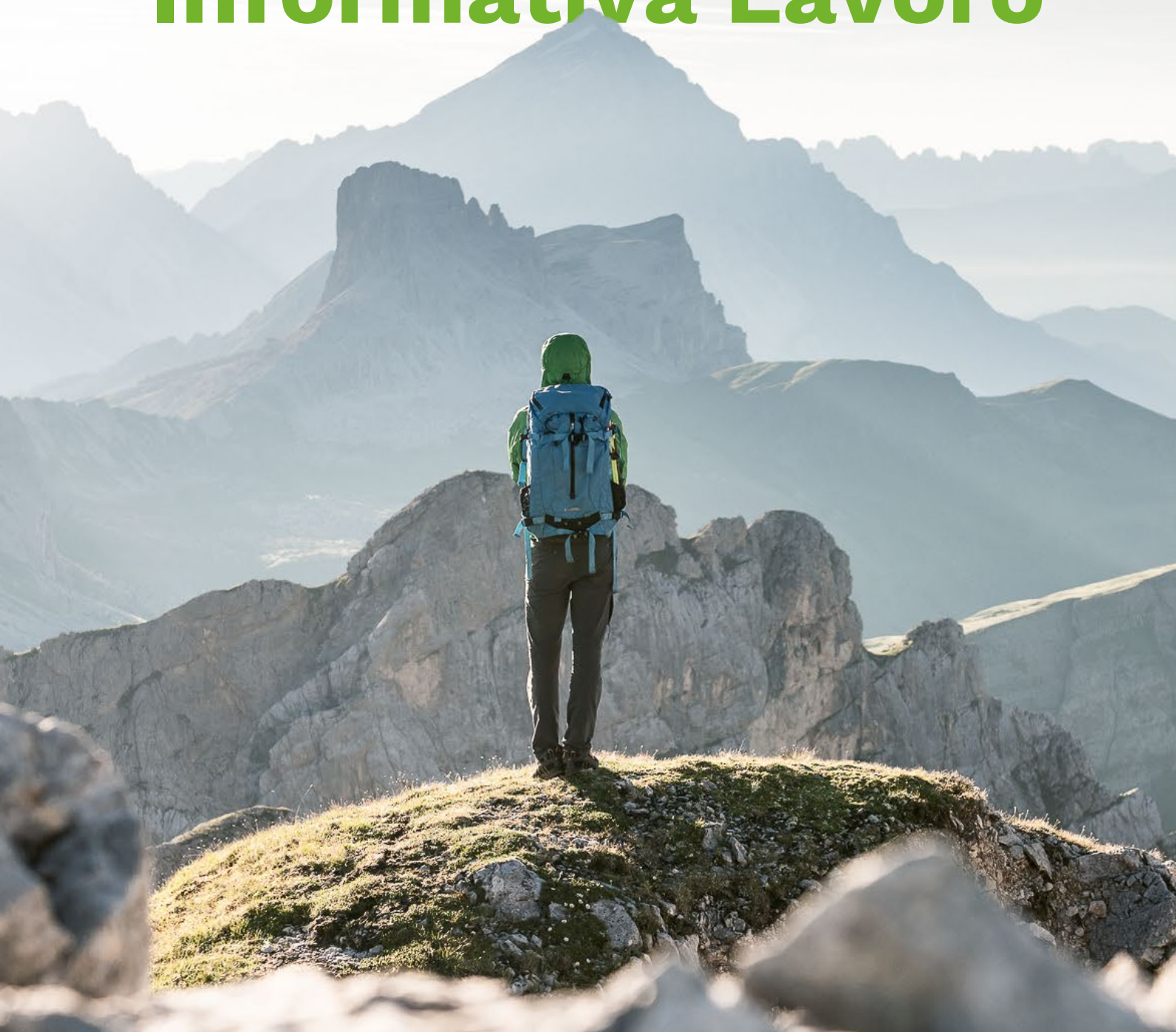


Informativa Lavoro



Edizione novembre 2025

HR  **IT**

HR • ACCOUNTING • TAX

Informativa Lavoro 11/2025

**Ai gentili Clienti
Loro sedi**

SOMMARIO

.....	0
Delega al governo in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva	2
Disposizioni urgenti in materia di ingresso regolare di lavoratori stranieri	4
Convalida dimissioni genitori in prova	6
Scostamento non grave e durc	7
Recupero del trattamento integrativo	8
Pignorabilità delle prestazioni inps non pensionistiche	10
Pignoramento per conto terzi.....	10
Concorso di gravami	11
Verifiche.....	12
Pignoramento operato dall'agente della riscossione	12
Riscatto posizione presso fondo pensione.....	13

