



LAVORO Euroconference

Edizione di martedì 28 ottobre 2025

APPROFONDIMENTI, DIRITTO SINDACALE

Riconoscimenti previsti dal rinnovo del CCNL CED: quali impatti sul LUL?

di Michele Donati

APPROFONDIMENTI, DIRITTO SINDACALE

Riconoscimenti previsti dal rinnovo del CCNL CED: quali impatti sul LUL?

di Michele Donati

NEWS DEL GIORNO, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO

Imposta sostitutiva del 5% sul lavoro straordinario degli infermieri del SSN: chiarimenti

di Redazione

NEWS DEL GIORNO, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO

Imposta sostitutiva del 5% sul lavoro straordinario degli infermieri del SSN: chiarimenti

di Redazione

CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

Riduzione contributiva edili confermata per l'anno 2025

di Redazione

CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

Riduzione contributiva edili confermata per l'anno 2025

di Redazione

NEWS DEL GIORNO, PENSIONI



Disposizioni in materia di lavoro sportivo: precisazioni sulla circolare INPS n. 127/2025
di **Redazione**

NEWS DEL GIORNO, PENSIONI

Disposizioni in materia di lavoro sportivo: precisazioni sulla circolare INPS n. 127/2025
di **Redazione**

NEWS DEL GIORNO

L'illegittimità del primo licenziamento non travolge anche il secondo licenziamento
di **Redazione**

Riconoscimenti previsti dal rinnovo del CCNL CED: quali impatti sul LUL?

di **Michele Donati**

In data 28 luglio 2025 è stato [rinnovato il CCNL da applicarsi nei confronti dei lavoratori delle aziende che svolgono l'attività di Centri di Elaborazione Dati.](#)

Il rinnovo coinvolge molteplici temi e istituti, quali la declaratoria delle mansioni, la disciplina del tempo determinato (sia rispetto alle causali che ne giustificano il ricorso, che ai limiti quantitativi di contingentamento), ivi comprese le fattispecie connesse alla stagionalità, il contratto di somministrazione, l'obbligo formativo nei confronti dei dipendenti, l'ampiezza del periodo di preavviso.

A questi aspetti più normativi se ne affiancano altri – che saranno oggetto del presente approfondimento – più tradizionalmente di matrice economica, quali gli incrementi retributivi, l'erogazione dell'*una tantum* a copertura del periodo di vacanza contrattuale, i ticket restaurant, il welfare aziendale, l'assistenza sanitaria integrativa, la contribuzione all'ente bilaterale e la maturazione dei ROL.

Rispetto agli aspetti appena menzionati saranno passate in rassegna le previsioni contenute nel rinnovo del contratto collettivo e, quindi, i riflessi operativi e concreti nelle registrazioni del LUL.

In prima battuta è opportuno analizzare la calendarizzazione delle scadenze contrattuali, che vede incrementi con decorrenze:

- 1° settembre 2025;
- 1° giugno 2026;
- 1° marzo 2027;
- 1° gennaio 2028.

Si tratta di aumenti che, a regime, garantiranno un incremento (parametrato in questo caso al Livello 3° Super) pari a 194,01 euro (naturalmente spalmati su ciascun rinnovo: restando sempre sul Livello 3° Super saranno riconosciuti 48,50 euro circa per ogni incremento).

Sotto il profilo dell'imponibilità e dei riflessi sulle registrazioni del LUL si tratta naturalmente di somme integralmente imponibili e assoggettate a contribuzione e imposte ordinarie.



Per quanto concerne l'*una tantum*, il riconoscimento è stato ancorato ai cedolini di competenza settembre 2025 e l'erogazione è stata prevista in unica soluzione.

Gli importi individuati dalle parti stipulanti sono pari a 120 euro per i Quadri, così come per il personale inserito ai livelli 1° e 2°, e a 80 euro per coloro che sono inquadrati negli altri livelli.

