



Corriere dell'Economia



Sintesi esplicative di documenti e studi a carattere economico di rilievo nazionale, europeo ed internazionale, con link ai documenti ufficiali.

04 TOP NEWS

02
25

- INL: dimissioni per fatti concludenti
- Funzione Pubblica: trattenimento in servizio fino a 70 anni
- Agenzia Entrate: la Super-deduzione
- ISTAT: Stima preliminare del Pil - IV trimestre 2024
- INPS: rivalutazione delle pensioni 2025
- INPS: Decontribuzione Sud PMI



Corriere dell'Economia Newsletter n. 03/20245

A cura dell'Ufficio Studi economici CONFISAL

Redazione: Rocco Freda, Massimo Leone

Progetto grafico di: Andrea Blasi - Foto: Adobe Stock



22
01
25

INL: dimissioni per fatti concludenti

READ MORE ▶

Con la nota n. 579 del 22 gennaio 2025, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito le prime istruzioni operative riguardanti la procedura di dimissioni per fatti concludenti in caso di assenza ingiustificata del lavoratore. Tale procedura è disciplinata dall'articolo 26, comma 7-bis, del decreto legislativo n. 151 del 2015, introdotto dall'articolo 19 della Legge n. 203/2024, nota come Collegato Lavoro. 📌

04
02
25

Funzione Pubblica: trattenimento in servizio fino a 70 anni

READ MORE ▶

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha sottoscritto le linee guida per l'applicazione dell'istituto del trattenimento in servizio del personale, sia dirigenziale che non dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche. Questa misura è destinata al personale ritenuto indispensabile, in particolare per attività di tutoraggio e affiancamento dei neoassunti o per esigenze funzionali che non possono essere soddisfatte diversamente. Il documento stabilisce che il trattenimento in servizio sia consentito solo fino al compimento del 70° anno di età e nel limite massimo del 10% delle capacità assunzionali previste dalla normativa vigente. Tuttavia, la decisione di applicare questa misura è rimessa esclusivamente alla valutazione discrezionale delle amministrazioni e non riguarda categorie specifiche come magistrati (ordinari, amministrativi, contabili e tributari), Forze armate, Forze di polizia e Corpo nazionale dei vigili del fuoco. Rispetto alle precedenti forme di trattenimento in servizio, questa disposizione introduce importanti novità, non cumulabili con le altre normative esistenti. In particolare, la misura:

- Non attribuisce alcun diritto automatico al trattenimento in servizio al lavoratore, né prevede che questi possa avanzare richieste in tal senso.
- Conferisce esclusivamente alle amministrazioni il potere di individuare il personale da trattenere in base alle necessità operative.
- Definisce che le esigenze organizzative riguardino principalmente il tutoraggio dei nuovi assunti o attività funzionali che non possono essere svolte da altri.

Corriere dell'Economia

- Subordina il trattenimento in servizio al merito del dipendente, prevedendo che solo coloro con valutazioni di performance ottime o eccellenti possano essere considerati idonei.
 - Richiede il consenso del dipendente individuato per il prolungamento del servizio.
- Le amministrazioni non sono tenute a indire procedure di interpello, ma devono valutare, attraverso gli strumenti di programmazione annuale e pluriennale (PIAO), la necessità e la portata delle esigenze funzionali, rispettando i limiti definiti dalla normativa. Solo dopo tale valutazione, il vertice amministrativo potrà identificare il personale idoneo e richiederne la disponibilità per il trattenimento.

In merito alla durata del trattenimento, la norma non stabilisce un periodo minimo, che dovrà essere definito caso per caso, in base alle esigenze specifiche. È infine esclusa la possibilità di richiamare in servizio personale che abbia già cessato la propria attività. 📌

20
01
25

INPS: riduzione contributo ordinario

READ MORE ▶

Con la circolare n. 5 del 20 gennaio 2025, l'INPS ha fornito le istruzioni operative e contabili riguardanti la riduzione del contributo ordinario, a partire dal 1° gennaio 2025, destinata ai datori di lavoro che rientrano nell'ambito del Fondo di Integrazione Salariale (FIS), del Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali e della contribuzione aggiuntiva per CIGO, CIGS e CIGD.