DELEGA AL GOVERNO IN MATERIA DI RETRIBUZIONE DEI LAVORATORI E DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

È stata pubblicata nella G.U. n. 230 del 3 ottobre 2025 la Legge 26 settembre 2025 n. 144, mediante la quale il Governo è delegato ad adottare, entro 6 mesi dalla data di entrata, su proposta del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, uno o più decreti legislativi recanti disposizioni in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva del settore privato, al fine di garantire l'attuazione del diritto dei lavoratori a una retribuzione proporzionata e sufficiente (art. 36 Cost.), 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.

In particolare, i Decreti Legislativi dovranno conseguire i seguenti obiettivi:

- il sistema di definizione dei trattamenti economici minimi;
- la lotta al lavoro sottopagato e al dumping contrattuale;
- il rafforzamento degli strumenti di controllo e trasparenza;
- l'allineamento delle retribuzioni ai contratti collettivi nazionali maggiormente rappresentativi.
- In particolare, i Decreti Legislativi dovranno:
- garantire trattamenti retributivi giusti ed equi in linea con l'art. 36, Cost.;
- contrastare il lavoro sottopagato, anche in relazione a modelli organizzativi atipici e categorie fragili;
- favorire il rinnovo dei CCNL nei tempi stabiliti dalle parti sociali;
- contrastare fenomeni di dumping contrattuale, ossia pratiche di concorrenza sleale attuate mediante l'applicazione

Uno degli elementi centrali della legge è la definizione dei CCNL «maggiormente applicati», per ciascuna categoria di lavoratori, in riferimento al numero delle imprese e dei dipendenti, al fine di prevedere che il trattamento economico complessivo minimo da essi previsti costituisca, ai sensi dell'art. 36, Cost., la condizione economica minima da riconoscere ai lavoratori appartenenti alla medesima categoria.

La misurazione della “maggiore applicazione” sarà verificata sulla base dell'indicazione obbligatoria del codice del CCNL applicato al singolo rapporto di lavoro nelle trasmissioni all'Istituto nazionale della previdenza sociale effettuate con il flusso telematico UniEmens, nelle comunicazioni obbligatorie e nelle buste paga, anche al fine del riconoscimento di agevolazioni economiche e contributive connesse ai rapporti di lavoro.

Inoltre, saranno introdotti strumenti a sostegno del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro entro i termini previsti dalle parti sociali o di quelli già scaduti, anche attraverso l'eventuale riconoscimento ai lavoratori di incentivi volti a bilanciare e, ove possibile, a compensare la riduzione del potere di acquisto degli stessi.

Per ciascun contratto scaduto e non rinnovato entro i termini previsti dalle parti sociali o comunque entro congrui termini, nonché per i settori non coperti da contrattazione

collettiva, si prevede «l'intervento diretto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali», con l'adozione delle misure necessarie concernenti esclusivamente i trattamenti economici minimi complessivi, tenendo conto delle peculiarità delle categorie di lavoratori di riferimento e, se del caso, considerando i trattamenti economici minimi complessivi previsti dai CCNL maggiormente applicati nei settori affini.

Infine, la Legge delega (art. 2), allo scopo di incrementare la trasparenza in materia di dinamiche salariali e contrattuali a livello nazionale, territoriale e per ciascuna categoria di lavoratori e ciascun settore di attività, nonché di contrastare efficacemente il dumping contrattuale, i fenomeni di concorrenza sleale, l'evasione fiscale e contributiva e il ricorso a forme di lavoro sommerso o irregolare in danno dei lavoratori, chiama il Governo ad adottare, sempre entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della L. n. 144/2025, su proposta del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, uno o più decreti legislativi recanti disposizioni in materia di perfezionamento della disciplina dei controlli e sviluppo di procedure di informazione pubbliche e trasparenti concernenti la retribuzione dei lavoratori e la contrattazione collettiva.

