1.790,65**
✓ Quattordicesima prevista

CCNL Anpit
Inquadramento variabile (D1 → C2)
Anche al livello più alto:
Minimo: **€ 1.543,72**
Con 1 scatto: **€ 1.570,78**
✗ Nessuna integrazione per mancata bilateralità
✗ Nessuna quattordicesima

L'applicazione di un CCNL sottoscritto da organizzazioni maggiormente rappresentative può determinare:
•**+18 € fino a oltre +200 € mensili sul minimo tabellare**
•differenze su:
- scatti automatici
- mensilità aggiuntive
- welfare contrattuale
- montante contributivo

👉 Lo scarto non è solo nel minimo:
incide su **RAL, contributi, pensione futura**.

CCNL Terziario, distribuzione e servizi (Confcommercio) (H011)	
INQUADRAMENTO CONTRATTUALE	
Qualifica contrattuale	Cassiere comune
Inquadramento	Livello IV
RETRIBUZIONE CONTRATTUALE MINIMA	
Elementi FISSI della retribuzione DIRETTA	
Elementi fissi della retribuzione ordinaria	
Paga base	**€ 1.222,46**
Contingenza + EDR	**€ 524,22**
Terzo elemento nazionale	**€ 2,07**
Minimo tabellare	**€ 1.748,75**
Scatti di anzianità	**€ 20,66**
Minimo contrattuale	**€ 1.769,41**
In caso di mancata adesione agli enti bilaterali di settore	
EDR (elemento distinto della retribuzione per mancata adesione/versamento a ente bilaterale)	**0,30% di paga base e contingenza per quattordici mensilità** **1746,68 x 0,30% =** **€ 5,24**
EDR (elemento distinto della retribuzione per mancata adesione/versamento a fondo EST)	**€ 16,00 per quattordici mensilità**
Minimo contrattuale in caso di mancata adesione agli enti bilaterali di settore	**€ 1.790,65**
RETRIBUZIONE DIFFERITA	
Tredicesima mensilità	**€ 1.790,65**
Quattordicesima mensilità	**€ 1.790,65**
RAL (retribuzione annua lorda)	**€ 25.069,10**

CCNL Commercio (Anpit) (H024)	
inquadramento contrattuale	
Qualifica contrattuale	Cassiere comune
Inquadramento	Livello C2
RETRIBUZIONE CONTRATTUALE MINIMA	
Elementi FISSI della retribuzione DIRETTA	
Elementi fissi della retribuzione ordinaria	
Paga base conglobata nazionale	€ 1.458,72
Elemento Perequativo Mensile Regionale – Lazio	€ 85,00
Minimo tabellare	€ 1.543,72
Aumenti periodici d'anzianità	€ 27,06
Minimo contrattuale	€ 1.570,78
In caso di mancata adesione agli enti bilaterali di settore	
elemento per mancata adesione/versamento a enti bilaterali territoriali	-
elemento per mancata adesione/versamento a fondo di sanità integrativo	-
Minimo contrattuale in caso di mancata adesione agli enti bilaterali di settore	-
RETRIBUZIONE DIFFERITA	
Tredicesima mensilità	€ 1.570,78
Quattordicesima mensilità	-
Nota: per i livelli C2, D1 e D2 è possibile contabilizzare mensilmente il rateo della tredicesima mensilità normalmente senza l'effettiva erogazione al lavoratore, salvo nei casi di contratto a termine o di diverso accordo di secondo livello.	
RAL (retribuzione annua lorda)	€ 20.420,14



I livelli e le basi della contrattazione

CISL FISASCAT

Le fonti del diritto del lavoro

1. REGOLAMENTI E DIRETTIVE UE
2. COSTITUZIONE
3. LEGGI
    1. Legge
    2. Atti aventi forza di legge:
        1. Decreti legislativi
        2. Decreti legge
4. REGOLAMENTI
5. USI E CONSUETUDINI
6. Il CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
7. IL CONTRATTO INDIVIDUALE

Gli articoli della costituzione

La Costituzione riconosce il lavoro a fondamento dell'ordinamento

(art. 1)

Il lavoro è riconosciuto ad ogni cittadino come diritto e come dovere per concorrere al progresso materiale e spirituale della società (art. 4)

«La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni (art. 35)»; « il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla qualità e quantità del suo lavoro... (art. 36)»; parità tra lavoratori e lavoratrici (art. 37);diritto alla sicurezza sociale (art. 38);

Diritto alla partecipazione nella gestione delle aziende (art. 46);

« L'organizzazione sindacale è libera (art. 39)»;

L’articolo 39 della costituzione



L’art. 39 della Costituzione, nel primo comma, afferma la liberta’ dell’organizzazione sindacale;

Il costituente ha scelto di attribuire piena libertà ai sindacati in considerazione del loro ruolo di difesa dei lavoratori ed in opposizione a quanto accadde sotto il regime fascista, quando vi era un unico sindacato, oggetto di controlli da parte dello Stato.

L’articolo 39, però, è rimasto inattuato, eccetto il primo comma, in quanto il sindacato, per scelta, non ha mai proceduto alla registrazione per essere riconosciuto come personalità giuridica;

La mancata attuazione pone la questione del contratto collettivo di lavoro che non « ha efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce» ma è valido e vincolante solo per le parti firmatarie.

La giurisprudenza, però, è arrivata a riconoscere che questa efficacia si estende alla generalità dei lavoratori, anche se non aderenti al sindacato..

l’efficacia dei ccnl e dei contratti aziendali è stata regolamentata dagli accordi interconfederali.

Le leggi



La principale fonte del diritto del lavoro italiano è lo Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970) che disciplina i diritti e le libertà sindacali dei lavoratori nei luoghi di lavoro. È considerata la legge più importante e completa per la tutela dei lavoratori, garantendo libertà di opinione e sindacale, la regolamentazione dei sindacati, il divieto di controllo a distanza e le norme sui licenziamenti.

Jobs Act (Decreto Legislativo 23/2015 e altri):Raggruppa norme per riordinare i contratti di lavoro e il sistema delle tutele, introducendo maggiore flessibilità, soprattutto in materia di licenziamenti e controlli telematici.

Testo unico sulla sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008):Un complesso di norme specifiche sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Rapporto tra legge e Ccnl



Il rapporto tra contratto di lavoro e legge si concretizza nel fatto che il contratto è l'atto da cui nasce il rapporto giuridico di lavoro, mentre la legge (inclusi il Codice Civile, lo Statuto dei Lavoratori, e le leggi speciali) fornisce il quadro normativo, i principi e le tutele che lo regolano. Il contratto collettivo di lavoro può disciplinare tutti gli aspetti del rapporto di lavoro ma le sue condizioni non possono mai essere peggiori di quelle stabilite dalle leggi che rappresentano norme imperative di un grado inferiore rispetto alla legge.



Il contratto collettivo di lavoro non può derogare alla legge in senso peggiorativo (in peius), ma può derogare in senso migliorativo (in melius), come stabilito dal principio del «favor laboratoris». Le norme di legge hanno un rango superiore e non possono essere derogate da un contratto collettivo che stabilisca condizioni meno favorevoli;



Il contratto individuale, nell'ambito dell'applicazione da parte del datore di lavoro del contratto collettivo, non può differire da quest'ultimo. Le condizioni del contratto individuale non possono essere peggiori di quelle previste dal contratto collettivo, ma possono essere più favorevoli per il lavoratore.

Deroga alla legge



Questa foto di Autore sconosciuto è concesso in licenza da CC BY-NC-ND

- L'articolo 8 del D.L. n. 138/2011, convertito dalla legge n. 148/2011, ha introdotto gli accordi di prossimità che possono derogare sia alla legge sia ai contratti collettivi nazionali. Questa facoltà è limitata a specifiche materie e deve essere prevista dalla legge.
- La deroga è valida se il contratto collettivo di prossimità consiste in un accordo collettivo di livello aziendale o territoriale, stipulato con organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero loro rappresentanze sindacali operanti in azienda.
- Tali accordi devono ovviamente muoversi, per quanto derogatori in peius rispetto alla legge o alla contrattazione collettiva nazionale, nella cornice di rispetto della Costituzione e dei vincoli derivanti dalle normative sul lavoro;
- Inoltre, i contratti di prossimità devono avere un precipuo scopo ed essere “finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all’adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all’avvio di nuove attività”.

Il CCNL

Il contratto collettivo è il risultato dell'autonomia negoziale collettiva e crea regole comuni applicabili alle relazioni sindacali in un determinato contesto o settore.

Gli effetti si limitano alle parti stipulanti e ai soggetti che siano iscritti alle medesime organizzazioni, attraverso l'istituto della rappresentanza.

CISL FISASCAT



Questa foto di Autore sconosciuto è concesso in licenza da CC BY-NC-ND

Oggetto del Ccnl

L'oggetto della contrattazione collettiva è individuabile essenzialmente in due diversi contenuti:

- il contenuto normativo ed economico, che attiene al complesso di clausole che sono destinate ad avere efficacia nei singoli rapporti di lavoro: disciplina i rapporti individuali di lavoro subordinato e sono vincolanti per il lavoratore ed il datore di lavoro; stabilisce le regole che riguardano aspetti come l'orario di lavoro, le ferie e i permessi, il periodo di prova, il preavviso, la malattia e l'inquadramento dei lavoratori. In sintesi, definisce il "trattamento normativo" e include le disposizioni relative all'organizzazione e alle condizioni del lavoro.
- il contenuto obbligatorio, definisce regole e comportamenti fra le associazioni dei lavoratori e dei datori tra loro ed è per loro vincolante;

Tra le materie rientrano: i diritti di informazione e consultazione sindacale, la gestione del conflitto collettivo (come le procedure di sciopero) e l'istituzione e regolamentazione di organismi paritetici, come enti bilaterali e fondi.

CISL FISASCAT

Il contratto aziendale e territoriale



Il contratto aziendale è un accordo collettivo tra il datore di lavoro e le rappresentanze dei lavoratori (RSA ,RSU) che integra sul piano aziendale le materie demandate dal Contratto nazionale, disciplinando specifici aspetti normativi ed economici legati alla realtà della singola impresa. Esso permette di adattare le condizioni di lavoro e le retribuzioni alle specificità dell'azienda, migliorando l'organizzazione e la produttività nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dai contratti di livello superiore.



Un contratto collettivo territoriale è un accordo negoziato a livello locale (provinciale o regionale) tra le organizzazioni di categoria dei datori di lavoro e i sindacati dei lavoratori, che integra il CCNL. Ha lo scopo di definire aspetti specifici e migliori condizioni di lavoro pertinenti a quel determinato territorio

i livelli della contrattazione collettiva

La contrattazione si svolge su due livelli, nazionale e decentrato, con una struttura gerarchica e sono:

- Nazionale
  - livello interconfederale, vengono stipulati accordi dalle confederazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, con la frequente partecipazione dello Stato in funzione di mediatore e garante. Di norma, vengono fissate delle regole comuni per i settori produttivi di attività di ciascun datore di lavoro (Commercio, Industria, ecc.) e disciplinano in modo uniforme alcuni standard minimi di trattamento dei lavoratori.
- - livello nazionale di categoria, vengono sottoscritti i CCNL dalle Federazioni e dalle associazioni datoriali e disciplinano i trattamenti economici e normativi per tutti i lavoratori;
- Decentrato:

- livello territoriale, accordi stipulati da organizzazioni provinciali e regionali dei lavoratori e dei datori di lavoro e destinati ai dipendenti di una determinata categoria delle aziende che operano nel territorio di riferimento;

- livello aziendale, possono essere sottoscritti accordi, dal singolo datore di lavoro e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, destinati ai dipendenti della singola azienda;

Le regole della contrattazione

- La struttura, le modalità e gli effetti della contrattazione collettiva sono stati a lungo disciplinati dall'accordo interconfederale del 23/07/1993, che ha costituito una vera e propria colonna nel nostro sistema di relazioni industriali.

- La contrattazione collettiva è regolata da un articolato sistema di regole che fanno capo a diversi accordi interconfederali:
- il protocollo del 1993,
- gli accordi del 22/01/2009 e del 28/06/2011,
- il Protocollo d'Intesa del 31/05/2013
- l'accordo Confindustria – CGIL, CISL, UIL del 10/01/2014, recante il testo Unico sulla rappresentanza;
- Gli accordi interconfederali Confcommercio-Cgil Cisl Uil del 26-11-2015 e del 24-11-2016;
- l'accordo Confindustria – CGIL, CISL, UIL del 28/02/2018 che definisce gli indirizzi in materia di contrattazione collettiva e dà completa attuazione alle procedure dell'accordo del 2014.



il Protocollo del 23 luglio 1993

Il Protocollo del 23 luglio 1993 è un accordo interconfederale tra Governo, Confindustria, CGIL, CISL e UIL che ha rappresentato una svolta per il sistema delle relazioni industriali in Italia, introducendo la politica dei redditi per contenere l'inflazione, stabilendo le regole per la contrattazione collettiva e disciplinando l'istituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) nelle aziende.

Questo protocollo ha definito una nuova architettura per la contrattazione nazionale e aziendale, mirata a conciliare le dinamiche salariali con gli obiettivi macroeconomici di sviluppo e stabilità.

I Punti del protocollo del 93

Il sistema contrattuale organizzato su due livelli:

un contratto collettivo nazionale (quadriennale per la parte normativa, biennale per quella retributiva) e la contrattazione di secondo livello (aziendale o territoriale).

La dinamica salariale doveva essere legata all'andamento dell'inflazione programmata e tenere conto di fattori economici generali e di settore.

Le Rappresentanze sindacali unitarie (Rsu)

Vengono istituite dall' accordo interconfederale del 1993;

Le Rsu sono il nuovo organismo di rappresentanza dei lavoratori sui luoghi di lavoro (prendono il posto dei consigli di fabbrica);

Sono elette a suffragio universale, con voto segreto, dai lavoratori su liste concorrenti;

Funzioni delle Rsu:

- Concorrono a determinare la rappresentatività delle organizzazioni sindacali;
- Contrattuale: sono contitolari, con i sindacati firmatari del Ccnl, della contrattazione integrativa.

CISL FISASCAT

Accordo interconfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie 27 luglio 1994

- L’ accordo di luglio 1994 vale quale disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, per effetto di quanto previsto dal Protocollo sottoscritto il 23 luglio 1993 tra il Governo e le parti sociali.

- Costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.)
- Art. 2 - Ambito ed iniziativa per la costituzione
- Nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, puo' darsi luogo alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, sulla base di liste presentate ad iniziativa delle organizzazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993, nonché del presente accordo e del CCNL applicato.
- Hanno altresì potere d'iniziativa a presentare liste le associazioni, diverse dalle organizzazioni sindacali suddette, purché formalmente costituite in sindacato con un proprio statuto ed atto costitutivo, ed a condizione che: a) raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto; b) accettino espressamente e formalmente il contenuto del presente accordo.

CISL FISASCAT

Accordo interconfederale Cisl e Uil-Confindustria 15 aprile 2009

Con l'accordo del 2009 , non sottoscritto dalla Cgil pur se presente alla trattativa, si avvia il nuovo indicatore IPCA per il triennio 2009 -2011 per adeguare i rinnovi al tasso di inflazione programmata fissata dal Governo;

L'accordo interconfederale sottoscritto sostituisce il precedente accordo del 23 luglio '93, prevedendo due livelli di contrattazione quello nazionale e di secondo livello di durata triennale;

Si punta ad una maggiore diffusione della contrattazione di 2* livello per rilanciare la crescita delle retribuzioni reali ed il potere di acquisto dei salari ;

Introduce due innovazioni principali: un elemento di garanzia retributiva a favore dei lavoratori di aziende senza contrattazione di secondo livello e le procedure di deroga alla contrattazione nazionale di categoria per consentire intese territoriali che adattano gli istituti contrattuali alle condizioni locali, a condizione di essere approvate dalle parti nazionali.

Ciò al fine di risolvere nel territorio situazioni di crisi aziendali o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'area interessata.

CISL FISASCAT

Accordo Confindustria –Cgil, Cisl, Uil sulla rappresentanza 28-06-2011

In particolare, l'accordo del 2011 prevede che:

sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale, le OO.SS. Che abbiano nel settore una rappresentatività non inferiore al 5% considerando a tal fine la media tra il dato associativo (iscrizioni certificate) ed il dato elettorale (percentuale dei voti ottenuti su voti espressi)

i contratti collettivi aziendali approvati dalla maggioranza dei componenti delle RSU "sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda" (c.d. efficacia erga omnes) – punto 4 dell'Accordo di rappresentanza.

La stessa efficacia generalizzata è riconosciuta ai contratti collettivi aziendali sottoscritti dalle RSA, (punto 5 dell'Accordo di rappresentanza):

- a condizione che le RSA stipulanti detengano la maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione;

- il contratto collettivo sia sottoposto "al voto dei lavoratori a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione firmataria o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa;

Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti".

CISL FISASCAT

CISL FISASCAT



Protocollo di intesa 31-05-2013 RSU/RSA

All'Accordo di Rappresentanza del 28-06-2011 ha fatto seguito il Protocollo d'Intesa, siglato il 31 maggio 2013 tra le medesime parti sociali, in materia di RSU e RSA che prevede (punto 6):

"viene confermato il principio stabilito nell'Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993, ossia che le organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie della presente intesa, o che comunque ad essa aderiscano, partecipando alla procedura di elezione delle RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della legge n. 300/70;

in ragione della struttura attuale della rappresentanza, che vede la presenza di RSU o RSA, il passaggio alle elezioni delle RSU potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle Federazioni aderenti alle Confederazioni firmatarie il presente accordo.
le RSU scadute alla data di sottoscrizione dell'intesa saranno rinnovate nei successivi sei mesi;
le RSU saranno elette con voto proporzionale;
il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente la RSU ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito".



Accordo interconfederale Confindustria –Cgil-Cisl- Uil 10-1-2014

Il 10 gennaio 2014 è stato siglato l'Accordo Interconfederale in merito al Testo unico sulla rappresentanza, attuativo dell'Accordo 28 giugno 2011 e del Protocollo d'intesa 31 maggio 2013.

L'accordo prevede:

- La misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria;
- La regolamentazione della rappresentanza in azienda;
- La titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria ed aziendale;
- Le disposizioni relative alle clausole ed alle procedure di raffreddamento ed alle clausole sulle conseguenze dell'inadempimento.

CISL FISASCAT

Accordo interconfederale 10-1-2014 n. 1

Nella prima parte dell'accordo, per la misura e la certificazione della rappresentanza, ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono:
-i dati associativi e cioè le deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori;

-i dati elettorali ottenuti(voti espressi) in occasione delle elezioni delle Rsu

Il numero delle deleghe viene rilevato dall'Inps tramite un'opposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (uniemens).

CISL FISASCAT

Accordo interconfederale
10-1-2014 n.2

I dati sulla rappresentanza saranno utili anche :

Per la verifica della maggioranza del 50% + 1 per tutti i rinnovi e la sottoscrizione dei Ccnl;

Ai fini della misurazione delle maggioranze relative alle piattaforme di rinnovo per i contratti che scadono da novembre 2015 e per la presentazione delle piattaforme , sei mesi prima della scadenza .

Accordo interconfederale 10-1-2014 sull'efficacia dei contratti nazionali ed aziendali

- I contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle OO.SS che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza , previa consultazione certificata delle lavoratrici e lavoratori a maggioranza semplice , saranno efficaci ed esigibili;

- I contratti aziendali esplicano tale efficacia solo se approvati dalla maggioranza dei componenti delle RSU elette secondo le regole contenute nel T.U. ;

- I contratti collettivi aziendali hanno efficacia generalizzata per tutto il personale in forza solo se vengono approvati dalle RSA costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultano essere destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali nell'anno precedente alla stipulazione del contratto;

- Inoltre, entro 10 giorni dalla sottoscrizione, le organizzazioni sindacali espressione di una delle Confederazioni firmatarie del T.U. o almeno il 30% dei lavoratori dell'impresa possono chiedere che il testo dell'accordo (già approvato dalle RSA) venga sottoposto a voto referendario.
- Affinché la consultazione sia valida, è richiesta la partecipazione del 50% più uno dei lavoratori aventi diritto al voto e l'intesa viene respinta se la maggioranza semplice dei votanti esprime un parere negativo sul suo contenuto.

CISL FISASCAT

ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLA RAPPRESENTANZA CONFCOMMERCIO – CGIL,CISL, UIL del 26-11-2015



L'accordo siglato il 26-11-2015 ha l'obiettivo di realizzare un sistema di relazioni sindacali per sviluppare condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare l'occupazione, le retribuzioni ed il sistema imprenditoriale.



Il contratto nazionale ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi uguali per tutti i lavoratori del settore.



L'accordo prevede la diffusione della contrattazione di secondo livello che su materie delegate dalla contrattazione nazionale può anche definire intese modificative per gestire situazioni di crisi relativamente alla prestazione lavorativa , agli orari all'organizzazione del lavoro.

CISL FISASCAT

ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLA RAPPRESENTANZA CONFCOMMERCIO – CGIL,CISL, UIL del 26-11-2015

L'accordo prevede la necessità di determinare criteri di misurazione della rappresentatività delle associazioni datoriali e non solo delle organizzazioni sindacali.

La misurazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali si determina sulla base dei seguenti indicatori in concorso tra loro :

1) numero di deleghe

2) voti espressi nelle elezioni delle Rsu

3) numero vertenze plurime colletive o individuali trattate in sede sindacale e le conciliazioni effettuate presso le commissioni costituite presso gli enti bilaterali e depositate presso le DTL

4) le pratiche per la disoccupazione certificabili dall'inps

ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLA RAPPRESENTANZA
CONFCOMMERCIO –CGIL,CISL, UIL del 26-11-2015
efficacia dei Ccnl

- Partecipano alla contrattazione collettiva le OOSS di categoria che dispongano di una rappresentatività non inferiore al 5%;
- Le organizzazioni sindacali favoriranno, in ogni categoria, la presentazione di piattaforme unitarie; in assenza di piattaforme unitarie, la parte datoriale favorirà , che la negoziazione si avvii sulla base della piattaforma presentata da organizzazioni che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% + 1;
- I contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle OOSS che rappresentino almeno il 50% + 1 , previa consultazione certificata a maggioranza semplice, saranno efficaci ed esigibili per tutti i destinatari.

ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLA RAPPRESENTANZA CONFCOMMERCIO – CGIL,CISL, UIL del 26-11-2015

efficacia dei contratti aziendali

- I contratti collettivi aziendali sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Organizzazioni sindacali, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle Rsu elette;
- In caso di presenza delle RSA costituite ex art 19 legge 300/70, esplicano efficacia se approvati dalle Rsa che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente;
- I contratti approvati dalle Rsa devono essere sottoposti al voto dei lavoratori a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una OS oppure almeno dal 30% dei lavoratori dell' impresa.
- Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% + 1 degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto negativo della maggioranza dei votanti.

CISL FISASCAT

Accordo tra confcommercio e Cgil Cisl e Uil sulle relazioni sindacali del 24-11-2016 -N. 1

Confcommercio e Cgil Cisl e UIL il 24 .11.2016 siglano un accordo interconfederale per costruire un sistema di relazioni sindacali che rappresenti la specificità dei settori economici del Terziario;

Confcommercio e Cgil Cisl Uil hanno condiviso l'importanza di addivenire a criteri di misurazione non solo per le Organizzazioni sindacali, ma anche per la parte datoriale, e Confcommercio conferma la propria disponibilità ad individuare idonei indicatori in tal senso;

Il terziario costituisce la principale area di occupazione del paese ed è caratterizzata da continua innovazione di prodotto, di processo e di servizio;

Confcommercio, le associazioni e le categorie aderenti a Cgil, Cisl e Uil sottoscrivono 14 contratti che vanno dalla distribuzione al turismo, alla ristorazione, ai Pubblici Esercizi, agli impianti sportivi, alla vigilanza, ai servizi alle imprese ed alle persone.

CISL FISASCAT



Questa foto di Autore sconosciuto è concesso in licenza da CC BY-NC-ND

Accordo CONFCOMMERCIO n. 2 24-11-2016

Si condivide la centralità del Contratto Nazionale, che avrà durata quadriennale, e sarà la sede non solo per definire le retribuzioni, ma anche per concordare norme operative per migliorare la produttività e la competitività delle imprese.

Per gli aumenti retributivi, il contratto collettivo nazionale prenderà a riferimento le dinamiche macro economiche, gli andamenti del settore e dei tradizionali indici dei prezzi al consumo, all'interno dell'equilibrio negoziale complessivo risultante dal rinnovo contrattuale.

Il contratto nazionale deve potersi anche adeguare a esigenze specifiche individuate in azienda e quindi, si potranno definire, con accordi aziendali o territoriali, modifiche e/o deroghe di norme e istituti, anche economici, previsti dallo stesso Contratto Nazionale.

A livello aziendale sarà possibile definire nuove figure professionali e a livello territoriale si potranno sottoscrivere accordi quadro, offrendo cosi ulteriori spazi per il miglioramento di produttività e premialità detassata.

Si valorizza il welfare contrattuale come strumento fondamentale della contrattazione unitamente alla bilateralità .

CISL FISASCAT

Accordo interconfederale sulla rappresentanza Confesercenti del 7-9-2017

La misurazione certificata della rappresentanza delle parti sociali e un nuovo modello degli assetti contrattuali, che conferma la complementarietà dei due livelli nazionale e decentrato, sono senza dubbio gli strumenti idonei a rafforzare ulteriormente le relazioni sindacali nel terziario privato, settore sempre più trainante dell'economia italiana, per un sistema contrattuale certo ed esigibile.

Il rafforzamento della bilateralità e il potenziamento del welfare contrattuale rappresentano la chiave giusta per accrescere la partecipazione dei lavoratori nei comparti labour intensive del commercio, turismo e servizi dove è necessario arginare il crescente fenomeno del dumping contrattuale e contrastare l'abbassamento dei livelli retributivi e normativi per migliorare le condizioni di lavoro di milioni di addetti e per riaffermare una sana e leale concorrenza tra imprese"

CISL FISASCAT

ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLE RELAZIONI SINDACALI ED ASSETTI CONTRATTUALI CONFARTIGIANATO 23-11-2016

Le parti intendono, per migliorare le condizioni delle persone e contribuire alla crescita del Paese, puntare al rinnovamento del sistema di contrattazione e delle relazioni industriali con l'obiettivo di incrementare lo sviluppo economico, dell'aumento della produttività, della crescita occupazionale, di una efficiente dinamica retributiva e del consolidamento della bilateralità.

La qualità, la tipicità, la specializzazione delle produzioni e dei servizi trovano, infatti, naturale riscontro nella professionalità dei lavoratori e nella loro profonda conoscenza del processo produttivo/organizzativo delle imprese.

La natura stessa dell'impresa artigiana e della piccola impresa si presta, infatti, più di ogni altra, a favorire la crescita professionale e la partecipazione dei lavoratori per il miglioramento continuo dei processi, dei prodotti e dei servizi.

A questi principi il sistema di relazioni industriali del comparto si ispira nel ridisegnare l'architettura del modello contrattuale, con particolare riferimento agli indirizzi per lo sviluppo della contrattazione.

Accordo interconfederale Confindustria e Cgil,Cisl, Uil sulle relazioni sindacali e sulla contrattazione collettiva 28-2-2018



L’accordo si pone l’intento di realizzare un ammodernamento delle relazioni industriali e della contrattazione:



Per contribuire alla crescita dei salari ed al miglioramento della competitività attraverso l’aumento della produttività delle imprese.



Per rafforzare l’occupabilità delle lavoratrici e dei lavoratori con la creazione di posti di lavoro qualificati

CISL FISASCAT

Accordo confindustria 28 02 2018

- La certificazione della misura dei dati della rappresentanza delle parti stipulanti i singoli Ccnl è la prima condizione per realizzare un sistema di relazioni sindacali strutturato.

- Il percorso necessita della misurazione della rappresentanza anche della parte datoriale perché conoscere l'effettivo livello di rappresentanza delle parti potrà contrastare la proliferazione dei contratti collettivi stipulati da soggetti senza alcuna rappresentanza certificata e finalizzati a dare copertura formale a situazioni di vero e proprio dumping contrattuale che alterano la concorrenza fra imprese e danneggiano lavoratrici e lavoratori.

CISL FISASCAT

Accordo confindustria n. 2 28-02-2018

Le linee di indirizzo della contrattazione sono :

1.Articolazione su due livelli nazionale ed aziendale

2.Migliorare i trattamenti economici, favorire la crescita dei risultati aziendali e valorizzare le competenze

3.Il contratto nazionale ha una funzione di regolazione dei rapporti di lavoro e di garantire i trattamenti economici e normativi comuni a tutti i lavoratori del settore.

4.Regolatore delle relazioni sindacali

5.Dovrà prevedere il trattamento economico complessivo (TEC) ed il trattamento economico minimo (TEM)



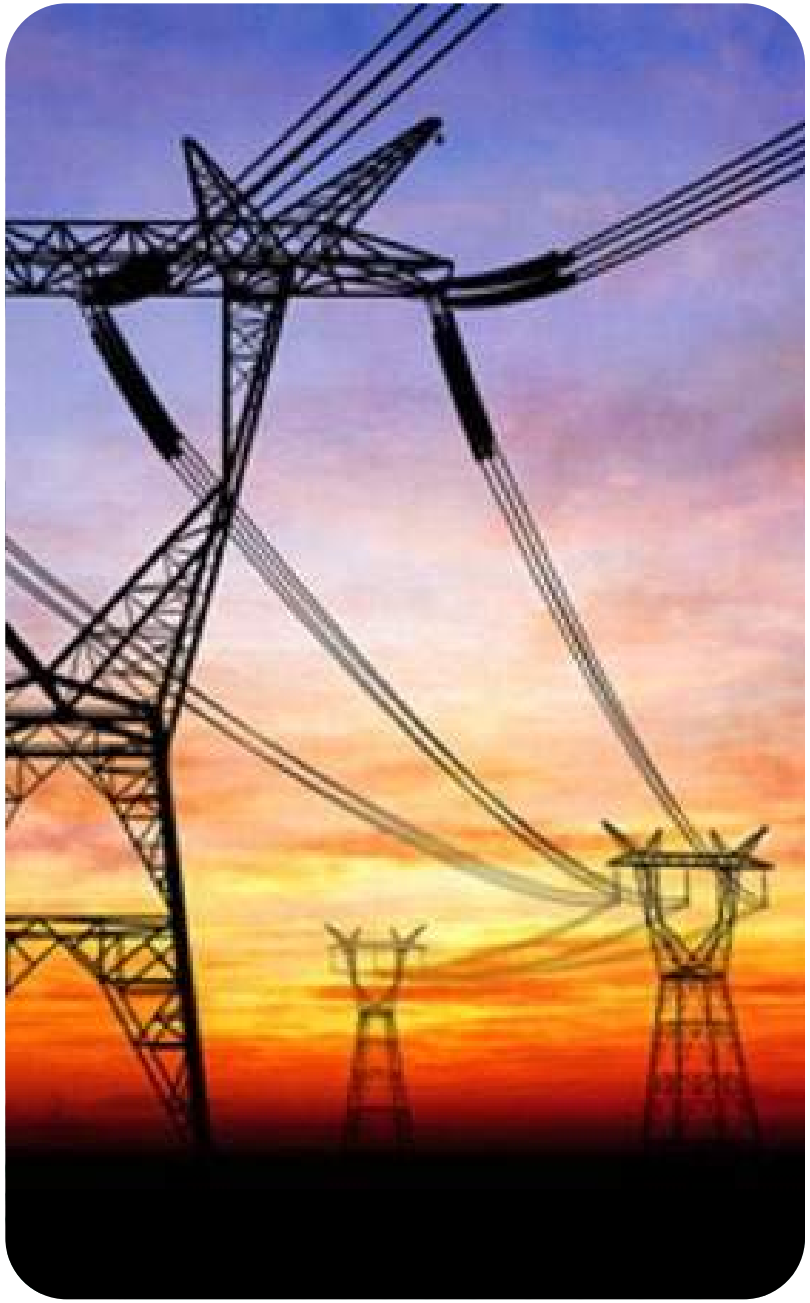
Accordo confindustria n. 3 del 28-02-2018 sulla partecipazione

- La partecipazione deve essere sostenuta attraverso l'estensione della contrattazione di secondo livello, per promuovere quei cambiamenti culturali capaci di accrescere nelle imprese forme e strumenti di partecipazione organizzativa che con particolare riferimento ai processi del lavoro 4.0 si possono configurare come ideali per avviare nuovi percorsi di sperimentazione.

CISL FISASCAT

Accordo per la misurazione della rappresentanza sindacale: il testo della Convenzione stipulata tra Inps, Inail, Confindustria, Cgil, Cisl, Uil del 19-09-2019

- L'accordo riguarda la Convenzione stipulata tra Inps, Ispettorato Nazionale del Lavoro, Confindustria, Cgil, Cisl, Uil: "Per l'attività di raccolta, elaborazione e comunicazione del dato associativo, nonché per l'attività di raccolta del dato elettorale e per la sua ponderazione con il dato associativo".
- la convenzione è volta a misurare la reale rappresentatività dei sindacati e sconfiggere la piaga dei contratti pirata.
- Con questa importante firma è stata data piena attuazione al Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 Gennaio 2014, affidando all'Inps, non solo il compito di raccogliere gli UNIEMENS, le deleghe sindacali, ma anche quello di reperire attraverso gli Ispettorati Territoriali del Lavoro (ITL) i verbali delle Rsu.



Questa foto di Autore sconosciuto è concesso in licenza da CC BY-NC-ND

Accordo per la misurazione della rappresentanza sindacale: il testo della Convenzione stipulata tra Inps, Inail, Confindustria, Cgil, Cisl, Uil del 19-09-2019

- Sarà invece, come previsto nell'Accordo del 4 Luglio 2017, affidata ad un Comitato di Gestione composto dalle OO.SS. che raggiungono un definito livello di rappresentanza e presieduto dal Ministero del Lavoro, la facoltà di certificare i dati al fine di stabilire la percentuale di rappresentatività delle organizzazioni di categoria rispetto al CCNL che intendono firmare.
- "Cgil, Cisl, Uil hanno di conseguenza compiuto un ulteriore decisivo passo per stabilire in modo oggettivo quali sono le Organizzazioni sindacali comparativamente maggiormente rappresentative per porre fine al fenomeno dei contratti pirata che abbassano diritti, salario e tutele delle lavoratrici e dei lavoratori.

CISL FISASCAT

Confronto FILCAMS-FISASCAT-UILTUCS con Confcommercio
su rappresentanza del 27-2-2020 in applicazione dell'Accordo
interconfederale sulla rappresentanza confcommercio Cgil,Cisl,Uil del 26-11-2015

	INDICATORE	PESO %
1	numero di deleghe per la trattenuta del contributo associativo sindacale	40%
2	consensi ottenuti (voti espressi) in occasione delle elezioni delle RSU	40%
3	numero di vertenze individuali, plurime e collettive di lavoro rappresentate nel settore di riferimento, nel corso del triennio antecedente all'avvio dei negoziati per il rinnovo del CCNL	10%
4	pratiche per la disoccupazione certificabili dall'INPS	10%

CISL FISASCAT

FISASCAT

XIII° Corso Lungo Fisascat Cisl

3° Modulo

– CENTRO STUDI CISL - FIRENZE -

4 marzo 2026

La Contrattazione di II° livello

Salvo Carofratello
Fisascat Nazionale

FISASCAT

Qualche breve cenno storico…

Origini del 2° livello di Contrattazione

Da tenere a mente il contesto: Inflazione a 2 cifre…

ACCORDO 23 LUGLIO '93

Regolamentazione salariale

Inflazione programmata

concertazione

→ **CCNL**

Salario su redditività, produttività, qualità

→ **CIA o CIT**

Nasce, istituzionalizzato, il doppio livello di contrattazione!

Salvo Carofratello
Fisascat Nazionale

FISASCAT

…dopo 16 anni di applicazione insufficiente, si arriva all' ……

ACCORDO 22 GENNAIO 2009

Regolamentazione salariale:

- **su base I.P.C.A.**
- **con elemento di garanzia**

→ **CCNL**

Salario su redditività, produttività, qualità, innovazione, efficienza organizzativa

→ **CIA o CIT**

La Contrattazione Nazionale non risulta più essere preminentemente salariale, ma prevalentemente normativa!

Salvo Carofratello
Fisascat Nazionale

FISASCAT

.....arriviamo al .....

PROTOCOLLO INTERCONFEDERALE 14/01/2016

Un moderno sistema di relazioni industriali. Per un modello di sviluppo fondato sull'innovazione e la qualità del lavoro.

I pilastri del nuovo sistema di relazioni industriali

- La *contrattazione*
- La *partecipazione*
- Le *regole*

La Contrattazione: riformare il modello per renderlo più inclusivo

Architettura contrattuale (livelli)

- **Nazionale**
- **II livello**: aziendale, territoriale, distretto, sito, filiera

Salvo Carofratello
Fisascat Nazionale

CISL FISASCAT

Come si costruisce una Piattaforma contrattuale di II° livello

Salvo Carofratello
Fisascat Nazionale



II° livello può essere:

1. Territoriale (di comparto o CCNL)= provinciale – regionale – nazionale
2. Aziendale: su tutta l'estensione dell'azienda a prescindere dalla sua collocazione geografica



Attori:

- Sul caso 1: Ass. di categoria dei datori di lavoro al livello corrispondente (ad es.: Fipe Confcommercio prov.)

Org. Sindacali di categoria al livello corrispondente (ad es.: Fisascat Cisl prov.)

- Sul Caso 2: rappresentanti Aziendali del livello corrispondente

Org. Sindacali di categoria al livello corrispondente (ad es.: Fisascat Cisl Naz.)

In entrambi i casi le OO.SS. possono muoversi in modalità

- Unitaria
- Congiunta
- Disgiunta



Salvo Carofratello
Fisascat Nazionale

- Una volta avuto chiaro il contesto, occorre conoscere **bene** le problematiche presenti nel Comparto o nell'azienda, insieme alle richieste/desiderata dei lavoratori.

- La fase di studio e preparazione diventa quindi la BASE sulla quale il negoziato prenderà forma: più tempo si dedica alla fase «istruttoria» dello stesso, più instradata risulterà la Trattativa, migliore sarà il risultato!!

- Questa fase può essere condivisa ed Unitaria

- Durante e, soprattutto, al termine della stesura della Piattaforma, assemblee specifiche daranno il mandato a trattare







Salvo Carofratello
Fisascat Nazionale

MA VENIAMO AL «COME» SI COSTRUISCE UNA PIATTAFORMA,
andremo capitolo per capitolo, in una esposizione che vuol essere esemplificativa

ma non esaustiva….

- # Premessa

a. **Chiarimenti di contesto**
b. **Altro…..**

Salvo Carofratello
Fisascat Nazionale

- **Relazioni Sindacali**

a)Su uno o più livelli

b)Agibilità specifiche ulteriori

c)+ ore per assemblee

d)Altro…..

Salvo Carofratello
Fisascat Nazionale

• Modelli partecipativi e forme di partecipazione

- *Adozione di modelli partecipativi finalizzati a rafforzare la collaborazione e il coinvolgimento attivo delle lavoratrici e dei lavoratori nelle dinamiche aziendali;*
- *Partecipazione informativa e consultiva su: piani di riorganizzazione, investimenti, strategie aziendali, procedure e relative tempistiche;*
- *Istituzione di commissioni paritetiche con funzioni consultive e propositive su: salute e sicurezza, formazione continua, parità di genere, trasparenza retributiva, policy antidiscriminatorie, contrasto alla violenza di genere;*
- *Possibilità di costituire comitati paritetici informativi e consultivi, nel rispetto della contrattazione aziendale, su premio di risultato, organizzazione del lavoro, orari, inquadramento, formazione, welfare e salute e sicurezza;*
- *Estensione della partecipazione sindacale alle scelte strategiche e di politiche industriali, qualità, benessere organizzativo, mercato del lavoro, diversity e iniziative a supporto della transizione energetica.*

Salvo Carofratello
Fisascat Nazionale

- **Organizzazione del Lavoro**

a) Turnistiche – Equilibri – Ripartizioni

b) Esposizione turni

c) Contratti a termine e di inserimento: clausole di miglior favore

d) Lavoro straordinario: clausole di salvaguardia

e) Maggiorazioni varie (domeniche – festive – turni spezzati – etc. …)

f) Altro…..

Salvo Carofratello
Fisascat Nazionale

Organizzazione del Lavoro – applicazioni negoziale

- Preavviso delle turnazioni:

- ***richiesta di ampliamento dei termini***

- ***- Prestazione lavorativa non frazionata, salvo comprovate esigenze tecniche***

- ***- Diritto a non lavorare fino a 4 domeniche al mese anche per chi ha obbligo***

contrattuale

a) Altro…..

Salvo Carofratello
Fisascat Nazionale

Part-time e Clausole Elastiche

a) Incremento e consolidamento dell'orario di lavoro

b) Meccanismi di consolidamento legati ad anzianità e lavoro supplementare

c) Divieto di clausole elastiche nel periodo di prova

d) Definizione di una durata massima delle clausole elastiche

e) Tutela dei lavoratori part-time ciclici: copertura economica dei periodi non lavorati e valorizzazione ai fini pensionistici

f) Altro…..

Salvo Carofratello
Fisascat Nazionale

Contrasto a lavori atipici e utilizzi impropri

- *Contrasto a tirocini, stage e lavoro occasionale improprio*

- *Limitazione dell'uso di lavoro a chiamata e Partita IVA*

- *- Inserimento di clausole specifiche nei contratti integrativi*

- *- Miglioramento dell'organizzazione del lavoro*

- *- Maggiore stabilità e tutela contro la precarietà*

- *Altro…..*







Salvo Carofratello
Fisascat Nazionale

AI, algoritmi e contrattazione di II° livello

- *Trasparenza sugli algoritmi che organizzano il lavoro e gli orari*
- *Informazione preventiva a RSU, RLS e OO.SS*
- *Inclusione delle esigenze dei lavoratori nei criteri algoritmici*
- *Spazi di confronto sindacale su impatti dell'AI*







Salvo Carofratello
Fisascat Nazionale

- **Salute e Sicurezza**

a)Previsione di Protocolli specifici

b)Incremento ore RLS

c)Altro….

Salvo Carofratello
Fisascat Nazionale

- **Formazione**

a)Previsione ed adozione percorsi condivisi

b)Commissioni paritetiche specifiche

c)Altro…..

Salvo Carofratello
Fisascat Nazionale

- **Ferie e permessi: articolati di fruizione**

a)Tempi e modi di richiesta

b)Meccanismi di silenzio/assenso

c)Altro….

Salvo Carofratello
Fisascat Nazionale

- **Conciliazione tempi di vita e orario di lavoro *(non solo in riferimento a maternità o gestione figli)***

- **<u>Smart Working</u> *(adozione di articolati e Protocolli specifici)***

Salvo Carofratello
Fisascat Nazionale

- **Malattia *(clausole di miglior favore a 360°)***

a) <u>Avviso raggiungimento fine periodo di comporto: obbligo aziendale almeno 15gg. prima</u>

- **Salario Variabile Incentivante (Premio di Risultato – anche legato a esenzioni Welfare)**

a) Meccanismi ed obbiettivi

Salvo Carofratello
Fisascat Nazionale

- **Adozione di Protocolli su Tutele di genere**

– Molestie sessuali – Mobbing

- **Richiesta aumento della % a carico azienda su Previdenza Completare al fondo contrattuale e contestuale possibilità di ricevere anticipi TFR oltre le normative di Legge presenti**
- **Istituzione o aumento quota Buoni Pasto al massimo in esenzione di Legge (attualmente € 10,00 in Ticket Elettronici)**
- **Utilizzo della contrattazione di II° livello come leva redistributiva**

Salvo Carofratello
Fisascat Nazionale

- **WELFARE: istituzione di un articolato specifico, con ad esempio:**

a) ***Istituzione della Banca Ore Solidali***

b) ***Permessi per malattia figlio: miglioramenti normativi***

c) ***Previsone esigibilità P.T. Post Maternità***

d) ***Congedo di Maternità: istituzione di una fruizione dell'ex facoltativa in unica soluzione con integrazione al 100%***

e) ***Gg. di permesso ulteriori a quelli di Legge per nascita o adozioni figli***

f) ***Contributo bebè…. (economico)***

g) ***Permessi inserimento figli a scuola: previsione articolato ed X ore esigibili non retribuite***

h) ***Previsione aspettativa individuale non retribuita fino a 12 mesi esigibile***

i) ***Contributo per lo studio: contributo economico aziendale al fine di elevare la scolarizzazione della forza lavoro***

j) ***Visite specialistiche e terapie: richiesta per terapie specifiche la possibilità di fruizione di ore specifiche retribuite ad hoc.***

k) ***Acquisto materiali e beni di vendita aziendali (laddove esistente e previsto): elevazione limite massimo annuo***

l) ***Premi scolastici (…a figli meritevoli…?): stabilire quote e platea di riferimento***

m) ***Altro…….***

Salvo Carofratello
Fisascat Nazionale

- **Abbigliamento aziendale**

a)Fornitura

b)lavaggi

- **Verifica applicazione CIA pregressi – Eventuale riordino/collazione Testi**

Salvo Carofratello
Fisascat Nazionale

- **Clausole di ultravigenza**
- **Altro….**
- **Clausole di chiusura**

Salvo Carofratello
Fisascat Nazionale

«Come» ottenere quanto si auspica conseguire?

Non è la domanda giusta…..!

La domanda da porsi è DOVE!!

DOVE volete arrivare.. (qual'è il vostro punto di arrivo…e concentratevi su quello.)

DOVE volete portare la vostra controparte…

Invece, occorre FLESSIBILITA' sul COME arrivarci…

Il COME dipenderà dalle 1000 e più variabili che durante la Trattativa interverranno, e che non dovranno in alcun modo distrarvi sul

DOVE!

Salvo Carofratello
Fisascat Nazionale

Conclusioni



Con la **Contrattazione** di II° livello si riesce ad incrementare il **reddito ed anche il benessere del lavoratore e della sua famiglia,** ed è per per questo che la fase di studio, preparatoria ed istruttoria della Piattaforma, riveste un carattere di imprescindibilità.

La capacità di trovare SINTESI su interessi che, ad una prima occhiata, potrebbero sembrare contrapposti ma che, invece, se ben studiati possono essere opportunità reciproche E' la vera essenza dell'ARTE del Contrattualista, del **nostro principale lavoro.**

La Contrattazione è il mezzo tramite il quale aumentare il potere d'acquisto, migliorare il clima sul posto di lavoro, favorire anche la diminuzione di turnover e assenteismo.

Un campo sterminato dove dare sfogo ad inventiva e creatività: ecco in cosa consiste la Contrattazione!

Salvo Carofratello
Fisascat Nazionale

La Contrattazione Aziendale: strumento di redistribuzione, partecipazione e governo delle trasformazioni nei settori del terziario di mercato



PRESENTAZIONE DI STEFANIA CHICCA



Che cos’è tecnicamente la contrattazione aziendale

Definizione:

È l’accordo collettivo stipulato a livello di singola impresa tra soggetto datoriale, organizzazioni sindacali e rappresentanze sindacali, finalizzato a integrare o declinare il CCNL in relazione all’organizzazione concreta del lavoro.

Caratteristiche:

- Integrativa
- Legata alla realtà produttiva

Perché è strategica per la Fisascat Cisl

Nel terziario di mercato:

- **Organizzazione multilocalizzata**
- **Catene commerciali**
- **Appalti e franchising**
- **Servizi ad alta intensità di manodopera**

Se non presidiamo il secondo livello, lasciamo l'organizzazione del lavoro alla unilateralità aziendale.



Redistribuzione della produttività

Premio di risultato:

- Incrementalità
- Indicatori
- Detassazione
- Conversione in welfare

Non è solo salario variabile, è un meccanismo di redistribuzione del valore prodotto.



Organizzazione del lavoro

- **Turni**
- **Flessibilità**
- **Orari multiperiodali**
- **Banca ore**
- **Smart working**
- **Part-time**



Welfare, Genitorialità, Inclusione

- **Congedi aggiuntivi**
- **Sostegno alle vittime di violenza**
- **Sanità integrativa**
- **Sostegno allo studio**
- **Misure per caregiver**



Partecipazione

- **Informazione**
- **Consultazione**
- **Coinvolgimento**
- **Commissioni bilaterali**
- **Osservatori**



Non conflitto sterile ma governo condiviso delle trasformazioni.

IL PRIMO
CIA EssilorLuxottica

EssilorLuxottica

- Gruppo multinazionale leader nel settore eyewear
- Rete capillare di punti vendita sul territorio nazionale
- Organizzazione multilocalizzata e standardizzata
- Integrazione verticale produzione–distribuzione–retail
- Sistema strutturato di relazioni sindacali

In una realtà così complessa valutare quale spazio reale ha la contrattazione aziendale.

EssilorLuxottica – Contesto e nodi critici

Nel retail multilocalizzato la gestione aziendale è fortemente orientata da:

- Turnazioni e programmazione oraria
- Lavoro domenicale
- Pressione commerciale
- Parametri economico-produttivi
- KPI – Key Performance Indicators (Indicatori chiave di performance)
- Disomogeneità tra punti vendita

Rischio: Governo unilaterale dell'organizzazione del lavoro attraverso indicatori economici interni.

CIA EssilorLuxottica

Il contratto interviene su tre direttrici fondamentali:

1. Rafforzamento del sistema di relazioni sindacali
2. Flessibilità contrattata (orario di lavoro/turni e conciliazione vita lavoro)
3. Regolazione strutturata del Premio di Risultato

Non solo salario variabile: trasformazione degli indicatori economici in materia negoziale.

CIA EssilorLuxottica

Relazioni Sindacali e Partecipazione

Piattaforma	Previsioni CIA	Esito
Rafforzare Protocollo relazioni sindacali	Protocollo 2023 integrato nel CIA	Consolidamento strutturale
Maggiore agibilità RSA	Bacheca digitale + assemblee aggiuntive	Rafforzamento concreto
Piena agibilità RLS	+48h permessi + formazione + più RLS	Avanzamento significativo
Valorizzazione CAE	CAE formalizzato con membri italiani	Recepimento completo

CIA EssilorLuxottica

Organizzazione e Orario di Lavoro

Piattaforma	Previsioni CIA	Esito
Rotazione domenicale e volontarietà	Rotazione + indennità oltre 19ª domenica	Accolta con regolazione economica
Migliore programmazione turni	Preavviso 3 settimane	Recepimento
Riduzione spezzati	Turno unico favorito	Coerente con richiesta
Equa distribuzione modelli orari	Principio di rotazione formalizzato	Stabilizzazione nel testo

CIA EssilorLuxottica

Trattamento Economico – Buoni Pasto

Piattaforma	Previsioni CIA	Esito
Aumento valore ticket	Incremento a €8 dal 2026	Accolta
Revisione criteri maturazione	6h CON 30 min pausa	Accolta
Protezione potere d’acquisto	Impegno a verifica futura	Apertura

CIA EssilorLuxottica

Trattamento Economico – Premio di Risultato

Piattaforma	Previsioni CIA	Esito
Superare target	Premio collettivo €800 base	Inserimento impianto
Indicatori generali produttività	Fatturato 60% + Produttività 40%	Sistema strutturato
Integrazione welfare	+20% se convertito in welfare	Incentivo aggiuntivo
Criticità sistema incentivante	Riproporzionamento su presenza	Elemento sensibile

CIA EssilorLuxottica

Conciliazione, genitorialità, inclusione

Piattaforma	Previsioni CIA	Esito
Estensione congedo paternità	Non esplicitamente ampliato	Parziale
Migliore fruizione congedi	Bonus compleanno + giorno aggiuntivo	Misure innovative
Sostegno vittime violenza	+30 gg retribuiti fino 210 gg	Rafforzamento significativo
Politiche anti-discriminazione	Codice etico + garante parità + formazione	Recepimento strutturale

EssilorLuxottica – Risultato politico del CIA

- ✓ Regole certe sull’organizzazione
- ✓ Parametri economici resi trasparenti
- ✓ Regolazione del lavoro domenicale
- ✓ Rafforzamento del sistema di relazioni sindacali
- ✓ Integrazione tra produttività e diritti

🎯 La produttività diventa materia contrattuale e non solo gestionale.

Contrattazione aziendale: quale prospettiva?

Il caso EssilorLuxottica dimostra che nel terziario multilocalizzato:

- L'organizzazione del lavoro è guidata da parametri economico-produttivi
- I KPI – Key Performance Indicators (Indicatori chiave di performance)
- La produttività è misurata in modo sistematico

La questione sindacale non è se accettare o rifiutare questi parametri.

Contrattazione aziendale: quale prospettiva?

La questione è:

👉 Trasformare i parametri in materia contrattuale

👉 Renderli trasparenti e verificabili

👉 Collegarli a redistribuzione e diritti

👉 Governarne gli effetti sull'organizzazione del lavoro

Nel terziario di mercato la contrattazione aziendale è il luogo in cui la produttività può diventare strumento condiviso di redistribuzione, regolazione e partecipazione. La qualità del secondo livello misura la qualità della rappresentanza.

Dove c'è contrattazione, c'è governo del lavoro.
Dove non c'è contrattazione, c'è solo organizzazione unilaterale.

Grazie dell’attenzione

n.1 gennaio 2026 ISSN 3035-3955

il PROGETTO

Rivista di cultura del lavoro

- La riscoperta della partecipazione agli utili con la legge di bilancio 2026
- L'utilizzo del Machine Learning per la profilazione statistica dei centri per l'impiego
- Rapporto Svimez 2025: il «diritto di restare» dei giovani italiani
- Il primo accordo attuativo della legge sulla Partecipazione in Romagna
- Rappresentanze sindacali aziendali e rappresentatività comparata nazionale
- Dalla confisca alla comunità: i beni confiscati come infrastrutture di lavoro

ilprogetto.fondazionetarantelli.it

Fondazione Ezio Tarantelli
Cultura • Ricerca • Innovazione

Testata fondata nel 1981

il PROGETTO —

Rivista di cultura del lavoro

Il Progetto, rivista di cultura del lavoro, propone ai lettori contributi originali e inediti. Le proposte di articoli scientifici per la pubblicazione possono essere presentate da ricercatori, studiosi, sindacalisti, studenti, giornalisti, chiunque interessato ai temi del lavoro e delle relazioni industriali.
Tutti gli articoli sono sottoposti a single-blind review operata dai membri della redazione de il Progetto e dell'ufficio studi della Fondazione Ezio Tarantelli.
Non si accettano testi già pubblicati o in corso di pubblicazione.
La rivista è identificata da un International Standard Serial Number (ISSN) che ne consente l'identificazione e il riconoscimento come pubblicazione elettronica in serie.
Ogni singolo volume della rivista è numerato, in ordine progressivo.
Tutti i numeri della rivista il Progetto sono pubblicati sul sito della rivista (https://ilprogetto.fondazionetarantelli.it) e della Fondazione Ezio Tarantelli (www.fondazionetarantelli.it) e accessibili gratuitamente e senza restrizioni.
Il diritto d'autore rimane in capo agli autori.
Le opere sono pubblicate con Licenza Creative Commons (CC-BA-NC-SA).
Il testo contenuto all'interno della rivista, e la rivista stessa, possono essere citati, a condizione che venga indicato l'autore, l'articolo, il numero e l'anno di pubblicazione della rivista, nonché il sito internet in cui essa è pubblicata.

il Progetto – rivista di cultura del lavoro

Direttore editoriale: Emmanuele Massagli
Coordinatore di redazione: Brigida Angeloni
Redazione: Maria Berretta, Ilaria Carlino, Fiorenzo Colombo, Damiano Laurenti Gabrielli, Vittorio Di Vaio, Mariella Pezzulla, Marcello Poli, Laura Santilli, Ulderico Sbarra, Maria Tarnita.

Per scrivere alla redazione: ilprogetto@fondazionetarantelli.it

Numero 1, gennaio 2026
ISSN 3035-3955
© 2026 Fondazione Ezio Tarantelli, Roma.

Indice

Editoriale **4**
di Brigida Angeloni

Primo piano
La più rilevante e sottaciuta novità della Manovra 2026: la riscoperta della partecipazione agli utili **7**
di Emmanuele Massagli

Storie della Partecipazione
Il primo accordo attuativo della legge sulla partecipazione in Romagna: Società Cooperativa Forlì Ambiente **11**
di Vittorio Di Vaio

Mercati del lavoro
L'utilizzo del machine learning per la profilazione statistica dei centri per l'impiego **13**
di Maria Cristina Maurizio

Orizzonti sindacali
Rappresentanze sindacali aziendali e rappresentatività comparata nazionale (nota a Corte Cost., 8 ottobre 2025, n. 156) **17**
di Ettore Innocenti e Marco Lai

Società
Rapporto Svimez 2025: il «diritto di restare» dei giovani italiani **22**
di Maria Tarnita

Società
Dalla confisca alla comunità: i beni confiscati come infrastrutture di lavoro **25**
di Flavia Palaferri

SegnalAzioni **30**

Documentazione
LEGGE DI BILANCIO 2026 Tabella sintetica delle principali disposizioni in ambito di lavoro dipendente (e non solo) **37**
di Nicola Porelli

Documentazione
VII Rapporto OCSEL Osservatorio Cisl Contrattazione Decentrata **65**

Documentazione
Partecipare il presente **73**
di Fondazione Corazzin e Filca Cisl Veneto

Editoriale

di Brigida Angeloni

Il primo numero de Il Progetto di quest'anno si apre con un articolo di Emmanuele Massagli, inserito nella rubrica "Primo Piano", dedicato alle novità della Manovra di bilancio 2026 di particolare interesse per i lavoratori e, di conseguenza, per le organizzazioni sindacali. Si tratta di interventi migliorati in esito al dialogo tra il Parlamento e le parti sociali. Di particolare interesse è il grande rilancio della partecipazione dei lavoratori agli utili dell'impresa. Pratica riscoperta dalla legge promossa dalla CISL (15 maggio 2025, n. 76) e divenuta vera e propria alternativa alla tradizionale contrattazione di produttività con la legge di bilancio in vigore dal primo gennaio di quest'anno. Grazie alla legge di iniziativa popolare si ottiene una maggiore libertà nella realizzazione di strumenti di partecipazione virtuosa ai risultati di impresa, vantaggiosi tanto per il lavoratore, che beneficia dell'aliquota sostitutiva, quanto per l'impresa, che ottiene maggiore produttività e migliore il clima interno.

La nuova rubrica "Storie della Partecipazione" ospita un articolo di Vittorio di Vaio, giovane ricercatore della nostra Fondazione, che presenta il primo accordo attuativo della legge sulla Partecipazione in Romagna, sottoscritto in una società cooperativa di Forlì. L'autore presenta la metodologia utilizzata per applicare l'accordo attraverso la costituzione di una Commissione unica di partecipazione, sotto forma di organismo paritetico, che rappresenta un vero e proprio tavolo tecnico–politico e incorpora tutte le quattro tipologie di partecipazione individuate dalla legge 76 del 2025. Nei prossimi numeri della rivista, ospiteremo nella stessa sezione altri articoli di presentazione di accordi attuativi della legge sulla partecipazione in altri settori produttivi e in altri territori. Gli stessi potranno essere letti autonomamente anche sul sito dedicato: partecipazione.fondazionetarantelli.it

Nella sezione "Mercati del lavoro" abbiamo inserito un articolo su un tema di frontiera che merita attenzione e approfondimento: l'utilizzo del machine learning per la profilazione statistica dei centri per l'impiego. Il machine learning è quella branca dell'intelligenza artificiale (IA) che comprende una famiglia di algoritmi e tecniche matematiche progettate per permettere ai computer di apprendere caratteristiche e meccanismi presenti nei dati e, tramite questa conoscenza, generare previsioni. L'autrice, Maria Cristina Maurizio, ci spiega come l'uso di questi algoritmi in contesti sociali porti con sé il rischio di iniquità e discriminazione. Un possibile caso di discriminazione potrebbe verificarsi qualora un gruppo di soggetti venisse considerato ad alto rischio di disoccupazione semplicemente a causa di una specifica caratteristica che possiede. D'altro canto, un utilizzo accorto delle

tecniche di machine learning, insieme a una gestione consapevole degli squilibri nei dati, può migliorare sensibilmente la capacità predittiva dei Sistemi pubblici per l'impiego. Per questo è importante conoscere questi strumenti innovativi e vigilare sulla loro applicazione etica e trasparente.

Nella rubrica "Orizzonti sindacali" trovate un contributo di Ettore Innocenti e Marco Lai: si tratta di una nota tecnica sulla sentenza n. 156 pronunciata dalla Corte costituzionale nell'ottobre dello scorso anno, in tema di rappresentanze sindacali aziendali e rappresentatività comparata nazionale. In particolare si tratta del ricorso da parte del sindacato ORSA, circa la richiesta di valutare la natura antisindacale del diniego opposto da una Società di trasporti alla costituzione di una rappresentanza sindacale aziendale (RSA) e la conseguente estromissione della sigla sindacale dai tavoli negoziali aperti a livello aziendale. La sentenza della Consulta, anche ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali di cui all'art. 19 e seguenti della legge n. 300, del 1970, valorizza la nozione di "associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale". Tale riferimento, piuttosto che il richiamo al criterio della maggiore o significativa rappresentatività, contribuisce a mitigare il rischio della costituzione di RSA titolari delle agibilità sindacali del titolo III dello Statuto dei lavoratori, nell'ambito di organizzazioni sfornite di una rappresentatività effettiva. Una sentenza molto discussa in dottrina, che è bene che sia riflettuta da tutti coloro che "fanno sindacato".

I contenuti emersi nel Rapporto Svimez 2025 sono il tema dell'articolo di Maria Tarnita (altra giovane ricercatrice della Fondazione Tarantelli) nella rubrica "Società": gli esiti del lavoro dell'Associazione per lo SViluppo dell'Industria nel MEZzogiorno racconta un Sud che finalmente crea nuova occupazione, ma continua a perdere competenze, salari e prospettive. La ripresa economica, trainata dal PNRR e dagli investimenti pubblici, non è sufficiente a trattenere una generazione di giovani e laureati che cercano altrove stabilità, retribuzioni più alte e servizi essenziali. Infatti il rapporto dedica grande attenzione a quella che definisce «la trappola del capitale umano»: l'Italia forma giovani altamente qualificati, ma non riesce a trattenerli. Proprio su questo Svimez punta l'attenzione ed insiste sulla necessità di rafforzare università, ricerca e politiche industriali, soprattutto nella formazione professionalizzante.

Nella stessa sezione presentiamo un articolo di Flavia Palaferri sul tema dei beni confiscati alla mafia e messi a disposizione della comunità per offrire occupazione. Sono soprattutto le cooperative sociali che dimostrano la capacità di valorizzare questi beni di adattarsi e rispondere in modo flessibile alle esigenze mutevoli delle comunità che li ospitano, operando in modo radicato nei territori e costruendo soluzioni dal basso per rispondere a fragilità locali e valorizzare risorse spesso inespresse. Attraverso modelli di imprenditorialità sociale questi beni possono diventare vere e proprie infrastrutture di lavoro, capaci di generare occupazione, sviluppare competenze e produrre capitale sociale positivo. In particolare l'articolo presenta quattro progetti di imprenditorialità sociale realizzati in Campania e finanziati dalla Fondazione con il Sud.

Infine, nella sezione "Documentazione" di questo numero abbiamo inserito la sintesi del VII Rapporto OCSEL dell'Osservatorio Cisl sulla contrattazione

decentrata che analizza i dati relativi al periodo del 2021-2024 e fotografa un quadriennio molto vivace per la contrattazione aziendale e territoriale italiana. Oltre 4.300 accordi analizzati raccontano come il sindacato abbia accompagnato e sostenuto il Paese dall'emergenza pandemica alla normalizzazione economica, facendo della contrattazione decentrata lo strumento principale per governare le trasformazioni del lavoro.

Il secondo documento della sezione è rappresentato dalle schede sintetiche relative alla ricerca realizzata dalla Fondazione Corazzin per la Filca del Veneto Partecipare il presente, sulla partecipazione dei lavoratori nella gestione e redditività d'impresa.
Si tratta di uno studio specifico per indagare le potenzialità di applicazione della legge in merito, in particolare, all'articolo 5 che definisce la "Distribuzione degli utili" (lo stesso oggetto della riflessione del Presidente Massagli all'inizio del volume). La proiezione messa a punto da Fondazione Corazzin individua quante e quali siano in Veneto le imprese della filiera delle costruzioni che presentino potenziali interessanti spazi di applicazione della legge sulla partecipazione rispetto, appunto, allo strumento della redistribuzione dei redditi per i propri lavoratori e lavoratrici: imprese, dunque, verso cui poter mirare la contrattazione sindacale per rendere concreta a tutti gli effetti una delle forme di partecipazione dei lavoratori previste dalla legge.

La sezione si chiude con una tabella sintetica, ma estremamente densa e molto preziosa, delle principali disposizioni in ambito di lavoro dipendente (e non solo), contenute nella legge di bilancio 2026, redatta da Nicola Porelli, neo-componente dell'Ufficio Studi della Fondazione Tarantelli.

Buona lettura.

La più rilevante e sottaciuta novità della Manovra 2026: la riscoperta della partecipazione agli utili

di Emmanuele Massagli

Il dibattito sui temi lavoristici della manovra di bilancio 2026 è stato polarizzato dagli argomenti più visibili e facilmente comprensibili anche a lettori non tecnici. Tra i risvolti della Gazzetta Ufficiale vi è però una novità che merita piena attenzione del sindacato.
Come in ogni finanziaria di questa legislatura, le novità di interesse per lavoratori e imprese sono state tra le prime presentate nell'articolato della legge 30 dicembre 2025 n. 199. In particolare si leggano i commi dal 7 al 14.[1] Non si tratta di interventi roboanti, destinati a giustificare commentari universitari dedicati. Si tratta, tuttavia, di novità ragionevoli, nel metodo, prima ancora che nei contenuti: è riconfermata l'efficacia del legislatore in materia lavoristica quando è disponibile ad ascoltare le parti sociali, che tutto il giorno vivono le situazioni che il Parlamento intende regolare. Il valore di questo ascolto è plasticamente misurabile nel confronto tra la versione della legge entrata al Senato e quella uscita dalla Camera, arricchita dei suggerimenti di quei corpi intermedi che concepiscono il proprio ruolo come propositivo e non solo conflittuale.

1. La protezione delle contestazioni ex art. 36 della Costituzione (norma non approvata)

Qualche problema di natura tecnica e politica c'è stato, sebbene confinato, in questo caso, all'attenzione degli addetti ai lavori: concerne il diritto del lavoro una delle cinque disposizioni sulle quali, stando a quanto riportato dagli organi di stampa, il Quirinale ha espresso dubbi, determinandone la soppressione. Si tratta(va) di una misura di protezione dei datori di lavori oggetto di un provvedimento giudiziale per inadeguatezza del salario riconosciuto ai propri dipendenti quando applicati i minimi retributivi stabiliti dai contratti collettivi nazionali. Una disposizione invero ragionevole, a patto però che sia riconosciuta soltanto a chi adotta un CCNL sottoscritto da sigle sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (limite non previsto nella norma ritirata).

2. La detassazione degli incrementi contrattuali (nazionali)

Se questa modifica ha finito con l'accogliere una istanza *destruens* proveniente dalle parti sociali, diverse sono le proposte *costruens*, anche di rilevante impatto economico su una manovra nel complessivo piuttosto contenuta come spesa (circa 22 miliardi, il valore più basso dai tempi del Governo Letta del 2014), che il Governo ha fatto proprie, modificando il

1 Per un dettaglio delle intere misure si veda la scheda ospitata su questo numero de Il Progetto e curata da Nicola Porelli.

testo originario trasmesso al Senato (il cui "conto" complessivo era originariamente di 18 miliardi).
Le modifiche a quello che è ora è il comma 7 sono dovute soprattutto all'azione congiunta di Confcommercio, CISL e UIL, oltre che alla volontà più volte comunicata dalla Ministra del lavoro e delle politiche sociali di intervenire in ampliamento a quanto previsto nel precedente articolo 4 della proposta di legge governativa. Gli incrementi retributivi corrisposti nel 2026 ai lavoratori dipendenti con redditi non superiori a 33.000 euro, in attuazione di rinnovi contrattuali sottoscritti negli anni 2024, 2025 e 2026, saranno assoggettati a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali (per farla breve: una "flat tax") pari al 5%. L'azione della rappresentanza del commercio, turismo e pubblici esercizi ha permesso di fare rientrare anche i CCNL firmati nel 2024 e con essi quasi 5 milioni di lavoratori in più rispetto alla prima versione. Si deve invece all'insistenza sindacale l'ampliamento da 28.000 euro a 33.000 euro della soglia di reddito, per accrescere la platea dei beneficiari. E' vero, come hanno subito osservato alcuni, che nella disposizione non si legge alcun vincolo alla sola contrattazione nazionale. Pare, questo, però, un errore tecnico: il riferimento ai «rinnovi contrattuali» e il meccanismo individuato non può che rimandare ai tavoli nazionali. La misura ha come ultima *ratio* il sostegno ai lavoratori con redditi contenuti, quelli indifferenti al taglio di due punti della seconda aliquota (non a caso il limite reddituale precedente alle modifiche dei senatori era fissato in corrispondenza di quello della prima aliquota). Certo è una misura piuttosto costosa, forse eccessivamente se si calcola il beneficio quasi nullo (in media minore a 150 euro all'anno) che effettivamente percepirà il singolo lavoratore: questo è il "prezzo" delle misure orizzontali, uguali per tutti, che tanto si comunicano e si leggono sui giornali, ma poco si percepiscono nelle tasche.

3. Il potenziamento dei premi di produttività

Il comma 9 è dedicato alla revisione del funzionamento fiscale dei premi di produttività, la cui aliquota sostitutiva diventa nel 2026 dell'1% (in precedenza era il 5%) e il valore massimo del premio sale fino a 5.000 euro (3.000 in precedenza). Intelligentemente CISL e Confindustria avevano suggerito di intervenire sul funzionamento operativo più che su quello fiscale, ossia di superare (o quantomeno sospendere sperimentalmente) i vincoli di incrementalità degli indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione fissati con la manovra del 2016, in un'altra epoca economico-sociale. Non è stato di questo avviso il Governo, probabilmente spaventato dalla possibile "esplosione" dell'istituto e quindi dal suo costo. Un calcolo eccessivamente ragionieristico: la moltiplicazione degli accordi e contratti (è obbligatoria la negoziazione con il sindacato) per la maggiore produttività vuole dire, anche, maggiore… produttività! Ossia uno dei nodi cronici del nostro mercato del lavoro. Chissà che il suggerimento non possa essere accolto nella prossima legge di bilancio, che non è difficile prevedere ben più espansiva (se non altro per motivi elettorali).
Non si dimentichi che vi è un nesso esplicito, ricercato dalla CISL come si evince dalla scelta dei vocaboli che compongono l'articolo 7, tra la disciplina dei premi di produttività e la partecipazione organizzativa: se sono attive commissioni paritetiche, l'impresa gode della riduzione di venti punti percentuali dell'aliquota contributiva a suo carico, in forza del comma 189 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Manovra 2016), proprio quella su cui è intervenuta estesamente questa legge di bilancio.

4. La *flat tax* per il lavoro "scomodo"

I commi 10 e 11 recano la *flat tax* al 15%, fino a 1.500 euro per l'anno 2026 per chi denuncia redditi da lavoro inferiori a 40.000 euro, per il lavoro "scomodo", ossia notturno, prestato nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale e straordinario (indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni). Una misura di selettività fiscale intelligente, seppure troppo contenuta, per incentivare l'accettazione e il mantenimento dei posti di lavoro nei settori del commercio, turismo e ristorazione che sono centrali nel nostro Paese, ma non possono godere né dello smartworking tipico delle occupazione impiegatizie, né della c.d. settimana corta che si sta diffondendo nella manifattura.

5. La conferma per il 2026 della partecipazione finanziaria

Il comma 13 conferma pienamente quanto regolato all'articolo 6 della stessa legge, quello dedicato alla detassazione del 50% delle cedole distribuite ai lavori azionisti. E' quindi confermato lo stanziamento di 21 milioni anche per l'anno 2026 e, ancor più, è quindi pienamente rinnovata la fiducia verso tutto l'impianto di quella che resta la legge lavoristica più significativa dell'intera legislatura.

6. L'incremento del valore del buono pasto

Da ultimo, non in termini di incidenza per i lavoratori, bensì come numero di comma (14), è stato confermato l'innalzamento a 10 euro (prima 8) del valore detassato e decontribuito dei buoni pasto quando resi in forma elettronica.

7. La novità più incisiva della Manovra 2026: la partecipazione agli utili d'impresa

Molti primi osservatori della legge di bilancio non si sono accorti che nel comma 9, grazie a un deciso, anche spigoloso (si pensi alla piazza del 13 dicembre 2025) intervento della CISL, si nasconde la misura più rilevante in termini di lavoro dell'intera legge.

Grazie a un emendato governativo operato durante la discussione al Senato, è stato chiarito che il comma 9 è relativo anche «alle somme erogate a titolo di partecipazione» e questo, come scritto nella relazione tecnica alla legge, è da leggersi «in continuità, rafforzandola, con la disciplina prevista originariamente per il solo anno 2025 all'articolo 5 della legge n. 76 del 2025» (la legge sulla partecipazione dei lavoratori). In sintesi: nel comma 9 è contenuta tanto la modifica del funzionamento fiscale dei premi di produttività quanto, soprattutto, il rafforzamento e rifinanziamento della disposizione sulla distribuzione degli utili contenuta nella legge sulla partecipazione. "Rafforzamento" perché la distribuzione degli utili godrà di una *flat tax* dell'1% e non più del 5%; "rifinanziamento" perché la disponibilità "rigida" di 49 milioni di euro disposta per il 2025 è diventata di 200 milioni per gli anni 2026 e 2027, senza alcun rischio di esaurimento delle risorse, non trattandosi di un vincolo c.d. rubinetto, ma solo contabile.

È opportuno ricordare che, a differenza delle regole sui premi di produttività, la distribuzione degli utili (il riferimento è agli utili netti, dopo la tassazione, come chiarito negli anni dall'Agenzia delle Entrate) si effettua dopo avere conosciuto i dati di bilancio e non è vincolata ad alcun indicatore od obbligo di incrementalità. Nella formulazione della legge 76 del 2025 vi era il vincolo di almeno il 10% della destinazione degli utili per potere godere

del vantaggio fiscale. Limite richiesto dalla Ragioneria dello Stato per contenere il costo della legge e verificatosi piuttosto complesso da maneggiare nel corso del primo anno di vigenza della legge, poiché nelle aziende più strutturate il valore da destinare alla partecipazione può risultare troppo elevato perché possa essere destinato ai lavoratori dall'assemblea di bilancio. Importante allora comprendere che non essendo il legislatore intervenuto sulla legge della CISL, bensì, alla fonte, sulla legge 28 dicembre 2015, n. 208, dal 1° gennaio sono venute meno entrambe le deroghe regolate dall'articolo 5 della legge 76/2025, tanto quella migliorativa, quanto quella peggiorativa: il valore degli utili da destinare ai singoli lavoratori è ora di 5.000 euro per tutti e il vincolo del 10% degli utili complessivi da distribuire non è più opponibile alle imprese. Conseguentemente, il suggerimento ai dirigenti e delegati sindacali è di disporre della partecipazione economica superando questo limite e, quindi, rendendo più interessante per le imprese quanto riscoperto dalla legge di iniziativa popolare.

In altre parole, grazie alla norma voluta dalla CISL si realizza, per altra via, quanto era stato richiesto al Governo, ma non concesso: una maggiore libertà nella realizzazione di strumenti di partecipazione virtuosa ai risultati di impresa, vantaggiosi tanto per il lavoratore, che beneficia dell'aliquota sostitutiva, quanto per l'impresa, che ottiene maggiore produttività e migliore il clima interno.

Il primo accordo attuativo della legge sulla partecipazione in Romagna: Società Cooperativa Forlì Ambiente

di Vittorio Di Vaio

Con l'approvazione della legge 76 del 2025 si è concluso il percorso portato avanti dalla Cisl, tramite una proposta di iniziativa popolare, per l'attuazione dell'articolo 46 della Costituzione. La ratio della legge risiede nel coinvolgimento partecipato da parte dei lavoratori nelle relazioni aziendali tramite quattro forme di partecipazione: gestionale, economico finanziaria, organizzativa e consultiva.
Tutti gli istituti di partecipazione previsti dalla legge 76 del 2025 vengono concretizzati ed attuati nell'Accordo Aziendale sulla Partecipazione dei Lavoratori stipulato tra l'azienda Società Cooperativa Forlì Ambiente e la Fisascat Cisl Romagna in data 12 dicembre 2025. Tramite questo accordo le parti si sono impegnate a costruire un modello partecipativo finalizzato a valorizzare la voce dei lavoratori, non in un'ottica di scontro, ma come elemento strategico per un'innovazione sul piano delle relazioni industriali, fissando come princìpi cardine il dialogo, la trasparenza e la corresponsabilità, oltre ad una crescita sostenibile dell'azienda ed un'ottimizzazione dei servizi forniti alla collettività.
La metodologia che le parti hanno ritenuto efficace per accentrare e coordinare tutte le tipologie di partecipazione è l'istituzione di una Commissione Unica di Partecipazione, quale organismo paritetico di confronto e decisione, ove sono presenti almeno tre membri: un rappresentante dell'azienda, un rappresentante dei lavoratori designato dalla Rsa ed un rappresentante esterno individuato di comune accordo tra le parti. La presenza di un terzo membro esterno ed imparziale dimostra la visione che le parti hanno della Commissione Unica, quale terreno di dialogo proficuo tra soggetti coinvolti, alla stregua di un vero e proprio tavolo tecnico–politico, capace di apportare un valore aggiunto strategico ad entrambe la parti.
Le funzioni che l'Accordo affida alla Commissione sono molteplici e si dividono tra l'esame delle linee di sviluppo strategico dell'azienda, dei piani di investimento e dei progetti di innovazione, il monitoraggio e la discussione dei dati economici e finanziari, la gestione della redistribuzione del risultato operativo netto dei lavoratori, la gestione delle criticità relative a turni ordinari, straordinari e di reperibilità, le decisioni relative alla gestione della banca ore aziendale, la proposta di iniziative di work life balance, la consultazione preventiva da parte dell'azienda a fronte di decisioni strategiche rilevanti per occupazione, orari e servizi resi alla cittadinanza ed infine la stesura di verbali delle loro riunioni e relazioni periodiche da presentare alle parti. Alla luce di questo elenco di funzioni è indubbio che la Commissione incorpora tutte le quattro tipologie di partecipazione individuate dalla legge 76 del 2025.
In termini di partecipazione economica e finanziaria, l'articolo 3 dell'accordo in esame prevede meccanismi premiali per i dipendenti, qualora,

in riferimento ai dati dell'esercizio dell'anno precedente, siano rispettate congiuntamente due prerogative, una relativa al conto economico ed una relativa allo stato patrimoniale. Per ribadire la volontà di attuare in pieno la partecipazione economica finanziaria, le parti hanno inserito nell'Accordo la "Ripartizione del risultato operativo netto", in base alla quale esso verrà ripartito ai dipendenti tramite due modalità. La prima riguarda un riconoscimento base collettivo, destinato a tutti i dipendenti in forza alla data di chiusura dell'esercizio di riferimento ed a coloro assunti a tempo indeterminato anche successivamente (da almeno 6 mesi). La seconda modalità prevede, invece, riconoscimenti ad personam, attribuiti sulla base di criteri oggettivi e misurabili: a titolo esemplificativo e non esaustivo vengono elencati criteri come il rispetto delle norme di sicurezza o la partecipazione attiva a gruppi di lavoro, progetti interni o iniziative di miglioramento.
All'interno dell'accordo in esame è anche previsto un istituto di equità distributiva e sociale, il quale prevede che nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice versi in condizioni di particolare svantaggio economico – familiare, documentate tramite la presentazione di un Isee inferiore ai 15 mila euro, la Commissione potrà prevedere, una volta valutata la documentazione e tramite apposito verbale, un ulteriore riconoscimento di almeno 150 euro una tantum, erogabili sotto forma di buoni spesa.
Per l'attuazione della partecipazione organizzativa viene istituita, all'interno della Commissione Unica di Partecipazione, una Commissione Innovazione e Sostenibilità, con il compito di proporre iniziative finalizzate al miglioramento dei processi produttivi e dei servizi ambientali, di tutelare la qualità e la sicurezza sul lavoro e accrescere politiche finalizzate alle pari opportunità e al miglioramento del work life balance.
Per quanto concerne la quarta tipologia di partecipazione, quella consultiva, sarà onere dell'azienda, qualora stesse valutando azioni con risvolti rilevanti in materia di occupazione e organici, orario di lavoro e turnazioni, riorganizzazioni aziendali e modifiche dei servizi resi, consultare preventivamente la Commissione. Le tempistiche individuate per la procedura di consultazione sono le medesime rispetto a quelle definite dalla legge 76 del 2025. L'avvio dovrà avvenire entro 5 giorni dalla richiesta scritta e si concluderà entro 10 giorni dall'inizio, con la redazione di un verbale. Il parere della Commissione sarà allegato ai verbali aziendali e qualora non venisse accolto, l'azienda avrà 30 giorni per consegnare le motivazioni di tale rigetto.
Ultimo richiamo che appare estremamente innovativo è la formazione prevista per i componenti della Commissione Unica di Partecipazione. Come disposto dall'articolo 12 della Legge 76 del 2025, viene garantito loro un percorso formativo di almeno 10 ore annuali, finanziato tramite i Fondi interprofessionali, gli Enti bilaterali e il Fondo Nuove Competenze.
Il risultato raggiunto dalle parti è la dimostrazione della possibilità concreta di poter attuare la partecipazione, anche in un'azienda dalle dimensioni contenute, indipendentemente da difficoltà, contrapposizioni ideologiche o nodi di natura tecnica. L'importanza di questo Accordo risiede nell'attuazione esplicita di una legge a lungo inseguita, con l'obiettivo di inquadrare la dialettica tra "datore di lavoro" e "lavoratore" sotto un'altra prospettiva, non più quella del conflitto sterile, ma promuovendo una cultura sindacale fondata sulla figura del lavoratore, sulla collaborazione tra le parti e sulla giustizia sociale all'interno dell'impresa, evitando contrapposizioni futili alla causa sociale.

L’utilizzo del machine learning per la profilazione statistica dei centri per l’impiego

di Maria Cristina Maurizio

Nel contesto dei Sistemi pubblici per l’impiego, la gestione efficiente delle risorse umane e finanziarie gioca un ruolo fondamentale nel determinare l’efficacia e la reattività delle politiche per l’occupazione. Per questo motivo, i centri per l’impiego si sono da sempre confrontati con la sfida di classificare in modo efficace le persone in base alla loro difficoltà di reinserimento lavorativo. Tale classificazione, nota come profilazione (o in inglese profiling), serve a un duplice scopo: aiutare le persone a trovare nuove opportunità di lavoro e migliorare l’accesso alle politiche attive del lavoro.
Già negli anni Novanta, alcuni Paesi come Australia, Canada e Stati Uniti avevano introdotto metodi e strumenti per identificare i soggetti a rischio di disoccupazione di lungo termine (OECD, 1998). Tuttavia, solo a partire dagli anni 2000, la profilazione ha guadagnato notevole popolarità anche in Europa, e molti Paesi hanno iniziato a sviluppare procedure più precise nei propri Sistemi pubblici per l’impiego.
Nella letteratura si possono distinguere tre principali categorie di profilazione:

- la profilazione basata su regole: metodo in cui si utilizzano criteri amministrativi di ammissibilità e soglie per classificare i disoccupati in base a determinate caratteristiche (come l’età, la durata del periodo di disoccupazione, ecc.);
- la profilazione basata esclusivamente sull’operatore: in questo caso, invece, i centri per l’impiego hanno piena discrezionalità nella classificazione dei soggetti che si rivolgono a loro;
- la profilazione statistica: quest’ultimo approccio si basa su metodi di analisi statistica che sfruttano correlazioni o schemi nei dati per classificare i soggetti in base al loro rischio di disoccupazione.

Concentrandosi in particolar modo sulla profilazione statistica, un evidente vantaggio di questo tipo di procedura è la possibilità di effettuare previsioni che tengano conto di un numero maggiore di informazioni rispetto ai semplici metodi basati su regole, esplorando più a fondo la complessità dei meccanismi della disoccupazione. Inoltre, essa è caratterizzata da una minore discrezionalità rispetto al metodo basato solamente sugli operatori, che, in alcuni casi, potrebbero essere portati a concentrarsi maggiormente sui soggetti più facilmente collocabili. Grazie all’impiego dell’analisi statistica, la profilazione può consentire agli operatori di ottenere una comprensione più approfondita delle dinamiche occupazionali, identificare i fattori associati ai gruppi a rischio e migliorare l’utilizzo delle risorse.
Negli ultimi anni, a questa diffusione della profilazione statistica, si è aggiunta anche una trasformazione metodologica: la crescente disponibilità di big data e l’aumento delle capacità computazionali hanno reso sempre

più realizzabile l'uso di tecniche di machine learning nei Sistemi pubblici per l'impiego. Per machine learning si intende quella branca dell'intelligenza artificiale (IA) che comprende una famiglia di algoritmi e tecniche matematiche progettate per permettere ai computer di apprendere caratteristiche e meccanismi presenti nei dati e, tramite questa conoscenza, generare previsioni. L'idea alla base è quella di sfruttare questa capacità dei sistemi di IA di individuare schemi e usarli per fare previsioni riguardo ad osservazioni non ancora acquisite. Rispetto ai modelli tradizionali gli approcci di machine learning offrono diversi vantaggi, fra cui la capacità di gestire un più ampio numero di caratteristiche predittive con una maggiore flessibilità. Questo li rende capaci di scoprire relazioni complesse tra caratteristiche e l'obiettivo della previsione.

Molti settori applicano già metodi di machine learning per scopi analitici, ma il suo impiego a supporto delle decisioni operative quotidiane è ancora limitato. Nonostante questo, alcuni Paesi hanno già iniziato a utilizzare queste tecniche nei loro Sistemi pubblici per l'impiego come, ad esempio, la regione belga delle Fiandre.

Una delle principali preoccupazioni che invita a riflettere sull'uso di questi algoritmi in contesti sociali, riguarda il rischio di iniquità e discriminazione. Un possibile caso di discriminazione potrebbe verificarsi qualora un gruppo di soggetti venisse considerato ad alto rischio di disoccupazione semplicemente a causa di una specifica caratteristica che possiede. Infatti, per costruzione, gli algoritmi imparano dai dati a loro mostrati. Tuttavia, è proprio in questi che spesso si riflettono le disuguaglianze già presenti nella società. Si pensi, per esempio, ad un mercato caratterizzato da una forte predominanza maschile: in questa situazione l'algoritmo potrebbe finire per penalizzare gli individui di sesso femminile, indipendentemente dalle altre caratteristiche, a causa della loro minore rappresentanza. Di conseguenza, un sistema automatizzato finirebbe per ripetere o amplificare queste disparità, in particolare trattando in modo diverso persone con caratteristiche simili solo perché appartengono a gruppi differenti (per esempio per genere, età o provenienza). Questo rende la loro applicazione in ambiti come il lavoro, la formazione o le politiche sociali particolarmente delicata: è necessario garantire che le decisioni restino giuste, trasparenti e controllabili, evitando che l'efficienza tecnica si traduca in nuove forme di ingiustizia. Rimane comunque evidente che, anche dopo aver informato gli operatori sulle criticità e analizzato i risultati, le discriminazioni continuano a essere presenti nel mercato del lavoro e non possono essere ignorate. È dunque necessario tenerne conto nella progettazione di politiche e strumenti volti a favorire un inserimento lavorativo soddisfacente nel minor tempo possibile. La presenza di tali discriminazioni, quindi, deve essere riconosciuta, quantificata e affrontata a livello sistemico, al fine di ridurla quanto più possibile.

