



**STUDIO PIRINU**  
**Consulenti del Lavoro**

**DOTT. GIUSEPPE PIRINU** Tel. 079/670790 – 079/630021 – 079671571  
CONSULENTE DEL LAVORO Fax: 079/634212  
VIA GIOVANNI XXIII, 13 Codice Fiscale: PRNGPP61P29I452D  
07029 TEMPIO PAUSANIA (OT) Partita IVA: 01287790909

E-mail: [studiopirinu@tin.it](mailto:studiopirinu@tin.it)

P.E.C.: [g.pirinu@consulentidellavoropec.it](mailto:g.pirinu@consulentidellavoropec.it)

*n° 346 Albo Consulenti del Lavoro della Provincia di Sassari*

[www.studiopirinu.it](http://www.studiopirinu.it)

***Ai Sig.ri Clienti dello Studio***

**Le informative per l'azienda – FEBBRAIO 2025**

News febbraio	2
Decreto Milleproroghe 2024	8
Collegato lavoro - Primi chiarimenti INL	9
Comunicazione Itl in caso di recesso per assenza ingiustificata	10
Tasso di disparità uomo donna: <i>online</i> il Decreto per il 2025	12
Novità ammortizzatori sociali 2025	13
Modifiche alla contribuzione	17
Contribuzione attività stagionali	20
Circolare Inps sul conguaglio di fine anno	22
Novità per l'assegno di inclusione e di supporto per la formazione e il lavoro	26
Modifica degli interessi legali	28
Riduzione premi Inail 2025	29
Reddito di lavoro e <i>welfare</i> aziendale	31

## Le informative per l'azienda

### GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### **Mediazione civile e commerciale e negoziazione assistita: correttivo in Gazzetta Ufficiale**

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 7 del 10 gennaio 2025, il D.Lgs. 216 del 27 dicembre 2024, con disposizioni integrative e correttive al D.Lgs. 149/2022, in materia di mediazione civile e commerciale e negoziazione assistita, che introduce, all'articolo 2, alcune modifiche alla negoziazione assistita nelle controversie di lavoro.

(D.Lgs. 27/12/2024, n. 216, G.U. 10/1/2025, n. 7)

#### **Pubblicate le tabelle Aci 2025**

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 304 del 30 dicembre 2024, S.O. n. 42, il comunicato dell'Agenzia delle entrate relativo alle tabelle nazionali dei costi chilometrici di esercizio di autovetture e motocicli elaborate dall'Aci per l'anno 2025, *ex* articolo 51, comma 4, lettera a), Tuir.

(Agenzia delle entrate, comunicato, G.U. 30/12/2024, n. 304, S.O. n. 42)

#### **In Gazzetta il correttivo del Codice appalti**

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 305 del 31 dicembre 2024 il D.Lgs. 209 del 31 dicembre 2024, recante "*Disposizioni integrative e correttive al codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36*", in vigore dal 31 dicembre 2024 stesso.

Tra le principali novità, si segnala la nuova disciplina per l'individuazione del Ccnl applicabile e la valutazione di equivalenza del diverso Ccnl indicato dal concorrente.

(D.Lgs. 31/12/2024, n. 209, G.U. 31/12/2024, n. 305)

#### **Certificati per l'assenza dal lavoro: il Garante dice no ai dati sulla salute**

Il Garante *privacy*, con provvedimento n. 581 del 26 settembre 2024, ha stabilito che le certificazioni che attestano la presenza in ospedale, per giustificare un'assenza dal lavoro o l'impossibilità di partecipare a un concorso, non devono riportare alcuna indicazione della struttura presso cui è stata effettuata la prestazione sanitaria, il timbro con la specializzazione del medico o altre informazioni che possano far risalire allo stato di salute.

L'Autorità è intervenuta a seguito del reclamo di una paziente che aveva chiesto a una struttura sanitaria un certificato per assenza dal lavoro. Il certificato rilasciato, però, riportava l'indicazione del reparto che aveva erogato la prestazione sanitaria, violando gli obblighi in materia di sicurezza e il principio di minimizzazione dei dati personali: i dati trattati, infatti, devono essere adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati.