Fondo di Integrazione Salariale e Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali

La riduzione è applicabile ai datori di lavoro che, nel semestre di riferimento, hanno occupato in media fino a 5 dipendenti e che non abbiano richiesto l'Assegno di integrazione salariale al FIS per almeno 24 mesi, calcolati a partire dalla conclusione dell'ultimo periodo in cui è stato erogato il trattamento.

Riduzione del contributo aggiuntiva (CIGO/CIGS/CIGD)

La riduzione è prevista per i datori di lavoro che, per almeno 24 mesi successivi alla fine dell'ultimo periodo di trattamento di integrazione salariale, non abbiano usufruito di alcuna forma di sostegno al reddito correlata a CIGO, CIGS o CIGD. 📌

20
01
25

Agenzia Entrate: la Super-deduzione

READ MORE ▶

Con la circolare n. 1/E del 20 gennaio 2025, l'Agenzia delle Entrate ha fornito chiarimenti sulla maggiorazione del costo del personale deducibile in caso di nuove assunzioni, come stabilito dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 216 del 30 dicembre 2023 e prorogato per il triennio 2025-2027 dalla Legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (Legge di Bilancio 2025).

La disposizione mira a promuovere l'aumento dell'occupazione, riconoscendo una maggiorazione del costo del personale ammesso in deduzione per le nuove assunzioni, con un ulteriore incremento della deducibilità nel caso di assunzioni riguardanti categorie svantaggiate. 📌

20
01
25

ISTAT: La struttura delle retribuzioni in Italia - Anno 2022

READ MORE ▶

Nel 2022, la retribuzione oraria media nelle imprese con almeno 10 dipendenti ammonta a 15,9 euro per le donne, risultando inferiore di 0,5 euro rispetto alla media complessiva, mentre per gli uomini si attesta a 16,8 euro, ossia 0,4 euro in più rispetto alla stessa media.

Il divario retributivo di genere (Gender Pay Gap) è particolarmente pronunciato tra i laureati, raggiungendo il 16,6% (circa tre volte il valore medio), e tra i dirigenti, per i quali si attesta al 30,8%.

I giovani sotto i 30 anni percepiscono una retribuzione inferiore del 36,4% rispetto ai lavoratori con più di 50 anni, con un divario del 38,5% tra gli uomini e del 33,3% tra le donne. Inoltre, chi ha un contratto a tempo determinato guadagna in media il 24,6% in meno rispetto a chi ha un contratto a tempo indeterminato.

Tra i settori economici, le retribuzioni più elevate si riscontrano nelle Attività finanziarie e assicurative, con una media di 25,9 euro l'ora, mentre i livelli più bassi si registrano nei servizi di alloggio e ristorazione, con 10,9 euro l'ora.

Infine, il 10% dei lavoratori meno pagati percepisce al massimo 8,8 euro l'ora, mentre il 10% dei più retribuiti supera i 26,6 euro l'ora. 📌

02
01
25

INPS: Monitoraggio dei flussi di pensionamento Pensioni decorrenti nel 2023 e nel 2024

READ MORE ▶

I dati presentati si riferiscono ai trattamenti pensionistici erogati fino al 2 gennaio 2025 con decorrenza negli anni 2023 e 2024, riguardanti le seguenti gestioni previdenziali:

- Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD);
- FPLD al netto delle contabilità separate;
- Coltivatori diretti, mezzadri e coloni;
- Artigiani;
- Commercianti;
- Parasubordinati;
- Gestione Dipendenti Pubblici;
- Fondi speciali (incluse pensioni in regime di cumulo e totalizzazione);
- Assegni sociali.

Si prevede che questi dati subiranno variazioni con l'erogazione di ulteriori trattamenti pensionistici con decorrenza antecedente al 2 gennaio 2025, dovuta alla gestione delle domande ancora in fase di elaborazione.