Un'ulteriore criticità riguarda il fatto che i metodi machine learning sono spesso considerati "scatole nere", non solo per il pubblico in generale, a cui appaiono come meccanismi oscuri, ma anche per i ricercatori più esperti, poiché la loro flessibilità nello stimare le relazioni fra caratteristiche e l'oggetto della previsione, rende complessa l'interpretazione dei risultati. A tal fine, negli ultimi anni, sono stati sviluppati diversi strumenti per "aprire" queste "scatole nere" e garantire maggiore trasparenza e responsabilità, come le SHapley Additive exPlanations (SHAP) e le Local Interpretable Model-Agnostic Explanations (LIME). Questi strumenti permettono non solo di identificare le variabili più rilevanti nel modello, ma anche di comprendere,

per ciascun soggetto, se tali fattori contribuiscano ad aumentare o diminuire la probabilità dell'esito previsto. Questi progressi sono fondamentali per promuovere l'uso dei metodi machine learning nelle politiche pubbliche, poiché nell'Unione europea il Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR) del 2016 impone che i sistemi decisionali automatizzati siano spiegabili alle persone interessate.

In Italia, la prima esperienza con l'uso del profiling statistico nella fornitura di servizi per il lavoro a livello nazionale si è verificata nel 2015, durante l'attuazione del Programma Garanzia Giovani, con l'obiettivo di valutare il livello di occupabilità dei giovani NEET (Not in Education, Employment, or Training – cioè, non impegnati in percorsi di istruzione, lavoro o formazione). In seguito, l'estensione di questo approccio a tutti i beneficiari dei servizi per il lavoro è avvenuta con la delibera n. 6/2016 del Consiglio di amministrazione dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), accompagnata dall'introduzione della Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro (DID) nel 2017. La DID è costituita da un questionario principalmente volto a raccogliere informazioni di tipo anagrafico e la sua firma sancisce il momento dell'inizio ufficiale dello stato di disoccupazione. In questo contesto, l'algoritmo alla base della profilazione statistica era costruito con un modello più semplice, utilizzando i dati dell'Indagine Continua sulle Forze di Lavoro dell'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT). Tale tecnica statistica fornisce coefficienti relativi alle caratteristiche individuali (sesso, età, livello di istruzione, esperienze lavorative precedenti, domicilio, ecc.) che indicano l'associazione con la probabilità di rimanere disoccupati dopo 12 mesi. Questi coefficienti vengono poi applicati ai dati con le caratteristiche individuali raccolti tramite la DID online per stimare la probabilità di disoccupazione.

Il successivo cambiamento significativo si è verificato nel novembre 2021, quando, in linea con gli obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), è stato adottato il Programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL). Il programma mirava a riqualificare l'offerta di politiche attive da parte dei servizi pubblici per l'impiego, progettando percorsi personalizzati di inserimento e reinserimento lavorativo. Dalla prospettiva della profilazione statistica, esso ha modificato la base di dati su cui veniva allenato il modello, passando a un database più ricco, formato dall'archivio amministrativo delle Comunicazioni Obbligatorie (riguardanti assunzioni, cessazioni, trasformazioni e proroghe) inviate agli enti territoriali e nazionali competenti dai datori di lavoro. Questo ha permesso l'utilizzo di molte più informazioni legate alla storia lavorativa, che hanno notevolmente aumentato l'efficacia del modello. Nonostante il miglioramento messo in atto dal programma GOL, rimangono alcuni accorgimenti da considerare nell'analizzare il modello di profilazione sopra menzionato. Un punto critico riguarda la mancanza di una stima periodica del modello. Infatti, la profilazione statistica attualmente è stata costruita utilizzando dati del 2018-2019 e, di conseguenza, i coefficienti stimati non sono stati aggiornati fino a oggi. Un aggiornamento del modello consentirebbe probabilmente di migliorarne le prestazioni, tenendo conto delle nuove tendenze del mercato del lavoro, ottenendo previsioni più accurate e una classificazione più efficace. Inoltre, il modello utilizzato è stimato a livello nazionale, il che consente solo un ruolo limitato alla dimensione geografica, nonostante essa costituisca sicuramente un rilevante fattore di eterogeneità del mercato del lavoro italiano.

Da un'analisi condotta sui dati della Toscana, utilizzando tecniche sia tradi-

zionali sia più innovative, è emerso che queste ultime forniscono previsioni più precise nel distinguere i soggetti che troveranno lavoro da quelli che risulteranno disoccupati. Tuttavia, poiché un aspetto fondamentale per l'applicabilità degli algoritmi di machine learning in contesti pubblici è la necessità di trasparenza e interpretabilità dei modelli predittivi, si è scelto di utilizzare la metodologia SHAP (SHapley Additive exPlanations). Questo approccio permette di capire come ogni variabile contribuisca alle previsioni del modello, sia in positivo sia in negativo. I risultati di questa analisi mostrano che, coerentemente con la letteratura precedente, le variabili relative alla storia lavorativa passata, e nello specifico all'ultima occupazione, sono molto rilevanti. In particolare, la durata e la tipologia dell'ultimo contratto, il numero di datori di lavoro negli ultimi anni e il tempo trascorso dall'ultima occupazione influenzano fortemente la probabilità di trovare un nuovo impiego. Le persone con storie lavorative più frammentate risultano avere maggiore probabilità di essere occupate a distanza di un anno dalla sottoscrizione della DID, così come chi ha avuto esperienze recenti in settori come il turismo o la ristorazione. Questo particolare risultato richiede necessariamente un approfondimento sulla stabilità e la qualità delle occupazioni trovate dagli individui con queste specifiche caratteristiche. La maggiore probabilità di reimpiego osservata, infatti, potrebbe celare una situazione patologica di spostamenti frequenti tra lavori di breve durata, caratterizzati da una maggiore instabilità. Un possibile esempio potrebbe essere un/a cameriere/a che viene impiegato/a frequentemente ma per pochi giorni, in base alle necessità di un locale, risultando quindi occupato per il sistema, ma soffrendo una situazione lavorativa fortemente instabile. Tale dinamica riflette una condizione di fragilità che meriterebbe certamente di essere non solo ulteriormente analizzata, ma anche tenuta in considerazione dagli operatori dei centri per l'impiego, in quanto potrebbe costituire uno dei motivi principali alla base del contatto con il servizio.
In conclusione, questi risultati dimostrano che un uso accorto delle tecniche di machine learning, insieme a una gestione consapevole degli squilibri nei dati, può migliorare sensibilmente la capacità predittiva dei Sistemi pubblici per l'impiego. Inoltre, le analisi condotte hanno permesso di spiegare i risultati, "aprendo la scatola nera" per capire quali caratteristiche incidano di più sul ritorno al lavoro. Tra queste vengono evidenziate in particolar modo la durata e la tipologia dell'ultimo contratto, la frammentazione della carriera e il settore economico di provenienza. Tuttavia, non è da trascurarsi la necessità di utilizzare un approccio quanto più etico e trasparente, informando gli operatori di prestare sempre attenzione a potenziali discriminazioni esistenti nei dati e replicate dal modello, e garantendo sempre la comprensibilità dei risultati agli operatori e agli utenti.

Rappresentanze sindacali aziendali e rappresentatività comparata nazionale

(nota a Corte Cost., 8 ottobre 2025, n. 156)

di Ettore Innocenti e Marco Lai

1.La vicenda giurisprudenziale

La sentenza n. 156 emessa dalla Corte costituzionale in data 8 ottobre 2025 trae origine dalla questione di legittimità costituzionale dell'articolo 19, comma 1, dello Statuto dei lavoratori, sollevata dal Tribunale di Modena in riferimento agli articoli 3 e 39 della Costituzione, «nella parte in cui esclude le associazioni sindacali "maggiormente o significativamente rappresentative" dalla possibilità di costituire rappresentanze sindacali aziendali».

Il giudice adito, chiamato ad esprimersi in merito al ricorso esperito dalla Segreteria provinciale di Modena di ORSA – Settore trasporti autoferro TPL – ai sensi dell'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori per accertare la natura antisindacale del diniego opposto dalla Società Emiliana Trasporti Autofiloviari (SETA s.p.a.) alla costituzione di una rappresentanza sindacale aziendale, precisa che tale sindacato autonomo vanta presso l'unità produttiva interessata «un numero di iscritti superiore al 20 per cento dei lavoratori sindacalizzati, pari a circa il 10 per cento della forza lavoro complessiva».
Alla luce di tale constatazione, nel ritenere l'estromissione di ORSA – Settore trasporti autoferro TPL - dai tavoli negoziali aperti a livello aziendale e la conseguente opposizione alla costituzione della RSA configurabili come una violazione del principio di eguaglianza *ex* art. 3 Cost. «sotto il profilo della disparità di trattamento tra sindacati» nonché «del pluralismo e della libertà di azione sindacale *ex* art. 39 Cost.», il Tribunale di Modena chiede in via principale una pronuncia ablativa che dichiari incostituzionale il riferimento nell'articolo 19, comma 1, dello Statuto dei lavoratori alla firma dei contratti collettivi di lavoro applicati, rimettendo alla discrezionalità dei giudici la selezione delle associazioni sindacali nell'ambito delle quali poter costituire le RSA sulla base di «criteri empirici di misurazione della rappresentatività» e, in via subordinata, «una pronuncia additiva che consenta di estendere la legittimazione alla costituzione di RSA anche ai sindacati che abbiano acquisito una "significativa o maggioritaria rappresentatività" su base aziendale».

Nell'argomentare in diritto la propria decisione, la Corte costituzionale, dopo aver richiamato le modifiche intervenute nel corso degli anni rispetto al testo originario dell'articolo 19, comma 1, dello Statuto dei lavoratori,[1]

1 Secondo la Corte Cost. «3.2. – Il testo originario [...] contemplava due distinti criteri di legittimazione alla costituzione delle RSA. Queste, infatti, potevano essere costituite, ad iniziativa dei lavoratori, nell'ambito: a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale; b) delle associazioni, non affiliate a tali confederazioni, che fossero tuttavia firmatarie di contratti collettivi, nazionali o provinciali, applicati nell'unità produttiva. Tramite il

precisa che nel caso di specie il *thema decidendum* risiede nella configurabilità della partecipazione all'attività negoziale, preliminare alla sottoscrizione del contratto collettivo applicato, quale criterio di rappresentatività sufficiente a legittimare la costituzione di RSA titolari dei diritti sindacali riconosciuti dal titolo III° dello Statuto dei lavoratori; dovendosi in particolare evitare il rischio di abuso da parte del datore di lavoro del c.d. *potere di accreditamento* (consistente nel privilegiare o discriminare le associazioni sindacali «sulla base non già del rapporto con i lavoratori, che rimanda al dato oggettivo (e valoriale) della loro rappresentatività e, quindi, giustifica la stessa partecipazione alla trattativa, bensì del rapporto con l'azienda, per il rilievo condizionante attribuito al dato contingente di avere prestato il proprio consenso alla conclusione di un contratto con la stessa» - Corte cost., 23 luglio 2013, n. 231).[2]
Al riguardo, la Corte costituzionale propende per l'inidoneità del criterio selettivo in questione (la partecipazione alle trattative per il contratto) ad eliminare qualsiasi rischio di distorsione del potere datoriale di accreditamento.
Fermo restando quanto espressamente disposto per il Pubblico impiego [3] e dal Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014,[4] si ritiene in-

---

criterio di cui alla lettera a), il legislatore presumeva che l'associazione aderente a una confederazione maggiormente rappresentativa sul piano nazionale fosse rappresentativa anch'essa sul piano aziendale (in tal senso, si parlava di "rappresentatività presunta"); tramite il criterio di cui alla lettera b), la rappresentatività del sindacato era accertata mediante un indice negoziale, ovvero la stipulazione di un contratto collettivo applicato nell'unità produttiva, un contratto tuttavia di livello almeno provinciale, escluso quindi il contratto aziendale.»
«3.3. – Per effetto dell'art. 1 del d.P.R. 28 luglio 1995, n. 312 [...] il primo comma dell'art. 19 statuto lavoratori risulta formulato nel senso che le RSA «possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito: delle associazioni sindacali, che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva». Venuto meno il criterio dell'affiliazione confederale, è rimasto quello della firma, esteso ai contratti aziendali mediante l'elisione delle parole «nazionali o provinciali». Omissis...
«3.5. – Con la sentenza n. 231 del 2013, questa Corte ha affrontato un caso che, regolato in base al criterio della firma, avrebbe avuto un esito disallineato rispetto ai principi costituzionali. Si trattava invero di un'associazione dei lavoratori di conclamata rappresentatività, la quale, pur avendo partecipato fattivamente alle trattative per la stipula del contratto collettivo, aveva deciso infine di non sottoscriverlo, restando così priva dei diritti di agibilità sindacale [...]. Questa Corte ha rilevato che, «nel momento in cui viene meno alla sua funzione di selezione dei soggetti in ragione della loro rappresentatività e, per una sorta di eterogenesi dei fini, si trasforma [...] in meccanismo di esclusione di un soggetto maggiormente rappresentativo a livello aziendale o comunque significativamente rappresentativo, sì da non potersene giustificare la stessa esclusione dalle trattative, il criterio della sottoscrizione dell'accordo applicato in azienda viene inevitabilmente in collisione con i precetti di cui agli artt. 2, 3 e 39 Cost.». Ha quindi dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 19, primo comma, statuto lavoratori, «nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda».

2 Secondo la Corte Cost. la questione attuale, diversamente dal precedente del 2013, concernente un sindacato "*trattante e non firmante*", riguarda ora un sindacato "non trattante e non firmante", cfr. punto 4.1.

3 Per quanto concerne il Pubblico impiego, in ottemperanza ai principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione (art. 97, c. 2, Cost.), la selezione degli interlocutori negoziali avviene sulla base di una misurazione oggettiva della rappresentatività sindacale che prescinde dalla discrezionalità del datore di lavoro nel riconoscere o meno la controparte al tavolo negoziale (artt. 42 – 43 d.lgs. n. 165/2001). In particolare, la Consulta precisa che «l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), ovvero il rappresentante istituzionale della parte datoriale pubblica, ammette alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'area una rappresentatività non inferiore al 5 per cento, considerando a tal fine la media tra il dato associativo (deleghe contributive rilasciate dai lavoratori) e il dato elettorale (voti ottenuti nelle elezioni delle RSU), dal che deriva la legittimazione a costituire RSA dell'organizzazione sindacale ammessa alla trattativa su questa base percentuale».

fatti che nei rapporti sindacali di diritto privato esterni al sistema interconfederale, come nel caso di specie, il principio civilistico di *buona fede* – a cui le parti devono uniformarsi anche nello svolgimento delle trattative e nella formazione del contratto (art. 1337 c.c.) – rappresenti un presidio debole di selezione delle associazioni di lavoratori ammesse alle trattative (e delle conseguenti prerogative del titolo III° dello Statuto dei lavoratori).
Alla luce di tali considerazioni, dopo aver rigettato l'istanza principale di pronuncia ablativa del Tribunale di Modena,[5] la Corte accorda prevalenza al parametro della rappresentatività comparativa sul piano nazionale rispetto a quello della rappresentatività maggioritaria o significativa – evocate in via subordinata come criteri integrativi di selezione delle associazioni sindacali nell'ambito delle quali costituire le RSA – in quanto avvalorato da molteplici riscontri normativi già rinvenibili nel nostro ordinamento (tra cui è da sottolineare la legge n. 76/2025, sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese).[6]

Per i motivi sopra enunciati, fatto salvo il criterio di rappresentatività riconducibile alla negoziazione del contratto collettivo applicato, la Consulta accoglie pertanto parzialmente la richiesta di pronuncia additiva avanzata dal Tribunale di Modena dichiarando costituzionalmente illegittimo l'articolo 19, comma 1 dello Statuto dei lavoratori «nella parte in cui non prevede che le rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori [...] anche nell'ambito delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale», rivolgendo inoltre al legislatore il monito, già sollevato 12 anni prima con la sentenza n. 231/2013, a riscrivere organicamente la disposizione censurata nel senso di «valorizzare l'effettiva rappresentatività in azienda quale criterio di accesso alla tutela promozionale delle organizzazioni dei lavoratori».

2.Le questioni aperte

Il riferimento della Corte costituzionale alle «associazioni sindacali compa-

4 Nella parte III del Testo unico sulla rappresentanza, del 10 gennaio 2014, ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali, di cui all'art. 19 e seguenti, della legge n. 300 del 1970, si intendono per organizzazioni sindacali partecipanti alla negoziazione quelle dotate di una soglia minima di rappresentatività pari al 5% quale media tra dato associativo ed elettorale, che hanno contribuito alla definizione della piattaforma negoziale e preso parte alla delegazione trattante l'ultimo rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

5 La Corte precisa che la rimessione *in toto* all'opera interpretativa giudiziale dell'individuazione delle fattispecie di rappresentatività effettiva idonee a legittimare l'iniziativa dei lavoratori ai sensi dell'articolo 19, comma 1, dello Statuto dei lavoratori si pone in contrasto con l'orientamento giurisprudenziale consolidato secondo cui «il criterio scaturito dalla consultazione referendaria del 1995 e dalla addizione effettuata con la sentenza n. 231 del 2013, ove non connotato da elementi discriminatori, [...] costituisce un idoneo indice di rappresentatività».

6 Secondo la Corte «8.1. – Elevata a modello dall'art. 2, comma 1, lettera m), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro [...]), la figura dei sindacati comparativamente più rappresentativi è divenuta il punto di riferimento dell'evoluzione normativa, specie nell'ambito della negoziazione collettiva, anche in funzione del contrasto ai fenomeni di *dumping* indotti dalla prassi dei cosiddetti contratti-pirata. Alle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale si riferiscono, tra gli altri, l'art. 8, comma 1, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138 [...] relativo alla contrattazione collettiva di prossimità [...] e l'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 [...] concernente l'integrazione pattizia della tipologia contrattuale. Più di recente, tale riferimento si rinviene anche nell'art. 11, comma 1, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 (Codice dei contratti pubblici [...]) in ordine al contratto collettivo applicabile al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni, e nell'art. 2, comma 1, lettera e), della legge 15 maggio 2025, n. 76 (Disposizioni per la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese)».

rativamente più rappresentative sul piano nazionale», nell'escludere una misurazione della rappresentatività a livello aziendale o territoriale, lascia aperta la possibilità di una comparazione di tutte le organizzazioni sindacali, a prescindere dal settore economico in cui esercitano la rappresentanza. Tuttavia, secondo un'interpretazione teleologica dell'articolo 19, comma 1, dello Statuto dei lavoratori coerente alla funzione selettiva che ha ispirato il legislatore del 1970 nel regolare l'accesso alla legislazione premiale del titolo III° secondo «l'effettività dell'azione sindacale» (in tal senso Corte cost., 27 giugno 1996, n. 244), il perimetro della comparazione deve limitarsi alle OO.SS. operanti nel settore di riferimento dell'unità produttiva interessata dalla costituzione della RSA, identificabile tramite il codice alfanumerico della contrattazione collettiva nazionale a cui il CNEL ricollega il codice Ateco dell'impresa in questione all'interno dell'apposito archivio nazionale.[7]

Una questione ulteriore riguarda l'adeguatezza del criterio della maggiore rappresentatività comparata a selezionare i sindacati nell'ambito dei quali costituire le RSA. Al riguardo, si ricorda che la finalità perseguita dalle disposizioni legislative espressamente richiamate dalla Corte costituzionale risiede nella necessità di delimitare la contrattazione collettiva destinataria delle norme di rinvio (art. 2, c. 1, lett. m), d.lgs. n. 276/2003; art. 8, c. 1, d.l. n. 138/2011 conv. in l. n. 148/2011; art. 51 d.lgs. n. 81/2015; art. 11, c. 1, d.lgs. n. 36/2023; art. 2, c. 1, lett. e), l. n. 76/2025). Sul punto, stante l'assenza di un limite massimo di rappresentanze sindacali aziendali per ogni unità produttiva, l'interpretazione dell'articolo 19, comma 1, dello Statuto dei lavoratori - fornita ora dalla Consulta con la sentenza n. 156/2025 – richiede che la rappresentatività effettiva rivendicata a livello aziendale trovi conferma nella maggiore rappresentatività comparata espressa a livello nazionale dalle parti firmatarie.[8]

3.Spunti conclusivi

Si è messo in rilievo come la sentenza n. 156/2025 della Consulta, anche ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali di cui all'art. 19 e seguenti della legge n. 300, del 1970, valorizzi la nozione di "associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".
È da sottolineare come tale riferimento, piuttosto che il richiamo al criterio della maggiore o significativa rappresentatività, contribuisca a mitigare il rischio della costituzione di RSA titolari delle agibilità sindacali del titolo III° dello Statuto dei lavoratori, nell'ambito di organizzazioni sfornite di una

7 Un'argomentazione a sostegno di tale interpretazione deriva dall'associazione operata spesso dal legislatore tra la delimitazione settoriale ed il criterio della rappresentatività comparata nazionale. Al riguardo, basti pensare all'articolo 29, comma 1 *bis* del decreto legislativo n. 276/2003, che riconosce al personale del settore privato impiegato nell'appalto o subappalto di opere e servizi «un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto». Cfr. M. Marazza, *Rappresentanza sindacale in azienda dopo Corte cost. n. 156/2025 (più rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro, nuovi strumenti per governare il dumping contrattuale), in "giustiziacivile.com", 2025, 11, pp. 6 – 8 passim.*

8 In merito al livello nazionale della maggiore rappresentatività comparata, si ricorda che nel caso di specie spetterà al Tribunale di Modena accertare se la rappresentatività effettiva rivendicata da ORSA – Settore trasporti autoferro TPL a livello aziendale trovi conferma nel settore economico in cui opera SETA s.p.a. e, così facendo, stabilire se il diniego opposto da quest'ultima alla costituzione della rappresentanza sindacale aziendale integra una fattispecie di condotta antisindacale ex art. 28 St. lav. Ivi, pp. 9 – 15 *passim.*

rappresentatività effettiva.[9]

Come suggerito dalla stessa Corte Cost., si auspica peraltro un'interpretazione del criterio della rappresentatività comparata nazionale sulla base degli indici di misurazione stabiliti dal Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 e, più in generale, dal sistema di autoregolamentazione elaborato a livello interconfederale, tenuto conto delle differenze tra i diversi settori produttivi.[10]

Si è osservato come il "costante riferimento della Corte ai modelli del lavoro pubblico e al Testo unico della rappresentanza come "standard" applicativi rivela (che)... tali modelli...ricevono oggi un avallo istituzionale che li proietta in una dimensione quasi normativa...", qualificandoli quali parametri di riferimento per l'interprete.[11]
Una strada da percorrere in attesa di una più compiuta rivisitazione degli accordi interconfederali esistenti.

9 Inoltre, nell'ottica di contrasto al c.d. *dumping* contrattuale, si tenga conto che il riferimento alla rappresentatività comparata legittima i sindacati che soddisfano tale requisito sul piano nazionale a costituire le loro RSA nei luoghi di lavoro laddove operi la contrattazione collettiva "pirata", che non li vede inclusi tra le parti firmatarie o partecipanti alla negoziazione. Cfr. ivi, p. 15.

10 Industria: secondo gli accordi interconfederali tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil (Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, Accordo di modifica al Testo Unico sulla rappresentanza del 4 luglio 2017 nonché Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil del 9 marzo 2018), la soglia minima di rappresentatività sindacale pari al 5% si ricava dalla media operata dall'Inps tra il dato associativo, raccolto direttamente sulla base delle dichiarazioni contributive Uniemens, e quello elettorale – che si riferisce all'esito delle votazioni delle RSU – raccolto dall'Ispettorato del lavoro territorialmente competente.
Cooperazione: nel confermare la media tra dato associativo ed elettorale quale indice di misurazione della rappresentatività sindacale, gli accordi interconfederali tra Agci, Confcooperative, Legacoop e Cgil, Cisl, Uil (Accordo sulla rappresentanza del 28 luglio 2015 e Accordo interconfederale sulle linee guida per la riforma delle relazioni industriali del 12 dicembre 2018) affidano la raccolta del dato elettorale ad un Comitato regionale dei garanti (Crg).
Commercio: alla luce dell'Accordo sulla rappresentanza tra Confcommercio e Cgil, Cisl, Uil del 26 novembre 2015, gli indici di rappresentatività sindacale non si limitano al dato associativo ed elettorale, ma riguardano anche il numero di vertenze registrate nel triennio precedente il rinnovo del CCNL e le pratiche per la disoccupazione certificate dall'Inps, la cui raccolta è rimessa ad un Comitato regionale paritetico (Crp).
Artigianato: l'Accordo sulla rappresentanza del 23 novembre 2016 tra Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Claai e Cgil, Cisl, Uil configura l'adesione al sistema della bilateralità come indice ulteriore di rappresentatività sindacale rispetto al dato associativo, raccolto dall'Inps, ed a quello elettorale raccolto dal Comitato regionale.

11 In tal senso B. Caruso, *La rappresentatività sindacale dopo la sentenza della Corte cost. n. 156/2025: dalla soluzione arbitrale alla supplenza sistemica, in "giustiziacivile.com"*, 2025, 11, p. 8 secondo cui «Ne deriva una conseguenza immediata per la giurisprudenza ordinaria. Di fronte all'indeterminatezza della formula costituzionale, i giudici del lavoro non possono limitarsi alla generica ricerca di una "comparativa rappresentatività" nazionale. Devono invece ancorare il giudizio a criteri empiricamente verificabili, e cioè [...] alle regole del Testo Unico del 2014». Per una disamina di carattere generale sull'opportunità di un canale di comunicazione tra ordinamento intersindacale e statuale in materia di rappresentatività si rinvia a M. D'Antona (a cura di), *Diritto sindacale in trasformazione. Letture di diritto sindacale, Jovene, Napoli 1990.*

Società

Rapporto Svimez 2025: il «diritto di restare» dei giovani italiani

di Maria Tarnita

«Freedom to move, right to stay», con questa formula il 27 novembre, presso l'Aula dei Gruppi Parlamentari della Camera dei deputati è stato presentato il Rapporto Svimez 2025, che ha offerto un quadro articolato e complesso delle dinamiche economiche e sociali del Mezzogiorno.
La libertà di muoversi è un diritto europeo, ma spesso per i giovani la mobilità si trasforma in una necessità dolorosa. Ed è questa la realtà italiana emersa dal resoconto: un Paese che cresce ma non trattiene, che forma talenti ma li cede, che investe, ma fatica a trasformare gli investimenti in diritti duraturi.
Il Rapporto Svimez 2025 racconta un Sud che crea occupazione come non accadeva da anni, ma continua a perdere competenze, salari e prospettive. La ripresa economica, trainata dal PNRR e dagli investimenti pubblici, non basta a trattenere una generazione di giovani e laureati che cercano altrove stabilità, retribuzioni più alte e servizi essenziali.
Secondo i dati tratti dal Report, tra il 2021 e il 2024 il Mezzogiorno ha registrato un aumento dell'occupazione che supera l'8%, con un ritmo superiore rispetto al Centro-Nord. Su 1,4 milioni di nuovi posti di lavoro creati in Italia, quasi mezzo milione si concentra nel Sud, trainato dagli incentivi edilizi e dall'avvio dei cantieri PNRR, oltre che dalla ripresa del turismo e dall'aumento degli organici nella Pubblica Amministrazione. Eppure, questa ripresa non basta: nello stesso triennio, 175mila giovani meridionali tra i 25 e i 34 anni hanno lasciato la propria regione per trasferirsi al Nord o all'estero. Si tratta per metà di laureati, con una rilevante componente femminile. La dinamica migratoria, soprattutto quella qualificata, continua a svuotare il Sud di energie, idee e competenze, rendendo il ciclo di sviluppo fragile e disomogeneo.
Il rapporto dedica grande attenzione a quella che definisce «la trappola del capitale umano»: l'Italia forma giovani altamente qualificati ma non riesce a trattenerli. Il Mezzogiorno perde ogni anno circa otto miliardi di euro in termini di investimento pubblico cumulato sulla formazione dei suoi laureati che poi emigrano. Anche il Centro-Nord, pur beneficiando dell'arrivo di laureati meridionali, subisce una perdita di oltre tre miliardi per l'emigrazione qualificata verso l'estero. Ne emerge un processo di polarizzazione: il Sud forma e perde, il Centro-Nord assorbe e poi a sua volta perde verso l'estero, mentre altri Paesi diventano i poli di attrazione più forti. Non stupisce, quindi, che Svimez insista sulla necessità di rafforzare università, ricerca e politiche industriali, soprattutto nella formazione professionalizzante.
Anche sul fronte giovanile, i segnali sono ambivalenti. L'occupazione under 35 cresce complessivamente di 461mila unità, con un contributo significativo del Sud, che vede un aumento di oltre 100mila giovani occupati. Qui,

addirittura, sei giovani su dieci tra i nuovi assunti hanno una laurea, molto più che al Nord. Tuttavia, la qualità del lavoro resta un nodo irrisolto. Il turismo rappresenta ancora la principale porta d'ingresso per i giovani, ma è un settore che offre retribuzioni basse e scarse prospettive di crescita. Accanto a questo emergono comparti come quello informatico e la Pubblica Amministrazione, stimolati dal PNRR, ma con una capacità di assorbimento insufficiente.

La questione salariale rappresenta un'altra emergenza. Nel secondo trimestre 2025 i salari reali in Italia non hanno ancora recuperato i livelli del 2021, con un calo più marcato nel Mezzogiorno, dove la perdita di potere d'acquisto tocca il 10%. L'effetto combinato di retribuzioni stagnanti e inflazione più elevata aggrava la condizione dei lavoratori, facendo crescere il fenomeno dell'in-work poverty. Al Sud quasi un lavoratore su cinque è povero, contro meno di uno su dieci nel Centro-Nord. Questa situazione si riflette anche sulle famiglie: nel Mezzogiorno la povertà assoluta torna ad aumentare, con 100mila nuovi poveri solo nel 2024. Il lavoro, in molti casi, non basta a garantire condizioni di vita dignitose.

Sullo sfondo di queste criticità, il Mezzogiorno mostra una dinamica di crescita economica sorprendentemente positiva. Tra 2021 e 2024 il Pil meridionale aumenta dell'8,5%, superando quello del Centro-Nord. L'edilizia, sostenuta dal Superbonus prima e dal PNRR poi, è il settore che ha dato il contributo maggiore, ma anche i servizi avanzati e la manifattura, in particolare l'agroalimentare e la produzione collegata alla filiera edilizia, mostrano un andamento migliore rispetto al resto del Paese. I Comuni meridionali, in particolare, hanno raddoppiato la spesa in conto capitale tra 2022 e 2025, diventando protagonisti dell'attuazione del PNRR.

L'effetto espansivo degli investimenti pubblici, secondo le stime Svimez, continuerà anche nel 2025 e 2026, anni in cui il Mezzogiorno è destinato a crescere ancora. Ma il quadro cambia nel 2027, quando l'esaurirsi della spinta del PNRR e la maggiore esposizione del Centro-Nord alla ripresa internazionale invertiranno la tendenza. Senza una strategia politica coerente e di lungo periodo, il Sud rischia di avvicinarsi solo temporaneamente ai livelli medi di sviluppo, per poi tornare a distanziarsene.

Il rapporto dedica una sezione significativa agli aspetti di legacy del PNRR, mettendo in evidenza che gli investimenti non hanno solo generato opere e cantieri, ma anche trasformazioni profonde nella capacità amministrativa dei territori. I tempi di progettazione delle infrastrutture sociali si sono accorciati e uniformati tra Nord e Sud; oltre 700 amministrazioni hanno adottato procedure semplificate, come gli accordi quadro di Invitalia e gli interventi destinati a servizi fondamentali come asili nido e mense scolastiche hanno iniziato a ridurre divari storici. Nel Mezzogiorno, per esempio, l'offerta di posti negli asili nido pubblici sta finalmente avvicinandosi ai livelli del Centro-Nord e dovrebbe raggiungere un sostanziale riequilibrio nel 2026. Anche la diffusione delle mense scolastiche mostra progressi significativi, pur con persistenti aree di ritardo.

Un altro elemento di rilievo è il ruolo crescente delle città medie, che Svimez identifica come nodi strategici nelle politiche di sviluppo. In un Paese caratterizzato da una struttura policentrica, queste città rappresentano spesso il punto di equilibrio tra grandi aree urbane e zone interne, soprattutto nel Mezzogiorno, dove funzionano da cerniera e da luogo di concentrazione dei servizi essenziali, dell'istruzione e delle attività produttive emergenti. Investire su di esse, sostiene il rapporto, è una condizione necessaria per contrastare lo spopolamento e sostenere una crescita più equilibrata.

Nell'ultima parte, il documento affronta un nodo molto delicato: il ritorno dei vincoli di finanza pubblica europei, legati al ripristino del Patto di stabilità, e il conseguente rischio di nuove politiche di contenimento della spesa. In una fase in cui l'economia mondiale rallenta e aumentano le risorse da destinare alla difesa, queste regole potrebbero ridurre i fondi necessari per far funzionare davvero le opere realizzate con il PNRR. Il punto critico, sottolinea la Svimez, è chiaro: si costruiscono nuove infrastrutture, ma poi mancano le risorse per gestirle, mantenerle e trasformarle in servizi utili per le persone. Il problema è particolarmente grave nel Mezzogiorno, dove i Comuni hanno bilanci più fragili e i bisogni sociali sono maggiori.
Per evitare che gli effetti positivi del PNRR si esauriscano rapidamente, si sottolinea la necessità di integrare le risorse del Piano con quelle della politica di coesione europea e nazionale, a partire dal Fondo Europeo di Sviluppo Regionale e dal Fondo per lo Sviluppo e la Coesione. È una sfida che richiede continuità amministrativa, capacità di spesa e una governance che valorizzi il protagonismo dei territori, soprattutto delle città.
In definitiva, il Rapporto Svimez 2025 ci consegna l'immagine di un Paese in bilico: cresce, ma non abbastanza da trattenere i suoi giovani; investe, ma rischia di non avere le risorse per sostenere ciò che ha costruito; riduce alcuni divari, mentre altri si approfondiscono. Per il mondo del lavoro, la lezione è chiara: il problema non è solo creare occupazione, ma creare buona occupazione. Solo così il «diritto di restare», può smettere di essere uno slogan e diventare una condizione reale.

Società

Dalla confisca alla comunità: i beni confiscati come infrastrutture di lavoro[1]

di Flavia Palaferri

L'Italia dispone della legislazione più avanzata al mondo in materia di confisca alle mafie.[2] Il sistema normativo italiano prevede, infatti, misure di prevenzione patrimoniale che permettono allo Stato di sottrarre i beni anche in assenza di una condanna penale definitiva, qualora venga dimostrata la sproporzione tra reddito e patrimonio e l'appartenenza a un'organizzazione criminale.
La legge Rognoni-La Torre ha segnato un cambio di paradigma nella lotta al contrasto delle mafie, non più mirata alla condanna dei singoli reati ma all'indebolimento delle organizzazioni mafiose attraverso la sottrazione del loro patrimonio. Successivamente, la legge 7 marzo 1996, n. 109, ha compiuto un ulteriore passaggio decisivo, trasformando la confisca dei beni da una misura repressiva a un'opportunità di sviluppo e crescita del territorio: i beni confiscati, una volta restituiti alla collettività, possono essere destinati a finalità sociali ed economiche, divenendo risorse per la comunità. I beni confiscati non sono mai beni neutrali: incarnano il simbolo del potere delle mafie che, grazie ad essi, esercitano un controllo sulle persone e sui territori. Pertanto, il loro riutilizzo per finalità sociali o pubbliche non solo ne fa un valore per la comunità, ma indebolisce il consenso delle mafie agendo sul loro potere simbolico e reale.[3]
Ed è in questo panorama che si inserisce il ruolo degli enti del Terzo settore, chiamati a dare concretezza alla legge 109/1996: su 1132 soggetti della società civile impegnati nella gestione dei beni confiscati, oltre 600 sono associazioni e 241 cooperative sociali; seguono 60 enti ecclesiastici, 55 ATS/ATI, 38 enti pubblici e altri soggetti come fondazioni private, di comunità e scuole.[4]
Le cooperative sociali, in particolare, si distinguono per la capacità intrinseca di adattarsi e rispondere in modo flessibile alle esigenze mutevoli delle comunità, operando in modo radicato nei territori costruiscono soluzioni dal basso per rispondere a fragilità locali e valorizzare risorse spesso inespresse.
È soprattutto attraverso modelli di imprenditorialità sociale che questi beni possono diventare vere e proprie infrastrutture di lavoro, capaci di generare occupazione, sviluppare competenze e produrre capitale sociale

1 Articolo tratto da una ricerca di tesi magistrale sull'imprenditorialità sociale nei beni confiscati alle mafie.
2 Borgomeo, C. (2022). Sud, il capitale che serve. Milano: Vita e Pensiero.
3 Nazzaro S. (2021). Il valore educativo dei beni confiscati alla mafia. Pacini Giuridica, Pisa.
4 Libera. Associazioni, nomi e numeri contro le mafie aps. (2025). Raccontiamo il bene 2025: Le pratiche di riutilizzo sociale dei beni confiscati alle mafie. I numeri, le esperienze e le proposte. Multiprint, Roma.

positivo.[5] Ciò richiede una dimensione imprenditoriale adeguata, in grado di garantire la sostenibilità dei progetti nel tempo e di attivare ricadute occupazionali stabili.
A partire dagli anni Ottanta, Bill Drayton, considerato il promotore dell'espressione «imprenditore sociale», fonda Ashoka,[6] organizzazione no profit, convinto che non vi sia forza più potente per cambiare il mondo di una persona motivata da un'idea innovativa che può aiutare a risolvere alla radice un problema sociale.[7] Secondo Drayton gli imprenditori sociali più bravi al mondo sono quelli che riescono a sviluppare soluzioni che alterano in modo permanente modelli e paradigmi esistenti. Per comprendere a pieno l'impatto dell'imprenditorialità sociale, è fondamentale adottare una prospettiva sistemica, che tenga conto delle interconnessioni tra i diversi attori coinvolti.[8] Questo approccio riconosce che, come in natura, le organizzazioni e le loro interazioni con l'ambiente devono essere lette come sistemi dinamici e interdipendenti, capaci di evolvere nel tempo.
Quando questo avviene, ossia quando un bene confiscato viene rigenerato attraverso modelli di imprenditorialità sociale, la sostenibilità delle iniziative tende ad aumentare in modo significativo. Ed è quello che è emerso dalla ricerca che ha esplorato il valore generato nel tempo da quattro progetti di imprenditorialità sociale realizzati in Campania e finanziati dalla Fondazione con il Sud, ente no-profit privato che promuove l'infrastrutturazione sociale nel Mezzogiorno.[9]
La ricerca ha evidenziato come la decisione di spostare l'attenzione su attività di imprenditoria sociale ha garantito un maggior tasso di sopravvivenza dei progetti oltre il periodo di finanziamento, esaminando il valore complessivo generato nel tempo dai progetti, l'evoluzione del fatturato, l'impatto del bilancio sociale e le collaborazioni realizzate sul territorio.
Il progetto Villa Fernandes[10] è il caso di maggiore successo. Promosso dalla cooperativa sociale Seme di Pace ONLUS, l'edificio dei primi del Novecento situato nel centro della città di Portici è stato confiscato nel 1998 al clan camorristico Rea e, per oltre vent'anni, è rimasto inutilizzato.
Come emerge dall'intervista ad Antonio Capece, presidente della cooperativa, la sfida iniziale non è stata soltanto quella di riqualificare fisicamente l'immobile, ma di restituirgli una funzione riconosciuta e condivisa dalla comunità locale. Il progetto ha preso forma attraverso un percorso di ascolto e coinvolgimento del territorio, che ha permesso di costruire una visione collettiva del bene come spazio aperto e multifunzionale, attraverso il sostegno di 24 partner. Una rete così ampia e variegata è stata fondamentale per permettere di affrontare alcune criticità sorte nel tempo, rafforzando così la sostenibilità complessiva del progetto.
Villa Fernandes si configura come un hub: un polo di sviluppo locale equo, solidale e sostenibile, un centro culturale aperto e innovativo e un centro di servizi alla persona, di ascolto e accompagnamento. Uno degli elementi più significativi del progetto è rappresentato dal bistrot Dabliu, nato per gene-

5 Bornstein, D., & Davis, S. (2010). Social entrepreneurship: What everyone needs to know. Oxford University Press.
6 Ashoka. (n.d.). La storia di Ashoka. Ashoka. https://www.ashoka.org/it-it/story/la-storia-di-ashoka
7 Dees, J. G. (2001). The Meaning of "Social Entrepreneurship". Duke University Fuqua School of Business.
8 Bloom, P. N., & Dees, J. G. (2008). Cultivate your ecosystem. Stanford Social Innovation Review, 6(1), 47-53.
9 Fondazione con il Sud. (2024, Settembre). Beni confiscati alle mafie. Presentazione delle attività finanziate dalla Fondazione Con il Sud 2010-2024. Roma.
10 Villa Fernandes. (2026). Home. https://www.villafernandes.it/

rare occupazione stabile e percorsi di formazione professionale. L'apertura del bistrot ha generato oltre 300 posti di lavoro, privilegiando le categorie più fragili: persone con disabilità psichica, donne vittime di violenza e giovani. Villa Fernandes è diventata così un luogo di aggregazione per la città: la presenza di un bar sempre aperto ha consentito l'apertura continuativa della villa durante l'arco della giornata, rendendola fruibile da target differenti, tra cui giovani, anziani e famiglie.
Nel 2022, al termine del finanziamento, il progetto si è dimostrato economicamente sostenibile, raggiungendo obiettivi che sono andati ben oltre le aspettative progettuali.
Il progetto Via Giacosa si è distinto per aver realizzato un'attività imprenditoriale nel settore ristorativo, il ristorante-pizzeria NCO – Nuova Cucina Organizzata,[11] con attività collaterali quali un servizio di catering. La sigla NCO, volutamente provocatoria, ribalta il significato originario associato alla «Nuova Camorra Organizzata» di Raffaele Cutolo, trasformandolo in un simbolo di riscatto. Il bene, una villa di 316 mq confiscata al clan dei Casalesi, è gestito dalla Cooperativa Sociale Agropoli ed è situato a Casal di Principe, in provincia di Caserta.
Antonio De Rosa, presidente della cooperativa, racconta come, a tre anni dall'avvio del progetto, è emersa la necessità di ripensare radicalmente il modello di business iniziale. In principio la cooperativa avviò due attività imprenditoriali: un ristorante-pizzeria e una bottega di ceramica. Quest'ultima era prevista dalla destinazione d'uso del bene e fu avviata proprio per verificarne la sostenibilità in modo rigoroso. L'analisi dei costi di produzione evidenziarono rapidamente l'assenza di una tradizione locale riconoscibile e un posizionamento di mercato non competitivo. Inoltre i costi elevati delle materie prime e dell'energia rendevano l'attività strutturalmente insostenibile dal punto di vista imprenditoriale. L'attività di bottega artigiana fu quindi dismessa.
Anche l'attività ristorativa subì un cambio di direzione a seguito della pandemia da Covid-19, che vide la necessità di abbandonare la logica della ristorazione aperta al pubblico su base quotidiana, proponendo in alternativa un modello organizzativo basato esclusivamente sulle prenotazioni che garantiscono sostenibilità economica evitando sprechi e costi eccessivi. Accanto alla ristorazione, NCO introdusse nuove attività come servizi di catering e cooking class rivolti a scuole, associazioni e gruppi turistici, che si rivelarono particolarmente efficaci grazie ai flussi turistici dell'area napoletana nel periodo post-pandemico.
Infine, proprio durante la pandemia, la cooperativa intercettò un ulteriore bisogno emergente del territorio: quello dei giovani adulti con disturbo dello spettro autistico. Gli spazi precedentemente destinati alla ceramica furono riconvertiti nel Centro Don Milani, che oggi affianca all'attività di inclusione lavorativa legata alla preparazione dei pasti, percorsi educativi, di autonomia e terapeutici basati sulla Terapia Multisistemica in Acqua.
Il ristorante-pizzeria NCO, infatti, produce i pasti per i ragazzi del centro e per altre realtà territoriali, garantendo opportunità di lavoro a più di venti giovani con fragilità, tra cui persone provenienti dall'area penale, ragazzi con disturbi mentali e giovani con disabilità.
Anche il progetto Via Giacosa è riuscito a raggiungere una piena sostenibilità economica nel lungo periodo.

11 Agropoli Cooperativa Sociale. (2026). NCO – Nuova Cucina Organizzata. https://agropoli.coop/nco-nuova-cucina-organizzata/

I casi di Villa Fernandes e Via Giacosa mostrano come i beni confiscati possano diventare infrastrutture di lavoro capaci di generare occupazione, inclusione e sviluppo territoriale. Pur seguendo traiettorie diverse, entrambi i progetti dimostrano che la rigenerazione di un bene confiscato richiede visione imprenditoriale, radicamento comunitario e una forte capacità di adattamento. In questo percorso, le cooperative sociali si confermano protagoniste decisive. Grazie alla loro capacità di operare in modo partecipativo e di costruire reti territoriali solide, esse trasformano i beni confiscati in punti di riferimento comunitari, attorno ai quali può crescere e consolidarsi un nuovo senso di appartenenza. La loro vocazione all'orizzontalità consente di coinvolgere attivamente cittadini, istituzioni e realtà locali, mettendo le comunità nelle condizioni di riconoscere e valorizzare le proprie risorse, materiali e immateriali.
Ciò che accomuna i progetti è la capacità di generare inclusione sociale attraverso il lavoro: soggetti provenienti da percorsi di marginalità hanno trovato in questi luoghi opportunità concrete di formazione e occupazione. L'esempio di Via Giacosa è emblematico: un giovane proveniente dall'area penale, dopo otto anni e sei mesi di detenzione per tentato omicidio, ha intrapreso un percorso di inserimento lavorativo nel ristorante-pizzeria NCO, ottenendo il diploma alberghiero da privatista e acquisendo competenze tali da aprire un ristorante tutto suo, ImPasta Pastificio & Cucina, in provincia di Caserta. Storie come questa mostrano come il lavoro, quando accompagnato da un contesto educativo e comunitario, possa diventare una leva di emancipazione e di riscatto personale e collettivo.
Non possiamo più permetterci interventi che agiscono solo a valle dei problemi sociali, concentrandosi sulle conseguenze o sugli effetti delle manifestazioni di disagi profondi che generano disuguaglianze ed esclusione. È necessario un ripensamento radicale, una ri-significazione della cultura del lavoro agendo su diversi livelli, a partire dalle componenti immateriali di un'organizzazione: motivazioni, intenzionalità, cultura interna, senso di appartenenza dei lavoratori, riconoscimento della comunità e visione di lungo periodo. Le organizzazioni sono sottoposte a continue pressioni e diventano oggetto di sempre nuove aspettative che le inseriscono in un processo di cambiamento costante.[12] Il ri-significare si caratterizza per essere un processo di lunga durata, che accompagna l'organizzazione attraverso successi (e sconfitte) quotidiane, tenendo sempre a mente l'obiettivo dello sviluppo dell'economia sociale.
In questo scenario, il sindacato può assumere un ruolo strategico: i beni confiscati generano spesso lavoro in contesti fragili, coinvolgendo persone provenienti da percorsi di marginalità, area penale, disabilità o disagio mentale. Il sindacato può contribuire a garantire condizioni di lavoro dignitose, contratti equi, percorsi di crescita professionale e un ambiente che valorizzi la dignità dei lavoratori. In territori segnati da economie informali o criminali, questa funzione assume un valore ancora più forte: tutelare il lavoro significa tutelare la legalità.
Inoltre, il sindacato può rafforzare la capacità dei progetti di costruire alleanze territoriali, facilitando il dialogo tra attori diversi e svolgendo un ruolo decisivo anche nell'ambito dell'advocacy e nelle politiche pubbliche, soprattutto nel sostenere la necessità di semplificare le procedure amministrative. Tutti i progetti analizzati hanno infatti incontrato ostacoli ammini-

12 Venturi P. & Baldazzini A. (2023). Oltre la forma. Risignificare le organizzazioni per generare cambiamento. Forlì-Cesena: Aiccon, research center.

strativi e la necessità di essere riconosciuti dalla comunità locale: un bene confiscato non può rimanere un'oasi isolata, ma deve integrarsi nel tessuto sociale e culturale del territorio. Il sindacato può contribuire in modo significativo a questo processo di radicamento.
Alla luce di queste considerazioni, appare evidente che l'elemento centrale per una crescita sostenibile è l'infrastrutturazione sociale. Le cooperative sociali, con la loro capacità di costruire relazioni dal basso, di prendersi carico della debolezza territoriale e di scommettere su potenzialità inespresse, si pongono come protagoniste di questa trasformazione. I beni comuni, materiali e immateriali, diventano così punti di riferimento attorno ai quali può crescere un nuovo senso di appartenenza, condizione essenziale per uno sviluppo duraturo. Investire nella valorizzazione dei beni confiscati significa investire nella qualità delle relazioni sociali, nella coesione delle comunità e nella costruzione di un modello di sviluppo che mette al centro il lavoro, la dignità delle persone e la legalità.

SegnalAzioni

Angelo Maraschiello, Emmanuele Massagli “Le competenze socio-emotive a scuola”. Manuale per una didattica delle competenze non cognitive

di Brigida Angeloni



La Legge 19 febbraio 2025, n. 22, introduce lo sviluppo delle competenze non cognitive e trasversali (come empatia, resilienza, pensiero critico) nei percorsi scolastici italiani, inclusi i CPIA e l’istruzione professionale, per promuovere una formazione completa, il successo formativo, e contrastare la dispersione scolastica attraverso metodologie didattiche innovative e una sperimentazione nazionale triennale, con l’obiettivo di integrare queste abilità con le conoscenze disciplinari tradizionali. La normativa prevede che il Ministero dell’istruzione e del merito, predisponga un Piano straordinario di azioni formative, di durata triennale, rivolto ai docenti delle scuole di ogni ordine e grado, da attuare a decorrere dall’anno scolastico successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore della legge. Allo stesso tempo la norma prevede i criteri generali per lo svolgimento, per il triennio successivo all’entrata in vigore della legge, di una sperimentazione nazionale finalizzata allo sviluppo delle competenze non cognitive e trasversali nei percorsi scolastici. In particolare la sperimentazione di cui è finalizzata: all’individuazione delle competenze non cognitive e trasversali il cui sviluppo è più funzionale al successo formativo degli alunni e degli studenti, garantendo che tali competenze siano accessibili a tutti gli studenti; all’individuazione di buone pratiche relative a metodologie e a processi di insegnamento che favoriscano lo sviluppo delle competenze non cognitive e trasversali, nonché dei criteri e degli strumenti per la loro rilevazione e valutazione, in coerenza con la certificazione delle competenze e con le competenze chiave europee per l’apprendimento permanente; all’individuazione di percorsi formativi basati su metodologie didattiche innovative che valorizzino potenzialità, motivazioni e talenti degli studenti e alla verifica degli effetti dello sviluppo delle competenze non cognitive e trasversali sul miglioramento del successo formativo e sulla riduzione della dispersione scolastica e

della povertà educativa.
L'obiettivo del volume di Maraschiello e Massagli è quello di offrire riflessioni pedagogiche e indicazioni pratico operative destinate a chi si occupa di istruzione, formazione ed educazione sul tema del ruolo cruciale che le competenze socio-emotive ricoprono nella formazione della persona. Ogni persona è unica per carattere, capacità, preferenze, valori, esperienze e pone al sistema scolastico il bisogno di ambienti e processi di apprendimento più flessibili e personalizzati.
Il testo non intende presentare una ricognizione delle diverse definizioni presenti nella letteratura accademica internazionale, ma vuole contribuire ad approfondire le traiettorie di lavoro didattico sulle competenze socio-emotive. Gli autori propongono l'esito di una sperimentazione realizzata tramite una ricerca-azione che ha coinvolto dieci scuole di vari indirizzi di studi e due centri di formazione professionale. Il testo si presenta, quindi, più come un manuale che propone un itinerario didattico frutto del percorso di ricerca azione, illustra la metodologia utilizzata nell'osservazione, promozione e valorizzazione delle competenze socio-emotive, stimolando la curiosità e il desiderio di educarle.
L'approccio proposto presenta come caratteristiche fondanti la concezione dell'apprendimento come sviluppo della persona nella sua interezza, la necessita di personalizzazione dei percorsi didattici e dell'accompagnamento degli studenti, la centralità delle alleanze educative tra sistemi (scuola-famiglia, scuola-impresa, scuola-terzo settore, ecc.). Il volume è costituito da due parti: la prima è dedicata alla descrizione dei processi da realizzare per la comprensione delle competenze socio-emotive come leva fondamentale del successo formativo e ad una riflessione sulla professionalità del docente in relazione all'introduzione delle competenze socio-emotive fra gli studenti, la seconda contiene le indicazioni operative ai vari attori della scuola (insegnanti, esperti, tutor, genitori, studenti, imprenditori, ecc.) per progettare curricola che includano l'educazione e la valorizzazione delle competenze socio-emotive, comprese modalità e strumenti per realizzare attività didattiche che siano in grado di svilupparle.

Angelo Maraschiello, Emmanuele Massagli, *Le competenze socio emotive a scuola, Manuale per una didattica delle competenze non cognitive*, Sanoma, 2025.

SegnalAzioni

Il fine non giustifica l'ignoranza dei mezzi

di Luigi Lama



Ho digitato la parola "leader" nella sezione libri di IBS. Il risultato è stato 223.764 testi. Un'infinità.
Come mai ho scelto questo libro? Ricevo mensilmente l'elenco di nuove pubblicazioni da alcune case editrici. Ho deciso di leggerlo perché mi hanno colpito prima di tutto titolo e sottotitolo. Nelle aziende molte persone quando vengono promosse, perché vengono loro riconosciute competenze tecnico-professionali, si trovano a dover gestire altre persone, a diventare "capi". Cosa non sempre gradita e, soprattutto, carente di un bagaglio adeguato di capacità. Si sa fare bene una cosa e viene chiesto di farne anche un'altra. Visto che sei un bravo giocatore, fai anche l'allenatore. È un prezzo da pagare per la crescita professionale e spesso provoca un certo disorientamento.
Partiamo dalla definizione. «Leadership è essenzialmente un processo di influenza interpersonale volto a conseguire un fine specifico [...] il tipo di comportamento che permette ad un individuo di dirigere gli altri», che però viene ristretta. Obiettivo degli autori non è occuparsi di persone eroiche, ispiratrici, carismatiche, ma più prosaicamente si rivolge invece a chi persegue l'efficacia nel coordinare e supportare un gruppo nel conseguimento di obiettivi «mediando tra un "alto" esigente (talvolta pretenzioso) e un "basso" ingrato (talvolta fannullone)».
È evidente che si riferisce ad un contesto aziendale.
Ci riguarda? Cosa ha a che fare con chi opera nel sindacato? In organizzazioni come la nostra la funzione di rappresentanza implica chiaramente il divenire un riferimento per altre persone, quindi implica un certo grado di leadership. Capacità da sviluppare ulteriormente quando si accetta di impegnarsi a tempo pieno, in genere in una federazione territoriale, diventando anche il riferimento per delegati aziendali. Chi legge dirà: i nostri obiettivi sono ben diversi da quelli di una azienda. Eppure ...

Ci riguarda perché il sindacato è un'organizzazione. E i sindacati confederali sono organizzazioni vaste e complesse. Lo è la Cisl: circa settemila persone impegnate a tempo pieno nelle varie strutture confederali e delle Federazioni di categoria, almeno sessantamila rappresentanti nei luoghi di lavoro, oltre quattro milioni di iscritti. Essere una organizzazione significa essere un insieme di persone, di risorse materiali (sedi, arredi, attrezzature, ecc.) e immateriali (conoscenze e capacità possedute dai membri, immagine e reputazione, relazioni esterne, ecc.) che hanno fra loro relazioni stabili e definite formalmente in funzione di un fine e di obiettivi specifici.
La definizione di organizzazione applicata ai sindacati mette immediatamente in luce che siamo organizzazioni con caratteristiche particolari. L'attenzione prevalente va al fine: realizzare giustizia sociale, tutelare e promuovere gli interessi degli associati e dei lavoratori e dei pensionati in generale. Il focus è sulla capacità di costruire e sviluppare consenso.
Un approccio che ci distingue da quello tipicamente riferito alle aziende. Nel caso delle aziende l'attenzione si focalizza sul principio dell'efficienza, ottenere il massimo dei risultati con il minimo impiego delle risorse. Principio che va al di là della ricerca del profitto, vale anche per i servizi pubblici o per organizzazioni non a scopo di lucro. Non perseguire il profitto non legittima gli sprechi. Vale anche per noi: gli iscritti versano le loro quote affinché siano utilizzate nel migliore dei modi.
Tutte le organizzazioni devono combinare due elementi: efficienza e consenso. L'equilibrio fra i due varia. Nelle aziende prevale l'attenzione all'efficienza, nelle organizzazioni di rappresentanza come il sindacato prevale l'attenzione al consenso. Acquisire, mantenere e sviluppare il consenso è assolutamente essenziale in un'organizzazione di rappresentanza. Tutti i ruoli dirigenti devono passare al vaglio delle elezioni e conservare la fiducia dei componenti degli organismi dirigenti per tutta la durata del mandato congressuale. Allo stesso tempo trascurare l'efficienza è una patologia grave, può essere addirittura mortale per un'organizzazione che vuole essere autonoma, capace di sostenersi con i propri mezzi, non dipendere da nient'altro se non il sostegno degli associati.
L'assoluta imprescindibilità del consenso nelle organizzazioni sindacali, in molti casi, ha messo in ombra l'uso efficiente delle risorse. Mi sento di affermare che nella mia ormai lunga esperienza di vita organizzativa ho osservato una crescita graduale dell'attenzione a questa dimensione della vita organizzativa, in particolare negli ultimi 15-20 anni. La consapevolezza che i ruoli di Segretario generale, organizzativo e amministrativo non possono basarsi solo sull'esperienza e richiedono il possesso di competenze specifiche per la gestione e il controllo delle risorse economiche e umane è oggi un dato acquisito in tutte le strutture, in particolari le Unioni sindacali territoriali, che rappresentano uno snodo cruciale della nostra struttura organizzativa e hanno aspetti "aziendali" che non possono essere trascurati. L'assunzione di quei ruoli nel sindacato può provocare un disorientamento analogo a quello che Muzzarelli e Tamba hanno rilevato in ambito aziendale.
Un disorientamento che considero positivo, sintomo del prendere sul serio le implicazioni che differiscono dalla leadership puramente sindacale. E che non può ricorre a ricette valide per tutte le occasioni. Come sottolineano i due autori siamo nel campo delle scienze sociali, non di quelle esatte. Sono possibili indicazioni di efficacia che non determinano il risultato, offrono solo maggiori possibilità di raggiungerlo.
La leadership, nelle sue varie forme, è un'arte che deve coniugare le ca-

ratteristiche personali a quelle del contesto. È del tutto falso che "leader si nasce e non si diventa". Come in tutte le abilità relazionali c'è una componente legata all'esperienza, alla storia personale, che può e deve essere integrata dallo studio di teorie e tecniche, dall'allenamento, dalla riflessione critica.

Ho apprezzato la concretezza dei due autori, senza infingimenti sulle pratiche aziendali. Non credo che ci sia nessuna azienda oggi che dichiari in modo esplicito, magari con una vistosa scritta: «Sei qui per lavorare e pagato per questo: fai quello che c'è da fare senza procurare grane». Muzzarelli e Tamba non si fanno scrupoli nell'affermare – e noi lo sappiamo bene - che in molte aziende dove si dichiarano principi di diversity & inclusion la concreta gestione dei collaboratori si basa ancora in molti casi su taylorismo, pretesa di comando e controllo di silenziosa obbedienza. E l'iscrizione al sindacato è considerata un atto di infedeltà, se non ostile.

Muzzarelli e Tamba parlano di strabismo gestionale perché «da un lato si afferma che il successo delle aziende dipende dalla valorizzazione del capitale umano, [… ma] circa il 50% del tasso di abbandono del posto di lavoro deriva dalla volontà di allontanarsi dal proprio responsabile». Ciò significa che gli orientamenti di attenzione alle esigenze delle persone sono in molti casi predicati e non praticati. Con diversi gradi di consapevole ipocrisia «l'odierno paradigma del management non è diverso da quello di mezzo secolo fa e più: portare le persone a fare ciò che i manager pensano vada fatto […] l'autoritarismo non piace (quasi) a nessuno, ma piace molto che arrivino i risultati».

Un'ambivalenza che non è estranea alla gestione del personale nelle nostre strutture. Il vincolo del consenso in diversi casi spinge nel confidare sulla buona volontà e sul senso del dovere dei singoli. Di certo si può fare affidamento sul fatto che lavorare nel sindacato sia considerato un impegno particolare, ma questo non elimina il bisogno di regole e del puntuale controllo del loro rispetto.

Comparativamente ad una azienda, nel sindacato è molto più alta l'informalità. Talvolta eccessiva. In molti casi è debole anche un aspetto strutturale dell'organizzazione del lavoro di squadra, la definizione precisa di obiettivi e tempistiche. Talora si definisce l'obiettivo (la crescita quantitativa, ma in certi casi in modo generico, dato per scontato) senza definire nemmeno confini e poteri inerenti i vari ruoli (se non come mera etichetta), le regole, le scadenze.

In alcuni casi c'è un'attenzione alle relazioni, da quelle di potere (i pesi di segmenti dell'organizzazione, la loro possibilità di resiste all'attuazione di decisioni o non applicarle affatto) a quelle affettive, dove si confonde il "capire i bisogni" con "acconsentire alle richieste"; la seconda è più semplice e diretta, offre l'illusione d'essere benvoluti (mentre un certo grado di impopolarità è conseguenza del chiedere il rispetto di regole e il perseguire risultati), ma può essere addirittura in contraddizione con la prima, che implica una più approfondita conoscenza della persona, andare oltre la richiesta e elaborare una risposta di coerenza fra obiettivi dell'organizzazione esigenze della persona.

I comportamenti opportunistici esistono in tutte le organizzazioni, anche quelle che fanno riferimento a valori eccelsi. Vanno affrontati puntualmente. È deleterio l'oscillare fra il lassismo, aspettare che le cose si sistemino da sole, lasciarle in eredità a chi prenderà il nostro posto alla fine del mandato, e improvvisi irrigidimenti, tentativi di imporsi in modo autoritario.

Il testo di Muzzarelli e Tamba dedicano le prime quaranta pagine a queste

riflessioni propedeutiche e il centinaio successivo a strumenti di pensiero e azione.
In molti casi non temono l'ovvietà, perché se ripetere concetti noti o farli conoscere e capire meglio aiuta la loro messa in pratica, è utile anche uno scritto didascalico: «L'ovvietà non è da disdegnare: ha in sé una carica forte e sana di verità». Inoltre princìpi, tecniche e strumenti possono essere noti, ma non a tutti. Si tratta di passare dal «sì, lo so e un po' lo faccio già, ma è difficile e nessuno è perfetto» al farlo in modo consapevole, accurato e costante. Implica affrontare la sgradevole sensazione di inadeguatezza che ci assale prendendo atto di lacune ed errori, inevitabili ma superabili.
La questione non è conoscere, è praticare.
Mi richiama alla mente un passaggio di Star Wars che mi è molto caro. In una scena memorabile, di fronte alla titubanza di Luke Skywalker, il maestro Yoda lo richiama in modo perentorio: «Fare o non fare. Non esiste provare». Dire "ci proverò" è già porsi sulla strada della rinuncia, della legittimazione del fallimento.
Con una avvertenza. Comportamenti corretti ed efficaci del leader funzionano se la cultura organizzativa e la sua messa in pratica generale sono coerenti con quei comportamenti. Se invece regna un'ipocrita contraddizione fra quei princìpi e la prassi concreta «praticare quanto indicato è inutile o addirittura controproducente».

Francesco Muzzarelli, Francesco Tamba, *Team leader non per caso. Manuale per capi disorientati*, FrancoAngeli, 2025.

Premio di laurea Marisa Baroni Università degli Studi di Ferrara con l'Unione Sindacale Territoriale di Ferrara CISL

di Redazione

L'Università degli Studi di Ferrara, in collaborazione con l'Unione Sindacale Territoriale di Ferrara CISL, istituiscono un premio di laurea dedicato a Marisa Baroni: figura storica del sindacalismo italiano e, in particolare, della CISL in cui ha rivestito prestigiosi incarichi, sia a Ferrara che a livello nazionale, distinguendosi per l'instancabile impegno a favore dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici e per l'emancipazione delle donne nel mondo del lavoro.
Il premio è riservato ai laureati negli anni accademici 2024/2025 e 2025/2026 (entro e non oltre il 10 agosto 2026), presso l'Università degli Studi di Ferrara.
Per partecipare al premio è necessario che l'argomento della tesi di laurea sia il seguente: "**La partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese**". Ai fini della valutazione si presterà particolare attenzione agli elaborati che prenderanno in considerazione la legge 76 del 15 maggio 2025.
L'importo del premio è di euro 2.666,67 (duemilaseicentossessantasei/67), soggetto a ritenuta del 25% a titolo di imposta (art. 30 D.P.R. 600/73).
La domanda di partecipazione deve essere compilata entro e non oltre il **7 settembre 2026**, esclusivamente compilando il modulo presente all'indirizzo: https://unife.elixforms.it/rwe2/module_preview.jsp?MODULE_TAG=premio-baronii
Tutti gli allegati richiesti dalla procedura online sono obbligatori, a pena di esclusione dal concorso.
Non sono accettate domande presentate in altro modo.
Qualora la tesi di laurea vincitrice risulti a più nomi, il premio sarà suddiviso in parti uguali fra gli autori, a patto che ciascuno presenti regolare istanza di partecipazione.
Il vincitore/la vincitrice sarà avvisato/a tramite raccomandata A/R.
La Commissione giudicatrice sarà composta da due docenti dell'Università degli Studi di Ferrara, da un rappresentante dell'Unione Sindacale Territoriale di Ferrara CISL e dal Responsabile del procedimento amministrativo (o da un suo delegato) in funzione di segretario verbalizzante.
Ai sensi di quanto disposto dall'art. 5 della Legge 7 agosto 1990 n. 241, il responsabile del procedimento amministrativo, di cui al presente bando, è il Dott. Mattia Giacomelli – Università degli Studi di Ferrara - Responsabile Ufficio Diritto allo Studio studentesse e studenti.
Le informazioni sul trattamento dei dati personali forniti con la domanda di partecipazione al
bando sono pubblicate all'indirizzo http://www.unife.it/it/ateneo/protezione-dati-personali
Per ogni informazione contattare il Servizio SOS all'indirizzo info: https://php.unife.it/sos/

Documentazione

LEGGE DI BILANCIO 2026
Tabella sintetica delle principali disposizioni in ambito di lavoro dipendente (e non solo)[1]

di Nicola Porelli

ART. 1, LEGGE N.199/2025

(Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 301 del 30 dicembre 2025 - Serie generale)

Indice

Articolo	Commi	Titolo
1	**3**	Nuove aliquote IRPEF 2026
1	**5-bis**	Riduzione detrazioni per redditi elevati
1	**7**	Detassazione rinnovi contrattuali
1	**9**	Premi di risultato con imposta sostitutiva
1	**10–11**	Detassazione lavoro notturno, festivo e a turni
1	**13**	Piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori
1	**14**	Buoni pasto elettronici potenziati
1	**18-21**	Misure in favore dei dipendenti di strutture turistico-alberghiere
1	**25–26**	Opzione per l'imposta sostitutiva sui redditi prodotti all'estero realizzati da persone fisiche che trasferiscono la propria residenza fiscale in Italia
1	**116**	Stretta sulle compensazioni fiscali
1	**153–155**	Esonero assunzioni stabili 2026
1	**156**	Lavoro agricolo stagionale (deroga a quanto previsto per 2023-2025)
1	**164-175**	Ammortizzatori sociali per specifici settori
1	**176**	NASpI anticipata: nuove regole
1	**198**	TFS pubblico impiego
1	**201–202**	Disposizione in materia di previdenza complementare
1	**203**	Fondo Tesoreria INPS (versamento TFR)
1	**204–205**	Adesione automatica previdenza complementare
1	**206-207**	Esonero contributivo e bonus per madri lavoratrici con due o più figli
1	**210-213**	Promozione dell'occupazione delle madri lavoratrici - esonero contributivo per assunzione madri con almeno 3 figli
1	**214-218**	Incentivi per la trasformazione a tempo parziale dei contratti per genitori con tre o più figli
1	**219-220**	Estensione congedi parentali e congedo malattia figli fino a 14 anni
1	**221**	Rafforzamento contratto a termine in sostituzione a favore della genitorialità
1	**237–238**	Detassazione trattamento economico accessorio PA

1 Nota a cura di Nicola Porelli, Ufficio Studi Fondazione Tarantelli.

COMMA 3	NUOVE ALIQUOTE IRPEF 2026
Ambito soggettivo	• Tutti i contribuenti persone fisiche residenti in Italia. • Include lavoratori dipendenti, autonomi, pensionati, e redditi assimilati a lavoro.
Chi riguarda	• Contribuenti con redditi prodotti a partire **dal 1° gennaio 2026**.
Chi è escluso	• Soggetti non residenti (tranne se tassati come residenti per convenzioni internazionali). • Redditi già soggetti a ritenuta sostitutiva specifica (es. alcuni premi di risultato, rendite finanziarie agevolate).
Ambito oggettivo	• **Redditi imponibili IRPEF prodotti dal contribuente:** • lavoro dipendente e assimilato • pensioni • lavoro autonomo • redditi da impresa in contabilità ordinaria (solo per parte soggetta a IRPEF) • altri redditi imponibili secondo TUIR.
Cosa rientra / cosa no	• Rientrano: tutti i redditi IRPEF ordinari secondo TUIR. • **Non rientrano: redditi già soggetti a imposta sostitutiva agevolata**, redditi esenti o non imponibili per legge.
Contenuto normativo	• Nuova struttura aliquote IRPEF progressive a partire dal 1° gennaio 2026: **Scaglione di reddito → Aliquota IRPEF** • fino a 28.000 € → 23% • 28.001 € – 50.000 € → 33% (fino al 2025 35%) • oltre 50.000 € → 43%
Cosa cambia / viene introdotto	• Razionalizzazione progressività IRPEF, con alleggerimento fiscale per redditi medio-bassi.
Decorrenza precisa	• Dal 1° gennaio 2026. • Si applica a tutte le dichiarazioni dei redditi riferite all'anno 2026.
Limiti, soglie, massimali	• Gli scaglioni e le aliquote sono fissi e senza tetto massimo oltre il reddito superiore (la percentuale del 43% si applica a tutto il reddito eccedente 50.000 €).
Modalità applicative	• **Applicazione automatica da parte dei sostituti d'imposta** (datore di lavoro, INPS). • Dichiarazione dei redditi annuale aggiornata con le nuove aliquote. • Ricalcolo delle ritenute IRPEF già operate per evitare conguagli errati.
Chi eroga / chi riconosce	• Sostituto d'imposta (datore di lavoro o ente pensionistico). • Contribuente tramite dichiarazione dei redditi.
Effetti pratici	• Sul lavoratore/pensionato: variazione delle ritenute mensili, possibile conguaglio in dichiarazione. • Sul datore/ente: aggiornamento dei sistemi di calcolo delle ritenute IRPEF, comunicazione CU e F24 conformi.

COMMA 5-bis	RIDUZIONE DETRAZIONI PER REDDITI ELEVATI
Ambito soggettivo	• Contribuenti persone fisiche assoggettati a IRPEF.
Chi riguarda	• Contribuenti con **reddito complessivo superiore a 200.000 euro** che fruiscono di detrazioni per oneri.
Chi è escluso	• Contribuenti con reddito complessivo pari o inferiore a 200.000 euro; detrazioni non rientranti negli oneri indicati dal comma.
Ambito oggettivo	• Detrazioni dall'imposta lorda previste dai commi da 1 a 5 del presente articolo e dall'articolo 15, comma 3-bis, del TUIR.
Cosa rientra / cosa no	• **Rientrano**: oneri detraibili 19%; erogazioni liberali ai partiti politici; premi assicurativi eventi calamitosi. • **Non rientrano**: spese sanitarie di cui all'art. 15, comma 1, lett. c), TUIR.
Contenuto normativo	• Riduzione dell'ammontare complessivo delle detrazioni spettanti ai contribuenti con reddito complessivo **superiore a 200.000 euro.**

Cosa cambia / viene introdotto	• Introduzione di una riduzione di **440 euro sulle detrazioni dall'imposta lorda** per i soggetti sopra la soglia di reddito.
Decorrenze precise	• Applicazione a partire dal periodo d'imposta di riferimento della norma, in sede di liquidazione dell'IRPEF.
Limiti, soglie, massimali	• Soglia di reddito: **200.000 euro.** • Importo riduzione: **440 euro complessivi sulle detrazioni spettanti.**
Modalità applicative	• Riduzione automatica della detrazione complessiva in sede di dichiarazione dei redditi (modello 730 o Redditi PF).
Chi eroga / chi riconosce	• Agenzia delle Entrate tramite il meccanismo di calcolo dell'IRPEF; sostituto d'imposta in caso di conguaglio.
Effetti pratici	• Aumento dell'imposta netta dovuta dai contribuenti con redditi elevati; riduzione del beneficio fiscale delle detrazioni per oneri.

COMMI 7-13 - Disposizioni sulla tassazione dei rinnovi contrattuali, dei premi di produttività, degli utili e del trattamento accessorio (4 SEZIONI sotto riportate)

COMMA 7	**1. DETASSAZIONE RINNOVI CONTRATTUALI**
Ambito soggettivo	• Lavoratori dipendenti del settore privato che ricevono incrementi **retributivi da rinnovi contrattuali**. • Include tutti i livelli contrattuali e categorie professionali del settore privato.
Chi riguarda	• Dipendenti del settore privato con reddito di lavoro dipendente nell'anno 2025 non superiore a **33.000 euro.** • Destinatari di incrementi retributivi corrisposti nel 2026.
Chi è escluso	• Dipendenti del settore pubblico. **• Lavoratori con reddito 2025 superiore a 33.000 euro.** • Chi presenta espressa rinuncia scritta all'agevolazione.
Ambito oggettivo	**• Incrementi retributivi corrisposti nell'anno 2026.** • Derivanti da rinnovi contrattuali (CCNL) (contratti di secondo livello(?)) sottoscritti dal **1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026**.
Cosa rientra / cosa no	Rientrano • Aumenti salariali da rinnovi contrattuali nel periodo **1/1/2024 - 31/12/2026**. • Incrementi **corrisposti nell'anno 2026**. Non rientrano • Incrementi da contratti sottoscritti prima del 1° gennaio 2024. • Incrementi corrisposti in anni diversi dal 2026. • Altri elementi retributivi non configurabili come incrementi da rinnovo.
Contenuto normativo	• Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali. • Aliquota agevolata: **5%**. • Finalità: favorire adeguamento salariale al costo della vita e rafforzare il legame tra produttività e salario.
Cosa cambia / viene introdotto	• Introduzione di un regime fiscale agevolato per gli incrementi retributivi 2026. **• Tassazione ridotta al 5% invece dell'aliquota IRPEF ordinaria** (che può arrivare fino al 43%). • Condizionato al reddito 2025 non superiore a 33.000 euro.
Decorrenze precise	• Applicabile agli incrementi corrisposti nell'anno 2026. • Per rinnovi contrattuali sottoscritti dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026.
Limiti, soglie, massimali	• Soglia reddituale: reddito di lavoro dipendente 2025 non superiore a 33.000 euro. • Nessun limite di importo sugli incrementi agevolabili.

Modalità applicative	• Applicazione automatica da parte del sostituto d'imposta (datore di lavoro). • Salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro. • Il datore verifica il requisito reddituale sulla base della CU 2025.
Chi eroga / chi riconosce	• Datore di lavoro (sostituto d'imposta del settore privato). • Beneficiario: lavoratore dipendente con requisiti reddituali.
Effetti pratici	• Sul lavoratore: maggiore netto in busta paga sugli incrementi retributivi (**tassazione 5% vs aliquota ordinaria**). • Sul datore: obbligo di verifica requisiti e applicazione imposta sostitutiva

COMMA 9	**2. PREMI DI PRODUTTIVITÀ CON IMPOSTA SOSTITUTIVA**
Ambito soggettivo	• Lavoratori dipendenti destinatari di **premi di produttività e somme erogate a titolo di partecipazione agli utili.** • Applicazione della disciplina prevista dall'art. 1, comma 182 e ss., L. 208/2015.
Chi riguarda	• Lavoratori dipendenti del settore privato che percepiscono **premi di risultato.** • Beneficiari di somme da **partecipazione agli utili aziendali.** • Soggetti che rientrano nei criteri della L. 208/2015.
Chi è escluso	• Lavoratori autonomi. • Dipendenti pubblici (sulla base del riferimento normativo alla L. 208/2015). • Soggetti che non rientrano nei requisiti previsti dalla normativa vigente.
Ambito oggettivo	• Premi di produttività legati a incrementi **di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione** • Somme erogate a titolo di **partecipazione agli utili dell'impresa.**
Cosa rientra / cosa no	Rientrano • Premi di risultato erogati negli anni **2026** e **2027**. • Partecipazione agli utili negli anni **2026** e **2027**. • Non rientrano • Altri compensi accessori non configurabili come premi di risultato. • Elementi retributivi ordinari. • Premi non legati a obiettivi di produttività/risultato.
Contenuto normativo	• Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali. • Aliquota **2025**: **5%**. • Aliquota **2026**-**2027**: **1%**. • Limite di importo complessivo: **5.000 euro per il 2026 e 2027** (3.000 per 2025).
Cosa cambia / viene introdotto	• Riduzione significativa dell'aliquota per 2026 e 2027: dall'attuale 5% (valido per 2025) all'1%. • Forte incentivo fiscale alla produttività aziendale. • Maggiore convenienza per aziende e lavoratori nell'adozione di sistemi premianti.
Decorrenze precise	• Anno 2025: imposta sostitutiva al 5%. • Anni 2026 e 2027: imposta sostitutiva all'1%.
Limiti, soglie, massimali	• Limite di importo complessivo agevolabile: 5.000 euro annui (anziché 3.000 euro). • Per importi eccedenti si applica tassazione ordinaria sulla parte eccedente.
Modalità applicative	• Applicazione da parte del sostituto d'imposta al momento dell'erogazione del premio. • Necessaria verifica del limite annuo di 5.000 euro. • Rispetto della disciplina vigente per i premi di risultato (**contratti collettivi aziendali/territoriali**).
Chi eroga / chi riconosce	• Datore di lavoro (sostituto d'imposta). • Beneficiario: lavoratore dipendente destinatario del premio/utili.

Effetti pratici	• Sul lavoratore: tassazione ridottissima all'1% sui premi fino a 5.000 euro (risparmio fiscale significativo vs aliquota IRPEF ordinaria). • Sul datore: incentivo a introdurre/potenziare sistemi di premialità legati ai risultati. • Maggiore netto in busta paga per il lavoratore meritevole.

COMMI 10-11	**3. DETASSAZIONE LAVORO NOTTURNO, TURNO E FESTIVO**
Ambito soggettivo	• Lavoratori dipendenti del settore privato che percepiscono **indennità e maggiorazioni per lavoro disagiato**. • Include tutte le categorie che svolgono l**avoro notturno, festivo o a turni**.
Chi riguarda	• Lavoratori dipendenti del settore privato con reddito di lavoro dipendente nell'anno 2025 non superiore a **40.000 euro**. • Destinatari di maggiorazioni e indennità **per lavoro notturno, festivo, a turni - 2026**.
Chi è escluso	• Dipendenti pubblici (escluse le attività di cui all'articolo 8). • Lavoratori con reddito 2025 superiore a 40.000 euro. • Chi presenta espressa rinuncia scritta all'agevolazione.
Ambito oggettivo	• Maggiorazioni e indennità per **lavoro notturno** (D.Lgs. 66/2003 e CCNL). • Maggiorazioni e indennità per lavoro prestato nei **giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale**. • Indennità di **turno** e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni previsti dai CCNL.
Cosa rientra / cosa no	Rientrano • Maggiorazioni lavoro notturno ai sensi D.Lgs. 66/2003 e CCNL. • Indennità lavoro festivo e riposo settimanale. • Indennità di turno e emolumenti per lavoro a turni da CCNL. Non rientrano • Compensi che sostituiscono in tutto o in parte la retribuzione ordinaria (anche se denominati indennità/maggiorazioni). • Premi di risultato e partecipazione agli utili (non concorrono al limite annuo ma hanno propria disciplina).
Contenuto normativo	• **Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali** e comunali. • Aliquota: **15%**. • Limite annuo: **1.500 euro**. • Finalità: alleggerire il carico fiscale su compensi per lavoro disagiato.
Cosa cambia / viene introdotto	• Introduzione di un regime fiscale agevolato specifico per indennità e maggiorazioni da lavoro disagiato. • Tassazione al 15% invece dell'aliquota IRPEF ordinaria. • Riconoscimento fiscale del disagio connesso a orari non standard.
Decorrenze precise	• Periodo d'imposta 2026. • Applicabile alle somme corrisposte nel 2026.
Limiti, soglie, massimali	• Limite annuo complessivo: 1.500 euro. • Soglia reddituale: reddito di lavoro dipendente 2025 non superiore a 40.000 euro. • Per importi eccedenti 1.500 euro si applica tassazione ordinaria sulla parte eccedente.
Modalità applicative	• Applicazione da parte dei sostituti d'imposta del settore privato. • **Salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro**. • Se il sostituto non è lo stesso che ha rilasciato la CU per il 2025, il lavoratore attesta per iscritto l'importo del reddito conseguito nel 2025. • Restano ferme le **ordinarie regole contributive** previdenziali e assistenziali.
Chi eroga / chi riconosce	• Datore di lavoro (sostituto d'imposta del settore privato). • Beneficiario: lavoratore dipendente con requisiti reddituali.

Effetti pratici	• Sul lavoratore: maggiore netto in busta paga su indennità per lavoro notturno/festivo/turni (tassazione 15% vs aliquota ordinaria). • Sul datore: obbligo di verifica requisiti, distinzione tra indennità agevolabili e non, gestione limite 1.500 euro. • Valorizzazione economica del disagio lavorativo. • Per accertamento, riscossione, sanzioni e contenzioso si applicano le disposizioni IRPEF.

COMMA 13	**4. PIANI DI PARTECIPAZIONE FINANZIARIA DEI LAVORATORI (proroga dal 2025 al 2026)**
Ambito soggettivo	• Lavoratori dipendenti di aziende che hanno **attivato criteri di partecipazione gestionale**, economica e finanziaria (**art. 1, L. 76/2025**). • Include dipendenti destinatari di piani di partecipazione al capitale aziendale.
Chi riguarda	• Lavoratori dipendenti di aziende con piani di partecipazione finanziaria attivi. • Beneficiari di azioni attribuite in sostituzione di premi di risultato. • Percettori di dividendi derivanti da tali azioni.
Chi è escluso	• Lavoratori di aziende senza piani di partecipazione attivati. • Dipendenti non inclusi nei piani aziendali di partecipazione.
Ambito oggettivo	• Piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti. • Strumenti di partecipazione al capitale della società (artt. 2349, 2357, 2358, 2441 c.c.). • Azioni attribuite in sostituzione di premi di risultato. • Dividendi derivanti da azioni sostitutive di premi.
Cosa rientra / cosa no	**Rientrano** • Azioni assegnate ai dipendenti secondo artt. 2349, 2357, 2358, 2441 c.c.. • Azioni attribuite in sostituzione di premi di risultato. • Dividendi da azioni sostitutive di premi (entro limite 1.500 euro). **Non rientrano** • Altre forme di partecipazione non configurabili come partecipazione finanziaria al capitale. • Dividendi eccedenti 1.500 euro annui (tassazione ordinaria sulla parte eccedente). • Dividendi da azioni non sostitutive di premi.
Contenuto normativo	• **Piani di partecipazione finanziaria** nelle aziende ex art. 1, L. 76/2025. • Attribuzione di **azioni in sostituzione di premi di risultato**. • Esenzione parziale dei dividendi: **esenti dalle imposte sui redditi per il 50% del loro ammontare**. • Limite dividendi agevolabili: **1.500 euro annui**. • Disciplina di riferimento: art. 1, commi 184-bis - 189, L. 208/2015.
Cosa cambia / viene introdotto	• **Estensione al 2026 dell'agevolazione già prevista per il 2025**. • Esenzione al 50% per dividendi fino a 1.500 euro annui derivanti da azioni sostitutive di premi. • Incentivo alla partecipazione dei lavoratori al capitale aziendale.
Decorrenze precise	• Anno 2025: agevolazione attiva. • Anno 2026: **estensione dell'agevolazione**. • Applicabile ai dividendi corrisposti negli anni 2025 e 2026.
Limiti, soglie, massimali	• Limite dividendi agevolabili: 1.500 euro annui. • Esenzione: 50% dell'ammontare. • Importo massimo esente: 750 euro (50% di 1.500 euro).
Modalità applicative	• Attivazione piani di partecipazione da parte delle aziende ex art. 1, L. 76/2025. • Coerenza e rispetto della normativa vigente. • Determinazione condizioni di partecipazione al capitale. • Applicazione disciplina L. 208/2015, commi 184-bis – 189. • Erogazione dividendi con applicazione esenzione entro i limiti previsti.

Chi eroga / chi riconosce	• Azienda che attiva il piano di partecipazione finanziaria. • Società che eroga dividendi. • Beneficiario: lavoratore dipendente partecipante al piano.
Effetti pratici	• Sul lavoratore: fino a 750 euro di dividendi esenti da imposte sui redditi (50% di 1.500 euro); allineamento degli interessi tra dipendente e impresa; partecipazione diretta ai risultati aziendali. • Sull'azienda: strumento di incentivazione e fidelizzazione; coinvolgimento dei dipendenti nella governance; possibilità di sostituire premi monetari con partecipazione al capitale. • Sistema: rafforzamento della partecipazione dei lavoratori alle imprese.

COMMA 14	**BUONI PASTO ELETTRONICI POTENZIATI**
Ambito soggettivo	• Tutti i lavoratori dipendenti del **settore privato e pubblico che ricevono buoni pasto**.
Chi riguarda	• Dipendenti che percepiscono buoni pasto elettronici.
Chi è escluso	• Non rientrano i "buoni pasto" già inclusi in mense aziendali (che restano sempre esenti).
Ambito oggettivo	• Somme corrispondenti a buoni pasto elettronici.

Contenuto normativo	• Buoni pasto elettronici: esenzione fiscale fino a **10 € per giorno lavorativo** (anziché 8 euro come previsto fino al 2025).
	• Buoni pasto **cartacei**, restano i limiti precedenti:
	  • 4 € per normale utilizzo
	  • 5,29 € per cantieri e sedi disagiate.
	• Mense aziendali: esenzione totale confermata.

Cosa cambia / viene introdotto	• Potenziamento della soglia di esenzione per buoni pasto elettronici da importi precedenti (8 €) a 10 €.
Decorrenze precise	• Applicabile dal 1° gennaio 2026.
Limiti, soglie, massimali	• Buoni elettronici: esenti fino a 10 €. • Buoni cartacei: esenti fino a 4 € (normali) e 5,29 € (cantieri/sedi disagiate). • Nessun limite per mense aziendali.
Modalità applicative	• Applicazione automatica tramite erogazione buoni da parte del datore di lavoro. • Non concorrono al reddito imponibile del lavoratore entro i limiti di esenzione.
Chi eroga / chi riconosce	• Datore di lavoro / ente erogatore dei buoni pasto. • Beneficiario: lavoratore dipendente.
Effetti pratici	• Sul lavoratore: maggiore esenzione fiscale su buoni pasto elettronici; possibilità di risparmio fiscale fino a 10 € al giorno. • Sul datore/ente: adeguamento del plafond massimo esente, gestione contabile dei buoni elettronici secondo nuovi limiti.

COMMA 18 - 21	**MISURE IN FAVORE DEI DIPENDENTI DI STRUTTURE TURISTICO-ALBERGHIERE**
Ambito soggettivo	• Lavoratori **dipendenti degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande** (art. 5, L. 287/1991). • Lavoratori dipendenti del **comparto del turismo, inclusi stabilimenti termali**. • **Include**: ristoranti, bar, hotel, alberghi, agriturismi, bed & breakfast, strutture ricettive, terme.
Chi riguarda	• Lavoratori dipendenti del settore privato dei settori turismo e somministrazione. • Con reddito di lavoro dipendente nell'anno 2025 non superiore a **40.000 euro**. • Che effettuano lavoro notturno e/o straordinario festivo nel periodo **1° gennaio - 30 settembre 2026**.

