



LAVORO Euroconference

Edizione di lunedì 6 ottobre 2025

NEWS DEL GIORNO, PENSIONI

No al riscatto dal Fondo di previdenza complementare per lavoratori che perdono il requisito abilitante

di Redazione

NEWS DEL GIORNO, PENSIONI

No al riscatto dal Fondo di previdenza complementare per lavoratori che perdono il requisito abilitante

di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Ucraini sfollati: la raccomandazione UE sulla transizione per uscire dalla protezione temporanea

di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Ucraini sfollati: la raccomandazione UE sulla transizione per uscire dalla protezione temporanea

di Redazione

CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

Lavoratori domestici: terza rata dei contributi entro il 10 ottobre

di Redazione

CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

Lavoratori domestici: terza rata dei contributi entro il 10 ottobre



di **Redazione**

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Ai lavoratori svolgenti le medesime mansioni non spetta la parità retributiva

di **Redazione**

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Ai lavoratori svolgenti le medesime mansioni non spetta la parità retributiva

di **Redazione**

EDITORIALI

CCNL CED: le 24 ore di formazione obbligatoria da pianificare nel triennio

di **Milena Montanari**

No al riscatto dal Fondo di previdenza complementare per lavoratori che perdono il requisito abilitante

di **Redazione**

La COVIP, con la [risposta a un quesito di settembre 2025](#), offre chiarimenti a un Fondo pensione negoziale in merito alla possibilità, per specifiche categorie di lavoratori, che al compimento del 60° anno di età perdono il titolo abilitante allo svolgimento dell'attività professionale e cessano il rapporto di lavoro, di esercitare il riscatto della posizione individuale ex art. 14, comma 5, D.Lgs. n. 252/2005.

La questione nasce dal fatto che, pur maturando il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia con almeno 20 anni di contributi, l'effettiva erogazione della pensione obbligatoria decorre solo dopo alcuni mesi per effetto del meccanismo delle finestre. Il Fondo ha, quindi, chiesto se in tale intervallo i lavoratori possano ricorrere al riscatto per cessazione dei requisiti di partecipazione.

La COVIP precisa che i lavoratori interessati non possono esercitare il riscatto per cessazione dei requisiti di partecipazione, ma solo accedere alla prestazione pensionistica complementare, ai sensi dell'art. 11, comma 2, D.Lgs. n. 252/2005, senza dover attendere l'erogazione della pensione di base, purché abbiano maturato almeno 5 anni di partecipazione alla previdenza complementare. Già con gli orientamenti del 2011, l'Autorità aveva chiarito che il diritto alla prestazione complementare sorge con la maturazione dei requisiti per la pensione obbligatoria, indipendentemente dal pagamento effettivo della stessa.

Per valutare l'applicabilità del riscatto ex art. 14, comma 5, D.Lgs. n. 252/2005, occorre verificare la sussistenza di un'effettiva «cessazione dei requisiti di partecipazione», concetto interpretato in modo sostanziale, considerando anche l'eventuale interruzione dei flussi contributivi datoriali.

In più occasioni, la COVIP ha chiarito che il riscatto può essere esercitato solo se viene meno la possibilità di proseguire l'adesione a un Fondo, come nel caso di cessazione del rapporto di lavoro senza maturazione dei requisiti pensionistici, cambio di CCNL che prevede l'adesione a un diverso Fondo o trasferimento dei contributi datoriali futuri ad altra forma. Diversamente, nel caso dei lavoratori che al raggiungimento dei 60 anni cessano dal servizio e maturano i requisiti per la pensione di vecchiaia, non si configura una perdita dei requisiti di partecipazione, poiché essi possono immediatamente accedere alla prestazione pensionistica complementare.