L'importo a titolo di *una tantum* dev'essere riparametrato in relazione ai rapporti a tempo parziale e, più in generale, in base all'assetto del contratto nel periodo compreso tra il 1° aprile 2025 e il 31 agosto 2025, arco temporale di vacanza contrattuale (e quindi di maturazione dell'*una tantum*). Stante il periodo di parametrizzazione e maturazione dell'*una tantum*, e fermo restando il fisiologico assoggettamento a contribuzione, l'erogazione sarà soggetta a tassazione ordinaria.

Viene anche previsto l'innalzamento da 6 a 8 euro giornalieri per i ticket restaurant in ipotesi di loro spettanza e riconoscimento, andando quindi a raggiungere la soglia di esenzione da imponibilità attualmente prevista per i buoni elettronici.

Viene, poi, confermata la necessità di un riconoscimento in termini di welfare, che dev'essere pari a 180 euro su base annua per il triennio 2025 – 2027. Il welfare dev'essere riconosciuto entro il mese di settembre di ogni anno ed è destinato a tutti i lavoratori in forza al 1° gennaio di ciascun anno, o comunque in forza alla data del 31 agosto; per quello che concerne la forma contrattuale è necessario che si tratti di rapporto a tempo indeterminato, ovvero a tempo determinato superiore a 3 mesi (anche per effetto di più contratti). Trattandosi di erogazioni in termini di welfare, l'assoggettamento a imponibile (fiscale e contributivo) è correlato alla composizione del paniere e, soprattutto, alle scelte che poi saranno operate dai lavoratori e dalle lavoratrici destinatari dello stesso.

Con decorrenza 1° ottobre è, invece, innalzato l'importo del contributo annuale al Fondo EASI ai fini della copertura di assistenza sanitaria integrativa, che passa dai precedenti 204 euro agli attuali 234 euro, sempre suddivisi in 12 rate; i 19,50 euro su base mensile sono per 17 euro a carico del datore di lavoro, e per 2,50 euro a carico dei lavoratori (questi, deducibili dal reddito fiscalmente imponibile). In caso di mancata adesione e contribuzione al Fondo EASI, il datore di lavoro sarà tenuto a corrispondere un importo avente natura retributiva pari a 40 euro (in precedenza 36 euro) su base mensile e per 14 mensilità; stante la natura retributiva dell'elemento in trattazione in ipotesi di sua necessaria erogazione, lo stesso genererà un importo imponibile ai fini contributivi e fiscali.

Meccanismo sostanzialmente analogo, sebbene con implicazioni fisiologicamente differenti, è quello previsto per la contribuzione all'Ente Bilaterale EBCE, che, a partire dal 1° settembre 2025, passa da 11 a 15 euro (di cui 4 euro a carico del lavoratore, questi non deducibili), al netto della riduzione delle mensilità (da 14 alle 12 ordinarie). Anche in questo caso, come in precedenza anticipato, la mancata contribuzione all'Ente Bilaterale EBCE genera l'obbligo di riconoscimento di un importo, avente natura retributiva (e quindi soggetto a contribuzione e imposta) pari a 30 euro per 14 mensilità.



Un ultimo passaggio rispetto alla maturazione dei ROL, rispetto alla quale viene abrogata la previsione che prevedeva una maturazione “a salire” collegata all’anzianità (50 % decorsi i primi 2 anni dall’assunzione e quindi al 100 % raggiunti i 4 anni).

CED: FORMAZIONE OBBLIGATORIA

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

scopri di più >

Riconoscimenti previsti dal rinnovo del CCNL CED: quali impatti sul LUL?

di **Michele Donati**

In data 28 luglio 2025 è stato [rinnovato il CCNL da applicarsi nei confronti dei lavoratori delle aziende che svolgono l'attività di Centri di Elaborazione Dati.](#)

Il rinnovo coinvolge molteplici temi e istituti, quali la declaratoria delle mansioni, la disciplina del tempo determinato (sia rispetto alle causali che ne giustificano il ricorso, che ai limiti quantitativi di contingentamento), ivi comprese le fattispecie connesse alla stagionalità, il contratto di somministrazione, l'obbligo formativo nei confronti dei dipendenti, l'ampiezza del periodo di preavviso.