Chi è escluso	• Dipendenti pubblici. • Lavoratori con reddito 2025 superiore a 40.000 euro. • Lavoratori di settori diversi da turismo e somministrazione. • Chi non effettua lavoro notturno o straordinario festivo.
Ambito oggettivo	• **Lavoro notturno** ai sensi del D.Lgs. 66/2003. • **Prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi**. • Retribuzioni lorde corrisposte per tali prestazioni.
Cosa rientra / cosa no	**Rientra** • Lavoro notturno (secondo definizione D.Lgs. 66/2003). • Lavoro straordinario prestato nei giorni festivi. **Non rientra** • Lavoro ordinario diurno. • Lavoro straordinario in giorni non festivi.
Contenuto normativo	• Trattamento integrativo speciale pari al **15% delle retribuzioni lorde corrisposte**. • Calcolato su: lavoro notturno + lavoro straordinario festivo. • Non concorre alla formazione del reddito imponibile. • Natura: beneficio fiscale esentasse.
Cosa cambia / viene introdotto	• Introduzione di un bonus fiscale del 15% specifico per settori turismo e somministrazione. • Sostegno mirato ai lavoratori di settori caratterizzati da orari disagiati e stagionalità. • Incremento netto della retribuzione senza oneri fiscali per il lavoratore.
Decorrenze precise	• Periodo di applicazione: dal **1° gennaio 2026 al 30 settembre 2026**. • Prestazioni lavorative effettuate in questo arco temporale. • Riferimento **reddito 2025 per verifica soglia 40.000 euro**.
Limiti, soglie, massimali	• Soglia reddituale: reddito di lavoro dipendente 2025 non superiore a 40.000 euro. • Percentuale trattamento integrativo: 15% fisso. • Durata temporale: 9 mesi (gennaio-settembre 2026). • Nessun limite di importo massimo erogabile.
Modalità applicative	• **Riconoscimento su richiesta del lavoratore**. • Il lavoratore attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2025. • Il sostituto d'imposta eroga il trattamento integrativo. • Compensazione del credito maturato tramite modello F24. • Le somme erogate sono indicate nella certificazione unica (CU).
Chi eroga / chi riconosce	• Sostituto d'imposta (datore di lavoro del settore turismo/ somministrazione). • Su richiesta del lavoratore dipendente. • Beneficiario: lavoratore con requisiti reddituali.
Effetti pratici	• **Sul lavoratore**: tassazione del 15% sulle retribuzioni per lavoro notturno e straordinario festivo; maggiore compenso per prestazioni disagiate senza aggravio fiscale; necessità di presentare richiesta scritta attestando reddito 2025. • **Sul datore**: obbligo di verifica requisiti; erogazione del trattamento integrativo; compensazione credito via F24; indicazione in CU; gestione amministrativa del beneficio. • **Sul settore**: sostegno alla competitività e attrattività del lavoro in settori critici (turismo e ristorazione) caratterizzati da alta stagionalità e orari disagiati.

COMMI 25-26	OPZIONE PER L'IMPOSTA SOSTITUTIVA SUI REDDITI PRODOTTI ALL'ESTERO REALIZZATI DA PERSONE FISICHE CHE TRASFERISCONO LA PROPRIA RESIDENZA FISCALE IN ITALIA
Ambito soggettivo	• Persone fisiche che trasferiscono la r**esidenza fiscale in Italia a partire dal 1° gennaio 2026**. • Nuovi residenti provenienti dall'estero, **dopo almeno 9 anni su 10 vissuti fuori dall'Italia**.
Chi riguarda	• Contribuenti con redditi esteri che intendono optare per la flat tax. • Include anche familiari fiscalmente a carico (con aliquote ridotte).
Chi è escluso	• Persone già residenti in Italia nei 9 anni precedenti. • Contribuenti non in grado di ottenere interpello preventivo favorevole dall'Agenzia delle Entrate.
Ambito oggettivo	• **Redditi prodotti all'estero dal contribuente** (redditi di capitale, lavoro, impresa, immobili, ecc.).
Cosa rientra / cosa no	• **Rientrano**: tutti i redditi esteri tassabili secondo TUIR. • **Non rientrano**: redditi già tassati in Italia, redditi esenti o soggetti a convenzioni internazionali non compatibili.
Contenuto normativo	• **Possibilità di opzione per imposta sostitutiva sui redditi esteri** pari a: • **300.000 €** annui per il contribuente principale; • **ridotto di 50.000 €** annui per ciascun familiare fiscalmente a carico. • Versamento: in unica soluzione. • Necessario interpello preventivo favorevole rilasciato dall'Agenzia delle Entrate.
Cosa cambia / viene introdotto	• Introduzione di un regime speciale per attrarre contribuenti esteri ad alta capacità contributiva. • Tassazione sostitutiva fissa, semplificata e conveniente rispetto alle aliquote progressive IRPEF.
Decorrenze precise	• Applicabile a trasferimenti di residenza a partire dal 1° gennaio 2026.
Limiti, soglie, massimali	• Massimale principale: 300.000 € annui. • Riduzione per ciascun familiare a carico: 50.000 € annui ciascuno.
Modalità applicative	**Presentazione di interpello preventivo all'Agenzia delle Entrate**. • Opzione formalizzata con pagamento dell'imposta sostitutiva in unica soluzione tramite F24. • Applicazione annuale dei limiti massimi indicati.
Chi eroga / chi riconosce	• Contribuente: versamento imposta sostitutiva. • Agenzia delle Entrate: rilascio interpello preventivo e controllo della correttezza della procedura.
Effetti pratici	• **Sul contribuente**: semplificazione fiscale, flat tax favorevole sui redditi esteri, sicurezza giuridica tramite interpello preventivo. • **Sul fisco**: minore complessità di controllo e riscossione, incentivo all'attrazione di nuovi residenti con elevata capacità contributiva.

COMMA 116	STRETTA SULLE COMPENSAZIONI FISCALI
Ambito soggettivo	• Tutti i contribuenti **titolari di crediti fiscali utilizzabili in compensazione** ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 241/1997 . che abbiano iscrizioni a ruolo per imposte erariali e relativi accessori, nonché iscrizioni a ruolo o carichi affidati agli agenti della riscossione relativi ad atti comunque emessi dall'Agenzia delle entrate.
Chi riguarda	• Imprese, lavoratori autonomi e altri soggetti con **debiti fiscali superiori a 50.000 €** • **Soggetti che intendono compensare crediti con debiti verso l'Erario**.
Chi è escluso	• Debiti rateizzati regolarmente senza decadenza. • Compensazioni inferiori a 50.000 € non soggette al blocco.

Ambito oggettivo	• Compensazioni fiscali tramite modello F24 tra:
	  • crediti iva;
	  • crediti imposte sui redditi;
	  • crediti ritenute d'acconto.

Cosa rientra / cosa no	• Rientrano: **compensazioni tra debiti fiscali e crediti maturati**. • Non rientrano: compensazioni per debiti ≤ 50.000 €; crediti non certificati o soggetti a contenzioso con decadenza.
Contenuto normativo	• Blocco automatico delle compensazioni fiscali se i debiti complessivi del contribuente superano **50.000 €**. • Obiettivo: **contrastare utilizzo improprio di crediti** per compensare grandi debiti fiscali non ancora versati. • **Soglia precedente: 100.000 €**.
Cosa cambia / viene introdotto	• **Riduzione della soglia da 100.000 € a 50.000 €**. • Rafforzamento del controllo sull'utilizzo dei crediti in compensazione.
Decorrenze precise	• Applicabile dal momento della pubblicazione della Legge di Bilancio 2026 e per tutti i debiti fiscali superiori a 50.000 €.
Limiti, soglie, massimali	• Soglia massima per compensazioni automatiche senza vincolo: 50.000 €. • Nessun blocco per debiti inferiori o per rateizzazioni in corso senza decadenza.
Modalità applicative	• Applicazione automatica da parte dell'Agenzia delle Entrate durante il controllo dei modelli F24. • Controllo dei debiti complessivi del contribuente in tempo reale.
Chi eroga / chi riconosce	• Agenzia delle Entrate: verifica soglia, blocco compensazioni e comunicazione al contribuente. • Contribuente: non può utilizzare il credito in compensazione oltre la soglia finché i debiti non scendono sotto 50.000 €.
Effetti pratici	• **Sul contribuente**: impossibilità di ridurre debiti superiori a 50.000 € tramite crediti in compensazione. • **Sul fisco**: maggior sicurezza e controllo sul corretto utilizzo dei crediti fiscali.

COMMI 153-155	**ESONERO ASSUNZIONI STABILI 2026**
Ambito soggettivo	• Tutti i datori di lavoro privati che **assumono o trasformano rapporti di lavoro a tempo indeterminato nel 2026**.
Chi riguarda	• **Nuove assunzioni** a tempo indeterminato. • **Trasformazioni** di contratti a termine o apprendistato in tempo indeterminato.
Chi è escluso	• Assunzioni già esonerate da altre misure straordinarie. • Contratti non subordinati o a tempo determinato senza trasformazione.
Ambito oggettivo	• **Contributi previdenziali obbligatori INPS relativi alle assunzioni stabili**. • **Non include premi INAIL**.
Cosa rientra / cosa no	• Rientrano: contributi previdenziali a carico del datore **per 24 mesi**. • Non rientrano: contributi INAIL, trattenute a carico del lavoratore, eventuali altre trattenute obbligatorie.
Contenuto normativo	• Esonero parziale (escluso INAIL) fino a 24 mesi. • Obiettivo: incentivare l'assunzione stabile e ridurre il costo del lavoro. • Applicazione automatica per assunzioni/trasformazioni effettuate nel 2026. • **ATTENZIONE: misure determinate da appositi decreti** ("Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono disciplinati gli specifici interventi, i relativi requisiti e le condizioni necessarie a garantire il rispetto del limite di spesa").

Cosa cambia / viene introdotto	• Introduzione di un incentivo temporaneo che riduce i costi contributivi dei nuovi rapporti stabili. • Misura cumulabile con altri incentivi compatibili previsti dalla normativa.
Decorrenze precise	• **Assunzioni o trasformazioni effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026**. • Durata esonero: **fino a 24 mesi** dal momento dell'assunzione/ trasformazione.
Limiti, soglie, massimali	• Nessun limite massimo di importo contributivo esonerabile, salvo obblighi di legge. • Applicabile a tutti i nuovi assunti a tempo indeterminato senza distinzione di settore o dimensione aziendale.
Modalità applicative	• Esonero automatico da parte dell'INPS al momento della denuncia contributiva. • Nessuna richiesta formale aggiuntiva se l'assunzione rientra nei criteri.
Chi eroga / chi riconosce	• INPS: applica lo sgravio contributivo sui flussi contributivi. • Datore di lavoro: beneficia della riduzione automatica dei contributi.
Effetti pratici	• **Sul lavoratore**: nessun effetto negativo; retribuzione piena e normale maturazione contributiva (escluso INAIL). • **Sul datore**: riduzione significativa dei costi contributivi iniziali, incentivo ad assumere stabilmente.

COMMA 156	**LAVORO AGRICOLO STAGIONALE (deroga a quanto previsto per 2023-2025)**
Ambito soggettivo	• Lavoratori agricoli che prestano attività stagionale nel settore agricolo.
Chi riguarda	• Prestatori occasionali di lavoro agricolo con massimo **45 giornate annue**. • Aziende agricole che assumono lavoratori stagionali per esigenze produttive temporanee.
Chi è escluso	• Soggetti già occupati in agricoltura nei 3 anni precedenti. • Lavoratori a tempo indeterminato o già vincolati da contratti continuativi agricoli.

Ambito oggettivo	• Prestazioni agricole occasionali di tipo stagionale, legate a:
	  • raccolta e lavorazione temporanea dei prodotti agricoli;
	  • attività agricole stagionali correlate a periodi di maggiore fabbisogno lavorativo.

Cosa rientra / cosa no	• Rientrano: giornate lavorative agricole stagionali ≤ 45 giorni/ anno. • Non rientrano: attività agricole continuative, prestazioni superiori a 45 giornate, lavoratori già occupati nei 3 anni precedenti.
Contenuto normativo	• Limite massimo annuale: **45 giornate per prestazioni occasionali**. • Obiettivo: disciplinare e limitare il lavoro agricolo occasionale, evitando abusi e sovrapposizioni con contratti stabili.
Cosa cambia / viene introdotto	• Conferma del limite di 45 giornate per lavoro stagionale. • Esclusione dal regime agevolato dei soggetti già occupati in agricoltura nei 3 anni precedenti.
Decorrenze precise	• Applicabile alle prestazioni lavorative **nel 2026 e anni successivi**.
Limiti, soglie, massimali	• Giorni massimi lavorabili: 45 annui. • Applicabile solo a lavoratori non occupati in agricoltura negli ultimi 3 anni.
Modalità applicative	• Comunicazione al datore di lavoro e registrazione delle giornate lavorate. • Controllo da parte degli enti previdenziali e ispettivi per rispetto dei limiti.

Chi eroga / chi riconosce	• Datore di lavoro: organizza e registra le prestazioni occasionali. • ENPALS/INPS agricolo: verifica del rispetto del limite giornaliero e contributivo.
Effetti pratici	• **Sul lavoratore**: possibilità di lavoro agricolo stagionale fino a 45 giornate, senza vincoli di occupazione precedente. • **Sul datore**: può impiegare manodopera stagionale senza rischi di sanzioni se rispettati i limiti.

COMMI 164-175	**AMMORTIZZATORI SOCIALI PER SPECIFICI SETTORI (nuove risorse per l'anno 2026)**
Ambito soggettivo	• Lavoratori dipendenti delle imprese che usufruiscono di strumenti di sostegno al reddito e integrazione salariale. • **Settori strategici e categorie speciali** come pesca, call center e aree di crisi industriale.
Chi riguarda	• Lavoratori interessati da: • Cassa Integrazione Guadagni (CIG) ordinaria e straordinaria. • Settore pesca e call center. • Imprese strategiche con almeno 1.000 dipendenti (per CIGS straordinaria). • Lavoratori delle aree di crisi industriale o con cessazione temporanea dell'attività lavorativa.
Chi è escluso	• Lavoratori già pensionati o cessati senza diritto alla CIG. • Imprese non rientranti nei settori indicati o sotto soglia dimensionale.
Ambito oggettivo	• Prestazioni di integrazione salariale temporanea e sostegno al reddito. • **Include**: CIG ordinaria, CIGS straordinaria, ammortizzatori specifici per pesca e call center.
Cosa rientra / cosa no	• Rientrano: retribuzioni oggetto di CIG o CIGS, importi corrispondenti a sostegno del reddito. • Non rientrano: contributi previdenziali ordinari già versati, prestazioni non compatibili o lavoratori esclusi per settore o dimensione aziendale.
Contenuto normativo	• Rifinanziamenti per: • **CIG ordinaria e specifiche categorie**; • **CIGS straordinaria** fino al 31 dicembre 2026 per **imprese strategiche ≥1.000 dipendenti**; • **Settore pesca, call center e aree di crisi industriale**. • Obiettivo: garantire continuità del reddito e sostenere aziende in difficoltà.
Cosa cambia / viene introdotto	• Possibilità di **accesso CIGS straordinaria fino al 31.12.2026 per imprese strategiche**. • Rifinanziamento dei **fondi per settori speciali**. • Estensione temporale per garantire continuità dei sostegni.
Decorrenze precise	• Applicabile fino al 31 dicembre 2026. • Riferimento alle giornate di sospensione del lavoro nel 2026 per CIG ordinaria e straordinaria.
Limiti, soglie, massimali	• CIGS straordinaria: imprese strategiche con ≥1.000 dipendenti. • Importi massimi: secondo normative vigenti sugli ammortizzatori sociali. • Durata temporale: fino al 31.12.2026, salvo proroghe.
Modalità applicative	• Richiesta da parte dell'azienda presso l'INPS con indicazione dei lavoratori interessati e periodo di sospensione. • Pagamento diretto della prestazione ai lavoratori da parte dell'INPS. • Verifica dei requisiti dimensionali e settoriali dell'azienda.
Chi eroga / chi riconosce	• INPS: gestione e pagamento delle prestazioni. • Azienda: presenta domanda, aggiorna lavoratori interessati, coordina comunicazioni.

Effetti pratici	• **Sul lavoratore**: sostegno temporaneo al reddito durante sospensione dell'attività lavorativa. • **Sul datore/ente**: possibilità di mantenere il rapporto con i lavoratori riducendo l'impatto economico delle sospensioni.

COMMA 176	**NASPI ANTICIPATA: NUOVE REGOLE**
Ambito soggettivo	• Lavoratori dipendenti licenziati o cessati involontariamente. • Beneficiari del trattamento di disoccupazione NASpI secondo normativa INPS.
Chi riguarda	• Lavoratori aventi **diritto alla NASpI 2026**. • Include: dipendenti del settore privato e pubbliche amministrazioni con NASpI spettante.
Chi è escluso	• Lavoratori che non maturano i requisiti contributivi per NASpI. • Lavoratori cessati per dimissioni volontarie, giusta causa esclusa.
Ambito oggettivo	• **Anticipo della NASpI spettante: pagamento in due rate per autoimprenditorialità**. • **Previsto che il beneficio non venga più erogato in un'unica soluzione**.
Cosa rientra / cosa no	• Rientrano: importi NASpI spettanti al beneficiario. • Non rientrano: altre indennità di sostegno al reddito incompatibili.

Contenuto normativo	• **Possibilità di erogare NASpI anticipata in due rate**:
	  • **70% subito**, alla domanda;
	  • **30% finale**, alla conclusione del periodo di NASpI, previa verifica della mancata rioccupazione.

Cosa cambia / viene introdotto	• Introduzione **frazionamento anticipato della NASpI**.
Decorrenze precise	• Applicabile alle domande NASpI presentate nel 2026.
Limiti, soglie, massimali	• Importo massimo della NASpI secondo normativa vigente. • **Prima rata**: 70% dell'importo spettante. • **Seconda rata**: 30%, subordinata a verifica della mancata rioccupazione.
Modalità applicative	• Domanda presentata online all'INPS. • Prima rata erogata subito; seconda rata al termine del periodo contributivo, previa verifica occupazionale. • INPS controlla mancata rioccupazione tramite sistema informativo nazionale lavoro e comunicazioni obbligatorie.
Chi eroga / chi riconosce	• INPS: gestisce domanda, verifica requisiti e eroga le due rate. • Beneficiario: riceve pagamento in due tranche secondo condizioni.
Effetti pratici	• **Sul lavoratore**: liquidità immediata del 70% anziché del 100% della NASpI, sicurezza economica, controllo finale per ricevere la restante quota. • **Sul datore/ente**: nessun impatto diretto, INPS gestisce direttamente l'erogazione.

COMMA 198	**TFS PUBBLICO IMPIEGO**
Ambito soggettivo	• **Dipendenti pubblici che maturano il Trattamento di Fine Servizio (TFS)**. • Include tutti i settori del pubblico impiego con diritto al TFS.
Chi riguarda	• Pubblici dipendenti **cessati dal servizio a decorrere dal 2027**. • Beneficiari che percepiscono il TFS come liquidazione differita alla cessazione.
Chi è escluso	• Dipendenti già **pensionati prima del 2027**. • Lavoratori del settore privato (TFR privato).
Ambito oggettivo	• Prestazione di liquidazione del TFS, ossia somma accumulata a titolo di fine servizio.

Cosa rientra / cosa no	• Rientrano: importi maturati a titolo di TFS al momento della cessazione del rapporto. • Non rientrano: altre indennità o premi non riferibili al TFS.
Contenuto normativo	• Liquidazione del TFS dopo **9 mesi dalla cessazione** del rapporto di lavoro. • Obiettivo: uniformare tempi di erogazione e gestione della liquidazione.
Cosa cambia / viene introdotto	• Introduzione di un termine certo di 9 mesi per la liquidazione. • Migliore pianificazione finanziaria per l'ente pubblico e i dipendenti.
Decorrenze precise	• Applicabile alle cessazioni dal servizio a partire dal 1° gennaio 2027.
Limiti, soglie, massimali	• Nessun limite alla somma spettante: si applica l'intero TFS maturato. • Termine di 9 mesi per l'erogazione; nessun massimale specifico.
Modalità applicative	• Liquidazione automatica da parte dell'ente pubblico o fondo TFS. • Comunicazione della cessazione e avvio della procedura di pagamento
Chi eroga / chi riconosce	• Ente pubblico di appartenenza: verifica maturazione TFS e trasmette la somma al dipendente. • Beneficiario: riceve il TFS dopo 9 mesi dalla cessazione.
Effetti pratici	• **Sul lavoratore**: certezza sui tempi di liquidazione del TFS (9 mesi). • **Sul datore/ente** pubblico: pianificazione finanziaria semplificata, riduzione ritardi e contenziosi.

COMMI 201-202	**DISPOSIZIONE IN MATERIA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE**
Ambito soggettivo	• Tutti i **lavoratori che versano contributi alle forme di previdenza complementare**. • Lavoratori di **prima occupazione successiva al 31 dicembre 2006 (con disposizioni specifiche)**.
Chi riguarda	• Lavoratori dipendenti e autonomi che **aderiscono a fondi pensione complementari**. • Datori di lavoro o committenti che versano contributi volontari o dovuti per contratti collettivi.
Chi è escluso	• Non sono previste esclusioni specifiche per l'innalzamento della soglia generale. • Le disposizioni speciali per recupero contributi riguardano solo lavoratori di prima occupazione post 2006.

Ambito oggettivo	• **Contributi versati alle forme di previdenza complementare**:
	  • contributi volontari del lavoratore;
	  • contributi del datore di lavoro o committente;
	  • contributi dovuti in base a contratti o accordi collettivi, anche aziendali.
	• **Non riguarda il versamento del TFR**.

Cosa rientra / cosa no	• Rientra: tutti i contributi versati a forme pensionistiche complementari, sia volontari che obbligatori da contrattazione. • **Non rientra: contributi eccedenti i limiti di deducibilità previsti** (salvo recupero per lavoratori post-2006).

Contenuto normativo	• **Innalzamento soglia generale: da importo precedente a 5.300 € annui deducibili** dal reddito complessivo a decorrere dal periodo d'imposta 2026.
	• **Disposizione speciale per lavoratori post-2006**:
	  • limitatamente ai primi 5 anni di partecipazione al fondo;
	  • possibilità di recupero nei 20 anni successivi al quinto anno;
	  • deduzione contributi non versati nei primi 5 anni;
	  • limite massimo di recupero annuo: metà del limite ordinario (2.650 €).
	• **Obiettivo**: incentivare l'adesione alla previdenza complementare, favorire recupero contributi per lavoratori giovani.

Cosa cambia / viene introdotto	• Innalzamento della soglia di deducibilità a 5.300 € annui. • Introduzione meccanismo di recupero contributi non versati per lavoratori di prima occupazione post-2006. • Maggiore flessibilità fiscale per incentivare versamenti alla previdenza complementare.
Decorrenze precise	• Applicabile a decorrere **dal periodo d'imposta 2026**. • **Disposizioni operative dal 1° luglio 2026**. • Entro il 1° luglio 2026 la COVIP adegua le proprie istruzioni.

Limiti, soglie, massimali	• Soglia generale di deducibilità: 5.300 € annui.
	• Recupero contributi per lavoratori post-2006:
	  • periodo di recupero: 20 anni successivi al quinto anno di partecipazione;
	  • limite annuo di recupero: massimo 2.650 € (metà del limite ordinario);
	  • importo complessivo recuperabile: pari ai contributi deducibili ma non versati nei primi 5 anni.

Modalità applicative	• Deduzione in dichiarazione dei redditi dei contributi versati entro il limite di 5.300 €
	• Per lavoratori post-2006 con recupero:
	  • calcolo dei contributi non versati nei primi 5 anni;
	  • dichiarazione annuale del recupero entro il limite di 2.650 €;
	  • periodo massimo di recupero: 20 anni.
	• COVIP adegua istruzioni operative entro 1° luglio 2026.

Chi eroga / chi riconosce	• Fondo pensione complementare: riceve i contributi. • Datore di lavoro/committente: versa contributi obbligatori o volontari. • Lavoratore: versa contributi volontari e dichiara deduzione fiscale. • Agenzia delle Entrate: riconosce la deduzione in dichiarazione dei redditi. • COVIP: emana istruzioni operative.
Effetti pratici	• **Sul lavoratore**: maggiore convenienza fiscale per versamenti alla previdenza complementare; possibilità di recupero per chi non ha versato nei primi 5 anni (post-2006). • **Sul datore/ente**: incentivo a proporre e sostenere piani di previdenza complementare per dipendenti. • Sul sistema previdenziale: rafforzamento del secondo pilastro pensionistico, maggiore adesione ai fondi complementari.

Commi 203-205 - Modifiche in materia di trattamento di fine rapporto e di adesione alla previdenza complementare per i lavoratori dipendenti del settore privato (2 SEZIONI sotto riportate)

COMMI 203	**1.FONDO TESORERIA INPS (VERSAMENTO TFR)**
Ambito soggettivo	• Datori di lavoro del settore privato con specifiche soglie dimensionali. • Lavoratori dipendenti del settore privato con TFR. • INPS (Fondo di Tesoreria per gestione TFR).
Chi riguarda	• **Dal 2026**: datori di lavoro con 50+ dipendenti (media annuale anno precedente), con **clausola temporanea 2026-2027** di almeno 60 addetti nello stesso anno. • **Dal 2032**: datori di lavoro con 40+ dipendenti (media annuale anno precedente). • Include anche datori che raggiungono soglie negli anni successivi all'inizio attività.
Chi è escluso	• Datori di lavoro sotto le soglie dimensionali previste. • Dal 2026-2027: datori con 50-59 dipendenti (per effetto clausola transitoria). • Fino al 2031: datori con 40-49 dipendenti.
Ambito oggettivo	• Trattamento di Fine Rapporto (TFR) dei lavoratori dipendenti. • **Versamento contributivo al Fondo di Tesoreria INPS**. • Soglie dimensionali aziendali calcolate su media annuale.

Cosa rientra / cosa no	Rientra • TFR di lavoratori di aziende con almeno 50 dipendenti (2026-2031). • TFR di lavoratori di aziende con almeno **40 dipendenti (dal 2032)**. • Calcolo media annuale lavoratori in forza anno solare precedente. • **Periodo transitorio 2026-2027: soglia effettiva a 60 dipendenti**. Non rientra • TFR di aziende sotto soglie previste.
Contenuto normativo	• Modifica art. 1, comma 756, L. 296/2006. • **Obbligo versamento contributo Fondo Tesoreria INPS**. • Criteri di calcolo soglia: - media annuale lavoratori in forza nell'anno solare precedente; - **2026-2031: soglia 50 dipendenti** (ma **60 per 2026-2027**); - **dal 2032: soglia 40 dipendenti**.
Cosa cambia / viene introdotto	• Estensione graduale obbligo versamento Fondo Tesoreria. • **Periodo transitorio 2026-2027: soglia effettiva 60 dipendenti** (invece di 50). • Dal 2032: abbassamento soglia da 50 a 40 dipendenti. • Ampliamento platea aziende tenute al versamento TFR a INPS.
Decorrenze precise	• Dal 1° gennaio 2026: obbligo per aziende 50+ dipendenti (ma 60+ nel 2026-2027). • 2026-2027: clausola transitoria a 60 dipendenti. • Dal 1° gennaio 2032: obbligo per aziende 40+ dipendenti. • Riferimento: periodi di paga decorrenti dalle date indicate.
Limiti, soglie, massimali	• 2026-2031: soglia 50 dipendenti (con eccezione 60 per 2026-2027). • Dal 2032: soglia 40 dipendenti. • Calcolo: media annuale anno solare precedente al periodo di paga. • Include aziende che raggiungono soglie anche dopo l'inizio attività.
Modalità Applicative	• Calcolo media annuale dipendenti anno precedente. • Versamento contributo al Fondo Tesoreria INPS se soglia superata. • **Applicazione su periodi di paga dal 1° gennaio dell'anno di riferimento**. • Monitoraggio continuo evoluzione organico aziendale.
Chi eroga / chi riconosce	• Datore di lavoro: versa contributo TFR al Fondo Tesoreria. • INPS: gestisce Fondo di Tesoreria e accredita TFR. • Lavoratore: beneficiario finale del TFR.
Effetti pratici	• **Sul datore** (50-59 dipendenti): dal 2028 obbligo versamento TFR a INPS; impatto su **liquidità aziendale** (TFR non più trattenuto in azienda). • **Sul datore** (40-49 dipendenti): dal 2032 obbligo versamento; gradualità nella transizione. • **Sul lavoratore: nessun impatto diretto su diritti TFR**; gestione centralizzata da INPS. • **Sul sistema**: maggiore copertura Fondo Tesoreria; estensione tutele a più lavoratori; minore liquidità trattenuta dalle imprese medie.

COMMI 204-205	**2. ADESIONE AUTOMATICA ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE**
Ambito soggettivo	• Lavoratori dipendenti del settore privato di prima assunzione dal 1° luglio 2026.
Chi riguarda	• Lavoratori dipendenti settore privato di prima assunzione: **adesione automatica**. • Lavoratori non di prima assunzione: **informativa e possibilità scelta**. • Tutti i datori di lavoro privati (esclusi domestici): **obblighi informativi e operativi**.

Chi è escluso	• Lavoratori domestici. • Dipendenti pubblici. • Lavoratori autonomi.
Ambito oggettivo	• **Adesione automatica alla previdenza complementare**. • Conferimento TFR a forme pensionistiche complementari. • **Contribuzione datoriale e del lavoratore secondo accordi collettivi**. • **Diritto di recesso entro 60 giorni**.
Cosa rientra / cosa no	Rientrano per adesione automatica • Lavoratori di prima assunzione (esclusi domestici). • Devoluzione **intero TFR**. • **Contributo datoriale previsto da accordi**. • **Contributo lavoratore (se reddito ≥ soglia minima assegno sociale**, 2026 = 546,24 euro). • **Diritto scelta/recesso entro 60 giorni**. Non rientrano • Lavoratori che recedono entro 60 giorni. • Lavoratori domestici.
Contenuto normativo	• Modifica art. 8, D.Lgs. 252/2005 **ADESIONE AUTOMATICA per lavoratori prima assunzione verso:** - forma collettiva da accordi collettivi (anche territoriali/aziendali); - se più forme: quella con maggior numero aderenti azienda; - **in assenza accordi: fondo residuale** (dm 85/2020 – dal 01.10.2020 FONDO COMETA). **CONFERIMENTI:** - intero TFR maturando; - contributo datoriale da accordi; - contributo lavoratore da accordi (**se reddito ≥ assegno sociale**). **DIRITTO RECESSO entro 60 giorni per:** - scegliere altra forma pensionistica; - mantenere TFR in azienda (art. 2120 c.c.); - recesso revocabile successivamente; • **libertà determinazione entità contribuzione a carico lavoratore**.
Cosa cambia / viene introdotto	**NOVITÀ PRINCIPALE**: adesione automatica (silenzio-assenso) invece di adesione volontaria esplicita. • Estensione platea previdenza complementare attraverso meccanismo opt-out (rifiutare esplicitamente, annullare iscrizione). • Obbligo datoriale informativa strutturata al momento assunzione. • Sistema "a cascata": accordi collettivi → fondo maggioritario → fondo residuale. • Libertà lavoratore su entità contribuzione propria. • **Esenzione contributo lavoratore se reddito < assegno sociale**. • **Finestra 60 giorni per ripensamento con più opzioni**. • Anche lavoratori non prima assunzione: nuovi obblighi informativi e possibile applicazione meccanismo automatico.
Decorrenze precise	• Applicazione: dal **1° luglio 2026**. • Adeguamento istruzioni COVIP: **entro 1° luglio 2026**. • Termine scelta/recesso: 60 giorni dalla data prima assunzione. • Decorrenza adesione: dalla data assunzione. • Inizio versamenti: mese successivo a scadenza 60 giorni (con recupero arretrati).
Limiti, soglie, massimali	• Termine recesso/scelta: 60 giorni dalla prima assunzione. • **Soglia esenzione contributo lavoratore**: retribuzione annua lorda < valore assegno sociale. • **Percentuale minima TFR** (lavoratori pre-1993 senza previsione accordi): 50%. • **TFR: intero importo** (100%) salvo scelta percentuale diversa entro 60 giorni.

Modalità Applicative (IN ATTESA DI ISTRUZIONI SPECIFICHE)	**AL MOMENTO PRIMA ASSUNZIONE - Datore deve:** • fornire informativa su: accordi collettivi applicabili, meccanismo adesione automatica, forma destinataria, opzioni disponibili, tempistiche; • attendere 60 giorni per eventuale scelta lavoratore; • se nessuna scelta: comunicare adesione automatica a forma pensionistica; • iniziare versamenti da mese successivo ai 60 giorni (con arretrati). **LAVORATORE PRIMA ASSUNZIONE può:** • non fare nulla: adesione automatica con intero TFR + contributi da accordi; • entro 60 giorni scegliere: **a)** altra forma pensionistica con intero TFR; **b)** mantenere TFR in azienda (art. 2120); **c)** destinare % TFR invece di intero importo. • Determinare liberamente entità contribuzione propria. • Revocare successivamente scelta di non adesione. **PER LAVORATORI NON PRIMA ASSUNZIONE** • Datore verifica scelta precedente (dichiarazione scritta). • Se ha già adesione: informativa su possibilità indicare forma (60 gg), altrimenti adesione automatica. • TFR conferito per intero, salvo scelta % entro 60 giorni. • Per pre-1993 senza previsione accordi TFR: minimo 50%.
Chi eroga / chi riconosce	• Datore di lavoro: fornisce informativa, raccoglie scelte, versa contributi. • Forma pensionistica complementare: riceve adesioni e contributi. • **COVIP: emana istruzioni attuative**. • Lavoratore: beneficiario, decide su adesione/recesso/entità contribuzione.
Effetti pratici	• **Sul lavoratore prima assunzione**: adesione automatica salvo opt-out entro 60 giorni; costruzione automatica pensione integrativa; protezione "per inerzia"; libertà su contribuzione propria; tutela redditi bassi (esenzione se < assegno sociale); necessità informarsi e decidere consapevolmente entro 60 giorni. • **Sul lavoratore non prima assunzione**: nuovi obblighi dichiarativi; possibile estensione meccanismo automatico; maggiore attenzione a continuità contributiva previdenza complementare. • **Sul datore**: significativi nuovi adempimenti: informativa strutturata, gestione finestre 60 giorni, raccolta dichiarazioni, comunicazioni a fondi, gestione versamenti con arretrati; necessità formazione personale HR; conservazione documentazione scelte lavoratori. • **Sul sistema previdenziale**: forte incremento atteso adesioni previdenza complementare (da modello opt-in a opt-out); rafforzamento secondo pilastro; maggiore copertura pensionistica integrativa popolazione lavorativa; sviluppo patrimonio fondi pensione. • **Sui fondi pensione**: aumento significativo flussi TFR e contributi; crescita numero iscritti; necessità gestione comunicazioni datoriali; potenziale aumento costi amministrativi iniziali. • **Esempio pratico**: giovane assunto 1/8/2026, se non fa nulla entro 30/9/2026 (60 giorni), dal 1/10/2026 viene automaticamente iscritto al fondo pensione aziendale con tutto il TFR + contributi da CCNL, con versamenti da agosto in poi. **(Attese Istruzioni Operative)**

COMMI 206-207	**ESONERO CONTRIBUTIVO E BONUS PER MADRI LAVORATRICI CON DUE O PIÙ FIGLI** (ATTENZIONE. Per madre con tre o più figli con contratto a tempo indeterminato con figlio più piccolo fino a 18 anni: esonero contributivo in busta paga previa richiesta a datore di lavoro)
Ambito soggettivo	• Lavoratrici madri dipendenti (escluso lavoro domestico). • Lavoratrici autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie (INPS artigiani/commercianti, gestione separata, casse professionali).
Chi riguarda	**DAL 2027 (esonero contributivo)** • Lavoratrici dipendenti e autonome madri di 2+ figli. • Fino a 10° anno figlio più piccolo (2 figli) o 18° anno (3+ figli). **ANNO 2026 (bonus 60 euro/mese)** • Lavoratrici dipendenti madri (escluso domestico) e Lavoratrici autonome (gestioni INPS, casse professionali, separata). • Con 2 figli: fino a 10° anno figlio più piccolo. • Con 3+ figli: fino a 18° anno figlio più piccolo. • Reddito lavoro ≤ 40.000 euro annui.
Chi è escluso	**DAL 2027** • Lavoratrici domestiche. • Lavoratrici autonome in regime forfettario. • Madri con un solo figlio. **ANNO 2026** • Lavoratrici domestiche. • Madri con un solo figlio. • Lavoratrici con reddito > 40.000 euro. • Per madri 3+ figli: mesi di lavoro dipendente a **tempo indeterminato** (**esonero contributivo** previa domanda dipendente al proprio datore di lavoro in busta paga).
Ambito oggettivo	• Contributi previdenziali IVS (invalidità, vecchiaia, superstiti) a carico lavoratrice. • Integrazione reddituale per madri lavoratrici. • Numero figli (minimo 2). • Età figlio più piccolo (10 o 18 anni a seconda del numero dei figli).
Cosa rientra / cosa no	**Rientrano dal 2027 (esonero contributivo)** • Contributi IVS a carico lavoratrice dipendente. • Contributi IVS a carico lavoratrice autonoma (non forfettarie). • Madri 2 figli: fino a 10° anno figlio più piccolo. • Madri 3+ figli: fino a 18° anno figlio più piccolo **Rientrano nell'anno 2026 (bonus 60 euro)** • 60 euro/mese non imponibili fiscalmente e contributivamente – erogazione INPS, previa domanda. • Madri dipendenti (no domestico) e autonome. • Con 2 figli (fino a 10 anni più piccolo) o 3+ figli (fino a 18 anni più piccolo). • Reddito ≤ 40.000 euro. • Per ogni mese o frazione con rapporto lavoro attivo. **• Non rientrano** • Contributi INAIL, altri contributi non IVS. • Lavoro domestico. • Anno 2026 madri 3+ figli: mesi con TI (esclusione specifica).

Contenuto normativo	**DAL 2027 - ESONERO CONTRIBUTIVO** • Esonero parziale contributi IVS a carico lavoratrice. • Madri 2+ figli. • Durata: fino a 10° anno (2 figli) o 18° anno (3+ figli) del figlio più piccolo. • Dipendenti: escluso domestico. **Autonome**: con redditi lavoro autonomo, impresa (ordinaria/ semplificata). • **ANNO 2026 - BONUS TRANSITORIO** • 60 euro/mese non imponibili. **• Erogazione INPS su domanda**. • Requisiti: - 2 figli: fino a 10° anno più piccolo - 3+ figli: fino a 18° anno più piccolo - reddito lavoro ≤ 40.000 euro annui - rapporto lavoro attivo (dipendente o autonomo). **Per madri 3+ figli: solo mesi NON lavoro a tempo indeterminato.** **• Arretrati gennaio-novembre 2026: pagati a dicembre 2026 in unica soluzione.**
Cosa cambia / viene introdotto	**• INNOVAZIONE STRUTTURALE DAL 2027**: esonero contributivo permanente per madri lavoratrici (riduzione carico fiscale contributivo). **• MISURA PONTE 2026**: bonus monetario 60 euro/mese in attesa riforma 2027. • Distinzione per numero figli: 2 figli (10 anni) vs 3+ figli (18 anni). • Doppia forma di sostegno: contributiva **(2027+) e monetaria (2026)**. • Maggiore netto in busta paga o reddito per madri lavoratrici.
Decorrenze precise	**ESONERO CONTRIBUTIVO** • Decorrenza: anno 2027. • Durata per singola madre: • 2 figli: fino al mese di compimento 10° anno figlio più piccolo • 3+ figli: fino al mese di compimento 18° anno figlio più piccolo. **BONUS 60 EURO/MESE** • Anno 2026 (misura transitoria). **• Mensilità gennaio-novembre 2026: pagate a dicembre 2026 in unica soluzione**. • Mensilità dicembre 2026: pagata a dicembre 2026. • Cessazione: 31/12/2026 (dal 2027 subentrerà esonero contributivo).
Limiti, soglie, massimali	**ESONERO CONTRIBUTIVO (dal 2027)** • Numero figli minimo: 2. • Età figlio più piccolo: - 2 figli: massimo 10 anni - 3+ figli: massimo 18 anni. • Esonero: parziale sui contributi IVS lavoratrice (% da definire). **BONUS 2026** • Importo: 60 euro/mese **(720 euro/anno se 12 mesi)**. • Soglia reddito: massimo 40.000 euro annui da lavoro. • Numero figli minimo: 2. • Età figlio più piccolo: 10 anni (2 figli) o 18 anni (3+ figli). • Per madri 3+ figli: esclusione mesi con TI.

Modalità applicative	**ESONERO CONTRIBUTIVO DAL 2027** • Applicazione da parte datore/INPS. • Lavoratrice comunica status (numero figli, età). • Riduzione contributi IVS in busta paga (dipendenti). • Riduzione contributi dovuti (autonome). • Monitoraggio età figlio più piccolo. • Cessazione automatica al raggiungimento età limite. **BONUS 2026** • **Domanda telematica INPS**. • Dichiarazione: - numero figli e date nascita; - reddito da lavoro anno 2026; - tipologia rapporto lavoro; - per madri 3+ figli: mesi senza ti. • Erogazione diretta INPS. • Gennaio-novembre 2026: pagamento unico a dicembre 2026. • Dicembre 2026: incluso nel pagamento dicembre. • Non imponibile fiscalmente e contributivamente.
Chi eroga / chi riconosce	**ESONERO CONTRIBUTIVO (2027+)** • Datore di lavoro: applica riduzione contributiva (dipendenti). • INPS: gestisce esonero per autonome, verifica requisiti. • Lavoratrice madre: beneficiaria. **BONUS 2026** • INPS: eroga bonus su domanda. • Lavoratrice madre: presenta domanda, beneficiaria. • Stato: finanzia misura.
Effetti pratici	• **Sulla madre lavoratrice dipendente: dal 2027** maggiore netto mensile per riduzione contributi IVS; nel 2026 bonus 60 euro/mese (720/anno se tutti i mesi); incentivo a mantenere occupazione; sostegno economico concreto per famiglie con figli; durata legata a età figlio più piccolo (10 o 18 anni); beneficio crescente con numero figli. • **Sulla madre lavoratrice autonoma: dal 2027** riduzione contributi dovuti INPS; nel 2026 bonus 60 euro/mese se reddito ≤40.000; minore pressione contributiva; maggiore sostenibilità attività autonoma con figli; esclusione forfettarie dal 2027. • **Sul datore di lavoro**: nel 2026 nessun impatto (bonus INPS diretto); dal 2027 applicazione esonero con riduzione versamenti contributivi; leggeri adempimenti amministrativi; nessun costo aggiuntivo. • **Sul sistema previdenziale**: minori entrate contributive INPS dal 2027; copertura tramite fiscalità generale; obiettivo: contrasto denatalità e abbandono lavoro femminile; promozione occupazione femminile stabile. **Esempio pratico 1** (2026): madre dipendente, 2 figli (3 e 7 anni), reddito 30.000 euro. Riceve 60€/mese × 12 = 720 euro nel 2026 (arretrati gennaio-novembre a dicembre). Beneficio fino a compimento 10 anni del secondo figlio. **Esempio pratico 2** (dal 2027): stessa madre dipendente, contributi IVS circa 9,19% su 30.000 = 2.757 euro/anno. Con esonero parziale (es. 50% ipotetico) risparmia circa 1.378 euro/anno netti in più in busta paga (fino a 10 anni figlio più piccolo).

COMMI 210-213	PROMOZIONE DELL'OCCUPAZIONE DELLE MADRI LAVORATRICI - ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONE MADRI CON ALMENO 3 FIGLI
Ambito soggettivo	• Datori di lavoro del s**ettore privato che assumono donne** con specifici requisiti. • Madri lavoratrici con almeno 3 figli minori di 18 anni. • **Donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi**.
Chi riguarda	• Datori di lavoro privati di qualsiasi settore e dimensione. • Donne madri di almeno 3 figli di età inferiore a 18 anni. • Donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.
Chi è escluso	• Datori di lavoro domestico: esonero non applicabile. • Contratti di apprendistato: esonero non applicabile. • Madri con meno di 3 figli. • Madri con figli maggiorenni. • Donne occupate o disoccupate da meno di 6 mesi. • Settore pubblico.
Ambito oggettivo	• Contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. • Assunzioni con contratto a tempo determinato, indeterminato, somministrazione. • Periodo di disoccupazione di almeno 6 mesi. • Nucleo familiare con almeno 3 figli minori di 18 anni.
Cosa rientra / cosa no	**Rientra** • Esonero contributivo totale (100%) per datore di lavoro. • Contratti a tempo determinato (anche somministrazione). • Contratti a tempo indeterminato. • Trasformazioni da TD a TI. • Tutti i settori privati (escluso domestico). **Non rientra** • Lavoro domestico. • Apprendistato. • Premi e contributi INAIL (sempre dovuti). • Contributi a carico del lavoratore (restano dovuti). • Assunzioni di donne non in possesso di tutti i requisiti.
Contenuto normativo	• **Esonero 100% contributi previdenziali a carico datore di lavoro**. • Limite massimo: **8.000 euro annui**. • Riparametrato e applicato su base mensile (circa 667 euro/mese). • Esclusione premi e contributi INAIL. • **Requisiti donna**: - madre di almeno 3 figli; - tutti i figli di età minore di 18 anni; - priva di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. • Non cumulabile con altri esoneri/riduzioni contributive. • Compatibile con maggiorazione costo deduzione (art. 4, D.Lgs. 216/2023).
Cosa cambia / viene introdotto	• Nuova misura di incentivo all'assunzione di madri con nuclei familiari numerosi. • Sostegno specifico per superare barriere occupazionali delle madri con 3+ figli. • Esonero totale (100%) dei contributi datoriali entro limite 8.000 euro/anno. • Durate differenziate per tipologia contrattuale per incentivare stabilizzazione. • Strumento di conciliazione vita-lavoro attraverso incentivo economico datori.

Decorrenze precise	• Decorrenza: assunzioni dal 1° gennaio 2026. • Durata esonero: - **12 mesi** dalla data assunzione per contratti a tempo determinato (anche somministrazione); - **18 mesi** dalla data assunzione TD se trasformato in tempo indeterminato; - **24 mesi** dalla data assunzione per contratti a tempo indeterminato diretti.
Limiti, soglie, massimali	• Massimale esonero: 8.000 euro annui. • Riparametrazione mensile: circa 667 euro/mese (8.000/12). • Requisiti donna: - almeno 3 figli; - tutti sotto i 18 anni; - disoccupata da almeno 6 mesi. • Durata massima: 24 mesi (solo TI). • Non cumulabile con altri esoneri contributivi.
Modalità applicative	• Datore verifica requisiti della lavoratrice: - numero figli (almeno 3); - età figli (minori 18 anni); - periodo disoccupazione (almeno 6 mesi). • Acquisizione documentazione/autocertificazione dalla lavoratrice. • Applicazione esonero contributivo in busta paga. • Esposizione in denuncia contributiva (Uniemens/ListaPosPA). • Monitoraggio limite annuo 8.000 euro. • Esclusione premi INAIL dal calcolo esonero. • Verifica non cumulabilità con altri esoneri. • Applicazione per durata prevista in base a tipologia contrattuale. • In caso trasformazione TD→TI: estensione esonero fino a 18 mesi totali.
Chi eroga / chi riconosce	• Datore di lavoro privato: beneficiario dell'esonero, non versa contributi (entro limite). • INPS: riconosce e gestisce l'esonero contributivo. • Donna lavoratrice: requisiti soggettivi, beneficiaria indiretta (maggiore occupabilità). • Stato: sostiene onere esonero contributivo.
Effetti pratici	• **Sulla madre lavoratrice**: maggiori opportunità occupazionali; superamento barriera economica per datori; inserimento/reinserimento mercato lavoro dopo periodo disoccupazione; possibilità conciliazione famiglia numerosa-lavoro; nessun impatto diretto su retribuzione o contributi propri. • **Sul datore di lavoro**: risparmio contributivo fino a 8.000 euro/anno per 12-24 mesi; riduzione costo del lavoro significativa; incentivo economico ad assumere target specifico; necessità verifica requisiti rigorosi; oneri amministrativi per documentazione; convenienza maggiore per TI (24 mesi vs 12 TD); incentivo a stabilizzare contratti TD (da 12 a 18 mesi esonero). • **Sul sistema**: sostegno natalità attraverso supporto occupazione madri; contrasto disincentivi lavorativi per famiglie numerose; promozione parità di genere nel mercato lavoro; riduzione inattività femminile; maggiore sostenibilità economica nuclei con 3+ figli. **Esempio pratico 1**: donna madre di 3 figli (10, 12, 15 anni), disoccupata da 8 mesi, assunta a TI da 1/3/2026. Datore risparmia 100% contributi (circa 667 euro/mese) per 24 mesi fino a febbraio 2028. **Esempio pratico 2**: stessa donna assunta a TD 6 mesi. Esonero per 12 mesi. Se trasformata a TI, esonero si estende fino a 18 mesi totali dall'assunzione iniziale. **Limite esempio**: su retribuzione lorda 2.000 euro/mese, contributi datoriali circa 600-650 euro. Esonero copre integralmente. Su retribuzioni più alte potrebbe scattare tetto 8.000 annui.

COMMI 214-218	INCENTIVI PER LA TRASFORMAZIONE A TEMPO PARZIALE DEI CONTRATTI PER GENITORI CON TRE O PIÙ FIGLI
Ambito soggettivo	• Genitori con **tre o più figli fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo o senza limiti di età nel caso di figli disabili**. • Destinatari che richiedono una modalità di lavoro flessibile per conciliare lavoro e vita familiare.
Chi riguarda	• Lavoratori dipendenti del settore privato e pubblico. • **Genitori che possono richiedere riduzione dell'orario di lavoro (part-time)**,. • **Riduzione dell'orario di lavoro di almeno quaranta punti percentuali**.
Chi è escluso	• Genitori con meno di 3 figli e oltre i limiti d'età. • Lavoratori autonomi o con contratti incompatibili con part-time.
Ambito oggettivo	• **Priorità nell'assegnazione di part-time per genitori** con tre o più figli fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo o senza limiti di età nel caso di figli disabili. • Esonero contributivo collegato alla riduzione dell'orario di lavoro.
Cosa rientra / cosa no	• **Rientrano** • Part-time su richiesta dei genitori con almeno 3 figli. • Esonero contributivo fino a 3.000 €/anno per massimo 24 mesi. • **Non rientrano**: lavoratori con meno di 3 figli o richieste non formalizzate.
Contenuto normativo	• Priorità di accesso al part-time per genitori con **≥3 figli**. • **Fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo** o senza limiti di età nel caso di figli disabili. • Riduzione dell'orario di almeno **40%**. • Esonero contributivo **fino a 3.000 €/anno per 24 mesi** per ciascun genitore beneficiario. • Obiettivo: sostenere la conciliazione lavoro-famiglia per nuclei numerosi.
Cosa cambia / viene introdotto	• Introduzione di esonero contributivo legato al part-time. • Definizione chiara dei limiti di durata (24 mesi) e importo massimo annuale (3.000 €).
Decorrenze precise	• Applicabile a partire dal **1° gennaio 2026**. • Durata massima: 24 mesi per ciascun genitore beneficiario.
Limiti, soglie, massimali	• **Massimo esonero: 3.000 €/anno.** • **Durata massima: 24 mesi.** • **Genitori beneficiari: ≥3 figli a carico (con limiti di età)** • **Riduzione orario di almeno il 40%.**
Modalità applicative	• Richiesta formale al datore di lavoro da parte del genitore. • Applicazione dell'esonero contributivo da parte dell'INPS sulle denunce contributive del datore.
Chi eroga / chi riconosce	• INPS: concede esonero contributivo. • Datore di lavoro: concede part-time e gestisce l'iter contributivo.
Effetti pratici	• **Sul lavoratore**: possibilità di ridurre l'orario di lavoro mantenendo piena tutela previdenziale e accesso a bonus contributivo. • **Sul datore/ente**: incentivo economico e semplificazione nella gestione di part-time per genitori numerosi.

COMMI 219-220	ESTENSIONE CONGEDI PARENTALI E CONGEDO MALATTIA FIGLI FINO A 14 ANNI

Ambito soggettivo	• Genitori lavoratori (madre e padre) dipendenti (per malattia e congedo), autonomi, iscritti alla gestione separata (per congedo). • Genitori di figli naturali, adottivi o affidatari. • Genitori di minori con handicap in situazione di gravità. • INPS per erogazione indennità.
Chi riguarda	• **Tutti i genitori lavoratori con figli fino a 14 anni di età**. • Entrambi i genitori (madre e padre) con diritti individuali e non trasferibili. • Genitori adottivi/affidatari entro 14 anni dall'ingresso minore in famiglia. • Genitori di figli con handicap grave (fino a 14 anni).
Chi è escluso	• Genitori con figli di età pari o superiore a 14 anni (salvo per figli con handicap grave: fino a 17 anni). • Per congedo malattia retribuito: **figli da 0 a 3 anni hanno disciplina diversa** (congedo illimitato e non retribuito salvo diversa previsione dei CCNL).
Ambito oggettivo	• Congedo parentale (astensione facoltativa dal lavoro). • Indennità INPS per congedo parentale. • Congedo per malattia del figlio. • Prolungamento congedo per figli con handicap grave.
Cosa rientra / cosa no	**Rientra** • Congedo parentale fino a 14 anni (esteso da precedente limite). • Congedo malattia figlio: 10 giorni/anno per genitore (figli 3-14 anni). • **Prolungamento 3 anni per handicap grave** (fino a 14 anni). • Genitori adottivi/affidatari: entro 14 anni ingresso famiglia.
Contenuto normativo	Modifica art. 32 e seguenti D.Lgs. 151/2001 (Testo Unico maternità/paternità). **CONGEDO PARENTALE** • Diritto astensione fino a 14 anni di vita figlio (prima fino a 12 anni). • Ciascun genitore: 3 mesi non trasferibili (3 madre, 3 padre e tre alternativamente tra i due). • Totale utilizzabile tra genitori: 10 mesi (11 se padre utilizza almeno 3 mesi) **HANDICAP GRAVE** • Prolungamento fino a 3 anni entro 14° anno di vita del figlio. • Fruibile continuativamente o frazionato. • Madre o padre in alternativa. **CONGEDO MALATTIA FIGLIO** • **10 giorni lavorativi/anno non retribuiti** per genitore (alternativamente) (prima erano 5 giorni). • Per figli età 3-14 anni. **(Figli 0-3 anni: congedo illimitato non retribuito)**
Cosa cambia / viene introdotto	• **ESTENSIONE LIMITE ETÀ**: da 12 a 14 anni per congedo parentale. • **ESTENSIONE LIMITE ETÀ**: da 12 a 14 anni per congedo malattia figlio (3-14 anni). • **MANTENIMENTO INDENNITÀ 80%**: confermati 3 mesi totali all'80% fino a 6 anni. • **INDENNITÀ 30%**: estesa fino a 14 anni (prima era fino a 12). • **HANDICAP GRAVE** – c**ongedo di tre anni**: prolungamento fino a 14 anni (prima 12). • Maggiore flessibilità temporale per genitori con figli tra 12 e 14 anni. • Rafforzamento tutele genitorialità.
Decorrenze precise	• Applicazione: dalla data di entrata in vigore Legge di Bilancio 2026. • Congedo parentale: fruibile fino a 14 anni di vita figlio. • Indennità 80%: fino a compimento 6 anni di vita figlio. • Indennità 30%: fino a compimento 14 anni di vita figlio. • Congedo malattia: applicabile a figli 3-14 anni. • Genitori adottivi/affidatari: 14 anni da ingresso in famiglia (limite maggiore età).

Limiti, soglie, massimali	• Età figlio congedo parentale: fino a 14 anni. • Congedo individuale non trasferibile: 3 mesi per genitore + 3 alternativamente. • Congedo totale genitori: 10 mesi (11 se padre ne usa almeno 3). • Indennità 80%: 2 mesi in alternativa + 1 mese ulteriore = 3 mesi totali (solo fino a 6 anni). • Indennità 30%: 3 mesi per genitore (non trasferibili) + periodi ulteriori se reddito < 2,5 pensione minima. • Prolungamento handicap grave: 3 anni max. • Congedo malattia figlio: 10 giorni/anno per genitore (figli 3-14 anni). • Soglia reddito per indennità 30% ulteriore: < 2,5 volte trattamento minimo pensione INPS.
Modalità applicative	**Per fruire congedo parentale** • Richiesta al datore con preavviso (secondo CCNL o legge). • Indicazione periodo richiesto (continuativo o frazionato). • Presentazione domanda INPS per indennità. • Verifica età figlio (entro 14 anni). **Per indennità** • Domanda telematica INPS. • Documentazione età figlio. • Per indennità 80%: entro 6 anni figlio (massimo 3 mesi). • Per indennità 30% ulteriore: dichiarazione reddito < 2,5 pensione minima. • Coordinate bancarie per pagamento. **Per congedo malattia figlio:** • Comunicazione al datore di lavoro. • Certificato medico del figlio. • Alternatività tra genitori. • Limite 10 giorni/anno per genitore (alternativamente). • Età figlio: 3-14 anni. **Per handicap grave:** • Certificazione handicap grave (L. 104/1992). • Domanda prolungamento congedo. • Fruizione entro 14° anno di vita. • Max 3 anni complessivi.
Chi eroga / chi riconosce	• INPS: eroga indennità congedo parentale (30% e 80%). • Datore di lavoro: riconosce diritto a astensione, anticipa indennità (se previsto), opera conguaglio contributivo. • Genitori lavoratori: beneficiari del diritto, titolari domanda. • Sistema sanitario: certifica malattia figlio.
Effetti pratici	• **Sul genitore lavoratore**: maggiore flessibilità temporale per cura figli fino a 14 anni (prima limite 12); possibilità conciliazione vita-lavoro per periodo più lungo; 2 anni aggiuntivi di copertura (12-14 anni); tutela economica con indennità INPS; per malattia figlio: 10 giorni retribuiti/anno anche per fascia 3-14 anni. • **Sul datore di lavoro**: gestione assenze per congedo parentale estesa fino a 14 anni dipendente; necessità organizzazione sostituti; anticipo/conguaglio indennità se previsto; gestione certificati malattia figli fino a 14 anni; nessun onere economico diretto (indennità INPS).

COMMA 221	**RAFFORZAMENTO CONTRATTO A TERMINE IN SOSTITUZIONE A FAVORE DELLA GENITORIALITÀ**
Ambito soggettivo	• Datori di lavoro con lavoratrici con figli **fino a 1 anno di età**. • Destinatari: dipendenti con contratti a termine.
Chi riguarda	• Datori di lavoro con lavoratori sostituiti temporaneamente (contratti a termine) legate alla maternità (e/o paternità ?). • Include sia settore privato che pubblico.

Chi è escluso	• Contratti a termine già regolamentati senza specifiche misure per genitorialità.
Ambito oggettivo	• Misure di flessibilità e affiancamento sul lavoro durante i primi mesi di vita del bambino. • Permette sostituzioni a termine e anticipi di assunzione per coprire i genitori in congedo.
Cosa rientra / cosa no	• Rientrano **• Sostituzioni a termine con anticipo di 1 mese (già previsto precedentemente).** **• Affiancamento del lavoratore sostituito fino al 1° anno del bambino.** • Non rientrano: contratti non legati a sostituzioni genitoriali o figli oltre 1 anno.
Contenuto normativo	• Possibilità di anticipare di 1 mese le sostituzioni a termine per maternità/paternità. **• Affiancamento consentito fino al 1° anno di vita del bambino in caso di assunzione per sostituzione di lavoratrice in congedo, anche parentale.** • Obiettivo: garantire continuità del servizio e supporto al genitore in congedo.
Cosa cambia / viene introdotto	• Maggior flessibilità nella gestione dei contratti a termine per genitori. • Chiarezza sui termini di affiancamento e anticipo delle sostituzioni.
Decorrenze precise	• Applicabile a partire dal 1° gennaio 2026.
Limiti, soglie, massimali	**• Affiancamento massimo: fino al 1° anno di vita del bambino.** **• Anticipo sostituzione: massimo 1 mese prima del congedo del genitore.**
Modalità applicative	• Richiesta da parte del datore di lavoro per gestione sostituzioni. • Comunicazione all'INPS e gestione contrattuale del periodo di affiancamento.
Chi eroga / chi riconosce	• Datore di lavoro: organizza sostituzioni e affiancamento. • INPS: verifica eventuali indennità di maternità/paternità durante il periodo.
Effetti pratici	**• Sulla lavoratrice (lavoratore?)**: garantita continuità lavorativa e supporto durante il periodo post-nascita. **• Sul datore/ente**: gestione agevolata dei contratti a termine legati a maternità/paternità, riduzione rischio vuoti organizzativi. **• Osservazioni**: **la norma si concentra sull'affiancamento della lavoratrice**, non del lavoratore; si auspicano chiarimenti in sede di provvedimento definitivo per includere anche i genitori lavoratori di genere maschile in congedo.

COMMI 237-238	**PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: DETESSAZIONE TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**
Ambito soggettivo	• Dipendenti della Pubblica Amministrazione (PA). • Destinatari: **personale che percepisce compensi accessori aggiuntivi al trattamento ordinario**.
Chi riguarda	• Lavoratori della PA con redditi derivanti da compensi accessori o bonus fino a una soglia prestabilita.
Chi è escluso	• Lavoratori del settore privato. • Dipendenti PA con compensi superiori alla soglia prevista per la detassazione.
Ambito oggettivo	• Applicazione di un'imposta sostitutiva sul reddito accessorio. • Incentivo fiscale volto a favorire premi e bonus nella PA.
Cosa rientra / cosa no	• Rientrano: compensi accessori **fino a 800 € annui**. • Non rientrano: retribuzione ordinaria, premi oltre 800 €, o compensi già assoggettati ad altre agevolazioni fiscali.

Contenuto normativo	• **Imposta sostitutiva del 15% sui compensi accessori fino a 800 € annui**. • Obiettivo: incentivare produttività e riconoscimento economico nella PA riducendo il carico fiscale.
Cosa cambia / viene introdotto	• Introduzione di detassazione specifica per importi fino a 800 €. • Applicazione immediata sui compensi accessori, semplificando la gestione fiscale.
Decorrenze precise	• Applicabile a partire dal **1° gennaio 2026**.
Limiti, soglie, massimali	• Importo massimo detassabile: 800 € annui. • Aliquota sostitutiva: 15%.
Modalità applicative	• Riconoscimento automatico da parte del datore di lavoro. • Applicazione diretta dell'imposta sostitutiva sui compensi accessori.
Chi eroga / chi riconosce	• Datore di lavoro PA: calcola e applica imposta sostitutiva. • Beneficiario: percepisce il compenso già soggetto a detassazione ridotta.
Effetti pratici	• **Sul lavoratore**: maggiore incentivo economico netto su premi e compensi accessori fino a 800 €. • **Sul datore/ente**: gestione semplificata dei bonus fiscali e incentivo alla produttività.


OCSEL
Osservatorio
CISL Contrattazione Decentrata
VII
RAPPORTO
OCSEL
La CENTRALITÀ
DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA
PER IL LAVORO DI QUALITÀ
E LA PRODUTTIVITÀ DELL'IMPRESA
ANALISI 2021-2024
SINTESI
Dicembre 2025
CISL
www.cisl.it

INDICE

La contrattazione decentrata al centro delle trasformazione del lavoro 2

Le sfide del quadriennio 2

Partecipazione: dalla contrattazione le buone pratiche 2

Smart working: da emergenza a struttura organizzativa 3

Salario e produttività: il cuore della contrattazione 3

Welfare: oltre il salario 3

Formazione: investimento strategico da potenziare 4

Mercato del lavoro: qualità e stabilizzazione 4

Crisi e ristrutturazioni: il ritorno della complessità 5

Verso nuove frontiere 5

I numeri del rapporto OCSEL 6

LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA AL CENTRO DELLE TRASFORMAZIONE DEL LAVORO

Il VII Rapporto OCSEL della CISL, riferito al periodo 2021-2024, fotografa un quadriennio assai vivace per la contrattazione aziendale e territoriale italiana. Oltre 4.300 accordi analizzati raccontano come il sindacato abbia accompagnato e sostenuto il Paese dall'emergenza pandemica alla normalizzazione economica, facendo della contrattazione decentrata lo strumento principale per governare le trasformazioni del lavoro.

LE SFIDE DEL QUADRIENNIO

Il periodo 2021-2024 ha rappresentato una fase di profonda complessità per l'economia italiana. Dopo il crollo del 2020, il PIL è rimbalzato con vigore nel 2021 (+6,7%) e nel 2022 (+3,7%), per poi stabilizzarsi su ritmi più contenuti nel biennio successivo (+0,7% sia nel 2023 che nel 2024). Ma è stata soprattutto l'inflazione a dominare la scena: dall'1,9% del 2021 è esplosa all'8,7% nel 2022, mettendo sotto pressione il potere d'acquisto di lavoratrici e lavoratori, scendendo drasticamente all'1,3% nel 2024. La contrattazione decentrata ha risposto con determinazione, integrando i rinnovi dei contratti nazionali e contribuendo al graduale recupero retributivo in atto. Non soltanto i CCNL, ma anche i contratti integrativi aziendali (che molti osservatori colpevolmente non considerano negli editoriali sui media) hanno permesso di difendere i lavoratori italiani dalla morsa dell'inflazione.

Sul fronte occupazionale, i dati sono incoraggianti: il tasso di disoccupazione è sceso dal 9,5% del 2021 al 6,5% del 2024, mentre l'occupazione è cresciuta per tre anni consecutivi esclusivamente nella componente a tempo indeterminato. Una dinamica che ha creato condizioni favorevoli per una contrattazione più espansiva, orientata al miglioramento delle condizioni di lavoro e all'innovazione organizzativa.

PARTECIPAZIONE: DALLA CONTRATTAZIONE LE BUONE PRATICHE

L'approvazione della legge sulla partecipazione dei lavoratori (legge 15 maggio 2025, n.76), promossa dalla CISL come iniziativa popolare, rappresenta il riconoscimento legislativo di quanto praticato attraverso la contrattazione aziendale. I dati OCSEL mostrano una presenza crescente di strumenti partecipativi: la partecipazione consultiva è stata osservata in oltre la metà degli accordi (59% nel 2024), quella organizzativa (40% nel 2024) coinvolge i lavoratori direttamente nei processi di innovazione tecnologica e sostenibilità ambientale attraverso commissioni paritetiche e gruppi di lavoro, la partecipazione finanziaria è presente nel 20% degli accordi mentre quella gestionale è ancora in una fase embrionale ma in crescita.

Il coinvolgimento sindacale nell'analisi dei cambiamenti organizzativi è cresciuto dal 5% del 2021 al 22% nel 2024, segnalando un ruolo sempre più strategico delle rappresentanze nei processi di trasformazione aziendale.

SMART WORKING: DA EMERGENZA A STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La trasformazione più evidente riguarda il lavoro agile. Dopo il ricorso emergenziale del 2021, lo smart working è diventato una modalità strutturata presente nell'86% degli accordi che trattano l'organizzazione del lavoro (dato riferito al 2024). In Italia non si assiste a una controtendenza come negli USA ma a un suo consolidamento attraverso la contrattazione che ha definito tempi e luoghi, fasce di contattabilità, diritto alla disconnessione, dotazioni tecnologiche e di sicurezza, trasformando una necessità pandemica in un nuovo pilastro dell'organizzazione del lavoro che risponde nello stesso tempo alle esigenze di conciliazione vita-lavoro e alla crescita della produttività.

SALARIO E PRODUTTIVITÀ: IL CUORE DELLA CONTRATTAZIONE

Il salario si conferma al centro della contrattazione decentrata. Nel triennio 2022-2024, in media il 58% degli accordi ha regolato la materia retributiva. I premi di risultato dominano la scena, presenti nella quasi totalità degli accordi, sono diventati lo strumento principale per legare le retribuzioni alla produttività aziendale, sostenuti dalle agevolazioni fiscali introdotte nel 2016.

I dati mostrano un'evoluzione qualitativa significativa: la maggioranza degli accordi utilizza una pluralità di indicatori per determinare i premi, con netta prevalenza dei parametri tecnico-produttivi (quelli che misurano direttamente produttività e qualità del lavoro) rispetto agli indicatori di bilancio. Il 71% degli accordi nel 2024 prevede la possibilità di conversione del premio di risultato in welfare, un dato in continua crescita che testimonia la maturazione dell'importanza riconosciuta a beni e servizi per lavoratori e famiglie.

Importante quindi il ricoscimento della fiscalità agevolata all'1% sui premi di risultato prevista dalla legge di bilancio per il 2026 e 2027, opportunità che riteniamo come CISL deve essere estesa a tutte le lavoratrici e lavoratori come forma di diritto alla contrattazione di produttività.

WELFARE: OLTRE IL SALARIO

Il welfare aziendale si consolida come componente strutturale della contrattazione, presente in oltre un terzo degli accordi. La prevalenza di servizi aziendali diretti (mensa, asili, trasporti, convenzioni) rispetto a misure puramente monetarie testi-

monia una concezione evoluta del benessere lavorativo. Particolarmente significativo l'incremento delle misure per la conciliazione vita-lavoro e il miglioramento della genitorialità nel biennio 2023-2024.

Il rafforzamento dei fondi integrativi rappresenta una scelta strategica: oltre il 90% degli accordi che trattano welfare punta al consolidamento della previdenza complementare nazionale, mentre cresce l'attenzione all'assistenza sanitaria integrativa (+12 punti percentuali nel 2024 rispetto al 2023). Una visione lungimirante che guarda alla sostenibilità futura del welfare sociale in un contesto di grandi trasformazioni demografiche.

FORMAZIONE: INVESTIMENTO STRATEGICO DA POTENZIARE

Se c'è un'area che richiede maggiore attenzione, è la formazione. Nonostante la centralità delle transizioni tecnologiche e ambientali in corso, solo in media nel quadriennio il 10% degli accordi del quadriennio contiene clausole formative. Un dato ancora basso rispetto alle sfide in atto. Quando la formazione è contrattata, però, lo è con qualità: nel 74% dei casi si svolge in orario di lavoro e i fondi interprofessionali rappresentano la fonte principale di finanziamento (70% nel 2024).

I contenuti privilegiano la riqualificazione professionale, la digitalizzazione e le nuove competenze, con particolare attenzione ai neoassunti (57% dei destinatari nel 2024). Resta però una lacuna che riguarda i lavoratori over 45 quasi assenti dagli accordi formativi del 2024, nonostante rappresentino una fascia sempre più ampia della forza lavoro.

MERCATO DEL LAVORO: QUALITÀ E STABILIZZAZIONE

Nel triennio 2022-2024, circa il 9% degli accordi ha disciplinato nuove assunzioni e stabilizzazioni, con un dato significativo: il tempo indeterminato domina la scena contrattuale (presente nel 24-36% degli accordi sul lavoro), mentre calano nettamente gli accordi su tempo determinato (dal 52% del 2022 al 36% nel 2024) e somministrazione (dal 44% al 12%). Questo riflette la trasformazione positiva del mercato del lavoro italiano, dove la contrattazione non si limita a regolare l'esistente ma diventa strumento attivo per la qualità occupazionale. Gli accordi privilegiano percorsi di stabilizzazione (presenti in media nel quadriennio nel 33% dei casi) e consolidamento dei rapporti di lavoro, accompagnando la crescita dell'occupazione stabile registrata dall'ISTAT. La sfida è ora estendere questa dinamica virtuosa anche alle piccole imprese e ai territori più fragili.

CRISI E RISTRUTTURAZIONI: IL RITORNO DELLA COMPLESSITÀ

Dopo il picco del 2021 (41% degli accordi), la gestione delle crisi aziendali era scesa ai minimi nel biennio 2022-2023 (11-14%). Nel 2024 si registra però una risalita significativa al 24%, riflettendo le difficoltà di alcuni comparti industriali (automotive, meccanica, tessile) e la fine del ciclo espansivo trainato dal PNRR e dai bonus edilizi.

Il dato più interessante riguarda le cessioni di ramo d'azienda, che passano dal 16% nel 2023 al 49% nel 2024. Le imprese preferiscono soluzioni di continuità attraverso il trasferimento di asset e personale piuttosto che chiusure o licenziamenti collettivi. Parallelamente, la riduzione degli organici cala al 5%, il dato più basso del quadriennio, segnalando che in un mercato caratterizzato da scarsità di competenze le imprese cercano di evitare tagli strutturali del personale con gestioni non traumatiche e utilizzando politiche di labour hoarding con una maggiore attenzione alla valorizzazione del capitale umano.

VERSO NUOVE FRONTIERE

Il VII Rapporto OCSEL documenta come la contrattazione decentrata abbia saputo evolvere, nel periodo 2021-2024, da strumento prevalentemente difensivo a laboratorio di innovazione sociale. Gli accordi non si limitano più a reagire alle decisioni aziendali, ma sempre più spesso partecipano alla loro definizione. Non gestiscono solo gli effetti del cambiamento, ma cercano di intervenire sulle sue cause, costruendo le condizioni per l'occupazione futura attraverso partecipazione, innovazione tecnologica, organizzativa e formazione.

Le sfide future richiedono un ulteriore salto di qualità: rafforzare la presenza contrattuale nelle piccole e medie imprese, rilanciare la contrattazione territoriale nei distretti produttivi e nei settori a microimpresa diffusa, integrare sempre più strettamente contrattazione aziendale, territoriale e sociale. La contrattazione decentrata e di produttività non deve rimanere un privilegio delle aree più sviluppate e delle grandi imprese, ma diventare un diritto di lavoratrici e lavoratori anche nei territori e nelle realtà più fragili.

Come sottolinea la Segretaria Generale CISL Daniela Fumarola nell'introduzione al Rapporto: *"La contrattazione è per noi la prima e più autentica forma di partecipazione. Ogni contratto firmato, ogni accordo sottoscritto, è un contributo per il rafforzamento del ruolo dei corpi intermedi nella società e della democrazia economica, ma soprattutto un atto concreto per il miglioramento nella vita delle persone nei luoghi di lavoro".*

I NUMERI DEL RAPPORTO OCSEL

- 4.306 accordi analizzati nel quadriennio 2021-2024
- 67% degli accordi ha trattato il salario nel 2023 (picco del periodo)
- 86% degli accordi sull'organizzazione del lavoro include lo smart working nel 2024
- 71% degli accordi prevede la conversione del premio di risultato in welfare nel 2024
- 32% degli accordi contiene misure di welfare aziendale nel 2024
- 90% degli accordi welfare rafforza i fondi di previdenza complementare
- Solo 9% degli accordi tratta la formazione nel 2024
- 24% degli accordi gestisce situazioni di crisi aziendale nel 2024
- 22% degli accordi prevede il coinvolgimento sindacale nei cambiamenti organizzativi nel 2024

OCSEL (Osservatorio CISL sulla contrattazione decentrata) è il più vasto archivio della contrattazione collettiva aziendale e territoriale nel settore privato operativo in Italia, con oltre 20.000 accordi raccolti dal 2009. Rappresenta uno strumento unico nel panorama sindacale italiano per la mole di dati analizzati e la capacità di leggere le trasformazioni del lavoro attraverso le pratiche negoziali.



PARTECIPARE IL PRESENTE

La partecipazione dei lavoratori

nella gestione e redditività d'impresa

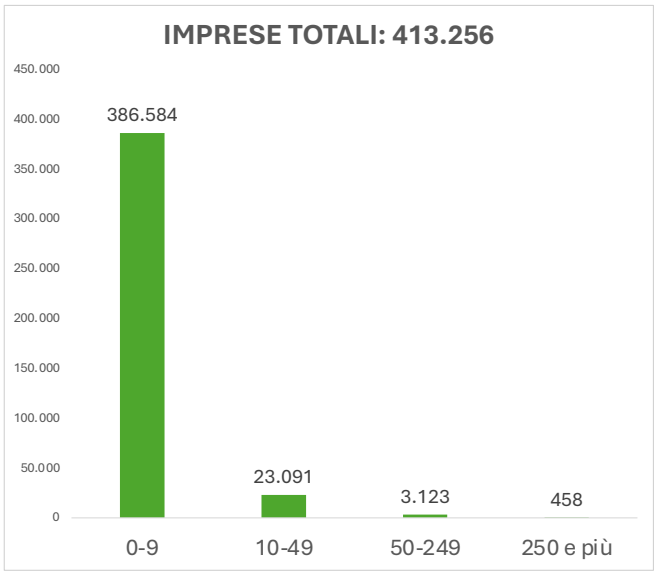


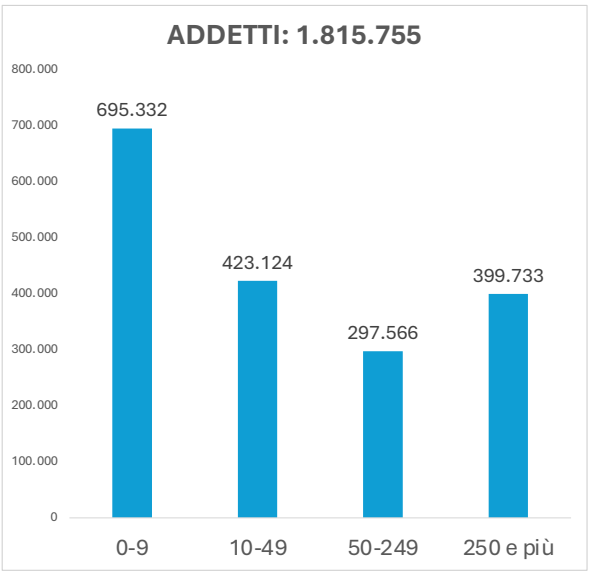
FRANCESCO PERON & STEFANO DAL PRA CAPUTO PER FILCA CISL VENETO

Capitolo 1
La dimensione delle imprese

IMPRESE E DIPENDENTI PER CLASSE DIMENSIONALE

Anno 2023 – Regione Veneto

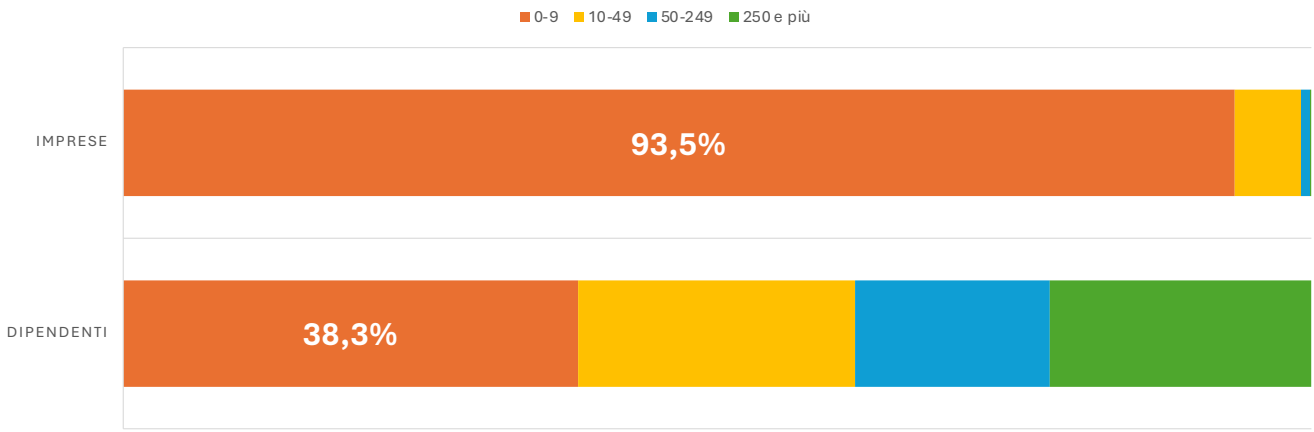




Elaborazioni su dati Istat

RIPARTIZIONE % DI IMPRESE E DIPENDENTI PER CLASSE DIMENSIONALE

Anno 2023 – Regione Veneto

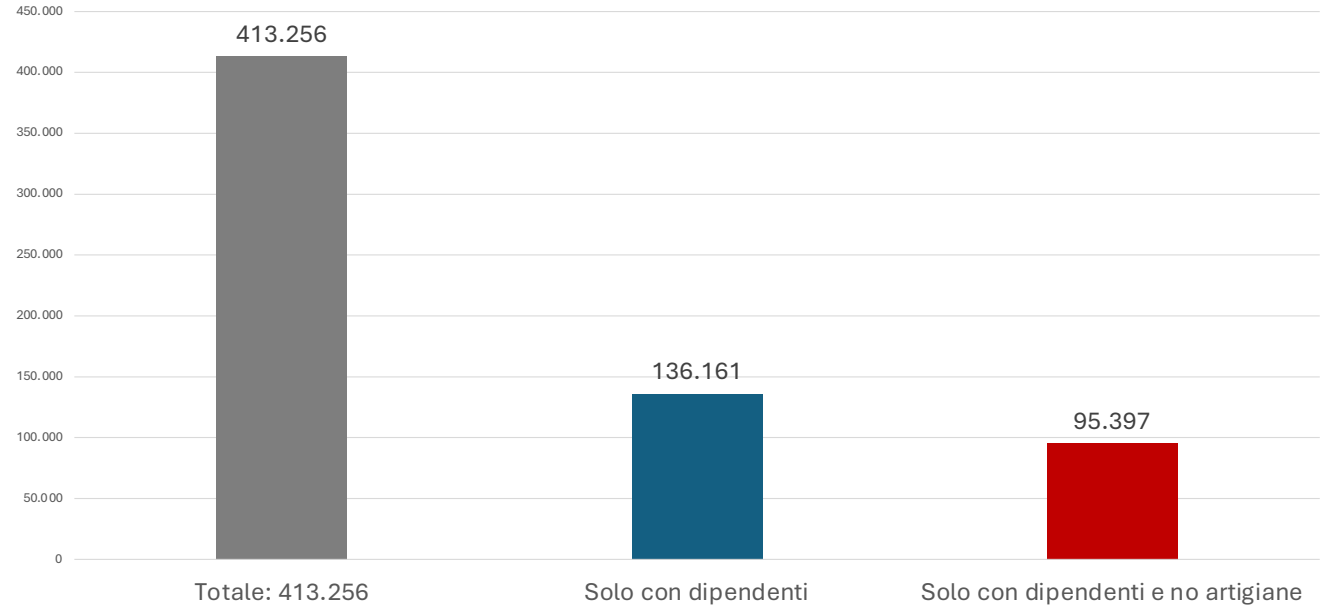


	Dipendenti	Imprese
0-9	38,3%	93,5%
10-49	23,3%	5,6%
50-249	16,4%	0,8%
250 e più	22,0%	0,1%

Elaborazioni su dati Istat

NUMERO DI IMPRESE PER CARATTERISTICHE OCCUPAZIONALI

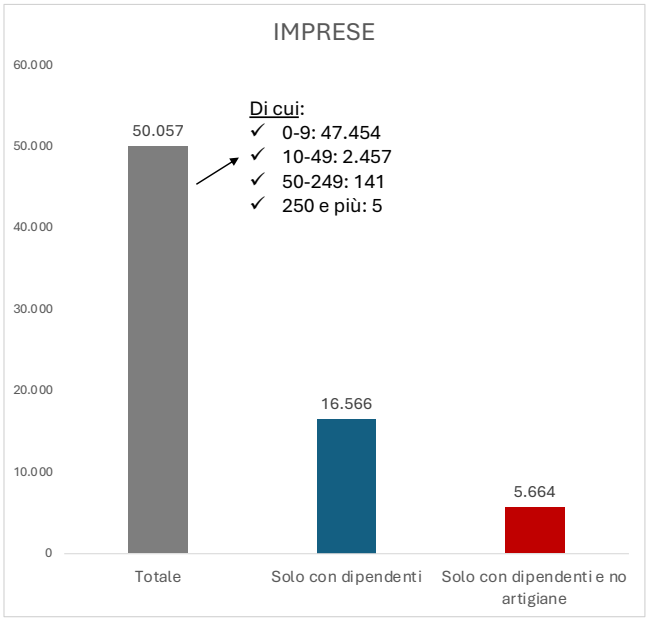
Anno 2023 – Regione Veneto

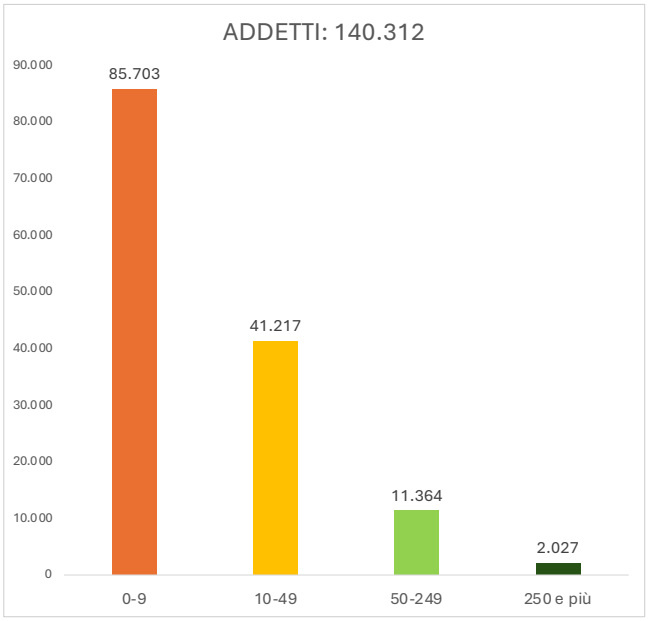


Elaborazioni su dati Istat

IMPRESE SETTORE COSTRUZIONI (F) PER CLASSE DIMENSIONALE

Anno 2023 – Regione Veneto



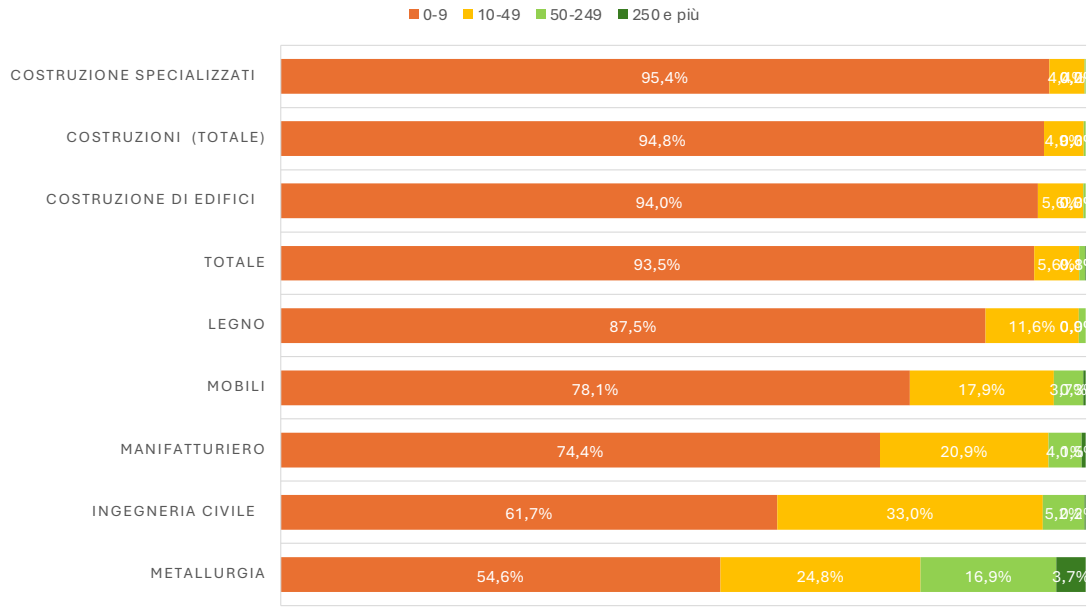


Elaborazioni su dati Istat

IMPRESE PER SETTORI SETTORE E CLASSE DIMENSIONALE

Anno 2023 – Regione Veneto

In ordine decrescente per peso % 0-9 addetti



Elaborazioni su dati Istat

FRANCESCO PERON & STEFANO DAL PRA CAPUTO PER FILCA CISL VENETO

Capitolo 2
Analisi dei bilanci AIDA

IL PERIMETRO DI ANALISI: COME ABBIAMO COSTRUITO LA BASE DATI

LA FONTE E IL METODO AIDA

Per costruire **un'analisi solida** e replicabile, abbiamo utilizzato il **database CISL AIDA**

Questo strumento ci permette di passare dalla teoria ad un **elenco concreto** di aziende su cui lavorare

PERIMETRO TERRITORIALE

Aziende con sede operativa in **Veneto**, territorio prioritario per l'attività sindacale della FILCA regionale

PERIMETRO SETTORIALE

Selezione attraverso **codici ATECO** della filiera edile e affini.
Prima ipotesi da affinare insieme

STRUTTURA TEMPORALE DEI BILANCI

Solo aziende con bilanci depositati **2023-2024** (e 2025 dove disponibile).
Escluse quelle ferme al 2022

SOGLIA DIMENSIONALE

Almeno **15 dipendenti**: soglia minima per parlare di rappresentanza sindacale significativa

TUTTE QUESTE SCELTE **SONO MIGLIORABILI** MA **REPLICABILI**.
L'OBIETTIVO NON È CRISTALLIZZARE UN PERIMETRO DEFINITIVO, MA CREARE UN **METODO REPLICABILE** CHE POSSA ESSERE **RAFFINATO** CON LA **VOSTRA ESPERIENZA**.