Richiamando precedenti orientamenti, la Commissione ribadisce che la cessazione dei requisiti



non può essere intesa in senso meramente formale, ma si deve analizzare la situazione concreta e l'effettiva possibilità di beneficiare dei flussi contributivi futuri. Se, come nel caso esaminato, sussiste la maturazione dei requisiti per la prestazione complementare, la fattispecie non rientra nell'ambito applicativo del riscatto ex art. 14, comma 5.

La COVIP conferma, quindi, l'interpretazione consolidata secondo cui l'istituto del riscatto è alternativo e residuale rispetto all'accesso alla prestazione pensionistica complementare e non può essere utilizzato laddove sussista già il diritto a quest'ultima.

Il medesimo principio si applica anche ad altri iscritti che, pur avendo perso i requisiti in precedenza senza esercitare il riscatto, abbiano poi maturato i requisiti per la pensione complementare. In tale situazione non sussiste più alcun motivo per invocare la cessazione dei requisiti, poiché l'iscritto ha acquisito il diritto alla prestazione principale del Fondo.

OneDay Master

**Valutazione dei periodi assicurativi
esteri e titolarità di pensione estera**

Scopri di più

No al riscatto dal Fondo di previdenza complementare per lavoratori che perdono il requisito abilitante

di **Redazione**

La COVIP, con la [risposta a un quesito di settembre 2025](#), offre chiarimenti a un Fondo pensione negoziale in merito alla possibilità, per specifiche categorie di lavoratori, che al compimento del 60° anno di età perdono il titolo abilitante allo svolgimento dell'attività professionale e cessano il rapporto di lavoro, di esercitare il riscatto della posizione individuale ex art. 14, comma 5, D.Lgs. n. 252/2005.

La questione nasce dal fatto che, pur maturando il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia con almeno 20 anni di contributi, l'effettiva erogazione della pensione obbligatoria decorre solo dopo alcuni mesi per effetto del meccanismo delle finestre. Il Fondo ha, quindi, chiesto se in tale intervallo i lavoratori possano ricorrere al riscatto per cessazione dei requisiti di partecipazione.

La COVIP precisa che i lavoratori interessati non possono esercitare il riscatto per cessazione dei requisiti di partecipazione, ma solo accedere alla prestazione pensionistica complementare, ai sensi dell'art. 11, comma 2, D.Lgs. n. 252/2005, senza dover attendere l'erogazione della pensione di base, purché abbiano maturato almeno 5 anni di partecipazione alla previdenza complementare. Già con gli orientamenti del 2011, l'Autorità aveva chiarito che il diritto alla prestazione complementare sorge con la maturazione dei requisiti per la pensione obbligatoria, indipendentemente dal pagamento effettivo della stessa.

Per valutare l'applicabilità del riscatto ex art. 14, comma 5, D.Lgs. n. 252/2005, occorre verificare la sussistenza di un'effettiva «cessazione dei requisiti di partecipazione», concetto interpretato in modo sostanziale, considerando anche l'eventuale interruzione dei flussi contributivi datoriali.

In più occasioni, la COVIP ha chiarito che il riscatto può essere esercitato solo se viene meno la possibilità di proseguire l'adesione a un Fondo, come nel caso di cessazione del rapporto di lavoro senza maturazione dei requisiti pensionistici, cambio di CCNL che prevede l'adesione a un diverso Fondo o trasferimento dei contributi datoriali futuri ad altra forma. Diversamente, nel caso dei lavoratori che al raggiungimento dei 60 anni cessano dal servizio e maturano i requisiti per la pensione di vecchiaia, non si configura una perdita dei requisiti di partecipazione, poiché essi possono immediatamente accedere alla prestazione pensionistica complementare.

Richiamando precedenti orientamenti, la Commissione ribadisce che la cessazione dei requisiti



non può essere intesa in senso meramente formale, ma si deve analizzare la situazione concreta e l'effettiva possibilità di beneficiare dei flussi contributivi futuri. Se, come nel caso esaminato, sussiste la maturazione dei requisiti per la prestazione complementare, la fattispecie non rientra nell'ambito applicativo del riscatto ex art. 14, comma 5.