DISPOSIZIONI URGENTI IN MATERIA DI INGRESSO REGOLARE DI LAVORATORI STRANIERI

Il 3 ottobre 2025 è stato pubblicato D.L. n. 146 del 3 ottobre 2025, contenente “Disposizioni urgenti in materia di ingresso regolare di lavoratori e cittadini stranieri, nonché di gestione del fenomeno migratorio”.

Il provvedimento, in vigore dal 4 ottobre e trasmesso alle Camere per la conversione in legge, introduce alcune importanti novità in particolare relativamente alle procedure amministrative legate agli ingressi dei lavoratori stranieri in Italia.

Più nello specifico, si stabilizza quanto già sperimentato con il Decreto flussi 2025: nei procedimenti per l'ingresso e l'assunzione di lavoratori stranieri, anche stagionali, sono messi a regime gli istituti della precompilazione delle richieste di nulla osta al lavoro, in modo da effettuare i controlli prima del click day, e del limite di 3 richieste di nulla osta da parte dei datori di lavoro quali utenti privati, già previsti in via sperimentale per il 2025. I controlli in fase di precompilazione sono estesi anche alle dichiarazioni rese per ingressi relativi a volontariato, ricerca, lavoratori altamente qualificati e trasferimenti intrasocietari.

Il Decreto fissa, poi, il principio secondo il quale il termine per l'adozione del nulla osta per lavoro subordinato decorre dal momento in cui la richiesta viene imputata alla quota di ingresso, anziché dalla data di presentazione della domanda.

Al lavoratore straniero sarà ora consentita la possibilità di svolgere attività lavorativa, oltre nei casi già previsti in occasione di rilascio o di rinnovo, anche nei casi di attesa della conversione del permesso di soggiorno.

Al fine di uniformare la disciplina relativa ai permessi di soggiorno rilasciati alle vittime di tratta, di violenza domestica e di intermediazione illecita e sfruttamento lavorativo, si prevede l'innalzamento della durata di questi ultimi da 6 a 12 mesi e l'estensione del diritto all'assegno di inclusione, già previsto per le vittime di sfruttamento lavorativo, anche ai titolari di permessi rilasciati ai sensi degli artt. 18 e 18-bis.

In tema di contrasto allo sfruttamento lavorativo, è stabilizzata l'operatività del Tavolo Caporalato e riconosciuta la possibilità di partecipare alle riunioni anche agli enti religiosi civilmente riconosciuti.

Per il triennio 2026-2028, si conferma il contingente di 10.000 ingressi annui al di fuori del meccanismo delle quote stabilite dai decreti flussi per i lavoratori da impiegare, nel settore dell'assistenza familiare o sociosanitaria, per l'assistenza di persone con disabilità o ultraottantenni.

Si prevede che il decreto ministeriale relativo al contingente di giovani stranieri che possono partecipare a programmi di volontariato di interesse generale e utilità sociale abbia cadenza triennale e non più annuale, in coerenza con la cadenza temporale degli altri decreti che fissano contingenti di ingresso.

In materia di ricongiungimento familiare, si prevede un innalzamento del termine per il rilascio del nulla osta da 90 a 150 giorni, in linea con quello di 9 mesi previsto dalla normativa europea.

CONVALIDA DIMISSIONI GENITORI IN PROVA

Con la nota n. 14744/2025 il Ministero del Lavoro ribadisce che le dimissioni della lavoratrice in gravidanza o di un genitore nei primi 3 anni di vita del bambino devono essere convalidate dall'Ispettorato del lavoro o dall'Ufficio ispettivo del lavoro territorialmente competente, ai sensi dell'art. 55, comma 4, D.Lgs. n. 151/2001, anche se presentate durante il periodo di prova, perché la norma non ne esclude la necessità e perché la convalida è misura di carattere generale, senza alcuna eccezione.

Lo scopo è quello di evitare che le dimissioni presentate durante il periodo protetto siano state indotte dal datore di lavoro per evitare un licenziamento discriminatorio, che, come tale, sarebbe nullo anche durante il periodo di prova.