USO DEL BILANCIO
DALL’UTILE NETTO AL MOL: LA SCELTA DELL'INDICATORE

Perché non l'utile netto?

Il nostro primo tentativo è stato utilizzare **l'utile netto** come base per stimare la quota distribuibile ai lavoratori.
Tuttavia, l'utile netto presenta **criticità significative** per il nostro scopo:

VOLATILITÀ CONTABILE

L'utile netto è fortemente influenzato da **scelte fiscali e contabili**: ammortamenti accelerati, accantonamenti, operazioni straordinarie. Può subire grandi oscillazioni a parità di andamento industriale reale.

“MANIPOLABILITÀ”

Due aziende con identica performance operativa possono mostrare utili netti molto diversi semplicemente per politiche contabili differenti, rendendo difficile il confronto.

DISPONIBILITÀ NEI DATI

Nel database AIDA, il MOL (Margine Operativo Lordo) è una voce più presente, stabile nel tempo e confrontabile tra aziende diverse.

Il MOL misura la capacità di generare valore con l'attività caratteristica dell'impresa, prima di interessi, tasse e ammortamenti.

È l'indicatore ideale per valutare la "salute industriale" su cui basare una partecipazione strutturale agli utili.

L'IPOTESI DEL 10%: UNA CHIAVE DI LETTURA FLESSIBILE

Perché il 10% del MOL?

La normativa sulla partecipazione agli utili porta a riferimento il tema dei PdR (Premi di Risultato) che per legge sono vincolati a **tetti massimi** (5.000 € per lavoratore), ma non impone una percentuale unica sugli utili da destinare ai dipendenti.
Questa flessibilità ci ha permesso di costruire un **PARAMETRO DI LAVORO**.



IPOTESI DI LAVORO	PARAMETRO UNIFORME	SOGLIA MODIFICABILE
Strumento per simulare scenari realistici di partecipazione	Permette confronti oggettivi tra aziende diverse	Facilmente ricalcolabile con 5%, 8%, 12% in base alle esigenze

COSA NON È IL 10%

- Non è un vincolo normativo obbligatorio
- Non è una proposta rigida di piattaforma sindacale
- Non è un parametro definitivo e immutabile

COSA È IL 10%

- Un "righello" analitico per misurare il potenziale
- Uno strumento di **comparazione** tra diverse realtà
- Un punto di partenza per la **discussione negoziale**

> "Stiamo misurando il potenziale economico, non decidendo ora quanto contrattare in ogni singola azienda.
> Il 10% è il nostro strumento di analisi, non il nostro obiettivo negoziale finale."

LA METODOLOGIA DI CALCOLO: I PASSAGGI LOGICI

COME TRASFORMIAMO I BILANCI IN POTENZIALE PER LAVORATORE

ESTRAZIONE DEL MOL

Per ogni azienda prendiamo il **MOL annuo** dal bilancio più recente. Se il MOL è negativo o nullo, l'azienda non ha capacità di "creare" partecipazione

CALCOLO MASSA DISTRIBUIBILE

Calcoliamo il 10% del MOL, che rappresenta la massa teorica annuale destinabile alla partecipazione

ACQUISIZIONE ORGANICO

Identifichiamo il **numero di dipendenti** dell'azienda dai dati disponibili nel database AIDA

CALCOLO PRO-CAPITE

Dividiamo la massa distribuibile per il numero di dipendenti, ottenendo il **potenziale annuo per lavoratore**

APPLICAZIONE TETTO NORMATIVO

Confrontiamo con il **limite di 5.000 €**.

CLASSIFICAZIONE PER FASCE

Raggruppiamo le aziende in fasce di potenziale: 0-1.000€, 1.000-2.500€, 2.500-5.000€, oltre 5.000€

Formula di sintesi: (MOL × 10%) ÷ N. Dipendenti = Potenziale annuo per lavoratore (max 5.000 €)

Questa sequenza di passaggi, apparentemente semplice, diventa estremamente potente
quando **APPLICATA SISTEMATICAMENTE** a **CENTINAIA DI AZIENDE** e **INCROCIATA CON I DATI SULLA PRESENZA SINDACALE TERRITORIALE**.

UNO STRUMENTO IN EVOLUZIONE AL SERVIZIO DEL SINDACATO

A COSA SERVE OGGI

INDIVIDUAZIONE TARGET

Identificare le aziende più interessanti per aprire una contrattazione sulla partecipazione: MOL positivo e potenziale redistributivo significativo

METRICA CONCRETA

Fornire ai delegati numeri specifici: "In questa azienda il potenziale teorico è circa X € per lavoratore all'anno"

PRIORITIZZAZIONE STRATEGICA

Concentrare lo sforzo sindacale dove la partecipazione può diventare miglioramento reale del reddito

GLI SVILUPPI FUTURI: COSA VA ANCORA COSTRUITO

01

AFFINAMENTO CODICI ATECO

Verificare che l'intera filiera di interesse FILCA sia correttamente inclusa, eliminando eventuali codici impropri o aggiungendo quelli mancanti

02

CALIBRAZIONE PERCENTUALE

Il 10% è un parametro di studio da calibrare sulla base delle **esperienze reali di contrattazione** che emergeranno dal campo

03

DIVERSIFICAZIONE INDICATORI

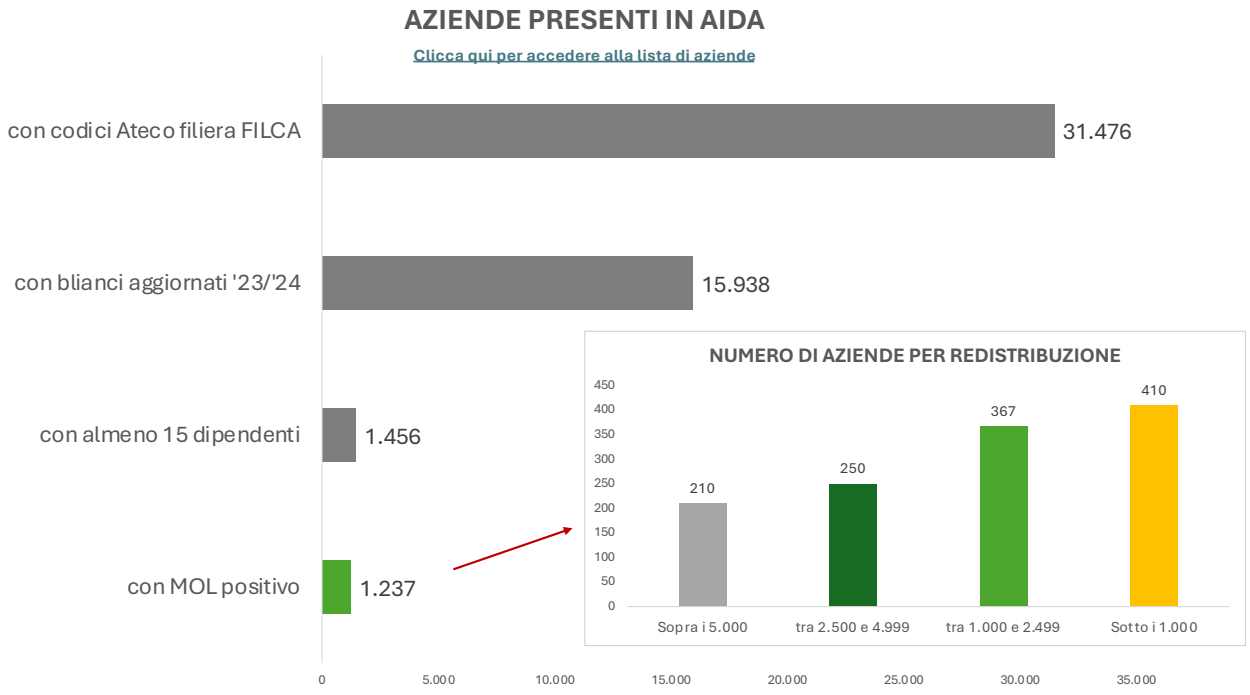
Pur partendo dal MOL, in casi specifici si potranno utilizzare altre voci di bilancio: utile operativo, utile netto, indicatori pluriannuali

04

INTEGRAZIONE DATI PRESENZA SINDACATO

Passaggio fondamentale: incrociare le aziende ad alto potenziale con la presenza sindacale FILCA effettiva

> **OBIETTIVO FINALE:** concentrare lo **SFORZO DI CONTRATTAZIONE** dove c'è **MARGINE ECONOMICO** e **PRESENZA ORGANIZZATIVA**, massimizzando l'efficacia dell'azione sindacale.


AZIENDE PRESENTI IN AIDA
Clicca qui per accedere alla lista di aziende
con codici Ateco filiera FILCA
31.476
con blianci aggiornati '23/'24
15.938
con almeno 15 dipendenti
1.456
con MOL positivo
1.237
0
5.000
10.000
15.000
20.000
25.000
30.000
35.000
NUMERO DI AZIENDE PER REDISTRIBUZIONE
450
400
350
300
250
200
150
100
50
0
210
250
367
410
Sopra i 5.000
tra 2.500 e 4.999
tra 1.000 e 2.499
Sotto i 1.000

il PROGETTO

Rivista di cultura del lavoro

© 2026 Fondazione Ezio Tarantelli

Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

Dipartimento Politiche Mercato del Lavoro - Rappresentanza – Politiche Contrattuali – Diritto di Sciopero - Politiche Internazionali – Salute e Sicurezza

A TUTTE LE STRUTTURE

Roma, 3 marzo 2026
Prot. LIRCS2623/LB/fp

OGGETTO: **Approvazione del Regolamento sulle buone pratiche di partecipazione e istituzione del "Bollino CNEL" e segnalazione delle esperienze contrattuali**

Carissime/i,

con grande soddisfazione vi comunichiamo che l'Assemblea del CNEL ha approvato, il 26 febbraio 2026, il Regolamento in materia di raccolta e valorizzazione delle buone pratiche di partecipazione e di riconoscimento del "Bollino CNEL". Si tratta di un passaggio istituzionale di grande rilievo, che dà attuazione concreta a quanto previsto dalla legge 15 maggio 2025, n. 76, sulla partecipazione dei lavoratori.

Il Regolamento è stato elaborato e approvato dalla Commissione Nazionale Permanente per la Partecipazione dei Lavoratori presso il CNEL, prevista dalla legge e della quale la CISL è parte attiva, e rappresenta uno strumento concreto per riconoscere, valorizzare e diffondere le migliori esperienze di partecipazione nelle imprese italiane.

La CISL ha sempre creduto nella partecipazione come pilastro della qualità del lavoro e delle relazioni industriali. L'adozione di questo Regolamento conferma la centralità della contrattazione collettiva come luogo prioritario nel quale costruire forme concrete di coinvolgimento di lavoratrici e lavoratori nella vita delle imprese.

Il Regolamento disciplina tre ambiti principali:

1. **La raccolta delle pratiche di partecipazione.** Tramite un apposito form online (o via mail/pec), le parti firmatarie di accordi, ma anche singole parti, possono segnalare esperienze di partecipazione riconducibili alle quattro categorie della legge 76/2025. Le pratiche possono riguardare sia esperienze avviate prima della legge, sia accordi attualmente vigenti. La catalogazione avviene nel rispetto delle norme GDPR.
2. **L'identificazione e l'assegnazione dell'attestazione di "buona pratica".** Non ogni pratica segnalata ottiene automaticamente il riconoscimento in quanto la Commissione delibera caso per caso. Per essere riconosciuta "buona pratica", l'esperienza deve essere ancora vigente al momento della segnalazione, deve essere contrattata (salvo le forme di partecipazione economico-finanziaria tramite piani di azionariato) e deve essere stata sottoscritta da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative e dalle loro RSU/RSA. Entrambe le parti firmatarie devono convenire di volersi qualificare come "buona pratica".
3. **I vincoli all'utilizzo del "Bollino CNEL".** Il bollino ha validità triennale e può essere utilizzato dai soggetti beneficiari su carta intestata, sito internet, brochure istituzionali, pubblicazioni e social media, ma non in campagne pubblicitarie a finalità commerciale. Non possono essere apportate modifiche alle immagini ufficiali fornite dal CNEL. Il CNEL può revocare in ogni momento l'autorizzazione all'uso

in caso di abusi o manipolazioni. Il bollino si intende automaticamente ritirato alla scadenza del triennio o al termine della vigenza della pratica riconosciuta

La Segreteria Nazionale CISL invita tutte le strutture a procedere alla segnalazione delle buone pratiche contrattuali in materia di partecipazione già realizzate e quelle che si attueranno.

Questa è un'occasione preziosa per:

– rendere visibili e riconoscibili le esperienze di partecipazione già contenute nella contrattazione decentrata;

– contribuire alla raccolta e costruzione di un patrimonio nazionale di buone pratiche che orienti e stimoli la contrattazione futura;

– ottenere per le imprese e le realtà coinvolte il riconoscimento formale del "Bollino CNEL", quale attestazione di qualità nelle relazioni industriali e sociali;

– alimentare la relazione biennale che la Commissione Partecipazione è chiamata a redigere sulla partecipazione nelle imprese italiane, contribuendo così a orientare le politiche nazionali.

Le esperienze di contrattazione collettiva in materia di partecipazione devono essere segnalate attraverso la compilazione del form online disponibile sul portale CNEL:

Commissione Partecipazione: https://www.cnel.it/Commissione-partecipazione

Vi ricordiamo inoltre che è altrettanto importante l'inserimento delle pratiche di contrattazione collettiva a livello decentrato, e in particolare quelle relative alla partecipazione, nel nostro osservatorio OCSEL CISL al fine di consentire puntuali analisi periodiche.
La partecipazione di lavoratrici e lavoratori rappresenta il futuro delle relazioni industriali nel nostro paese e valorizza il ruolo della contrattazione collettiva e delle parti sociali che si esprime attraverso accordi che dobbiamo valorizzare e far conoscere a tutto il mondo politico e istituzionale, quale concreta realizzazione di una fondamentale previsione costituzionale.
Per ogni necessità di chiarimento o supporto, le strutture possono rivolgersi al Dipartimento Contrattazione della Segreteria Nazionale CISL.

Cordiali saluti.

Il Segretario Confederale
Mattia Pirulli

All.: 1

Regolamento in materia di raccolta e valorizzazione delle buone pratiche di partecipazione, nonché di riconoscimento del "bollino CNEL"

La Commissione Nazionale Permanente per la partecipazione dei lavoratori

VISTO l'articolo 13 della legge 15 maggio 2025, n. 76 che ha introdotto l'articolo 13-bis della legge 30 dicembre 1986, n.936, la quale, tra l'altro, ai sensi del comma 5 lett. c) "procede alla raccolta e alla valorizzazione delle buone prassi in materia di partecipazione dei lavoratori attuate dalle aziende";

VISTO l'articolo 17-bis della legge 30 dicembre 1986, n. 936 che istituisce la Commissione Nazionale Permanente per la partecipazione dei lavoratori presso il CNEL;

CONSIDERATO l'articolo 31 del regolamento degli organi, dell'organizzazione e delle procedure del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) aggiornato alle modifiche approvate dall'Assemblea nella seduta del 18 dicembre 2025 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 5 dell'8 gennaio 2026, in materia di "riservatezza dei dati, prevenzione della corruzione e trasformazione digitale";

CONSIDERATO che per la raccolta delle buone prassi è stato predisposto apposito questionario che sarà reso pubblico e consultabile online a far data dal _____;

VISTO l'articolo 13 co. 5 lett. d) della legge 15 maggio 2025, n. 76, che pone in capo alla Commissione l'onere di redigere una relazione biennale in materia di partecipazione dei lavoratori alle imprese;

CONSIDERATO che la Commissione Nazionale Permanente per la partecipazione dei lavoratori nella seduta del 25 novembre 2025 ha approvato un "bollino buone pratiche" (allegato 1);

VISTO il verbale della seduta del 28 gennaio 2026 della Commissione Nazionale Permanente per la partecipazione dei lavoratori, nella quale è approvato il presente regolamento;

VISTO il verbale delle sedute dell'11 e del 18 febbraio 2026 della Giunta per il Regolamento del CNEL;

disciplina quanto segue:

I. La raccolta delle PRATICHE DI PARTECIPAZIONE

1) La raccolta ai sensi dell'articolo 13 co. 5 lett. c) legge 15 maggio 2025, n. 76, deve riguardare una forma partecipativa classificabile nelle quattro categorie previste dalla stessa legge.

2) La pratica di partecipazione non deve essere stata contrattata/attivata necessariamente dopo l'entrata in vigore della legge 15 maggio 2025, n. 76.

3) La pratica raccolta può essere, altresì, una esperienza conclusa.

4) La pratica di partecipazione non deve essere necessariamente una pratica contrattata, può essere deliberata unilateralmente dall'azienda.

5) Se contrattata, la pratica può essere segnalata anche solo da una delle parti firmatarie, oltre che dalle associazioni nazionali sindacali e datoriali che le rappresentano e dai professionisti che assistono l'impresa quando a ciò delegati.

6) La catalogazione avviene automaticamente, tramite form online o mediante inserimento operato dai commissari per le esperienze che pervengano via mail/pec, previa visione dell'informativa sul trattamento dei dati personali in conformità al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR).

II. Identificazione e assegnazione dell'attestazione di BUONA PRATICA

1) La pratica di partecipazione, affinché possa essere considerata "buona pratica", non deve necessariamente essere stata contrattata dopo l'entrata in vigore della legge 15 maggio 2025, n. 76, ma in ogni caso deve essere ancora vigente e non conclusa all'atto della segnalazione.

2) La pratica deve essere giudicata dalla Commissione coerente con le finalità e le disposizioni della legge 15 maggio 2025, n. 76.

3) Deve essere una pratica contrattata, eccetto che nella forma della partecipazione economico-finanziaria realizzata tramite piani di azionariato.

4) In conformità alle previsioni della legge (articolo 2 co. 1 lett. e della legge 15 maggio 2025, n. 76), la buona pratica deve essere sottoscritta a livello nazionale, territoriale

e/o aziendale da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla RSU/RSA.

5) La richiesta di valutazione della buona pratica contrattata può essere avanzata anche solo da una delle parti firmatarie, ma entrambe devono convenire sul considerarsi "buona pratica".

6) L'assegnazione dell'appellativo di "buona pratica" non può essere esito di una procedura automatica, bensì di una deliberazione della Commissione (eventualmente anche con delega a riunione in composizione ristretta o al Presidente).

7) È facoltà della Commissione (ma non obbligo) chiedere audizione su qualsiasi pratica che sia stata segnalata come interessata all'ottenimento dell'attestazione. L'audizione può essere richiesta in ogni caso dalla maggioranza dei membri della Commissione.

8) La Commissione, nella valutazione della "buona pratica", considererà come elementi qualitativamente distintivi, tra gli altri: la valorizzazione del diritto soggettivo alla formazione, la presenza di forme di valutazione di impatto, la replicabilità della pratica, il coinvolgimento degli enti bilaterali nella promozione delle tipologie di partecipazione, il coinvolgimento del territorio e della comunità locale, la diffusione della buona pratica tra tutti i possibili *stakeholders*, il riconoscimento di condizioni migliori rispetto a quelle della legge 15 maggio 2025 n. 76.

III. Vincoli all'utilizzo del "bollino CNEL"

1) Il "bollino CNEL" finalizzato a riconoscere e valorizzare le esperienze di partecipazione identificate dalla Commissione competente come "buone pratiche" può essere utilizzato soltanto nei formati immagine forniti dal CNEL (versione con sfondo blu e versione in vettoriale con sfondo trasparente, approvato nella seduta del 25 novembre 2025 della Commissione Nazionale Permanente per la partecipazione dei lavoratori e allegato alla presente). Non possono essere in alcun modo apportate modifiche alle immagini ricevute.

2) L'utilizzo del bollino è precluso allorquando anche solo una delle parti coinvolta nella "buona pratica" non concordi sulla sua adozione.

3) Il CNEL può in ogni momento vietare ai soggetti che hanno ricevuto il "bollino" ogni utilizzo, se verificati abusi o riscontrate manipolazioni delle immagini.

4) Il soggetto destinatario del "bollino" può farne uso come distintivo su (solo a titolo di esempio): carta intestata, brochure istituzionali, sito internet, pubblicazioni editoriali, *social media* etc.

5) Il "bollino" non può essere in ogni caso utilizzato come elemento distintivo in campagne pubblicitarie aventi finalità commerciali.

6) L'utilizzo del bollino è concesso per tre anni dal momento del riconoscimento e comunque non oltre la vigenza della pratica di partecipazione analizzata dalla competente Commissione. Alla scadenza il bollino si considera automaticamente ritirato e ne è vietato ogni uso.

7) Il "bollino" rientra tra le misure di valorizzazione delle buone pratiche di partecipazione come previste dalla legge 15 maggio 2025, n. 76. Nessuna altra conseguenza giuridica, economica o di immagine può essere fatta discendere dal riconoscimento del "bollino", che ha un mero scopo selettivo e di identificazione della buona pratica.

Al presente regolamento si allegano:

1. Il "bollino buona pratica CNEL";
2. Il registro parziale delle attività di trattamento CNEL;
3. L'informativa sul trattamento dei dati personali n. 22 – trattamento per la raccolta delle pratiche di partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese.

4° MODULO

MERCATO DEL LAVORO E WELFARE CONTRATTUALE

Parità di trattamento, trasparenza salariale

Ammortizzatori Sociali: CIGS, NASPI e FIS

Regole e modelli di sviluppo dell'welfare contrattuale tra bilateralità e fondi sanitari integrativi

Caratteristiche, operatività e governance di Fondi, Casse ed Enti Bilaterali

Il welfare contrattuale: la previdenza complementare

La sanità integrativa

13-17 APRILE 2026

CISL FISASCAT

XIII CORSO LUNGO FISASCAT
IV MODULO (13/17 aprile 2026)
CENTRO STUDI CISL - FIRENZE
"MERCATO DEL LAVORO E WELFARE CONTRATTUALE"

Lunedì 13 aprile	Martedì 14 aprile	Mercoledì 15 aprile	Giovedì 16 aprile	Venerdì 17 aprile
Ore 9:30 Introduzione e presentazione del programma **Ore 10:00** – Il mercato del lavoro: norme e contrattazione nei settori del terziario, turismo e servizi Livia Ricciardi **CISL Nazionale** Confronto con la relatrice	**Ore 9:30 –** Parità di trattamento, trasparenza salariale Marco Menegotto **Adapt**	**Ore 9:30 –** Regole e modelli di sviluppo dell'welfare contrattuale tra bilateralità e fondi sanitari integrativi Silvia Spattini **Adapt**	**Ore 9:30 –** Il welfare contrattuale: la previdenza complementare Luca di Gialleonardo **MEFOP**	**Ore 9:30** - Verifica 4 ° modulo **Ore 12:00** - Conclusione lavori
Ore 13,00 - Pausa pranzo	**Ore 13,00 - Pausa pranzo**	**Ore 13,00 - Pausa pranzo**	**Ore 13,00 - Pausa pranzo**	
Ore 15.30 – Gender Pay Gap Livia Ricciardi **CISL Nazionale** Confronto con la relatrice	**Ore 15.30 –** Casi Concreti Marco Menegotto **Adapt** Confronto con il relatore	**Ore 15.30 –** Caratteristiche, operatività e governance di Fondi, Casse ed Enti Bilaterali Silvia Spattini **Adapt** Confronto con la relatrice	**Ore 15.30 –** La Sanità Integrativa Chiara Costantino **MEFOP** Confronto con la relatrice	
Ore 18,30 – Chiusura lavori	**Ore 18,30 – Chiusura lavori**	**Ore 18,30 – Chiusura lavori**	**Ore 18,30 – Chiusura lavori**	

Associazione per gli studi internazionali e comparati sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali

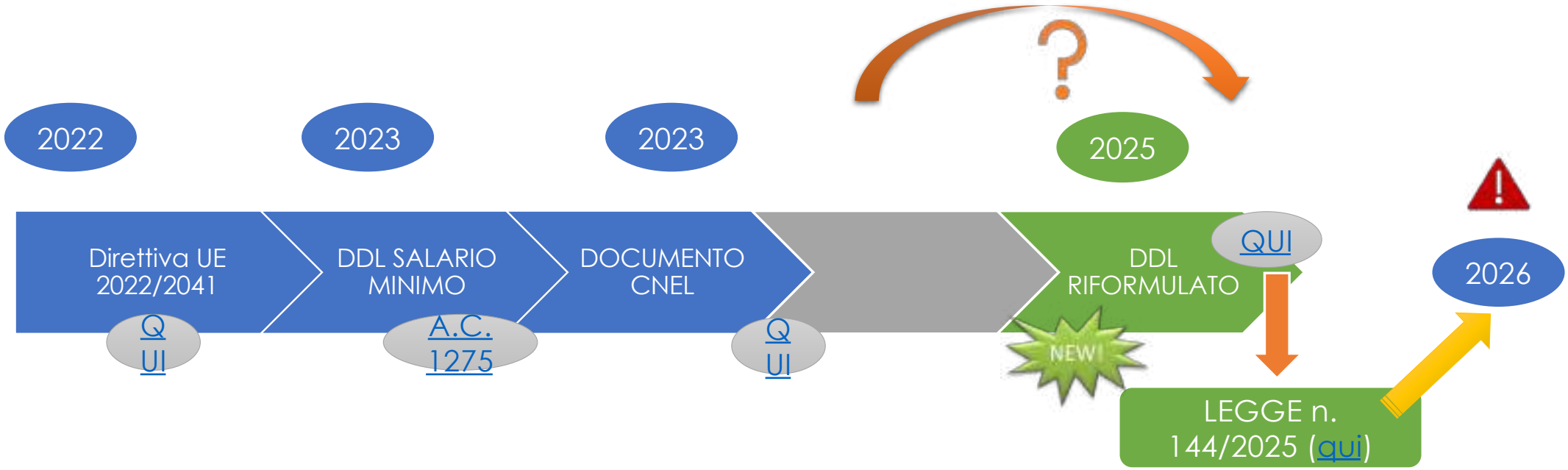
13 aprile 2026 | MERCATO DEL LAVORO E WELFARE CONTRATTUALE | XIII corso lungo Fisascat-Cisl

Parità di trattamento e trasparenza salariale
Inquadramento e proiezione operativa

Marco Menegotto
Ricercatore ADAPT
marco.menegotto@adapt.it
@MarcoMenegotto

Prima di analizzare il decreto trasparenza e parità salariale: cos'altro bolle in pentola?

LA LEGGE DELEGA n. 144/2025



⟹ La legge delega (legge n. 144/2025)

Il criterio selettivo:
CCNL
maggiormente
applicati

≠

OO.SS.LL.
maggiormente
rappresentative

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Promulga

la seguente legge:

Art. 1

Delega al Governo in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva

1. Al fine di garantire l'attuazione del diritto dei lavoratori ad una retribuzione proporzionata e sufficiente, ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione, rafforzando la contrattazione collettiva e stabilendo criteri che riconoscano l'applicazione dei trattamenti economici complessivi minimi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati, il Governo e' delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nel rispetto del diritto dell'Unione europea, uno o piu' decreti legislativi recanti disposizioni in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva, per il conseguimento dei seguenti obiettivi:

I CCNL «maggiormente applicati»

- C'è il rischio di andare verso **maglie larghe ?**

- Qui siamo però nell'ambito della **misurazione della applicazione del CCNL,** non tanto della rappresentatività delle sigle firmatarie

§§§§§§§

- Le **oo.ss.ll. maggiormente rappresentative** sono diventate nel tempo assai numerose, anche per effetto di prassi amministrativa, riconoscimento pubblico-politico, sentenze della magistratura

Principi e criteri direttivi: definizione dei CCNL cui riferirsi per ciascuna categoria

2. Nell'esercizio della delega di cui al comma 1, il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) definire, per ciascuna categoria di lavoratori, i contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati in riferimento al numero delle imprese e dei dipendenti, al fine di prevedere che il trattamento economico complessivo minimo dei contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati costituisca, ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione, la condizione economica minima da riconoscere ai lavoratori appartenenti alla medesima categoria;

- Cosa si intende per **trattamento economico complessivo minimo?**
- Come definire la **«medesima categoria»?**

Principi e criteri direttivi: definizione dei CCNL cui riferirsi per estensione dei trattamenti minimi

c) estendere i trattamenti economici complessivi minimi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, individuati in base al criterio di cui alla lettera a), ai gruppi di lavoratori non coperti da contrattazione collettiva, applicando agli stessi il contratto collettivo nazionale di lavoro della categoria di lavoratori piu' affine;

TRASPARENZA e PARITÀ SALARIALE





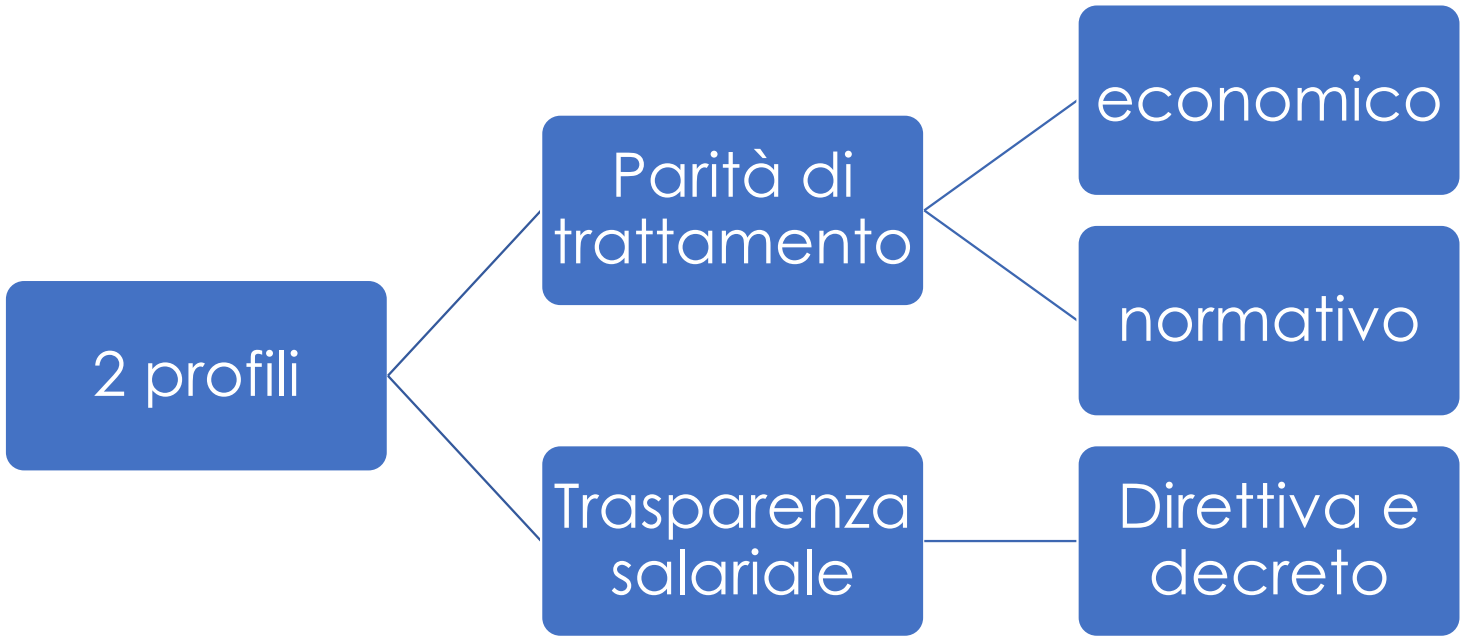


È proprio così?

Quali obblighi? I falsi miti di questi mesi



Di cosa parliamo?



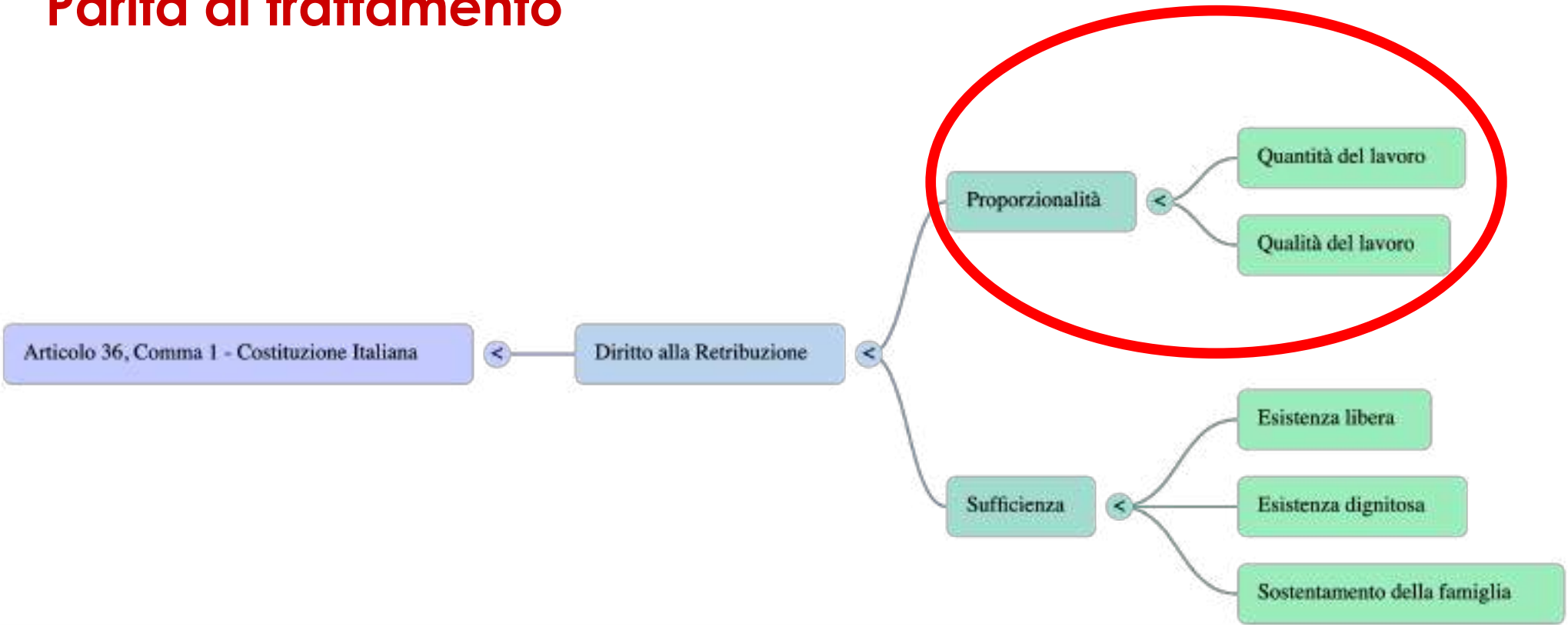
PARITÀ
di
TRATTAMENTO

Parità di trattamento

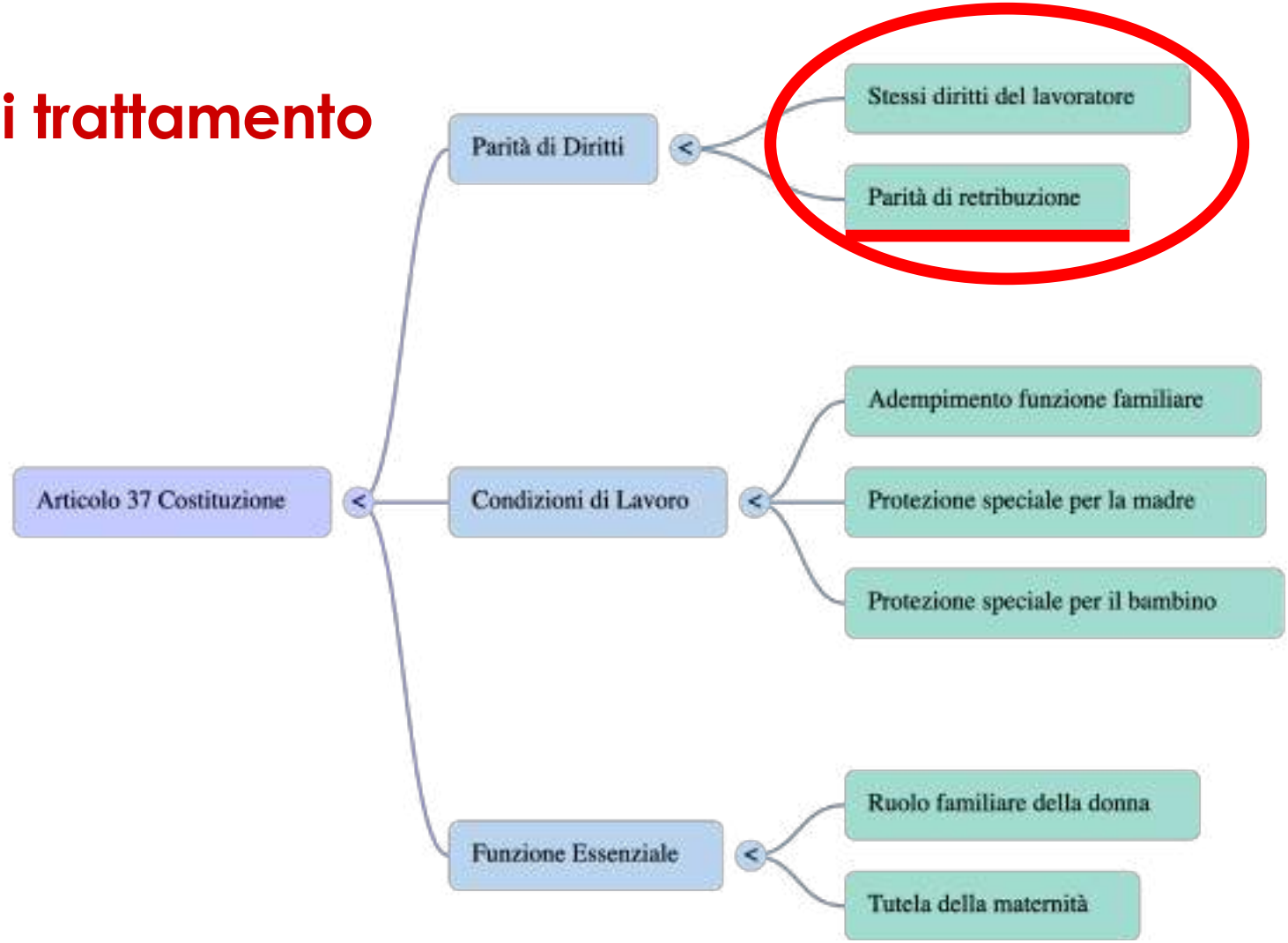


- Articolo 3 della Costituzione
  - Uguaglianza Formale
    - Pari dignità sociale
    - Eguali davanti alla legge
    - Senza distinzioni
      - Sesso
      - Razza
      - Lingua
      - Religione
      - Opinioni politiche
      - Condizioni personali e sociali
  - Uguaglianza Sostanziale
    - Compito della Repubblica
    - Rimozione ostacoli economici e sociali
      - Pieno sviluppo della persona
    - Obiettivi
      - Partecipazione dei lavoratori
      - Organizzazione del Paese

Parità di trattamento



Parità di trattamento



TRASPARENZA

Un passo indietro: cosa è / a cosa serve la trasparenza?

- **Una prospettiva di filosofia del diritto**



Fonte: A. Zambon, *Trasparenza di testi ed effettività del diritto alla retribuzione: un inquadramento filosofico*, in G. Cavellini (a cura di), *Tutela della trasparenza ed effettività del diritto alla retribuzione. Dialogo tra accademia, parti sociali e operatori del diritto.*, n. 20/2025

Guida all'Effettività del Diritto alla Retribuzione

Fase 1: Il Riconoscimento dell'Obbligo

Il Diritto Soggettivo



La retribuzione è un diritto fondamentale spettante a ogni singolo lavoratore.

L'Adempimento del Datore



L'obbligo si considera soddisfatto quando il datore di lavoro esegue il pagamento dovuto.

Fase 2: Strumenti per l'Esercizio del Diritto

Strumenti di Esercizio



Il lavoratore deve disporre di mezzi concreti per rivendicare e tutelare la propria pretesa.

Trasparenza Contrattuale



La trasparenza nella contrattazione collettiva e individuale garantisce equità e parità di genere.

Created with NotebookLM

Trasparenza e diritti d'informazione (individuali): una vera novità?



Un passo indietro: il «decreto trasparenza»

- diritto all'**informazione** sugli **elementi essenziali** del rapporto di lavoro e sulle **condizioni di lavoro** e la relativa **tutela**

QUALI ELEMENTI ESSENZIALI?

- **LIVELLO d'INQUADRAMENTO / QUALIFICA** / mansioni
- **IMPORTO INIZIALE DELLA RETRIBUZIONE E RELATIVI ELEMENTI COSTITUTIVI** (+ periodo e modalità di pagamento)

Un passo indietro: il «decreto trasparenza»

QUANDO?

- **IN SEDE DI ASSUNZIONE**
- **ENTRO 7 GG (se non disponibili immediatamente)**
- **Successivamente** (ma non livelli e retribuzione che devono essere contestuali/entro 7 gg)
- **OGNI VOLTA CHE INTERVIENE UNA MODIFICA** (eccetto se da legge e contrattazione collettiva di ogni livello)

Un passo indietro: il «decreto trasparenza»

COME?

- **LETTERA DI ASSUNZIONE**
- **COPIA della COB**
- **Successivamente** (ma non livelli e retribuzione che devono essere contestuali/entro 7 gg)

Assunzione: l'integrazione con il d. lgs. n. 104/2022



Capo II

Informazioni sul rapporto di lavoro

Art. 4

Modifiche al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152

• • •

e' occupato in luoghi diversi, o e' libero di determinare il proprio luogo di lavoro;

c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;

d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;

e) la data di inizio del rapporto di lavoro;

f) la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di

• • •

m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;

n) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalita' di pagamento;

o) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le

• • •

pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro puo' annullare l'incarico;

q) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;

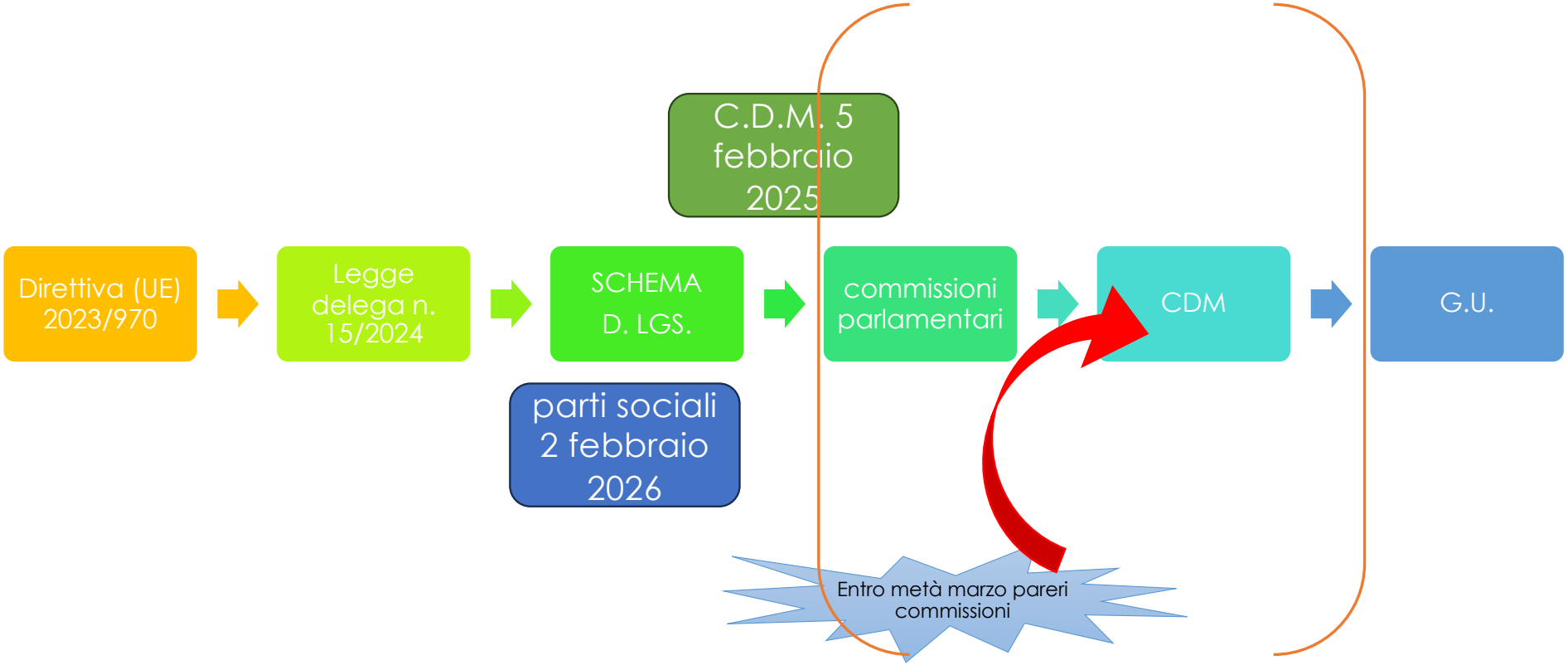
r) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi

la TRASPARENZA

per la

PARITÀ SALARIALE

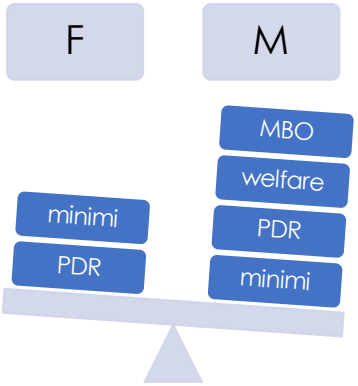
A che punto siamo?



cosa comparare?

Retribuzione e livelli retributivi

(principali) nozioni utili



1. Ai fini del presente decreto si applicano le definizioni seguenti:

a) «retribuzione»: il salario o lo stipendio di base e tutte le somme e i valori versati dal datore di lavoro, direttamente o indirettamente, anche in natura, al lavoratore in relazione al rapporto di lavoro, ivi comprese le componenti complementari o variabili;

b) «livello retributivo»: la retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda, ad esclusione dei trattamenti economici individuali non strutturali quali componenti retributive riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea non generalizzate all'interno della medesima categoria di lavoratori e fondate su criteri oggettivi individuali;

b) «livello retributivo»: la retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda, ad esclusione dei trattamenti economici individuali non strutturali quali componenti retributive riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea non generalizzate all'interno della medesima categoria di lavoratori e fondate su criteri oggettivi individuali quali, a titolo esemplificativo, superminimi individuali, premi *una tantum* e indennità *ad personam*, in applicazione del considerando 17

Camera dei Deputati ARRIVO 06 febbraio 2026 Prot: 2026/0000221/TN

Di cosa parliamo quando parliamo di retribuzione? …un passo indietro…

1. Ai fini del presente decreto si applicano le definizioni seguenti:

   a) «retribuzione»: il salario o lo stipendio di base e tutte le somme e i valori versati dal datore di lavoro, direttamente o indirettamente, anche in natura, al lavoratore in relazione al rapporto di lavoro, ivi comprese le componenti complementari o variabili;

Guida alle Componenti della Retribuzione: Come Leggere il Compenso

Una scomposizione chiara e sequenziale delle tipologie di retribuzione per una comprensione **completa della busta paga.**

La retribuzione si divide in tre categorie principali (diretta, indiretta, differita) a cui si aggiungono forme variabili e di welfare aziendale.

Step 1: La Retribuzione Diretta



Include il minimo tabellare, l'anzianità e le indennità legate a mansione o luogo.

Step 2: La Retribuzione Indiretta



Compensi erogati durante assenze specifiche come ferie, festività, permessi (ROL) o malattia.

Step 3: La Retribuzione Differita



Somme maturate nel tempo ed erogate annualmente o a fine rapporto (13esima, 14esima, TFR).

Step 4: Retribuzione Variabile



Somme legate a premi di risultato o obiettivi specifici raggiunti dal lavoratore.

Step 5: Retribuzione in Natura (Welfare)



Servizi e benefici non monetari che integrano il pacchetto retributivo complessivo.

NotebookLM

chi comparare?

Lo «stesso lavoro» e la classificazione del personale

(principali) nozioni utili:

STESSO LAVORO o LAVORO DI PARI VALORE (art. 4)

2. Ai sensi del presente decreto e dell'articolo 28 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, si intende:
   a) per «stesso lavoro» la prestazione lavorativa svolta nell'esercizio di mansioni identiche o riconducibili allo stesso livello retributivo e categoria legale di inquadramento previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, dal CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento;
   b) per «lavoro di pari valore» la prestazione lavorativa diversa svolta nell'esercizio di mansioni comparabili, previste dai livelli retributivi di classificazione stabiliti dal CCNL applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, del CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento.

Il ruolo dei sistemi di classificazione e inquadramento del CCNL (art. 4)

4. I sistemi di classificazione e inquadramento previsti dai CCNL o dalla legge costituiscono lo strumento di riferimento ai fini della comparazione, in quanto conformi ai criteri di cui al comma 3. Sono, altresì, consentiti sistemi di classificazione professionale decisi dal datore di lavoro ai fini della determinazione delle retribuzioni, ad integrazione di quanto previsto dal CCNL, a condizione che gli stessi siano caratterizzati da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere.

ART. 4

(Stesso lavoro e lavoro di pari valore)

1. I contratti collettivi nazionali di lavoro e le disposizioni di legge assicurano sistemi di determinazione e classificazione retributiva fondati su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, idonei a garantire la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. L'applicazione di un contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, comprensivo dei sistemi di classificazione professionale, inquadramento e trattamento economico, costituisce presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza di cui al presente decreto, ferma restando la dimostrazione dell'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori.

Una particolare presunzione legale

Il ruolo dei sistemi di classificazione e inquadramento del CCNL (art. 4)

- sistema di per sé **trasparente**
- ancoraggio **oggettivo**
- la suddivisione dei lavoratori / dei lavori è già stata fatta dai firmatari del CCNL → **funzione economica** del CCNL → sistemi di classificazione come sedi per la **determinazione del valore della professionalità nel mercato del lavoro di riferimento**

➢ Assicurano di per sé parità retributiva?

IL RINVIO AI LIVELLI RETRIBUTIVI dei CCNL

TITOLO III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 54 – Classificazione del personale

FIPE

DECLARATORIE

(1) Le lavoratrici e i lavoratori sono inquadrati nella classificazione unica articolata su dieci livelli professionali, di cui due relativi alla categoria quadri, ed altrettanti livelli retributivi ai quali corrispondono le seguenti declaratorie.

TITOLO III – INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I – Classificazione del personale

DMO

Art. 97 – Premessa

1. La classificazione unica del personale delle aziende che applicano il CCNL DMO è strutturata in conformità dei livelli di cui al seguente art. 99.
2. Anche in relazione a quanto stabilito dalla Legge n. 190/1985, infatti, la distinzione tra quadri, personale con mansioni impiegatizie e personale con mansioni non impiegatizie, viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, sindacali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

Articolo 113 – Premessa

La classificazione unica del personale delle aziende commerciali è strutturata in conformità dei livelli di cui al seguente art. 115 e non modifica le norme contenute nel CCNL 31 luglio 1970 e nei contratti collettivi nazionali, per i relativi periodi di vigore.
Anche in relazione a quanto stabilito dalla Legge n. 190/1985, infatti, la distinzione tra quadri, personale con mansioni impiegatizie e personale con mansioni non impiegatizie, viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, sindacali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

TDS

TITOLO III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Gli articoli 48, 49, 50, 51, 201, 234 e 252 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010, come modificato dall'accordo di rinnovo del 18 gennaio 2014, sono sostituiti dai seguenti:

ALB.

Articolo 48 – Classificazione del personale

(1) I lavoratori sono inquadrati nella classificazione unica articolata su dieci livelli professionali, di cui due relativi alla categoria quadri, e altrettanti livelli retributivi ai quali corrispondono le seguenti declaratorie e *le relative figure*.

In ogni livello retributivo una molteplicità di mansioni

Secondo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica, e cioè:

1. ispettore;
2. cassiere principale che sovraintenda a più casse;
3. propagandista scientifico;
4. ~~corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;~~
4. addetto alla esecuzione di progetti o di parti di essi;
5. capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;
6. contabile con mansioni di concetto;
7. segretario di direzione con mansioni di concetto;
8. consegnatario responsabile di magazzino;
9. agente acquisitore nelle aziende di legname;
10. agente esterno consegnatario delle merci;
11. determinatore di costi;
12. estimatore nelle aziende di arte e antichità;
13. anodizzatore patentato;

ALB.

14. enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;
15. chimico di laboratorio;
16. capitano di rimorchiatore;
17. tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico;
18. interprete o traduttore simultaneo;
19. ~~creatore di bozzetti, creatore redattore di testi pubblicitari;~~
19. collaudatore e/o accettatore: il lavoratore che in piena autonomia provvede ad effettuare la prova e la diagnosi dell'autoveicolo, predispone il piano di lavorazione, effettua il controllo di accettazione e

GLI (effettivi) OBBLIGHI

Quali obblighi? Una prima ripartizione sistematica



pre-assuntiva

- Informazioni ai candidati
- Informazioni in annunci/bandi
- Procedure di selezione (modalità)
- Divieto indagini su precedenti trattamenti (vecchie buste paga)



individuale - in corso di rapporto

- Informativa instaurazione rapporto di lavoro (d. lgs. n. 104/22)
- Accessibilità dei dati su livelli retributivi medi + criteri determinazione progressioni economiche (>= 50 dip.)
- Livelli retributivi medi (su richiesta, 2 mesi)
- Informativa annuale su tale diritto



collettiva

- Informativa su:
  - a) Divario retributivo di genere
  - b) '' nel complementare e variabile
  - c) Mediano di genere
  - d) ' ' nel complementare e variabile
  - e) % M/F con trattam. compl./var.
  - f) % M/F x quartile
  - g) Divario retributivo di genere per categorie su minimo e compl./var.
- Min 100 dip.

→ valutazione congiunta

Il campo di applicazione

ART. 2

(Ambito di applicazione)

1. Il presente decreto si applica ai datori di lavoro del settore pubblico e del settore privato, per gli aspetti non disciplinati dal diritto nazionale, nel rispetto della normativa dell'Unione europea.
2. Il presente decreto si applica ai contratti di lavoro subordinato, a tempo determinato e a tempo indeterminato, anche se a tempo parziale, ivi comprese le posizioni dirigenziali, ad esclusione dei contratti di apprendistato, dei contratti di lavoro domestico e dei contratti di lavoro intermittente.
3. Ai fini dell'articolo 5, il presente decreto si applica anche ai candidati a un impiego.



INDIVIDUALI

FASE (PRE)ASSUNTIVA

Fase pre-assuntiva (art. 5)

SULLA BASE DI CRITERI OGGETTIVI E NEUTRI SOTTO IL PROFILO DI GENERE

- RETRIBUZIONE INIZIALE
- RELATIVA FASCIA DA ATTRIBUIRE ALLA POSIZIONE
- DISPOSIZIONI DI CCNL

d. lgs. n. 104/22?

- PRIMA DELL'ASSUNZIONE
- IN AVVISI/BANDI/ANNUNCI

NEW!

Da redigere in maniera neutra, anche sui titoli professionali richiesti

Divieto di richiedere precedenti retribuzioni o buste paga

NEW!

Fase pre-assuntiva (art. 5): gli annunci di lavoro

barista cameriere

Candidati ora

Benefit

Descrizione completa della posizione

Azienda specializzata settore installazioni

CERCA

N° 2 collaboratori da inserire nella posizione di:

INSTALLATORI CLIMATIZZATORI JR

con i seguenti compiti: Installazione di impianti di climatizzazione residenziale (split, multisplit, pompe di calore) presso i nostri clienti, Predisposizione e posa di linee frigorifere, scarichi condensa e collegamenti elettrici Messa in funzione degli impianti e collaudo finale

SEDE DI LAVORO

DALMINE

Patenti

B

Requisiti

Gradito un diploma in ambito tecnico, buona manualità, predisposizione al lavoro in team e al contatto con i clienti

Condizioni proposte

Full time, con applicato commercio, Servizio mensa o buoni pasto

Contratti proposti

Tempo indeterminato

Fase pre-assuntiva (art. 5): gli annunci di lavoro

Posizione

Attività dedicata a progettazione e disegno di impianti di automazione industriale.

Requisiti

- Richiesta esperienza di almeno un paio d'anni.
- Conoscenza di SPAC (preferibile anche EPLAN o SEE Electrical).
- Buona conoscenza della lingua inglese.

Assunzione diretta da parte dell'azienda utilizzatrice con RAL da valutare in base al profilo.

Altre informazioni

L'annuncio è rivolto a tutte le persone, senza distinzione di sesso, in riferimento al D. Lgs. 198/2006. Rifiutiamo ogni forma di discriminazione, crediamo nelle pari opportunità, nella diversità e nell'inclusione.

Informazioni individuali sui livelli retributivi (art. 6)

- Accessibilità a:
  - **Criteri** utilizzati per la determinazione delle retribuzioni
  - I **livelli retributivi**
  - **Criteri** utilizzati per le **progressioni economiche** (ove esistenti)
    (solo per aziende con almeno 50 dip.)



- **L'informativa ex d. lgs. n. 104/2022** costituisce **modalità ordinaria** di adempimento degli obblighi di trasparenza retributiva

presunzione in caso di applicazione di **contratti ex art. 51**

Progressioni economiche: di cosa parliamo?



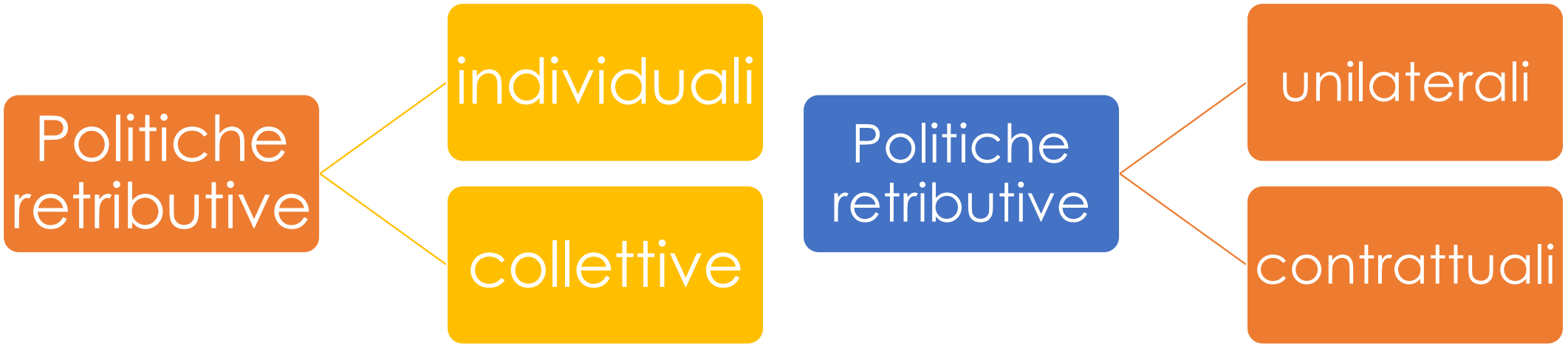
… un passo indietro…

- Retribuzione fissa
- Retribuzione variabile (coll./ind.)
- Compensazioni non monetarie (coll./ind.)
- Altre forme di compensazione
- Componenti non retributive (es. formaz.)

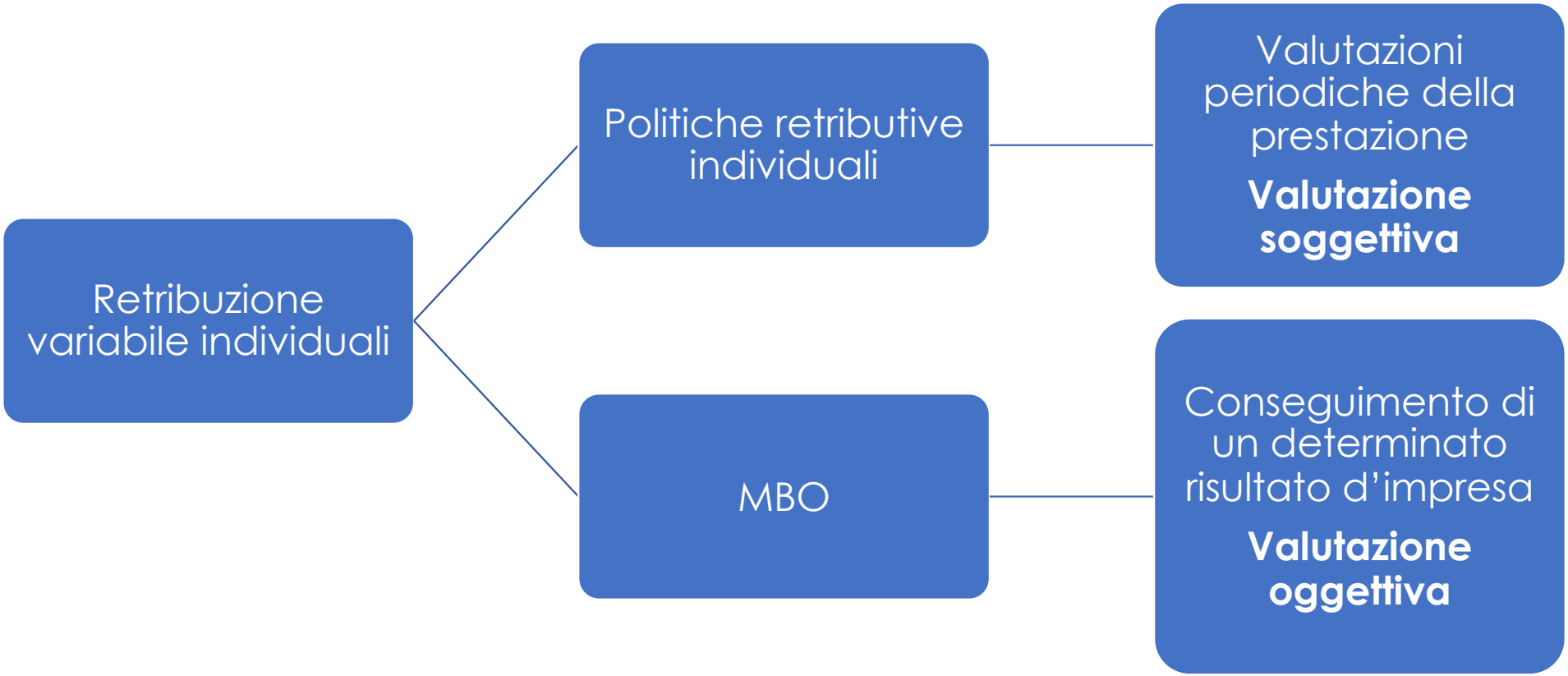
TOTAL COMPENSATION

TOTAL REWARD

Trattamenti variabili individuali



Trattamenti variabili individuali



Trattamenti variabili individuali

(1) **MBO** → non solo per i dirigenti (1° / 2° linea)

- assegnazione **obiettivi individuali (KPI)** secondo criteri:
  - **indicatori** da utilizzare come riferimento: obiettivi misurabili, oggettivi, veritieri, sfidanti ma raggiungibili
  - **incontro** di condivisione / monitoraggio / rendicontazione
- **no automatismo** (ricorrenti: rischio prassi/usi aziendali?)
- **lettera individuale di assegnazione**
- formalizzazione importo ottenuto (a **consuntivo**)

Trattamenti variabili individuali

(2) **Piani di *retention* → progressione retributiva o professionale/piani di carriera**

- lettera/accordo individuale
- **incremento retributivo fisso** (annualmente) / **passaggio di livello e mansione** (cfr. CCNL su mansioni superiori)
- **al ricorrere di elementi** (di **oggettiva valutazione**) **di miglioramento** (formaz., -inadempim., -sanz.disc., proposte di miglioram. continuo…) con punteggi e relativa % aumento conseguibile
- **clausola di sganciamento/attivazione** (es. min. …)

Alcuni esempi

316 Clausola per l'assegnazione di un premio *una tantum*

[su carta intestata]

[Luogo e data]

Avviso al personale

Oggetto: assegnazione di un premio una tantum

Si informa il personale dipendente che verrà corrisposto, in via del tutto straordinaria, un premio una tantum, *in funzione del particolare e straordinario impegno profuso nel corso dell'esercizio ..... importo pari a euro .....*

Tale somma sarà corrisposta a tutti i lavoratori in forza alla data del .../.../... e sarà riproporzionata in termini percentuali ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale.

[In caso di riparametrazione inserire:

La somma suddetta sarà riparametrata sulla base dei seguenti coefficienti:

— *livello ..... parametro .....;*
— *livello ..... parametro .....;*
— *livello ..... parametro .....;*
— *livello ..... parametro .....;*
— *livello ..... parametro .....;*
— *livello ..... parametro .....*]

Poiché il premio è corrisposto per l'anno ....., per i lavoratori assunti in tale anno l'emolumento sarà riproporzionato in relazione ai mesi di effettivo lavoro, intendendosi per mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni di calendario.

Tale premio, avendo il requisito di liberalità aziendale, rimarrà escluso dal computo di ogni istituto di carattere economico-contrattuale, ivi compresa il tfr.

Cordiali saluti.

La Direzione aziendale

315 Clausola per l'assegnazione di un premio incentivo sul raggiungimento di budget di vendita prefissati

[da inserire nella lettera di assunzione]

A conferma di quanto verbalmente concordato, Le precisiamo che, in relazione all'attività da Lei svolta presso la nostra Azienda, Le sarà riconosciuto un premio denominato "incentivo" sulla base delle vendite che si registreranno nel settore ..... [oppure: *sul totale della clientela*].

Tale premio Le verrà liquidato con la retribuzione del 3° mese successivo alla scadenza del semestre di riferimento [ove per semestri si intendono quelli solari gennaio/giugno e luglio/dicembre] *sulla base del volume delle vendite al netto di eventuali note di credito emesse nel contempo.*

I parametri di computo per la liquidazione del premio sono i seguenti:

— *fino a euro ..... di volume vendite — note credito premio = a euro .....;*

— *oltre euro ..... di volume vendite — note credito premio = a euro .....;*

Il premio suddetto sarà computato unicamente ai fini del conteggio del tfr, permanendo escluso da qualsiasi altro istituto contrattuale, ivi comprese le mensilità aggiuntive, e avrà natura di retribuzione sia ai fini contributivi che fiscali.

Resta inteso che l'incentivo di cui sopra è strettamente connesso al ruolo da Lei occupato presso l'Azienda e, pertanto, la corresponsione dello stesso verrà a cessare qualora Le dovesse essere affidato un altro incarico.

..... [firma del Datore di lavoro]

Per presa visione e accettazione
il .../.../... [data]

..... [firma del Lavoratore]

INDIVIDUALI

DURANTE IL RAPPORTO DI LAVORO

Diritti di informazione (art. 7)

Diritto di chiedere e ricevere (entro 2 mesi)

➔ **<u>Livelli retributivi medi,</u> ripartiti per sesso, delle «categorie» di lavoratori che svolgono stesso lavoro / lavoro di pari valore**



- *anche per il tramite di loro rappresentanti* ⚠

- *Informativa annuale <u>sul diritto</u> (e non sui contenuti)*
- *Possibilità di assolvimento generalizzato tramite intranet*

- *Impossibilità di negare diritto alla comunicazione individuale*

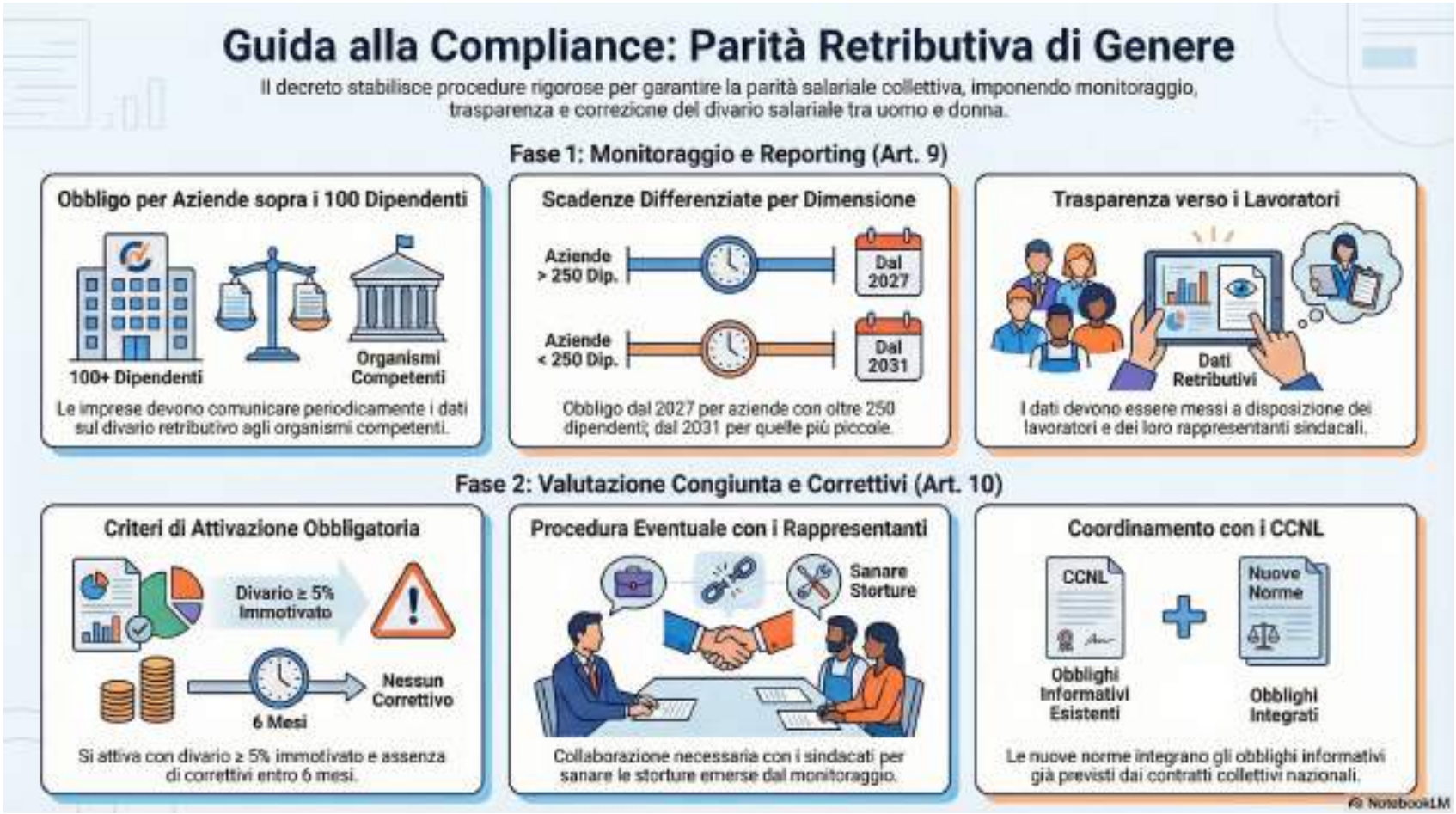
Il ruolo dei rappresentanti sindacali

o) «rappresentanti dei lavoratori»: i componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o, in assenza di queste, i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato in azienda e i soggetti a cui i lavoratori possano legalmente conferire specifico mandato.

?

COLLETTIVI

Profili collettivi



Monitoraggio e comunicazioni: esiste già qualcosa?
➔ Il rapporto biennale uomo-donna

Tabella 2.7 - Retribuzione iniziale (al 01/01/2020) per categoria professionale e per livello di inquadramento

CCNL	Livello	MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO	
		MF*	F*
	Dirigenti	€ 0,00	0,00
		€ 0,00	€ 0,00
	Quadri	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
	Impiegati	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0 ,00
		€ 0,00	€ 0,00
	Operai	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
	Apprendisti	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
	Disabili e Cat. Protette	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00

Tabella 2.8 - Retribuzione annua al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e per livello di inquadramento

CCNL	Livello	MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO		di cui componenti accessorie del salario, straordinari, superminimi, premi di produttività e altro	
		MF*	F*	MF*	F*
	Dirigenti	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	Quadri	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	Impiegati	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	Operai	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	Apprendisti	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Monitoraggio e comunicazioni: esiste già qualcosa?
➔ Il rapporto biennale uomo-donna

Tabella 2.8.1. Dettaglio componenti accessorie del salario

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
Straordinari	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Superminimi individuali	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premi di produttività	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Altro	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Elencare le componenti accessorie valorizzate nella riga "Altro":

> 50 dip.; art. 46, d.lgs. 198/2006

Valutazioni collettive (art. 9)

CON CHI?

Raccolta del dato:

Min. 250	7 giugno 2027	ogni anno
150-149	7 giugno 2027	ogni 3 anni
100-149	7 giugno 2031	ogni 3 anni

➔ Organismo di monitoraggio (MLPS)
➔ Lavoratori/rappresentanti (lett. *g*)) [rese disponibili]

a) il **divario** retributivo di genere;
b) il divario retributivo di genere nelle componenti **complementari o variabili;**
c) il divario retributivo **mediano** di genere;
d) il divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;
e) la **percentuale** di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
f) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni **quartile retributivo;**
g) il divario retributivo di genere tra lavoratori **per categorie** di lavoratori ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili.

Valutazione congiunta (art. 10)



- **Obiettivo:** individuare, correggere e prevenire differenze retributive non giustificate tra lavoratrici e lavoratori



- **Quando:**
  - Differenza di livello retributivo pari almeno al 5%, in qualsiasi categoria
  - Il datore di lavoro non ha motivato (criteri oggettivi e neutri)
  - Non ha corretto (entro 6 mesi) il divario immotivatoc

criteri congiunti

Valutazione congiunta (art. 10)

➢ Come:

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

+ analisi sistemi valutazione e classificazione (co. 5)

Valutazione congiunta (art. 10)



- **Output:**
  - Messa a disposizione (lavoratori e rappresentanza) degli **esiti,** comunicazione all'organismo di monitoraggio / ITL / organismo di parità (a loro richiesta)
  - **Adozione delle misure** emerse, entro un termine ragionevole, in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori (ITL/organismo parità possibili invitati all'attuazione)

Il ruolo della rappresentanza sindacale

- Quale **ruolo** per la rappresentanza sindacale?
- Ci sono **spazi** di intervento a prescindere dal decreto e dalle sue prescrizioni?
- A quale **livello?**
- Cosa si può fare a livello di **sistema?**

Gli ammortizzatori sociali

A cura di Livia Ricciardi

Cisl nazionale

Centro Studi Cisl, Firenze

Corso lungo Fisascat Cisl 13-17 aprile 2026

Un sistema figlio di molte riforme

- Legge 223/91
- Legge 92/2012
- Dlgs 148/2015 (attuativo del Jobs Act)
- Legge 30 dicembre 2021 n. 234 (che è intervenuta sul Dlgs 148/15)

La tutela è stata via via ampliata, ma il risultato è una normativa complessa

CISL

L’ultima riforma e i principi del sistema

L’ultima riforma (Legge 30 dicembre 2021 n. 234, che interviene sul Dlgs 148/2015) ha confermato i principi del sistema, ampliandolo e migliorando le prestazioni:

- ✓allargamento dei beneficiari degli ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro sul principio dell’**universalismo differenziato:** tutele a tutti i lavoratori, ma tenendo conto di specificità settoriali e dimensionali
- ✓ruolo della **bilateralità**
- ✓miglioramento degli importi/requisiti per assicurare **sostegno al reddito** durante la riduzione dell'attività lavorativa o in caso di disoccupazione (inclusi autonomi)
- ✓finanziamento basato su **assicurazione obbligatoria**, con aliquote di finanziamento a carico di lavoratori e datori di lavoro (più interventi del bilancio pubblico in alcuni casi)
- ✓**condizionalità** (sostegno legato alla ricerca attiva di occupazione) con rafforzamento delle politiche attive

Un sistema di tutele con due gambe

AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO

- Gestione Cigo
- Gestione Cigs
- Gestione Fondi bilaterali di solidarietà
- Gestione Fondo di integrazione salariale - Fis

AMMORTIZZATORI SOCIALI IN CASO DI DISOCCUPAZIONE

- Naspi
- DisColl
- Iscro

AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO

CISL

Perimetro di applicazione / 1

Gli ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro, e i relativi obblighi contributivi, si applicano a **tutti i datori di lavoro privati con almeno 1 dipendente** (in precedenza almeno 5 dipendenti)

(Quasi) tutti i datori di lavoro possono richiedere le prestazioni **sia per causali ordinarie che per causali straordinarie**: le stesse causali Cigo e Cigs sono state estese ai datori che versano al Fis o ai Fondi bilaterali

Perimetro di applicazione / 2

Cigo (causali ordinarie) – industria ed edilizia, almeno 1 dipendente (art. 10 dlgs 148/15)

Cigs (causali straordinarie) – tutti i settori in cui non è costituito un fondo bilaterale, più di 15 dipendenti

Fondi bilaterali di solidarietà (causali ordinarie, causali straordinarie) – tutti i settori esclusi dalla Cigo, almeno 1 dipendente

Fis (causali ordinarie, causali straordinarie solo per datori fino a 15 dipendenti) – tutti i settori esclusi dalla Cigo e in cui non è costituito un fondo bilaterale, almeno 1 dipendente

CISL

Perimetro di applicazione / 3

NOTA BENE

- La doppia tutela (per causali ordinarie e straordinarie) comporta il versamento a due diverse gestioni: le aziende fuori dall'ambito Cigo con più di 15 dipendenti, se non hanno un fondo settoriale, versano sia al Fis (causali ordinarie) che alla Cigs (causali straordinarie)

- Invece le aziende, fuori dall'ambito Cigo, fino a 15 dipendenti, se non hanno un fondo settoriale, versano solo al Fis che assicura sia le causali ordinarie che straordinarie

- Le aziende rientranti nell'area Cigo, se hanno meno di 15 dipendenti ed appartengono ad un settore privo di fondo bilaterale, sono le uniche a non avere diritto anche ad un ammortizzatore per causali straordinarie

Finanziamento del sistema

- ✓ I datori di lavoro con almeno 1 dipendente e, in parte minore, i lavoratori , hanno l'obbligo di contribuzione mensile alla gestione di appartenenza, con aliquote differenziate per gestione, settore e dimensione aziendale

- ✓ La contribuzione è ripartita per due terzi a carico dell'azienda e per un terzo a carico del lavoratore (i contributi a carico del lavoratore vengono versati dal datore per suo conto)

- ✓ In caso di effettivo utilizzo i datori di lavoro sono tenuti a pagare, oltre al contributo ordinario versato ogni mese, un contributo addizionale crescente in proporzione alla durata dell'intervento (cui si applica dal 2025 un bonus-malus) non dovuto per gli interventi concessi per eventi oggettivamente non evitabili, nonché dalle imprese sottoposte a procedura concorsuale.

Solo per i Fondi bilaterali e per il Fis vi è divieto di erogare le prestazioni in assenza di pareggio di bilancio

Aliquote di finanziamento

CIGO

Industria fino a 50 dipendenti	1,70%
Industria oltre 50 dipendenti	2,00%
Industria e artigianato edile – Operai	4,70%
Industria e artigianato lapideo – Operai	3,30%
Industria e artigianato edile e lapideo fino a 50 dipendenti - Impiegati, Quadri	1,70%
Industria e artigianato edile e lapideo oltre 50 dipendenti – Impiegati e Quadri	2,00%
Contributo addizionale	9%, 12%, 15%

CIGS

A carico del datore	0,60%
A carico del lavoratore	0,30%
Contributo addizionale	9%, 12%, 15%

FIS

	Contributo ordinario	Contributo addizionale
Datori di lavoro con piu' di 5 dipendenti	0,80%*	4%
Datori di lavoro sino a 5 dipendenti	0,50%*	4%

Per il contributo addizionale funziona un bonus-malus dal 2025

** di cui 1/3 a carico del lavoratore (per l'artigianato ¼ a carico del lavoratore)*

Fondi bilaterali

	Contributo ordinario	Contributo addizionale
Credito	0.20*	1.5
Credito Cooperativo	0.36*	1.5
Assicurazioni	0.30*	1.5
Ferrovie Dello Stato	0.20*	1.5
Trasporto Pubblico	0.50*	1.5
Artigianato	0.60 (+0,40 sopra 15 dip)*	-
Somministrazione	0.60*	-

Regole comuni a tutte le gestioni

Beneficiari

- ✓ Lavoratori dipendenti anche a termine, compresi apprendisti di ogni tipologia e lavoratori a domicilio
- ✓ Esclusi dirigenti
- ✓ Anzianità lavorativa di 30 giorni di lavoro effettivo (in caso di cambio appalto si computa tenendo conto del periodo in cui il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata).

Importo

- 80% della retribuzione globale, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, spettante per le ore non lavorate, comprese fra zero e il limite dell'orario contrattuale, ridotto del 5,84%
- Entro un massimale rivalutato annualmente rapportato alle ore autorizzate, che per il 2026 è pari a 1.423,69 euro (1.340,56 al netto della riduzione di cui sopra), incrementato del 20% per le imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali
- I periodi di sospensione/riduzione dell'orario sono utili ai fini del diritto e della misura della pensione anticipata/di vecchiaia (contributo figurativo calcolato sulla retribuzione globale)

Modalità di erogazione

-La prestazione è anticipata dal datore di lavoro che può chiedere pagamento diretto Inps in caso di comprovate difficoltà

Regole comuni a tutte le gestioni

Durata massima complessiva

24 mesi nel quinquennio mobile (30 mesi in edilizia).

Consultazione sindacale

- Obbligo di comunicazione preventiva alle rappresentanze aziendali, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (cause, durata prevedibile, numero dei lavoratori interessati)
- Su richiesta di una delle parti, esame congiunto, che può svolgersi anche in via telematica.
- No obbligo di accordo

Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa

Il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo in cui percepisce la prestazione non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro.

Il lavoratore decade dal trattamento se non provvede a dare preventiva comunicazione all'Inps territoriale (per il lavoro dipendente, le comunicazioni obbligatorie a carico dei datori di lavoro esonerano i lavoratori dalla comunicazione)

Regole comuni a tutte le gestioni

Utilizzo delle ferie

- ✓ L'Inps ha chiarito che non è più necessario che vengano smaltite le ferie residue per vedere accettata la domanda di Cig.
- ✓ In caso di CIG a zero ore, la fruizione può essere posticipata al momento della ripresa dell'attività produttiva (derogando alla regola generale per la quale le ferie devono essere godute per almeno due settimane nel corso dell'anno di maturazione in maniera continuativa e per le restanti due settimane anche in maniera frazionata purchè nei 18 mesi successivi al termine dell'anno in cui sono state maturate)

Regole comuni a tutte le gestioni

Condizionalità e riqualificazione professionale

Soltanto i lavoratori beneficiari di trattamenti per causali straordinarie, compresi quelli erogati dai Fondi bilaterali di solidarietà e dal Fis, devono partecipare ad iniziative di carattere formativo o di riqualificazione anche mediante i fondi interprofessionali

L'ingiustificata assenza del lavoratore comporta sanzioni fino alla decadenza del trattamento

CISL

Regole specifiche: cassa integrazione ordinaria

Ambito di applicazione

Industria ed edilizia con almeno 1 dipend. (elenco tipologie aziende art.10 DLgs 148/2015)

Causali

✓eventi transitori non imputabili all'impresa o ai dipendenti, inclusi eventi meteo, che comprendono le temperature superiori a 35 gradi (per eventi oggettivamente non evitabili non necessari 30 gg di anzianità lavorativa e non dovuto contributo addizionale)

✓situazioni temporanee di mercato

Durata

✓ 13 settimane prorogabili fino a 52 settimane nel biennio mobile (si computa una settimana solo quando la sospensione interessa 6 giorni, o 5 in caso di settimana corta)

✓ dopo 52 settimane consecutive, può essere richiesto un ulteriore periodo solo dopo un periodo di 52 settimane di normale attività lavorativa

✓Percentuale max ore integrabili: 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile

Documentazione

✓L'impresa deve presentare una relazione tecnica

Regole specifiche: cassa integrazione straordinaria

Ambito di applicazione

Tutte le aziende, a prescindere dal settore, che nel semestre precedente abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti, se non coperte dai Fondi Bilaterali.

(Per le imprese del trasporto aereo, di gestione aereoportuale e per i partiti politici la disciplina CIGS si applica a prescindere dal numero dei dipendenti).

Con la riforma del 2022 sono entrati in ambito Cigs tutti i datori con oltre 15 dipendenti, anche se già versano al Fis (in questi casi il Fis eroga la prestazione solo per la causale ordinaria e non anche per la straordinaria)

CISL

Regole specifiche: cassa integrazione straordinaria

Causali e durate

Riorganizzazione Durata massima: 24 mesi, anche continuativi, nel quinquennio. Percentuale max ore integrabili: 80%. Comprende processi di transizione (aggiornamento tecnologico e digitale, sostenibilità ecologica ed energetica, straordinarie misure di sicurezza)

Crisi aziendale
Durata massima: 12 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile. Per richiedere un nuovo periodo deve trascorrere un periodo pari a 2/3 di quello già concesso. Percentuale max di ore integrabili: 80%

Contratto di solidarietà
Accordo aziendale che persegue lo scopo di evitare, in tutto o in parte, la riduzione di personale.
La riduzione media dell'orario giornaliero, settimanale o mensile non può superare l'80% (in precedenza 60%) e quella individuale il 90% (in precedenza 70%).
Durata massima: 24 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile, che possono diventare 36 se non vengono usati altri strumenti.

- Durante i programmi di riorganizzazione e crisi l'azienda che ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori e di non poter ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare la procedura di licenziamento collettivo.
- Durante il cds è possibile attivare la procedura di licenziamento collettivo solo con la non opposizione dei lavoratori, pertanto la procedura deve concludersi con accordo sindacale.

Regole specifiche: cassa integrazione straordinaria

La «Riorganizzazione» per processi di transizione

- ✓ La causale «Riorganizzazione» è stata ampliata ai processi di transizione che possono riguardare:
  - aggiornamento tecnologico e digitale
  - sostenibilità ecologica ed energetica
  - straordinarie misure di sicurezza

- ✓ L'impresa non deve presentare un programma volto ad affrontare le inefficienze, come avviene per la normale Cigs per riorganizzazione, bensì un programma che indichi le azioni previste e gli investimenti

CISL

Regole specifiche: cassa integrazione straordinaria

Documentazione

- ✓ In caso di **riorganizzazione aziendale,** un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze gestionali o produttive, con indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione, finalizzato a un recupero occupazionale nella misura minima del 70%, prevedendo per gli eventuali esuberi residui un dettagliato piano di gestione, anche tramite la qualificazione professionale
- ✓ In caso di **crisi aziendale**, un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale
- ✓ In caso di **contratto di solidarietà,** l'azienda deve stipulare, ed allegare alla domanda, un accordo aziendale, senza altra documentazione

Regole specifiche: cassa integrazione straordinaria

Accordo di transizione occupazionale

Con la riforma del 2022 è stato introdotto un nuovo istituto: in deroga alle durate massime può essere concesso, per le sole causali di crisi e riorganizzazione, un ulteriore periodo di 12 mesi, non prorogabili, finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero. In sede di accordo sindacale vanno definite le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego anche ricorrendo ai fondi interprofessionali o ai finanziamenti regionali. I lavoratori coinvolti accedono al programma GOL e la mancata partecipazione comporta la decadenza della prestazione.