Inoltre, l'Autorità ha accertato la violazione del principio di *privacy by design*, in quanto l'azienda, titolare del trattamento, ha omesso di mettere in atto, fin dalla progettazione, misure tecniche e organizzative adeguate, volte ad attuare in modo efficace i principi di protezione dei dati e a tutelare i diritti degli interessati.

All'azienda sanitaria è stata, quindi, comminata una sanzione di 17.000 euro.

(Garante per la protezione dei dati personali, provvedimento, 26/9/2024, n. 581)

## IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

### **Autoliquidazione Inail: pagamento rateale, tasso di interesse e coefficienti**

L'Inail, con istruzione operativa n. 370 del 14 gennaio 2025, sulla base del tasso medio di interesse dei titoli di Stato per l'anno 2024 comunicato dal Mef, pari al 3,41%, ha indicato i coefficienti da moltiplicare per gli importi della seconda, terza e quarta rata dell'autoliquidazione 2024/2025, che tengono conto del differimento di diritto al primo giorno lavorativo successivo nel caso in cui il termine di pagamento del 16 scada di sabato o di giorno festivo, e della possibilità di effettuare il versamento delle somme che hanno scadenza tra il 1° e il 20 agosto entro il 20 agosto senza alcuna maggiorazione.

Le scadenze delle rate, pertanto, sono:

- 17 febbraio 2025
- 16 maggio 2025
- 20 agosto 2025
- 17 novembre 2025.

(Inail, istruzione operativa, 14/1/2025, n. 370)

### **CU 2025: disponibile il modello definitivo**

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 9454 del 15 gennaio 2025, ha approvato la CU 2025, relativa all'anno 2024, le istruzioni per la compilazione e il frontespizio per la trasmissione telematica e il quadro CT con le relative istruzioni.

Una novità contenuta nella CU 2025 è il *bonus* Natale, l'indennità di importo fino a 100 euro riconosciuta per il 2024 ai titolari di reddito di lavoro dipendente con particolari condizioni economiche e familiari. La CU è stata, inoltre, aggiornata per tenere conto delle novità che nel 2024 hanno interessato la disciplina del lavoro sportivo dilettantistico e professionistico e quella dei *fringe benefit* ai dipendenti. Un apposito campo è riservato al trattamento integrativo speciale erogato ai lavoratori del settore turistico, ricettivo e termale.

Infine, il modello fa spazio anche all'imposta sostitutiva sui compensi per le prestazioni aggiuntive del personale sanitario.

(Agenzia delle entrate, provvedimento 15/1/2025, n. 9454)

### **Dichiarazione dei redditi 2025: pubblicate le bozze dei modelli 730 e 770**

L'Agenzia delle entrate, in data 14 gennaio 2025, ha pubblicato le bozze dei modelli 730/2025 e 770/2025, con le relative istruzioni.

Tra le novità del 730 si segnala la possibilità per i contribuenti non titolari di partita Iva di indicare anche i redditi a tassazione separata o soggetti a imposta sostitutiva, che prima dovevano necessariamente transitare dal modello Redditi.

Inoltre, nel modello trovano spazio la rimodulazione delle aliquote per scaglioni di reddito, il nuovo regime agevolativo per redditi dominicali e agrari di coltivatori diretti e di imprenditori agricoli, le novità in materia di tassazione delle locazioni brevi, assoggettate alla cedolare secca con aliquote differenziate, il c.d. *bonus* Natale, l'indennità di 100 euro, ragguagliata al periodo di lavoro, riconosciuta per il 2024 ai titolari di reddito di lavoro dipendente con particolari condizioni economiche e familiari. Sono state aggiornate anche le regole relative al regime agevolato per i lavoratori impatriati che trasferiscono la residenza fiscale in Italia e quelle sulla rideterminazione della detrazione spettante al personale del comparto sicurezza e difesa.

Nel modello 770/2025, invece, sono state rimodulate le note nei quadri ST e SV ed è stato collocato nel

quadro SX il credito correlato al bonus Natale, riconosciuto dal datore di lavoro.