SCOSTAMENTO NON GRAVE E DURC

Con l'interpello n. 3/2025 il Ministero del Lavoro ha dato risposta a un quesito su come interpretare la nozione di «scostamento non grave», di cui all'art. 3, comma 3, D.M. 30 gennaio 2015, in particolare nei casi di situazioni debitorie nei confronti degli enti previdenziali costituite esclusivamente da accessori di legge (sanzioni/interessi), essendo l'omissione contributiva già stata sanata.

In buona sostanza, è stato chiesto se, ai fini della regolarità, basti pagare il dovuto omesso o siano dovuti anche gli accessori, computandosi i medesimi nel calcolo dello scostamento non grave che non impedisce il rilascio del DURC.

Ricordando che le norme di riferimento individuano in 150 euro l'importo, inclusi contributi e accessori di legge, il Ministero conclude che, ai fini della regolarità contributiva, è necessario che eventuali debiti contributivi, sanzioni e interessi, nel loro complesso, non superino l'importo di 150 euro, soglia limite per la sussistenza dello scostamento non grave.

RECUPERO DEL TRATTAMENTO INTEGRATIVO

L'Agenzia delle Entrate, con risoluzione n. 51/E del 6 ottobre 2025, ha definito i codici tributo per il recupero dei crediti indebitamente utilizzati.

Come noto, l'art. 1, D.L. n. 3/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 21/2020, ha previsto il riconoscimento ai lavoratori dipendenti e assimilati di una somma a titolo di trattamento integrativo, che i sostituti d'imposta riconoscono in via automatica. I sostituti d'imposta compensano il credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo, ai sensi dell'art. 17, D.Lgs. n. 241/1997. Con la risoluzione n. 35/E/2020, sono stati istituiti i codici tributo per l'utilizzo in compensazione del suddetto credito relativo alle somme erogate a titolo di trattamento integrativo, mediante i modelli F24 e F24 enti pubblici (F24 EP). Per il recupero dei crediti indebitamente utilizzati, in tutto o in parte in compensazione, l'Agenzia delle Entrate emana l'atto di cui all'art. 38-bis, D.P.R. n. 600/1973. Per consentire il versamento, tramite modello F24, delle somme derivanti dal recupero, a seguito di controllo sostanziale, del credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo, la risoluzione n. 51/E/2025 istituisce i seguenti codici tributo:

- “7909” denominato “Art. 1, comma 4, del decreto-legge 5 febbraio 2020, n. 3 - Recupero credito trattamento integrativo indebitamente utilizzato in compensazione da parte dei sostituti d'imposta e relativi interessi - Controllo sostanziale”;
- “7910” denominato “Art. 1, comma 4, del decreto-legge 5 febbraio 2020, n. 3 - Recupero credito trattamento integrativo indebitamente utilizzato in compensazione da parte dei sostituti d'imposta - Sanzione - Controllo sostanziale.

In sede di compilazione del modello F24, i suddetti codici tributo sono esposti nella sezione “Erario”, in corrispondenza delle somme indicate nella colonna “importi a debito versati” secondo le modalità di compilazione di seguito riportate:

- nei campi “codice ufficio” e “codice atto”, le informazioni riportate all'interno del provvedimento notificato;
- nel campo “anno di riferimento”, nel formato “AAAA”, l'anno in cui è stata effettuata l'indebita compensazione;
- il campo “rateazione/Regione/Prov./mese rif.” non è valorizzato.

Per consentire il versamento, tramite modello F24 enti pubblici (F24 EP), delle somme derivanti dal recupero, a seguito di controllo sostanziale, del credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo, si istituiscono i seguenti codici tributo:

- “700E” denominato “Art. 1, comma 4, del decreto-legge 5 febbraio 2020, n. 3 - Recupero credito trattamento integrativo indebitamente utilizzato in compensazione da parte dei sostituti d'imposta e relativi interessi - Controllo sostanziale”;
- “701E” denominato “Art. 1, comma 4, del decreto-legge 5 febbraio 2020, n. 3 - Recupero credito trattamento integrativo indebitamente utilizzato in compensazione da parte dei sostituti d'imposta - Sanzione - Controllo sostanziale.

In sede di compilazione del modello “F24 EP”, i suddetti codici tributo sono esposti nella sezione “Erario” (valore F), in corrispondenza delle somme indicate nella colonna “importi a debito versati”, secondo le modalità di compilazione di seguito riportate:

- nei campi “codice ufficio” e “codice atto”, le informazioni riportate all'interno del provvedimento notificato;
- il campo “riferimento B” è valorizzato con l'anno in cui è stata effettuata l'indebita compensazione, nel formato “AAAA”;
- il campo “riferimento A” non è valorizzato.