CISL

Regole specifiche: cassa integrazione straordinaria

Prestazioni in deroga finanziate dalla fiscalità generale

Interventi a carico della fiscalità generale finanziati di volta in volta, che concedono deroghe alle durate massime della Cigs, condizionati ad accordo in sede ministeriale:

- ✓ Cigs nelle aree di crisi complessa (rifinanziato per il 2026)
- ✓ Cigs per le aziende a rilevanza strategica (rifinanziato per il 2026)
- ✓ Cigs per imprese di interesse strategico nazionale con almeno mille dipendenti (rifinanziato per il 2026)

✓ L'intervento per cessazione di attività è stato allargato a tutti i datori, non più solo quelli rientranti in ambito Cigs (rifinanziato per il 2026)

CISL

Regole specifiche: fondi di solidarietà bilaterali

Ambito di applicazione

L'adesione ai fondi di solidarietà bilaterali costituiti dalle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, è obbligatoria per **i datori di lavoro che non rientrano nell'ambito di applicazione della Cigo e che occupano almeno 1 dipendente.** Se non viene costituito il Fondo di settore, i datori aderiscono al Fis.

Causali, durate, importo

I Fondi erogano l'Assegno di integrazione salariale (AIS). L'importo e le causali di intervento sono uguali a quelle di Cigo/Cigs. Le durate per i datori fino a 15 dipendenti e per causali ordinarie sono più brevi di quelle Cigo; per i datori sopra i 15 dipendenti per causali straordinarie sono equiparate a quelle di Cigo/Cigs.

Regole specifiche: fondi di solidarietà bilaterali

Causali e durate

Datori di lavoro	Durata massima della prestazione
datori di lavoro fino a 5 dipendenti	13 settimane per causali sia ordinarie che straordinarie
datori di lavoro che occupano oltre 5 e fino a 15 dipendenti	26 settimane per causali sia ordinarie che straordinarie
datori di lavoro che occupano oltre 15 dipendenti	- 26 settimane di assegno di integrazione salariale per causali ordinarie - 12 mesi per crisi aziendale - 24 mesi per riorganizz. aziendale - 36 mesi per contratto di solidarietà (Causali straord.)

Regole specifiche: fondo di integrazione salariale - Fis

Ambito di applicazione

Tutti i datori di lavoro che occupano **almeno 1 dipendente**, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali **non rientranti nell'ambito di applicazione della Cigo, e non coperti dai fondi di solidarieta' bilaterali**, sono soggetti alla disciplina del Fis. Se hanno oltre 15 dip.ti devono versare anche alla Cigs.

Causali, durate, importo

Il Fis eroga l'Assegno di integrazione salariale (AIS). L'importo e le causali di intervento sono uguali a quelle di Cigo/Cigs, per le seguenti durate:

Causali ordinarie (le stesse della Cigo)	**Causali straordinarie (le stesse della Cigs)**
(tutti i datori aderenti al Fis)	(solo i datori fino a 15 dip.)
- fino a 5 dip.: 13 sett. nel biennio mobile	- fino a 5 dip.: 13 sett. nel biennio mobile
- oltre 5 dip.: 26 sett. nel biennio mobile	- tra 5 e 15 dip.: 26 sett. nel biennio mobile
	- oltre 15 dipendenti (+ aziende del trasporto aereo e partiti politici): nessuna prestazione perché hanno già la Cigs

Regole specifiche: fondo di integrazione salariale - Fis

Semplificazioni per i datori di lavoro fino a 15 dipendenti

Per i datori fino a 15 dipendenti sono stabiliti criteri solo in parte semplificati, con modelli standardizzati, per l'esame delle domande (ai Fondi e al Fis) per causali straordinarie

Quadro riassuntivo

Cigo **Industria con almeno 1 dip.**	**Causali ordinarie** • 52 sett.	
Cigs **Datori oltre 15 dip (+ trasp. aereo e partiti politici)**	**Causali straordinarie** • 12 mesi per crisi • 24 mesi per riorganizzazione (inclusa transizione) • 36 mesi per contratto di solidarietà	
Fondi bilaterali **Datori con almeno 1 dipendente esclusi dalla Cigo**	**Causali ordinarie** - fino a 5 dip.: 13 sett. - oltre 5 dip.ti: 26 sett.	**Causali straordinarie** - fino a 5 dip.: 13 sett. - da 6 a 15 dip.ti: 26 sett. - oltre 15 dip.ti: • 12 mesi per crisi • 24 mesi per riorganizzazione • 36 mesi per contratto di solidarietà
Fis **Datori con almeno 1 dipendente esclusi dalla Cigo e non coperti da Fondo bilaterale**	**Causali ordinarie** (tutti i datori aderenti al Fis) - fino a 5 dip.: 13 sett. - oltre 5 dip.: 26 sett.	**Causali straordinarie** (solo i datori fino a 15 dip.) - fino a 5 dip.: 13 sett. - tra 5 e 15 dip.: 26 sett.

LICENZIAMENTI COLLETTIVI

CISL

Licenziamenti collettivi

Definizione

- ✓ Per le aziende con più di 15 dipendenti il licenziamento collettivo è definito come «licenziamento di almeno 5 lavoratori nell'arco di 120 giorni nell'ambito del territorio di una stessa provincia, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro oppure in conseguenza della cessazione dell'attività». Sono esclusi i rapporti che scadono perché a tempo determinato, o per fine lavoro nelle costruzioni edili, o perché connessi ad attività stagionali o saltuarie (legge 223/91, artt. 4 e 24).

- ✓ È considerato licenziamento collettivo anche il caso limite in cui, al termine della procedura, venga licenziato un solo lavoratore (poiché la legge ha tra le sue finalità quella di individuare misure alternative ai licenziamenti).

- ✓ Per le imprese che rientrano nell'area di applicazione della Cigs, se il licenziamento collettivo avviene dopo un periodo di integrazione salariale, non vale il requisito dei 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni.

Licenziamenti collettivi

Procedure

- ✓ L'impresa deve dare comunicazione alla RSA, indicando motivi, numero, collocazione aziendale e profili professionali dei lavoratori, nonché tempi dei licenziamenti, e comunicarlo all'Ispettorato territoriale del lavoro
  - ✓ Sono previsti incontri tra impresa e OO.SS. In mancanza di accordo è previsto un ulteriore tentativo mediante la convocazione delle parti presso l'Ispettorato territoriale del lavoro.
- ✓ Gli accordi che prevedono il riassorbimento anche parziale dei lavoratori possono prevedere il loro impiego in mansioni diverse, anche inferiori, oppure il comando o distacco temporanei
  - ✓ L'individuazione dei lavoratori avviene in relazione ad esigenze tecnico-produttive dell'azienda nel rispetto dei criteri previsti da accordo collettivo, in mancanza si ricorre ai seguenti criteri, in concorso tra loro: carichi di famiglia; anzianità; esigenze tecnico-produttive
- ✓ Raggiunto l'accordo, o comunque esaurite le procedure, l'impresa può licenziare i lavoratori, comunicando loro per iscritto il licenziamento, nel rispetto del preavviso
  - ✓ Entro 7 giorni deve comunicare l'elenco dei lavoratori (nome, qualifica, carico di famiglia, applicazione criteri di scelta) all'Ispettorato del lavoro e al sindacato di categoria.

Licenziamenti collettivi

Licenziamenti illegittimi

- ✓ Il licenziamento illegittimo (per il mancato rispetto delle procedure o per violazione dei criteri di scelta) può essere impugnato dal lavoratore entro 60 giorni dal ricevimento della comunicazione.

- ✓ Il diritto alla reintegrazione sussiste solo se il licenziamento è intimato senza l'osservanza della forma scritta, mentre in caso di violazione delle procedure e di violazione dei criteri di scelta dei lavoratori si applica solo l'indennizzo monetario.

- ✓ Eventuali vizi della comunicazione preventiva alle Rappresentanze sindacali aziendali possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo.

Licenziamenti collettivi

Ticket licenziamento

In tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni (quindi sia per licenziamento individuale che collettivo), il datore di lavoro deve un contributo pari al 41% del massimale mensile di Naspi per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni, aumentato all'82% per i licenziamenti collettivi effettuati da parte di aziende rientranti nell'ambito di applicazione della Cigs. Nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale non abbia formato oggetto di accordo sindacale, il contributo è moltiplicato per tre volte.

AMMORTIZZATORI SOCIALI IN CASO DI DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA

CISL

Naspi

Beneficiari e ambito di applicazione

✓dipendenti privati e pubblici che abbiano perduto involontariamente l'occupazione, per licenziamento collettivo e individuale, anche disciplinare, o per scadenza di un rapporto a termine o di apprendistato, compresi i soci lavoratori di cooperativa

✓spetta in caso di dimissioni solo se:

- per giusta causa (circolari Inps n. 163/2003 e n. 21/2023)
- nel periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento (da inizio gravidanza fino ad un anno di età del bambino)

✓Spetta in caso di risoluzione consensuale solo se:

- intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (comma 40, art. 1, legge 92/12)
- intervenuta per accettazione da parte del lavoratore dell'offerta economica del datore di lavoro, nella «conciliazione agevolata» relativa al contratto a tutele crescenti (art. 6, dlgs 23/15)
- in esito al rifiuto del lavoratore al trasferimento ad altra sede distante oltre 50 km dalla residenza del lavoratore o mediamente raggiungibile in oltre 80 minuti con i mezzi pubblici.

✓recesso da parte del curatore o risoluzione di diritto del rapporto di lavoro nel corso della procedura di liquidazione giudiziale (Codice crisi di impresa - art.14, dlgs 14/19 e circ Inps n. 21/2023)

Naspi

Dimissioni per giusta causa

L'articolo 2119 cod.civ. demanda alla giurisprudenza l'individuazione delle fattispecie di "giusta causa", pertanto l'INPS riconosce la Naspi solo nei casi indicati dalla giurisprudenza (circ. Inps 163/2003, Mess. Inps 369/18, circ. Inps n.21/2023):

- mancato pagamento della retribuzione
- aver subito molestie sessuali nei luoghi di lavoro
- modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative
- mobbing
- notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione dell'azienda
- trasferimento senza «comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive» (art. 2103 c.c.)
- comportamento ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente
- dimissioni presentate durante la procedura di liquidazione giudiziale (Codice crisi di impresa - art.14, dlgs 14/19 e circ Inps 21/23)

La domanda (tranne che per trasferimento oltre 50 km/80 min. – Sent Trib Torino 429 del 27/4/23 e Trib Firenze 258/23) va corredata da documentazione da cui risulti la volontà del lavoratore di "difendersi in giudizio" nei confronti del comportamento illecito (diffide, esposti, denunce, citazioni, etc), impegnandosi a comunicare l'esito della controversia giudiziale o extragiudiziale.

Naspi

Dimissioni per fatti concludenti

- ✓ In caso di assenza ingiustificata oltre il termine previsto dal Ccnl o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a 15 gg (di calendario), il datore può utilizzare una procedura che gli consente di considerare l'assenza come «dimissioni per fatti concludenti» («Collegato lavoro» 2024)
- ✓ Tale procedura deroga alla procedura delle dimissioni on line, al diritto alla Naspi e all'obbligo di "ticket licenziamento" per il datore di lavoro
- ✓ Il datore di lavoro deve darne comunicazione all'ispettorato del lavoro, dalla quale decorre il termine di 5 gg per effettuare la comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto
- ✓ Nell'ipotesi in cui il lavoratore dimostri l'impossibilità di comunicare i motivi che giustificano l'assenza per cause di forza maggiore o fatti imputabile al datore oppure l'Ispettorato accerti la non veridicità della comunicazione del datore, non trova applicazione la risoluzione del rapporto e il datore di lavoro può essere ritenuto responsabile, anche penalmente, per false comunicazioni
- ✓ la nuova disposizione non è applicabile nel periodo delle c.d. «dimissioni protette» (presentate durante il periodo di gravidanza o dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi 3 anni di vita del bambino o nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia per adozione o affidamento).

Naspi

Naspi per risoluzione consensuale indotta da una riduzione di personale

La Cassazione, con ordinanza n. 6988/2026 (su ricorso dell'Inps) ha stabilito che, perché sorga il diritto alla Naspi, è necessario che la cessazione del rapporto sia formalmente riconducibile a un licenziamento o (per gli assunti prima del 7 marzo 2015) alla procedura di conciliazione *ex* art. 7 L. 604/66.
In mancanza, la risoluzione consensuale resta una causa di cessazione per cui non spetta la NASpI, anche se siglata in sede protetta e con il riconoscimento di un incentivo all'esodo, con conseguente rischio di ripetizione di quanto eventualmente percepito da parte dell'INPS.

Naspi

Requisiti soggettivi

Spetta ai lavoratori che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

- ✓stato di disoccupazione
- ✓almeno 13 settimane di contributi nei quattro anni precedenti

Ai fini delle 13 settimane sono utili:
i contributi dovuti, anche se non versati, in base al principio di automaticità delle prestazioni
i contributi figurativi per maternità obbligatoria e congedo parentale
i periodi di lavoro all'estero in paesi comunitari o convenzionati ove sia prevista la possibilità di totalizzazione
i periodi di malattia dei figli fino agli 8 anni , nel limite di 5 giorni lavorativi nell'anno solare.

Sono invece neutri, determinando un conseguente ampliamento del quadriennio di riferimento, i seguenti periodi coperti da contribuzione figurativa: malattia e infortunio sul lavoro, periodi di Cig a zero ore, permessi e congedi fruiti dal lavoratore che sia coniuge convivente, genitore, figlio convivente, fratello o sorella convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità, aspettativa sindacale, lavoro all'estero in paesi non convenzionati.

Naspi

Requisiti Naspi nei casi in cui l'evento di disoccupazione involontaria sia stato preceduto da un evento di dimissioni nei 12 mesi precedenti

Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2025:

se nei dodici mesi precedenti il lavoratore ha interrotto volontariamente un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per dimissioni volontarie o a seguito di risoluzione consensuale, il requisito delle 13 settimane di contribuzione deve essere posseduto dall'ultimo evento di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato interrotto per dimissioni volontarie anziché negli ultimi 4 anni (fatte salve le ipotesi di dimissioni nel periodo di maternità e per giusta causa e di risoluzione consensuale nell'ambito delle procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo) (Legge di bilancio 2025)

Naspi

Periodo di carenza

La Naspi parte dall'ottavo giorno dalla cessazione del rapporto. In caso di rioccupazione durante il periodo di carenza la Naspi non spetta

Preavviso indennizzato

In caso di percezione di indennità di mancato preavviso, il lavoratore diviene titolare della Naspi solo dopo la fine del periodo di preavviso indennizzato, senza che la Naspi venga decurtata nella durata (circolare Inps n.94 del 12-5-2015, paragrafo 2.7). In caso di rioccupazione durante il periodo di preavviso indennizzato la Naspi non spetta

Naspi

Importo

- ✓ 75% della retribuzione imponibile a fini previdenziali, per retribuzioni mensili pari o inferiori a 1.456,72 euro; per retribuzioni superiori, incremento del 25% del differenziale
- ✓ massimale pari a 1.584,70 euro (importi per il 2026)
- ✓ riduzione progressiva del 3% dal 6°mese (in precedenza dal 4°) mentre per gli over 55 parte dall' 8° mese
- ✓ contribuzione figurativa entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l' importo massimo mensile

Durata

- ✓ Metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni, detratti i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione (quindi max 24 mesi)

Liquidazione anticipata per autoimpiego

- ✓ Dal 2026 erogata non più in unica soluzione bensì in due rate: la prima in misura pari al 70% e la seconda, pari al restante 30%, da corrispondere al termine del periodo teorico di spettanza dell'indennità, e comunque non oltre il termine di sei mesi, se sussistono le condizioni.

Naspi

Condizionalità

✓L’erogazione è condizionata, a pena di decurtazione o di decadenza, alla partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa nonché ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai servizi competenti, compresa l’accettazione di un’offerta di lavoro congrua

✓I percettori di Naspi, al momento dell’accoglimento della domanda, sono **iscritti d’ufficio alla piattaforma SIISL** per l’incontro domanda-offerta di lavoro. Entro 15 giorni il beneficiario è tenuto ad accedere alla piattaforma e sottoscrivere il Patto di attivazione digitale (PAD), inserire il proprio curriculum, compilare la dichiarazione di Disponibilità al Lavoro (DID) ed infine aderire al Patto Personalizzato di Servizio. Vi è obbligo di effettuare i passaggi descritti e di accettare un’offerta di lavoro congrua, pena pesanti sanzioni fino alla perdita dell’indennità

DisColl

Beneficiari

Co.co.co., assegnisti e dottorandi di ricerca iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata che possono far valere contemporaneamente questi requisiti:

- stato di disoccupazione
- almeno tre mesi di contribuzione nel periodo dal 1° gennaio dell'anno solare precedente la cessazione dal lavoro alla data dell'evento di disoccupazione
- un mese di contribuzione nell'anno solare in cui si verifica l'evento di cessazione (oppure un rapporto di collaborazione di durata pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla metà dell' importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione - minimale contributivo)

Importo

- ✓ 75% del reddito medio mensile, se è pari o inferiore a 1.456,72 euro,
- ✓ per redditi medi superiori, incremento del 25% del differenziale
- ✓ massimale pari a 1.584,70 euro (importi per il 2026)
- ✓ riduzione progressiva del 3% dal 6°mese (in precedenza dal 4°)
- ✓ Viene riconosciuta la contribuzione figurativa entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l' importo massimo mensile

DisColl

Condizionalità

✓L’erogazione è condizionata, a pena di decurtazione o di decadenza, alla partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa nonché ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai servizi competenti, compresa l’accettazione di un’offerta di lavoro congrua.

- ✓ I percettori di DisColl, al momento dell’accoglimento della domanda, sono iscritti d’ufficio alla piattaforma SIISL per l’incontro domanda-offerta di lavoro. Entro 15 giorni il beneficiario è tenuto ad accedere alla piattaforma e sottoscrivere il Patto di attivazione digitale (PAD), inserire il proprio curriculum, compilare la dichiarazione di Disponibilità al Lavoro (DID) ed infine aderire al Patto Personalizzato di Servizio. Il beneficiario di DisColl ha l’obbligo di effettuare i passaggi descritti e di accettare un’offerta di lavoro congrua, pena pesanti sanzioni fino alla perdita dell’indennità (non è ancora stato chiarito da Ministero del lavoro e Inps l’apparato sanzionatorio relativo ai mancati adempimenti)

DisColl

Durata

- ✓ E’ corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari al numero dei mesi di contribuzione presenti nel periodo che va dal 1° gennaio dell’anno solare precedente l’evento di cessazione del lavoro al predetto evento (in precedenza era pari alla metà dei mesi di contribuzione), con esclusione dei periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione.
- ✓ La durata massima è pari a 12 mesi (in precedenza 6)

Aliquota contributiva

L’ aliquota contributiva è parificata a quella dovuta per la Naspi (è passata dallo 0,51% all’ 1,31%)*

* 2/3 a carico del committente
1/3 a carico del lavoratore

ISCRO

Beneficiari

Soggetti iscritti alla Gestione separata Inps che esercitano per professione abituale attività di lavoro autonomo e che presentino i seguenti requisiti:

- ✓ avere prodotto un reddito di lavoro autonomo, nell'anno precedente, inferiore al 70% della media dei redditi da lavoro autonomo conseguiti nei 2 anni ancora precedenti
- ✓ aver dichiarato, nell'anno precedente, un reddito non superiore a 12.749,18 euro
- ✓ essere in regola con la contribuzione previdenziale obbligatoria;
- ✓ essere titolari di partita Iva attiva da almeno 3 anni

Importo

- ✓ 25% della media dei redditi da lavoro autonomo dichiarati nei 2 anni precedenti
- ✓ Non può superare il limite di 817,69 euro mensili e non può essere inferiore a 255,53 euro mensili, limiti annualmente rivalutati sulla base dell'indice Istat dei prezzi (importi 2026)
- ✓ Non comporta accredito di contribuzione figurativa

ISCRO

Durata

- ✓ La domanda è presentata in via telematica entro il 31 ottobre di ogni anno.
- ✓ E' erogata per 6 mensilità
- ✓ La chiusura della partita Iva nel corso dell'erogazione dell'indennità determina l'immediata cessazione, con recupero delle mensilità eventualmente erogate dopo la data in cui è cessata l'attività
- ✓ L'Iscro non può essere richiesta nel biennio successivo all'anno di inizio di fruizione

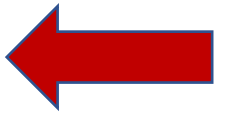
Condizionalità

L'erogazione è accompagnata dalla partecipazione a percorsi di aggiornamento professionale che, se proposti, sono obbligatori. (E' in corso di definizione la procedura per iscrizione d'ufficio al SIISL, come già previsto per i percettori di Naspi e DisColl)

Aliquota contributiva

L'Iscro è finanziata con un aumento dell'aliquota di versamento alla Gestione separata Inps pari allo 0,35%, che porta l'aliquota complessiva per i titolari di partita Iva individuale al 26,07%*

°Interamente a carico del lavoratore



Associazione per gli studi internazionali e comparati sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali

15 aprile 2026 | **XII CORSO LUNGO FISASCAT**

Welfare contrattuale e Bilateralità

Silvia Spattini
ADAPT
silvia.spattini@adapt.it
@SilviaSpattini

Programma

- Welfare contrattuale: definizione
- Bilateralismo e bilateralità
- Tipologie di organismi bilaterali: fonte, natura, funzioni
- Tipologie di enti bilaterali

Welfare contrattuale

Che cos'è il welfare (erogato in azienda)?

📖 Insieme di **erogazioni e prestazioni**, ma anche **interventi**, **iniziative**, **soluzioni organizzative** attuate con lo **scopo di migliorarne il benessere dei lavoratori e la qualità** della vita privata e lavorativa.

Welfare

Beni, servizi, prestazioni

Soluzioni organizzative



Beni e servizi



- Previdenza complementare
- Assistenza sanitaria
- Servizi di educazione / Istruzione
- Servizi di assistenza ai familiari anziani e non autosufficienti
- Assicurazioni *long term care* e gravi patologie
- Attività ricreative / Culturali / Formazione personale / Tempo libero
- Mensa e buono pasto
- Trasporto collettivo
- Abbonamenti per il traporto pubblico



- Beni in natura
- Buoni acquisto / Utenze domestiche
- Assicurazioni
- Sostegno al reddito

Misure organizzative



- Flessibilità organizzativa
- Lavoro agile
- Misure di conciliazione vita-lavoro
- Pratiche *time-saving*



- Formazione
- Pratiche age-management



- Pratiche di benessere dei lavoratori in azienda

Definizione di welfare contrattuale

 **Welfare contrattuale**

welfare contrattuale è il welfare che **trae origine da un contratto collettivo (nazionale, territoriale o aziendale)**
Nella prassi si intende, **welfare che origina dalla contrattazione collettiva**, prevalentemente nazionale

 **Welfare bilaterale**

sviluppato dalla contrattazione collettiva a qualsiasi livello, **nell'ambito di un sistema strutturato di enti e fondi bilaterali** che erogano i servizi e le prestazioni negoziati

 **Welfare aziendale**

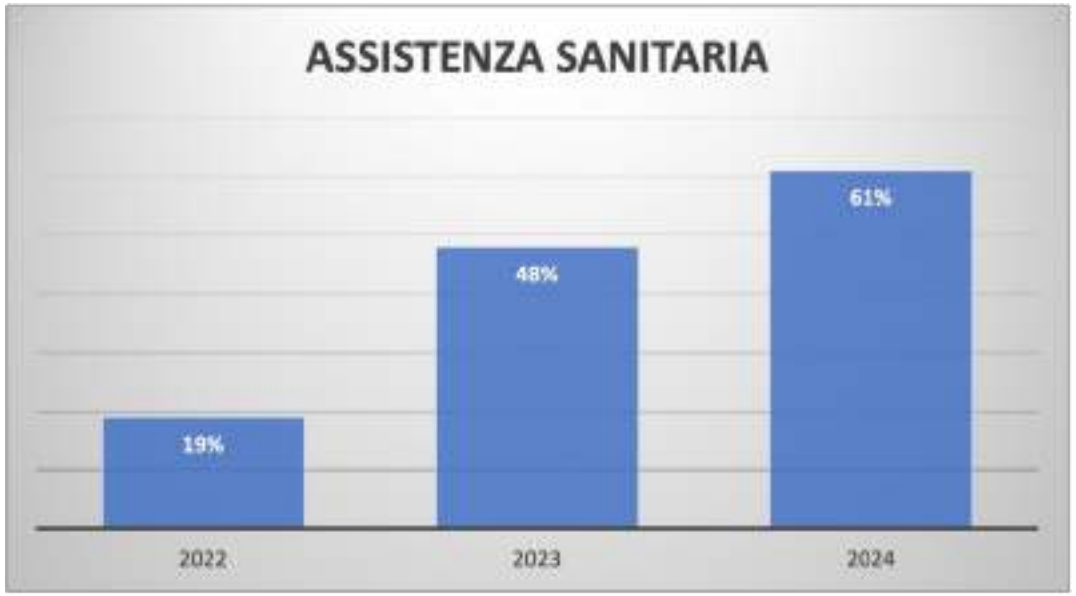
Welfare di fonte aziendale (tradizionalmente unilaterale, oggi anche contrattuale) > welfare contrattuale aziendale

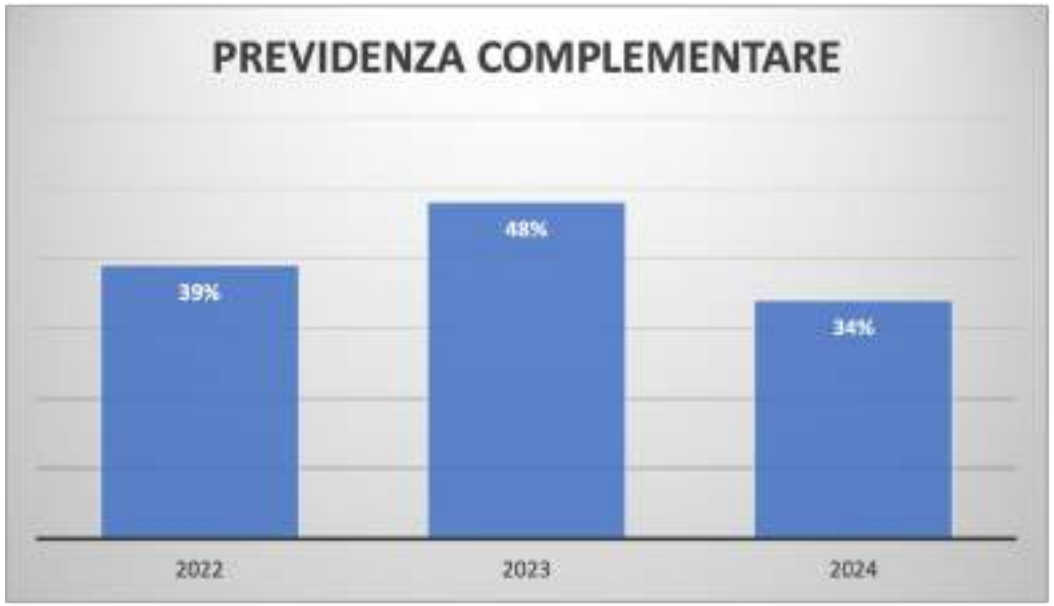
Welfare contrattuale

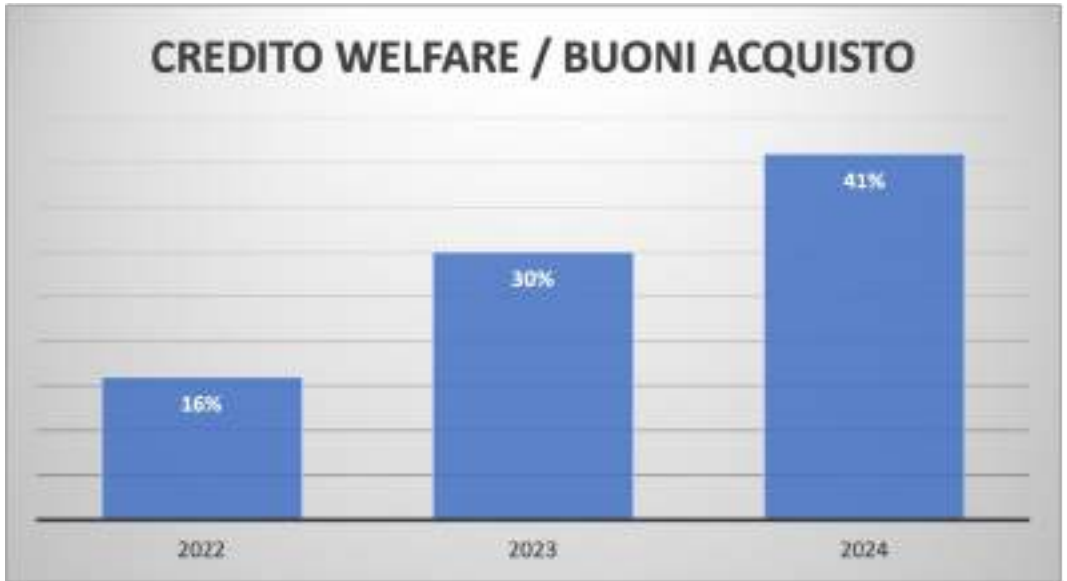
Welfare contrattuale da CCNL (misure generalmente previste)

- Previdenza complementare
- Assistenza sanitaria
- Assicurazioni (*Long-Term care* (contro rischio di non autosufficienza)
- Credito welfare
- Buoni pasto / mensa
- Mobilità / trasporto
- Soluzioni di conciliazione vita-lavoro
- Formazione

Welfare contrattuale nei CCNL (rinnovi 2022-24)







Bilateralismo e bilateralità nella contrattazione collettiva

Bilateralità e bilateralismo

BILATERALISMO

- concetto che rappresenta una **realtà dinamica**
- è un **processo** consistente nella **costituzione di organismi bilaterali** a cui sono affidati specifici compiti e nella produzione della loro regolamentazione

BILATERALITÀ

- concetto che rappresenta una **realtà statistica**
- è il **prodotto** del bilateralismo
- ricomprende in sé **l'insieme delle istituzioni gestite in modo bilaterale e paritetico**, costituite e regolate dall'autonomia collettiva

Bilateralismo e bilateralità

Bilateralismo (La Fase Dinamica)

Una Realtà Dinamica

Rappresenta il processo attivo di creazione e regolamentazione di nuovi organismi.



Costituzione e Normazione

L'attività di affidare compiti specifici a enti composti pariteticamente dalle parti.

Bilateralità (La Realtà Statica)

Il Prodotto Finito

Rappresenta l'insieme consolidato delle istituzioni create attraverso il bilateralismo.



Autonomia Collettiva

Complesso di enti gestiti in modo paritetico e regolati dagli accordi tra le parti.

NotebookLM

Nascita ed evoluzione storica

Bilateralismo e Bilateralità:

- fenomeno che caratterizza alcuni settori: **edilizia, artigianato, commercio, turismo**
- per lo più diffuse in **settori** connotati da
  - forte **polverizzazione / frammentazione produttiva**
  - **discontinuità** e **instabilità** del lavoro
  - **elevato turn over della forza lavoro**
  - **difficoltà di effettivo radicamento delle organizzazioni sindacali**
  - **relazioni industriali deboli**

Bilateralismo

- la protezione dei lavoratori attraverso la gestione paritetica e il governo dell'intero mercato del lavoro
- **modello di relazioni industriali cooperative e collaborative**



FRAMMENTAZIONE PRODUTTIVA

Risposta a mercati caratterizzati di polverizza-
ione delle imprese e instabilità del lavoro.



SETTORI DI MAGGIORE DIFFUSIONE



Edilizia **Artigianato** **Commercio** **Turismo**

Esperienze consolidate in edilizia, artigianato, commercio e turismo.



FRAMMENTAZIONE PRODUTTIVA

Risposta a mercati caratterizzati da polverizzazione delle imprese e instabilità del lavoro.

DEBOLEZZA DELLE RELAZIONI



DEBOLEZZA DELLE RELAZIONI

Intervento necessario dove le organizzazioni sindacali faticano a radicarsi stabilmente.

ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLA GOVERNANCE DELLA BILATERALITÀ - 20/02/2014
CONFCOMMERCIO – IMPRESE PER L'ITALIA e CGIL, CISL, UIL

Le Parti condividono che la bilateralità è un'opportunità per le imprese e per i lavoratori e che la bilateralità stessa debba essere luogo di partecipazione e dialogo costruttivo e non sede di confronti negoziali.

BILATERALITA'

La bilateralità ha la propria fonte istitutiva nei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria.

La bilateralità è strumento paritetico delle parti sociali ed è stata elemento importante nell'azione e nelle politiche contrattuali nazionali e nelle conseguenti articolazioni territoriali; nel corso del tempo si sono ampliati i suoi compiti e le sue funzioni.

La bilateralità è stata intesa come momento di confronto tra le parti nella gestione delle problematiche collegate al mondo del lavoro, ma anche come interprete di nuovi bisogni, legati ad una popolazione che cambia e ad un mercato del lavoro che ha visto negli ultimi anni mutare radicalmente, soprattutto nel terziario e nei servizi, esigenze di imprese e lavoratori. Per queste ragioni le Parti hanno condiviso una riforma della governance della bilateralità, al fine di rendere tali sistemi sempre più efficaci e trasparenti.

Bilateralità

Organismi bilaterali tra loro **diversificati con caratteristiche comuni**:

- **bilaterali**: costituiti dalle parti sociali
- **paritetici:** gestiti e amministrati secondo un modello paritetico (composti da un numero uguale di componenti per ciascuna parte)
- **soggetti terzi** rispetto alle stesse Parti Sociali costitutive

Commissioni, comitati e osservatori paritetici:

- organismi bilaterali generalmente **senza autonomia giuridica**

Enti/Fondi:

- **soggetti di diritto privato**: generalmente costituiti come associazioni non riconosciute, ai sensi dell'art. 36 cod. civ., ma anche associazioni riconosciute

Commissioni, comitati e osservatori paritetici

Natura e forma:

istituiti in maniera del tutto volontaristica dalla contrattazione collettiva (senza adempiere a obblighi o attribuzioni di funzioni da parte della legge), che ne decide le **funzioni**;

hanno una composizione paritetica (ossia sono composti da un numero uguale di componenti per ciascuna delle parti rappresentate);

raramente si sostanziano da un punto di vista giuridico

possono essere costituiti a **livello interconfederale o di categoria, nazionale o territoriale o aziendale**

Commissioni, comitati e osservatori paritetici

Funzioni:

sono **sedi di incontro tra le parti**, generalmente finalizzate **alla consultazione, analisi, monitoraggio o formulazione di proposte congiunte su temi specifici** (es. sistema di inquadramento, formazione, welfare, pari opportunità, ecc.) **o trasversali** (es. dinamiche settoriali, mercato del lavoro, applicazione di un contratto, ecc.);

possono agire a supporto della funzionalità di fondi o enti bilaterali già in essere (es. commissioni e osservatori nell'edilizia) oppure essere totalmente slegati da altri organismi bilaterali.

Commissioni, comitati e osservatori paritetici

- Commissioni paritetiche come **sede privilegiata per le procedure di informazione e consultazione** nella contrattazione collettiva in Italia.
- L'intento che emerge dagli accordi è quello di:
  - creare **un luogo diverso rispetto al tavolo negoziale**, **non tanto con riferimento agli attori coinvolti** (gli stessi che contrattano),
  - **quanto per le funzioni attribuite** (consultive, analitiche e propositive)
  - **e l'approccio al confronto** (**collaborativo** e orientato alla risoluzione di questioni di interesse comune).
- Svolgono funzioni analitiche e di studio generalmente **di supporto alle fasi negoziali**.
- Rarissimi i casi di accordi che abilitano le commissioni paritetiche a funzioni decisionali (Findomestic 2017), che restano generalmente in capo alla contrattazione collettiva o al management.

Commissioni, comitati e osservatori paritetici

- **Problemi di effettività delle commissioni paritetiche** emergono dal confronto con alcuni attori delle relazioni industriali. → **Spiegazioni** possibili:
  - **Meno importanza e impegno** delle parti nell'applicare queste pratiche rispetto agli istituti normativi («Quando non sai come affrontare una materia, fai una commissione»)
  - **Diverse idee e obiettivi** di management e sindacato dietro l'introduzione di commissioni paritetiche

Lavorare insieme su obiettivi comuni
Favorire accettazione sindacale di direttrici manageriali
Influenzare e cambiare linee di sviluppo aziendali
Conoscere per tempo le strategie aziendali

  - **Gestione complessa** poiché è necessaria costanza nella condivisione degli obiettivi e nella **volontà di lavorare insieme**

Ente bilaterale

Natura contrattuale:

- trae **origine** da clausole dei **contratti collettivi o accordi interconfederali** (per es. settore artigiano)
- fonte è manifestazione della volontà delle parti, stabilisce **l'obbligo delle parti firmatarie a istituire l'ente**
- l'ente bilaterale viene poi **costituito dalle parti firmatarie tramite un atto costitutivo**
- **più Ccnl** o più sistemi di relazioni industriali fanno riferimento a uno **stesso Ente Bilaterale** (per es. fondi sanitari)

Ente bilaterale

Forma giuridica:

- **soggetto giuridico autonomo** rispetto alle parti che li costituiscono
- **per lo più associazione non riconosciuta** ex art. 36 c.c. (anche associazione riconosciuta o fondazione)

Finanziamento:

- tramite **contributi dei datori e dei lavoratori**, generalmente in misura diversa

Ente bilaterale

Articolazione territoriale:

- Enti Bilaterali Nazionali < CCNL o accordi nazionali
- Enti Bilaterali Territoriali < accordi provinciali o regionali

Funzioni

- **Enti Bilaterali Nazionali**
  - svolgono **funzione di governance / coordinamento** del sistema
  - possono erogare direttamente **prestazioni e servizi**
- **Enti Bilaterali Territoriali**:
  - funzioni stabilite dalla contrattazione
  - **erogano prestazioni e servizi**

Statuto Ente Bilaterale Territoriale del Terziario

di .....

Art. 1 – Costituzione e natura

1. L'Ente Bilaterale Territoriale del Terziario di …… (di seguito denominato EBT), è costituito dalle Rappresentanze Territoriali delle Organizzazioni Nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori, firmatarie del CCNL per i dipendenti del Terziario della distribuzione e dei servizi (di seguito denominato "CCNL Terziario"), sulla base di quanto stabilito dal vigente art. 20 dello stesso CCNL Terziario stipulato in data 30 marzo 2015.
2. L'EBT, ai sensi dell'art. 36 e segg. c.c., ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

Enti bilaterali

Compiti tradizionali, definiti delle parti contrattuali

- compiti più risalenti: raccogliere informazioni, osservatori per lo svolgimento di indagini e studi per es. situazioni occupazionali locali e ai fabbisogni di professionalità, mercato del lavoro locale
- erogare molteplicità di **prestazioni** e servizi **(tutele)** a favore **di lavoratori e dei datori di lavoro:**
  - prestazioni assistenziali
  - integrazione e sostegno al reddito
  - formazione professionale
  - contributi

Enti bilaterali

"Nuovi" compiti e funzioni affidate dal legislatore

- **Formazione:** Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua (dall'art. 118, l. 23.12.2000, n. 388 - legge finanziaria 2001)
- **Intermediazione** (d.lgs. n. 276/2003)
- **Certificazione dei contratti** (d.lgs. n. 276/2003)
- **Salute e sicurezza** (art. 51, d.lgs. n. 81/2008): attività formative, elaborazione e raccolta di buone prassi per la prevenzione, assistenza alle aziende
- **Sostegno al reddito:** fondi di solidarietà bilaterali

Enti bilaterali

Fonti

- **Legge**: **funzione promozionale per la costituzione** di enti o fondi, **attribuzione di funzioni**
- **Contrattazione collettiva**: **funzione istitutiva e affidamento di funzioni**

- **Definizione giuridica di ente bilaterale** (art. 2, comma 1, lett. h), del d.lgs. n. 276/2003) **e attribuzione da parte della legge di alcune funzioni**

Enti bilaterali: definizione giuridica

art. 2, comma 1, lett. h), d.lgs. n. 276/2003

"**enti bilaterali**": **organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative**, quali sedi privilegiate per la **regolazione del mercato del lavoro** attraverso:

- la promozione di una occupazione regolare e di qualità;
- **l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro**;
- la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda;
- la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati;
- la **gestione** mutualistica di **fondi per la formazione e l'integrazione del reddito**;
- **la certificazione dei contratti di lavoro** e di regolarità o congruità contributiva;
- lo sviluppo di azioni inerenti **la salute e la sicurezza sul lavoro**;
- **ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento**

Funzioni attribuite

Regimi particolari di autorizzazione - Art. 6, d.lgs. n. 276/2003

1. Sono autorizzati allo svolgimento delle attività di **intermediazione**:

…

e) i patronati, **gli enti bilaterali** …

Organi di certificazione - Art. 76, d.lgs. n. 276/2003

1. Sono organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro le commissioni di certificazione istituite presso:

a) gli **enti bilaterali** costituiti nell'ambito **territoriale** di riferimento ovvero a livello **nazionale**

→ **Attenzione:** Esistono anche commissioni costituite da enti bilaterali che non hanno i requisiti, quindi la loro certificazione non è efficace ai sensi della normativa

Enti Bilaterali: Funzioni e Tutele

Funzioni attribuite dalla legge - nuove tecniche di tutela sul mercato del lavoro

Funzioni attribuite dalla contrattazione collettiva - forme di welfare contrattuale/bilaterale

Snodo cruciale tra normativa statale e welfare integrativo contrattuale



Intermediazione e Certificazione

Gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro e validazione della regolarità contrattuale.



Salute, Sicurezza e Formazione

Promozione della prevenzione dei rischi e sviluppo delle competenze professionali dei lavoratori.



Ammortizzatori Sociali

Gestione di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro.



Sanità e Previdenza Integrativa

Coperture sanitarie aggiuntive e fondi pensione complementari per la tutela del futuro.



Sostegno al Reddito

Erogazione di sussidi e contributi economici diretti ai lavoratori in difficoltà.

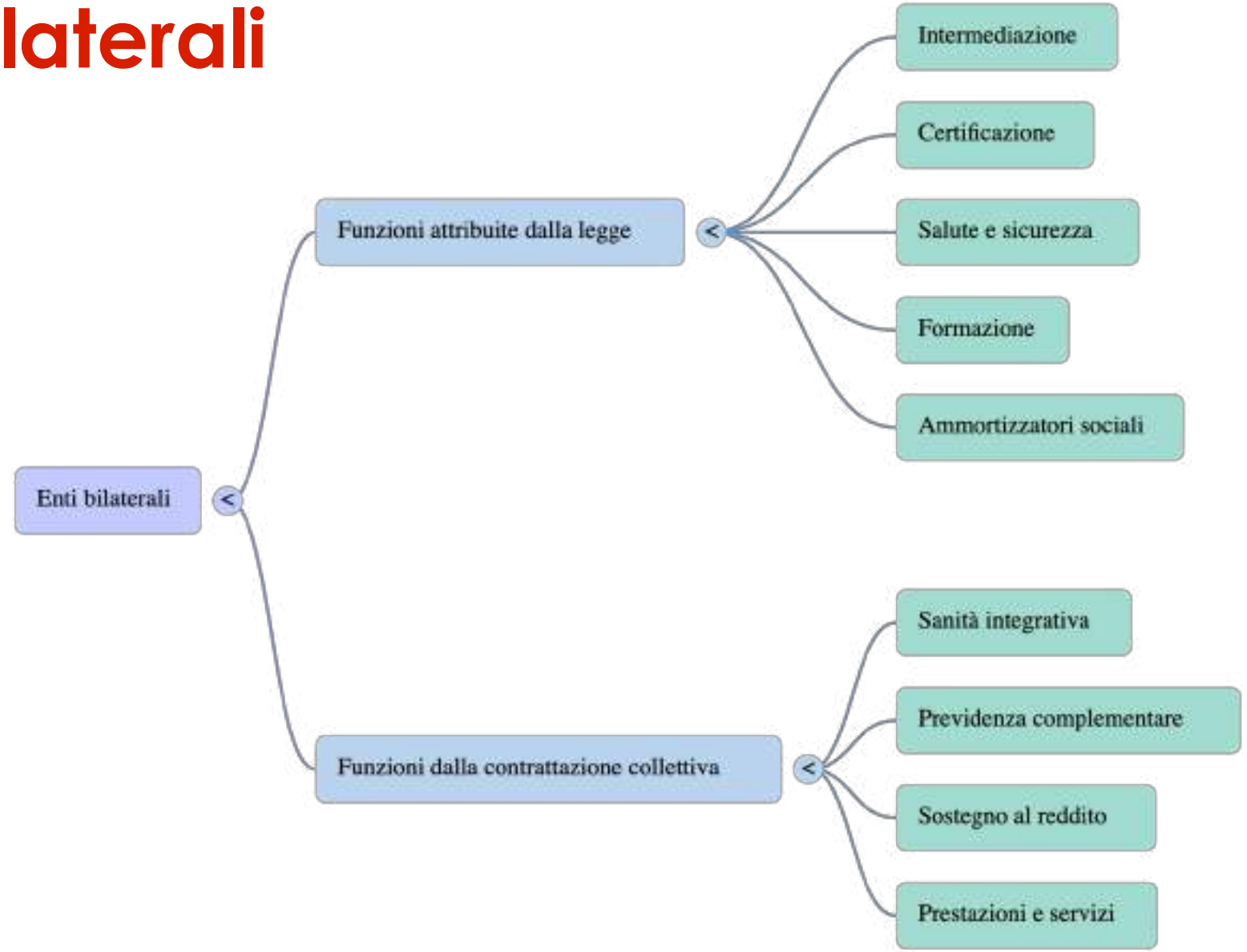


Prestazioni e Servizi Welfare

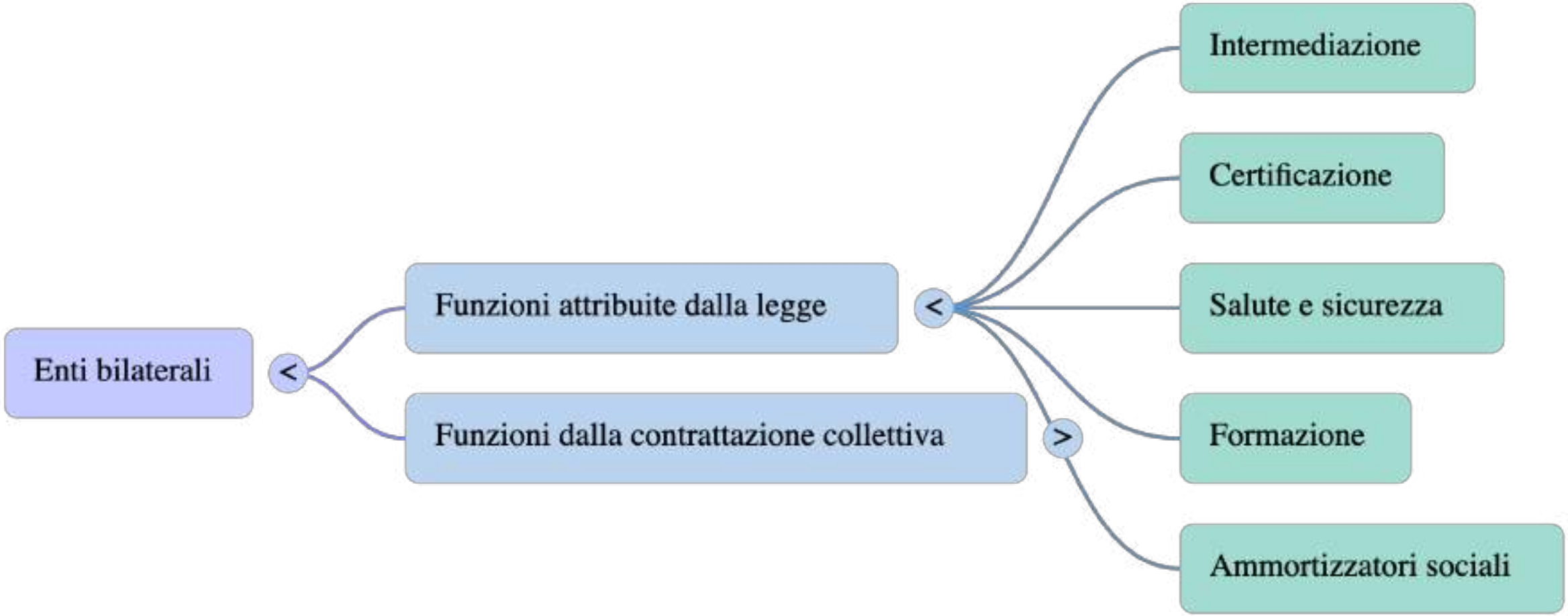
Ampia gamma di servizi alla persona e alla famiglia definiti dagli accordi tra le parti.

NotebookLM

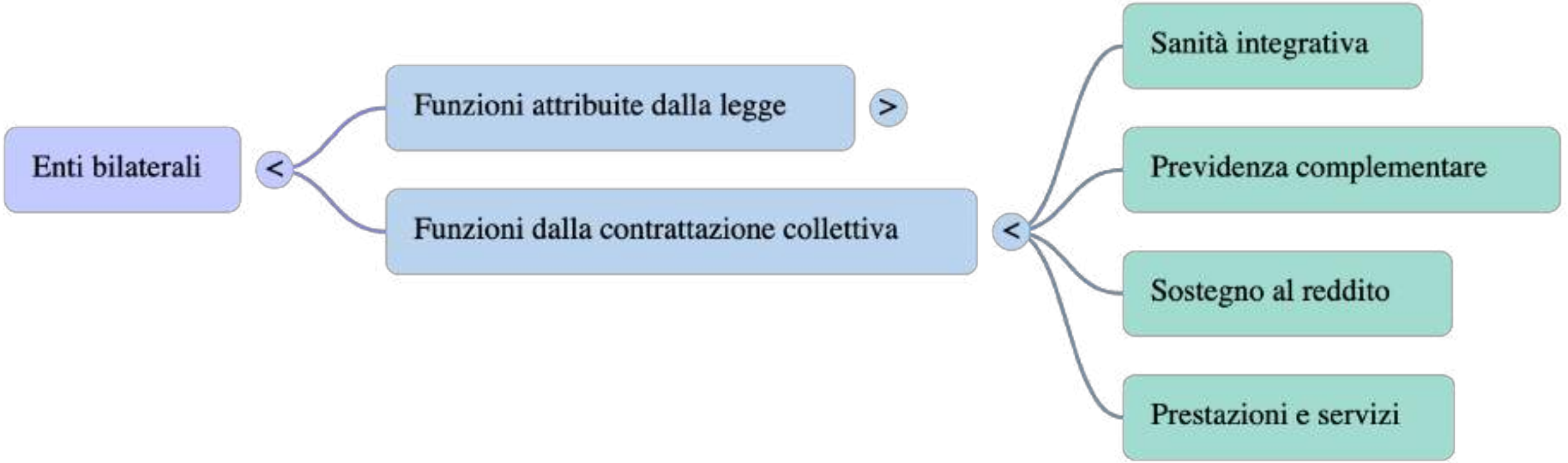
Enti bilaterali



Enti bilaterali



Enti bilaterali



Tipologie di enti bilaterali

- Enti bilaterali nazionali e territoriali
- Fondi di assistenza sanitaria integrativa
- Casse di assistenza sanitaria
- Fondi di previdenza complementare
- Fondi di solidarietà bilaterali
- Fondi interprofessionali per la formazione continua

Adesione e contribuzione: obbligatorietà?

Adesione e contribuzione: obbligatorietà?

Circolare Ministeriale n. 43/2010

- **Adesione all'ente bilaterale è libera** (art. 39 Cost)> libertà associativa e libertà sindacale negativa
- **Se il CCNL riconosce che una determinata prestazione** offerta dalla bilateralità **è un diritto contrattuale di natura retributiva** del singolo lavoratore
  - **il datore può assolvere all'obbligo:**
    - **aderendo al sistema bilaterale**
    - pagando di una **somma in denaro o garantendo una prestazione equivalente direttamente al lavoratore**, nei limiti degli importi stabiliti dalla contrattazione collettiva

CCNL COMMERCIO

Art. 23 – Finanziamento Enti Bilaterali Territoriali

Ad integrazione e modifica dell'art. 1 dell'Accordo sindacale 20 luglio 1989 e dell'art. 3, dell'Accordo di rinnovo 29 novembre 1996, con decorrenza dal 1° gennaio 2000, il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale Territoriale è stabilito nella misura dello 0,10%, a carico dell'azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore su paga base e contingenza.

Le Parti si danno atto che, a decorrere dal 1° gennaio 2000, nel computo degli aumenti del contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo dello 0,10% su paga base e contingenza a carico delle aziende.

Conseguentemente, con la medesima decorrenza, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari allo 0,10 % di paga base e contingenza.

Dal 1° marzo 2011, l'e.d.r. di cui al comma precedente è di importo pari allo 0,30% di paga base e contingenza, corrisposto per 14 mensilità e rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 195.

Capo I – Assistenza Sanitaria

Art. 104 – Fondo EST

Con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 16,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 208.

Fondi di previdenza complementare e assistenza sanitaria

Natura dei fondi di assistenza sanitaria e previdenza complementare

Fondi di assistenza sanitaria e **previdenza complementare** → enti bilaterali **istituiti** e **regolati** dalla **contrattazione collettiva**

Le **norme di legge** fissano, pur con sistemi differenti a seconda dei casi:

- Modelli di costituzione e istituzione
- Schemi di governo e sistemi di vigilanza
- Regole di bilancio
- Contribuzione
- Prestazioni

Fondi di previdenza complementare

Fondi di previdenza complementare: normativa di riferimento

D. Lgs. n. 124/1993

D. Lgs. n. 252/2005

Tipologie di fondi pensione:

- **Fondi pensione negoziali** (adesione su base collettiva)
- Fondi pensione aperti (adesione su base individuale o collettiva)
- Fondi pensione preesistenti (già istituiti alla data del 15 novembre 1992)
- Fondi pensione istituiti dalle Regioni
- Piani individuali pensionistici di tipo assicurativo (PIP)
- Prodotto pensionistico individuale paneuropeo (PEEP)

Fondi di previdenza complementare: adesione e finanziamento

- **Adesione** è **libera e volontaria** da parte dei lavoratori
- **Finanziamento**: **conferimento del TFR, versamento** di contributi a carico del **lavoratore**, del **datore di lavoro**,
- **Modalità** e **misura minima** della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore stesso possono essere **fissati** dai **contratti** e dagli **accordi collettivi**, anche aziendali
- Il contributo è stabilito in **cifra fissa** oppure per i lavoratori dipendenti, in **percentuale della retribuzione assunta per il calcolo del TFR** o con riferimento ad elementi particolari della retribuzione stessa

Fondi di assistenza sanitaria integrativa

Fondi di assistenza sanitaria integrativa: normativa di riferimento

- **Fondi sanitari integrativi** del SSN: Art. 9, D. Lgs. n. 502/1992 > **Fondi tipo A**
- **Enti, casse e società di mutuo soccorso** aventi esclusivamente natura assistenziale: Art. 51, c. 2, lett-a) TUIR > **Fondi tipo B**
- D.m. 31 marzo 2008
- **Prevalenza fondi di tipo B** (311, con 16,25 mln di iscritti), sul tipo A (13) (2023)

Fondi interprofessionali per la formazione continua

Fondi interprofessionali per la formazione continua

 **Riferimento normativo:** Legge 388/2000 (art. 118)

 **Costituzione:**

- accordo interconfederali:

a) associazione non riconosciuta art. 36 codice civile

b) soggetto con personalità giuridica

- **Autorizzazione:** attraverso decreto ministeriale

 **Finanziamento:** 0,30% retribuzione imponibile dei lavoratori (esplicita indicazione dell'azienda)

 **Funzioni:** promuove e finanzia piani formativi aziendali, territoriali, settoriali, regionali, interregionali, nazionali

Fondi di solidarietà bilaterali

Sistema degli ammortizzatori sociali dopo il 2015

Jobs Act - Dlgs. n. 148/2015

Tutela in costanza di rapporto di lavoro

- Cassa integrazione Ordinaria
- Cassa integrazione Straordinaria
  - Contratto di solidarietà
- (Cassa integrazione in deroga residuale)

- **Fondi di solidarietà**
  - Bilaterali - modello "principale" (art. 26, dlgs. n. 148/2015)
  - Bilaterali - modello alternativo (art. 27, dlgs. n. 148/2015)
  - FIS – Fondo integrazione salariale (residuale) (art. 29, dlgs. n. 148/2015)
  - Fondo territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e di Bolzano (art. 40, dlgs. n. 148/2015)

Modifiche – l. n. 234/2021 (legge di bilancio 2022) > modificato impianto degli ammortizzatori sociali

Fondi di solidarietà bilaterali – modello principale

Costituzione dei fondi:

- **Fase "contrattuale":**
  - **Chi:** organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale
  - **Cosa:** stipulano **accordi collettivi e contratti collettivi**, anche intersettoriali, aventi ad oggetto la **costituzione** di fondi di solidarietà bilaterali
- **Fase "istituzionale":**
  - **Chi**: Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze,
  - **Cosa**: emanano **decreto** per istituzione del fondo **presso l'INPS**

Non hanno personalità giuridica, ma solo **autonoma gestione finanziaria e patrimoniale presso l'INPS**, del quale costituisce gestione sono gestioni dell'INPS

Fondi di solidarietà bilaterali – modello principale

Finalità

1. **Principale: Tutela reddito in costanza di rapporto di lavoro**
   - **Casi:** di **riduzione o sospensione** dell'attività lavorativa
   - **Cause:** previste dalla normativa in materia di **integrazione salariale ordinaria o straordinaria**.
2. **Aggiuntive:**
   - tutela **integrativa in caso di cessazione** dal rapporto di lavoro
   - **assegno straordinario** per il sostegno al reddito nel quadro dei **processi** di agevolazione **all'esodo** per lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni
   - contributi per la **formazione**

Fondi di solidarietà bilaterali – modello principale

Modifiche – l. n. 234/2021 (legge di bilancio 2022)

Ambito oggettivo - estensione:

- datori di lavoro che occupano almeno un dipendente

Fondi di solidarietà bilaterali

modello principale

- **Fondo Assicurativi**
- **Fondo per le attività professionali**
- **Fondo Credito**
- **Fondo Credito Cooperativo**
- **Fondo Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane**
- **Fondo ormeggiatori e barcaioli dei porti italiani**
- **Fondo Poste Italiane**
- **Fondo dei Servizi ambientali**
- **Fondo per i lavoratori del settore marittimo – SOLIMARE**
- **Fondo per la filiera delle Telecomunicazioni**
- **Fondo Trasporto Aereo**
- **Fondo Trasporto Pubblico**
- **Fondo riscossione tributi erariali**
- **Fondo TRIS settore chimico e farmaceutico**

modello alternativo

- **FSBA (artigianato)**
- **Fondo di Solidarietà dei lavoratori in somministrazione (in Formatemp)**

Enti bilaterali nel settore terziario

Sistemi di relazioni industriali e bilateralità

CCNL	Parti firmatarie	Ente bilaterale
CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi (CCNL Confcommercio)	**Confcommercio** – Imprese per l'Italia e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	**EBINTER Ente Bilaterale del Terziario**
CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi (CCNL Confesercenti)	**Confesercenti** e Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, Filcams-Cgil (in firma separata Ugl Terziario)	**EBN.TER Ente Bilaterale del Terziario**

Sistemi di relazioni industriali e bilateralità

CCNL	Parti firmatarie	Ente bilaterale
CCNL Distribuzione Moderna Organizzata (CCNL Federdistribuzione)	**Federdistribuzione** e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil (in firma separata UGL Terziario)	**E.Bi.Di.M. Ente Bilaterale Nazionale della Distribuzione Moderna Organizzata**

Sistemi di relazioni industriali e bilateralità

CCNL	Parti firmatarie	Ente bilaterale
CCNL per i dipendenti da aziende del settore turismo (CCNL FEDERALBERGHI)	**Federalberghi**, Faita con l'assistenza di CONFCOMMERCIO – Imprese per l'Italia e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	**EBNT Ente Bilaterale Nazionale del Turismo**
CCNL per i dipendenti da aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo (CCNL FIPE)	**Fipe** - Confcommercio, Angem, Legacoop produzione e servizi, Federlavoro e servizi Confcooperative; Agci e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil (Ugl in firma separata)	
CCNL per i dipendenti delle imprese di VIAGGIO e TURISMO (CCNL Fiavet)	**Fiavet** con l'assistenza di Confcommercio Imprese per l'Italia e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	

Sistemi di relazioni industriali e bilateralità

CCNL	Parti firmatarie	Ente bilaterale
CCNL per i dipendenti da Aziende del Settore Turismo	FIEPET; FIBA; ASSOHOTEL; ASSOCAMPING; ASSOVIAGGI; ASSOTURISMO CONFESERCENT	**EBN Ente Bilaterale Nazionale Unitario del settore Turismo**
CCNL per i dipendenti dell'Industria Turistica	FEDERTURISMO CONFINDUSTRIA; CONFINDUSTRIA AICA FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL	**EBIT Ente Bilaterale Industria Turistica**

Sistemi di relazioni industriali e bilateralità

CCNL	Parti firmatarie	Ente bilaterale
CCNL per i dipendenti degli studi e delle attività professionali	CONFPROFESSIONI FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL	**EBIPRO Ente Bilaterale Nazionale per gli Studi Professionali**
CCNL vigilanza privata e servizi di sicurezza	ANIVP; ASSIV; UNIV; LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI; AGCI SERVIZI; CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL	**E.BI.N.VI.P Ente Bilaterale Nazionale Vigilanza Privata**

Enti bilaterali – le parti costituenti













Enti bilaterali – le parti costituenti

EBiDiM
Ente Bilaterale della Distribuzione Moderna Organizzata

CGIL FILCAMS

FISASCAT CISL

UILTuCS

FEDERDISTRIBUZIONE
LE AZIENDE DELLA DISTRIBUZIONE MODERNA

Enti bilaterali – le parti costituenti

ebnt
ENTE BILATERALE
NAZIONALE TURISMO

FEDERALBERG...
FIPE
FEDERAZIONE ITALIANA RISTORAZIONE INTRATTENIMENTO TURISMO
fiavet
FAITA
FEDERCAMPING

CGIL
FILCAMS
FISASCAT
CISL
UILTuCS

ASSOCIAZIONE ITALIANA CONFINDUSTRIA ALBERGHI
FEDERTURISMO
CONFINDUSTRIA

EBIT
ENTE BILATERALE INDUSTRIA TURISTICA

CGIL
FILCAMS
FISASCAT
CISL
UILTuCS

Enti bilaterali – le parti costituenti

EBN
Ente Bilaterale Unitario del settore Turismo



Enti bilaterali – le parti costituenti

EBIPRO
ENTE BILATERALE NAZIONALE
PER GLI STUDI PROFESSIONALI

CONF PROFESSIONI 1966 2026

CFT Confedertecnica
Confederazione Sindacale delle Professioni Tecniche

Confederazione
Italiana
Professionisti e
Artisti

CGIL FILCAMS

FISASCAT CISL

UILTuCS

E.Bi.N.Vi.P.
Ente Bilaterale Nazionale
Vigilanza Privata

ASSIV
Associazione Italiana Vigilanza
e Servizi di Sicurezza

ANIVP

UNIV

LEGACOOP
PRODUZIONE E SERVIZI

CONFCOOPERATIVE
CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE

AGCI
ASSOCIAZIONE
GENERALE
COOPERATIVE
ITALIANE

CGIL FILCAMS

FISASCAT CISL

UILTuCS

Enti bilaterali – le parti costituenti





https://www.fisascat.it/bilateralita-e-welfare

Mefop

L'evoluzione della sanità pubblica; gli attori, la disciplina, il funzionamento dei fondi sanitari

Chiara Costantino

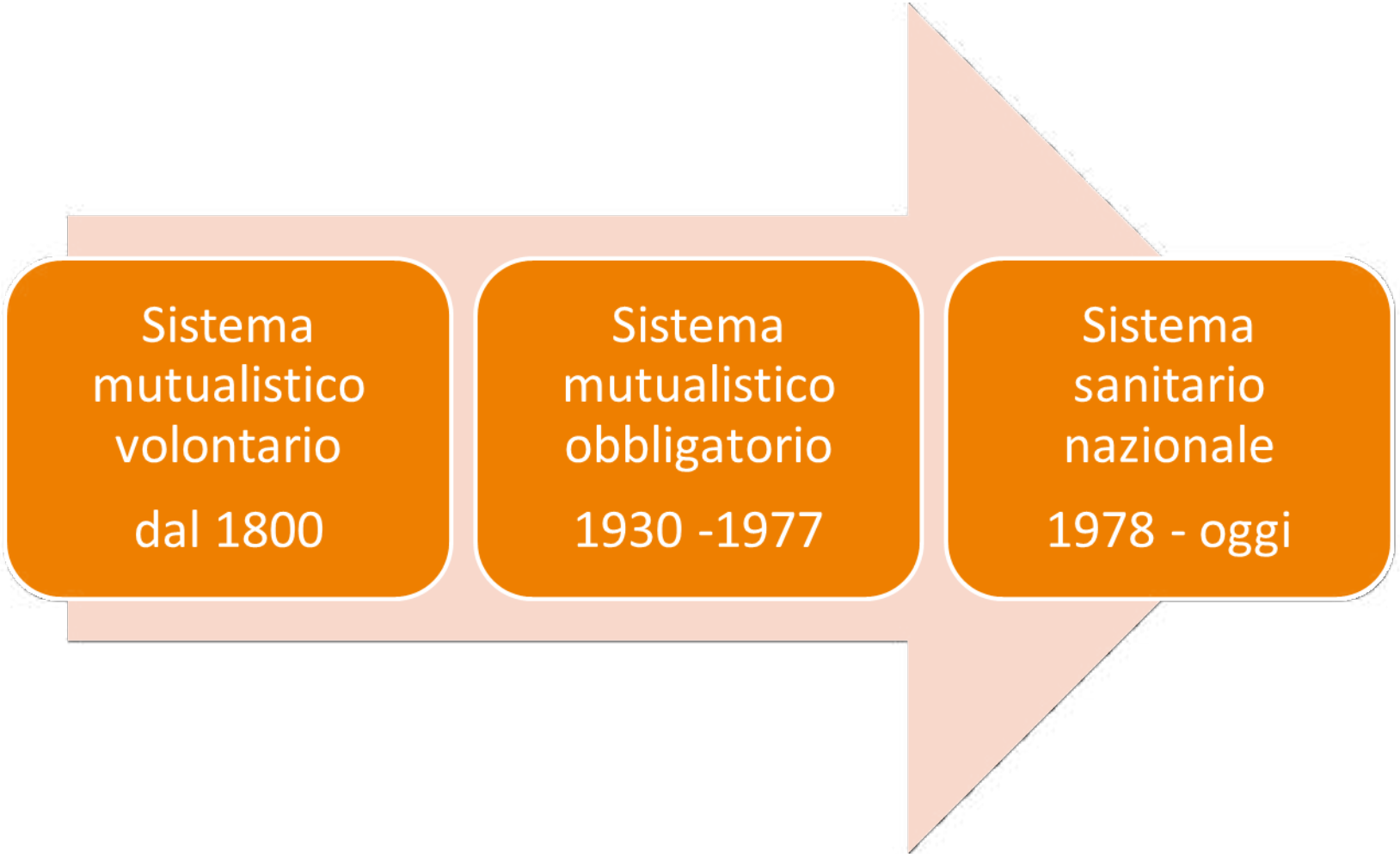
Il punto di partenza

Sanità pubblica, le sue origini e le sue evoluzioni:

La tutela previdenziale contro le malattie, prima ancora che nella accezione di tutela della salute, è stata l'ultima ad essere realizzata in ordine di tempo, anche perché:

- tutela non graduabile
- difficoltà a reperire le coperture anche nella accezione «tutela contro le malattie» – onere difficilmente trasferibile sui datori di lavoro – malattia come evento non controllabile
- difficoltà finanziarie ancora maggiori nella sua accezione «tutela alla salute»

L'evoluzione



Il sistema mutualistico volontario

- Le Società di mutuo soccorso (SMS) sono state le prime libere organizzazioni che si sono occupate fin dal 1800 del welfare socio assistenziale, realizzando su base volontaria forme di tutela dei lavoratori in caso di malattia, vecchiaia e morte → «assicurare ai Soci un sussidio nei casi di malattia, impotenza al lavoro o di vecchiaia, venire in aiuto alle famiglie dei soci defunti» (art 1, Legge 3818/1886, prima degli emendamenti apportati dal D.L. 18 ottobre 2012 n. 179).

- Autorganizzazione dei lavoratori, copertura diretta ai partecipanti alla mutualità volontaria ed eventualmente al nucleo. Copertura a vita.

Il sistema mutualistico obbligatorio

Sistema mutualistico corporativo

- Carta del Lavoro (1927), tutela generalizzata di tutti i lavoratori stante natura legislativa dei contratti corporativi

XXVIII. È compito delle associazioni di lavoratori la tutela dei loro rappresentati nelle pratiche amministrative e giudiziarie relative all'assicurazione infortuni e alle assicurazioni sociali.

Nei contratti collettivi di lavoro sarà stabilita, quando sia tecnicamente possibile, la costituzione di *casse mutue per malattia* col contributo dei datori di lavoro e dei prestatori di opera, da amministrarsi da rappresentanti degli uni e degli altri, sotto la vigilanza degli organi corporativi.

Segue

Sistema mutualistico ospedaliero

- Legge n. 138/1943
  - Nasce Istituto per assistenza malattia dei lavoratori, Inam (*Ente mutualità fascista - Istituto per l'assistenza di malattia ai lavoratori*, rinominato Inam col D.Lgs. 435 del 1947)
  - Istituzione delle Casse mutue per i lavoratori autonomi

Segue

- Pluralità di enti → tutela differenziata dal punto di vista soggettivo e oggettivo (anche in termini di adeguatezza);
- Disomogeneità e frammentarietà nei livelli di assistenza;
- Tutela dalla malattia → Viene in rilievo il concetto di «cura» (v. infra);
- Copertura riservata a «lavoratori» + nucleo familiare e non a «cittadini»;
- Finanziamento attraverso contributi dei lavoratori e dei datori di lavoro

Articolo 32 della Costituzione

La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti.

Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana.

Tutela dalla malattia ≠ Tutela della salute

- Tutela dalla malattia: cura in occasione dell'evento «morboso».
- Tutela della salute: cura in occasione dell'evento «morboso» + attività di prevenzione dalla malattia.
- Diritto alla salute come diritto fondamentale dell'individuo ed interesse della collettività, nel rispetto della dignità e della libertà della persona umana.

Servizio sanitario nazionale

Legge n. 833/1978

- Scioglimento Inam e altri Istituti mutualistici, istituzione del SSN
- Superamento del sistema mutualistico ospedaliero
- Tutela della salute, obbligatoria per tutti i cittadini sulla base dell'art. 32 Cost
- Ampliamento soggettivo (sistema universalistico!) ed oggettivo della tutela (cfr. «la cura» e «la prevenzione»)
- Finanziamento attraverso fiscalità generale + compartecipazione del cittadino (ticket).

Sopravvive la mutualità volontaria

Art. 46, 1 comma, Legge n. 833/1978

La mutualità volontaria è libera;

Al fine di integrare le prestazioni offerte dal SSN, al cittadino viene riconosciuta la possibilità di:

- ricorrere al mercato sanitario privato;
- contribuire a forme di mutualità volontaria.

Limiti del SSN



TEMPI DI ATTESA



COPERTURA PARZIALE



BISOGNO DI INTEGRAZIONE

Forme di mutualità/sanità integrative esistenti al 1978

- Società di Mutuo Soccorso;
- Forme «atipiche» di assistenza sanitaria integrativa per lo più di natura bilaterale/collettiva; → Primi interventi sulla materia: D.Lgs. 502/92 e D.Lgs. 517/1993;

Le riforme del sistema

- Legge 883/1978
- D.Lgs. 502/92 e D.Lgs. 517/93
- D.Lgs. 229/1999
- DM Turco 2008
- DM Sacconi 2009
- ….
- …

Tali provvedimenti ci restituiscono un sistema articolato su tre pilastri:

- L'assistenza pubblica
- L'assistenza privata integrativa «collettiva»
- L'assistenza privata «individuale»

I tre pilastri della Sanità



Primo pilastro

- Sanità pubblica
- Viene erogata dal SSN e si basa su principi di universalità, uguaglianza e solidarietà.



Secondo pilastro

- Sanità collettiva «integrativa»
- Si realizza attraverso l'adesione in via «collettiva» (attraverso accordo aziendale o collettivo) a Fondi sanitari, Enti, Casse, SMS aventi finalità esclusivamente assistenziale.



Terzo pilastro

- Sanità individuale «integrativa»
- Si realizza attraverso l'adesione individuale a Fondi sanitari aperti, SMS e attraverso la sottoscrizione individuale di polizze assicurative.

Gli attori della sanità integrativa

- Fondi sanitari:
  - Fondi sanitari integrativi del sistema sanitario, Enti e casse aventi finalità esclusivamente assistenziale;
  - Fondi sanitari collettivi (negoziali, aziendali), Fondi sanitari aperti;
- Società di mutuo soccorso (categoriali, aperte;…);
- Compagnie di assicurazione.

I fondi sanitari

- Forma giuridica: associazione non riconosciuta, associazione riconosciuta, fondazione;
- Governance: si fa riferimento alla disciplina codicistica prevista per la forma giuridica scelta;
- Vigilanza: per i fondi integrativi del SSN spetta allo Stato se hanno rilevanza ultraregionale, spetta alle Regioni se hanno rilevanza infraregionale.
- Gestione delle risorse: ???

Altri soggetti

- Società di mutuo soccorso: legge 3818 del 1886 e Codice del Terzo Settore;
- Compagnie di assicurazione: disciplina e vigilanza assicurativa.

La disciplina della sanità integrativa

Profili civilistici

Art. 9 del D.Lgs 502/92 come modificato dall'art. 10 del D.Lgs 517/93

Legge 421/1992, art. 1 : delega al «riordino della disciplina in materia sanitaria»

Forme integrative di assistenza sanitaria

Possono essere istituiti fondi integrativi sanitari finalizzati a fornire prestazioni **aggiuntive** rispetto a quelle assicurate dal SNN. Le fonti istitutive dei fondi integrativi sanitari sono le seguenti:

- contratti e accordi collettivi, anche aziendali, ovvero, in mancanza, accordi di lavoratori, promossi da sindacati firmatari di contratti collettivi nazionali di lavoro;
- accordi tra lavoratori autonomi o fra liberi professionisti, promossi da loro sindacati o associazioni di rilievo almeno provinciale;
- regolamenti di enti o aziende o enti locali o associazioni senza scopo di lucro o società di mutuo soccorso giuridicamente riconosciute.

Segue

Il fondo integrativo sanitario è **autogestito** ovvero può essere affidato in gestione mediante **convenzione** con società di mutuo soccorso o con impresa assicurativa autorizzata.

Entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517 (…) sono dettate disposizioni relative all'**ordinamento** dei fondi integrativi sanitari.

Il regolamento disciplina: 1) le modalità di costituzione, in linea con i principi fissati dall'art. 4, commi 1, 2 e 3 del decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124; 2) la composizione degli organi di amministrazione e di controllo; 3) le forme di contribuzione; 4) le modalità della vigilanza facente capo al Ministero della sanità; 5) le modalità di scioglimento.

Contenuti innovativi introdotti dall'art. 10 del D.Lgs 517/93

- Fonti istitutive
- Prestazioni integrative /aggiuntive rispetto a SSN
- Definizione da completare in un regolamento ministeriale da emanare entro 120 giorni (Decreto mai emanato e norma non applicata fino alla emanazione del D.Lgs. 229/99 di attuazione della delega contenuta della Legge 419/1998)

Riforma Bindi o «Ter» (D.Lgs. 299/99, in attuazione della L. 419/98)

- tipizzazione dei Fondi «doc» in termini integrativi
- tipizzazione delle prestazioni integrative e complementari
- previsione di un regolamento ministeriale mai emanato
- istituzione l'Anagrafe dei Fondi sanitari

Nuovo intervento su art. 9 del D.Lgs. 502/92 (ad opera dell'art. 9 del D.Lgs. 229/99)

Fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale

Al fine di favorire l'erogazione di forme di assistenza sanitaria **integrative** rispetto a quelle assicurate dal SSN e, con queste comunque direttamente **integrate**, possono essere istituiti fondi integrativi finalizzati a potenziare l'erogazione di **trattamenti e prestazioni non comprese nei livelli uniformi ed essenziali di assistenza** (…), definiti dal Piano sanitario nazionale e dai relativi provvedimenti attuativi.

La **denominazione** dei fondi di cui al, presente articolo deve contenere l'indicazione "fondo integrativo del Servizio sanitario nazionale". **Tale denominazione non può essere utilizzata con riferimento a fondi istituiti per finalità diverse.**

Tutti i soggetti pubblici e privati che istituiscono fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale sono tenuti ad adottare **politiche di non selezione dei rischi**

Le fonti istitutive (segue)

Le fonti istitutive dei fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale sono le seguenti:

a) contratti e accordi collettivi, anche aziendali;

b) accordi tra lavoratori autonomi o fra liberi professionisti, promossi dai loro sindacati o da associazioni di rilievo almeno provinciale;

c) regolamenti di regioni, enti territoriali ed enti locali;

d) deliberazioni assunte, nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti, da organizzazioni non lucrative di cui all'articolo 1, comma 16, operanti nei settori dell'assistenza socio-sanitaria o dell'assistenza sanitaria;

e) deliberazioni assunte, nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti, da SMS riconosciute;

f) atti assunti da altri soggetti pubblici e privati, a condizione che contengano l'esplicita assunzione dell'obbligo di non adottare strategie e comportamenti di selezione dei rischi o di discriminazione nei confronti di particolari gruppi di soggetti.

Ambito di applicazione (segue)

L'ambito di applicazione dei fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale è rappresentato da:

a) prestazioni aggiuntive, non comprese nei livelli essenziali ed uniformi di assistenza e con questi comunque integrate, erogate da professionisti e da strutture accreditati;

b) prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale comprese nei livelli uniformi ed essenziali di assistenza, per la sola quota posta a carico dell'assistito, inclusi gli oneri per l'accesso alle prestazioni erogate in regime di libera professione intramuraria e per la fruizione dei servizi alberghieri;

c) prestazioni sociosanitarie erogate in strutture accreditate residenziali e semiresidenziali o in forma domiciliare, per la quota posta a carico dell'assistito. 5.

Fra le prestazioni di cui alla lettera a), sono comprese:

1. le prestazioni di medicina non convenzionale, ancorché' erogate da strutture non accreditate;
2. le cure termali, limitatamente alle prestazioni non a carico del Servizio sanitario nazionale;
3. l'assistenza odontoiatrica, limitatamente alle prestazioni non a carico del Servizio sanitario nazionale (…)

I decreti mai emanati (segue)

1. I fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale sono autogestiti. Essi possono essere affidati in gestione mediante convenzione, da stipulare con istituzioni pubbliche e private che operano nel settore sanitario o sociosanitario da almeno cinque anni, secondo le modalità stabilite con decreto del Ministro della sanità, da emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. (…)

2. Entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore della disciplina del trattamento fiscale ai sensi del comma 10, è emanato(…), il regolamento contenente le disposizioni relative all'ordinamento dei fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale. Detto regolamento disciplina: a) le modalità di costituzione e di scioglimento; b) la composizione degli organi di amministrazione e di controllo; c) le forme e le modalità di contribuzione; d) i soggetti destinatari dell'assistenza; e) il trattamento e le garanzie riservate al singolo sottoscrittore e al suo nucleo familiare;

Effetti della riforma Bindi

Tipizzazione dei fondi «doc»

l'articolo 9, che modifica l'articolo 9 del d. lgs. n. 502 del 1992 ha introdotto la tipologia dei fondi integrativi del Sistema sanitario nazionale cosiddetti "**doc**", il cui fine è quello di preservare le caratteristiche di solidarietà e universalismo della sanità pubblica e allo stesso tempo incoraggiare la copertura di servizi integrativi attraverso l'assistenza privata.

Segue

I fondi «doc» si caratterizzano come fondi "integrativi" del SSN.

→ Hanno l'obiettivo di erogare su base collettiva tutte le prestazioni **escluse** dal sistema pubblico o **parzialmente a carico dei privati**.

Forme di mutualità privata, caratterizzate da:

- non selezione dei rischi sanitari
- non discriminazione nei premi da pagare
- non concorrenza con il Ssn

Il principio della non concorrenza è comunque un principio ampio, visto che questi fondi possono erogare anche prestazioni di tipo sostitutivo come per esempio quelle svolte nell'ambito della libera professione intramuraria

Fondi non doc

- Definizione «residuale»: fondi liberi da vincoli e dunque possibili erogatori di prestazioni sostitutive, ricadenti nei LEA
- Definizione sostanziale: fondi preesistenti che operano da tanti anni senza la disciplina di riferimento.

NB: la nascita di fondi «non doc» non è impedita!

La dicotomia creata dalla Riforma Bindi

- Lo scenario post riforma Bindi vede la coesistenza di due tipologie di fondi di nuova istituzione funzionalmente contrapposti (in aggiunta alla compagine di quelli già esistenti). La suddivisione trova giustificazione nella scelta del Legislatore di non impedire la nascita di fondi che non ottemperano alle previsioni di cui all'articolo 9, bensì di "tipizzare" soltanto una tipologia di fondi

- A tal proposito, il comma 2 dell'articolo 9 del d.lgs. n. 229 del 1999 prevede che un fondo di "nuova istituzione" possa essere definito "doc" soltanto qualora indichi espressamente nella propria denominazione la locuzione "**integrativo del Sistema sanitario nazionale**". È fatto quindi divieto di utilizzare tale espressione con riferimento a fondi istituiti per finalità diverse da quelle proprie dei fondi tipizzati dal decreto 229/1999

Dicotomia e Fiscalità (art. 10, comma 1, lett. e-ter), Tuir)

- La tipizzazione effettuata dal Legislatore del 1999 ha particolare rilievo dal punto di vista fiscale, poiché il successivo d.lgs n. 41 del 2000 ha introdotto - per tramite della novella dell'articolo 10, comma 1, lett. e-ter, del Tuir – il beneficio della deducibilità – dal reddito complessivo - dei contributi versati ai fondi integrativi del Sistema sanitario nazionale fino al raggiungimento della soglia di 3.615,20 euro.

Incompiutezza della riforma

Ricordiamo i contenuti del Regolamento mai emanato

- Modalità costituzione e scioglimento
- Composizione organi di amministrazione e controllo
- Forme e modalità di contribuzione
- Soggetti destinatari dell'assistenza
- Trattamento e garanzie per sottoscrittori e nucleo familiare
- Cause di decadenza

DM 31 marzo 2008 (Decreto Turco)

Legge finanziaria del 2008 si avvia al “parziale” superamento della distinzione tra Fondi “doc” e Fondi “non doc” demandando a un decreto del Min. Salute, il compito di determinare gli ambiti di intervento dei Fondi integrativi del SSN, istituiti o adeguati all'art. 9 del D.Lgs. 502/92.

→Si reimposta il sistema in modo “omnicomprensivo” e si stabiliscono le regole anche per i cd. «Enti, casse e società di mutuo soccorso aventi esclusivamente fini assistenziali».

Vengono tipizzati i fondi inizialmente definiti «non doc»!

Enti, Casse, Società di mutuo soccorso aventi finalità esclusivamente assistenziale

Tali enti possono offrire anche prestazioni **sostitutive** esterne, ossia cure ricadenti nei livelli essenziali di assistenza fornite in strutture non convenzionate con il Servizio sanitario nazionale.

Tuttavia tali forme hanno dovuto adeguarsi a determinati parametri per essere iscritte all'Anagrafe dei Fondi sanitari → rispetto della cd. "soglia del 20% delle risorse vincolate".

A tali forme «si applica» l'art. 51, comma 1, lett.a) del Tuir che prevede l'esclusione dal reddito da lavoro dipendente dei contributi versati a tali forme entro il plafond di 3615,20 euro, il beneficio è limitato ai lavoratori dipendenti iscritti collettivamente (per effetto di un contratto o regolamento aziendale).

Gli ambiti di intervento

- Il decreto Turco interviene altresì sulla materia delle prestazioni erogabili (ambiti di intervento) dai Fondi ex art. 9 D.Lgs. 502/92 e dagli Enti casse e SMS aventi finalità esclusivamente assistenziale

Fondi sanitari integrativi del SSN (ambito di intervento)

Art. 1 comma 2, del DM Turco

L'ambito di intervento già previsto ai commi 4 e 5 dell'articolo 9 è **esteso**, nei limiti in cui **non siano comprese nei Lea**, anche alle:

- Prestazioni sociosanitarie;
- Spese sostenute dall'assistito per le prestazioni sociali erogate nell'ambito dei programmi assistenziali intensivi e prolungati finalizzati a garantire la permanenza a domicilio ovvero in strutture residenziali o semiresidenziali delle persone anziane e disabili;
- Prestazioni finalizzate al recupero della salute dei soggetti temporaneamente inabilitati da malattia e infortunio per la parte non coperta dalla normativa vigente;
- Prestazioni di assistenza odontoiatrica non comprese nei Lea, cura e riabilitazione di patologie odontoiatriche.

Lettere **a)** e **b)** del comma 2

Enti, Casse e SMS (ambito di intervento)

Art. 1, comma 3, del DM Turco

- le prestazioni sanitarie e socio-sanitarie garantite ai propri iscritti secondo i propri statuti e regolamenti
- il rimborso dei costi di compartecipazione alla spesa sostenuti dai cittadini nella fruizione delle prestazioni del SSN e gli oneri per l'accesso alle prestazioni erogate in regime di libera professione intramuraria

A partire dall'anno 2010, gli ambiti di intervento di cui al presente comma si intendono rispettati a condizione che i medesimi enti(…)attestino su base annua di aver erogato, singolarmente o congiuntamente, **prestazioni coincidenti con quelle di cui alle lettere a) e b) del comma 2** (v. supra e infra!) erogate presso strutture autorizzate all'esercizio, in base alla vigente normativa regionale, anche se non accreditate, **nella misura non inferiore al 20 per cento dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla copertura di tutte le prestazioni garantite ai propri assistiti**.

Il beneficio fiscale ex 51, comma 2, lett.a) del Tuir

- Il rispetto di tali ambiti di intervento (e conseguenzialmente anche della suddetta percentuale del 20%) è stato indicato quale **requisito fondamentale** perché enti, casse e società di mutuo soccorso aventi fine esclusivamente assistenziale possano accedere al beneficio fiscale previsto dall'articolo 51, comma 2, lett. a) (**esclusione dal reddito da lavoro dipendente** dei contributi versati fino alla soglia di 3615,20 euro).

Anagrafe dei Fondi sanitari

- Per il monitoraggio e il controllo dell'attività dei Fondi e dagli altri Enti preposti, l'art. 2 del D.M. 31 marzo 2008 istituisce l'Anagrafe dei fondi sanitari presso il Ministero della Salute.

- I fondi sanitari integrativi del SSN nonché gli enti e le casse dovranno comunicare annualmente all'Anagrafe dei fondi sanitari la seguente documentazione:

  - atto costitutivo
  - regolamento
  - nomenclatore delle prestazioni garantite
  - bilancio preventivo e consuntivo
  - modelli di adesione relativi al singolo iscritto ed eventualmente al nucleo familiare

DM 27 ottobre 2009 (Decreto Sacconi)

- esplicita le aree di prestazioni cui gli enti, casse e società di mutuo soccorso aventi esclusivamente fine assistenziale devono destinare, a decorrere dall' anno gestionale 2010, il 20% delle risorse, al fine di beneficiare, dal 2012, del trattamento fiscale agevolato;

- definisce i criteri e le modalità per il calcolo e la verifica della misura del limite percentuale delle suddette prestazioni;

- specifica, per l'Anagrafe relativa a fondi sanitari, enti, casse e società di mutuo soccorso assistenziale, le informazioni sintetiche che ad essa vanno comunicate, in fase di prima applicazione, al fine di valutare quantitativamente l'operatività e le principali caratteristiche gestionali dei soggetti iscritti all'Anagrafe medesima.

Ambito di intervento di Enti, Casse, SMS…

- Nel DM Turco, all'art. 1, comma 3, nel secondo periodo le parole «coincidenti con quelle di cui alle lettere a) e b) del comma 2» sono sostituite dalle seguenti: «**di assistenza odontoiatrica, di assistenza socio-sanitaria rivolta ai soggetti non autosufficienti nonché prestazioni finalizzate al recupero della salute di soggetti temporaneamente inabilitati da malattia o infortunio**».