A questi aspetti più normativi se ne affiancano altri – che saranno oggetto del presente approfondimento – più tradizionalmente di matrice economica, quali gli incrementi retributivi, l'erogazione dell'*una tantum* a copertura del periodo di vacanza contrattuale, i ticket restaurant, il welfare aziendale, l'assistenza sanitaria integrativa, la contribuzione all'ente bilaterale e la maturazione dei ROL.

Rispetto agli aspetti appena menzionati saranno passate in rassegna le previsioni contenute nel rinnovo del contratto collettivo e, quindi, i riflessi operativi e concreti nelle registrazioni del LUL.

In prima battuta è opportuno analizzare la calendarizzazione delle scadenze contrattuali, che vede incrementi con decorrenze:

- 1° settembre 2025;
- 1° giugno 2026;
- 1° marzo 2027;
- 1° gennaio 2028.

Si tratta di aumenti che, a regime, garantiranno un incremento (parametrato in questo caso al Livello 3° Super) pari a 194,01 euro (naturalmente spalmati su ciascun rinnovo: restando sempre sul Livello 3° Super saranno riconosciuti 48,50 euro circa per ogni incremento).

Sotto il profilo dell'imponibilità e dei riflessi sulle registrazioni del LUL si tratta naturalmente di somme integralmente imponibili e assoggettate a contribuzione e imposte ordinarie.



Per quanto concerne l'*una tantum*, il riconoscimento è stato ancorato ai cedolini di competenza settembre 2025 e l'erogazione è stata prevista in unica soluzione.

Gli importi individuati dalle parti stipulanti sono pari a 120 euro per i Quadri, così come per il personale inserito ai livelli 1° e 2°, e a 80 euro per coloro che sono inquadrati negli altri livelli.

L'importo a titolo di *una tantum* dev'essere riparametrato in relazione ai rapporti a tempo parziale e, più in generale, in base all'assetto del contratto nel periodo compreso tra il 1° aprile 2025 e il 31 agosto 2025, arco temporale di vacanza contrattuale (e quindi di maturazione dell'*una tantum*). Stante il periodo di parametrizzazione e maturazione dell'*una tantum*, e fermo restando il fisiologico assoggettamento a contribuzione, l'erogazione sarà soggetta a tassazione ordinaria.

Viene anche previsto l'innalzamento da 6 a 8 euro giornalieri per i ticket restaurant in ipotesi di loro spettanza e riconoscimento, andando quindi a raggiungere la soglia di esenzione da imponibilità attualmente prevista per i buoni elettronici.

Viene, poi, confermata la necessità di un riconoscimento in termini di welfare, che dev'essere pari a 180 euro su base annua per il triennio 2025 – 2027. Il welfare dev'essere riconosciuto entro il mese di settembre di ogni anno ed è destinato a tutti i lavoratori in forza al 1° gennaio di ciascun anno, o comunque in forza alla data del 31 agosto; per quello che concerne la forma contrattuale è necessario che si tratti di rapporto a tempo indeterminato, ovvero a tempo determinato superiore a 3 mesi (anche per effetto di più contratti). Trattandosi di erogazioni in termini di welfare, l'assoggettamento a imponibile (fiscale e contributivo) è correlato alla composizione del paniere e, soprattutto, alle scelte che poi saranno operate dai lavoratori e dalle lavoratrici destinatari dello stesso.

Con decorrenza 1° ottobre è, invece, innalzato l'importo del contributo annuale al Fondo EASI ai fini della copertura di assistenza sanitaria integrativa, che passa dai precedenti 204 euro agli attuali 234 euro, sempre suddivisi in 12 rate; i 19,50 euro su base mensile sono per 17 euro a carico del datore di lavoro, e per 2,50 euro a carico dei lavoratori (questi, deducibili dal reddito fiscalmente imponibile). In caso di mancata adesione e contribuzione al Fondo EASI, il datore di lavoro sarà tenuto a corrispondere un importo avente natura retributiva pari a 40 euro (in precedenza 36 euro) su base mensile e per 14 mensilità; stante la natura retributiva dell'elemento in trattazione in ipotesi di sua necessaria erogazione, lo stesso genererà un importo imponibile ai fini contributivi e fiscali.