PIGNORABILITÀ DELLE PRESTAZIONI INPS NON PENSIONISTICHE

Con la circolare n. 130/2025, posta la difficoltà operativa della materia trattata, l'INPS espone le linee guida relativamente all'eventuale pignoramento disposto sulle somme erogate dall'Istituto a titolo di prestazioni previdenziali non pensionistiche e indennità a sostegno al reddito dei lavoratori in conseguenza di cessazione, sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

PIGNORAMENTO PER CONTO TERZI

Il quadro normativo viene anzitutto distinto tra la norma civilista di riferimento, art. 2740, c.c., e quella procedurale, art. 545, c.p.c.; quest'ultima specifica alcune categorie di crediti non pignorabili (ad es. crediti aventi a oggetto sussidi di povertà, es. maternità, malattia o funerali), o solo parzialmente pignorabili (secondo differenti condizioni e limiti in base alla specifica natura del credito o della somma da pignorare).

Vengono, quindi, analizzati i crediti impignorabili, ex art. 545, comma 2, c.p.c., che sono tutelati in funzione della loro natura di tipo assistenziale e vitale. L'INPS, quindi, opera un'elencazione di prestazioni rientranti in tali fattispecie: le somme erogate dall'Istituto per prestazioni a titolo di malattia (compresa la malattia in favore dei lavoratori marittimi e la malattia e la degenza ospedaliera in favore dei lavoratori iscritti alla Gestione separata), maternità, paternità, nonché quelle collegate ai congedi parentali, alle prestazioni antitubercolari, ai permessi e ai congedi straordinari per assistenza ai disabili.

In relazione ai crediti soggetti a parziale pignorabilità si specifica che trattasi di somme e indennità per prestazioni previdenziali sostitutive della retribuzione (es. cassa integrazione e NASpl).

La pignorabilità di tali crediti è, quindi, consentita:

- per i crediti alimentari, nella misura autorizzata dal Presidente del Tribunale o da un giudice da lui delegato;
- per i tributi dovuti allo Stato, alle Province e ai Comuni e per ogni altro credito nella misura di 1/5.

Si applica una regola di carattere generale, secondo la quale le somme aventi natura di reddito da lavoro possono essere pignorate fino a 1/5 del loro importo, fatta salva la possibilità di disporre da parte del giudice una diversa misura per i crediti alimentari, dovendosi in tali casi dare esecuzione al provvedimento autorizzato. Da notare che, in caso di simultaneo concorso delle cause di credito, la quota pignorabile può estendersi fino alla metà del complessivo ammontare del credito.

Andando ad individuare il pignoramento per crediti alimentari, il quale prevede la pignorabilità nella misura autorizzata dal Presidente del Tribunale o da un giudice da lui

delegato, viene rilevato il tema controverso della corretta natura dell'assegno dovuto a titolo di contributo al mantenimento dei figli, anche maggiorenni, sia in sede di separazione che in sede di divorzio. La disputa giurisprudenziale è stata risolta nel senso che agli assegni separativi o divorzili risulta applicabile il trattamento riservato agli alimenti, quanto ai caratteri della impignorabilità e della non compensabilità dell'assegno di mantenimento, propri della disciplina dell'assegno alimentare.

Altro aspetto è legato al regime di pignorabilità dell'anticipazione NASpl, secondo la quale il lavoratore, avente diritto alla corresponsione della NASpl, può richiedere la liquidazione anticipata, in unica soluzione, dell'importo complessivo del trattamento teorico spettante che non gli è stato ancora erogato, al sussistere di determinate condizioni (incentivo all'autoimprenditorialità). Tale credito, secondo la giurisprudenza, ha natura di contributo finanziario e, quindi, non soggiace al limite di pignorabilità. Tali somme, pertanto, non soggiacciono ai limiti di pignorabilità dei redditi da lavoro e assimilati, in quanto perdono la natura di prestazione a sostegno del reddito, assumendo quella di incentivo all'autoimprenditorialità.