Iscrizione all'Anagrafe

- I fondi sanitari si iscrivono all'Anagrafe ovvero rinnovano la loro iscrizione entro il 31 luglio di ciascun anno.
- Al momento dell'iscrizione all'Anagrafe, trasmettono, in via telematica, la seguente documentazione (DM Turco):
  - atto costitutivo
  - regolamento
  - nomenclatore delle prestazioni garantite
  - bilancio preventivo e consuntivo o documento equivalente
  - schema di modelli di adesione relativi al singolo iscritto ed eventualmente al nucleo familiare

Calcolo della soglia vincolata del 20%

Ai fini del rispetto della soglia delle risorse vincolate, a partire dal 2011, gli enti, casse e SMS aventi esclusivamente fine assistenziale, di cui all'art. 51, comma 2, lettera a), del Tuir, al momento dell'iscrizione all'Anagrafe o del relativo rinnovo, trasmettono, in aggiunta alla documentazione predetta:

certificazione a firma del legale rappresentante, che indichi, per l'anno precedente, al netto delle spese generali:

a) l'ammontare delle risorse impegnate che, nella modalità di prestazioni direttamente erogate o di rimborsi a fronte di spese sanitarie dei propri assistiti, si riferiscano a prestazioni di cui all'art. 2, comma 2, lettera d) e delle risorse impegnate che, nella modalità di erogazione di somme anche forfetariamente stabilite, si riferiscano a prestazioni di cui all'art. 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), relative a soggetti il cui stato di non autosufficienza sia attestato da idonea certificazione medica;

b) l'ammontare del totale delle risorse impegnate per la copertura di tutte le prestazioni garantite ai propri assistiti;

c) percentuale dell'importo di cui alla lettera a) sull'importo di cui alla lettera b).

Art. 2, comma 2, lett d), DM Sacconi

1) prestazioni sociali a rilevanza sanitaria da garantire alle persone non autosufficienti al fine di favorire l'autonomia e la permanenza a domicilio, con particolare riguardo all'assistenza tutelare, all'aiuto personale nello svolgimento delle attività quotidiane, all'aiuto domestico familiare, alla promozione di attività di socializzazione volta a favorire stili di vita attivi, nonché' le prestazioni della medesima natura da garantire presso le strutture residenziali e semi-residenziali per le persone non autosufficienti non assistibili a domicilio, incluse quelle di ospitalità alberghiera;

2) prestazioni sanitarie a rilevanza sociale, correlate alla natura del bisogno, da garantire alle persone non autosufficienti in ambito domiciliare, semi-residenziale e residenziale, articolate in base alla intensità, complessità e durata dell'assistenza;

3) prestazioni finalizzate al recupero della salute di soggetti temporaneamente inabilitati da malattia o infortunio, quali la fornitura di ausili o dispositivi per disabilità temporanee, le cure termali e altre prestazioni riabilitative rese da strutture sanitarie autorizzate non comprese nei livelli essenziali di assistenza;

4) prestazioni di assistenza odontoiatrica compresa la fornitura di protesi dentarie.

Prestazioni socio-sanitarie

Assetto attuale: permane la dicotomia civilistica e fiscale

- Il Ministero della Salute ha ribadito la distinzione dal punto di vista civilistico e fiscale e al contempo ha tracciato una netta linea di demarcazione tra fondi sanitari «doc» e “gli enti, case e società di mutuo soccorso aventi esclusivamente finalità assistenziale ex art. 51, comma 2, lett a) del TUIR perpetuando di fatto un sistema dicotomico in cui le due tipologie di fondi non sono sovrapponibili e sono disciplinate in modo differente sia in termini civilistici che fiscali.

Risoluzione Agenzia delle Entrate 107/E/2014

- l'Agenzia delle Entrate è intervenuta sul tema della deducibilità dei contributi versati a fondi sanitari, fissando la differenza tra il regime di cui all'art. 10, comma 1, lett. e-ter) Tuir e quello di cui all'art. 51, comma 2, lett. a), Tuir.

- l'Amministrazione Finanziaria, ripropone il problema definitorio già trattato, affermando che gli enti, casse e società di mutuo soccorso previste dall'art. 51, comma 2, lett. a), Tuir non sono equiparabili ai fondi sanitari integrativi previsti dall'art. 10, comma 1, lettera e-ter), Tuir, sicché non possono essere dedotti dal reddito complessivo i contributi assistenziali versati da un lavoratore autonomo a un fondo iscritto all'Anagrafe dei Fondi, nella sezione riservata in quelli operanti ai sensi dell'art. 51 Tuir.

Ultime novità normative sulla sanità integrativa

Art. 9, D.Lgs. 502/1992

Modifiche all'articolo 9 del D.lgs. 502/1992

L'articolo 15 della Legge annuale per il mercato e la concorrenza 2021 (L. 118/2022, entrata in vigore il 27 agosto 2022) è intervenuto a modificare il testo del noto articolo 9 del D.lgs. 502/1992

L'articolo 9 – che rimane ad oggi l'unica norma sostanziale riferibile al sistea della sanità integrativa – era già stato modificato:

- dall'articolo 10 del D.lgs. 517/1993
- dall'articolo 9 del D.lgs. 229/1999 (Riforma Bindi)

Modifiche all'articolo 9 del D.lgs. 502/1992 (ambito di applicazione dei fondi integrativi, comma 5)

4) L'ambito di applicazione dei fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale è rappresentato da:
a) prestazioni aggiuntive, non comprese nei livelli essenziali ed uniformi di assistenza e con questi comunque integrate, erogate da professionisti e da strutture accreditati;
[…]

5) Fra le prestazioni di cui al comma 4, lettera a), sono comprese:
le prestazioni di medicina non convenzionale, ancorché erogate da strutture non accreditate;
b) le cure termali, limitatamente alle prestazioni non a carico del Servizio sanitario nazionale;
c) l'assistenza odontoiatrica, limitatamente alle prestazioni non a carico del Servizio sanitario nazionale e comunque con l'esclusione dei programmi di tutela della salute odontoiatrica nell'età evolutiva e dell'assistenza, odontoiatrica e protesica a determinate categorie di soggetti in condizioni di particolare vulnerabilità;
c-bis) le prestazioni di prevenzione primaria e secondaria che non siano a carico del Servizio sanitario nazionale;
c-ter) le prestazioni di long term care (LTC) che non siano a carico del Servizio sanitario nazionale;
c-quater) le prestazioni sociali finalizzate al soddisfacimento dei bisogni del paziente cronico che non siano a carico del Servizio sanitario nazionale, ferma restando l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 26 della legge 8 novembre 2000, n. 328.

Modifiche all'articolo 9 del D.lgs. 502/1992 (Osservatorio sui fondi integrativi, comma 9)

9) La vigilanza sull'attività dei fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale è disciplinata dall'articolo 122 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112. Presso il Ministero della sanità, senza oneri a carico dello Stato, sono istituiti: l'anagrafe dei fondi integrativi del servizio sanitario nazionale, alla quale debbono iscriversi sia i fondi vigilati dallo Stato che quelli sottoposti a vigilanza regionale; l'osservatorio dei fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale, **con finalità di studio e ricerca sul complesso delle attività delle forme di assistenza complementare e sulle relative modalità di funzionamento, la cui organizzazione e il cui funzionamento sono disciplinati con apposito decreto del Ministro della salute.**

→ DM Salute del 15 settembre 2022

Modifiche all'articolo 9 del D.lgs. 502/1992 (Cruscotto delle prestazioni e monitoraggio, nuovo comma 9-bis)

9-bis) Al Ministero della salute è inoltre assegnata la funzione di monitoraggio delle attività svolte dai fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale nonché dagli enti, dalle casse e dalle società di mutuo soccorso aventi esclusivamente fini assistenziali, di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a), del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917. A tal fine ciascun soggetto interessato invia periodicamente al Ministero della salute i dati aggregati relativi al numero e alle tipologie dei propri iscritti, al numero e alle tipologie dei beneficiari delle prestazioni nonché ai volumi e alle tipologie di prestazioni complessivamente erogate, distinte tra prestazioni a carattere sanitario, prestazioni a carattere socio-sanitario, prestazioni a carattere sociale ed altre tipologie, nelle forme indicate con apposito decreto del Ministro della salute.

→ DM Salute 30 settembre 2022

DM Salute del 15 settembre 2022

Osservatorio permanente sui fondi sanitari integrativi (OFSI)

DM Salute del 15 settembre 2022 (Art. 1, Istituzione e funzioni)

L'Osservatorio nazionale permanente dei Fondi Sanitari Integrativi (OFSI) istituito ai sensi dell'articolo 9, comma 9, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni, opera presso la Direzione generale della programmazione sanitaria del Ministero della salute.

L'Osservatorio svolge funzioni di studio e ricerca sul complesso delle attività delle forme di assistenza complementare e sulle relative modalità di funzionamento, ai fini dell'implementazione della governance istituzionale del settore, nonché dell'aggiornamento periodico della normativa, nel rispetto dei principi di universalità, uguaglianza, equità nell'accesso alle prestazioni e ai servizi sanitari, nonché della centralità della persona e della globalità della copertura assistenziale.

DM Salute del 15 settembre 2022 (Art. 2, Composizione)

L'Osservatorio è composto da:
a) Direttore generale della Direzione generale della programmazione sanitaria, con ruolo di Presidente;
b) Direttore dell'Ufficio 2 della Direzione generale della programmazione sanitaria, con ruolo di Coordinatore;
c) un Dirigente medico dell'Ufficio 2 della Direzione generale della programmazione sanitaria;
d) un funzionario dell'Ufficio 2 della Direzione generale della programmazione sanitaria;
e) un rappresentante del Ministero dell'economia e delle finanze;
f) un rappresentante dell'Agenzia delle entrate;
g) un rappresentante dell'Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali (Agenas);
h) un rappresentante designato dalla Commissione Salute della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome;
i) quattro rappresentanti dei fondi sanitari integrativi iscritti all'Anagrafe (fondi sanitari integrativi del Servizio sanitario nazionale ed enti, casse e società di mutuo soccorso);
j) un rappresentante della Direzione generale della digitalizzazione, del sistema informativo sanitario e della statistica del Ministero della salute; k) un rappresentante della Direzione generale della prevenzione.
L'Osservatorio può avvalersi, occasionalmente, di altri rappresentanti del Ministero dell'economia e finanze, dell'Agenzia delle entrate e del Ministero della salute per particolari e specifiche tematiche.
L'Osservatorio potrà prevedere il coinvolgimento di esperti esterni e portatori di interesse, identificati sulla base degli argomenti trattati e degli approfondimenti da svolgere nel corso delle attività.
[…]

DM Salute del 15 settembre 2022 (Art. 3, Funzionamento)

I componenti dell'Osservatorio vengono nominati dal Direttore generale della programmazione sanitaria del Ministero della salute con apposito decreto, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

L'Osservatorio, entro sessanta giorni dall'atto di insediamento, adotta un regolamento con il quale disciplina il proprio funzionamento e le attività da svolgere a breve, medio e lungo termine.

Il Direttore generale della programmazione sanitaria, con decreto dirigenziale, provvede ad aggiornare la composizione dell'Osservatorio e a rinnovarne i componenti garantendo il mantenimento delle condizioni di cui all'articolo 2 del presente decreto.

Le attività di segreteria dell'Osservatorio sono assicurate dall'Ufficio 2 della Direzione generale della programmazione sanitaria del Ministero della salute.

DM Salute del 15 settembre 2022 (Art. 4, Compiti)

L'Osservatorio, con apposito regolamento, definisce le linee metodologiche e strategiche da adottare, identifica gli obiettivi da raggiungere e pianifica le attività.

L'Osservatorio promuove convegni, seminari e workshop tematici intesi a promuovere il confronto e il dibattito su aspetti che ritiene rilevanti e contribuisce alle attività di reportistica dell'Anagrafe dei fondi sanitari.

DM Salute del 15 settembre 2022 (Art. 5, Durata)

L'Osservatorio è permanente.

I componenti dell'Osservatorio nominati rimangono in carica tre anni dalla data di insediamento e possono essere riconfermati.

DM Salute del 30 settembre 2022

Attività di monitoraggio e Cruscotto fondi sanitari integrativi

DM Salute del 30 settembre 2022
(Art. 1, Assegnazione delle funzioni di monitoraggio)

All'Anagrafe fondi sanitari, istituita presso il Ministero della salute, Direzione generale della programmazione sanitaria, è assegnata, ai sensi dell'articolo 9, comma 9-bis, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, la funzione di monitoraggio delle attività svolte dai fondi sanitari integrativi del Servizio sanitario nazionale nonché dagli enti, dalle casse e dalle società di mutuo soccorso aventi esclusivamente fini assistenziali, di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a), del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

DM Salute del 30 settembre 2022
(Art. 2, Cruscotto fondi sanitari integrativi)

Ai fini dell'esercizio delle funzioni di monitoraggio di cui all'articolo 1, è utilizzato un apposito cruscotto, che ha la finalità di identificare, in maniera specifica e univoca, le singole prestazioni sanitarie e socio-sanitarie erogate dai fondi sanitari integrativi, attestati dall'Anagrafe Fondi sanitari del Ministero della salute nonché i costi sostenuti e le varie tipologie di cittadini che ne possono usufruire.

Il cruscotto di monitoraggio di cui al comma 1, è inserito nella piattaforma del Nuovo sistema informativo sanitario (NSIS) e si interfaccia con il Sistema Informativo Anagrafe dei Fondi sanitari (SIAF).

DM Salute del 30 settembre 2022 (Art. 3, Tipologia dei dati nel Cruscotto)

Il cruscotto, di cui all'articolo 2, censisce per ciascun fondo sanitario i seguenti principali dati aggregati:

a) le prestazioni erogate nell'anno precedente all'iscrizione all'Anagrafe Fondi sanitari:

– Classificazione delle prestazioni: Prestazioni LEA, Prestazioni totalmente escluse dai LEA e Prestazioni parzialmente escluse dai LEA;
– Macroarea assistenziale (es. assistenza distrettuale, assistenza ospedaliera, assistenza odontoiatrica, prestazione sanitari a rilevanza sociale, ecc.);
– Livello di assistenza (es. assistenza specialistica ambulatoriale, riabilitazione, ecc.);
– Tipologia di prestazione (attività diagnostica di laboratorio, riabilitazione ospedaliera, ecc.);
– Numero prestazioni erogate;
– Valore complessivo in euro delle prestazioni erogate;
– Quantità totali erogate (n°);
– Valore complessivo (€);

Segue…

b) il numero e la tipologia degli iscritti nell'anno precedente all'iscrizione all'Anagrafe Fondi sanitari:

- Numero dei beneficiari per fascia di età;
- Numero dei beneficiari per tipologia di rapporto di lavoro;
- Numero dei beneficiari per estensione della copertura a cessazione del contratto di lavoro;
- Numero degli aderenti.

L'Anagrafe Fondi sanitari definisce una serie di indicatori volti a rappresentare, annualmente, in maniera aggregata, anche in formato grafico, i dati trasmessi da tutti i fondi sanitari al fine di effettuare le analisi sui trend del settore e sulle possibili evoluzioni della sanità integrativa a livello nazionale.

DM Salute del 30 settembre 2022 (Art. 4, Modalità e tempi di trasmissione)

I fondi sanitari trasmettono, per via telematica, i dati di cui all'articolo 3 nel cruscotto di monitoraggio inserito nella piattaforma NSIS.

La trasmissione dei dati di cui al comma 1, è effettuata entro il 31 luglio di ciascun anno, contemporaneamente alla richiesta di iscrizione, ovvero di rinnovo dell'iscrizione all'Anagrafe Fondi sanitari.
I dati che i fondi sanitari trasmettono al cruscotto sono dagli stessi costantemente implementati ai fini di ottimizzare la rilevazione statistica.

L'implementazione della funzione di monitoraggio disciplinata dal presente decreto, è avviata in forma sperimentale per la durata di due anni a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto. Successivamente, i dati indicati nel precedente articolo 3 diverranno condizione per l'iscrizione all'Anagrafe dei fondi sanitari, unitamente alla documentazione prevista dal decreto ministeriale 31 marzo 2008, così come modificato dal decreto ministeriale 27 ottobre 2009.

→ Dal 2024 l'invio dei dati del Cruscotto diventa conditio sine qua non per l'iscrizione all'Anagrafe!

Solidarietà e mutualià

Modifiche agli artt. 10 e 51 Tuir

Norme fiscali sui FS fino al 31.12.2024

- **Art. 10, comma 1, lett. e-*ter*), Tuir (FS tipologia A)**
  - Si deducono dal reddito complessivo Irpef, se non deducibili nella determinazione dei singoli redditi che concorrono a formarlo,
  - i **contributi** versati ai **Fondi integrativi del SSN** che erogano prestazioni negli ambiti di intervento stabiliti con DM Salute
- **Art. 51, comma 2, lett. a), Tuir (FS tipologia B)**
  - Non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente
  - i **contributi** di **assistenza sanitaria** versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad **Enti o Casse aventi esclusivamente fine assistenziale** in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con DM salute
- **Necessaria iscrizione Anagrafe FS (DM 31.03.2008/27.10.2009)**

Norme fiscali sui FS a seguito modifiche D.Lgs. 192/2024

- **Art. 10, comma 1, lett. e-*ter*), Tuir (FS tipologia A)**
  - Si deducono dal reddito complessivo Irpef, se non deducibili nella determinazione dei singoli redditi che concorrono a formarlo,
  - i **contributi** versati ai **Fondi integrativi del SSN** iscritti all'Anagrafe dei FS (istituita con DM Salute del 31 marzo 2008) che operino secondo il principio di mutualità e solidarietà tra gli iscritti
- **Art. 51, comma 2, lett. a), Tuir (FS tipologia B)**
  - Non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente
  - i **contributi** di **assistenza sanitaria** versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad **Enti o Casse aventi esclusivamente fine assistenziale** in conformità a disposizioni dei contratti collettivi di cui all'art. 51 D.Lgs. 81/2015 o di regolamento aziendale, iscritti all'Anagrafe dei FS (istituita con DM Salute del 31 marzo 2008) che operino secondo il principio di mutualità e solidarietà tra gli iscritti

Trasparenza

Legge di conversione del decreto-legge n. 19 del 19 febbraio 2026 (DL PNRR)

introduce – nelle more di una riforma organica del settore – un sistema di obblighi volto a rafforzare la trasparenza e la conoscibilità delle informazioni economico-finanziarie relative ai fondi.

→ i fondi sanitari e sociosanitari integrativi e complementari del Servizio sanitario nazionale sono tenuti a redigere i bilanci e le relative relazioni, comprese quelle degli organi di controllo, entro tre mesi dalla chiusura dell'esercizio, a pubblicarli sul proprio sito istituzionale e a trasmetterli alle amministrazioni competenti. Tali documenti assumono rilievo di comunicazioni sociali ai sensi del codice civile.

→ I bilanci devono fornire una rappresentazione fedele della situazione finanziaria e includere informazioni dettagliate sull'andamento della gestione, quali il numero degli iscritti e dei beneficiari, l'ammontare dei contributi e delle prestazioni, i principali indicatori di equilibrio economico-finanziario, i costi di gestione e, ove rilevanti, i fattori ambientali, sociali e di governo societario (ESG).

Le disposizioni si applicano, con esclusione delle imprese di assicurazione, ai fondi sanitari di cui all'articolo 9 del decreto legislativo n. 502 del 1992, agli enti, casse e società di mutuo soccorso con finalità assistenziale di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a), del TUIR, nonché **alle altre forme di sanità integrativa comunque organizzate in modo stabile e dotate di autonomia gestionale**.

Segue…

Il rispetto degli obblighi di trasparenza costituisce condizione per l'iscrizione all'anagrafe dei fondi sanitari e per la fruizione delle agevolazioni fiscali.

Resta fermo che gli adempimenti devono essere svolti nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Le nuove disposizioni si applicano a decorrere dall'esercizio successivo a quello in corso al 31 dicembre 2025.

Dalla disciplina alla gestione

La disciplina prova a definire

- cosa possono fare i fondi
- limiti e ambiti di intervento
- principi (integrazione, non selezione, mutualità)

Non definisce:

- come i fondi operano concretamente
- come gestiscono il rischio
- come organizzano le prestazioni

Modelli di gestione del rischio sanitario

- autogestito
- assicurato
- misto

Modello autogestito

- il fondo gestisce direttamente il rischio
- paga le prestazioni con risorse proprie
- maggiore controllo
- maggiore esposizione al rischio

Sono richiesti:

- competenze attuariali
- competenze medico-sanitarie
- controllo interno forte
- gestione dati avanzata

Modello assicurato

- il rischio è trasferito a una compagnia assicurativa
- il fondo paga un premio
- maggiore prevedibilità dei costi
- minore controllo diretto

Richiede:

- competenze negoziali/contrattuali
- capacità di controllo del fornitore
- competenze giuridiche

Modello misto

- parte delle prestazioni autogestite
- parte affidate a assicurazione
- soluzione più diffusa
- equilibrio tra controllo e sostenibilità

Necessita

- integrazione tra competenze
- coordinamento tra soggetti
- capacità di monitoraggio

Dai modelli alle competenze

Le scelte gestionali del fondo:

- incidono sull'organizzazione
- determinano i processi
- richiedono competenze specifiche

→ Non esiste un unico modello organizzativo

→ Ogni modello richiede **professionalità diverse e integrate**

Figure professionali di supporto

Area tecnica

- attuario
- esperti di risk management
- data analyst

Area sanitaria

- medico / consulente sanitario
- esperti di appropriatezza

Area legale-amministrativa

- giuristi
- compliance / privacy

Area gestionale

- amministrazione
- gestione prestazioni
- rapporto con fornitori

Modalità di erogazione delle prestazioni

Rimborso

- l'iscritto paga
- il fondo rimborsa nei limiti di quanto previsto da statuto o (più probabile) regolamento
- maggiore libertà di scelta
- tempi di rimborso

Erogazione diretta

- il fondo paga direttamente la struttura
- rete convenzionata (minore libertà di scelta)
- minore anticipo per l'iscritto

Forma mista

- combinazione delle due modalità
- flessibilità operativa

È il fondo che decide

- quali prestazioni sono coperte
- in che misura (massimali, franchigie, scoperti)
- con quali modalità (diretta / rimborso)
- a quali condizioni

→ conformità alle previsioni delle fonti istitutive, gestione affidata agli organi amministrativi

Strumenti

- piano sanitario: documento programmatico con cui il fondo definisce l'insieme delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie offerte agli iscritti, individuando priorità, livelli di copertura e modalità di intervento → strategia del fondo!

- nomenclatore delle prestazioni: elenco dettagliato e analitico delle prestazioni garantite dal fondo, con l'indicazione delle condizioni di erogazione, dei limiti e delle modalità di accesso.

- regolamento: documento che disciplina il funzionamento del fondo e i rapporti con gli iscritti, definendo diritti, obblighi e modalità di accesso alle prestazioni

Ruolo degli amministratori nel processo di gestione di un fondo

Il processo di gestione di un fondo sanitario



La pianificazione

• Il **piano sanitario** costituisce la base programmatica per la definizione di tutti gli interventi che il fondo assicura ai propri iscritti e rappresenta il principale strumento di programmazione delle strategie e degli interventi che il Fondo intende adottare

• **Analisi del fabbisogno sanitario integrativo degli iscritti valutando**: la platea degli iscritti e il livello di copertura generale offerto dal SSN rispetto alla platea di riferimento

• Il Fondo deve garantirsi l'accesso a tutti i dati, inclusi quelli storici

• Da un'adeguata valutazione del Piano sanitario deriva un'attività operativa che include la definizione delle prestazioni da erogare e l'individuazione dei servizi e degli interventi da fornire (nomenclatore delle prestazioni

Revisione e monitoraggio del piano sanitario

- Attività periodica
- Il fondo definirà un procedura finalizzata a questo e si organizza per:

  conservare e elaborare dati e report sulle prestazioni e servizi utilizzati

  raccogliere e analizzare il gradimento degli iscritti

- Aggiornamento del nomenclatore

Importanza della fase di pianificazione

Professionalità da coinvolgere:

- Competenze attuariali (aspetti assicurativi)

- Competenze sanitarie (aspetti medico-sanitari)

La corretta definizione del piano sanitario consente di valutare:

- La **modalità di gestione** del fondo sanitario: eventuale opportunità di esternalizzare parte della gestione sanitaria (processo di esternalizzazione delle attività)
- Le conseguenti attività da porre in essere
- Sistema di monitoraggio delle attività

Il processo di esternalizzazione

- Analisi preliminare dei servizi da esternalizzare
- Definizione di un capitolato tecnico di servizi da esternalizzare
- Selezione trasparente basata su criteri oggettivi e secondo principi legalità, prevenzione conflitti di interesse, trasparenza ed efficienza
- Formalizzazione del rapporto

Principali contenuti della convenzione di gestione amministrativa

- Definizione di uno SLA (Service Level Agreement) che individui i livelli di servizio e i rapporti tra l'outsourcer ed altri soggetti coinvolti nel processo

- Definizione chiara di tempistiche di adempimento, degli accordi economici e delle caratteristiche del servizio

- Conservazione e invio tempestivo al fondo di tutti i dati gestiti dall'outsourcer ma di titolarità del fondo stesso

- Previsione di clausole di flessibilità che consentano l'adeguamento dei processi alle eventuali modifiche deliberate dal Fondo sanitario (es. previsione di adeguamenti automatici in caso di modifiche dei manuali operativi e/o degli SLA associati), nonché dovute a intervenute variazioni di norme che regolano il settore;

Principali contenuti della convenzione di gestione assicurativa

- Chiarezza delle condizioni contrattuali, con particolare riferimento a: caricamenti, franchigie, scoperti, carenze, inserimenti tardivi
- Conservazione e invio tempestivo al fondo di tutti i dati gestiti dall'outsourcer ma di titolarità del fondo stesso
- Confronto periodico con le strutture del fondo deputate al controllo e monitoraggio della esternalizzazione finalizzato alla:
  - Valutazione del servizio
  - Verifica delle tempistiche di adempimento
- Valutazione di eventuali clausole di ristorno dei premi in funzione dell'andamento complessivo del contratto

Responsabilità del Fondo anche in caso di esternalizzazione

L'esternalizzazione dell'attività di gestione assicurativa **non esonera il Fondo Sanitario dalla responsabilità** verso i propri iscritti.
Il Fondo rimane comunque tenuto a garantire:

- la correttezza del rapporto assicurativo,
- la qualità dei servizi erogati,
- il rispetto delle normative applicabili.

Presidi giuridici per tutelare gli amministratori

Presidi giuridici per tutelare gli amministratori

Contratti di outsourcing solidi e dettagliati

- Clausole chiare su responsabilità, obblighi di servizio (SLA), penali e standard qualitativi
- Obbligo di reportistica, audit e accesso alla documentazione
- Clausole di responsabilità per inefficienze o inadempimenti del gestore

Sistema di controllo interno e vigilanza sull'appaltatore

- Procedure formalizzate di monitoraggio e condivisione dei dati (anche con riferimento ai reclami)
- Verifiche periodiche di conformità (compliance, privacy, assicurative)
- Audit indipendenti programmati

Segue…

Policy di risk management e mappatura dei rischi dell'esternalizzazione

- Identificazione dei rischi trasferiti e di quelli che rimangono in capo al Fondo
- Piani di continuità operativa e gestione delle criticità

Coperture assicurative specifiche

- Polizza D&O (Directors & Officers) che protegge il patrimonio privato dei dirigenti/amministratori da pretese risarcitorie derivanti da violazioni degli obblighi nell'esercizio della loro attività
- Eventuali polizze professionali/RC dell'amministratore (obbligatorie o no)

Segue…

Delibere chiare e documentate degli organi del Fondo

- Motivazioni, valutazioni e istruttorie che dimostrino la diligenza degli amministratori nelle scelte
- Evidenza del controllo sull'operato del fornitore

Rispetto delle normativa privacy (GDPR)

- Declinazione corretta del rapporto con fornitore in relazione ai profili privacy (titolare? responsabile esterno?)
- Verifica di misure tecniche e organizzative adeguate

Mefop

La previdenza pubblica e complementare

Mefop

Il contesto: la previdenza obbligatoria

Perché serve la previdenza complementare?

Gli anni turbolenti della previdenza in Italia

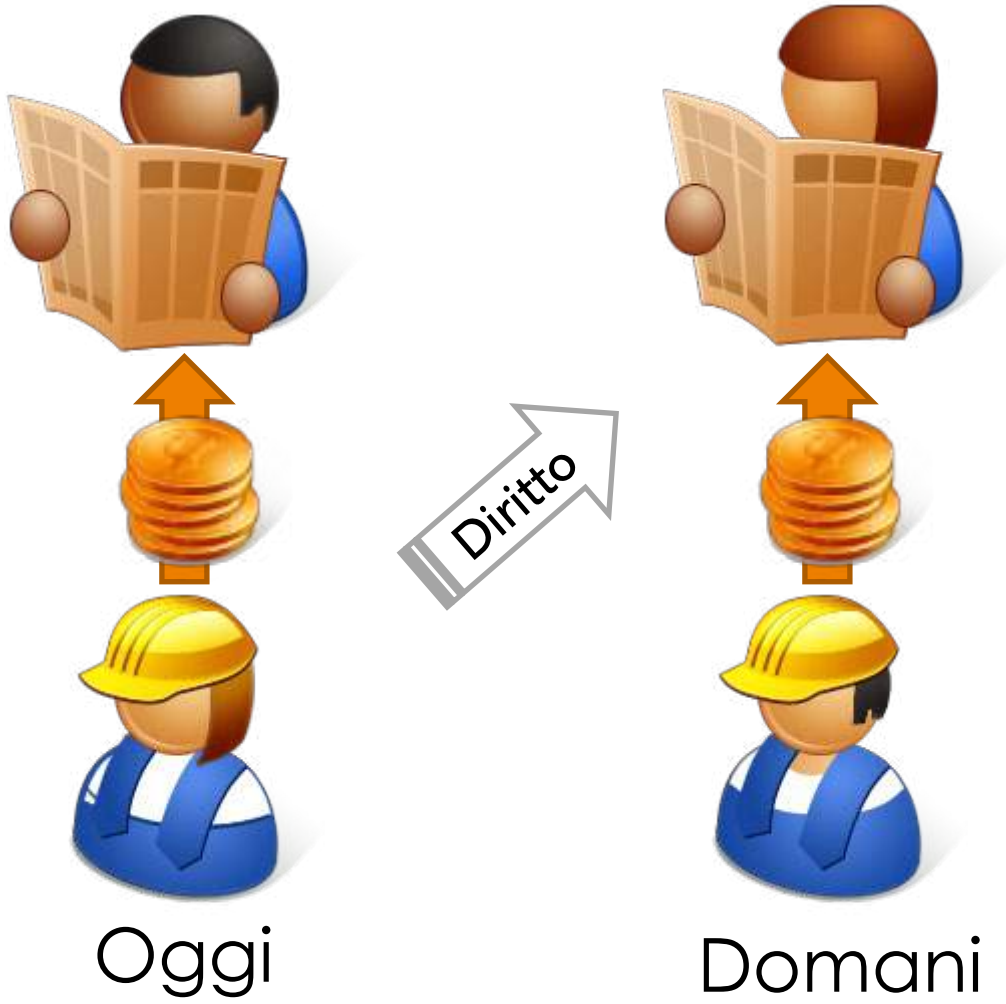
A partire dagli anni ’90 la previdenza pubblica è cambiata in modo radicale

Perché?

Finanziamento della previdenza obbligatoria: sistema a ripartizione

Pensione

Lavoro



Sistema a ripartizione: il patto tra generazioni

- Il sistema funziona se il rapporto tra attivi e pensionati è sostenibile
- Solidarietà intergenerazionale: chi lavora oggi sostiene chi è già in pensione
- Rischio: se la demografia cambia, l'equilibrio si rompe

Entrate (contributi) ≥ Uscite (pensioni)

Sistema sostenibile

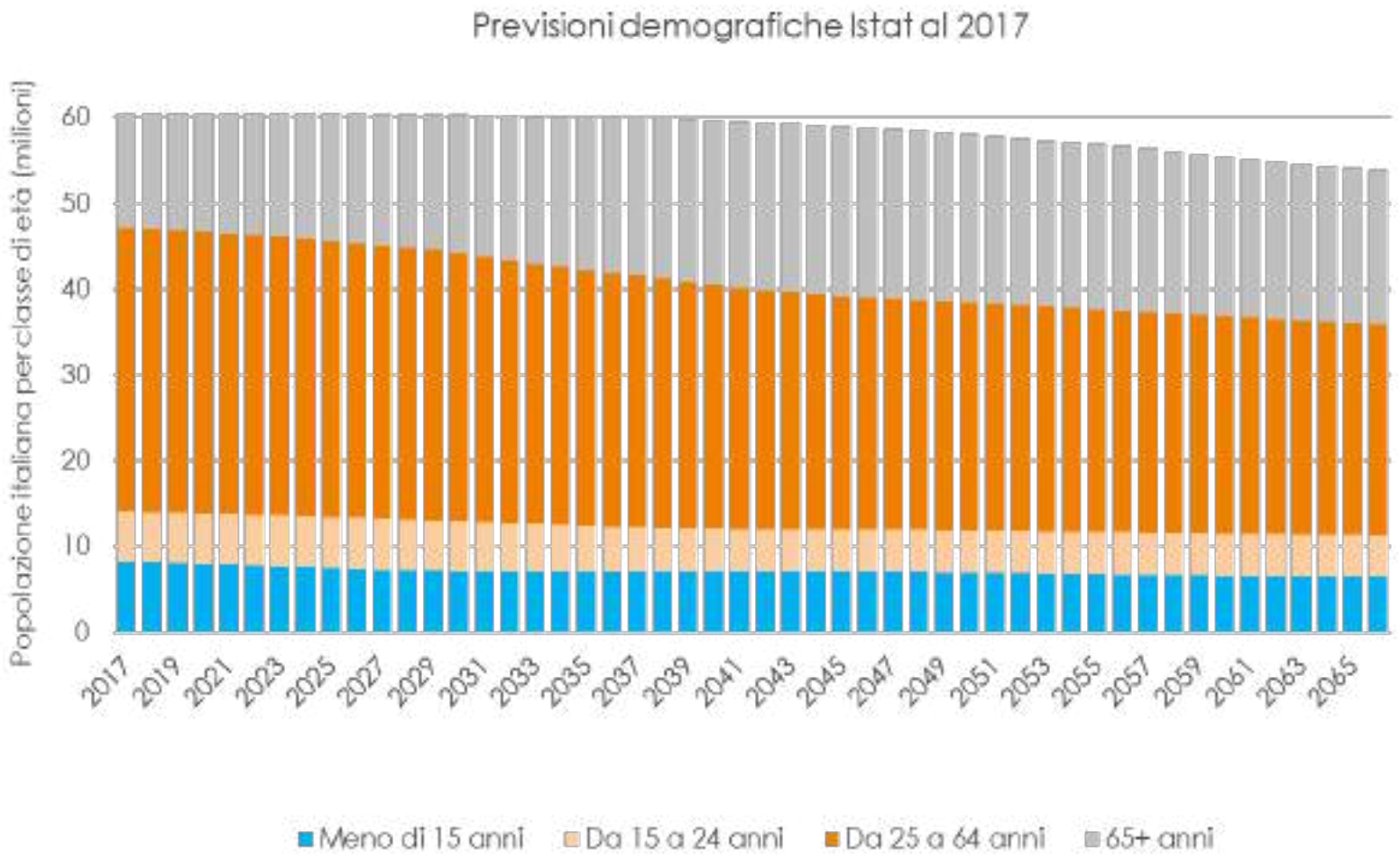




Entrate (contributi) < Uscite (pensioni)

Squilibrio

Invecchiamento della Popolazione

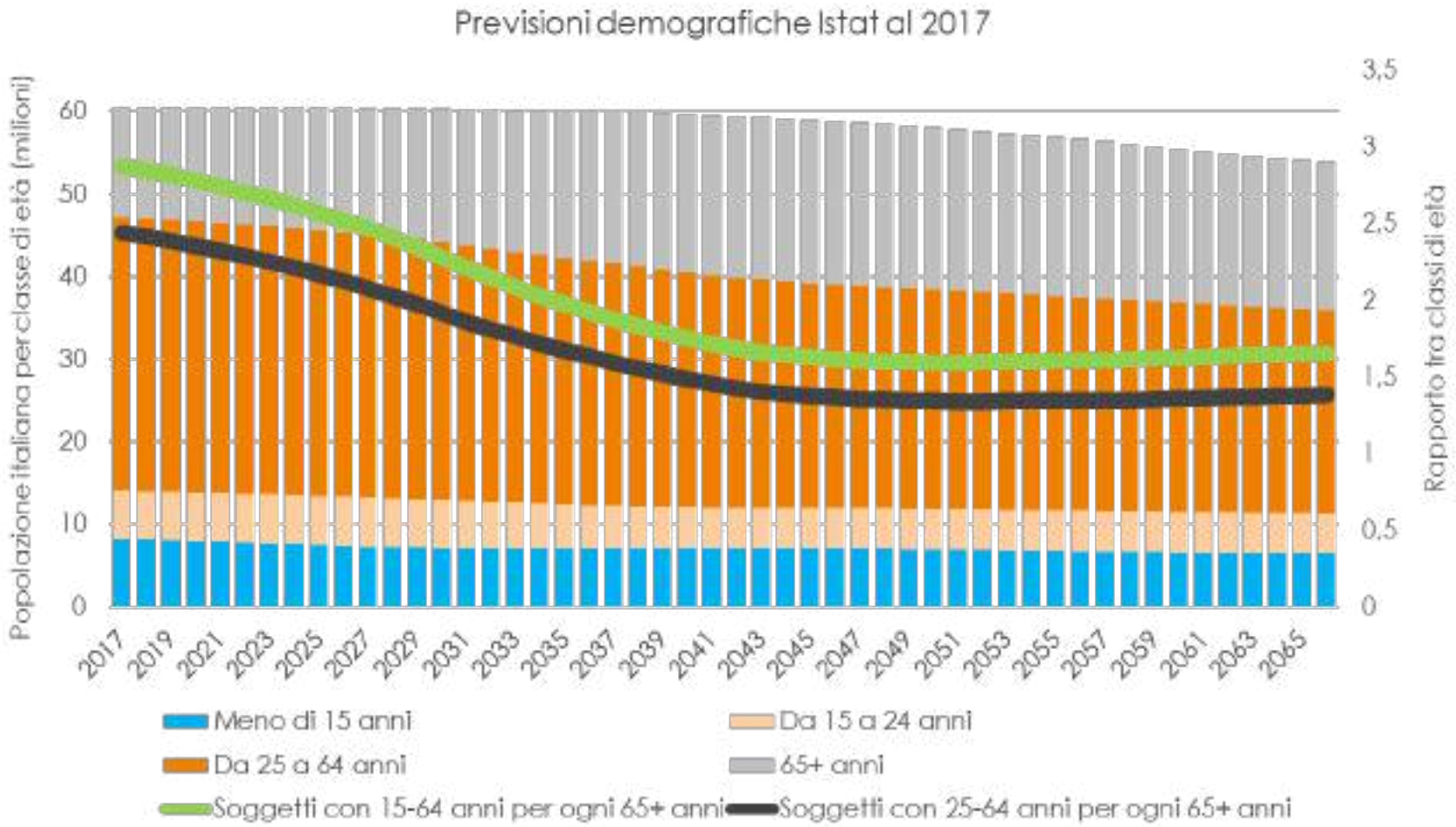


Oggi: Speranza di vita di 80,6 anni (uomini) e 84,8 anni (donne).

Al 2070: Previsto 85,8 anni (uomini) e 89,2 anni (donne).

Impatti sul sistema pensionistico.

Indice di Dipendenza degli Anziani



Rapporto tra popolazione attiva e anziana

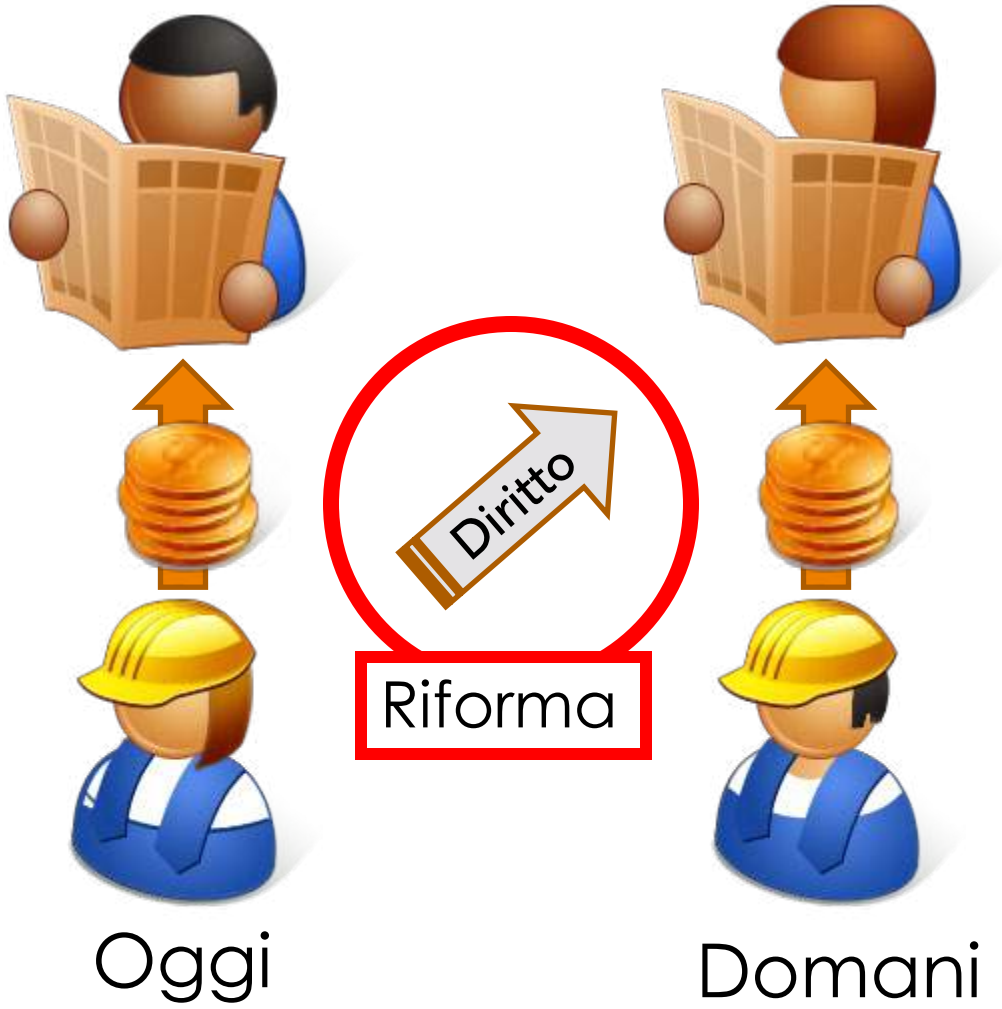
- 2023: circa 2,7 soggetti nella forza lavoro per ogni anziano.
- 2070: circa 1,5 soggetti nella forza lavoro per ogni anziano.

Da dove partire per la riforma del sistema?

Ripartizione e legame tra contributi e pensione

Pensione

Lavoro



Le tre leve



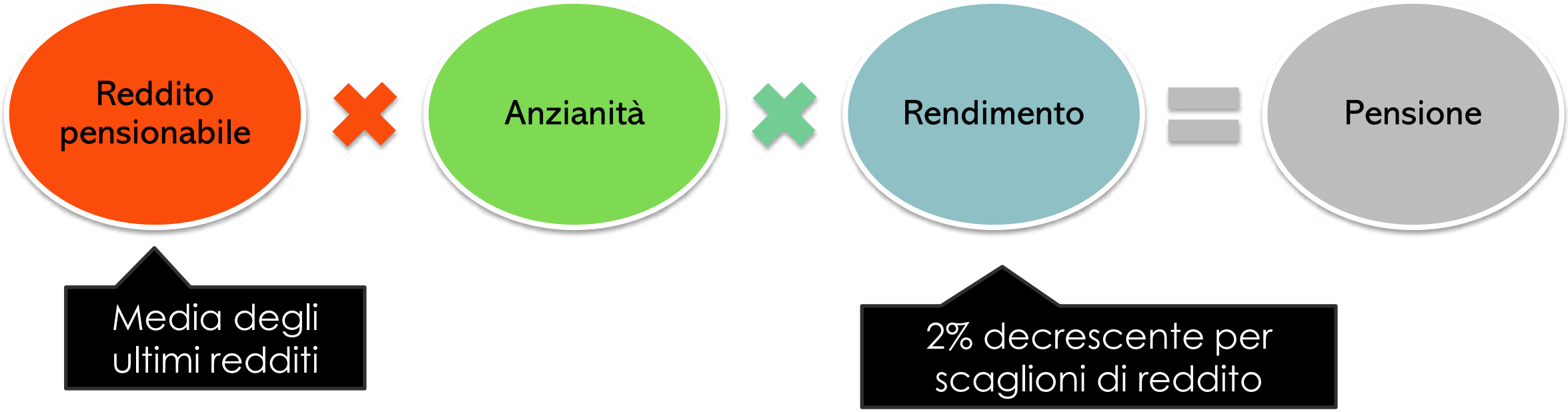
Riduzione dell'ammontare delle pensioni pagate

Aumento delle contribuzioni versate

Aumento dell'età minima per andare in pensione

Prima delle riforme
Metodo retributivo

- 1992 – Amato
  - Mantenuto il metodo retributivo
  - Allungato il periodo di riferimento per il calcolo della retribuzione pensionabile
  - Ridotta indicizzazione pensioni



Riforma Dini (1995): introdotto il metodo contributivo

Simile a un conto corrente (VIRTUALE)

Somma di tutti i contributi versati, rivalutati in base al Pil

Montante contributivo × **Coefficiente di trasformazione** = **Pensione**

Il sistema resta a RIPARTIZIONE!

Numero crescente in base all'età al pensionamento

Regime misto e pro-rata dal 2012 (Riforma Fornero)

Fino al 2011: tre regimi di calcolo: retributivo, contributivo, misto

Riforma Fornero (2012): pro-rata per tutti – contributivo sulla parte post-2012

- Misto: retributivo fino al 31/12/1995, contributivo dal 1996
- Chi aveva ≥ 18 anni di contributi al 31/12/1995 → regime misto

- Dal 1/1/2012 anche chi aveva diritto al calcolo retributivo incorre nel pro-rata
- I regimi di calcolo oggi: retributivo (ante '96), misto, contributivo puro

Requisiti di accesso: pensione di vecchiaia

67 anni di età + 20 anni di contributi	Adeguamento speranza di vita	LdB 2026

Per i contributivi puri: pensione ≥ importo assegno sociale (dal 2024)	Alternativa: 71 anni di età con soli 5 anni di contribuzione effettiva	+1 mese dal 2027	+3 mesi dal 2028	poi ogni 2 anni	abrogata la norma che permetteva di sommare la rendita complementare

Requisiti: pensione anticipata per anzianità contributiva

Donne

- 41 anni e 10 mesi di contributi
- 41+11 mesi dal 2027; 42+1 mese dal 2028

Uomini

- 42 anni e 10 mesi
- 42+11 dal 2027; 43+1 dal 2028

Nessun requisito anagrafico minimo

Finestra di uscita: 3 mesi dalla maturazione del requisito

Anche i requisiti contributivi si adeguano alla speranza di vita dal 2027

Pensione anticipata per i lavoratori post '96

Per chi non ha contributi prima del 1° gennaio 1996 (sistema contributivo puro)

64 anni di età + 20 anni di contributi

- 64+1 mese dal 2027; 64+3 mesi dal 2028

Pensione ≥ 3 volte l'assegno sociale

- 3,2 dal 2030
- agevolazioni per le madri

Attenzione

- Finestra mobile di 3 mesi
- Tetto mensile 3.059 € fino all'età di vecchiaia

Requisiti anagrafici adeguati alla speranza di vita (prossimo aggiornamento 2027)

LdB 2026

- abrogata la norma che permetteva di sommare la rendita complementare

Tasso di sostituzione e gap previdenziale

- Tasso di sostituzione: rapporto tra prima pensione e ultimo reddito da lavoro
- Può essere lordo o netto: il netto è più significativo per l'adeguatezza
- Le riforme hanno ridotto strutturalmente i tassi di sostituzione futuri
- Gap previdenziale: differenza tra reddito pre-pensione e pensione attesa
- Carriere discontinue (lavoro precario) amplificano il gap
- La previdenza complementare nasce per colmare questo divario

Revisione dei coefficienti di trasformazione

- I coefficienti convertono il montante contributivo in rendita pensionistica
- Vengono rivisti ogni due anni in base all'aggiornamento della speranza di vita
- Coefficienti più bassi = pensione più bassa a parità di montante
- L'allungamento della vita riduce sistematicamente i coefficienti

APE sociale, lavoratori precoci e lavoro usurante

APE sociale: anticipo a 63 anni e 5 mesi per invalidi, caregivers, disoccupati, lavori gravosi

Lavoratori precoci: 41 anni di contributi (con almeno 1 anno prima dei 19 anni) in condizione di bisogno

Lavoro usurante (D.Lgs. 67/2011): pensione anticipata fino a 61 anni e 7 mesi con 35 anni di contributi

Quota 103: misura non confermata per il 2026, valida solo per chi ha maturato i requisiti entro il 31/12/2025

Opzione donna: non confermata per il 2026

Effetti delle riforme: gli strumenti di flessibilità riducono l'adeguatezza delle pensioni future

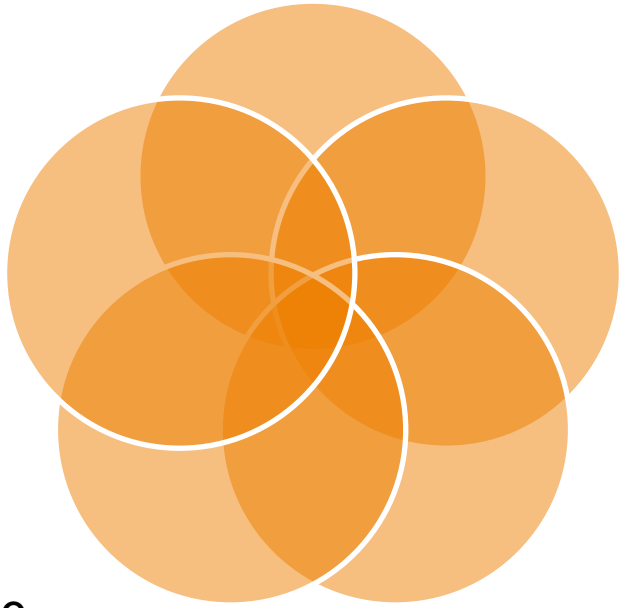
La previdenza complementare: principi e fiscalità

Inquadramento generale e regole fiscali

Gli obiettivi della previdenza complementare

D.Lgs. 252/2005, art. 1: «assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale»

Strumento libero, privato e a capitalizzazione individuale



Art. 38, co. 2, Cost.: diritto a mezzi adeguati alle esigenze di vita nella vecchiaia

Integrare – non sostituire – la pensione di primo pilastro

Compensare la riduzione strutturale della copertura pubblica

Complementarietà e volontarietà

- Complementare al I pilastro: aiuta a mantenere un adeguato tenore di vita
- Non sostitutivo: la pensione pubblica rimane il riferimento principale
- Adesione libera e volontaria: ogni lavoratore decide se e dove aderire
- I meccanismi automatici (silenzio/assenso, adesione automatica) non limitano la volontarietà
- Chi aderisce può scegliere il fondo, il comparto e la percentuale di contribuzione

Capitalizzazione individuale e contribuzione definita

Sistema a capitalizzazione	Contribuzione definita
I contributi vengono accantonati su un conto individuale	Si conosce quanto si versa, non quanto si riceverà
Il montante cresce nel tempo grazie ai rendimenti della gestione finanziaria	Rischio a carico dell'aderente: accumulazione insufficiente o rendimenti negativi
Sistema automaticamente in equilibrio: si riceve ciò che si è accumulato	Maggiore stabilità del sistema complessivo rispetto alla ripartizione

Diversificazione del rischio nel sistema a capitalizzazione

- Il rischio demografico (invecchiamento) non grava sul II pilastro
- Il rischio finanziario (rendimenti) è gestito tramite diversificazione degli investimenti
- Diversificazione tra asset class: azioni, obbligazioni, immobiliare, alternativi
- Diversificazione temporale: l'orizzonte lungo riduce la volatilità
- La scelta del comparto permette di calibrare il profilo di rischio
- Fondamentale il supporto informativo e consulenziale all'aderente

Tipi di fondi pensione

Fondi preesistenti

Nati prima dell'emanazione della normativa sui fondi pensione

Fondi negoziali

- Fondi chiusi
- Categoriali
- Aziendali
- Regionali

Fondi aperti

Banche, Sim, Sgr, Compagnie di assicurazione

Piani individuali di previdenza

Compagnie di assicurazione

La tassazione: Modello ETT

E

Esenzione da imposizione ordinaria dei contributi e del TFR

T

Tassazione dei rendimenti maturati (12,5% su titoli di stato, 20% sul resto)

T

Tassazione con imposizione sostitutiva delle prestazioni (su parte non tassata in precedenza)

Le forme di tassazione

Ordinaria

Tassazione Irpef sulla somma dei redditi percepiti nell'anno

Tassazione progressiva (dal 23 al 43% in base allo scaglione di reddito)

Separata

Tassazione su somme accumulate nel corso del tempo (come il Tfr)

Imposta provvisoria all'atto del pagamento

Riconciliazione dell'Agenzia delle entrate: imposta definitiva pari a una media dell'aliquota Irpef pagata nei cinque anni precedenti

Sostitutiva

Tassazione che si sostituisce a quella ordinaria

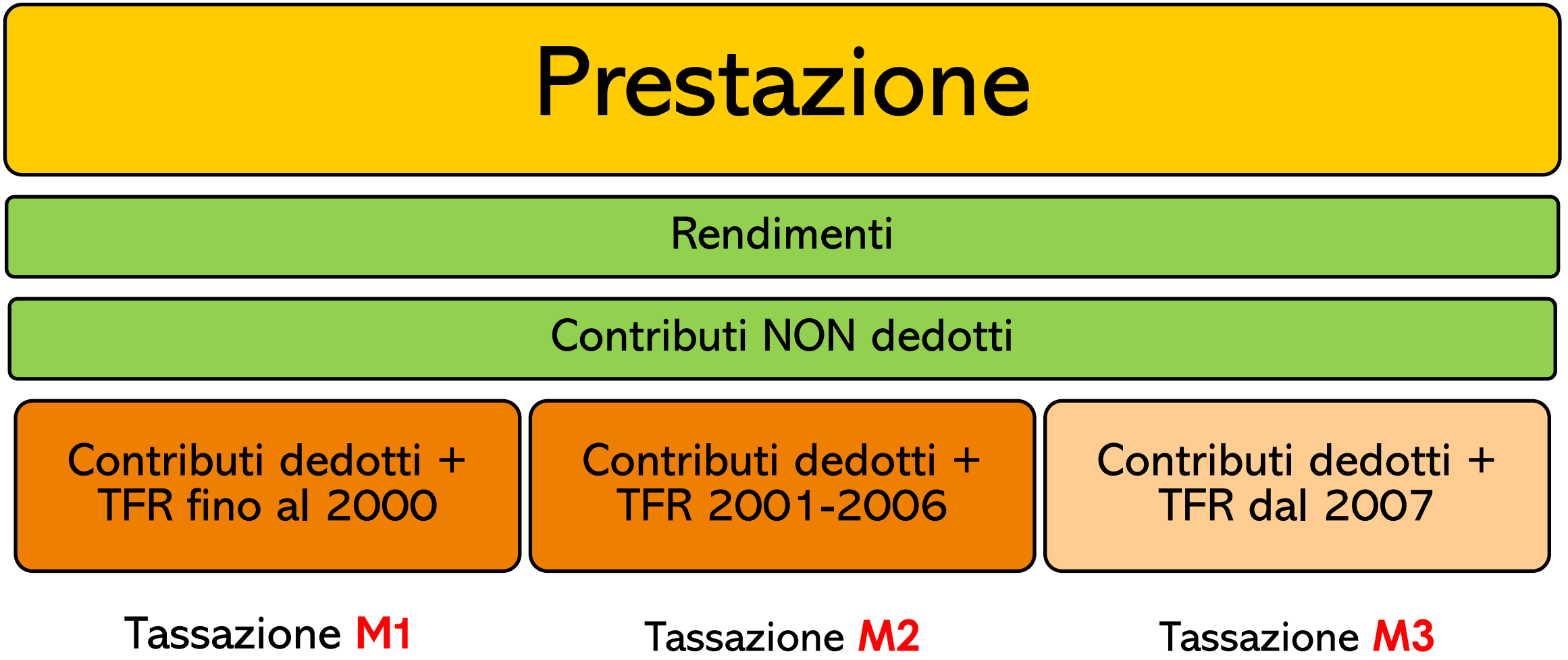
Per le prestazioni del fondo pensione in base alla tipologia

- 15% nei primi 15 anni con riduzione dello 0,3% per ogni anno successivo, fino al 9%
- 23%

Pro-rata fiscale

- Per contributi versati dal 2007 in poi tassazione sostitutiva:
  - Tassazione agevolata del **15%**, decrescente dello 0,30% per ogni anno di partecipazione successivo al 15mo, con un pavimento del **9%**
  - Tassazione al **23%**
- Per i contributi versati fino al 2000 e fino al 2006 tassazione meno agevolata. In generale:
  - Tassazione separata per riscatti, anticipazioni e prestazioni in capitale
  - Tassazione ordinaria per rendite

Scomposizione della prestazione in fase di tassazione



Quando verso un contributo…

Simile a un prestito a tasso zero da parte dello Stato

Non ne usufruisco se scelgo altre forme di risparmio.

Insieme ai rendimenti che maturano su queste somme rappresenta il **VANTAGGIO FISCALE «LORDO»**

Matura rendimento

Versamento lordo nel fondo pensione

Risparmio Irpef

Costo effettivo

Quando ottengo una prestazione…

Prestazione lorda

Prestazione netta erogata

Imposte

Imposte su Tfr

Imposte su contributi dedotti (lavoratore e datore)

15-9% (max 23%) vs un min 23% sul Tfr in azienda

15-9% (max 23%)

Se al VANTAGGIO FISCALE «LORDO» togliamo il costo del «rimborso» otteniamo il vero **VANTAGGIO FISCALE** del fondo pensione

Rappresenta il «rimborso» del «prestito» dello Stato, ma come importo è inferiore a quanto ho risparmiato.

Anzianità di partecipazione: Risoluzione AgE n. 29/2025

- Questione: come si calcola l'anzianità se l'aderente è iscritto a più forme pensionistiche?
- Risposta AgE (11 aprile 2025): si fa riferimento alla posizione più antica non integralmente riscattata
- L'anzianità si calcola a prescindere dal trasferimento tra fondi
- Esempio: iscrizione a fondo A nel 2005, trasferimento a fondo B nel 2015 → anzianità parte dal 2005
- Il riscatto totale della posizione più antica azzera l'anzianità precedente
- Regola vantaggiosa per chi ha partecipato precocemente al sistema

Adesione

Come si entra nel sistema della previdenza complementare

Adesione esplicita e adesione contrattuale

Adesione esplicita: il lavoratore compila e firma il modulo di adesione

- Scelta libera: fondo pensione, comparto di investimento, percentuale di contribuzione

Adesione contrattuale: prevista direttamente dal CCNL o dall'accordo aziendale

- In questo caso l'adesione opera automaticamente per tutti i lavoratori rientranti nel contratto
- Anche nell'adesione contrattuale il lavoratore può scegliere il comparto e la contribuzione

Silenzio/assenso (regime fino al 30 giugno 2026)

- Il lavoratore che non effettua alcuna scelta entro 6 mesi dall'assunzione...
- ...vede il proprio TFR maturando destinato tacitamente al fondo collettivo di riferimento
- Solo il TFR: nessuna contribuzione datoriale o del lavoratore automatica
- Il datore di lavoro deve informare il lavoratore prima dell'avvio dei 6 mesi
- 30 giorni prima della scadenza: informativa sul fondo destinatario del TFR
- L'adesione tacita può essere annullata in caso di errore materiale (orientamento Covip)

Novità dal 1° luglio 2026: adesione automatica piena

- Se il lavoratore non esprime alcuna scelta entro 60 giorni dalla data di assunzione...
- ...scatta l'adesione automatica «piena»: TFR + contributo datoriale + contributo lavoratore
- Eccetto il contributo del lavoratore se la RAL è inferiore all'assegno sociale
- Decorrenza retroattiva dalla data di assunzione (non dal 7° mese come oggi)
- Linee di investimento: non il comparto garantito, ma linee coerenti con il profilo dell'aderente
- Il lavoratore può sempre esprimere una scelta diversa entro i 60 giorni

Le scelte sul TFR (entro 60 giorni dall'assunzione)

- Opzione 1: lasciare il TFR in azienda (o al Fondo Tesoreria INPS)
- Opzione 2: destinare il TFR a un fondo pensione (negoziale, aperto o PIP)
- Se si sceglie un fondo collettivo si acquisisce il diritto al contributo datoriale
- Silenzio oltre i 60 giorni: TFR + contributi datoriali e del lavoratore al fondo di categoria (a partire da data di assunzione)
- In assenza di fondo di categoria: destinazione al fondo Cometa
- La scelta del TFR ha riflessi fiscali e previdenziali rilevanti

Fondo Tesoreria INPS: soglie progressive (LdB 2026)

- Il TFR lasciato in azienda confluisce al Fondo Tesoreria per le imprese con >50 addetti (dal 2006)
- LdB 2026: esteso l'obbligo anche alle aziende che superano la soglia dopo l'avvio
- 2026-2027: obbligo se la media annua non è inferiore a 60 addetti
- Dal 1/1/2028 al 31/12/2031: soglia a 50 addetti
- Dal 1/1/2032: obbligo anche per datori con ≥ 40 addetti (calcolati sulla media dell'anno precedente)
- Per il lavoratore: è come se il TFR fosse rimasto in azienda

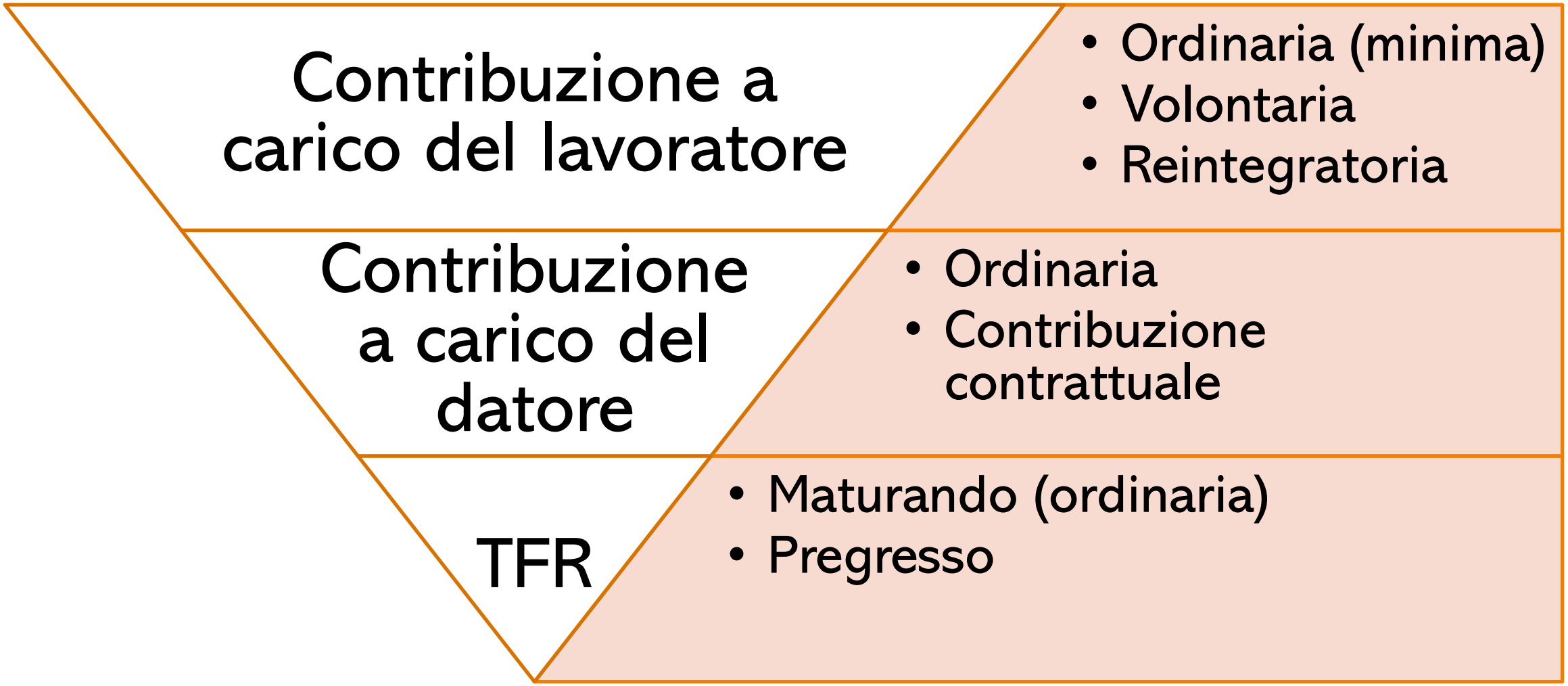
Obblighi informativi del datore di lavoro

- Prima dell'avvio del periodo di scelta: informativa sulle opzioni disponibili (TFR in azienda o fondo)
- Almeno 30 giorni prima della scadenza: indicazione del fondo destinatario del TFR in caso di silenzio
- Con l'adesione automatica dal 2026: informativa entro 60 giorni dalla data di assunzione
- Il datore è responsabile del corretto trasferimento delle quote TFR
- In caso di omissioni contributive: il fondo sollecita l'azienda; possibile intervento del Fondo di garanzia INPS

Contribuzione e vantaggi fiscali

Quanto si versa, chi versa, quanto si risparmia

I diversi tipi di contribuzione



Regole fissate dalle fonti istitutive

- Percentuale TFR per ante 93 (dal 29.8.2017 anche per i post 93)
- Tempistica dei versamenti
- Contribuzione datoriale (ma possibile la contribuzione datoriale «libera»)
- Contribuzione contrattuale
- Base imponibile (retribuzione effettiva o base imponibile TFR?)
- Portabilità contribuzione datoriale

Ruolo del Fp

- Procedimentalizzazione della fase di finanziamento
- Ruolo di supplenza/integrazione alle fonti istitutive
- Alcuni aspetti
  - Versamento diretto
  - Tempi di investimento/disinvestimento
  - Versamento con F24

La contribuzione «ordinaria»

Contributo a carico del lavoratore

Contributo a carico del datore di lavoro

TFR (maturando)

oppure

Solo TFR (maturando)

Quanto TFR maturando posso versare?

- tutto per i post 93
- tutto o parte per gli ante 93 (6,91% o % stabilita dal CCNL – in mancanza 50%)

salvo diverse indicazioni del contratto o dell'accordo collettivo post legge concorrenza 2017

La contribuzione «ordinaria» (segue)

- È sempre possibile sospendere la contribuzione a carico del lavoratore (con sospensione della contribuzione datoriale), ma non il versamento del TFR maturando (salvo che la fonte istitutiva preveda la possibilità di versare 0% Tfr)
- Informazioni di dettaglio in CCNL e accordi aziendali (cfr Nota informativa fondi di categoria)
- NB TFR maturando
  - % TFR aderenti collettivi: vedi la fonte istitutiva
  - % TFR aderenti individuali
    - Può essere nulla (si versa solo il proprio contributo)
    - Altrimenti vedi fonte istitutiva

Contributo datoriale: quando scatta e portabilità (novità 2026)

- Il contributo datoriale scatta se il lavoratore versa la propria quota e il TFR
- Senza il versamento del lavoratore: il datore non è obbligato a versare
- Contribuzione datoriale «libera»: il datore può versare anche oltre il minimo contrattuale
- Novità LdB 2026: decorsi 2 anni di partecipazione, il lavoratore può trasferirsi a fondo aperto o PIP
- …mantenendo il diritto al contributo datoriale anche nel nuovo fondo
- Prima del 2026: il contributo datoriale si perdeva con il trasferimento volontario

Contributi una tantum e TFR pregresso

- Contributi una tantum: versamenti straordinari direttamente dal lavoratore o tramite il datore
- Utili per sfruttare il plafond di deducibilità non utilizzato negli anni precedenti
- TFR pregresso ante 31/12/2006: versabile al fondo solo con accordo tra datore e lavoratore
- TFR pregresso post 2007: per aziende tenute al Fondo Tesoreria INPS non è possibile (msg INPS n.413/2020)
- Il versamento del TFR pregresso comporta una distinta contributiva per periodi fiscali
- Tassazione della prestazione: principio del pro-rata temporis (eccetto RITA)

Contribuzione
vantaggi fiscali

Contributo del lavoratore

(compresi quelli per il fiscalmente a carico)

Contributo del datore di lavoro

- **Deducibili** fino a un importo complessivo di **€ 5.300 (novità 2026)**
  - Si riduce la base imponibile e quindi le imposte
  - Se versati tramite la busta paga aumentano tutti i vantaggi legati al reddito da lavoro (detrazioni, trattamento integrativo…)
- Una parte del contributo viene "restituito" dallo Stato
- A parità di costo effettivo si possono risparmiare più risorse
- Imposte rinviate al momento del pagamento delle prestazioni

Tfr

- Non è mai tassato in fase di accumulo

Fiscalità dei contributi

- La deduzione del contributo porta il lavoratore a recuperare una parte di quanto versato grazie al risparmio di Irpef
- Quando i versamenti al fondo avvengono per il tramite del datore di lavoro si hanno ulteriori vantaggi grazie all'aumento delle detrazioni e di altri valori parametrati al reddito dal lavoro (come gli assegni per il nucleo famigliare)

Esempio 1: contribuzione base

Reddito lordo fisco	25.000 €
Contribuzione lavoratore FP	300 €
Contribuzione datore FP	300 €

	Adesione	Non adesione	Differenza
Base imponibile (netto on. ded.)	24.700 €	25.000 €	- 300 €
Irpef netta	3.663 €	3.765 €	- 102 €
Reddito netto	21.037 €	21.235 €	- 198 €

Contributo versato	300 €
Costo effettivo contributo	198 €
Risparmio fiscale su contributo	102 €
in % del contributo	34,2%

Esempio 2: contribuzione volontaria

Reddito lordo fisco	25.000 €
Contribuzione lavoratore FP	1.300 €
Contribuzione datore FP	300 €

	Adesione	Non adesione	Differenza
Base imponibile (netto on. ded.)	23.700 €	25.000 €	- 1.300 €
Irpef netta	3.321 €	3.765 €	- 444 €
Reddito netto	20.379 €	21.235 €	- 856 €

Contributo versato	1.300 €
Costo effettivo contributo	856 €
Risparmio fiscale su contributo	444 €
in % del contributo	34,2%

Esempio 3: reddito più elevato

Reddito lordo fisco	50.000 €
Contribuzione lavoratore FP	600 €
Contribuzione datore FP	600 €

	Adesione	Non adesione	Differenza
Base imponibile (netto on. ded.)	49.400 €	50.000 €	- 600 €
Irpef netta	14.138 €	14.400 €	- 262 €
Reddito netto	35.262 €	35.600 €	- 338 €

Contributo versato	600 €
Costo effettivo contributo	338 €
Risparmio fiscale su contributo	262 €
in % del contributo	43,7%

Esempio 4: reddito elevato e contribuzione aggiuntiva

Reddito lordo fisco	50.000 €
Contribuzione lavoratore FP	1.600 €
Contribuzione datore FP	600 €

	Adesione	Non adesione	Differenza
Base imponibile (netto on. ded.)	48.400 €	50.000 €	- 1.600 €
Irpef netta	13.701 €	14.400 €	- 699 €
Reddito netto	34.699 €	35.600 €	- 901 €

Contributo versato	1.600 €
Costo effettivo contributo	901 €
Risparmio fiscale su contributo	699 €
in % del contributo	43,7%

Agevolazioni per i neo-occupati: extradeducibilità

- Per chi ha iniziato a lavorare dopo il 1° gennaio 2007
- Dal 6° al 25° anno di partecipazione si può recuperare la deducibilità non sfruttata nei primi 5 anni
- Limite aggiuntivo annuo: fino a 2.650 € (aggiornato con LdB 2026, era 2.582,29 €)
- Limite totale annuo: 7.950 € (era 7.746,86 €), cioè 5.300 + 2.650
- La quota recuperabile dipende dalla differenza tra il plafond dei primi 5 anni e i contributi effettivi
- Incentivo concreto per chi ha iniziato a versare tardi o in misura ridotta

Premi di produttività 2026-2027: le regole

- Premio di produttività: accordo sindacale aziendale o territoriale con criteri oggettivi di produttività
- Deve essere depositato presso il Ministero del Lavoro (portale cliclavoro)
- Limite reddito lavoratore: fino a 80.000 € lordi dell'anno precedente
- LdB 2026 (transitoria per 2026-2027): importo agevolabile elevato da 3.000 € a 5.000 €
- Aliquota imposta sostitutiva: ridotta dal 10% all'1%
- Alternativa al fondo pensione: il premio può essere convertito in welfare aziendale

Premio di produttività: busta paga vs fondo pensione

Premio in busta paga

- Aliquota sostitutiva: 1% (2026-2027)
- Limite: 5.000 €
- Disponibile immediatamente
- Contribuisce al montante previdenziale pubblico
- Tassazione finale: IRPEF ordinaria se supera il plafond

Premio al fondo pensione

- Non tassato con l'aliquota sostitutiva
- Non concorre al reddito da lavoro dipendente
- Non tassato neppure in fase di prestazione
- Accumulo previdenziale con vantaggi fiscali multipli
- Anche se supera il plafond di 5.300 € non subisce tassazione

Reintegro post anticipazione

- Dopo un'anticipazione è possibile reintegrare le somme prelevate
- Effetti civilistici: ripristino della posizione, possibilità di richiedere nuove anticipazioni
- Effetti fiscali: credito di imposta pari all'imposta già pagata sull'anticipazione
- Il reintegro va imputato a M3 (contributi post-2006)
- Se il reintegro supera il plafond di 5.300 € non è deducibile per l'eccedenza
- Attenzione: il reintegro non è uguale al versamento ordinario (si deduce diversamente)

Diritti prima del pensionamento

Cosa si può fare con la posizione durante la vita lavorativa

Anticipazioni

Perché	Quando	Quanto	Tassazione
Spese sanitarie	Sempre	Fino al 75%	15/9%
Acquisto ed interventi di ristrutturazione della prima casa di abitazione	Dopo 8 anni		23%
Ulteriori esigenze dell'iscritto		Fino al 30%	

N.B. Deve rimanere almeno il 25% di quanto accumulato, considerando anche le anticipazioni già fruite

Anticipazione per spese sanitarie

- Causale: gravissime situazioni relative a sé, al coniuge o ai figli
- Terapie o interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche
- Non è richiesto un periodo minimo di partecipazione
- Importo massimo: 75% della posizione individuale maturata
- Tassazione: 15% (decrescente al 9%) sull'imponibile M3; tassazione separata su M1/M2
- L'anticipazione per spese sanitarie è incedibile per 4/5 in caso di cessione del quinto

Anticipazione per acquisto/ristrutturazione prima casa

- Prima casa di abitazione per sé o per i propri figli
- Documentazione richiesta: atto notarile, certificato di residenza, ecc.
- Periodo minimo: 8 anni di partecipazione al sistema di previdenza complementare
- Importo massimo: 75% della posizione individuale maturata
- Tassazione: 23% sull'imponibile M3 (non si applica l'aliquota agevolata 15%-9%)
- Il concetto di «prima casa» segue le agevolazioni fiscali sull'imposta di registro

Anticipazione per ulteriori esigenze

- Sufficiente la richiesta dell'iscritto: il fondo non verifica le motivazioni (orientamento Covip 28/6/2006)
- Periodo minimo: 8 anni di partecipazione al sistema di previdenza complementare
- Importo massimo: 30% della posizione individuale maturata
- Tassazione: 23% sull'imponibile M3; tassazione separata su M1/M2
- È la causale fiscalmente meno vantaggiosa: da valutare rispetto ad alternative

La documentazione provvisoria e le responsabilità per il Fondo

- In caso di mancata produzione della documentazione definitiva comprovante le spese (fatture, ricevute fiscali, rogito):
  - È legittima la clausola che esclude l'accesso a nuove anticipazioni o espone il fondo a sanzioni amministrative e ad azioni civili da parte dell'iscritto?
  - Aver concesso l'anticipazione sulla base di preventivi espone il fondo a responsabilità di ordine tributario (agevolazioni fiscali per fattispecie particolare non debitamente documentate)?
  - È possibile erogare l'anticipazione solo sulla base della documentazione probatoria definitiva?

Computo anzianità di partecipazione:

Prassi operativa corretta: mantenere la data di iscrizione che risulta al fondo

Se l'aderente intende richiedere un'anticipazione o prestazione pensionistica per la quale necessita di un periodo di permanenza minima



deve far pervenire la certificazione dell'altra forma pensionistica complementare da cui si evinca la data di iscrizione originaria e il fatto che non abbia ancora esercitato il riscatto totale della posizione.

Anticipazione fondo pensione vs anticipo TFR in azienda

- Anticipo TFR in azienda
  - Richiede 8 anni di servizio presso lo stesso datore
  - Richiedibile una sola volta
  - Limite lavoratori: 10% aventi diritto, 4% totale dipendenti
  - Importo massimo: 70% del TFR maturato
  - Nessuna possibilità in caso di cessione del quinto
- Anticipazione fondo pensione
  - Fino a 75% (causali I e II), 30% (causale III)
  - Reiterabile (con limite del 25% residuo)
  - Applicabile indipendentemente dal datore
  - Anticipazione sanitaria: incedibile solo per 4/5
  - Fiscalità diversa per causale

Anticipazioni ripetute esempio

Posizione al 2015	€ 50.000
Anticipazione 2015 (75%)	€ 37.500
Residuo 2015	€ 12.500
Posizione al 2026	€ 30.000
Quanto posso prendere di anticipazione?	
Possibile 75% del montante residuo? NO	€ 22.500
Posizione teorica (posizione 2026 + anticipazione precedente)	€ 67.500
Minimo da mantenere nel fondo (25% posizione teorica)	€ 16.875
Massima anticipazione possibile	**€ 13.125**

Riscatti

Tipologia	Tassazione
Riscatto totale	
Stato di invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo	15/9%
Cessazione dell'attività lavorativa con conseguente inoccupazione > 48 mesi	
Morte dell'iscritto prima che maturi il diritto alla prestazione pensionistica	
Perdita dei requisiti di partecipazione (prima solo nelle forme collettive, ora anche per le individuali)	23%
Riscatto parziale (50%)	
Cessazione dell'attività di lavoro con conseguente in occupazione > 12 e < 48 mesi	15/9%
Procedure di mobilità, cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria	

Riscatto totale: invalidità e inoccupazione oltre 48 mesi

- Causa: invalidità permanente che comporta riduzione della capacità lavorativa a meno di 1/3
- Causa: inoccupazione per più di 48 mesi (cessazione attività lavorativa)
- Importo: 100% della posizione individuale maturata
- Tassazione su M3: aliquota agevolata 15%-9%
- Tassazione su M1/M2: tassazione separata ordinaria

Riscatto parziale: inoccupazione 12-48 mesi, CIG e mobilità

- Causale: inoccupazione tra 12 e 48 mesi (dalla cessazione del rapporto di lavoro)
- Causale: cassa integrazione guadagni (CIG) a 0 ore per almeno 12 mesi + cessazione rapporto
- Causale: mobilità/licenziamento collettivo (procedura ex Legge 223/1991)
- Importo: fino al 50% della posizione individuale maturata
- Tassazione su M3: aliquota agevolata 15%-9%
- In caso di CIG: orientamento Covip 28/11/2008 – deve seguire cessazione del rapporto

Riscatto per perdita dei requisiti di partecipazione

- Si verifica quando il lavoratore non può più aderire al fondo (es. cambio di categoria)
- Opzioni disponibili: mantenimento della posizione, trasferimento, riscatto
- Riscatto oggi ammesso anche per adesioni individuali (circolare Covip n. 5027/2017)
- L'aderente deve dimostrare la cessazione dell'attività e l'inoccupazione al momento della richiesta
- Orientamento Covip 2012: preferire il riscatto parziale se previsto dallo statuto
- Tassazione: come per gli altri riscatti (pro-rata M1/M2, M3 al 23%)

Premorienza: beneficiari designati vs eredi e diritto iure proprio

- In caso di morte dell'aderente la posizione è riscattata dai soggetti indicati dall'art. 14 c. 3
- Priorità 1: soggetti espressamente designati dall'aderente
- Priorità 2 (in assenza di designazione): eredi secondo il Codice civile (testamentari o legittimi)
- Inapplicabile l'art. 586 c.c. (Stato come percettore finale): le somme restano al fondo fino alla prescrizione decennale
- Gli eredi/beneficiari acquistano il diritto iure proprio: le somme non entrano nell'asse ereditario
- Nessuna imposta di successione sulle somme riscattate per premorienza

Trasferimento della posizione

- Trasferimento per perdita dei requisiti: il lavoratore non può più partecipare al fondo
- Trasferimento volontario: dopo 2 anni di iscrizione, il lavoratore può trasferirsi liberamente
- Novità 2026: dopo 2 anni, il trasferimento a fondo aperto o PIP non fa perdere il contributo datoriale
- Il trasferimento è fiscalmente neutrale: nessuna tassazione all'atto del trasferimento
- Continuità nella costruzione della posizione previdenziale e nell'anzianità di partecipazione
- L'anzianità decorre dalla prima iscrizione al sistema (rilevante per la tassazione 15%-9%)

Vicini al pensionamento… la RITA

- La normativa prevede limiti e nuove opportunità per gli iscritti vicini alla maturazione dei requisiti per il pensionamento

RITA

Rendita Integrativa Temporanea Anticipata

- Erogazione frazionata del montante accumulato

I requisiti per chiedere la RITA

RITA	Accessibile da **tutti** i lavoratori
	Anticipo rispetto all'età per **pensione di vecchiaia**
	5 anni di partecipazione a previdenza compl.
	requisito contributivo minimo di **20 anni**
Anticipo massimo di **5 anni**	**cessazione** dell'attività lavorativa
	61 anni e 7 mesi, 62 dal 2019
Anticipo massimo di **10 anni**	**inoccupazione superiore a 24 mesi**
	56 anni e 7 mesi, 57 dal 2019

Pensione anticipata di base e RITA

Il periodo di anticipo per l'erogazione della RITA è espressamente considerato in riferimento all'età anagrafica per la **pensione di vecchiaia**

Deve dunque ritenersi che il soggetto che ha maturato il diritto alla pensione anticipata nel regime obbligatorio possa optare per la RITA (in alternativa alla prestazione ordinaria in capitale e rendita) da erogarsi fino al conseguimento dell'età per la pensione di vecchiaia

Modalità di erogazione della RITA

Erogazione diretta a parte del fondo del **capitale frazionato** nel periodo che va dalla richiesta della RITA alla maturazione dell'età prevista per la **pensione di vecchiaia**

Possibilità di richiesta **in tutto o in parte** (la parte residua della posizione segue le regole ordinarie)

Montante resta in accumulo nel **comparto più prudente** che non è necessariamente il garantito (salvo diversa scelta dell'iscritto); possibilità di switch.

Smobilizzo pro quota del montante dedicato alla RITA

Trasferimento e revocabilità della RITA

- Possibilità di trasferimento ad altro fondo del montante in accumulo
- Possibilità di revoca **libera** (ad esempio per ripresa attività o per valutazioni di opportunità personali)

La posizione che eventualmente residua?

Il nuovo art. 11 comma 4, ultimo periodo precisa:

«Ai fini della richiesta in rendita e in capitale del montante residuo non rileva la parte di prestazione richiesta a titolo di rendita integrativa temporanea anticipata»

Dunque alla maturazione dei requisiti pensionistici di vecchiaia la soglia per valutare l'eventuale obbligo della rendita si calcola con **riferimento alla sola parte residua**

La tassazione della RITA

Tassazione sostitutiva 15/9% su tutto il capitale frazionato

- Tra i beneficiari sono **ricompresi i dipendenti pubblici** iscritti ai rispettivi fondi pensione di categoria
- Il percettore della rendita anticipata ha **facoltà di non avvalersi della tassazione sostitutiva** → Tassazione ordinaria

Riscatto totale per inoccupazione e invalidità
(art.14, comma 2 lett.c, d.lgs 252/2005)

Resta una facoltà **esercitabile distintamente**, senza preclusioni collegate alla prossimità del pensionamento

Il soggetto con inoccupazione superiore a 48 mesi (che matura i requisiti per il pensionamento di vecchiaia entro i successivi 10 anni) potrà chiedere in via alternativa il riscatto totale fiscalmente agevolato oppure la RITA

Riscatto per perdita requisiti e RITA: opzioni alternative?

Prestazione pensionistica *vs* Riscatto per perdita requisiti

- In presenza del diritto alla prestazione pensionistica di previdenza complementare il **riscatto per perdita requisiti deve intendersi precluso** (favor del legislatore per la prestazione - risposta a quesito Covip ottobre 2012)

RITA *vs* Riscatto per perdita requisiti

- Deve ritenersi invece che il diritto alla RITA antecedente la maturazione del diritto alla pensione anticipata non precluda il **riscatto per perdita requisiti che resta un'opzione esercitabile in via alternativa** alla RITA (con l'aggravio fiscale che ne consegue)

Premorienza in corso di RITA

In caso di decesso dell'iscritto le rate di RITA non ancora percepite seguono la **disciplina del riscatto per premorienza** di cui all'art.14, comma 3, d.lgs 252/2005 e art. 10, comma 3-ter, d.lgs 124/93 per i dipendenti pubblici iscritti ai propri fondi

Quindi il capitale oggetto di riscatto da parte di eredi/beneficiari non entra nell'asse ereditario e non sconta l'imposta di successione

Esodo incentivato
Platea interessata alla RITA

- Articolo 4, legge 92/2012 (Riforma Fornero del mercato del lavoro)
  - Nei casi di eccedenza di personale, l'impresa con più di 15 dipendenti mediante accordi con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale può incentivare l'esodo dei dipendenti in esubero a cui mancano al massimo 4 anni al raggiungimento della pensione (di vecchiaia o anticipata), erogando una prestazione pari alla pensione cui avrebbero diritto se andassero in pensione in quel momento, con l'impegno del datore di versare all'INPS i contributi necessari al raggiungimento dei requisiti minimi.
  - Il trattamento viene corrisposto dall'INPS, in seguito a fideiussione bancaria stipulata dall'impresa.
  - Legge bilancio 2018, comma 160 dell'articolo unico, prevede la possibilità di elevare da 4 a 7 anni il periodo di anticipo - isopensione (per il triennio 2018-2020)
- **Il lavoratore in esodo che si trova nei 5 anni che mancano alla pensione di vecchiaia e ha 20 anni di contributi di primo pilastro può senza dubbio accedere alla RITA**

Prestazioni al pensionamento

Cosa succede quando si va in pensione

Quando matura il diritto alla prestazione pensionistica

- Condizione 1: partecipazione al sistema di previdenza complementare per almeno 5 anni
- Condizione 2: maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione di primo pilastro
- Condizione 3: opzione esplicita dell'aderente (non è obbligatorio riscuotere subito)
- Trasferimento in altro Stato UE: riduzione a 3 anni di partecipazione minima
- Il diritto non scade: l'aderente può decidere quando esercitarlo
- Posticipare la prestazione può aumentare la rendita (più montante accumulato)

Rendita vs capitale: la nuova soglia del 40% (LdB 2026)

- Tassazione sempre al 15/9% su M3
- La scelta tra rendita e capitale non è completamente libera
- Fino al 30 giugno 2026: almeno il 50% del montante deve essere erogato in rendita
- Dal 1° luglio 2026: la quota minima in rendita scende al 40% del montante finale

Si può ottenere in capitale il 100% del montante?