La COVIP conferma, quindi, l'interpretazione consolidata secondo cui l'istituto del riscatto è alternativo e residuale rispetto all'accesso alla prestazione pensionistica complementare e non può essere utilizzato laddove sussista già il diritto a quest'ultima.

Il medesimo principio si applica anche ad altri iscritti che, pur avendo perso i requisiti in precedenza senza esercitare il riscatto, abbiano poi maturato i requisiti per la pensione complementare. In tale situazione non sussiste più alcun motivo per invocare la cessazione dei requisiti, poiché l'iscritto ha acquisito il diritto alla prestazione principale del Fondo.

OneDay Master

**Valutazione dei periodi assicurativi
esteri e titolarità di pensione estera**

Scopri di più

Ucraini sfollati: la raccomandazione UE sulla transizione per uscire dalla protezione temporanea

di **Redazione**

Il Consiglio dell'Unione Europea, [in data 16 settembre 2025, ha diffuso una raccomandazione](#) volta a definire un quadro comune per i cittadini ucraini sfollati, al fine di garantire un rimpatrio e una reintegrazione sostenibili in Ucraina, quando le condizioni lo consentiranno, nonché una transizione graduale verso *status* di soggiorno diversi dalla protezione temporanea per coloro che sono ammissibili.

La raccomandazione contiene, inoltre, misure volte a garantire la fornitura di informazioni agli sfollati in merito alle possibilità di chiedere un altro *status* giuridico, all'impatto sui loro vantaggi e diritti e al sostegno per il ritorno in Ucraina.

L'UE invita gli Stati membri a protezione temporanea a offrire ai cittadini ucraini sfollati permessi di soggiorno nazionali, rilasciati ad esempio per motivi di lavoro, formazione e istruzione o per motivi familiari, se vengono soddisfatte le condizioni previste.

Anche chi beneficia della protezione temporanea dovrebbe essere autorizzato a chiedere lo *status* previsto dal diritto UE, ad esempio in relazione a lavori altamente qualificati: infatti, non è possibile detenere contemporaneamente uno *status* previsto dal diritto UE e beneficiare della protezione temporanea.

La raccomandazione esorta gli Stati UE a sostenere i cittadini ucraini che vorranno rimpatriare volontariamente, prevedendo programmi di rimpatrio volontario validi per un periodo di tempo limitato, permettendo di fare visite esplorative e prorogando i diritti di protezione temporanea (ad esempio in materia di alloggio, assistenza sanitaria e istruzione) per le persone iscritte a programmi di rimpatrio volontario.

La raccomandazione, che costituisce un orientamento per gli Stati membri dell'UE, entrerà in vigore dopo la sua adozione.

Si ricorda che gli sfollati provenienti dall'Ucraina godranno di protezione temporanea nell'UE fino al 4 marzo 2027.



Master di 5 mezze giornate

Consulenza del Lavoro Innovativa

**L'utilizzo professionale dell'AI
e le competenze digitali**

in diretta web dal 21 ottobre • scopri di più >



 **Euroconference**
Centro Studi Lavoro e Previdenza

 **TeamSystem**

Ucraini sfollati: la raccomandazione UE sulla transizione per uscire dalla protezione temporanea

di **Redazione**

Il Consiglio dell'Unione Europea, [in data 16 settembre 2025, ha diffuso una raccomandazione](#) volta a definire un quadro comune per i cittadini ucraini sfollati, al fine di garantire un rimpatrio e una reintegrazione sostenibili in Ucraina, quando le condizioni lo consentiranno, nonché una transizione graduale verso *status* di soggiorno diversi dalla protezione temporanea per coloro che sono ammissibili.

La raccomandazione contiene, inoltre, misure volte a garantire la fornitura di informazioni agli sfollati in merito alle possibilità di chiedere un altro *status* giuridico, all'impatto sui loro vantaggi e diritti e al sostegno per il ritorno in Ucraina.