Meccanismo sostanzialmente analogo, sebbene con implicazioni fisiologicamente differenti, è quello previsto per la contribuzione all'Ente Bilaterale EBCE, che, a partire dal 1° settembre 2025, passa da 11 a 15 euro (di cui 4 euro a carico del lavoratore, questi non deducibili), al netto della riduzione delle mensilità (da 14 alle 12 ordinarie). Anche in questo caso, come in precedenza anticipato, la mancata contribuzione all'Ente Bilaterale EBCE genera l'obbligo di riconoscimento di un importo, avente natura retributiva (e quindi soggetto a contribuzione e imposta) pari a 30 euro per 14 mensilità.



Un ultimo passaggio rispetto alla maturazione dei ROL, rispetto alla quale viene abrogata la previsione che prevedeva una maturazione “a salire” collegata all’anzianità (50 % decorsi i primi 2 anni dall’assunzione e quindi al 100 % raggiunti i 4 anni).

CED: FORMAZIONE OBBLIGATORIA

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

scopri di più >

Imposta sostitutiva del 5% sul lavoro straordinario degli infermieri del SSN: chiarimenti

di **Redazione**

L'Agenzia delle Entrate, con [risposta a interpello n. 272/E del 27 ottobre 2025](#), ha offerto chiarimenti in tema di imposta sostitutiva nella misura del 5% sui compensi per lavoro straordinario disciplinati dall'art. 47, CCNL Comparto Sanità 2019-2021, erogati agli infermieri dipendenti dalle aziende e dagli enti del SSN, come previsto dall'art. 1, commi 354 e 355, Legge n. 207/2024.

L'Agenzia precisa che l'imposta sostitutiva non si applica ai compensi erogati per le "ore di pronta disponibilità" e per le "prestazioni svolte in sede elettorale", che, pur essendo retribuibili a titolo di straordinario, non possono essere assimilate alla fattispecie delle prestazioni di cui all'art. 47, CCNL.

Nel caso di specie, le "ore di pronta disponibilità" sono disciplinate dall'art. 44, CCNL Comparto Sanità 2019-2021, il quale prevede che *«Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere la struttura nel tempo previsto con modalità stabilite ai sensi del comma 3»*.

Circa la retribuzione di dette ore, il successivo comma 6 dispone che *«In caso di chiamata tali ore sono retribuite a titolo di straordinario ovvero in caso di adesione alla banca delle ore trova applicazione l'art. 48 (Banca delle ore)»*.

Pertanto, pur se anche retribuibili a titolo di straordinario, le "ore di pronta disponibilità" non possono essere assimilate alla fattispecie delle prestazioni di cui all'art. 47, CCNL, essendo contrattualmente previste dall'art. 44 del medesimo contratto collettivo.

Per le medesime ragioni, l'Agenzia delle Entrate ritiene che anche le "prestazioni svolte in sede elettorale" non possano essere ricondotte all'alveo delle prestazioni di lavoro straordinario di cui all'art. 47, CCNL Comparto Sanità 2019-2021.

Corso per dipendenti

Paghe e Contributi Avanzato

Scopri di più

Imposta sostitutiva del 5% sul lavoro straordinario degli infermieri del SSN: chiarimenti

di **Redazione**

L'Agenzia delle Entrate, con [risposta a interpello n. 272/E del 27 ottobre 2025](#), ha offerto chiarimenti in tema di imposta sostitutiva nella misura del 5% sui compensi per lavoro straordinario disciplinati dall'art. 47, CCNL Comparto Sanità 2019-2021, erogati agli infermieri dipendenti dalle aziende e dagli enti del SSN, come previsto dall'art. 1, commi 354 e 355, Legge n. 207/2024.

L'Agenzia precisa che l'imposta sostitutiva non si applica ai compensi erogati per le "ore di pronta disponibilità" e per le "prestazioni svolte in sede elettorale", che, pur essendo retribuibili a titolo di straordinario, non possono essere assimilate alla fattispecie delle prestazioni di cui all'art. 47, CCNL.