- Solo se rendita derivante dalla conversione del 70% del **"montante finale"** (**effettivo**, non teorico!) inferiore al 50% dell'assegno sociale
- Si considera la rendita vitalizia immediata senza reversibilità
- Nel 2026 l'importo annuo dell'assegno sociale è di € 7.101,12

Posizione finale effettiva nel fondo	€ 70.000
70% della posizione effettiva	€ 49.000
Rendita ipotizzabile da conversione di €49.000	**€ 2.450**
50% assegno sociale 2026	€ 3.551
Si può erogare tutto in capitale	

In caso contrario
Capitale vs Rendita

- **Rendita**: almeno il **50%** del montante teorico
- Montante teorico = Montante effettivo finale + Anticipazioni non erogate
- La prestazione in capitale non potrà superare l'eventuale posizione effettiva residua

Posizione finale effettiva nel fondo	€ 150.000
Anticipazioni non reintegrate	€ 50.000
Posizione teorica	**€ 200.000**
Importo minimo da convertire in rendita (50% della posizione teorica)	€ 100.000
Importo massimo erogabile in capitale	€ 50.000

Prestazione in capitale per i “vecchi iscritti”

- “Vecchi iscritti”
  - soggetti iscritti entro il 28 aprile 1993 a un fondo pensione preesistente (fondo pensione istituito entro il 15 novembre 1992)
  - Restano tali anche in caso di trasferimento a un fondo di nuova istituzione
- Sul montante maturato dal 1° gennaio 2007 il “vecchio iscritto”
  - Possibilità di richiedere il 100% in capitale secondo il valore attuale (con vecchia e meno favorevole tassazione)
  - Facoltà di optare per l’applicazione del regime di cui all’articolo 11 (nuovo regime civile e fiscale)

Nuove modalità flessibili (LdB 2026): rendita a durata definita e prelievi a chiamata

- Dal 1° luglio 2026: in alternativa alla rendita vitalizia, nuove opzioni gestite dal fondo pensione
- Applicabili sul 40% residuo (al netto della parte ricevuta in capitale) o sulla totalità della posizione
- Rendita a durata definita: rate annuali per un numero di anni pari alla speranza di vita residua (tavole ISTAT)
- Prelievi a chiamata: prelievi liberi entro il limite delle rate maturate e non riscosse della rendita a durata definita
- Il montante è mantenuto in gestione dal fondo: continua a essere investito
- In caso di decesso: il montante residuo è riscattato dai soggetti indicati al momento dell'esercizio dell'opzione

Erogazione frazionata: caratteristiche e tassazione

- Simile alla RITA ma attivabile dopo la maturazione del diritto al pensionamento di I pilastro
- Periodo di erogazione: non inferiore a 5 anni
- Covip definirà la periodicità e il numero minimo di rate in cui è frazionabile il montante
- Tassazione: aliquota del 20%, ridotta dello 0,25% per ogni anno di partecipazione oltre il 15°
- Aliquota minima: 15% (dopo 35 anni di partecipazione)
- Differenza con le altre nuove prestazioni: aliquota di base più alta (20% vs 15%)

Regime fiscale delle nuove prestazioni a confronto

- Rendita a durata definita e prelievi a chiamata: tassazione come prestazione in capitale → 15%-9%
- Erogazione frazionata: tassazione autonoma al 20% (riduzione 0,25%/anno dal 15° → min 15%)
- Riscatto in caso di decesso (per tutte le nuove prestazioni): tassazione 15%-9%
- Resta fermo il pro-rata fiscale M1/M2/M3 per il montante ante 2007 (nessuna deroga specifica)
- Principio: chi inizia presto e partecipa a lungo paga meno tasse sulle prestazioni
- LdB 2026 non ha introdotto deroghe al regime transitorio ex art. 23 c. 5 D.Lgs. 252/2005

La rendita assicurativa: da cosa dipende il suo valore

- Capitale convertito: maggiore il montante, maggiore la rendita
- Età del soggetto: più giovane = più anni da pagare = rendita più bassa
- Sesso (se le tavole sono differenziate): le donne vivono di più, rendita più bassa
- Tasso tecnico: parte del rendimento futuro anticipata nel valore della rendita
- Caricamenti: costi dell'assicurazione (in % o in cifra fissa), riducono la rendita
- Basi demografiche (tavole di mortalità): RG48, IPS55, A62 – con meccanismo dell'age shifting

Principali tipologie di rendita assicurativa

- Rendita vitalizia immediata: erogata vita natural durante, senza garanzie supplementari
- Rendita con controassicurazione: in caso di decesso, gli eredi ricevono il capitale residuo
- Rendita reversibile: alla morte dell'assicurato principale, la rendita continua al beneficiario designato
- Rendita certa e poi vitalizia: garantisce un numero minimo di rate (es. 5 o 10 anni) poi vitalizia
- Rendita con indicizzazione: valore rivalutabile in base ai rendimenti della gestione
- La scelta della tipologia impatta il valore della rata: più garanzie = rendita più bassa

Fondo pensione vs altre forme di risparmio

Esempio

- Reddito: € 25.000, con crescita al netto dell'inflazione 1%
- Inflazione: 2%
- Rivalutazione nominale Tfr: 3%
- Rendimento nominale del fondo pensione: 3%
- Rendimento nominale del fondo comune: 3%
- Contribuzione al fondo pensione: 1% lavoratore, 1% datore, tutto il Tfr
- Contribuzione alternativa al fondo comune: valore netto del contributo al fondo pensione tenendo conto della deducibilità
- Durata della fase di accumulo: 40 anni
- Imposte:
  - Fondo Pensione: 20% sui rendimenti, 9% sulla prestazione
  - Fondo comune: 26% sui rendimenti al termine
  - TFR in azienda: 17% sulla rivalutazione, 26,64% sulla prestazione

Fondo pensione vs altre forme di risparmio

Fondo pensione	
Montante finale lordo	€ 259.448
di cui contributi dedotti	€ 168.720
di cui rendimenti netti	€ 90.728
Imposte su prestazioni	-€ 15.185
Montante netto	**€ 244.263**

Fondo comune + TFR			
Montante finale lordo	€ 32.744	TFR lordo	€ 204.733
di cui contributi	€ 18.936	di cui contributi	€ 130.848
di cui rendimenti	€ 13.808	di cui rivalutaz.	€ 73.885
Imposte su rendimenti	-€ 3.590	Imposte su TFR	-€ 35.578
Montante netto	**€ 29.154**	**Montante netto**	**€ 169.155**
Totale		**€ 198.309**	

Per avere le stesse risorse al termine, è necessario versare al fondo comune il **2,58%** all'anno

Punti chiave da ricordare

- Il sistema pubblico è strutturalmente in difficoltà: pensioni future più basse → serve il II pilastro
- Il fondo pensione è vantaggioso grazie al modello ETT e alla deducibilità dei contributi
- Le novità 2026 ampliano la flessibilità: adesione automatica, portabilità del contributo datoriale, nuove prestazioni
- Iniziare presto massimizza i vantaggi: più anni = rendimento composto + aliquota di tassazione più bassa
- La scelta tra le opzioni di prestazione (rendita, capitale, nuove modalità) va pianificata per tempo
- La previdenza complementare non è un costo: è un investimento su sé stessi con leva fiscale

Grazie per l'attenzione

Mefop

Via Aniene, 14

00198 Roma

P.iva 05725581002

www.mefop.it

CONTATTI

Tel. Mefop S.p.A.

www.mefop.it

Email. Grazie per l'attenzione

SEGUICI SU

mefop-spa

@MEFOP

Mefop

MefopFondiPensione

5° MODULO

STRUMENTI DELLA CONTRATTAZIONE, CRISI DI IMPRESA, BILANCI E CONCILIAZIONE SINDACALE

Fringe Benefit

Salario Variabile e detassazione

Prescrizione crediti di lavoro

L.223 ed ammortizzatori sociali

Analisi di Bilancio ed indicatori utili per la contrattazione

Malattie professionali, pratiche INAIL e lavoratori attivi

La conciliazione sindacale: rinunzie e transazioni

La crisi di impresa

25-29 MAGGIO 2026

CISL FISASCAT

XIII CORSO LUNGO FISASCAT
V MODULO (25/29 Maggio 2026)
CENTRO STUDI CISL -FIRENZE

"STRUMENTI DELLA CONTRATTAZIONE, CRISI DI IMPRESA, BILANCI E CONCILIAZIONE SINDACALE"

Lunedì 25 maggio	Martedì 26 maggio	Mercoledì 27 maggio	Giovedì 28 maggio	Venerdì 29 maggio
Ore 9:30 – Introduzione e presentazione del programma della settimana **Ore 10.00 –** Fringe Benefit **Dott. Luca Gordiani** Studio De Fusco & Partners	**Ore 9:30** - Prescrizione crediti di lavoro **Avv. Luca Semproni**	**Ore 9:30 –** Analisi di Bilancio ed indicatori utili per la contrattazione **Dott. Cosimo Ampolo** Fisascat Cisl Nazionale Confronto con il relatore	**Ore 9:30** – La conciliazione sindacale: rinunzie e transazioni **Avv. Rosamaria Ciancaglini** Confronto con il relatore	Verifica finale 5° modulo formativo **Ore 9.30** – Confronto con la Segreteria Nazionale FISASCAT CISL **Ore 12:00** - Conclusione lavori
Ore 13,00 - Pausa pranzo	**Ore 13,00 - Pausa pranzo**	**Ore 13,00 - Pausa pranzo**	**Ore 13,00 - Pausa pranzo**	
Ore 15:00 – Salario Variabile e detassazione **Dott. Luca Gordiani** Studio De Fusco & Partners Confronto con il relatore	**Ore 15:00 –** L.223 ed ammortizzatori sociali **Avv. Luca Semproni** Confronto con il relatore	**Ore 15:00 -** Malattie professionali, pratiche INAIL e lavoratori attivi **Remo Guerrini** INAS Cisl Nazionale Confronto con il relatore	**Ore 15:00** – La crisi di impresa **Avv. Cristiana Anderlucci** Confronto con il relatore	
Ore 18,00 – Chiusura lavori	**Ore 18,00 – Chiusura lavori**	**Ore 18,00 – Chiusura lavori**	**Ore 18,00 – Chiusura lavori**	

I segreti della Previdenza Obbligatoria

PATRONATO
INAS CISL
Istituto Nazionale Assistenza Sociale

BANCO BPM | BANCA POPOLARE DI VERONA

BANCO BPM S.p.A. Capogruppo del Gruppo Bancario BANCO BPM - Sede legale: Piazza F. Meda, 4 - 20121 Milano - Tel. 02 77001 - Sede Amministrativa: Palazzo Triangolo, 3 - 37121 Verona - Tel. 045 8675111 - www.bancobpm.it - Cap. Soc. al 5.6.2019 Euro 7.100.000.000,00 int. vers. - ISIN: 0005336..... C.F. e Iscr. al Registro delle Imprese di Milano n. 09722490964 - Rappresentante del Gruppo IVA Banco BPM P.IVA 10537050964 - Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Interbancario di Garanzia - Iscritta all'Albo delle Banche della Banca d'Italia e all'Albo dei Gruppi bancari - Soggetta all'attività di direzione e coordinamento di... - Iscritta all'Albo di Milano n. 5 e 3358 del 10/01/2017

ESTRATTO AL 31/12/2019
DEL CONTO CORRENTE ORDINARIO ON LINE
N.
PRESSO VERONA AG. 20
CODICE SWIFT :
INTESTATO A

Invio n. 4

Coordinate Internazionali Bancarie IBAN				
	Coordinate bancarie italiane			
	CIN	Cod. ABI	C.A.B.	N.ro CONTO
I				

ESTRATTO CONTO

DATA CONT.	DATA VALUTA	DATA DISP.	A VOSTRO DEBITO	A VOSTRO CREDITO	DESCRIZIONE DELLE OPERAZIONI
30/09/19				763,59	SALDO INIZIALE A VOSTRO CREDITO
02/10/19	01/10/19	01/10/19	107,29-		PAGAMENTO POS
					CARTA*5092 10:15 SUPERMERCATO TOSANO LAVAGNO ITA
03/10/19	02/10/19	02/10/19	43,44-		PAGAMENTO POS
					CARTA*5092 12:46 LIDL 196 VERONA ITA
04/10/19	03/10/19	03/10/19	20,20-		PAGAMENTO POS
					CARTA*5092 09:56 ESSELUNGA VERONA 1 VERONA IT A
07/10/19	05/10/19	05/10/19	39,00-		PAGAMENTO POS
					CARTA*5092 15:43 CARRERA GREZZANA ITA
09/10/19	08/10/19	08/10/19	54,00-		PAGAMENTO POS
					CARTA*5092 16:18 FRANTOIO SALVAGNO VERONA ITA
10/10/19	09/10/19	09/10/19	33,06-		PAGAMENTO POS
					CARTA*5092 11:08 IPER VERONA SAN MARTINO B IT A
10/10/19	09/10/19	09/10/19	49,00-		PAGAMENTO POS
					CARTA*5092 10:29 LESO ELETTR SAN MICHEL VERON A ITA
10/10/19	09/10/19	09/10/19	24,11-		PAGAMENTO POS
					CARTA*5092 10:49 LIDL 196 VERONA ITA
14/10/19	14/10/19	14/10/19		582,06	BON.DA FERRARI FRANCESCO
					BUSTA PAGA SETTEMBRE 2019 DA FERRARI
14/10/19	11/10/19	11/10/19	26,05-		PAGAMENTO POS
					CARTA*5092 15:13 KASANOVA SAN MARTINO B ITA

L’estratto contributivo INPS

- L’estratto conto bancario è un documento che ogni cliente riceve periodicamente dalla propria banca: un resoconto dettagliato di tutte le operazioni effettuate sul conto corrente in un determinato periodo, generalmente mensile o trimestrale. In esso vengono registrati accrediti, pagamenti, prelievi, versamenti e, soprattutto, il saldo finale.
- In fondo, l’estratto contributivo INPS funziona in modo molto simile. Anche in questo caso si tratta di un “conto personale”, non però legato al denaro depositato in banca, bensì ai contributi previdenziali versati, a vario titolo, durante la vita lavorativa. Ogni contributo registrato a nostro nome rappresenta una quota di denaro registrata ai fini pensionistici: il lavoratore e i datori di lavoro presso cui svolgiamo una attività alimentano nel tempo questo “conto previdenziale” presso l’INPS.

L’estratto contributivo INPS

- Così come abbiamo cura di controllare l’estratto conto bancario periodicamente e verificare i movimenti, l’estratto contributivo INPS consente di controllare che tutti i periodi di lavoro e i relativi contributi siano stati correttamente registrati dall’INPS. Nel sistema contributivo, inoltre, questi versamenti vanno a formare il cosiddetto “montante contributivo”, cioè il capitale previdenziale accumulato nel corso degli anni, sul quale verrà poi calcolata la pensione futura.
- Si può quindi dire che l’estratto conto bancario misura il patrimonio economico disponibile oggi, mentre l’estratto contributivo misura il **patrimonio previdenziale** costruito nel tempo per garantire il reddito di domani in caso di interruzione del rapporto di lavoro, di pensionamento, ecc..

L’estratto contributivo INPS

- L’estratto contributivo è quindi un documento con le seguenti caratteristiche:
  - è il riepilogo del «conto» previdenziale del singolo lavoratore
  - descrive la «storia» lavorativa di ciascuno e ci racconta chi abbiamo davanti
  - permette di determinare un diritto ma anche di controllare la correttezza di un calcolo di pensione o di una NASPI
  - può fornire gli spunti di quali ulteriori prestazioni potremmo richiedere

Il colore per le diverse categorie

PATRONATO INAS CISL
Istituto Nazionale Assistenza Sociale

Periodo		Tipo di contribuzione	Contributi utili pensione			Retribuzione o Reddito		Azienda	Note
Dal	Al		al diritto e al calcolo			Lire	Euro		
01/06/1991	30/11/1991	Lavoro dipendente	sett	25	25,000	9.066.000	4.682,19	S.R.L. "CAVIS" DI VINCI ROBERTO & CAVOLI UGO	
01/12/1991	31/12/1991	Lavoro dipendente	sett	4	4,000	1.708.000	882,10	S.R.L. EDIL 2000 IN FALLIMENTO DAL 16/03/2006	
01/01/1992	31/01/1992	Lavoro dipendente	sett	4	4,000	1.974.000	1.019,48	S.R.L. EDIL 2000 IN FALLIMENTO DAL 16/03/2006	
01/01/1992	31/12/1992	Cassa integrazione (Int)	sett	0		192.000	99,15	S.R.L. EDIL 2000 IN FALLIMENTO DAL 16/03/2006	
01/02/1992	31/12/1992	Lavoro dipendente	sett	48	48,000	23.676.000	12.227,63	S.R.L. EDIL 2000	
01/01/1993	31/07/1993	Lavoro dipendente	sett	31	31,000	15.569.000	8.040,71	S.R.L. EDIL 2000	
01/08/1993	31/12/1993	Lavoro dipendente	sett	13	13,000	7.083.000	3.658,06	S.R.L. EDIL 2000	

lavoratori dipendenti di aziende del settore privato

lavoratori autonomi :
artigiani – commercianti – coltivatori diretti

Il colore per le diverse categorie

PATRONATO inas CISL
Istituto Nazionale Assistenza Sociale

Periodo		Gestione	Tipo di Contribuzione / Rapporto	Contributi utili pensione		Maggiorazioni	Retribuzione ai fini pensionistici	Amministrazione o Ente datore di lavoro	Note
Dal	Al			Diritto AA MM GG	Misura AA MM GG				
11/09/1972	10/12/1973	Stato	Serv. Milit. 1092/73 Art.8	1 3 0	1 3 0.00				
01/07/1974	18/02/1987		Ricongiunzione Art. 2, L. 29/79	6 7 15	6 7 15.00	50			A
19/02/1987	15/04/1987		Computo DPR 1092/73	0 1 27	0 1 27.00	50			A
16/04/1987	07/11/1991		Ricongiunzione Art. 2, L. 29/79	1 9 28	1 9 28.00				
02/03/1988	05/12/1988	Stato	Contratto a tempo determinato	0 3 13	0 3 13.00		-	MINISTERO DELL' ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA'	
27/01/1989	31/12/1989	Stato	Contratto a tempo determinato	0 6 24	0 6 24.00		-	MINISTERO DELL' ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA'	
01/01/1990	31/12/1990	Stato	Contratto a tempo determinato	0 11 3	0 11 3.00		-	MINISTERO DELL' ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA'	
01/01/1991	31/12/1991	Stato	Contratto a tempo determinato	0 11 11	0 11 11.00		-	MINISTERO DELL' ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA'	
01/01/1992	31/08/1992	Stato	Contratto a tempo determinato	0 8 0	0 8 0.00		-	MINISTERO DELL' ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA'	

Lavoratori della pubblica amministrazione: Dipendenti dello Stato, forze armate

Il colore per le diverse categorie

PATRONATO INAS CISL
Istituto Nazionale Assistenza Sociale

Periodo		Gestione	Tipo di Contribuzione / Rapporto	Contributi utili pensione		Maggiorazioni	Retribuzione ai fini pensionistici	Amministrazione o Ente datore di lavoro	Note
Dal	Al			Diritto AA MM GG	Misura AA MM GG				
17/11/1980	31/12/1980	Cassa Pensione Dipendenti Enti Locali	Contratto a tempo indeterminato	0 1 14	0 1 14.00		-	COMUNE DI CRACO	
01/01/1981	31/08/1981		Ricongiunzione Art. 2, L. 29/79	0 6 7	0 6 7.00				
21/09/1981	25/11/1981	Cassa Pensione Dipendenti Enti Locali	Contratto a tempo indeterminato	0 2 0	0 2 0.00			COMUNE DI CRACO	
04/01/1982	31/12/1982	Cassa Pensione Dipendenti Enti Locali	Contratto a tempo indeterminato	0 11 27	0 11 27.00		-	COMUNE DI CRACO	
01/01/1983	31/12/1983	Cassa Pensione Dipendenti Enti Locali	Contratto a tempo indeterminato	1 0 0	1 0 0.00		-	COMUNE DI CRACO	
01/01/1984	31/12/1984	Cassa Pensione Dipendenti Enti Locali	Contratto a tempo indeterminato	1 0 0	1 0 0.00		-	COMUNE DI CRACO	

Lavoratori della pubblica amministrazione: Enti locali e Sanità

Il colore per le diverse categorie

PATRONATO INAS CISL
Istituto Nazionale Assistenza Sociale

Anno solare	Reddito imponibile	Descrizione committente	Tipo di attività / contribuzione	Contributi versati	Aliquota contributiva
2000	7.398,76	S.R.L. FIACCADORI	Attivita' di collaborazione	739,57	10,00
2000	5.340,69	S.A.S. FIACCADORI DI GUARISCO ADELE E C.	Attivita' di collaborazione	534,02	10,00
2001	5.253,40	S.R.L. FIACCADORI	Attivita' di collaborazione	524,72	10,00
2001	4.304,68	S.A.S. FIACCADORI DI GUARISCO ADELE E C.	Attivita' di collaborazione	429,18	10,00
2005	593,00	RICAMBI INDUSTRIALI DI PIERGENTI SAS DI	Attivita' di collaborazione	88,95	15,00
2006	5.425,00	RICAMBI INDUSTRIALI DI PIERGENTI SAS DI	Attivita' di collaborazione	813,75	15,00
2007	5.204,00	RICAMBI INDUSTRIALI DI PIERGENTI SAS DI	Attivita' di collaborazione	832,64	16,00
2008	2.276,00	S.R.L. PIERGENTILI	Attivita' di collaborazione	386,92	17,00

Lavoratori che svolgono attività di collaborazione e sono iscritti alla GESTIONE SEPARATA

Il colore per le diverse categorie

PATRONATO INAS CISL
Istituto Nazionale Assistenza Sociale

Periodo		Tipo di contribuzione	Giorni	Retribuzione	Azienda	Gruppo	Codice qualifica	Note
Dal	Al							
01/08/1971	31/08/1971	P.A.L.S. Obbligatoria	30	62,10	DOPOLAVORO FERROVIARIO VENEZIA	1	080	
01/09/1971	31/10/1971	P.A.L.S. Obbligatoria	53	109,71	MESSE GIANFRANCO	1	080	
01/08/1972	31/08/1972	P.A.L.S. Obbligatoria	4	10,32		1	080	
01/11/1972	31/12/1972	P.A.L.S. Obbligatoria	21	50,37	I SOVRANI	1	080	
01/12/1972	31/12/1972	P.A.L.S. Obbligatoria	1	3,10		1	080	
01/12/1972	31/12/1972	P.A.L.S. Obbligatoria	1	3,10	DANCING KON TIKI	1	080	
27/07/1973	30/06/1974	P.A.L.S. Serv. Militare	290					
01/07/1974	31/07/1974	P.A.L.S. Serv. Militare	26					

Lavoratori dello sport e dello spettacolo

Il colore per le diverse categorie

PATRONATO INAS CISL
Istituto Nazionale Assistenza Sociale

Periodo dal	Periodo al	Tipo di contribuzione	Mesi	Contributi versati	Contributi dovuti	Note
01/08/1971	31/12/1971	Obbligatoria	5	11,52	11,52	
01/01/1972	31/12/1972	Obbligatoria	12	29,79	29,79	
01/01/1973	31/12/1973	Obbligatoria	12	39,00	39,00	
01/01/1974	31/12/1974	Obbligatoria	12	42,96	42,96	
01/01/1975	31/12/1975	Obbligatoria	12	48,54	48,54	
01/01/1976	31/12/1976	Obbligatoria	12	58,44	58,44	
01/01/1977	31/12/1977	Obbligatoria	12	69,12	69,12	
01/01/1978	31/12/1978	Obbligatoria	12	88,02	88,02	
01/01/1979	31/12/1979	Obbligatoria	12	103,20	103,20	

Gli iscritti al FONDO CLERO

1. Tipologia di contribuzione

Contribuzione obbligatoria → contributi versati per legge durante l'attività lavorativa
Esempio: contributi mensili versati dal datore di lavoro per un lavoratore dipendente, autonomo, commerciante, ecc..

Contribuzione figurativa → contributi accreditati senza versamento effettivo, per tutelare periodi particolari
Esempio: maternità, disoccupazione NASpI, malattia, cassa integrazione.

Contribuzione volontaria → contributi versati direttamente dal lavoratore per continuare a costruire la pensione
Esempio: lavoratore che interrompe l'attività e continua a versare contributi all'INPS.

Contribuzione da riscatto → contributi a totale carico del lavoratore per valorizzare periodi non coperti
Esempio: riscatto della laurea, periodi lavoro all'estero in paesi non convenzionati

Contribuzione da ricongiunzione → unificazione dei contributi presenti in diverse gestioni previdenziali
Esempio: lavoratore passato dal settore pubblico a quello privato oppure un lavoratore di una Cassa Professionale che diventa un lavoratore del settore privato.

2. La prescrizione dei contributi previdenziali

- La **prescrizione**, come istituto giuridico, è il meccanismo attraverso il quale un diritto si estingue quando il titolare non lo esercita entro il termine previsto dalla legge.
- Applicata ai contributi previdenziali, la prescrizione riguarda il diritto dell'ente previdenziale a riscuotere i contributi dovuti per un determinato lavoratore. I contributi, infatti, sono somme che devono essere versate all'INPS per alimentare la posizione del lavoratore. Se il datore di lavoro non versa quanto dovuto, si crea un debito contributivo; tuttavia anche questo credito dell'INPS è soggetto a un limite temporale.
- Per i contributi previdenziali obbligatori, il termine ordinario è di **cinque anni**, previsto dall'art. 3, comma 9, della legge n. 335/1995. Il termine decorre dal momento in cui i contributi avrebbero dovuto essere versati.
- La prescrizione, però, non è un automatismo inevitabile: può essere **interrotta**. L'interruzione si verifica quando viene compiuto un atto idoneo a manifestare formalmente la volontà di far valere il credito contributivo. In concreto, può trattarsi, ad esempio, di una PEC, una raccomandata, una diffida, un accertamento o di altro atto formale. Quando la prescrizione viene interrotta, il termine non continua semplicemente a decorrere: **riparte da capo**.

3. Il riscatto dei periodi intercorrenti fra i lavori discontinui, stagionali e temporanei

- Per gli iscritti che svolgono attività da lavoro dipendente in forma stagionale, temporanea o discontinua, i periodi intercorrenti successivi al 31 dicembre 1996, non coperti da contribuzione obbligatoria o figurativa possono essere riscattati a domanda.
- Ai fini dell'esercizio di detta facoltà i soggetti interessati devono provare la regolare iscrizione nelle liste di collocamento e il permanere dello stato di disoccupazione per tutto il periodo per cui si chiede la copertura mediante riscatto
- Detto principio vale sempre, qualsiasi sia la durata dell'inattività intercorrente fra i rapporti di lavoro dipendenti richiamati dalla norma in esame
- I periodi intercorrenti ammessi a riscatto sono esclusivamente quelli successivi al 31 dicembre 1996. Il periodo intercorrente di inattività può iniziare anche da data antecedente al 31 dicembre 1996 ma il riscatto, in tal caso, dovrà essere concesso limitatamente alla parte di periodo intercorrente che si collochi successivamente al 31 dicembre 1996.

4. Part-time: accredito per il diritto a pensione di periodi non lavorati

- Il **part-time di tipo verticale o ciclico**, effettuato in alcune settimane del mese o in alcuni mesi dell'anno, è caratterizzato da prestazione lavorativa alternata a periodi di non attività.
- Per effetto di quanto disposto dall'articolo 1, comma 350, legge 30 dicembre 2020, n. 178, il **periodo di durata del contratto di lavoro a tempo parziale**, che prevede che la prestazione lavorativa sia concentrata in determinati periodi, è riconosciuto **per intero utile ai fini del raggiungimento dei requisiti di anzianità lavorativa per l'accesso al diritto alla pensione**.
- Per il lavoratore a tempo parziale, dunque, l'anzianità contributiva utile ai fini del **diritto** a pensione è calcolata come se egli avesse occupato un posto a tempo pieno, prendendo integralmente in considerazione anche i periodi non lavorati nell'ambito del programma negoziale lavorativo concordato con il datore di lavoro (non considerato ai fini della misura) e nell'ambito del minimale

APPROFONDIAMO

LE PENSIONI

- **LA SPERANZA DI VITA**
- **LE FINESTRE MOBILI**
- **LE PRINCIPALI TIPOLOGIE DI PENSIONI**
  - **VECCHIAIA – ANTICIPATA**
  - **INVALIDITA’**
  - **SUPERSTITI**

APPROFONDIAMO LA SPERANZA DI VITA

- Nell'attuale millennio la speranza di vita è progressivamente lievitata, soprattutto rispetto agli anni '70 e '80. E con l'invecchiamento della popolazione questo andamento è atteso, in forma ancora più marcata, anche negli anni a venire con significative ricadute sul sistema pensionistico pubblico, chiamato a erogare prestazioni per un periodo più lungo. Per questo motivo nel 2010, con il decreto legge n. 78 poi convertito nella legge n. 122/2010 fu previsto il progressivo innalzamento dei requisiti per l'accesso alla pensione (di vecchiaia ed anticipata) **dal 2013** al fine di attutire gli effetti dell'allungamento della vita media della popolazione.

APPROFONDIAMO

LA SPERANZA DI VITA

ANNO	DONNE	UOMINI
2010	84,3	79,1
2020	86,2	81,2
2030	87,8	82,8
2040	89,1	84,2
2050	90,2	85,3
2060	91,1	86,2

APPROFONDIAMO LA SPERANZA DI VITA

	Anno	incremento speranza di vita
	2012	====
1° adeguamento	2013	+ 3 mesi
2° adeguamento	2016	+ 4 mesi → 7
3° adeguamento	2019	+ 5 mesi → 12
4° adeguamento	2027	+ 1 mese → 1 anno e 1 mese
5° adeguamento	2028	+ 2 mesi → 1 anno e 3 mesi

APPROFONDIAMO

LE FINESTRE MOBILI

Le finestre mobili sono un periodo di slittamento variabile che deve trascorrere tra il momento di maturazione dei requisiti anagrafici e contributivi utili per il diritto a pensione e la decorrenza effettiva del rateo previdenziale. E' un escamotage introdotto dal legislatore, nelle forme di previdenza pubbliche obbligatorie per contenere la spesa pensionistica in quanto, come si intuisce, il pagamento della prestazione **viene rimandato** ad un momento successivo a quello nel quale sono maturati i requisiti per il conseguimento della pensione.

LE PENSIONI in «pillole»

VECCHIAIA

fino al 31 dicembre 2026		
	età	contributi
UOMINI	67 anni	20 anni
DONNE		

2027		
	età	contributi
UOMINI	67 anni e 1 mese	20 anni
DONNE		

2028		
	età	contributi
UOMINI	67 anni e 3 mesi	20 anni
DONNE		

LE PENSIONI in «pillole»

VECCHIAIA ANTICIPATA CON INVALIDITA' NON INFERIORE 80%

I lavoratori con una **invalidità non inferiore all'80%** possono ottenere il trattamento di vecchiaia «prima» rispetto all'età ordinaria. Questa norma risulta attiva però solo per i lavoratori dipendenti del settore privato.
Si ricorda che per ottenere questa pensione il richiedente deve sottoporsi ad una visita medica presso le commissioni mediche dell'Inps.

fino al 31 dicembre 2026		
	età	contributi
UOMINI	**61 anni**	**20 anni**

fino al 31 dicembre 2026		
	età	contributi
DONNE	**56 anni**	**20 anni**

Finestra di 12 mesi nel privato

LE PENSIONI in «pillole»

ANTICIPATA

fino al 31 dicembre 2026	
	contributi
UOMINI	**42 anni e 10 mesi** (2.227 settimane)
DONNE	**41 anni e 10 mesi** (2.175 settimane)

2028	
	contributi
UOMINI	**43 anni e 1 mese** (2.241 settimane)
DONNE	**42 anni e 1 mese** (2.189 settimane)

2027	
	contributi
UOMINI	**42 anni e 11 mesi** (2.232 settimane)
DONNE	**41 anni e 11 mesi** (2.180 settimane)

Finestra di 3 mesi nel privato

Nel pubblico:
5 mesi nel 2026
7 mesi nel 2027
9 mesi dal 2028

LE PENSIONI in «pillole»

ANTICIPATA PRECOCI

fino al 31 dicembre 2026	
	contributi
UOMINI	**41 ANNI** minimo 12 mesi di ctb ante 19^ anno di età
DONNE	**41 ANNI** minimo 12 mesi di ctb ante 19° anno di età

2027	
	contributi
UOMINI	**41 anni e 1 mese** minimo 12 mesi di ctb ante 19° anno di età
DONNE	**41 anni e 1 mese** minimo 12 mesi di ctb ante 19° anno di età

2028	
	contributi
UOMINI	**41 anni e 3 mesi** minimo 12 mesi di ctb ante 19° anno di età
DONNE	**41 anni e 3 mesi** minimo 12 mesi di ctb ante 19° anno di età

Finestra di 3 mesi settore privato

Status: disoccupato/invalido/caregiver/addetto a lavoro gravoso o usurante (per loro no incremento speranza di vita)

LE PENSIONI in «pillole»

VECCHIAIA

Assicurati dal 1.1.1996

fino al 31 dicembre 2026		
Età	Contributi	pensione maturata
67 anni	**20 anni**	**non inferiore a € 546,24 mensili (1 volta assegno sociale)**

2027		
Età	Contributi	pensione maturata
67 anni e 1 mese	**20 anni**	**non inferiore a 1 volta A.S.**

2028		
Età	Contributi	pensione maturata
67 anni e 3 mese	**20 anni**	**non inferiore a 1 volta A.S.**

LE PENSIONI in «pillole»

Assicurati dal 1.1.1996

VECCHIAIA REQUISITO ALTERNATIVO

fino al 31 dicembre 2026		
Età	Contributi	pensione maturata
71	**5 anni EFFETTIVI (no figurativa)**	**qualsiasi**

2027		
Età	Contributi	pensione maturata
71anni e 1 mese	**5 anni EFFETTIVI (no figurativa)**	**qualsiasi**

2028		
Età	Contributi	pensione maturata
71 anni e 3 mese	**5 anni EFFETTIVI (no figurativa)**	**qualsiasi**

LE PENSIONI in «pillole»

Assicurati dal 1.1.1996

ANTICIPATA

fino al 31 dicembre 2026		
Età	Contributi	pensione maturata
64 anni	20 anni EFFETTIVI (no figurativa)	non inferiore a 3 volte assegno sociale 1.638,72€

2027		
Età	Contributi	pensione maturata
64 anni e 1 mese	20 anni EFFETTIVI e 1 mese (no figurativa)	non inferiore a 3 volte assegno sociale 1.638,72€

2028		
Età	Contributi	pensione maturata
64 anni e 3 mese	20 anni EFFETTIVI e 3 mesi (no figurativa)	non inferiore a 3 volte assegno sociale 1.638,72€

Finestra di 3 mesi nel privato

L'importo non può eccedere il limite di **cinque volte** il trattamento minimo inps per l'anno di riferimento sino al raggiungimento dell'età pensionabile cioè **67 anni.** Per l'anno 2026 tale importo equivale a **3.059,25 euro** lordi al mese.

LE PENSIONI in «pillole»

Le pensioni di invalidita’

<table>
<tr><th colspan="2">PREVIDENZIALI</th><th>ASSISTENZIALI</th></tr>
<tr><td colspan="2">Erogate in presenza di un requisito contributivo ed assicurativo</td><td>Erogate a prescindere da un rapporto assicurativo</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Invalidità parziale</td><td>Assegno Ordinario di Invalidità (AOI)
Legge 222/1984
(capacità lavorativa ridotta a meno di un terzo a causa di infermità fisica o mentale)
settore privato</td><td rowspan="2">Assegno Mensile di Invalidità (Legge118/1971)</td></tr>
<tr><td>Inabilità assoluta e Permanente a Proficuo Lavoro o alle Mansioni
settore pubblico impiego</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Invalidità totale</td><td rowspan="3">Pensione di Inabilità
Legge 222/1984 e Legge 335/1995
Sia pubblico che privato
Bonus sulla misura
Cessazione attività lavorativa</td><td>Pensione di inabilità civile</td></tr>
<tr><td>Indennità di accompagnamento</td></tr>
<tr><td>indennità di frequenza (minori)</td></tr>
</table>

LE PENSIONI in «pillole»

La pensione ai superstiti

SOGGETTO DECEDUTO	REQUISITO CONTRIBUTIVO DEL DEFUNTO	PRESTAZIONE SPETTANTE AI FAMILIARI
Pensionato	Nessuno	Pensione di reversibilità
Lavoratore assicurato dipendente o autonomo	780 contributi settimanali oppure 260 settimane complessive di cui 156 nei cinque anni prima del decesso	Pensione indiretta
	In assenza del requisito contributivo	Pensione supplementare (se ha diritto)
		Indennità di morte/una tantum
Lavoratore dipendente	Sola iscrizione ad un fondo previdenziale	Pensione privilegiata indiretta se il decesso per causa di lavoro ed in assenza di rendita a carico INAIL

DEFUSCO

LABOUR & LEGAL

DE FUSCO LABOUR & LEGAL

CISL FISASCAT

XIII CORSO LUNGO FISASCAT

V MODULO (25/29 Maggio 2026)

CENTRO STUDI CISL -FIRENZE

"STRUMENTI DELLA CONTRATTAZIONE, CRISI DI IMPRESA, BILANCI E CONCILIAZIONE SINDACALE"

Luca Gordiani

25 maggio 2026

DE FUSCO LABOUR & LEGAL

PROGRAMMA

Fringe benefit e welfare

- Ambito e definizione dei fringe benefit
- Limiti di esenzione e regole fiscali
- Esempi pratici: auto aziendale, buoni, rimborsi, voucher

Salario variabile e premi di risultato

- Logica di funzionamento dei premi
- Tassazione sostitutiva
- Conversione in welfare
- Requisiti e documentazione necessaria

Incentivi alla partecipazione

- Partecipazione agli utili
- Azionariato diffuso e stock option
- Incentivi fiscali collegati

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT

Per la determinazione in denaro dei **compensi in natura** (beni o servizi), compresi quelli ceduti e i servizi prestati al coniuge (ovvero ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso - L. 76/2016 sulle unioni civili) del dipendente o ai suoi familiari a carico, o il diritto di ottenerli da terzi, si **utilizza il valore normale** di cui all'art. 9, D.P.R. 917/1986.

Per valore normale (salvo quanto stabilito per le azioni, obbligazioni e altri titoli) **si intende il prezzo o il corrispettivo mediamente praticato per i beni e i servizi della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza o al medesimo stadio di commercializzazione**, nel tempo e nel luogo in cui beni e servizi sono stati acquisiti o prestati e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi. Per la determinazione del valore normale si deve fare riferimento ai listini o alle tariffe del soggetto che ha fornito i beni o i servizi o, in mancanza, alle mercuriali e ai listini delle Camere di Commercio e alle tariffe professionali, tenendo conto degli sconti d'uso (art. 51, c. 3, D.P.R. 917/1986, come riformulato dal D.Lgs. 314/97, art. 3).

Con riferimento al predetto concetto, l'Agenzia delle entrate (ris. 26/2010) ha precisato che:

- non è possibile attribuire rilevanza, in via interpretativa, a criteri alternativi di valorizzazione di beni e servizi offerti ai dipendenti;
- in ogni caso il richiamo della norma in questione "agli sconti d'uso" fa ritenere che il valore normale possa essere costituito anche dal prezzo scontato che il fornitore dei beni o servizi pratica sulla base di **apposite convenzioni**, usualmente correnti nella prassi commerciale.

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT

FRINGE BENEFIT – Articolo 51 917/1986 comma 3 - *Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista.* ***Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000****; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.*

Novità - Legge n. 213 del 30 dicembre 2023 (Legge di Bilancio 2024) all'art. 1, comma 16 Limitatamente al periodo d'imposta 2024, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di **1.000 euro**, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa. Il limite di cui al primo periodo è elevato a **2.000 euro** per i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

DICHIARAZIONE – MODELLO

DICHIARAZIONE DEL LAVORATORE

PER LA FRUIZIONE PER IL PERIODO D'IMPOSTA 2025, 2026 E 2027 DEL LIMITE DI ESENZIONE DEI BENEFIT A 2.000 EURO

art. 1, commi 390 e 391 Legge 207/2024 – Legge Bilancio 2025 –

DA CONSEGNARE COMPILATA E FIRMATA ENTRO IL _____ -

Il sottoscritto _____ nato a _____

Prov._____ il_____, dipendente della

_____ dal_____ e residente in

_____,

consapevole della responsabilità in caso di dichiarazioni mendaci, di formazione o uso di atti falsi, ai sensi e per gli effetti dell'art. 46 del D.P.R. 445 del 28 dicembre 2000,

PRESO ATTO CHE

- l'art. 1, commi 390 e 391 Legge 207/2024, stabilisce, per il periodo d'imposta 2025, 2026 e 2027 ed esclusivamente a favore dei lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico (compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi affiliati o affidati), un innalzamento a euro 2.000 del limite di esenzione dei fringe benefit previsti dall'articolo 51, comma 3, terzo periodo, del TUIR (D.P.R. 917/86), incluse le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.

DICHIARAZIONE – MODELLO

- la nuova previsione si applica se il lavoratore dipendente e/o collaboratore percettore di reddito di lavoro assimilato dichiara al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dell'unico figlio o dei figli fiscalmente a carico.

DICHIARA

- di essere genitore di n.___ figlio/i che si trova/ano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 e, pertanto ha diritto all'applicazione della disposizione normativa sopra citata.

- Ai fini dell'applicazione delle misure normative sopra indicate si indicano di seguito i nomi, cognomi e codici fiscali del/dei proprio/propri figlio/i sono il/i seguente/i:

_____;_____

_____;_____

_____;_____

_____;_____

Mi impegno a comunicare per iscritto a _____ (sostituto d'imposta) eventuali variazioni delle condizioni di cui sopra relativamente a ciascuno dei tre periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027.

Data _____ In fede

Firma _____

Sono fiscalmente a carico i figli che abbiano un reddito non superiore a euro 2.840,51 (per il computo di tale limite si considera il reddito al lordo degli oneri deducibili). Per i figli di età non superiore a ventiquattro anni, tale limite di reddito è elevato a euro 4.000. La condizione di figlio fiscalmente a carico deve essere verificata con riferimento a ciascuno dei tre (3) periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027 appurando, in particolare, il superamento o meno del limite reddituale alla data rispettivamente del 31 dicembre del 2025, 2026 e 2027.

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT

ATTENZIONE:

Il limite si applica per ciascun periodo di imposta e per ciascun lavoratore indipendentemente dal numero di rapporti di lavoro intrattenuti.

Se il valore del compenso in natura è superiore al limite di franchiggia, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT - AUTO

Art. 51 TUIR:

[comma 4]. **Ai fini dell'applicazione del comma 3**:

a) per gli **autoveicoli** indicati nell'articolo 54, comma 1, lettere a), c) e m), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, i motocicli e i ciclomotori di nuova immatricolazione, concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2025, si assume il 50 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Automobile club d'Italia elabora entro il 30 novembre di ciascun anno e comunica al Ministero dell'economia e delle finanze, il quale provvede alla pubblicazione entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d'imposta successivo, al netto delle somme eventualmente trattenute al dipendente. La predetta percentuale è ridotta al 10 per cento per i veicoli a batteria a trazione esclusivamente elettrica e al 20 per cento per i veicoli elettrici ibridi plug-in.

VECCHIA DISCIPLINA (art. 51, co 4, lett. a) Testo Unico delle imposte sui redditi D.P.R. n.917/1986)	NUOVA DISCIPLINA LEGGE DI BILANCIO 2025 (L. 207/2024)	DISCIPLINA TRANSITORIA (art. 6, co. 2-bis, del d.l. n. 19 del 2025)
4. Ai fini dell'applicazione del comma 3: a) per gli autoveicoli indicati nell'articolo 54, comma 1, lettere a), c) e m), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285,-i motocicli e i ciclomotori di nuova immatricolazione, con valori di emissione di anidride carbonica non superiori a grammi 60 per chilometro (g/km di CO2), concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dal 1° luglio 2020, si assume il 25 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Automobile club d'Italia deve elaborare entro il 30 novembre di ciascun anno e comunicare al Ministero dell'economia e delle finanze, che provvede alla pubblicazione entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d'imposta successivo, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente. La predetta percentuale è elevata al 30 per cento per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 60 g/km ma non a 160 g/km. Qualora i valori di emissione dei suindicati veicoli siano superiori a 160 g/km ma non a 190 g/km, la predetta percentuale è elevata al 40 per cento per l'anno 2020 e al 50 per cento a decorrere dall'anno 2021. Per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 190 g/km, la predetta percentuale è pari al 50 per cento per l'anno 2020 e al 60 per cento a decorrere dall'anno 2021.	**4.**Ai fini dell'applicazione del comma 3: a) per gli autoveicoli indicati nell'articolo 54, comma 1, lettere a), c) e m), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285,—i motocicli e i ciclomotori di nuova immatricolazione,~~ con valori di emissione di anidride carbonica non superiori a grammi 60 per chilometro (g/km di CO2),~~ concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dal ~~1° luglio 2020~~, 1° gennaio 2025 si assume il ~~25~~ 50 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Automobile club d'Italia deve elaborare entro il 30 novembre di ciascun anno e comunicare al Ministero dell'economia e delle finanze, che provvede alla pubblicazione entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d'imposta successivo, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente.-La predetta percentuale~~ è elevata al 30 per cento per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 60 g/km ma non a 160 g/km. Qualora i valori di emissione dei suindicati veicoli siano superiori a 160 g/km ma non a 190 g/km, la predetta percentuale è elevata al 40 per cento per l'anno 2020 e al 50 per cento a decorrere dall'anno 2021. Per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 190 g/km, la predetta percentuale è pari al 50 per cento per l'anno 2020 e al 60 per cento a decorrere dall'anno 2021.~~ è ridotta al 10 per cento per i veicoli a batteria a trazione esclusivamente elettrica e al 20 per cento per i veicoli elettrici ibridi *plug-in*;	2-bis. ((Al fine di assicurare la progressiva attuazione delle misure finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di transizione energetica nel rispetto dei principi di progressività e proporzionalità per le famiglie e le imprese, all'articolo 1 della legge 30 dicembre 2024, n. 207, dopo il comma 48 è inserito il seguente: "48-bis. Resta ferma l'applicazione della disciplina dettata dall'articolo 51, comma 4, lettera a), del citato testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, nel testo vigente al 31 dicembre 2024, per i veicoli concessi in uso promiscuo dal 1° luglio 2020 al 31 dicembre 2024 nonché per i veicoli ordinati dai datori di lavoro entro il 31 dicembre 2024 e concessi in uso promiscuo dal 1° gennaio 2025 al 30 giugno 2025".))

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT - AUTO

BENEFIT AUTO			
Reddito 2024	**Tipologia veicolo 2024**	**Tipologia di veicolo 2025**	**Reddito 2025**
30%	veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 60 g/km ma non a 160 g/km.	Veicoli full elettric	10%
50%	Qualora i valori di emissione dei suindicati veicoli siano superiori a 160 g/km ma non a 190 g/km	Veicoli Ibridi plug-in	20%
60%	veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 190 g/km	Veicoli a combustione + veicoli ibridi non plug-in	50%

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT - AUTO

A. LA NUOVA DISCIPLINA - REQUISITI -		B. VECCHIE DISPOSIZIONI - REQUISITI -	
Tassazione vigente al 1° gennaio 2025 La legge di bilancio 2025 si applica ai veicoli che soddisfano, a decorrere dal 1° gennaio 2025, tutti i requisiti previsti dalla nuova lettera a) del co. 4 dell'art. 51 del TUIR	1. IMMATRICOLAZIONE 2. SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO DI CONCESSIONE 3. CONSEGNA	Tassazione vigente al 31 dicembre 2024 a. fino alla naturale scadenza del contratto e/o b. fino alla naturale scadenza della proroga (da intendersi esclusivamente estensione della durata)	1. IMMATRICOLAZIONE 2. CONCESSIONE 3. CONSEGNA Periodo 1.07.2020 – 31.12.2024
		Tassazione vigente al 31 dicembre 2024 Salvo regime fiscale più favorevole ESEMPIO: veicoli a batteria a trazione esclusivamente elettrica, elettrici ibridi plug in o dei veicoli con emissione di anidride carbonica superiore a 190 g/km.	1. ORDINE Entro il 31.12.2024 2. CONSEGNA Periodo 1.01.2025 – 30.06.2025 3. IMMATRICOLAZIONE 4. CONCESSIONE Periodo 1.07.2020 – 30.06.2025

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT - AUTO

Nel caso di concessione di auto è necessario ricordare:

- **Deve trattarsi di assegnazione ad uso promiscuo;**
- **I valori sono da riproporzionare in caso di utilizzo di un periodo inferiore all'anno;**
- **Il costo chilometrico è contenuto in una apposita tabella pubblicata in gazzetta ufficiale alla fine di ogni anno - https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2025/12/23/297/so/40/sg/pdf;**

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT - AUTO

ESEMPIO DI CALCOLO: FIAT 600 a trazione totalmente elettrica.

FRINGE BENEFIT 2026
AUTOVEICOLI ELETTRICI IN PRODUZIONE

ID Modello	Marca	Modello	COSTO KM 15.000 KM	FRINGE BENEFIT ANNUALE (10% CK)	FRINGE BENEFIT ANNUALE (25% CK)	FRINGE BENEFIT ANNUALE (30% CK)
30698	CITROEN	E-C3 44KWH ELETTRICA	0,3295	494,25	1.235,63	1.482,75
30949	CITROEN	E-C3 AIRCROSS 113CV MOD 2024	0,3694	554,10	1.385,25	1.662,30
29391	CITROEN	E-C4 50KWH ELETTRICA	0,4264	639,60	1.599,00	1.918,80
30512	CITROEN	E-C4 54KWH ELETTRICA	0,4540	681,00	1.702,50	2.043,00
30395	CITROEN	E-C4 X 50KWH ELETTRICA	0,4278	641,70	1.604,25	1.925,10
30510	CITROEN	E-C4 X 54KWH ELETTRICA	0,4558	683,70	1.709,25	2.051,10
31493	CITROEN	E-C5 AIRCROSS 73 KWH 213CV MOD 2025	0,4618	692,70	1.731,75	2.078,10
31557	CITROEN	E-SPACE TOURER 75KWH 136CV MOD 2025	0,5976	896,40	2.241,00	2.689,20
30034	CUPRA	E-BORN 58KWH 231CV ELETTRICA	0,4534	680,10	1.700,25	2.040,30
30035	CUPRA	E-BORN 77KWH 231CV ELETTRICA	0,4825	723,75	1.809,38	2.171,25
30950	CUPRA	TAVASCAN ENDURANCE RWD 286CV MOD 2024	0,5337	800,55	2.001,38	2.401,65
30951	CUPRA	TAVASCAN VZ AWD 340CV MOD 2024	0,6600	990,00	2.475,00	2.970,00
31033	DACIA	SPRING 45 ELETTRICA	0,2802	420,30	1.050,75	1.260,90
31034	DACIA	SPRING 65 ELETTRICA	0,2868	430,20	1.075,50	1.290,60
30128	DFSK	GLORY 500E ELETTRICA	0,4812	721,80	1.804,50	2.165,40
30326	DR AUTOMOBILES	DR 1 EV ELETTRICA	0,3307	496,05	1.240,13	1.488,15
30396	DS	DS 3 E-TENSE ELETTRICA	0,4514	677,10	1.692,75	2.031,30
31299	DS	DS N.8 73KWH 280CV	0,5770	865,50	2.163,75	2.596,50
31300	DS	DS N.8 LONG RANGE 97KWH 245CV	0,6073	910,95	2.277,38	2.732,85
31297	DS	DS N.8 LONG RANGE 97KWH 350CV	0,6896	1.034,40	2.586,00	3.103,20
31461	DS	DS N°4 E-TENSE 213CV MOD 2025	0,4749	712,35	1.780,88	2.137,05
31031	EMC	YUDO ELETTRICA	0,3304	495,60	1.239,00	1.486,80
30176	FIAT	500 BERLINA 23KWH ELETTRICA	0,3647	547,05	1.367,63	1.641,15
30177	FIAT	500 BERLINA 42KWH ELETTRICA	0,3927	589,05	1.472,63	1.767,15
30178	FIAT	500 CABRIO 23KWH ELETTRICA	0,3811	571,65	1.429,13	1.714,95
30179	FIAT	500 CABRIO 42KWH ELETTRICA	0,4127	619,05	1.547,63	1.857,15
29392	FIAT	500 LA PRIMA BERLINA ELETTRICA	0,3911	586,65	1.466,63	1.759,95
29213	FIAT	500 LA PRIMA CABRIO ELETTRICA	0,4185	627,75	1.569,38	1.883,25
31514	FIAT	600E 54KWH 156CV MOD 2025	0,3880	582,00	1.455,00	1.746,00
31463	FIAT	E-DOBLO 50 KWH 136CV MOD 2024	0,4334	650,10	1.625,25	1.950,30

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT - AUTO

A decorrere dal 1° gennaio 2025, il valore convenzionale del fringe benefit è determinato assumendo il 50% dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15.000 km annui, calcolato sulla base del costo chilometrico ACI. Tale percentuale è ridotta al 10% per i veicoli a batteria a trazione esclusivamente elettrica, come nel caso di specie.

Il calcolo è eseguito in tale modalità:

Costo Chilometrico: 0,3880 * 15.000,00 = **€ 5820,00**

Il valore è ridotto al 10% per cui il valore del FRINGE AUTO annuale è pari ad **€ 582,00**

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT – PRESTITI AI DIPENDENTI

Art. 51 TUIR

[comma 4]. **Ai fini dell'applicazione del comma 3:**

b) in caso di concessione di **prestiti** si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi. Tale disposizione non si applica per i prestiti stipulati anteriormente al 1 gennaio 1997, per quelli di durata inferiore ai dodici mesi concessi, a seguito di accordi aziendali, dal datore di lavoro ai dipendenti in contratto di solidarietà o in cassa integrazione guadagni o a dipendenti vittime dell'usura ai sensi della legge 7 marzo 1996, n. 108, o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive ai sensi del decreto-legge 31 dicembre 1991, n. 419, convertito con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 1992, n. 172

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT – PRESTITI AI DIPENDENTI

Principio Generale di Calcolo

La regola generale, come aggiornata dal "decreto Anticipi" e illustrata dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/2024, stabilisce che per i prestiti concessi ai dipendenti, il valore che concorre a formare il reddito di lavoro dipendente è pari al **50% della differenza** tra l'importo degli interessi calcolati al Tasso Ufficiale di Riferimento (TUR) e l'importo degli interessi calcolati al tasso effettivamente applicato al dipendente.

La formula è la seguente:

- **Fringe Benefit = 50% x (Interessi calcolati al TUR - Interessi calcolati al tasso applicato)**
- Questa regola si applica sia ai finanziamenti concessi direttamente dal datore di lavoro, sia a quelli erogati da soggetti terzi in virtù di accordi o convenzioni stipulate dal datore di lavoro stesso.

Determinazione del Tasso Ufficiale di Riferimento (TUR)

Un aspetto fondamentale, modificato dalla normativa recente, è l'individuazione del TUR da utilizzare come parametro di confronto. La nuova disciplina, volta a gestire le fluttuazioni dei tassi, distingue tra prestiti a tasso fisso e a tasso variabile:

- **Prestiti a Tasso Fisso:** Si deve utilizzare il TUR **vigente alla data di concessione del prestito**. Questo valore rimane fisso per tutta la durata del finanziamento, a prescindere dalle variazioni successive.
- **Prestiti a Tasso Variabile:** Si deve utilizzare il TUR **vigente alla data di scadenza di ciascuna rata**.

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT – PRESTITI AI DIPENDENTI

Questa metodologia sostituisce la precedente, menzionata in diverse circolari più datate (INPS e Agenzia delle Entrate), che prevedeva l'utilizzo del TUR vigente al termine di ciascun anno (31 dicembre) per tutti i tipi di prestito Cit. 10 Cit. 11 Cit. 12 Cit. 13 Cit. 14 Cit. 2 Cit. 1. La Circolare n. 5/2024 chiarisce che la nuova impostazione è quella da seguire:

- Ai sensi dell'articolo 3, comma 3-bis, del decreto Anticipi «…in caso di concessione di prestiti si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di scadenza di ciascuna rata o, per i prestiti a tasso fisso, alla data di concessione del prestito e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi» .

Esempio pratico: Prestito di € 10.000

Per calcolare il fringe benefit relativo a un prestito di € 10.000, è necessario conoscere il tasso applicato al dipendente e il TUR di riferimento, si ipotizza che si tratta di un prestito a tasso fisso con durata annuale:

Considerado che il prestito è concesso a tasso zero

Ipotizziamo i seguenti dati:

- Capitale: € 10.000
- Tipo di prestito: Tasso fisso
- TUR vigente alla data di concessione: **3,5%** (valore ipotetico)
- Tasso di interesse applicato al dipendente: **0%**

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT – PRESTITI AI DIPENDENTI

Il calcolo del fringe benefit annuale sarà:

- **Calcolo degli interessi al TUR:** € 10.000 x 3,5% = € 350
- **Calcolo degli interessi al tasso applicato:** € 10.000 x 0% = € 0
- **Calcolo della differenza:** € 350 - € 0 = € 350
- **Determinazione del fringe benefit (50% della differenza):** € 350 x 50% = **€ 175**

È importante notare che se il prestito ha un piano di ammortamento pluriennale, il calcolo degli interessi (sia al TUR che al tasso applicato) deve essere effettuato sul capitale residuo per ogni periodo di riferimento (es. per ogni rata), e non sull'intero importo iniziale per tutta la durata.

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT - ALLOGGIO

Art. 51 TUIR

[comma 4]. **Ai fini dell'applicazione del comma 3:**

c) per i fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato, si assume la differenza tra la rendita catastale del fabbricato aumentata di tutte le spese inerenti il fabbricato stesso, comprese le utenze non a carico dell'utilizzatore e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato stesso. Per i fabbricati concessi in connessione all'obbligo di dimorare nell'alloggio stesso, si assume il 30 per cento della predetta differenza. Per i fabbricati che non devono essere iscritti nel catasto si assume la differenza tra il valore del canone di locazione determinato in regime vincolistico o, in mancanza, quello determinato in regime di libero mercato, e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato.

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT - ALLOGGIO

Principio Generale di Calcolo

La regola generale per la determinazione del valore del fringe benefit, che concorre a formare il reddito di lavoro dipendente, si basa sul calcolo di un valore convenzionale e non sul costo effettivo sostenuto dal datore di lavoro o sul valore di mercato dell'affitto.

La normativa di riferimento, richiamata sia dalla prassi amministrativa che dalla giurisprudenza, stabilisce che il valore da assoggettare a tassazione è costituito dalla differenza tra un valore di riferimento e quanto eventualmente corrisposto dal dipendente per il godimento dell'immobile.

La formula per il calcolo è la seguente:

Fringe Benefit = (Rendita Catastale + Tutte le Spese Inerenti al Fabbricato) - Corrispettivo pagato dal Dipendente

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT - ALLOGGIO

Come precisato dall'Agenzia delle Entrate e dall'INPS, l'importo che costituisce reddito per il dipendente è determinato dalla: "...differenza tra la rendita catastale del fabbricato aumentata di tutte le spese inerenti il fabbricato stesso, comprese le utenze non a carico dell'utilizzatore e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato stesso" .

Le componenti della formula sono:

- **Rendita Catastale:** Il valore fiscale dell'immobile.
- **Spese Inerenti:** Tutte le spese relative al fabbricato, come ad esempio le spese condominiali, la tassa sui rifiuti e le utenze (acqua, luce, gas) qualora rimangano a carico del datore di lavoro.
- **Corrispettivo del Dipendente:** L'eventuale somma che il dipendente versa al datore di lavoro a titolo di canone di locazione o contributo per l'uso dell'alloggio.

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT - ALLOGGIO

Applicazione ad un Caso Specifico

- Rendita catastale dell'immobile: € 500
- Spese annue: € 1.000

Esempio 1: Alloggio concesso in uso gratuito

Se l'alloggio viene concesso al dipendente a titolo completamente gratuito (comodato d'uso), il corrispettivo pagato dal dipendente è pari a zero.

Il calcolo del fringe benefit annuale sarà: (€ 500 + € 1.000) - € 0 = **€ 1.500**

Questo importo di € 1.500 rappresenta il valore del fringe benefit che deve essere aggiunto al reddito imponibile del dipendente ai fini fiscali e contributivi.

Esempio 2: Alloggio concesso a fronte di un corrispettivo

Se il dipendente versa un corrispettivo per l'utilizzo dell'alloggio, tale importo deve essere sottratto dal valore di riferimento. Ad esempio, se il dipendente pagasse un canone annuo di € 600:

(€ 500 + € 1.000) - € 600 = **€ 900**

In questo caso, il valore del fringe benefit da assoggettare a tassazione sarebbe di € 900.

COMPENSI IN NATURA – RIMBORSO BOLLETTE

Novità - Legge n. 213 del 30 dicembre 2023 (Legge di Bilancio 2024).

«in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, **non concorrono** a formare il reddito, entro il limite complessivo di 1.000 euro, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, **nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale**, delle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa. Il limite di cui al primo periodo è elevato a 2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.»

COMPENSI IN NATURA – RIMBORSO BOLLETTE

La legge ammette esplicitamente che anche le somme erogate o rimborsate per il **pagamento delle utenze domestiche** possano essere non imponibili le utenze ammesse al rimborso:

- Servizio idrico integrato
- Energia elettrica
- Gas naturale

ATTENZIONE:

anche per questa disposizione, essendo sempre all'interno del comma 3 Art. 51 del TUIR se il valore totale dei benefit ricevuti nell'anno supera la soglia di esenzione (1.000 € o 2.000 €), **l'INTERO AMMONTARE** diventa imponibile, non solo la parte eccedente.

COMPENSI IN NATURA – RIMBORSO BOLLETTE

Aspetti Operativi e Adempimenti:

Per beneficiare della soglia maggiorata di 2.000 € vi ricordo che il lavoratore deve presentare una dichiarazione al datore di lavoro con la quale attesta di avere diritto.

Il datore di lavoro (sostituto di imposta) deve:

Verificare e raccogliere la documentazione di spesa (fatture delle utenze).

Verificare e raccogliere la documentazione attestante la dichiarazione di richiesta innalzamento soglia di esenzione in caso di figli a carico.

In fase di conguaglio (cessazione o fine anno), verificare il valore totale dei benefit erogati e, in caso di superamento della soglia, assoggettare l'intero importo a tassazione e contribuzione.

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT – ESEMPIO PRATICO

Parametri:

Auto assegnata: FIAT 600 a trazione totalmente elettrica

Retribuzione annuale: € 39.699,10

Retribuzione mensile: € 2.835,65

Determinare:

1) Il valore del fringe benefit auto nel mese di 01/2026;
2) Il valore del fringe benefit auto annuale;
3) Definire se il valore del fringe benefit annuale supererà la franchigia considerando che il dipendente NON ha figli a carico;
4) Definire il netto di 01/2026

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT – ESEMPIO PRATICO

Parametri:

Auto assegnata: FIAT 600 a trazione totalmente elettrica

Retribuzione annuale: € 39.699,10

Retribuzione mensile: € 2.835,65

Determinare:

1) Il valore del fringe benefit auto nel mese di 01/2026;
2) Il valore del fringe benefit auto annuale;
3) Definire se il valore del fringe benefit annuale supererà la franchigia considerando che il dipendente NON ha figli a carico;
4) Definire il netto di 01/2026

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT – ESEMPIO PRATICO

ROMA

Cod.fiscale : 05791541005

Foglio N.

MESE RETRIBUITO	COD. AZIENDA	COD. FIL.	MATRICOLA INPS AZIENDA	POSIZIONE INAIL	CODICE	COGNOME E NOME	DATA ASSUNZIONE
GENNAIO 2026	900	1	7038041719	11111111	1000	ROSSI FEDERI	01/05/24

CODICE FISCALE	COMUNE DI RESIDENZA	DATA NASCITA	SITUAZIONE ANF.	NR. SCATTI ANZIANITA'	DOC.	DATA ASS. CONVENZ.
RSSFDR98A50H501T	ROMA	10/01/98		05/27		01/05/24

RETRIBUZIONE DI FATTO	QUAL.	QUALIFICA	C. COSTO	REPARTO	CARTELLINO	LIVELLO	COD LIV	% P. TIME	ORE CCNL	GG. CCNL	DATA CESSAZIONE
2.835,65	42	IMPIEGATO	1			2^	2		168,00	26	

ATT.	PAGA BASE	CONTING.		III ELEM.					SUPERMIN.
	1.701,04	532,54		2,07					500,00
PREC.	1.701,04	532,54		2,07					500,00
ATT.	SUPE.RIASS								
	100,00								
PREC.	100,00								

CODICE	DESCRIZIONE VOCE	ORE/GIORNI	BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE	DATI STATISTICI
8002	LAVORO ORDINARIO (giorni)	26,00	109,06346	2.835,65		
8126	FESTIVITA' GODUTA	2,00	109,06346	218,13		
8725	ASSENZE (giorni/ore)	2,00	-109,06346	-218,13		
8546	FRINGE BENEFIT si tfr					49,43
9424	ULTERIORE DETRAZIONE MESE					42,94
1800	RATA ADDIZ.REGIONALE A.P.	LAZIO			55,36	Res: 553,56
1802	RATA ADDIZ.COMUNALE A.P.	ROMA			27,18	Res: 271,80

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT – ESEMPIO PRATICO

«Mod. Cedolino TS» - Elaborazione Grafica © 2007 - Teamsystem S.p.A., Autorizzazione Inail n. 34 1 del 10/01/2009

TOTALE LORDO	IMPON. CONTR. SOC.	CONTRIBUTO 1	CONTRIBUTO 2	CONTRIBUTO 3	CONTRIBUTO 4	CONTRIBUTO 5	TOTALE CONTRIBUTI SOCIALI
2.835,65	2.836,00	265,45			2,00		267,45

IMP. T.S. TFR ANTE 2001 NETTO	%	IRPEF	IMP. T.S. TFR DAL 2001	%	IRPEF NETTA	IRPEF SU RIVAL	IRPEF GIA' PAGATA	TOTALE TRATTENUTE IRPEF T.S.

IMP. T.S. ARR. A.P.	%	IRPEF A.P.	ONERI DEDUCIBILI	IMPONIBILE IRPEF	IRPEF LORDA	TOTALE DETRAZIONI	TOTALE TRATTENUTE IRPEF
				2.568,20	647,51	204,00	443,51

ACCONTO	RATA PRESTITO	RESIDUO PRESTITO		TRATT. SINDACALE	COVELCO	ARROTOND. PRECED.	TRATTENUTE CORPO	TOTALE TRATTENUTE
							82,54	793,50

CONGUAGLIO FINE ANNO CESS. RAPPORTO	PROGR. ONERI DED.	PROG. IMPONIBILE IRPEF	IMPORTO IRPEF ANNUO	PROGR. DETR. IRPEF	PROGR. RIT. IRPEF	ADDIZIONALE IRPEF	CONGUAGLIO IRPEF +/-

IRPEF ERARIO	ADDIZIONALE REGIONALE	ADDIZIONALE COMUNALE			ARROTONDAMENTO ATTUALE	NETTO BUSTA
					0,85	2.043,00

FERIE A.P.	FERIE MAT.	FERIE GOD.	FERIE RES.	PERMESSI A.P.	PERMESSI MAT.	PERMESSI GOD.	PERMESSI RES.	ROL A.P.	ROL MAT.	ROL. GOD.	ROL. RES.
FEST. A.P.	FEST. MAT.	FEST. GOD.	FEST. RES.	FLESS. A.P.	FLESS. MAT.	FLESS. GOD.	FLESS. RES.	B. ORE A.P.	B. ORE MAT.	B. ORE GOD.	B. ORE RES.

DATI STATISTICI	Q/INPS	POS.	SETT.	ORE INPS	GG. INPS	GG. MINIM.	ORE INAIL	GG. INAIL	IMPONIBILE INAIL	IMPONIBILE SILICOSI	TFR MESE
	2			160,00	26,00		160,00	20	2.836,00		203,28

DETRAZIONI SPETTANTI	LAVORO DIP.	CONIUGE	FIGLI	ALTRI CARICHI	ONERI	ULTERIORE DETRAZIONE	DIFFERENZA MINORI	DIFFERENZA APPRENDISTI
	146,50	57,50						

PROGRESSIVI ANNUI	IMPONIBILE INAIL	IMP. CONTRIBUTI SOCIALI	CONTRIBUTI SOCIALI	ONERI DEDUC.	IMPONIBILE IRPEF	IRPEF LORDA	TOTALE DETRAZIONI	IRPEF PAGATA
	2836,00	2836,00	267,45		2568,20	647,51	204,00	443,51

C/C	BANCA ACCREDITO	FIRMA
IT10Y0306905108100000006211	INTESA SANPAOLO SPA	

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT – ESEMPIO PRATICO

Il valore del fringe benefit auto nel mese di 01/2026

FRINGE AUTO annuale è pari ad **€ 582,00**

FRINGE AUTO mensile 01/2026 è pari ad **€ 582,00 / 365 (GG) * 31 (GG Gennaio) = 49,43 €**

Il valore del fringe benefit auto annuale

Costo Chilometrico: 0,3880 * 15.000,00 = **€ 5820,00**

Il valore è ridotto al 10% per cui il valore del FRINGE AUTO annuale è pari ad **€ 582,00**

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT – ESEMPIO PRATICO

Definire se il valore del fringe benefit annuale supererà la franchigia considerando che il dipendente NON ha figli a carico:

Considerando che il valore del FRINGE annuale è pari ad € 582,00 possiamo affermare che non supererà la franchigia per cui non sarà imponibile da un punto di vista previdenziale e fiscale.

FRINGE BENEFIT – Articolo 51 917/1986 comma 3 - *Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista.* ***Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000****; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.*

Novità - Legge n. 213 del 30 dicembre 2023 (Legge di Bilancio 2024) all'art. 1, comma 16 Limitatamente al periodo d'imposta 2024, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di **1.000 euro**, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa. Il limite di cui al primo periodo è elevato a **2.000 euro** per i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT – ESEMPIO PRATICO

Come determiniamo l'imponibile PREVIDENZIALE?

Voce Cedolino	Quantità	Valore Nominale	Totale	Regola	Note
LAVORO ORDINARIO	26	109,06 €	2.835,65 €	**Più**	Imponibile Sociale
FRINGE BENEFIT si tfr			49,43 €	**Neutro**	
IMP. Sociale			**2.835,65 €**		

Come determiniamo l'imponibile FISCALE? € 2.568,20

Imponibile Fiscale = € 2.835,65 (Imponibile Previdenziale) - € 265,45 - € 2,00 (Contributi c/Dipendente - ONERI DEDUCIBILI) = € 2.568,20

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT – ESEMPIO PRATICO

Come determiniamo l'IRPEF LORDA?

Ricordiamo: La ritenuta da operare è determinata sulla parte imponibile delle somme e dei valori, di cui all'articolo 51 del TUIR **corrisposti in ciascun periodo di paga**, con le aliquote dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (Art 23 comma 3 del DPR n. 600 del 1973).

Quali sono le **ALIQUOTE DELL'IMPOSTA SUL REDDITO DELLE PERSONE FISICHE**?

Per l'anno 2026, per la determinazione dell'IRPEF, l'imposta lorda è calcolata applicando, in luogo delle aliquote previste dall'articolo 11, comma 1, del Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR), approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 9174 , le seguenti aliquote per scaglioni di reddito:

a) **23** per cento per i redditi fino a 28.000 euro;

b) **33** per cento per i redditi superiori a 28.000 euro e fino a 50.000 euro; - **NOVITA'**

c) **43** per cento per i redditi che superano 50.000 euro.

Come determiniamo il valore dell'IRPEF LORDA? € 647,51

Valore dell'IRPEF LORDA: (€ 2.000,00 * 23%) + (€ 568,20 * 33%) = 460 + 187,51 = 647,51

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT – ESEMPIO PRATICO

Come determiniamo le detrazioni?



	LAVORO DIP.	CONIUGE	FIGLI	ALTRI CARICHI	ONERI	ULTERIORE DETRAZIONE	DIFFERENZA MINORI	DIFFERENZA APPRENDISTI
DETRAZIONI SPETTANTI	141,11	57,50						

1. **Detrazioni da Lavoro Dipendente:** definiamo il reddito presunto nell'anno ed in particolare **€ 2.589,57 * 14** (n. Mensilità da CCNL) = **€ 35.954,80.**

Nel caso di specie il reddito «presunto» è tra 28mila e 50mila euro per cui si prende a riferimento la formula contente nell'Art. 13 del TUIR al comma 1 lettera c) ed in particolare:

Se alla formazione del reddito complessivo concorrono uno o più redditi di cui agli articoli 49, con esclusione di quelli indicati nel comma 2, lettera a), e 50, comma 1, lettere a), b), c), c-bis), d), h-bis) e l), spetta una detrazione dall'imposta lorda, rapportata al periodo di lavoro nell'anno, pari a:

……

c) 1.910 euro, se il reddito complessivo è superiore a 28.000 euro ma non a 50.000 euro; la detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 50.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 22.000 euro.

Da un punto di vista numerico: 1910 * (50.000,00 – 35.954,80 / 22.000 = 1.193,40 / 365 * 31 (giorni spettanti di detrazioni) =

€ 103,56

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT – ESEMPIO PRATICO

2. Detrazioni per Coniuge – nell'Art. 12 del TUIR al comma 1 ed in particolare:

Dall'imposta lorda si detraggono per carichi di famiglia i seguenti importi:

a) per il coniuge non legalmente ed effettivamente separato:

1. *800 euro, diminuiti del prodotto tra 110 euro e l'importo corrispondente al rapporto fra reddito complessivo e 15.000 euro, se il reddito complessivo non supera 15.000 euro;*
2. *690 euro, se il reddito complessivo è superiore a 15.000 euro ma non a 40.000 euro;*
3. *690 euro, se il reddito complessivo è superiore a 40.000 euro ma non a 80.000 euro.*

Il Calcolo: € 690 / 12 **= € 57,50**

3. Ulteriore detrazione L. 207/2024 in particolare:

RIFERIMENTO FORUMULA € 1.000,00 * ((40.000,00 – RC) / 8.000,00)

Il Calcolo: 1.000 * ((40.000 - € 35.954,80) / 8.000) / 365 * 31 = **€ 42,94**

COMPENSI IN NATURA - FRINGE BENEFIT – ESEMPIO PRATICO

Come determiniamo il Netto? € 2.043,00

Voce Cedolino	Quantità	Valore Nominale	Totale	Regola
LAVORO ORDINARIO	26	109,06 €	2.835,65 €	Più
FRINGE BENEFIT si tfr			49,43 €	Neutro
IMP. Sociale			**2.835,65 €**	
Contr. C/Dipendente INPS			265,45 €	Meno
Contr. C/Dipendente Est			2,00 €	Meno
IMP. Fiscale			**2.568,20 €**	
Irpef Lorda			647,51 €	Meno
Detrazioni Lav. Dipendente			103,56 €	Più
Detrazione Coniuge			57,50 €	Più
Ulteriore Detrazione			42,94 €	Più
Add. Regionali			55,36 €	Meno
Add. Comunali			27,18 €	Meno
Netto			2.042,15 €	
Arrotondamento			0,85 €	Più
Netto in Busta			**2.043,00 €**	

DEFUSCO LABOUR & LEGAL

CISL FISASCAT

Esercitazione

XIII CORSO LUNGO FISASCAT
II MODULO (16/20 FEBBRAIO 2026)
CENTRO STUDI CISL - FIRENZE

"PAROLE CHE CONNETTONO: COMUNICARE CON L'INTELLIGENZA EMOTIVA E GESTIRE I CONFLITTI SUL LAVORO E NELLA VITA"

DEFUSCO LABOUR & LEGAL

ESERCITAZIONE

Parametri:

Considerando il cedolino riportato a seguire

Determinare:

1) Il netto di 01/2026

ESERCITAZIONE

MESE RETRIBUITO	COD. AZIENDA	COD. FIL.	MATRICOLA INPS AZIENDA	POSIZIONE INAIL	CODICE	COGNOME E NOME	DATA ASSUNZIONE
GENNAIO 2026	900	1	7038041719	11111111	1000	ROSSI FEDERI	01/05/24

CODICE FISCALE	COMUNE DI RESIDENZA	DATA NASCITA	SITUAZIONE ANF.	NR. SCATTI ANZIANITA'	DOC.	DATA ASS. CONVENZ.
RSSFDR98A50H501T	ROMA	10/01/98		05/27		01/05/24

RETRIBUZIONE DI FATTO	QUAL.	QUALIFICA	C. COSTO	REPARTO	CARTELLINO	LIVELLO	COD LIV	% P. TIME	ORE CCNL	GG. CCNL	DATA CESSAZIONE
2.835,65	42	IMPIEGATO	1			2^	2		168,00	26	

ATT.	PAGA BASE	CONTING.		III ELEM.				SUPERMIN.
	1.701,04	532,54		2,07				500,00
PREC.	1.701,04	532,54		2,07				500,00
ATT.	SUPE.RIASS							
	100,00							
PREC.	100,00							

CODICE	DESCRIZIONE VOCE	ORE/GIORNI	BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE	DATI STATISTICI
8002	LAVORO ORDINARIO (giorni)	26,00	109,06346	2.835,65		
8126	FESTIVITA' GODUTA	2,00	109,06346	218,13		
8725	ASSENZE (giorni/ore)	2,00	-109,06346	-218,13		
8546	FRINGE BENEFIT si tfr					142,48
9424	ULTERIORE DETRAZIONE MESE					41,99
1800	RATA ADDIZ.REGIONALE A.P.	LAZIO			55,36	Res: 553,56
1802	RATA ADDIZ.COMUNALE A.P.	ROMA			27,18	Res: 271,80
2187	DIARIA TRASFERTE ITALIA	2,00	50,00000	100,00		
8391	BUONI PASTO	20,00	9,00000			180,00

Soluzione Esercitazione

ESERCITAZIONE

Parametri:

Considerando il cedolino allegato e riportato di seguito, e tenuto conto che nel corso dell'anno 2026 ha percepito esclusivamente gli importi indicati nel cedolino a titolo di fringe benefit.

Determinare:

1) Il netto di 01/2026

ESERCITAZIONE

MESE RETRIBUITO	COD. AZIENDA	COD. FIL.	MATRICOLA INPS AZIENDA	POSIZIONE INAIL	CODICE	COGNOME E NOME	DATA ASSUNZIONE
GENNAIO 2026	900	1	7038041719	11111111	1000	ROSSI FEDERI	01/05/24

CODICE FISCALE	COMUNE DI RESIDENZA	DATA NASCITA	SITUAZIONE ANF.	NR. SCATTI ANZIANITA'	DOC.	DATA ASS. CONVENZ.
RSSFDR98A50H501T	ROMA	10/01/98		05/27		01/05/24

RETRIBUZIONE DI FATTO	QUAL.	QUALIFICA	C. COSTO	REPARTO	CARTELLINO	LIVELLO	COD LIV	% P. TIME	ORE CCNL	GG. CCNL	DATA CESSAZIONE
2.835,65	42	IMPIEGATO	1			2^	2		168,00	26	

ATT.	PAGA BASE	CONTING.		III ELEM.				SUPERMIN.
	1.701,04	532,54		2,07				500,00
PREC.	1.701,04	532,54		2,07				500,00
ATT.	SUPE.RIASS							
	100,00							
PREC.	100,00							

CODICE	DESCRIZIONE VOCE	ORE/GIORNI	BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE	DATI STATISTICI
8002	LAVORO ORDINARIO (giorni)	26,00	109,06346	2.835,65		
8126	FESTIVITA' GODUTA	2,00	109,06346	218,13		
8725	ASSENZE (giorni/ore)	2,00	-109,06346	-218,13		
8546	FRINGE BENEFIT si tfr					142,48
9424	ULTERIORE DETRAZIONE MESE					41,99
1800	RATA ADDIZ.REGIONALE A.P.	LAZIO			55,36	Res: 553,56
1802	RATA ADDIZ.COMUNALE A.P.	ROMA			27,18	Res: 271,80
2187	DIARIA TRASFERTE ITALIA	2,00	50,00000	100,00		
8391	BUONI PASTO	20,00	9,00000			180,00

ESERCITAZIONE

TOTALE LORDO	IMPON. CONTR. SOC.	CONTRIBUTO 1	CONTRIBUTO 2	CONTRIBUTO 3	CONTRIBUTO 4	CONTRIBUTO 5	TOTALE CONTRIBUTI SOCIALI
2.935,65	2.843,00	266,10			2,00		268,10

IMP. T.S. TFR ANTE 2001 NETTO	%	IRPEF	IMP. T.S. TFR DAL 2001	%	IRPEF NETTA	IRPEF SU RIVAL	IRPEF GIA' PAGATA	TOTALE TRATTENUTE IRPEF T.S.

IMP. T.S. ARR. A.P.	%	IRPEF A.P.	ONERI DEDUCIBILI	IMPONIBILE IRPEF	IRPEF LORDA	TOTALE DETRAZIONI	TOTALE TRATTENUTE IRPEF
				2.574,59	649,61	144,89	504,72

ACCONTO	RATA PRESTITO	RESIDUO PRESTITO		TRATT. SINDACALE	COVELCO	ARROTOND. PRECED.	TRATTENUTE CORPO	TOTALE TRATTENUTE
							82,54	855,36

CONGUAGLIO FINE ANNO CESS. RAPPORTO	PROGR. ONERI DED.	PROG. IMPONIBILE IRPEF	IMPORTO IRPEF ANNUO	PROGR. DETR. IRPEF	PROGR. RIT. IRPEF	ADDIZIONALE IRPEF	CONGUAGLIO IRPEF +/-

IRPEF ERARIO	ADDIZIONALE REGIONALE	ADDIZIONALE COMUNALE			ARROTONDAMENTO ATTUALE	NETTO BUSTA
					0,71	2.081,00

FERIE A.P.	FERIE MAT.	FERIE GOD.	FERIE RES.	PERMESSI A.P.	PERMESSI MAT.	PERMESSI GOD.	PERMESSI RES.	ROL A.P.	ROL MAT.	ROL. GOD.	ROL. RES.

FEST. A.P.	FEST. MAT.	FEST. GOD.	FEST. RES.	FLESS. A.P.	FLESS. MAT.	FLESS. GOD.	FLESS. RES.	B. ORE A.P.	B. ORE MAT.	B. ORE GOD.	B. ORE RES.

DATI STATISTICI	Q/INPS	POS.	SETT.	ORE INPS	GG. INPS	GG. MINIM.	ORE INAIL	GG. INAIL	IMPONIBILE INAIL	IMPONIBILE SILICOSI	TFR MESE
	2			168,00	26,00		160,00	20	2.843,00		206,38

DETRAZIONI SPETTANTI	LAVORO DIP.	CONIUGE	FIGLI	ALTRI CARICHI	ONERI	ULTERIORE DETRAZIONE	DIFFERENZA MINORI	DIFFERENZA APPRENDISTI
	144,89							

PROGRESSIVI ANNUI	IMPONIBILE INAIL	IMP. CONTRIBUTI SOCIALI	CONTRIBUTI SOCIALI	ONERI DEDUC.	IMPONIBILE IRPEF	IRPEF LORDA	TOTALE DETRAZIONI	IRPEF PAGATA
	2843,00	2843,00	268,10		2574,59	649,61	144,89	504,72

«Mod. Cedolino TS» - Elaborazione Grafica © 2007 - L
zioni S.p.A., Autorizzazione Inail n.341 del 16/01/2009

ESERCITAZIONE

Come determiniamo l'imponibile PREVIDENZIALE?

Voce Cedolino	Quantità	Valore Nominale	Totale	Regola	Note
LAVORO ORDINARIO	26	109,06 €	2.835,65 €	**Più**	Imponibile Sociale
FRINGE BENEFIT si tfr			142,48 €		Esente inferiore alla franchigia
DIARIA TRASFERTE ITALIA	2	50,00 €	100,00 €		Imponibile Sociale - la parte eccedente il limite gg 46,48
BUONI PASTO	20	9,00 €	180,00 €		Esente inferiore alla franchigia
IMP. Sociale			**2.842,69 €**		

Determiniamo l'imponibile FISCALE?

Imponibile Fiscale = € 2.842,69 (Imponibile Previdenziale) - € 266,10 - € 2,00 (Contributi c/Dipendente - ONERI DEDUCIBILI) = € 2.574,59

ESERCITAZIONE

Come determiniamo l'IRPEF LORDA?

Ricordiamo: La ritenuta da operare è determinata sulla parte imponibile delle somme e dei valori, di cui all'articolo 51 del TUIR **corrisposti in ciascun periodo di paga**, con le aliquote dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (Art 23 comma 3 del DPR n. 600 del 1973).

Quali sono le **ALIQUOTE DELL'IMPOSTA SUL REDDITO DELLE PERSONE FISICHE**?

Per l'anno 2026, per la determinazione dell'IRPEF, l'imposta lorda è calcolata applicando, in luogo delle aliquote previste dall'articolo 11, comma 1, del Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR), approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 9174 , le seguenti aliquote per scaglioni di reddito:

a) **23** per cento per i redditi fino a 28.000 euro;

b) **33** per cento per i redditi superiori a 28.000 euro e fino a 50.000 euro; - **NOVITA'**

c) **43** per cento per i redditi che superano 50.000 euro.

Determiniamo il valore dell'IRPEF LORDA?

Valore dell'IRPEF LORDA: (€ 2.000,00 * 23%) + (€ 574,59 * 33%) = 460 + 189,61 = 649,61

ESERCITAZIONE

Determiniamo le detrazioni?

1. **Detrazioni da Lavoro Dipendente:** definiamo il reddito presunto nell'anno ed in particolare **€ 2.574,59 * 14** (n. Mensilità da CCNL) = **€ 36.044,26.**

Nel caso di specie il reddito «presunto» è tra 28mila e 50mila euro per cui si prende a riferimento la formula contente nell'Art. 13 del TUIR al comma 1 lettera c) ed in particolare:

Se alla formazione del reddito complessivo concorrono uno o più redditi di cui agli articoli 49, con esclusione di quelli indicati nel comma 2, lettera a), e 50, comma 1, lettere a), b), c), c-bis), d), h-bis) e l), spetta una detrazione dall'imposta lorda, rapportata al periodo di lavoro nell'anno, pari a:

……

c) 1.910 euro, se il reddito complessivo è superiore a 28.000 euro ma non a 50.000 euro; la detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 50.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 22.000 euro.

Da un punto di vista numerico: 1910 * (50.000,00 – 36.044,26 / 22.000 = 1.193,40 / 365 * 31 (giorni spettanti di detrazioni) =

€ 102,90

ESERCITAZIONE

2. Ulteriore detrazione L. 207/2024 in particolare:

RIFERIMENTO FORUMULA € 1.000,00 * ((40.000,00 – RC) / 8.000,00)

Il Calcolo: 1.000 * ((40.000 - € 36.044,26) / 8.000) / 365 * 31 = **€ 41,99**

ESERCITAZIONE

DE FUSCO LABOUR & LEGAL

Determiniamo il Netto?

Voce Cedolino	Quantità	Valore Nominale	Totale	Note
LAVORO ORDINARIO	26	109,06 €	2.835,65 €	Imponibile Sociale
FRINGE BENEFIT si tfr			142,48 €	Esente inferiore alla franchigia
DIARIA TRASFERTE ITALIA	2	50,00 €	100,00 €	Imponibile Sociale - la parte eccedente il limite gg 46,48
BUONI PASTO	20	9,00 €	180,00 €	Esente inferiore alla franchigia
IMP. Sociale			**2.842,69 €**	
Contr. C/Dipendente INPS			266,10 €	
Contr. C/Dipendente Est			2,00 €	
IMP. Fiscale			**2.574,59 €**	
Irpef Lorda			649,61 €	
Detrazioni Lav. Dipendente			102,90 €	
Detrazione Coniuge			- €	
Ulteriore Detrazione			41,99 €	
Add. Regionali			55,36 €	
Add. Comunali			27,18 €	
Trasferta Esente			92,96 €	
Netto			2.080,29 €	
Arrotondamento			0,71 €	
Netto in Busta			**2.081,00 €**	

DE FUSCO LABOUR & LEGAL

DETASSAZIONE AUMENTI CCNL 2026 E LAVORO NOTTURNO E FESTIVO

ANALISI OPERATIVA DELLA LEGGE DI BILANCIO 2026 E DELLA CIRCOLARE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

Contesto della Riforma Fiscale 2026

La **Legge di Bilancio 2026** introduce un pacchetto organico di misure di detassazione del lavoro, con l'obiettivo di ridurre il cuneo fiscale e sostenere il potere d'acquisto dei lavoratori dipendenti del settore privato.