L'UE invita gli Stati membri a protezione temporanea a offrire ai cittadini ucraini sfollati permessi di soggiorno nazionali, rilasciati ad esempio per motivi di lavoro, formazione e istruzione o per motivi familiari, se vengono soddisfatte le condizioni previste.

Anche chi beneficia della protezione temporanea dovrebbe essere autorizzato a chiedere lo *status* previsto dal diritto UE, ad esempio in relazione a lavori altamente qualificati: infatti, non è possibile detenere contemporaneamente uno *status* previsto dal diritto UE e beneficiare della protezione temporanea.

La raccomandazione esorta gli Stati UE a sostenere i cittadini ucraini che vorranno rimpatriare volontariamente, prevedendo programmi di rimpatrio volontario validi per un periodo di tempo limitato, permettendo di fare visite esplorative e prorogando i diritti di protezione temporanea (ad esempio in materia di alloggio, assistenza sanitaria e istruzione) per le persone iscritte a programmi di rimpatrio volontario.

La raccomandazione, che costituisce un orientamento per gli Stati membri dell'UE, entrerà in vigore dopo la sua adozione.

Si ricorda che gli sfollati provenienti dall'Ucraina godranno di protezione temporanea nell'UE fino al 4 marzo 2027.



Master di 5 mezze giornate

Consulenza del Lavoro Innovativa

**L'utilizzo professionale dell'AI
e le competenze digitali**

in diretta web dal 21 ottobre • scopri di più >

Euroconference
Centro Studi Lavoro e Previdenza

TeamSystem

CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

Lavoratori domestici: terza rata dei contributi entro il 10 ottobredi **Redazione**

Il portale integrazionemigranti.gov.it, in data 29 settembre 2025, ha ricordato che dal 1° al 10 ottobre 2025 i datori di lavoro devono versare i contributi di colf, badanti e babysitter relativi al trimestre luglio-settembre 2025, unitamente ai contributi contrattuali obbligatori per l'assistenza sanitaria e assicurativa integrativa (Cassa colf). Il datore è tenuto a versare anche le quote a carico del lavoratore, che poi possono essere trattenute dalla retribuzione.

L'importo, che varia in base alla retribuzione (ma è forfetario oltre le 24 ore settimanali), può essere pagato attraverso:

- bollettini MAV inviati direttamente dall'INPS;
- procedura online del Portale dei Pagamenti, utilizzando la modalità "Pagamento immediato pagoPA" con carta di credito o debito, con prepagata oppure con addebito in conto;
- soggetti aderenti al circuito Reti Amiche (sul sito www.tabaccai.it "reti amiche" è possibile trovare la ricevitoria/tabaccheria più vicina che ha aderito al servizio);
- avviso di pagamento PagoPA, stampabile dal Portale dei pagamenti, che contiene il codice avviso, l'importo da pagare, la data entro la quale effettuare il pagamento e le istruzioni per il pagamento. L'elenco degli operatori e dei canali abilitati a ricevere pagamenti tramite PagoPA è disponibile nel sito internet www.pagopa.gov.it.

Per avere una proiezione dell'importo da erogare è possibile avvalersi del [simulatore per il calcolo](#) reso disponibile sul sito INPS.



Corso per dipendenti

Busta paga e gestione del lavoro domestico: novità 2025

Scopri di più

Lavoratori domestici: terza rata dei contributi entro il 10 ottobre

di **Redazione**

Il portale integrazionemigranti.gov.it, in data 29 settembre 2025, ha ricordato che dal 1° al 10 ottobre 2025 i datori di lavoro devono versare i contributi di colf, badanti e babysitter relativi al trimestre luglio-settembre 2025, unitamente ai contributi contrattuali obbligatori per l'assistenza sanitaria e assicurativa integrativa (Cassa colf). Il datore è tenuto a versare anche le quote a carico del lavoratore, che poi possono essere trattenute dalla retribuzione.