Per quanto riguarda i requisiti per la pensione di vecchiaia, nel biennio 2023-2024 l'età minima di accesso è fissata a 67 anni, senza distinzioni di genere o settore lavorativo (dipendenti privati e autonomi).

Relativamente alla pensione anticipata, i requisiti previsti per il 2023 e il 2024 sono pari a 41 anni e 10 mesi di contributi per le donne e 42 anni e 10 mesi per gli uomini, indipendentemente dall'età anagrafica. Tuttavia, esistono ulteriori modalità di pensionamento anticipato, tra cui:

- Quota 102 (introdotta dalla Legge di Bilancio 2022), che consente l'uscita dal lavoro a chi, nel 2022, abbia compiuto almeno 64 anni e maturato 38 anni di contributi;
- Quota 103 (introdotta dalla Legge di Bilancio 2023 e prorogata per il 2024), che prevede il pensionamento anticipato per chi abbia raggiunto 62 anni di età e 41 di contributi entro il 31 dicembre 2023, con ricalcolo interamente contributivo nel 2024;
- Opzione Donna, prorogata per il 2023 con requisiti più stringenti e per il 2024

Corriere dell'Economia

con ulteriori restrizioni e un aumento di un anno del requisito anagrafico;

- Agevolazioni per lavoratori precoci e per coloro impiegati in mansioni gravose (Legge 232/2016) e in lavori usuranti (D.lgs. 67/2011).

Nel 2024, rispetto all'anno precedente, si registra un calo nel numero di pensioni liquidate in tutte le gestioni, ad eccezione degli assegni sociali.

L'analisi degli indicatori statistici evidenzia inoltre che:

- Il rapporto tra pensioni di invalidità e pensioni di vecchiaia è diminuito di 3 punti percentuali nel 2024 rispetto al 2023, attestandosi al 21%.
- La quota di pensioni anticipate rispetto a quelle di vecchiaia si è ridotta del 15% nel 2024 rispetto al 2023.
- Il rapporto tra pensioni femminili e maschili è rimasto invariato rispetto all'anno precedente, attestandosi al 113%.

A livello territoriale, la percentuale di pensioni erogate ai residenti nel Nord Italia è rimasta stabile al 51%. 

30
01
25

ISTAT: Stima preliminare del Pil IV trimestre 2024

READ MORE 

Nel quarto trimestre del 2024, il prodotto interno lordo (PIL), misurato in valori concatenati con anno di riferimento 2020 e corretto per gli effetti di calendario e la stagionalità, è rimasto invariato rispetto al trimestre precedente, mentre ha registrato un incremento dello 0,5% su base annua.

Durante questo periodo, il numero di giornate lavorative è stato inferiore di due unità rispetto al trimestre precedente, ma superiore di due rispetto allo stesso trimestre del 2023.

L'andamento congiunturale riflette una contrazione del valore aggiunto nel settore agricolo, silvicoltura e pesca, un incremento nell'industria e una riduzione nei servizi. Dal lato della domanda, la componente nazionale (incluso il contributo delle scorte) ha avuto un impatto negativo, mentre la componente estera netta ha fornito un contributo positivo.

Nel complesso, nel 2024 il PIL, al netto degli effetti di calendario e stagionalità, è cresciuto dello 0,5% rispetto all'anno precedente, anche in considerazione del fatto che il 2024 ha avuto quattro giornate lavorative in più rispetto al 2023.

Si segnala che i dati definitivi dei conti nazionali annuali per il 2024 saranno pub-

Corriere dell'Economia

blicati il 3 marzo, mentre le stime trimestrali aggiornate sulla base di questi dati verranno diffuse il 5 marzo.

Infine, la variazione acquisita del PIL per il 2025, sulla base delle stime attuali, risulta pari a zero. 

30
01
25

ISTAT: Occupati e Disoccupati Dicembre 2024

READ MORE 

Il 30 gennaio 2025, l'Istat ha pubblicato la nota mensile sull'andamento dell'occupazione in Italia riferita a dicembre 2024.

Nel confronto con il mese precedente, il numero di occupati è rimasto pressoché invariato, mentre è aumentato quello dei disoccupati e si è ridotto il numero di inattivi.