Nel caso di specie, le "ore di pronta disponibilità" sono disciplinate dall'art. 44, CCNL Comparto Sanità 2019-2021, il quale prevede che *«Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere la struttura nel tempo previsto con modalità stabilite ai sensi del comma 3»*.

Circa la retribuzione di dette ore, il successivo comma 6 dispone che *«In caso di chiamata tali ore sono retribuite a titolo di straordinario ovvero in caso di adesione alla banca delle ore trova applicazione l'art. 48 (Banca delle ore)»*.

Pertanto, pur se anche retribuibili a titolo di straordinario, le "ore di pronta disponibilità" non possono essere assimilate alla fattispecie delle prestazioni di cui all'art. 47, CCNL, essendo contrattualmente previste dall'art. 44 del medesimo contratto collettivo.

Per le medesime ragioni, l'Agenzia delle Entrate ritiene che anche le "prestazioni svolte in sede elettorale" non possano essere ricondotte all'alveo delle prestazioni di lavoro straordinario di cui all'art. 47, CCNL Comparto Sanità 2019-2021.

Corso per dipendenti

Paghe e Contributi Avanzato

Scopri di più

CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

Riduzione contributiva edili confermata per l'anno 2025

di **Redazione**

È stato pubblicato nell'area Pubblicità legale del sito del Ministero del Lavoro, in data 24 ottobre 2025, il [D.L. 29 settembre 2025](#) dei Ministeri del Lavoro e dell'Economia, che ha confermato anche per l'anno 2025 la riduzione nella misura dell'11,50% dei contributi previdenziali e assistenziali in favore dei datori di lavoro del settore edile, prevista dall'art. 29, comma 2, D.L. n. 244/1995.

Si rammenta che:

- l'art. 29, comma 1, D.L. n. 244/1995 prevede che i datori di lavoro esercenti attività edile sono tenuti al versamento della contribuzione previdenziale e assistenziale sull'imponibile determinato dalle ore previste dai contratti collettivi nazionali, con esclusione delle assenze indicate dallo stesso comma 1 (malattia, infortuni, scioperi, sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, con intervento della cassa integrazione guadagni, di altri eventi indennizzati e degli eventi per i quali il trattamento economico è assolto mediante accantonamento presso le casse edili);
- il successivo comma 2 stabilisce che sull'ammontare di dette contribuzioni, diverse da quelle di pertinenza del Fondo pensioni lavoratori dipendenti, dovute all'INPS per gli operai con orario di lavoro di 40 ore settimanali, si applica fino al 31 dicembre 1996 una riduzione del 9,50%;
- il comma 5 del medesimo art. 29 prevede, invece, che entro il 31 maggio di ciascun anno il Governo procede a verificare gli effetti determinati dalle disposizioni di cui al comma 1, al fine di valutare la possibilità che, con decreto del Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia, da adottarsi entro il 31 luglio dello stesso anno, sia confermata o rideterminata per l'anno di riferimento la riduzione contributiva di cui al comma 2;
- il D.D. 16 maggio 2024, per l'anno 2024, ha fissato all'11,50% la riduzione di cui all'art. 29, comma 2, D.L. n. 244/1995, che, secondo le rilevazioni elaborate dall'INPS sull'andamento delle contribuzioni nel settore edile, viene compensata dall'ammontare del gettito contributivo.

EDIZIONE 2024/2025

Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il percorso pratico di **aggiornamento** continuativo per la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe** >>



CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

Riduzione contributiva edili confermata per l'anno 2025

di **Redazione**

È stato pubblicato nell'area Pubblicità legale del sito del Ministero del Lavoro, in data 24 ottobre 2025, il [D.L. 29 settembre 2025](#) dei Ministeri del Lavoro e dell'Economia, che ha confermato anche per l'anno 2025 la riduzione nella misura dell'11,50% dei contributi previdenziali e assistenziali in favore dei datori di lavoro del settore edile, prevista dall'art. 29, comma 2, D.L. n. 244/1995.