L'importo, che varia in base alla retribuzione (ma è forfetario oltre le 24 ore settimanali), può essere pagato attraverso:

- bollettini MAV inviati direttamente dall'INPS;
- procedura online del Portale dei Pagamenti, utilizzando la modalità "Pagamento immediato pagoPA" con carta di credito o debito, con prepagata oppure con addebito in conto;
- soggetti aderenti al circuito Reti Amiche (sul sito www.tabaccai.it "reti amiche" è possibile trovare la ricevitoria/tabaccheria più vicina che ha aderito al servizio);
- avviso di pagamento PagoPA, stampabile dal Portale dei pagamenti, che contiene il codice avviso, l'importo da pagare, la data entro la quale effettuare il pagamento e le istruzioni per il pagamento. L'elenco degli operatori e dei canali abilitati a ricevere pagamenti tramite PagoPA è disponibile nel sito internet www.pagopa.gov.it.

Per avere una proiezione dell'importo da erogare è possibile avvalersi del [simulatore per il calcolo](#) reso disponibile sul sito INPS.



Corso per dipendenti

Busta paga e gestione del lavoro domestico: novità 2025

Scopri di più

Ai lavoratori svolgenti le medesime mansioni non spetta la parità retributiva

di **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 25 giugno 2025, n. 17008, ha stabilito che nel nostro ordinamento non esiste un principio che imponga al datore di lavoro, nell'ambito dei rapporti privatistici, di garantire parità di retribuzione e/o di inquadramento a tutti i lavoratori svolgenti le medesime mansioni, posto che l'art. 36, Cost., si limita a stabilire il principio di sufficienza e adeguatezza della retribuzione, prescindendo da ogni comparazione intersoggettiva, e che l'art. 3, Cost., impone l'uguaglianza dei cittadini di fronte alla legge, non anche nei rapporti interpretati.

Ne deriva che la mera circostanza (priva di ulteriori specificazioni) che determinate mansioni siano state in precedenza affidate a dipendenti cui il datore di lavoro riconosceva una qualifica superiore è del tutto irrilevante per il dipendente al quale, con diversa e inferiore qualifica, siano state affidate le stesse mansioni.

Master di specializzazione

Negoziare e gestione dei conflitti

Scopri di più

Ai lavoratori svolgenti le medesime mansioni non spetta la parità retributiva

di **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 25 giugno 2025, n. 17008, ha stabilito che nel nostro ordinamento non esiste un principio che imponga al datore di lavoro, nell'ambito dei rapporti privatistici, di garantire parità di retribuzione e/o di inquadramento a tutti i lavoratori svolgenti le medesime mansioni, posto che l'art. 36, Cost., si limita a stabilire il principio di sufficienza e adeguatezza della retribuzione, prescindendo da ogni comparazione intersoggettiva, e che l'art. 3, Cost., impone l'uguaglianza dei cittadini di fronte alla legge, non anche nei rapporti interpretati.

Ne deriva che la mera circostanza (priva di ulteriori specificazioni) che determinate mansioni siano state in precedenza affidate a dipendenti cui il datore di lavoro riconosceva una qualifica superiore è del tutto irrilevante per il dipendente al quale, con diversa e inferiore qualifica, siano state affidate le stesse mansioni.

Master di specializzazione

Negoziare e gestione dei conflitti

Scopri di più

CCNL CED: le 24 ore di formazione obbligatoria da pianificare nel triennio

di **Milena Montanari**

Un rinnovo che punta sulla crescita

Il rinnovo del CCNL per i dipendenti di Centri Elaborazione Dati, imprese ICT, professioni digitali e S.T.P., in vigore dal 1° settembre 2025 al 31 agosto 2028, ha introdotto una novità decisiva: l'obbligo di **garantire a ciascun lavoratore a tempo indeterminato un pacchetto di 24 ore di formazione**. Non si tratta di un'opzione, ma di un diritto-dovere previsto dal contratto, interamente a carico dell'azienda. L'obiettivo è quello di mantenere aggiornate le competenze dei dipendenti e sostenere la competitività delle imprese in un settore in continua trasformazione.