Viene indicato come le trattenute, operate a titolo di pignoramento presso terzi, devono essere effettuate sulla prestazione netta spettante al debitore pignorato, titolare della prestazione, dopo che sulla stessa siano state applicate le ritenute fiscali. Fanno eccezione gli assegni periodici corrisposti al coniuge, ad esclusione di quelli destinati al mantenimento dei figli, in conseguenza di separazione legale ed effettiva, di scioglimento o annullamento del matrimonio o di cessazione dei suoi effetti civili, dove la trattenuta per il pignoramento va applicata sul lordo della prestazione.

CONCORSO DI GRAVAMI

Nel caso, invece, in cui il credito da prestazione venga pignorato più volte da diversi creditori, trova applicazione il limite di pignorabilità dei crediti di natura retributiva del debitore nell'ipotesi della simultanea esistenza di più crediti nei suoi confronti. Si ricorda che sussiste il limite di un 1/5, il quale, tuttavia, può essere esteso fino alla metà nel caso di simultaneo concorso tra le diverse cause di credito.

A seguito della notifica dell'ordinanza di assegnazione, l'INPS, quale terzo pignorato, è tenuto a eseguire le disposizioni contenute nel citato provvedimento emesso dall'Autorità Giudiziaria, come atto conclusivo del procedimento di esecuzione forzata, attenendosi alle statuizioni rese nel provvedimento medesimo. Viene, tuttavia, ricordato che, in caso di più pignoramenti, dev'essere data esecuzione all'ordinanza relativa alla procedura esecutiva notificata in data anteriore. Data tale regola, quindi, in caso di precedenti procedure esecutive già attive sul trattamento previdenziale, si può dare esecuzione al pignoramento solo dopo l'integrale soddisfo di tali procedure.

VERIFICHE

Viene, poi, ricordata la necessaria verifica, ex art. 48-bis, D.P.R. n. 602/1973, secondo il quale le Pubbliche Amministrazioni, prima di effettuare un pagamento di importo superiore a 5.000 euro, devono verificare l'eventuale inadempienza del beneficiario all'obbligo di versamento derivante dalla notifica di una o più cartelle di pagamento per un ammontare complessivo pari almeno al suddetto importo. L'INPS, quindi, in tali casi, dovrà effettuare detta verifica. Nel caso sussista tale ipotesi l'Istituto non procede al pagamento delle somme dovute al beneficiario fino alla concorrenza dell'ammontare del debito comunicato. Seguono varie indicazioni procedurali distinte a seconda della prestazione erogata.

PIGNORAMENTO OPERATO DALL'AGENTE DELLA RISCOSSIONE

Vi è, infine, il caso del pignoramento operato dall'agente della riscossione, ex D.P.R. n. 602/1973, il quale può agire in via stragiudiziale per la riscossione dei propri crediti, procedendo con l'intimazione diretta nei confronti del soggetto terzo presso cui il debitore vanta un credito. In tale situazione la normativa prevede i seguenti limiti:

- 1/10 per prestazioni di importo fino a 2.500 euro;
- 1/7 per prestazioni di importo superiore a 2.500 euro e non superiore a 5.000 euro;
- 1/5 per le prestazioni il cui importo sia superiore a 5.000 euro.

RISCATTO POSIZIONE PRESSO FONDO PENSIONE

È possibile il riscatto dei contributi contrattuali accumulati se il lavoratore aderente modifichi l'attività lavorativa svolta, così da perdere i requisiti di partecipazione. Così si è espressa la COVIP in una risposta del mese di ottobre 2024.

Il caso specifico di riferimento riguardava la situazione di un lavoratore che aveva manifestato l'intenzione di non trasformare l'adesione contrattuale in volontaria, dato che, non appartenendo più a un determinato contesto produttivo, non era più destinatario del contributo datoriale.

La COVIP ricorda che per la qualificazione delle situazioni di perdita dei requisiti di partecipazione vanno esaminati non soltanto i profili formali (coincidenza o meno del Fondo originario con quello di riferimento della nuova azienda per tutti i suoi lavoratori), ma anche i profili di carattere sostanziale (mantenimento o meno delle condizioni di partecipazione dell'iscritto, anche e soprattutto sotto il profilo dei flussi contributivi, al Fondo di originaria appartenenza), come appunto nel caso di specie.

HRIT rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti,

HRIT

04/11/2025