Si rammenta che:

- l'art. 29, comma 1, D.L. n. 244/1995 prevede che i datori di lavoro esercenti attività edile sono tenuti al versamento della contribuzione previdenziale e assistenziale sull'imponibile determinato dalle ore previste dai contratti collettivi nazionali, con esclusione delle assenze indicate dallo stesso comma 1 (malattia, infortuni, scioperi, sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, con intervento della cassa integrazione guadagni, di altri eventi indennizzati e degli eventi per i quali il trattamento economico è assolto mediante accantonamento presso le casse edili);
- il successivo comma 2 stabilisce che sull'ammontare di dette contribuzioni, diverse da quelle di pertinenza del Fondo pensioni lavoratori dipendenti, dovute all'INPS per gli operai con orario di lavoro di 40 ore settimanali, si applica fino al 31 dicembre 1996 una riduzione del 9,50%;
- il comma 5 del medesimo art. 29 prevede, invece, che entro il 31 maggio di ciascun anno il Governo procede a verificare gli effetti determinati dalle disposizioni di cui al comma 1, al fine di valutare la possibilità che, con decreto del Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia, da adottarsi entro il 31 luglio dello stesso anno, sia confermata o rideterminata per l'anno di riferimento la riduzione contributiva di cui al comma 2;
- il D.D. 16 maggio 2024, per l'anno 2024, ha fissato all'11,50% la riduzione di cui all'art. 29, comma 2, D.L. n. 244/1995, che, secondo le rilevazioni elaborate dall'INPS sull'andamento delle contribuzioni nel settore edile, viene compensata dall'ammontare del gettito contributivo.

EDIZIONE 2024/2025

Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il percorso pratico di **aggiornamento** continuativo per la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe** >>





Disposizioni in materia di lavoro sportivo: precisazioni sulla circolare INPS n. 127/2025

di Redazione

L'INPS, con [messaggio n. 3185 del 24 ottobre 2025](#), ha offerto precisazioni in merito alla circolare n. 127/2025, relativa al riordino e alla riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo, ai fini della tutela previdenziale, comunicando che le descrizioni relative alla decodifica dei codici qualifica n. 785 e n. 788, di cui all'Allegato n. 1, sono state allineate con le medesime descrizioni di cui alla circolare n. 88/2023.

Pertanto, il [nuovo Allegato n. 1](#), aggiornato con le modifiche indicate, sostituisce quello allegato alla circolare n. 127/2025.



Disposizioni in materia di lavoro sportivo: precisazioni sulla circolare INPS n. 127/2025

di Redazione

L'INPS, con [messaggio n. 3185 del 24 ottobre 2025](#), ha offerto precisazioni in merito alla circolare n. 127/2025, relativa al riordino e alla riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo, ai fini della tutela previdenziale, comunicando che le descrizioni relative alla decodifica dei codici qualifica n. 785 e n. 788, di cui all'Allegato n. 1, sono state allineate con le medesime descrizioni di cui alla circolare n. 88/2023.

Pertanto, il [nuovo Allegato n. 1](#), aggiornato con le modifiche indicate, sostituisce quello allegato alla circolare n. 127/2025.

L'illegittimità del primo licenziamento non travolge anche il secondo licenziamento

di **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 22 luglio 2025, n. 20572, ha deciso che, ove sia intervenuto nelle more del giudizio e prima dell'ordine di reintegrazione un secondo licenziamento intimato per ragioni diverse e per fatti successivi, la cui legittimità risulti successivamente accertata con sentenza passata in giudicato, il lavoratore non può far valere il giudicato formatosi in ordine all'illegittimità del primo licenziamento, assumendo che l'ordine di reintegrazione (emesso dopo il secondo licenziamento) contenga anche l'accertamento dell'attualità del rapporto e, quindi, travolga anche l'accertamento (definitivo in ragione del secondo giudicato) dell'idoneità del secondo licenziamento a risolvere il rapporto.

Master di specializzazione

Contenzioso del lavoro

Scopri di più