La stabilità occupazionale è il risultato di un incremento tra gli uomini, i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato e la fascia di età 35-49 anni, compensato da un calo tra le donne, i dipendenti a termine, i lavoratori autonomi e i giovani sotto i 25 anni. Le altre fasce d'età registrano variazioni minime. Il tasso di occupazione si attesta al 62,3%, con un lieve calo di 0,1 punti percentuali.

Il numero di persone in cerca di lavoro è aumentato del 5,8% (+88mila unità), interessando sia uomini che donne e tutte le fasce d'età, ad eccezione dei 15-24enni. Di conseguenza, il tasso di disoccupazione è salito al 6,2% (+0,3 punti), mentre quello giovanile è sceso al 19,4% (-0,1 punti).

Il numero di inattivi è diminuito dello 0,5% (-58mila unità), coinvolgendo entrambi i generi e la fascia d'età 25-49 anni, mentre nelle altre classi d'età si è registrato un incremento. Il tasso di inattività è sceso al 33,5% (-0,2 punti).

Nel confronto tra il quarto trimestre del 2024 e quello precedente, si rileva un aumento dello 0,1% degli occupati (+27mila unità). Questo incremento è accompagnato da una riduzione del numero di persone in cerca di lavoro (-3,7%, pari a -58mila unità) e da una crescita degli inattivi (+0,5%, pari a +59mila unità).

Rispetto a dicembre 2023, il numero di occupati è aumentato dell'1,2% (+274mila unità), con un incremento sia tra uomini che donne e nelle fasce di età superiori ai 35 anni, mentre si è registrata una diminuzione tra i 15-34enni. Il tasso di occupazione è cresciuto di 0,3 punti percentuali nell'arco di un anno.

Infine, rispetto a dicembre 2023, il numero di disoccupati è diminuito dell'11,8% (-213mila unità), mentre gli inattivi tra i 15 e i 64 anni sono aumentati dell'1,4% (+167mila unità). 

28
01
25

INPS: ricongiunzione dei periodi assicurativi ai fini previdenziali per i liberi professionisti

READ MORE ▶

L'INPS, con la circolare n. 24 del 28 gennaio 2025, comunica che i piani di rateizzazione degli oneri di ricongiunzione per le domande presentate nel corso del 2025, in conformità a quanto previsto dall'articolo 2, comma 3, della legge 5 marzo 1990, n. 45, devono essere calcolati utilizzando i coefficienti indicati nelle tabelle allegate alla circolare. Nello specifico, il documento fornisce: le istruzioni per un corretto utilizzo delle tabelle; la tabella con l'importo della rata mensile costante posticipata, calcolata per ammortizzare un capitale unitario, con una durata variabile da 2 a 120 mensilità, applicando un tasso annuo composto dello 0,8%; la tabella con i coefficienti necessari per determinare il debito residuo in caso di interruzione del pagamento delle rate prima dell'estinzione completa del debito, calcolato con un tasso annuo dello 0,8%. ■

28
01
25

INPS: rivalutazione delle pensioni 2025

READ MORE ▶

L'INPS, attraverso la circolare n. 23 del 28 gennaio 2025, illustra i criteri e le modalità di applicazione della rivalutazione delle pensioni e delle prestazioni assistenziali, definendo le procedure per l'elaborazione dei relativi pagamenti. Inoltre, fornisce indicazioni sulla gestione delle prestazioni di accompagnamento a pensione per l'anno 2025. ■

24
01
25

INPS: aziende in crisi

READ MORE ▶

Con il messaggio n. 283 del 24 gennaio 2025, l'INPS comunica la fine del regime di esonero dal versamento del contributo addizionale per le aziende coinvolte in procedure concorsuali che continuano l'attività d'impresa e usufruiscono degli interventi di integrazione salariale.