Misura	Aliquota	Focus
Detassazione aumenti CCNL	**5%**	Incrementi retributivi da rinnovi contrattuali
Lavoro notturno e festivo	**15%**	Indennitàconnesse a modalità di svolgimento della prestazionelavorativa connotate di gravosità
Premi di risultato	**1%**	Bonus legati alla produttività aziendale

Approfondiremo le misure al 5% (aumenti CCNL) e al 15% (lavoro notturno e festivo), le più rilevanti sotto il profilo operativo per il payroll

Detassazione Aumenti CCNL
Imposta Sostitutiva al 5%

Il meccanismo prevede **l'applicazione di un'imposta sostitutiva del 5%** — in luogo dell'IRPEF ordinaria e delle relative addizionali — sulla quota di retribuzione corrispondente agli incrementi previsti dai contratti collettivi rinnovati nel periodo 2024–2026.

01

RINNOVO CCNL

Sottoscritto nel periodo 2024-2026

02

AUMENTO RETRIBUTIVO

Definizione massa salariale aggiuntiva

03

VERIFICA REQUISITI

Reddito ≤ 33.000 €; dipendente privato

04

IMPOSTA SOSTITUTIVA DI IRPEF E ADDIZIONALI

5% sulla massa salariale agevolabile

Il flusso operativo è lineare ma richiede attenzione nella corretta individuazione della base imponibile agevolabile e nella verifica dei requisiti soggettivi del lavoratore.

Requisiti per Applicare l'Agevolazione al 5%

DE FUSCO LABOUR & LEGAL

L'accesso all'imposta sostitutiva è subordinato al rispetto di quattro condizioni cumulative, che devono essere verificate dal datore di lavoro o dal consulente in fase di elaborazione payroll.



RINNOVO CONTRATTUALE

Il CCNL di riferimento deve essere stato rinnovato nel periodo 2024–2026. L'aumento deve derivare direttamente dal Contratto Collettivo Nazionale, sono esclusi gli accordi aziendali e territoriali.

EROGAZIONE NEL 2026

L'incremento retributivo deve essere erogato nell'anno 2026.
Principio cassa allargato: dal 1° gennaio al 12 gennaio 2027.
Gli arretrati precedenti seguono la tassazione ordinaria.



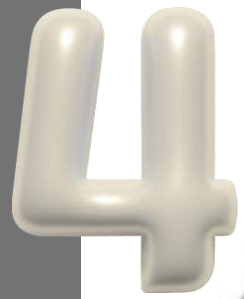


LIMITE DI REDDITO

Il lavoratore deve aver percepito nell'anno precedente a quello di riferimento (anno 2025) un reddito da lavoro dipendente ≤ 33.000 €.
Superata la soglia, si applica la tassazione IRPEF ordinaria.
Attenzione: non si parla di reddito complessivo ma di tutti I redditi percepiti da lavoro dipendente.

SETTORE PRIVATO

La misura è riservata ai dipendenti del settore privato (compresi I lavoratori domestici). Sono esclusi i lavoratori della pubblica amministrazione e i parasubordinati.



Effetto Trascinamento degli Aumenti CCNL

Molti contratti collettivi prevedono aumenti retributivi distribuiti su più anni. Questo "effetto trascinamento" determina che nel 2026 la massa salariale agevolabile possa risultare significativamente elevata, in quanto si sommano le tranches già scattate negli anni precedenti.

1

2024

Prima tranche aumento CCNL erogata.
Tassazione ordinaria IRPEF applicata.

2025

2

Seconda tranche aumento CCNL erogata.
Ancora tassazione ordinaria.

3

2026

Anno agevolato. La massa salariale agevolabile comprende tutte le tranches attive nell'anno, anche quelle scattate nel 2024-2025.

2027 +

4

Regime **da definire.**
Eventuale proroga o ritorno alla tassazione ordinaria IRPEF.

L'effetto trascinamento è uno degli aspetti più rilevanti per la stima del beneficio fiscale: è fondamentale analizzare il CCNL di riferimento per calcolare correttamente la base agevolabile complessiva nel 2026.

Gli effetti in busta

DE FUSCO LABOUR & LEGAL

	DIPENDENTE AL QUARTO LIVELLO CCNL COMMERCIO		DIPENDENTE AL LIVELLO C2 CCNL METALMECCANICA INDUSTRIA	
	IRPEF ORDINARIA	AUMENTI DETASSATI	IRPEF ORDINARIA	AUMENTI DETASSATI
Mensilità della retribuzione	14	14	13	13
Retribuzione CCNL 2026	25.077,50€	25.077,50€	27.080,24€	27.080,24€
Aumenti Fino al 2025	1.485,00€	1.485,00€	- €	- €
Aumento del 2026	510,00 € (di cui 105€ tanche 2026)	510,00 € (di cui 105€ tanche 2026)	397,12€	397,12€
Irpef Netta	1.825,09€	1.244,50€	2.407,94€	2.292,36€
Imposta sostitutiva su aumenti CCNL	Non prevista	90,28€	Non prevista	17,97€
Totale Trattenute IRPEF	2.545,20€	1.978,51€	3.204,72€	3.091,92€
Aliquota IRPEF Netta	11,21%	9,47%	13,07%	12,80%
Netto Annuo 2026	20.152,45€	20.719,14€	21.305,60€	21.418,41€
Differenza importi annuali netti		**566,69€**		**112,80€**

Gli effetti in busta - Settore Metalmeccanico

Nel CCNL Metalmeccanici, il principale aumento contrattuale entra in vigore nel giugno 2026.
Questo determina una massa salariale agevolabile più contenuta rispetto al settore commercio, in quanto l'aumento impatta solo sulla seconda metà dell'anno.

- Tranche principale: scatto da giugno 2026
- Mesi agevolati nell'anno: 7 mesi (giugno–dicembre)
- Massa salariale agevolabile annua: limitata
- Beneficio fiscale stimato: circa € 100 annui

Aumenti Contrattuali 2024 - 2025 e 2026	01/06/2025	01/06/2026
Minimi Contrattuali	2.015,24 €	2064,88 (+49,64)

mese	retribuzione mensile	aumento
gen-26	2.015,24 €	
feb-26	2.015,24 €	
mar-26	2.015,24 €	
apr-26	2.015,24 €	
mag-26	2.015,24 €	
giu-26	2.064,88 €	49,64 €
lug-26	2.064,88 €	49,64 €
ago-26	2.064,88 €	49,64 €
set-26	2.064,88 €	49,64 €
ott-26	2.064,88 €	49,64 €
nov-26	2.064,88 €	49,64 €
dic-26	2.064,88 €	49,64 €
13	2.064,88 €	49,64 €

La data di decorrenza dell'aumento CCNL è determinante per stimare correttamente il beneficio fiscale anno per anno.

Struttura della retribuzione: cosa rientra nella detassazione

La detassazione del 5% si applica esclusivamente agli incrementi della retribuzione diretta. È fondamentale distinguere le tre componenti principali della retribuzione per applicare correttamente la misura.

RETRIBUZIONE DIRETTA



Agevolabile

- Minimo tabellare (dodici mensilità)
- Tredicesima mensilità
- Quattordicesima mensilità

- FERIE E PERMESSI ???

RETRIBUZIONE INDIRETTA



Non agevolabile (ad esempio:...)

- Assenze per congedo
- Una tantum
- Scatti di anzianità
- Straordinari, maggiorazioni, indennità



Agevolabile (elenco tassativo)

- Malattia, Infortunio, maternità/congedo

RETRIBUZIONE DIFFERITA



Non agevolabile

- TFR (Trattamento di Fine Rapporto)
- Accantonamenti previdenziali
- Liquidazioni differite

La detassazione si applica agli incrementi della retribuzione diretta e indiretta agevolabile derivanti dal rinnovo del CCNL, non sull'intera voce retributiva.

Assenze e Integrazioni Salariali il metodo proporzionale

La circolare non introduce un criterio per determinare la quota di aumento CCNL agevolabile nei periodi di assenza (malattia, infortunio, maternità o congedo), limitatamente alla parte di retribuzione integrata dal datore di lavoro. **SI CONSIGLIA UN CRITERIO PROPORZIONALE**

→ **MALATTIA**

→ **INFORTUNIO**

→ **MATERNITA' / CONGEDO**

VOCE	DATO
Paga base	CCNL Commercio – paga base a 03/2024 **: € 1.648,75**
Aumento CCNL	**€ 135,00 a gennaio 2026 ->** (70 € (da 04/2024) + 30€ (da 03/2025) +35€ (da 11/2025))
Retribuzione complessiva	Retribuzione mensile **gennaio 2026: € 1.783,75**
Incidenza aumento CCNL	**€ 135 ÷ € 1.783,75 = 7,57 %**
Integrazione datore lavoro (esempio)	Integrazione retributiva per **malattia/assenza: € 900**
Quota agevolabile	**Integrazione datore × 7,57% = € 68,11**

Il Tema dei Superminimi Assorbimento e Detassazione

CIRCOLARE N. 2 /E

Direzione Centrale Coordinamento Normativo

Qualora gli aumenti previsti dal rinnovo contrattuale assorbano l'importo riconosciuto al dipendente a titolo di superminimo[5], si ritiene che anche quest'ultimo possa beneficiare dell'agevolazione sui predetti incrementi retributivi.

[5] I contratti collettivi di lavoro possono prevedere che al dipendente, che nello svolgimento dei propri compiti abbia dimostrato di possedere doti di esperienza, di autonomia, di responsabilità, capacità di coordinamento e innovative, sia riconosciuto un aumento professionale (cd. superminimo) di importo minimo lordo mensile per tredici mensilità.

Il Tema dei Superminimi Assorbimento e Detassazione

DE FUSCO LABOUR & LEGAL

La Situazione

Il datore di lavoro ha riconosciuto un superminimo assorbibile di 200 €/mese. Con il rinnovo CCNL arriva un aumento di 50 €. L'aumento viene assorbito: il lavoratore non percepisce incremento netto in busta paga.

La Regola

La detassazione al 5% si applica ugualmente sull'importo dell'aumento CCNL (50 €/mese), anche se di fatto assorbito dal superminimo già in essere.

La Motivazione

Evitare discriminazioni tra lavoratori: chi ha un superminimo assorbibile non deve trovarsi in posizione deteriore rispetto a chi non ce l'ha. Il beneficio fiscale segue il contratto, non la busta paga netta.

SCHEMA DECISIONALE

Aumento CCNL previsto? → Sì

Superminimo assorbibile presente?
→ Sì/No

Detassazione applicabile? → Sempre Sì

Impatti gestionali per Applicare l'Agevolazione al 5%

1. Monitoraggio della soglia reddituale (anno 2025)

Il regime agevolato si applica solo se il reddito di lavoro dipendente dell'anno precedente non supera: € 33.000

Il regime si applica automaticamente; il lavoratore può rinunciare mediante espressa dichiarazione scritta.

È opportuno acquisire le CU relative a eventuali precedenti rapporti (qualora il lavoratore sia stato alle dipendenze di altri datori o abbia avuto più rapporti nel corso dell'anno) **o una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà**

Resta fermo che il lavoratore può sempre utilizzare la **dichiarazione dei redditi** per assoggettare gli emolumenti alla tassazione ordinaria qualora la ritenga più conveniente.

Determinazione del reddito di lavoro dipendente 2025 non superiore a € 33.000

Ai fini della verifica della soglia rilevano:

- tutti i redditi di lavoro dipendente percepiti nel 2025, anche derivanti da più rapporti (cumulo delle CU), comprese le pensioni e i redditi equiparati ex art. 49 TUIR;
- i redditi prodotti all'estero;
- le somme eventualmente assoggettate a imposta sostitutiva.

restano esclusi:

- i redditi assoggettati a tassazione separata

Per coloro che godono del beneficio per il rientro in Italia di ricercatori residenti all'estero e per i lavoratori impatriati, l'Agenzia ritiene che la misura si applichi alla sola quota imponibile dell'aumento contrattuale.

Impatti gestionali per Applicare l'Agevolazione al 5%

2. Effetti fiscali indiretti delle somme tassate al 5%

Le somme assoggettate a imposta sostitutiva:

·non concorrono alla formazione del reddito complessivo IRPEF (art. 3, comma 3, lett. a) TUIR);

·non rilevano ai fini della determinazione delle detrazioni;

·non sono soggette ad addizionali regionali e comunali.

Attenzione:

Ai fini del trattamento integrativo (D.L. 3/2020), tali somme devono essere comunque computate nel reddito di lavoro dipendente per verificare la capienza dell'imposta lorda, al fine di evitare penalizzazioni per il lavoratore.

Impatti gestionali per Applicare l'Agevolazione al 5%

DUBBI

Raccolta delle dichiarazioni dei lavoratori

È possibile utilizzare una procedura telematica aziendale (ad esempio tramite portale HR) per raccogliere le dichiarazioni dei lavoratori relative ai redditi percepiti da altri datori di lavoro, in sostituzione della dichiarazione cartacea resa ai sensi dell'art. 47 del DPR 445/2000?

In particolare, è sufficiente prevedere un pop-up informativo nel quale il lavoratore dichiara che le informazioni sono rese ai sensi dell'art. 47 del DPR 445/2000?

Impatti gestionali per Applicare l'Agevolazione al 5%

DPR 445/2000

Art. 38
(L-R)
Modalità di invio e sottoscrizione delle istanze
1. Tutte le istanze e le dichiarazioni da presentare alla pubblica amministrazione o ai gestori o esercenti di pubblici servizi possono essere inviate anche per fax e via telematica. (L)

2. Le istanze e le dichiarazioni inviate per via telematica
((, ivi comprese le domande per la partecipazione a selezioni e concorsi per l'assunzione, a qualsiasi titolo, in tutte le pubbliche amministrazioni, o per l'iscrizione in albi, registri o elenchi tenuti presso le pubbliche amministrazioni,))
sono valide se effettuate secondo quanto previsto dall'articolo 65 del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82.

3. Le istanze e le dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà da produrre agli organi della amministrazione pubblica o ai gestori o esercenti di pubblici servizi sono sottoscritte dall'interessato in presenza del dipendente addetto ovvero sottoscritte e presentate unitamente a copia fotostatica non autenticata di un documento di identità del sottoscrittore.
La copia fotostatica del documento è inserita nel fascicolo.
((La copia dell'istanza sottoscritta dall'interessato e la copia del))
documento di identità possono essere inviate per via telematica; nei procedimenti di aggiudicazione di contratti pubblici, detta facoltà è consentita nei limiti stabiliti dal regolamento di cui all'articolo 15, comma 2 della legge 15 marzo 1997, n. 59. (L)

Impatti gestionali per Applicare l'Agevolazione al 5%

DUBBI

Mancata dichiarazione del lavoratore

Nel caso in cui il lavoratore non rilasci né la dichiarazione relativa ad eventuali altri redditi da lavoro dipendente né una dichiarazione di rinuncia alla detassazione, è corretto che il datore di lavoro applichi la tassazione ordinaria agli elementi retributivi e alle maggiorazioni potenzialmente agevolabili?

CIRCOLARE 2/2026 AGENZIA DELLE ENTRATE

«Per fruire della tassazione con imposta sostitutiva, il lavoratore dipendente non deve presentare una specifica istanza, mentre è riconosciuta al medesimo la possibilità di avvalersi della tassazione ordinaria, attraverso un'espressa rinuncia scritta dell'imposizione sostitutiva».

Detassazione Lavoro Notturno e Festivo

La Logica del 15%

La seconda misura agevolativa del 2026 riguarda i compensi collegati a modalità particolari di lavoro: le prestazioni notturne, festive e nei giorni di riposo.

L'aliquota sostitutiva è fissata al 15%, in sostituzione dell'IRPEF ordinaria.

LAVORO NOTTURNO

Maggiorazioni per lavoro notturno previste dal CCNL, relative alle ore lavorate nel periodo notturno ai sensi dell'art. 1, comma 2, D.Lgs. 66/2003

LAVORO FESTIVO RIPOSO LAVORATO

Maggiorazioni e indennità per lavoro prestato nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale, individuati rispettivamente dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva nazionale.
Il riposo settimanale è disciplinato dall'art. 9 del D.Lgs. 66/2003 e coincide normalmente con la domenica, salvo diversa articolazione dell'orario prevista dai CCNL.

INDENNITA' DI TURNO

indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni, previsti dai CCNL
(la nozione di turno è rinvenibile nell'articolo 1, comma 2, lettera f), del D.Lgs. n. 66/2003,
nonché nelle eventuali specifiche regolamentazioni organizzative previste dalla ***contrattazione collettiva nazionale****)*

INDENNITA' DI REPERIBILITA'

Indennità di reperibilià prevista dal CCNL applicato in relazione alle tipologie di lavoro sopra elencate (turni, notturno, riposo e festivi)

Versamento con F24 codici tributo

risoluzione n. 3/E
del 29 gennaio 2026

Codice tributo	Denominazione	Ambito territoriale	Note
1075	Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sugli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti	Italia (regola generale)	Versamento da parte del sostituto d'imposta – art. 1, c. 7, L. 30 dicembre 2025 n. 199
1609	Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sugli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti	**Sicilia**	Versamento effettuato **in Sicilia**
1926	Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sugli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti	**Sardegna**	Versamento dovuto in Sardegna ma **effettuato fuori regione**
1927	Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sugli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti	**Valle d'Aosta**	Versamento dovuto in Valle d'Aosta ma **effettuato fuori regione**
1310	Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sugli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti	**Sicilia, Sardegna, Valle d'Aosta**	Versamento effettuato **nella regione in cui è dovuto**

Limiti e requisiti della Misura al 15%

L'accesso all'aliquota sostitutiva del 15% è condizionato al rispetto di precisi limiti reddituali e di importo.

Tabella Riepilogativa Limiti

REQUISITO	LIMITE
Reddito lavoratore (anno precedente)	≤ 40.000 €
Importo massimo agevolabile annuo	1.500 €
Aliquota sostitutiva applicata	15%
Base: reddito da lavoro dipendente	Anno d'imposta precedente

Verifica Reddito Precedente

Acquisire la CU dell'annoprecedente (anno 2025) o la dichiarazione dei redditi del lavoratore. Reddito ≤ 40.000 € = accesso al beneficio.

Monitoraggio del Plafond

Tenere traccia del totale degli importi agevolati durante l'anno. Al superamento di 1.500 € annui, la quota eccedente è tassata con aliquota ordinaria IRPEF.

Attestazione del Lavoratore

Il lavoratore deve rilasciare dichiarazione scritta al datore se ha altri redditi da lavoro dipendente o se ha superato il limite in altri rapporti.

Limite massimo agevolabile € 1.500

Regola di calcolo

Il limite annuo di **1.500** euro per l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 15%:

- **deve intendersi come REDDITO e non RETRIBUZIONE**
- riguarda **solo le maggiorazioni e indennità agevolabili** (notturno, festivo, riposo settimanale, turni, reperibilità);
- **non comprende** i premi di risultato e le somme di partecipazione agli utili già soggette alla disciplina della **detassazione ex L. 208/2015**.

Tale limite annuo rappresenta una franchigia e, pertanto, le somme eccedenti concorrono al reddito e sono tassate secondo le modalità ordinarie.

Straordinario Festivo
Solo la Maggiorazione è Agevolabile?

AGENZIA DELLE ENTRATE

Restano altresì escluse le somme corrisposte, a qualsiasi titolo, per lavoro straordinario, eccetto che festivo o notturno, nonché, ai sensi del comma 11, i compensi che, ancorché denominati come maggiorazioni o indennità, sostituiscono in tutto o in parte la retribuzione ordinaria.

Sono, difatti, interessati dalla disciplina in esame esclusivamente gli importi "aggiuntivi" collegati agli istituti richiamati, ove previsti dal CCNL, rispetto alla retribuzione ordinaria percepita dai lavoratori, ferma restando l'esclusione delle somme relative a lavoro straordinario.

Straordinario Festivo
Solo la Maggiorazione è Agevolabile?

Lo straordinario festivo è una voce retributiva composta da due elementi distinti.

QUOTA STRAORDINARIA

QUOTA MAGGIORAZIONE FESTIVA

Questione aperta ....
CCNL Commercio e Maggiorazione Domenicale

Il CCNL del settore Commercio prevede una **maggiorazione domenicale del 30%** per i lavoratori che prestano servizio la domenica. Questo caso presenta una specificità operativa importante legata al giorno di riposo contrattuale.

Domenica = Giorno di Riposo

Se il riposo settimanale contrattuale cade di domenica e il lavoratore presta servizio, la maggiorazione del 30% è agevolabile al 15%.
Si tratta di lavoro nel giorno di riposo

Domenica ≠ Giorno di Riposo

Se il riposo settimanale è spostato (es. giovedì), la prestazione domenicale può essere considerata ordinaria.
La maggiorazione del 30% potrebbe non rientrare nell'agevolazione.

SCHEMA DECISIONALE

La domenica è il giorno di riposo settimanale contrattuale?

→ SÌ: Maggiorazione domenicale agevolabile al 15%

→ NO: Attesa chiarimenti ADE

Ricordiamo che la legge del 27 maggio 1949, n. 2649 qualifica come giorni festivi la Domenica e quindi probabilmente saranno oggetto di detassazione

Criticità Operative per il Payroll

La corretta applicazione delle misure di detassazione richiede una gestione attenta e sistematica del payroll. Ecco le principali aree di attenzione per evitare errori e contestazioni.

Verifica Reddito Precedente

Controllare il reddito da lavoro dipendente dell'anno precedente per accertare il diritto all'agevolazione. Limite: 40.000 €.

Acquisizione CU da Altri Datori

Se il lavoratore ha avuto più rapporti di lavoro, acquisire le CU da tutti i precedenti datori per il calcolo corretto del reddito complessivo.

Monitoraggio Limite 1.500 €

Tracciare mensilmente gli importi agevolati al 15%. Al superamento del plafond annuo, applicare la tassazione ordinaria IRPEF sulla quota eccedente

Classificazione Voci in Busta Paga

Separare e codificare correttamente ogni voce retributiva: quota ordinaria, maggiorazione straordinario e maggiorazione festiva/notturna devono avere codici distinti.

Versamento con F24 codici tributo

risoluzione n. 2/E del 29 gennaio 2026

Codice tributo	Denominazione	Ambito territoriale	Note
1076	Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali su maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, nei giorni festivi e a turni.	Italia (regola generale)	Versamento da parte del sostituto d'imposta – art. 1, c. 7, L. 30 dicembre 2025 n. 199
1610	Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali su maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, nei giorni festivi e a turni.	**Sicilia**	Imposta dovuta in Sicilia e versata fuori regione
1929	Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali su maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, nei giorni festivi e a turni.	**Sardegna**	Imposta dovuta in Sardegna e versata fuori regione
1933	Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali su maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, nei giorni festivi e a turni.	**Valle d'Aosta**	Imposta dovuta in Valle d'Aosta e versata fuori regione
1311	Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali su maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, nei giorni festivi e a turni.	**Sicilia, Sardegna, Valle d'Aosta**	Versamento effettuato nella regione in cui l'imposta è dovuta

SALARIO VARIABILI E PREMI DI RISULTATO – IL WELFARE

Il Welfare Aziendale: Nozione e Modalità di Erogazione

Il welfare aziendale consiste in un **insieme di beni**, servizi e prestazioni, **non di natura monetaria**, che il datore di lavoro eroga ai propri dipendenti con lo scopo di migliorarne la qualità della vita personale e familiare. **La sua disciplina si fonda su principi distinti da quelli della normale retribuzione.**

Nozione e Finalità

La caratteristica fondamentale del welfare aziendale è la sua finalità sociale, che lo distingue dagli elementi retributivi del rapporto di lavoro, le prestazioni di welfare:

- [...] rispondono alla diversa funzione di assicurare un benessere al lavoratore. Interventi di carattere sociale intesi a migliorare la qualità della vita personale e familiare dei lavoratori, del tutto scollegati dalla prestazione lavorativa e dunque privi del carattere di corrispettività, pur latamente inteso, che caratterizza la nozione di retribuzione .
- Queste utilità non sono, quindi, un corrispettivo per l'attività lavorativa svolta, ma benefici aggiuntivi volti a sostenere il benessere del dipendente e della sua famiglia.

SALARIO VARIABILI E PREMI DI RISULTATO - IL WELFARE

Quadro Normativo e Vantaggi

La disciplina di riferimento è contenuta principalmente nell'articolo 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR), richiamato da diverse fonti. Il principale vantaggio del welfare aziendale è che le somme, i beni e i servizi erogati in conformità a tale norma **non costituiscono reddito imponibile per il lavoratore e non sono soggetti a contribuzione previdenziale per l'azienda.**

Modalità di Attuazione

- Per implementare un piano di welfare aziendale e beneficiare del regime fiscale e contributivo di favore, è necessario seguire specifiche procedure:
- **Fonte Istitutiva**: Il piano di welfare deve essere previsto da un accordo collettivo di secondo livello (aziendale o territoriale) o da un regolamento aziendale. L'accordo di secondo livello è la via preferibile indicata dalla contrattazione collettiva.
- **Destinatari**: Le prestazioni di welfare devono essere offerte alla **"generalità dei dipendenti" o a "categorie di dipendenti**. Come precisato dall'Agenzia delle Entrate, questa condizione è posta per evitare erogazioni *ad personam*. L'espressione "categorie di dipendenti" non si limita alle qualifiche del codice civile (operai, impiegati, etc.), ma può includere qualsiasi gruppo omogeneo di lavoratori (es. tutti i dipendenti di un certo livello, di una certa qualifica, o di un determinato turno di lavoro), purché l'individuazione del gruppo sia basata su criteri oggettivi e non discriminatori.

SALARIO VARIABILI E PREMI DI RISULTATO - IL WELFARE

- Il Welfare Aziendale estende alle categorie di lavoratori dove la perdita del potere di acquisto delle retribuzione è più significativa, i vantaggi tradizionalmente riservati al management;
- Allo stesso tempo è una leva efficiente dal punto di vista dei costi aziendali;
- Migliora il rapporto azienda/lavoratore;
- L'azienda diventa maggiormente attrattiva sul mercato del lavoro al fine di trattenere le
- Risorse migliori e di ricevere le candidature più interessanti;
- L'azienda migliora il proprio posizionamento sul mercato con uno spillover in termini di immagine;

SALARIO VARIABILI E PREMI DI RISULTATO - IL WELFARE

Tipologie di Beni e Servizi che possono rientrare in un piano di welfare aziendale:

- **Educazione e istruzione**: Servizi come asili nido, baby-sitting, ludoteche, centri estivi e invernali, anche per i familiari dei dipendenti.
- **Assistenza**: Servizi di assistenza a familiari anziani o non autosufficienti.
- **Ricreazione e Sanità**: Prestazioni con finalità ricreative, di assistenza sociale e sanitaria o di culto.
- **Voucher**: Documenti di legittimazione (cartacei o elettronici) che danno diritto a una specifica prestazione, opera o servizio.
- **Contributi per assistenza sanitaria**: Versamenti a enti o casse aventi fine assistenziale.

SALARIO VARIABILI E PREMI DI RISULTATO - IL WELFARE

L'articolo 100 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR), D.P.R. n. 917/1986, disciplina gli "Oneri di utilità sociale". Nell'ambito del welfare aziendale, questa norma assume un ruolo specifico nel definire il trattamento fiscale, per il datore di lavoro, dei costi sostenuti per l'erogazione volontaria di determinate prestazioni a favore dei dipendenti.

Finalità di Utilità Sociale e Ambito di Applicazione

L'articolo 100 del TUIR, al comma 1, individua le finalità per le quali le spese sostenute dal datore di lavoro possono essere considerate di utilità sociale. Come richiamato dalla Circolare INPS n. 49/2023, tali finalità sono quelle di "educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o di culto".

Queste stesse finalità sono alla base della definizione di molte prestazioni di welfare aziendale che, ai sensi dell'articolo 51, comma 2, del TUIR, non concorrono a formare il reddito del lavoratore dipendente.

Il Limite di Deducibilità per le Erogazioni Volontarie

La principale funzione dell'articolo 100 del TUIR nel contesto del welfare aziendale è quella di stabilire un limite alla deducibilità dei costi per il datore di lavoro, qualora le prestazioni siano erogate su base puramente volontaria. In particolare, la norma prevede che le spese relative a opere e servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o da categorie di dipendenti, per le finalità sopra elencate, sono deducibili per un ammontare complessivo **non superiore al 5 per mille (5‰)** dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente, così come risultano dalla dichiarazione dei redditi.

SALARIO VARIABILI E PREMI DI RISULTATO - IL WELFARE

La Circolare INPS n. 49/2023 chiarisce in modo esplicito questo meccanismo:

•Nella diversa ipotesi in cui le opere e i servizi siano offerti volontariamente dal datore di lavoro continuerà a operare il limite di deducibilità del cinque per mille di cui all'articolo 100 del TUIR .

•Pertanto, quando un'azienda sceglie di erogare beni e servizi di welfare senza che ciò sia previsto da un contratto, accordo o regolamento, la deducibilità di tale costo dal proprio reddito d'impresa è soggetta a questo specifico tetto.

Il Superamento del Limite di Deducibilità Integrale attraverso la Contrattazione:

La legislazione sul welfare aziendale ha introdotto un meccanismo che permette di superare il limite di deducibilità previsto dall'articolo 100 del TUIR, incentivando il ricorso a fonti negoziali.

Se le stesse opere e servizi, aventi le medesime finalità di utilità sociale, sono erogati in conformità a disposizioni di **contratto collettivo (nazionale, territoriale o aziendale) o di accordo o di regolamento aziendale**, il relativo costo diventa **integralmente deducibile** per il datore di lavoro. In questo caso, la deducibilità non è più disciplinata dall'articolo 100, ma rientra nella regola generale di deducibilità dei costi inerenti all'attività d'impresa, prevista dall'articolo 95 del TUIR.

Questa distinzione è fondamentale:

•**Erogazione Volontaria**: Il costo è deducibile per l'azienda nel limite del 5‰ delle spese per il personale (art. 100 TUIR).

•**Erogazione tramite Contratto/Accordo/Regolamento**: Il costo è interamente deducibile per l'azienda (art. 95 TUIR).

Il legislatore ha così inteso favorire la strutturazione di piani di welfare attraverso la contrattazione e la regolamentazione, offrendo un vantaggio fiscale significativo all'impresa (la piena deducibilità) rispetto a erogazioni liberali e sporadiche.

SALARIO VARIABILI E PREMI DI RISULTATO - IL WELFARE

Regolarizzazione del WELFAR AZIENDALE avviene tramite - alternativamente:

- Regolamento
- Accordo collettivo aziendale

All'interno delle Fonti sopra dette sarà necessario definire:

- Il campo di applicazione e l'efficacia temporale;
- Istituzione del conto welfare individuale;
- La regolazione della risoluzione del rapporto di lavoro: estinzione del conto welfare senza rimborso o con rimborso.

SALARIO VARIABILI E PREMI DI RISULTATO - IL WELFARE

Art. 51 comma 2 ***lett. f)*** *D.P.R. 917/86 (TUIR):*

l'utilizzazione delle opere e dei servizi ***riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale****, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12* ***per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100***

ART. 100:

A) educazione;

B) istruzione;

C) Ricreazione;

D) Assistenza sociale e sanitaria o culto;

SALARIO VARIABILI E PREMI DI RISULTATO - IL WELFARE

EDUCAZIONE E ISTRUZIONE:

- CORSI IN LINGUA STRANIERA
- CORSI FORMATIVI DI QUALSIASI NATURA
- UNIVERSITÀ
- TESTI UNIVERSITARI
- SCUOLE PRIVATE
- ALTRI SERVIZI DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE

RICREAZIONE:

- PALESTRE
- CIRCOLI SPORTIVI
- EVENTI SPORTIVI
- VIAGGI DI QUALSIASI NATURA SIA CULTURALI CHE RICREATIVI
- TEATRO
- CINEMA
- CONCERTI
- ALTRI SERVIZI RICREATIVI

ASSISTENZA SOCIALE E SANITARIA:

- STRUTTURE OSPEDALIERE
- STRUTTURE ODONTOIATRICHE
- TRASPORTO PUBBLICO
- ABBONAMENTI PER IL TRASPORTO PUBBLICO LOCALE, REGIONALE E INTERREGIONALE DEL DIPENDENTE E DEI FAMILIARI (SOLO FAMILIARI FISCALMENTE A CARICO).

SALARIO VARIABILI E PREMI DI RISULTATO - IL WELFARE

Art. 51 comma 2 lettere ... D.P.R. 917/86 (TUIR)

f-bis) *le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari;*

f-ter) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12;

f-quater) *i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie;*

SALARIO VARIABILI E PREMI DI RISULTATO - IL WELFARE

Distinzione tra Deducibilità per l'Azienda e Imponibilità per il Lavoratore

È importante non confondere il piano della deducibilità del costo per l'azienda (disciplinato dagli articoli 95 e 100 del TUIR) con quello della non concorrenza del benefit al reddito del lavoratore (disciplinato dall'articolo 51 del TUIR).

- **Articolo 100 TUIR**: Riguarda il datore di lavoro e pone un limite alla deducibilità delle spese per welfare volontario.
- **Articolo 51 TUIR**: Riguarda il lavoratore e stabilisce le condizioni per cui un bene o servizio non costituisce reddito imponibile (es. offerta alla generalità o a categorie di dipendenti).

Affinché un piano di welfare sia fiscalmente efficiente per entrambe le parti, è necessario che rispetti sia le condizioni per la deducibilità integrale per l'azienda (erogazione tramite contratto o regolamento) sia quelle per la non imponibilità per il dipendente (rispetto dei requisiti dell'art. 51 TUIR).

PREMI DI RISULTATO – DETASSAZIONE

La detassazione dei premi di risultato è un regime fiscale agevolato introdotto in via strutturale dalla Legge di Stabilità 2016 (L. n. 208/2015) e disciplinato dal Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016.

Tale regime mira a incentivare la produttività aziendale attraverso l'applicazione di un'imposta sostitutiva ridotta su determinate componenti variabili della retribuzione. Di seguito, si analizzano i principi fondamentali che governano questa disciplina.

Per poter beneficiare della tassazione agevolata, le somme erogate devono possedere caratteristiche precise, che le distinguono dalla retribuzione ordinaria.

a) Variabilità e Collegamento a Incrementi di Performance

Il requisito fondamentale è che il premio sia di **ammontare variabile** e la sua corresponsione sia legata a **incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione**. Questi incrementi devono essere misurabili e verificabili sulla base di criteri oggettivi definiti dalla contrattazione collettiva. La Corte d'Appello di Brescia ha sottolineato che la natura variabile del premio è incompatibile con l'attribuzione di un importo fisso, in quanto la logica dell'istituto è premiare l'incrementalità del risultato e, al contempo, ridurre l'emolumento in caso di decremento degli indici .

b) Il Requisito "Incrementale"

Un aspetto cruciale, più volte chiarito dall'Agenzia delle Entrate, è la necessità di un **risultato incrementale**. Non è sufficiente raggiungere un obiettivo prefissato, ma è necessario che il risultato conseguito al termine del periodo di riferimento sia migliore rispetto al risultato registrato in un periodo precedente.

PREMI DI RISULTATO – DETASSAZIONE

La Risoluzione n. 78/E del 2018 ha specificato che:

- Il requisito dell'incrementalità, rilevabile dal confronto tra il valore dell'obiettivo registrato all'inizio del periodo congruo e quello risultante al termine dello stesso, [...] costituisce una caratteristica essenziale dell'agevolazione, così come prevista dalla legge di Stabilità 2016, che differenzia la misura dalle precedenti norme agevolative, in vigore dal 2008 al 2014, che premiavano fiscalmente specifiche voci retributive a prescindere dall'incremento di produttività .
- Pertanto, se un accordo lega il premio al raggiungimento di un dato stabile (es. un valore di EBIT di 1 milione di euro), il regime agevolato si applica solo se tale valore risulta superiore a quello registrato nell'esercizio precedente.

Distinzione dalla Partecipazione agli Utili

- La normativa agevola anche le somme erogate come **partecipazione agli utili** dell'impresa, ai sensi dell'art. 2102 del Codice Civile Cit. 24. Questa fattispecie è distinta dai premi di risultato. Come chiarito dall'Agenzia delle Entrate e dall'INPS, la partecipazione agli utili è ammessa all'agevolazione a prescindere dalla dimostrazione di un incremento di performance aziendale.

PREMI DI RISULTATO – DETASSAZIONE

Requisiti Soggettivi e Limiti di Importo

L'applicazione del regime agevolato è soggetta a limiti che riguardano sia i lavoratori beneficiari sia l'ammontare delle somme erogate.

Ambito di Applicazione:

Il beneficio è riservato ai datori di lavoro del **settore privato**. Sono escluse le pubbliche amministrazioni, ma inclusi gli enti pubblici economici.

Lavoratori Beneficiari

Possono accedere all'agevolazione i titolari di reddito di lavoro dipendente che, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme, abbiano conseguito un reddito da lavoro dipendente non superiore a **80.000 euro**.

Limiti di Importo del Premio

L'imposta sostitutiva si applica entro un limite di importo complessivo di **3.000 euro** lordi annui per lavoratore.

NOVITA'2026:

Per gli anni 2026 e 2027 il limite massimo annuo sarà pari a euro 5.000 (L. 199/2025, art. 1, co. 9).

PREMI DI RISULTATO – DETASSAZIONE

La fonte istitutiva del premio è un pilastro del sistema. **Difatti l'erogazione delle somme deve avvenire "in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81".**

Esclusione di Altre Fonti: Sono esclusi dal perimetro dell'agevolazione i premi previsti da contratti collettivi nazionali o da accordi individuali.

IMPORTANTE:

Deposito del Contratto: Per poter applicare l'imposta sostitutiva, i contratti collettivi aziendali o territoriali devono essere depositati telematicamente presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente **entro 30 giorni** dalla loro sottoscrizione, unitamente a una dichiarazione di conformità alle disposizioni del decreto. **Il termine di 30 giorni è considerato ordinatorio, ma il deposito deve comunque avvenire prima dell'erogazione delle somme agevolate** .

PREMI DI RISULTATO – DETASSAZIONE

Il Beneficio Fiscale

Il vantaggio principale consiste in una tassazione e, a certe condizioni, in una contribuzione ridotte.

- **Imposta Sostitutiva**: Sui premi di risultato si applica un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al **10%**.

NOVITA'2026:

Per gli anni da 2023 a 2025: 5% e per gli anni 2026 e 2027: 1%

La Conversione del Premio in Welfare Aziendale

Una delle opzioni più rilevanti offerte dalla normativa è la possibilità per il lavoratore di scegliere di convertire, in tutto o in parte, il premio monetario in prestazioni di welfare aziendale.

- **Condizioni**: Tale facoltà deve essere esplicitamente prevista dal contratto collettivo di secondo livello.
- **Vantaggio**: Le somme e i valori percepiti sotto forma di benefit (ai sensi dei commi 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR) in sostituzione del premio **non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente e non sono soggetti né all'imposta sostitutiva né alla contribuzione previdenziale**.
- **Benefit Convertibili**: La conversione può avvenire in un'ampia gamma di beni e servizi, come contributi alla previdenza complementare o all'assistenza sanitaria (anche in eccedenza rispetto ai limiti ordinari di deducibilità/esenzione), servizi di educazione e istruzione, assistenza a familiari, e buoni acquisto, nel rispetto delle regole specifiche per ciascuna categoria di benefit.

INCENTIVI ALLA PARTECIPAZIONE - STOCK OPTION:

Strumenti finanziari che consentono ai dipendenti di acquistare azioni della propria azienda a un prezzo prestabilito incentivando così la loro produttività e allineando i loro interessi a quelli degli azionisti.

Il Messaggio INPS n. 25602 del 12 ottobre 2010, illustrando il regime di esenzione contributiva per le *stock option* introdotto dall'art. 82, comma 24-bis, del D.L. n. 112/2008, chiarisce in modo inequivocabile che una delle caratteristiche necessarie per l'applicabilità del regime di esonero è che il piano di azionariato non sia generalizzato per tutti i dipendenti.

Il Messaggio precisa e ribadisce quanto già affermato con circolare n. 123/2009, il regime di esenzione contributiva non si applica ai piani rivolti alla generalità dei dipendenti, per i quali continua a trovare applicazione l'art. 51, comma 2, lett. g) del TUIR, ma soltanto a quelli riferiti a **categorie di dipendenti o singoli dipendenti** .

Pertanto, per quanto attiene all'esenzione contributiva, l'erogazione a un solo dipendente non è un ostacolo, ma una condizione coerente con la finalità della norma, che è quella di incentivare e fidelizzare figure chiave all'interno dell'azienda. I piani di *stock option* sono concepiti come uno strumento di integrazione retributiva e di fidelizzazione, e la loro efficacia risiede proprio nella possibilità di indirizzarli a specifici soggetti.

INCENTIVI ALLA PARTECIPAZIONE - STOCK OPTION:

Natura del Reddito e Contesto Normativo

È importante comprendere la natura del reddito derivante dall'esercizio delle *stock option*. La giurisprudenza ha chiarito che il guadagno ottenuto dal dipendente non costituisce una plusvalenza finanziaria (reddito diverso), bensì reddito di lavoro dipendente.

Distinzione rispetto ad Altri Benefici Aziendali

- Il requisito della selettività differenzia i piani di *stock option* da altre forme di *welfare* aziendale o erogazioni liberali. Per molti altri *benefit* che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51, comma 2, del TUIR, la legge richiede espressamente che siano offerti alla "generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti". Ad esempio, la Circolare n. 5/E del 2018, nel commentare le nuove disposizioni in materia di premi per il rischio di non autosufficienza, ribadisce che questi devono essere versati "a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti".
- Nel caso delle *stock option* agevolate, il principio è opposto: l'agevolazione (in particolare, l'esenzione contributiva menzionata nella fonte INPS) è legata proprio alla non-generalità del piano, che deve essere mirato a specifici individui o gruppi per finalità di incentivazione.

INCENTIVI ALLA PARTECIPAZIONE - STOCK OPTION:

In sintesi, sulla base delle fonti analizzate, l'affermazione secondo cui non sarebbe possibile beneficiare di agevolazioni in caso di erogazione di *stock option* a un solo dipendente è errata.

Il Messaggio INPS n. 25602/2010 chiarisce che il regime di esenzione contributiva si applica proprio ai piani destinati a "categorie di dipendenti o singoli dipendenti", escludendo quelli rivolti alla generalità della forza lavoro.

Questa selettività è intrinseca alla funzione di incentivazione e fidelizzazione che tali piani perseguono.

Ripercorriamo le norme:

Il DL 112/2008 ha abrogato la lettera g-bis) dell'articolo 51 comma 2 del TUIR *(g-bis - la differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente, a condizione che il predetto ammontare sia almeno pari al valore delle azioni stesse alla data dell'offerta; se le partecipazioni, i titoli o i diritti posseduti dal dipendente rappresentano una percentuale di diritti di voto esercitabili nell'assemblea ordinaria o di partecipazione al capitale o al patrimonio superiore al 10 per cento, la predetta differenza concorre in ogni caso interamente a formare il reddito)* **e ha aggiunto al comma 4 dell'articolo 27 (D.P.R. 797/1995 "Testo unico delle norme concernenti gli assegni familiari"), la lettera g – bis) escludendo quindi dal calcolo della base imponibile INPS i redditi da lavoro dipendente derivanti dall'esercizio di piani di stock option**.

Per quanto riguarda la fiscalità: **NON sono presenti esenzioni fiscali**, difatti a seguito dell'abrogazione della lettera g-bis di cui sopra il valore erogato sconterà la tassazione ordinaria ai sensi dell'Art 51 del TUIR.

FINE



Il BILANCIO
Gestione ed Analisi

Firenze 27 Maggio 2026 - Corso Lungo Fisascat Cisl



Bilancio o Rendiconto annuale

DEFINIZIONE

CISL FISASCAT

Cosa intendiamo per bilancio o rendiconto annuale

- Il bilancio (o rendiconto annuale) di una associazione sindacale è il documento contabile che, con riferimento a un esercizio, rappresenta in modo chiaro e veritiero la gestione economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente, evidenziando le risorse acquisite e il loro impiego nello svolgimento delle attività istituzionali.

CISL FISASCAT

Regolamento di attuazione dello Statuto della Fisascat

- Articolo 55
- Regolamenta le modalità per l'elaborazione dei bilanci preventivi e consuntivi che ogni federazione deve seguire, stabilendo inoltre, una volta approvati i tempi per l'invio degli stessi
- Ogni due anni la Federazione Nazionale è chiamata a predisporre il bilancio sociale

CISL FISASCAT

Il bilancio sociale



Il BILANCIO SOCIALE è uno strumento di rendicontazione che integra il bilancio economico-finanziario, illustrando non solo le risorse utilizzate, ma anche le attività realizzate, gli obiettivi perseguiti e gli effetti prodotti sull'insieme degli stakeholder, consentendo una valutazione complessiva della coerenza tra missione sindacale e risultati conseguiti

CISL FISASCAT

Nel bilancio sociale, per stakeholder si intendono tutti i portatori di interesse, interni ed esterni, che sono collegati all'attività dell'ente e ai suoi impatti, in quanto detengono aspettative, diritti o interessi rispetto alle attività svolte e ai risultati conseguiti



Interni

iscritti

dirigenti sindacali

dipendenti e collaboratori



Esterni

lavoratori rappresentati

imprese e controparti datoriali

enti pubblici

comunità territoriale

CISL FISASCAT

Bilancio economico e bilancio sociale differenze

Bilancio economico

- riguarda **aspetti economici e finanziari** ed evidenzia:
  - entrate e uscite flusso di liquidità
  - costi e ricavi
  - patrimonio

rappresenta la **situazione contabile dell'ente**

CISL FISASCAT

- BILANCIO SOCIALE
- riguarda attività, risultati e impatto ed evidenzia:
  - attività svolte
  - obiettivi raggiunti
  - impatto sociale, ambientale, organizzativo
- fornisce una visione più ampia dell'operato dell'ente



CISL FISASCAT

L'amministrazione

RUOLO INTEGRATO DELL'AMMINISTRAZIONE

L'amministrazione sindacale è parte strutturale e integrata dell'organizzazione, gestendo molteplici elementi complessi.

Statuto e quadro normativo

Lo Statuto della FISASCAT CISL definisce principi e modalità operative essenziali per una gestione legittima.

Efficienza e trasparenza amministrativa

Un approccio rigoroso garantisce efficienza, trasparenza e conformità alle normative sindacali.

Strumenti digitali e controllo

L'adozione di sistemi informatizzati amplia il controllo e il monitoraggio delle attività amministrative.

CISL FISASCAT

Struttura organizzativa

Ruoli e responsabilità fondamentali

La struttura definisce ruoli chiari con competenze specifiche e responsabilità nella gestione delle risorse e norme.

Funzione centrale del Segretario generale

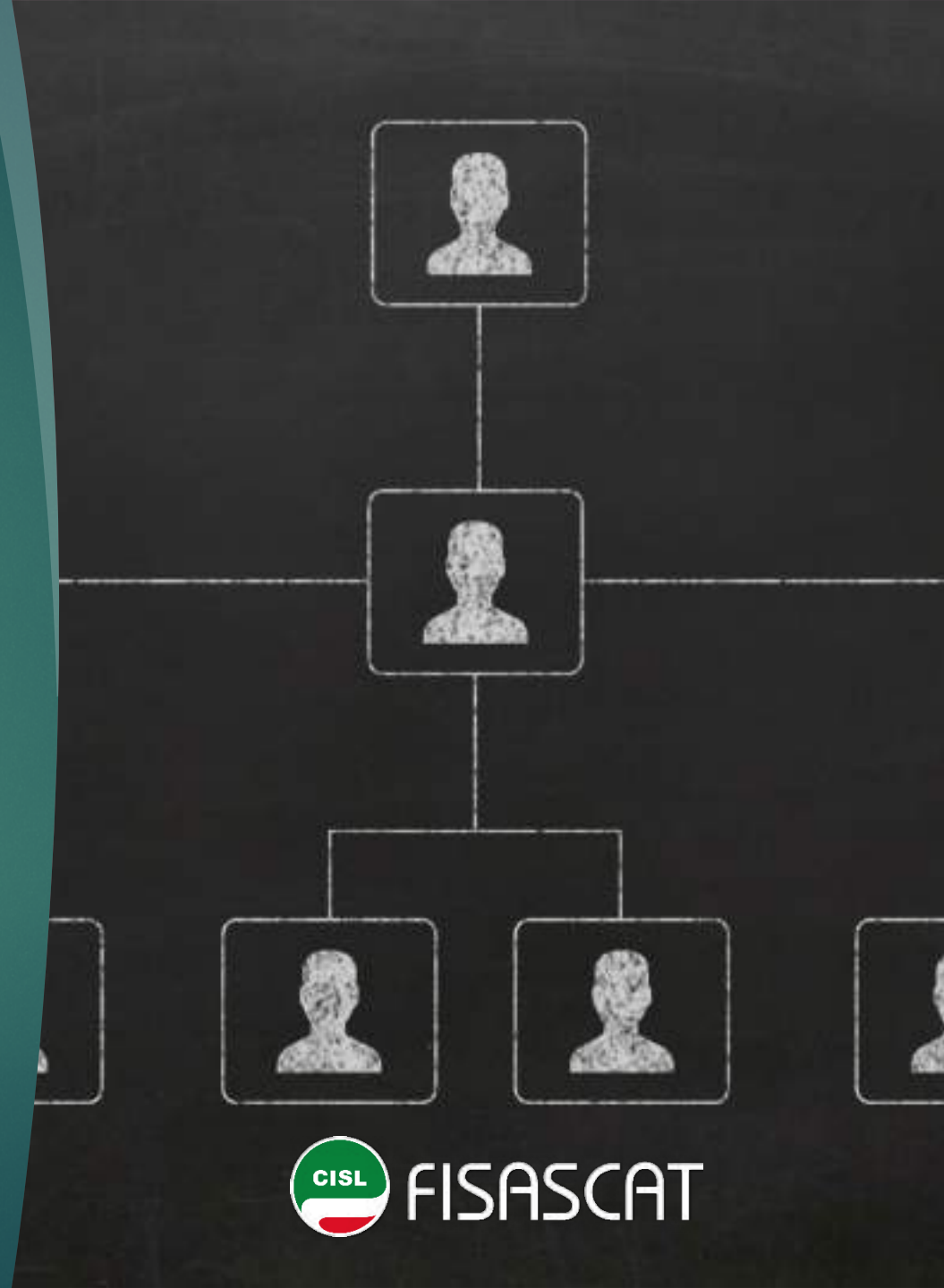
Il Segretario generale rappresenta l'organizzazione esternamente e guida le decisioni complessive.

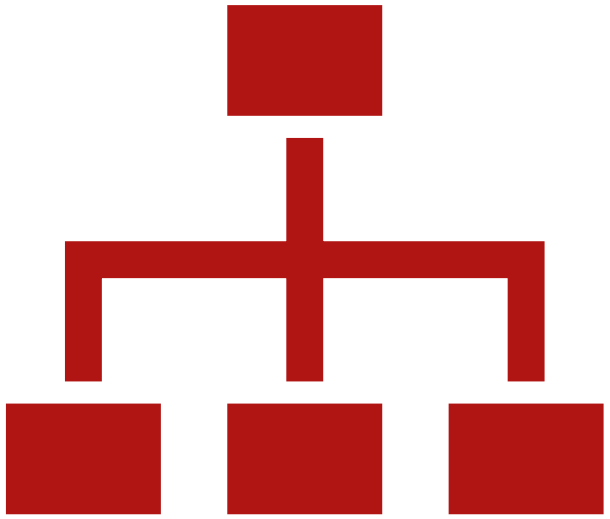
Funzionamento collegiale e continuità

Segreteria e organismi deliberanti assicurano equilibrio, condivisione e continuità nelle scelte dell'organizzazione.

Gestione economico-finanziaria trasparente

Un settore specifico gestisce l'amministrazione finanziaria con chiarezza e controllo efficace delle attività.





- **Ruolo delle strutture territoriali**
- Le strutture territoriali articolano l'azione sindacale rispondendo efficacemente alle esigenze locali con autonomia gestionale.
- **Autonomia e responsabilità**
- Le strutture territoriali godono di autonomia finanziaria e organizzativa, mantenendo responsabilità precise e rispetto delle direttive.
- **Sistema di reporting e controllo**
- Obblighi di informazione garantiscono trasparenza, coerenza e coordinamento tra livelli organizzativi diversi.
- **Importanza della gestione efficace**
- Una gestione corretta delle strutture territoriali assicura un funzionamento armonioso e efficace del sindacato.

CISL FISASCAT

Il bilancio di un’associazione sindacale

Bilancio come strumento di trasparenza

Il bilancio permette di rendere conto dell’uso delle risorse conferite dagli iscritti, garantendo trasparenza nell’ente sindacale.

Bilancio politico-organizzativo

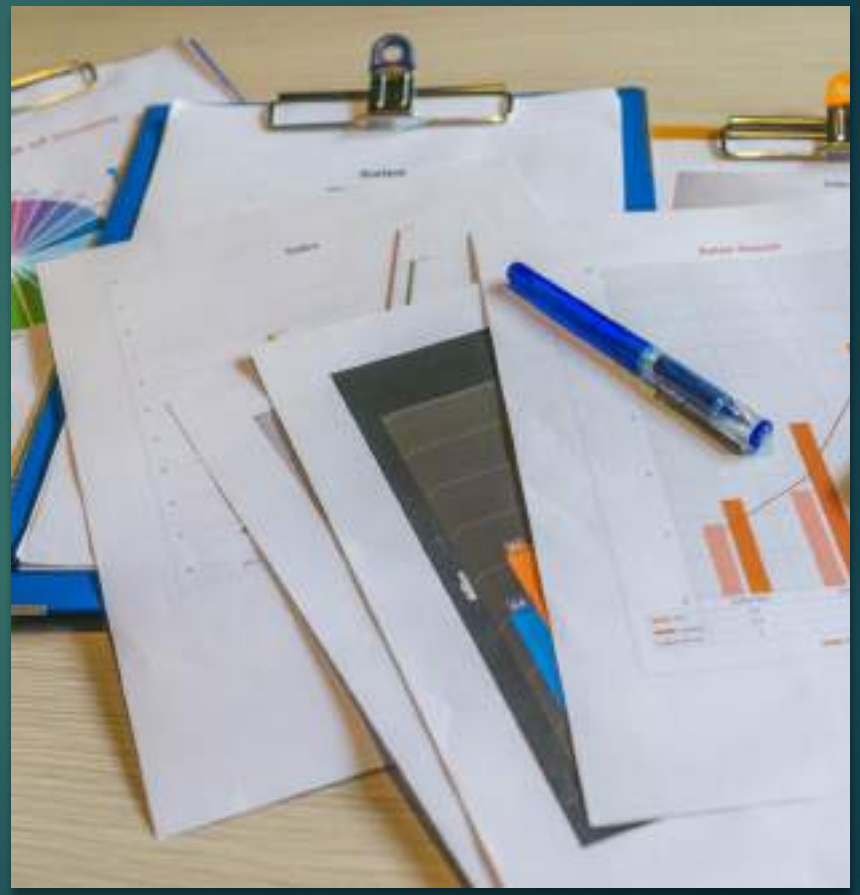
È un documento politico-organizzativo che aiuta a comprendere come sono state allocate e utilizzate le risorse durante l’esercizio.

Valutazione e programmazione futura

Il bilancio è fondamentale per valutare la solidità dell’ente e pianificare le attività future del sindacato.

Rafforzamento della fiducia interna

La corretta redazione del bilancio contribuisce a rafforzare la fiducia e l’autonomia dell’organizzazione sindacale.



CISL FISASCAT

Natura dell'associazione sindacale



Cos’è un’associazione sindacale

Definizione di ente sindacale

Un ente sindacale è un'associazione privata senza scopo di lucro dedicata alla tutela collettiva dei lavoratori.

Natura giuridica e fiscale

È qualificato come ente non commerciale perché non svolge attività d’impresa principale o esclusiva.

Ruolo e attività istituzionali

L’ente svolge attività come contrattazione collettiva, tutela e assistenza senza scopo commerciale.

Gestione risorse e missione

Gestisce risorse e personale per supportare la missione sindacale senza produrre utili.

CISL FISASCAT

Funzione del bilancio

Perché il bilancio è centrale per un sindacato

Trasparenza nella gestione fondi

Il bilancio permette di rendere conto in modo trasparente dell'utilizzo delle risorse provenienti dalle quote associative.

Controllo democratico

Lo strumento di bilancio consente agli iscritti di verificare la coerenza tra scelte politiche e impiego dei fondi.

Supporto decisionale strategico

Il bilancio offre una chiara visione economica per supportare le decisioni degli organi dirigenti.

Tutela e continuità sindacale

Il bilancio tutela i dirigenti e aiuta a garantire la sostenibilità e continuità delle attività sindacali.

CISL FISASCAT



Quadro normativo

Riferimenti normativi del bilancio sindacale

Quadro normativo civilistico

L'articolo 20 del Codice Civile obbliga a convocare l'assemblea (organismo deputato) per l'approvazione del bilancio.

Normativa fiscale

L'ente sindacale è considerato ente non commerciale e le attività istituzionali non generano reddito d'impresa.

Ruolo dello statuto

Lo statuto definisce la struttura del bilancio, le competenze e le modalità di approvazione.

Buone prassi contabili

In assenza di schemi obbligatori, si applicano i principi contabili degli enti nonprofit per la redazione del bilancio.

CISL FISASCAT



Tipologie di bilancio

Rendiconto per cassa e bilancio economico-patrimoniale

Rendiconto per cassa

Registra solo entrate e uscite effettive, semplificando la gestione per enti più piccoli.

Limiti del rendiconto per cassa

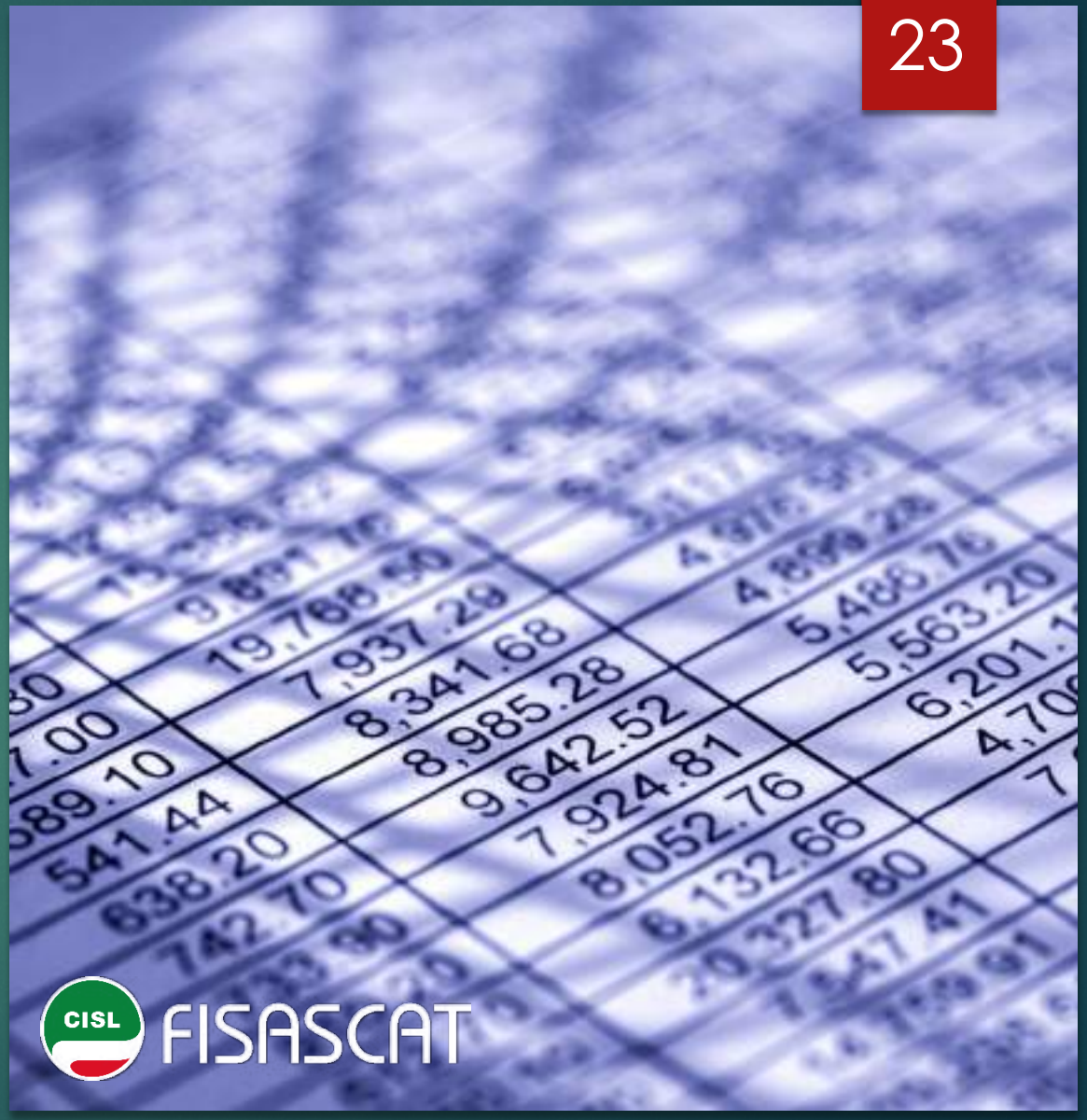
Non rappresenta crediti, debiti né impegni futuri, limitando l'analisi patrimoniale.

Bilancio economico-patrimoniale

Basato sul principio di competenza, rappresenta completa situazione patrimoniale e gestione economica.

Applicazioni e vantaggi

Ideale per entità complesse, facilita pianificazione e controllo a medio-lungo termine.



Struttura del bilancio

Stato patrimoniale, rendiconto gestionale e relazione



Stato patrimoniale

Il bilancio mostra beni, crediti, liquidità e passività, riflettendo la solidità economica dell'ente sindacale.



Rendiconto gestionale

Descrive l'andamento economico, evidenziando fonti di finanziamento e uso delle risorse per attività sindacali.



Relazione illustrativa

Spiega i dati contabili collegandoli a obiettivi e attività, rendendo il bilancio comprensibile agli iscritti.

CISL FISASCAT

Gestione delle risorse



Entrate e avanzo di gestione

Fonti di entrate

Le quote associative sono la principale fonte di entrate, integrate da contributi e proventi patrimoniali rilevanti alla missione.

Avanzo di gestione

L'avanzo è una risorsa da accantonare per sostenere progetti futuri e coprire eventuali difficoltà economiche.

Gestione corretta

Una gestione responsabile dell'avanzo rafforza la stabilità e la credibilità dell'ente sindacale nel tempo.

Approvazione e controllo

Il controllo del bilancio come strumento di garanzia

Importanza sostanziale del bilancio

Il bilancio non è un mero adempimento, ma uno strumento democratico vitale per il sindacato non commerciale.

Verifica e trasparenza finanziaria

Il controllo del bilancio assicura la correttezza contabile e la trasparenza delle spese rispetto agli scopi statutari.

Tutela e responsabilità

Il controllo protegge l'organizzazione e i dirigenti, rafforzando la fiducia interna e la buona amministrazione.



CISL FISASCAT

Approvazione del bilancio e responsabilità

Ruoli coinvolti nell'approvazione

Segreteria, organi amministrativi, controllori e organismi collaborano per approvare il bilancio secondo lo Statuto.

Importanza della chiarezza documentale

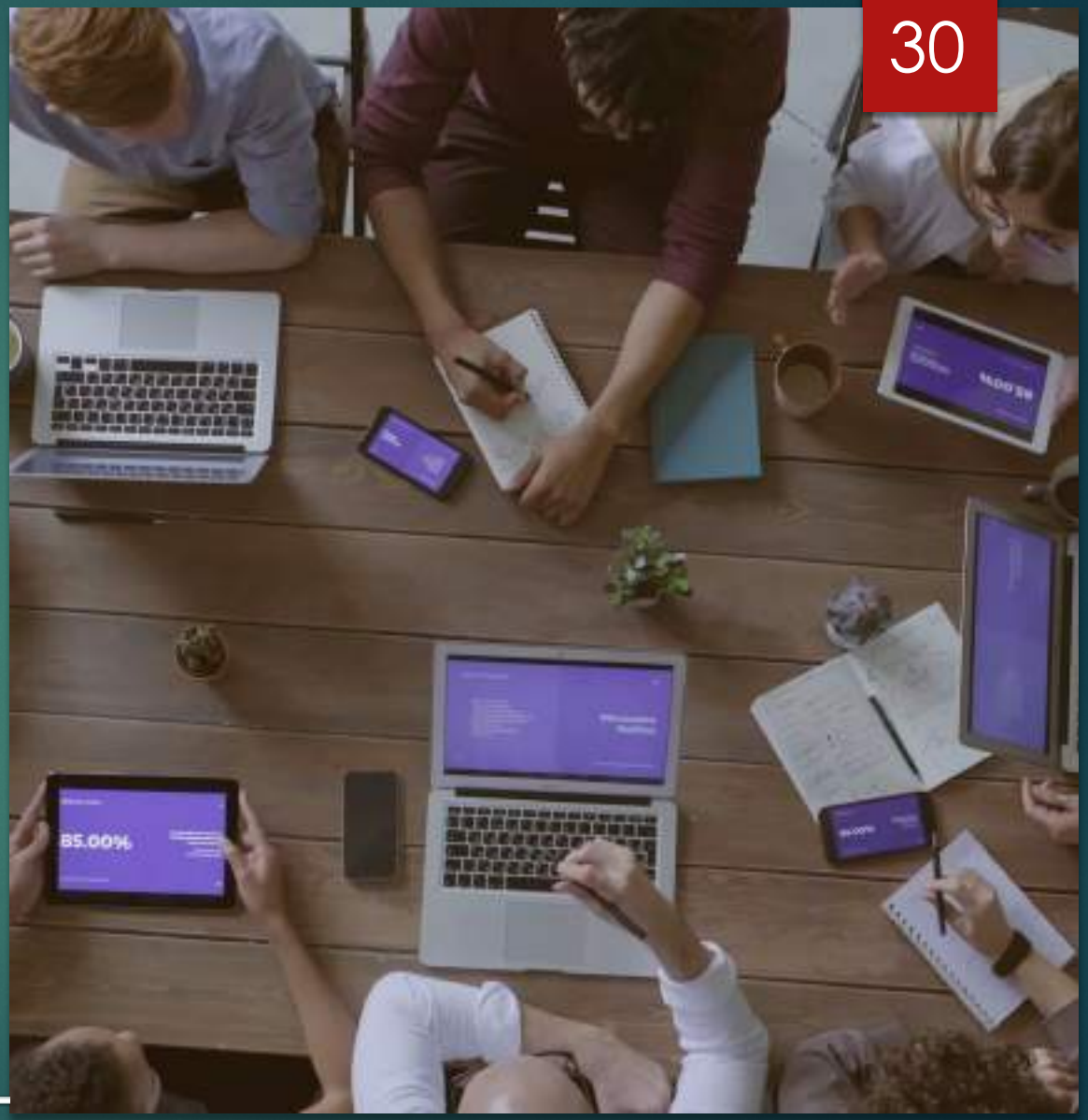
Documenti chiari e completi sono essenziali per un'approvazione consapevole e responsabile del bilancio.

Rischi di approvazione formale

Un'approvazione senza analisi può esporre l'ente a rischi organizzativi e responsabilità legali.

Valore della partecipazione

Un processo partecipato rafforza trasparenza e fiducia interna nell'ente sindacale.



CISL FISASCAT

L'analisi del bilancio

FINALITÀ DELL'ANALISI

A DIFFERENZA DELLE IMPRESE, L'ANALISI NON MIRA AL PROFITTO MA A VERIFICARE:

- ✅ EQUILIBRIO ECONOMICO-FINANZIARIO
- ✅ CAPACITÀ DI SOSTENERE LE ATTIVITÀ ISTITUZIONALI
- ✅ CORRETTA GESTIONE DELLE RISORSE (TRASPARENZA)
- ✅ COERENZA CON LE FINALITÀ STATUTARIE

👉 GLI ENTI NONPROFIT PERSEGUONO FINALITÀ SOCIALI: IL RISULTATO ECONOMICO È STRUMENTALE, NON OBIETTIVO

L'analisi del bilancio di un ente non commerciale è il processo di esame sistematico dei dati economici, finanziari e patrimoniali dell'ente, finalizzato a valutarne l'equilibrio gestionale, la sostenibilità e la coerenza con le finalità istituzionali.

CISL FISASCAT

ASPETTI TIPICI DA VERIFICARE

In un'analisi professionale (es. collegio sindacale/revisori), si valutano:

equilibrio tra entrate e uscite

capacità di copertura dei costi istituzionali

incidenza costi di struttura

dipendenza da singole fonti (rischio)

capacità di autofinanziamento

utilizzo di eventuali avanzi

👉 L'analisi permette di individuare criticità e segnali di rischio

Nel contesto di una **associazione sindacale, l'analisi del bilancio serve a**

1. verificare la **corretta gestione delle risorse degli iscritti**
2. supportare il **controllo del collegio sindacale/revisori**
3. garantire **trasparenza e affidabilità istituzionale**

CISL FISASCAT

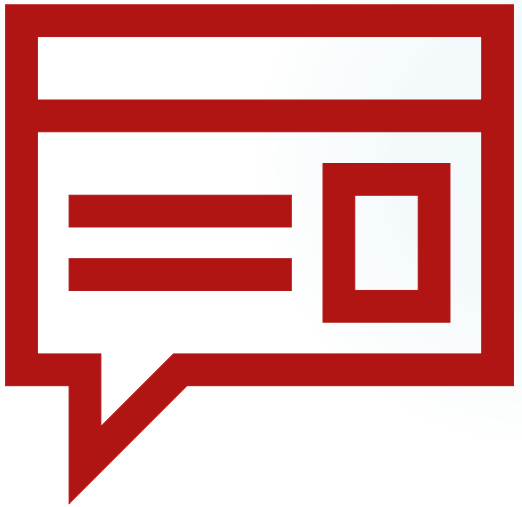
L'attività deve accertare:

- la **regolarità contabile**
- la **sostenibilità economico-finanziaria**
- la **coerenza con le finalità istituzionali**

✓ Non solo correttezza dei numeri

👉 ma anche **corretta gestione delle risorse degli iscritti e dell'ente**

L'analisi di bilancio come strumento per la contrattazione



CISL FISASCAT



Banca dati AIDA

CISL FISASCAT

- Il portale contiene informazioni di interesse sindacale su:

➢ Tutte le società di capitali Italiane (Spa, Srl, Società Cooperative e Consorzi) per un totale di circa 2.000.000 di realtà censite

➢ Tutti i comuni Italiani

➢ Tutte le Unioni di Comuni Italiane

➢ Tutte le Aziende Ospedalierie e le Aziende Sanitarie Locali.





TRE CASI PRATICI

ESSELUNGA S.p.A. (GDO)

PROGETTO ESMERALDA S.R.L. (Turismo)

DUSMANN SERVICE S.R.L. (Multiservizi)

CISL FISASCAT

Conclusioni



Il bilancio come strumento di responsabilità

Bilancio come responsabilità

Il bilancio rappresenta uno strumento chiave di responsabilità verso gli iscritti e coerenza con la missione dell'ente sindacale.

Trasparenza e continuità

Attraverso il bilancio si dimostra l'uso delle risorse e si garantisce la continuità dell'organizzazione nel tempo.

Rafforzamento della democrazia interna

Un bilancio chiaro e ben spiegato sostiene la democrazia interna, l'autonomia economica e la credibilità del sindacato.

CISL FISASCAT

RINUNCE E TRANSAZIONI

Fonti normative

- Codice civile: artt. 1965 → nozione transazione
  1966 → disponibilità del diritto
  1236 → remissione del debito (rinuncia)
  2113 → rinunce e transazioni del prestatore di lavoro
- Codice di procedura civile: artt. 185, 410, 411, 412-ter e 412- quater
- Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276
- Decreto Legislativo 2004, n. 124
- Legge 4 novembre 2010, n. 183

ART. 1965 C.C.

La transazione è il contratto col quale le parti, facendosi reciproche concessioni, pongono fine a una lite già incominciata o prevengono una lite che può insorgere tra loro.

ART. 1966 C.C.

La transazione è nulla se tali diritti per loro natura o per espressa disposizione di legge sono sottratti alla disponibilità delle parti.

ART. 2113 C.C.

Le rinunzie e transazioni che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili di leggi e dei contratti o accordi collettivi concernenti I rapporti di cui all'art. 409 del codice di procedura civile, non sono valide.

L'impugnazione deve essere proposta, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto dalla data della rinunzia o della transazione, se queste sono intervenute dopo la cessazione medesima. Le rinunzie e le transazioni di cui ai commi precedenti possono essere impugnate con qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale, del lavoratore idoneo a renderne nota la volontà.

Le disposizioni del presente articolo non si applicano alla conciliazione intervenuta ai sensi degli articoli 185,410 e 411 del codice di procedura civile.

Ambito di applicazione

L’operatività dell’ art. 2113 c.c. è limitata alle rinunzie e transazioni individuali, non si applica a quelle di natura collettiva riferite alla contrattazione ai vari livelli.

L’articolo 2113 del codice civile si riferisce non solo ai rapporti di *lavoro subordinato,* ma anche ai rapporti di *lavoro parasubordinato*, quali *l’agenzia*, la rappresentanza commerciale e i rapporti di *collaborazione coordinata e continuativa.*

il primo comma dell’art. 2113 trova applicazione nei confronti delle rinunzie e delle transazioni: per le prime occorre una volontà specifica del lavoratore di privarsi consapevolmente di determinati diritti.

SINTESI

L’art. 2113 c.c. tutela i lavoratori stabilendo l’invalidità di rinunce o transazioni aventi ad oggetto diritti derivanti da norme inderogabili di legge o contratti collettivi.

Questi atti possono essere impugnati entro 6 mesi, ma risultano inattaccabili se conclusi nelle c.d. «sedi protette»

A tutela del lavoratore, le rinunce e le transazioni sono soggette a un regime particolare per impedire che si dismettano alcuni diritti in costanza del rapporto di lavoro con il solo scopo di salvaguardare l'occupazione o per via di una situazione di squilibrio o 'timore' nei confronti del datore di lavoro.

L'articolo 2113 del codice civile disciplina espressamente solo due tipi di atti attraverso i quali il dipendente può rinunciare i propri diritti:

- le rinunce
- le transazioni

La rinuncia

La rinuncia è un atto unilaterale e consiste nella manifestazione della volontà del lavoratore di non esercitare più un suo diritto.
Si realizza non solo attraverso una dichiarazione espressa, ma anche tramite un comportamento dal quale si può dedurre in modo inequivocabile la volontà di rinunciare a tale diritto.

La transazione

La transazione, è un contratto con cui le parti pongono fine ad una lite o ne prevengono l'insorgenza attraverso reciproche concessioni.
La forma scritta è necessaria ai fini della prova. Il titolo esecutivo per il lavoratore vale come una sentenza.
I diritti oggetto dell'accordo transattivo devono essere determinati o comunque determinabili, in caso contrario il lavoratore può agire in giudizio per far valere quei diritti che non possono essere considerati oggetto della transazione.

Il lavoratore deve essere pienamente consapevole del contenuto e dell'ampiezza dei diritti di cui intende disporre e deve essere pienamente convinto dell'intenzione di rinunciarvi.
Tale volontà deve risultare chiaramente dal testo dell'accordo transattivo non essendo sufficiente l'utilizzo di mere clausole di stile ampie e indeterminate.
La transazione deve prevedere un *corrispettivo.*

Requisiti necessari affinché una transazione sia valida sono: *la volontà di conciliare, la consapevolezza dei diritti di cui si dispone, la volontà di voler rinunciare ad un diritto, la determinatezza dell'oggetto, l'esistenza di reciproche concessioni, l'effettiva assistenza del lavoratore da parte del sindacato, l'appartenenza del sindacalista all'organizzazione sindacale a cui si riferisce.*
In mancanza di tali requisiti, la conciliazione, non sarà inoppugnabile, ma il lavoratore potrà impugnarla nel termine di sei mesi.

Le quietanze a saldo

Le quietanze a saldo sono quelle con le quali il lavoratore dichiara di ritenersi soddisfatto e di non aver null'altro a pretendere.
Le quietanze a saldo non sono transazioni ma sono, soprattutto in certi contesti ove la posizione del prestatore appare oltre modo debole (es. in attività produttive o commerciali 'marginali' ove, è rilevante l'esclusione contrattuale e contributiva), una dichiarazione che non preclude la possibilità, dopo una successiva verifica di conteggi specifici, di adire le vie legali nei confronti del datore di lavoro o del committente entro i normali termini di legge.

Le quietanze a saldo sono quei documenti, di regola sottoscritti a fine rapporto, con cui il lavoratore dichiara di aver percepito una determinata somma a totale soddisfacimento di ogni sua pretesa e di non aver più nulla a pretendere dal proprio datore di lavoro.
Essendo mere dichiarazioni, in futuro il lavoratore potrà promuovere un'azione giudiziale a tutela dei diritti che ne sono oggetto, indipendentemente dal termine di decadenza semestrale.

L’art. 2113 c.c. ultimo comma, prevede l’inoppugnabilità delle conciliazioni che vengono sottoscritte in sede protetta.
Il legislatore considera le sedi protette, e la procedura conciliativa adottata, idonee a sottrarre il lavoratore dalla condizione di soggezione che può avere nei confronti del datore di lavoro, e che assicura la piena tutela al lavoratore nel momento in cui rinuncia a diritti che derivano da norme inderogabili.

Il lavoratore può rinunciare liberamente ai diritti attribuitigli da norme derogabili di legge o di *CCNL*, oppure ai diritti pattuiti con il *datore di lavoro* nel proprio *contratto individuale*, purché tali diritti non derivino da disposizioni *inderogabili* della legge e dei contratti o accordi collettivi.

Tuttavia, non sempre il lavoratore è a conoscenza di queste disposizioni inderogabili; in questo senso la legge interviene a sua tutela prevedendo che, qualora ciò avvenga, il lavoratore possa impugnare l'atto di rinuncia.

Le rinunce e le transazioni sono invece perfettamente valide (e non più impugnabili) se sottoscritte in sedi protette.

Oggetto delle rinunce o delle transazioni

L'articolo **2113** del codice civile si riferisce a diritti previsti in norme inderogabili, cioè in quelle disposizioni di legge o dei contratti collettivi il cui contenuto non può essere pregiudicato da pattuizioni individuali peggiorative.
Non tutti i diritti previsti da norme inderogabili sono **indisponibili** cioè non possono essere rinunciati dal lavoratore che ne è titolare.
Si distinguono nell'ambito delle norme inderogabili:

- quelle produttive di diritti *assolutamente* indisponibili
- quelle produttive di diritti *relativamente* indisponibili.

Nel primo caso, il lavoratore non potrà mai rinunciare a quel diritto, mentre nel secondo le rinunce saranno annullabili solo se impugnate entro il termine di decadenza semestrale previsto all'art. 2113.
Tra i **diritti assolutamente indisponibili** abbiamo i **diritti della personalità** (es. *diritto alla salute*) e **tutti quei diritti definiti esplicitamente dal legislatore come intransigibili e irrinunciabili.**

Si distinguono i **diritti primari** e **diritti secondari**.
I diritti **primari** derivano direttamente da norme di legge e come tali sono irrinunciabili: es. equa retribuzione ex art. 36 Cost quindi sotto i minimi, i diritti previdenziali.
I diritti **secondari:** es. diritto al risarcimento del danno, derivano dalla violazione dei diritti primari e possono essere rinunciati dal lavoratore.
Il lavoratore, per esempio, non può rinunciare al diritto alle ferie e al riposo settimanale (diritto primario sancito dalla legge), ma può rinunciare all'indennità sorta in seguito alla mancata fruizione delle ferie.

Sono diritti disponibili (l'elencazione non ha carattere esaustivo): *l' impugnativa di licenziamento, l'indennità sostitutiva del preavviso, il diritto di precedenza, il trattamento di fine rapporto, il ricalcolo del TFR, una diversa qualificazione del rapporto, il ricalcolo del TFR e le differenze retributive del TFR, le retribuzioni, i compensi di lavoro straordinario, l'indennità sostitutiva di riposi, festività e ferie godute, la tredicesima e quattordicesima mensilità, i compensi per le riduzioni dell'orario di lavoro non fruite, ogni altra voce retributiva, il diritto al posto di lavoro.*

Per quanto riguarda la domanda di **risarcimento del danno** : *il danno da mobbing, biologico, esistenziale, morale, psichico, alla professionalità, all'immagine, alla reputazione, alla vita di relazione, perdita di chances.*

Oggetto di una transazione può essere esclusivamente un diritto già entrato nel patrimonio del lavoratore e del quale lo stesso può disporre.

Solo gli atti dispositivi aventi ad oggetto diritti già sorti sono annullabili se impugnati entro il termine di decadenza previsto dall'articolo 2113 c.c.

- dalla cessazione del rapporto di lavoro se le rinunce o le transazioni si sono verificate in costanza di rapporto;
- dalla rinuncia o dalla transazione se queste sono avvenute dopo la cessazione del rapporto.

Scaduto il termine, l'atto è sanato e il lavoratore non può più far valere in giudizio i diritti oggetto della rinuncia o della transazione.
L'impugnazione può essere effettuata con qualsiasi atto da cui emerga chiaramente la volontà del lavoratore.
Può consistere sia in un ricorso al giudice che in un atto stragiudiziale: una semplice lettera inviata al datore di lavoro a mezzo di raccomandata a.r. o PEC.
Gli atti di rinuncia dei diritti possono essere impugnati entro cinque anni se ci sono i presupposti previsti dal codice civile per l'annullamento dei contratti in generale (**incapacità di agire o vizio del consenso**)

Se la rinuncia o la transazione è stata sottoposta alla procedura di certificazione prima di agire in giudizio il lavoratore deve rivolgersi obbligatoriamente all'organismo che ha adottato l'atto di certificazione.

Rinunce e transazioni valide

Le transazioni in sede protetta sono valide e non impugnabili dal lavoratore poiché questo al momento della sottoscrizione, è affiancato da soggetti istituzionali, che garantiscono la veridicità della sua volontà di rinuncia ad un diritto e a voler transigere, che evitano che il soggetto assistito possa subire pressioni da parte del datore di lavoro.

Sono transazioni in sede protetta quelle concluse avanti:

- **al giudice** (art.185 c.p.c.)
- **alla commissione conciliativa costituita davanti all'ITL** (art. 410 c.p.c.)
- **alle sedi di certificazione** (art. 31, co. 13, L.183/2010)
- **alla commissione di conciliazione istituita in sede sindacale** (art. 412-ter c.p.c.)
- **ai collegi di conciliazione e arbitrato irrituale** (art.412-quater c.p.c.)

Le rinunce e le transazioni aventi ad oggetto diritti del lavoratore derivanti da norme inderogabili di legge o di contratto collettivo contenute in verbali di conciliazione conclusi in sede sindacale possono, comunque, essere impugnati nel caso in cui l'assistenza prestata dai rappresentanti sindacali non sia stata tale da permettere al lavoratore di comprendere realmente a quale diritto ha rinunciato e in quale misura.
È fondamentale che l'assistenza sindacale sia *effettiva* e che venga svolta la *funzione di supporto* che la legge assegna al sindacato.
Il sindacalista è infatti tenuto ad illustrare al lavoratore tutti gli elementi necessari perché comprenda le conseguenze proprie della rinuncia o della transazione che si intende effettuare nel caso specifico, non essendo sufficiente una semplice indicazione degli effetti delle rinunce e delle transazioni genericamente intese.

La presenza di una concreta assistenza sindacale è un elemento tanto fondamentale da non poter essere sostituito neppure da un'analoga assistenza fornita da un legale.

Oltre a ciò, per quanto riguarda in particolare le transazioni, affinché l'atto non possa essere impugnato, è necessario anche che dallo stesso emerga chiaramente quale sia la questione controversa oggetto della lite e la portata delle reciproche concessioni tra le parti.

Una conciliazione sottoscritta in sede sindacale può essere impugnata entro il termine quinquennale se vi è un vizio del consenso derivante dal dolo del datore di lavoro.
Quest'ipotesi si verifica anche quando quest'ultimo, pur non attuando alcuna condotta attiva, si sia limitato, coscientemente e maliziosamente, a tenere un comportamento passivo o a tacere informazioni rilevanti, in modo tale da determinare l'errore del lavoratore che, al contrario, non avrebbe sottoscritto la rinuncia o la transazione.

RIMEDI ESPERIBILI

Può accadere che il lavoratore sia indotto a stipulare in sede protetta una transazione con la quale rinuncia a ogni suo diritto (c.d. transazioni tombali) , senza averne adeguata consapevolezza.
Ciò può avvenire perché non ha avuto la possibilità di essere adeguatamente assistito da qualcuno di sua fiducia, o addirittura per scarsa consapevolezza del valore delle transazioni stipulate avanti le sedi previste dall'art. 2113, 4° comma, cod. civ., quando la sede conciliativa non svolga un ruolo veramente indipendente e di attenta verifica della volontà del lavoratore.
Se, in qualche caso, la sottoscrizione superficiale di una transazione produce effetti non più rimediabili, in altri invece potranno emergere profili di impugnabilità dell'accordo, pur se formalmente stipulato ai sensi della disposizione da ultimo citata.

Ciò potrà verificarsi, ad esempio, per le transazioni sottoscritte davanti a una commissione di conciliazione sindacale che non sia coerente alle previsioni di cui all'art. 412-ter cod. proc. civ., perché non istituita da contratti collettivi stipulati da associazioni sindacali maggiormente rappresentativi, o istituita da un contratto collettivo del tutto estraneo a quello che disciplinava in concreto il rapporto di lavoro.

O anche potrebbe verificarsi presso commissioni di certificazione istituite da enti bilaterali che siano prive della legittimazione derivante da una fonte istitutiva riconducibile ad associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative (art.2 e art. 76 d.lgs. 276/2003).

Nelle ipotesi, poi, di commissioni o singoli conciliatori che agiscano con modalità tali da far sospettare addirittura di essere **"addomesticate" alle esigenze del datore di lavoro**, o comunque negligenti rispetto ai doveri loro affidati dalla legge, si può ipotizzare, oltre all'impugnazione della validità dell'accordo, l'eventuale azione di responsabilità nei confronti del conciliatore infedele ai propri doveri.

2° MODULO

PAROLE CHE CONNETTONO: COMUNICARE CON L'INTELLIGENZA EMOTIVA E GESTIRE I CONFLITTI SUL LAVORO E NELLA VITA

Il principio delle polarità nelle organizzazioni sociali.
"La sindrome del Burnout"

Gli elementi essenziali della comunicazione e la gestione dei conflitti

Parlare in pubblico

Aspetti contributivi e fiscali del rapporto di lavoro

Fringe Benefit, salario variabile, regimi fiscali, incentivi alla partecipazione

FISASCAT per Te

16-20 FEBBRAIO 2026

CISL FISASCAT

3° MODULO

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E LE SUE DECLINAZIONI

I livelli della contrattazione collettiva ed i criteri di rappresentanza

Contrattazione Aziendale – Casi pratici

L’articolazione della contrattazione europea

La contrattazione nazionale

Contratti e Dumping

La contrattazione di secondo livello

Autonomia Collettiva e materie della contrattazione

Strumenti contrattuali per la partecipazione dei lavoratori

2-6 MARZO 2026

CISL FISASCAT

4° MODULO

MERCATO DEL LAVORO E WELFARE CONTRATTUALE

Parità di trattamento, trasparenza salariale

Ammortizzatori Sociali: CIGS, NASPI e FIS

Regole e modelli di sviluppo dell'welfare contrattuale tra bilateralità e fondi sanitari integrativi

Caratteristiche, operatività e governance di Fondi, Casse ed Enti Bilaterali

Il welfare contrattuale: la previdenza complementare

La sanità integrativa

13-17 APRILE 2026

CISL FISASCAT

5° MODULO

STRUMENTI DELLA CONTRATTAZIONE, CRISI DI IMPRESA, BILANCI E CONCILIAZIONE SINDACALE

Fringe Benefit

Salario Variabile e detassazione

Prescrizione crediti di lavoro

L.223 ed ammortizzatori sociali

Analisi di Bilancio ed indicatori utili per la contrattazione

Malattie professionali, pratiche INAIL e lavoratori attivi

La conciliazione sindacale: rinunzie e transazioni

La crisi di impresa

25-29 MAGGIO 2026

CISL FISASCAT