Destinatari e regole di applicazione

La norma si applica a tutti i lavoratori a tempo indeterminato che abbiano maturato almeno 6 mesi di anzianità nella stessa azienda. Per chi viene assunto in corso di triennio, le ore sono ridotte proporzionalmente. Restano esclusi gli apprendisti, la cui formazione segue regole contrattuali autonome.

Il CCNL non si limita a indicare il monte ore complessivo: stabilisce che la formazione debba essere erogata **attraverso un piano formativo triennale**. Ciò significa che ogni azienda è tenuta a strutturare un percorso con cadenze programmate e contenuti coerenti con il profilo del lavoratore. Non è quindi possibile concentrare le ore in un'unica soluzione: l'aggiornamento deve **accompagnare le mansioni nel tempo**, in linea con l'evoluzione tecnologica e normativa del settore.

Contenuti e coerenza con il ruolo

Il percorso formativo deve essere coerente con le attività svolte dal lavoratore. Il CCNL parla infatti di «**formazione di profilo**», cioè legata alle mansioni e al livello di inquadramento. A titolo esemplificativo, per gli addetti all'area amministrativa i temi potranno riguardare adempimenti contabili e fiscali o la gestione documentale digitale; per chi opera nel payroll,



gli aggiornamenti in materia di paghe e contributi; per i profili legati all'ICT e all'innovazione, moduli su strumenti digitali avanzati e intelligenza artificiale applicata ai processi di Studio e d'ufficio.

Costi e responsabilità

Tutti i costi – dalle spese organizzative ai docenti – restano a carico del datore di lavoro. In caso di inadempienza, è prevista un'indennità economica a favore del dipendente che può arrivare fino a 1.200 euro. Un rischio concreto, che conferma la necessità di una gestione attenta e documentata della formazione.

Laddove si faccia ricorso a **Fondi interprofessionali**, il piano dovrà integrarsi con le procedure di accesso al finanziamento, ma resta in capo al datore di lavoro l'obbligo di assicurare le 24 ore previste dal contratto.

Le opportunità dietro l'obbligo

Al di là della dimensione formale, il rinnovo contrattuale apre uno spazio per rafforzare le competenze e valorizzare i talenti. Investire sulla formazione significa ridurre il rischio di obsolescenza professionale, motivare i collaboratori e garantire un miglior servizio ai clienti. Per questo la sfida non è soltanto rispettare un vincolo contrattuale, ma cogliere l'occasione per far crescere il capitale umano.

L'offerta Euroconference per il CCNL CED

Per rispondere all'obbligo, Euroconference mette a disposizione percorsi formativi mirati e certificabili:

- [Master Adempimenti di Studio](#), per un [aggiornamento operativo continuo in materia contabile e fiscale](#).
- [AI Manager dello Studio del Commercialista](#), dedicato alle applicazioni dell'intelligenza artificiale nei processi di Studio.
- [Percorso Paghe e Contributi 2.0](#), per la gestione degli adempimenti relativi alle paghe.
- [Consulenza del lavoro innovativa](#), per rafforzare le competenze in ambito payroll e HR.

Tutti i programmi sono pensati per essere inseriti direttamente nel piano triennale aziendale, con attestazioni e tracciabilità a norma di contratto. Una soluzione concreta per adempiere all'obbligo, trasformandolo in un'occasione di crescita reale!



Scopri le [offerte che Euroconference ha riservato per la formazione dei tuoi collaboratori](#)

CED: FORMAZIONE OBBLIGATORIA

**Scopri le offerte Euroconference
per adempiere all'obbligo formativo!**

scopri di più >