Il messaggio fornisce inoltre chiarimenti, basandosi sulle indicazioni del Ministero

Corriere dell'Economia

del Lavoro e delle Politiche Sociali, riguardo alla decorrenza dell'esonero, che varia in base alla tipologia di procedura concorsuale. Il Ministero ha sottolineato la necessità di fissare un limite temporale all'esonero, al fine di evitare vantaggi prolungati per alcune aziende a discapito di altre che, pur attraversando difficoltà economiche, non accedono a procedure concorsuali.

Queste misure hanno l'obiettivo di garantire una gestione equilibrata delle procedure concorsuali, assicurando equità tra le imprese e contribuendo alla salvaguardia dell'occupazione e alla stabilità economica. ▣

24
01
25

INPS: Apprendistato di primo livello e trasformazione in apprendistato di alta formazione

READ MORE ▶

Con il messaggio n. 285 del 24 gennaio 2025, l'INPS fornisce chiarimenti sulla possibilità di trasformare il contratto di apprendistato per la qualifica, noto come apprendistato di primo livello o scolastico, non solo in un contratto di apprendistato professionalizzante (apprendistato di secondo livello), ma anche in un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca o per la formazione professionale regionale. ▣

30
01
25

INPS: Decontribuzione Sud PMI

READ MORE ▶

L'INPS ha fornito le prime istruzioni operative per l'applicazione della Decontribuzione Sud PMI, introdotta dalla Legge di Bilancio 2025. L'agevolazione è destinata alle micro, piccole e medie imprese con sede in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, che abbiano meno di 250 dipendenti. Essa prevede un esonero contributivo per i datori di lavoro privati che impiegano lavoratori a tempo indeterminato, escludendo i premi e i contributi Inail.

La misura è disciplinata dalla circolare n. 32 del 30 gennaio 2025 e viene concessa nel rispetto del regime de minimis stabilito dal Regolamento UE 2023/2831. L'incentivo è valido dal 2025 al 2029, con percentuali decrescenti in base all'anno di riferi-

mento delle assunzioni:

- 2025: esonero del 25% sui contributi previdenziali, fino a 145 euro mensili per lavoratore assunto entro il 3 dicembre 2024;
- 2026: esonero del 20%, con un massimo di 125 euro mensili per lavoratori assunti entro il 31 dicembre 2025;
- 2027: esonero del 20%, fino a 125 euro mensili per lavoratori assunti entro il 31 dicembre 2026;
- 2028: esonero del 20%, con un tetto massimo di 100 euro mensili per assunti entro il 31 dicembre 2027;
- 2029: esonero del 20%, fino a 75 euro mensili per lavoratori assunti entro il 31 dicembre 2028.

L'agevolazione si applica esclusivamente ai contratti a tempo indeterminato, escludendo il settore agricolo, il lavoro domestico e i rapporti di apprendistato.

L'INPS precisa inoltre che possono beneficiare dell'incentivo i datori di lavoro con un fatturato annuo non superiore a 50 milioni di euro e/o un totale di bilancio inferiore a 43 milioni di euro. Infine, vengono fornite indicazioni sulle modalità di esposizione dei dati nel flusso Uniemens e sulle istruzioni contabili. [■](#)

27
01
25

MinLavoro: Legge n. 234/2021 anche per licenziamenti con meno di 50 dipendenti

READ MORE 

A partire dal 1° gennaio 2022, i datori di lavoro che nell'anno precedente abbiano impiegato almeno 250 dipendenti e intendano chiudere definitivamente le proprie attività devono seguire la procedura stabilita dalla Legge n. 234/2021, anche se l'esubero riguarda un'unità produttiva con meno di 50 lavoratori. In questi casi, non è possibile adottare soluzioni alternative per risolvere i rapporti di lavoro, come il licenziamento collettivo disciplinato dalla Legge n. 223/1991.

La procedura introdotta dalla Legge di Bilancio 2022 impone al datore di lavoro l'obbligo di comunicare preventivamente per iscritto la decisione alle rappresentanze sindacali aziendali, coinvolgendo anche il Ministero del Lavoro e il Ministero delle Imprese e del Made in Italy.

Tale obbligo è stato ribadito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nell'interpello n. 1/2025, che fornisce chiarimenti sull'applicazione della specifica proce-

Corriere dell'Economia

dura di informazione e consultazione preventiva prevista dalla legge. L'obiettivo di tale misura è tutelare il tessuto occupazionale e produttivo.

A questo scopo, i datori di lavoro devono anche predisporre un piano per ridurre l'impatto economico e occupazionale derivante dalla chiusura dell'attività. 🇪🇺



CONFSAL

+39 065852071

00153 Roma, Viale di Trastevere, 60

comunicazione@confsal.it

www.confsal.it



Salute e Sicurezza sul Lavoro

IL DECALOGO DELLA SICUREZZA PER LA PREVENZIONE PARTECIPATA

I numeri parlano e ci dicono che gli infortuni e le malattie professionali continuano a crescere.

Il Paese soffre quotidianamente, in termini di morti e dolore, una piaga che non si riesce ancora a debellare che produce un costo annuale stimato del 6,3% del PIL. La Confisal, a valle di un impegno ormai pluriennale sugli aspetti della safety, ha condensato le proprie proposte in un decalogo che è stato reso pubblico a Bologna in occasione del Salone di Ambiente e Lavoro, principale Fiera nazionale della salute e della sicurezza sul lavoro e che, aggiornato e integrato, è stato proposto al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, in occasione del primo incontro con le Parti Sociali convocato al Ministero il 12 gennaio 2023.

Proponiamo di

1 Creare un'Agenzia o Polo nazionale, quale soggetto **unico** deputato a coordinare prevenzione e vigilanza, informazione e formazione, assistenza e consulenza in materia di salute e sicurezza sul lavoro

2 Educare le nuove generazioni alla cultura della sicurezza inserendo nei programmi didattici della scuola secondaria "La salute e sicurezza del lavoro" come disciplina scolastica obbligatoria

3 Diffondere una "prevenzione partecipata" con il coinvolgimento attivo di tutti i lavoratori, mettendo la loro partecipazione al centro dell'azione di prevenzione unitamente a tutti gli attori coinvolti nel sistema di prevenzione

4 Promuovere la diffusione di **MOG-SGSL** - Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza del Lavoro - incentivandone economicamente l'adozione da parte delle aziende, tramite il credito di imposta e/o l'esenzione temporanea dal contributo INAIL

5 Favorire l'instaurarsi di un rapporto di cooperazione e collaborazione tra gli organi di vigilanza dello stato e le aziende, dando a esse la possibilità di verificare preventivamente la propria situazione effettiva sul rispetto delle norme sulla sicurezza, per poter così rimediare alle difformità rilevate

6 Incrementare fortemente l'organico degli ispettori tecnici per la sicurezza sul lavoro in modo che la vigilanza sull'applicazione della normativa abbia anche una funzione preventiva; assumendo a tal fine migliaia di giovani qualificati con adeguata preparazione nel campo ingegneristico, tecnico e scientifico

7 Potenziare e migliorare la formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza - **RLS** - per ridurre il disequilibrio che si riscontra nella preparazione tecnica dei RLS rispetto alle altre figure aziendali impegnate nel sistema di prevenzione e protezione

8 Garantire qualità ed efficacia alla preparazione delle principali figure di sistema, dando applicazione sollecita e concreta alle modifiche normative previste dal D.L. 146/2021 (Legge 215/2021), per realizzare i cambiamenti previsti nell'ambito della formazione

9 Potenziare il sostegno alle iniziative di prevenzione tramite la formazione, l'informazione e la consulenza attraverso maggiori investimenti da parte dell'Inail rispetto a quelli che attualmente mette a disposizione del tessuto produttivo del Paese

10 Incrementare le risorse per la ricerca scientifica "prevenzionale" su infortuni e rischi emergenti, tramite l'Inail, le Università e gli altri Enti di ricerca, assicurando che i risultati dei progetti completati vengano resi più agevolmente accessibili per il trasferimento al mondo produttivo e alle Parti Sociali



Firma la petizione!

https://bit.ly/decalogo_safety_confisal

#FRONTE DEL LAVORO