(Agenzia delle entrate, 14/1/2025, bozza modello 730/2025

Agenzia delle entrate, 14/1/2025, bozza modello 770/2025)

#### **Lavoratori agricoli a tempo determinato: variazione nominativi annuali**

L'Inps, con circolare n. 115 del 31 dicembre 2024, ha fornito indicazioni in merito alla reintroduzione degli elenchi trimestrali di variazione degli operai agricoli a tempo determinato e all'adozione, *una tantum*, di un elenco straordinario dei provvedimenti individuali di variazione degli elenchi nominativi annuali adottati a decorrere dal mese di luglio 2020 e non validamente notificati con comunicazione individuale. L'articolo 2, comma 3, D.L. 63/2024, infatti, ha modificato l'articolo 38, D.L. 98/2011, reintroducendo la pubblicazione, da parte dell'Inps, degli elenchi nominativi trimestrali di variazione degli OTD, nonché autorizzando l'Inps a pubblicare, entro il 31 dicembre 2024, un elenco straordinario dei provvedimenti di variazione degli elenchi nominativi annuali adottati a decorrere dal mese di luglio 2020 e non validamente notificati.

L'Istituto, pertanto, ha pubblicato l'elenco straordinario dei provvedimenti di variazione degli elenchi nominativi annuali contenenti le giornate lavorative degli OTD adottati a partire da luglio 2020 e non validamente notificati con comunicazione individuale tramite raccomandata, pec o altra modalità idonea a garantire la piena conoscibilità.

L'elenco, disponibile all'indirizzo <https://servizi2.inps.it/servizi/ElenchiAnnualiOTD/default.aspx>, era visualizzabile fino al 20 gennaio 2025, per consentire agli interessati di verificare gli effetti delle variazioni sulla propria posizione assicurativa. Tale elenco ha, infatti, la funzione di portare a legale conoscenza degli interessati tutte le variazioni di giornate lavorative contenute negli elenchi nominativi annuali già pubblicati e infruttuosamente comunicate agli interessati con le modalità previste, dal mese di luglio 2020 al giorno della pubblicazione del medesimo elenco straordinario. Pertanto, all'atto della pubblicazione sul sito dell'Istituto dell'elenco in commento, tutte le variazioni ivi contenute devono considerarsi notificate a tutti gli effetti di legge.

(Inps, circolare, 31/12/2024, n. 115)

#### **Agevolazioni per le imprese agricole nei territori colpiti da eventi alluvionali**

L'Inps, con circolare n. 114 del 31 dicembre 2024, ha offerto istruzioni in merito alle agevolazioni per il sostegno del lavoro in agricoltura per i periodi di contribuzione dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, prevista dall'articolo 2, D.L. 63/2024, in favore dei datori di lavoro agricolo operanti nelle zone agricole di cui all'allegato 1, D.L. 61/2023.

L'agevolazione consiste in una riduzione temporanea pari al 68% della misura dei premi e contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro agricolo per il proprio personale dipendente, a tempo indeterminato o a tempo determinato, operante nelle zone agricole di cui all'allegato 1, D.L. 61/2023, che individua alcuni territori delle regioni Emilia-Romagna, Marche e Toscana particolarmente colpiti da eventi alluvionali verificatisi a partire dal 1° maggio 2023.

L'agevolazione è applicabile a tutti i datori di lavoro iscritti alla Gestione agricola, inclusi quelli con contratti a tempo indeterminato, determinato e apprendistato.

Per accedere al sostegno è necessario possedere il Durc e rispettare le normative europee sugli aiuti di Stato.

I datori di lavoro devono richiedere l'attribuzione di un codice di autorizzazione specifico e riportare i dati relativi all'agevolazione nei flussi UniEmens.

L'Istituto si riserva di fornire ulteriori istruzioni con riferimento alle imprese del settore agroalimentare che svolgono attività di trasformazione e commercializzazione dei prodotti agricoli.

(Inps, circolare, 31/12/2024, n. 114)

## PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

### **Malattia lavoratori marittimi: istruzioni operative**

L'Inps, con messaggio n. 157 del 16 gennaio 2025, ha offerto istruzioni operative e contabili in merito all'anticipazione del trattamento di malattia per i lavoratori marittimi, in relazione alla sottoscrizione, con deliberazioni del CdA n. 89 e n. 90 del 9 ottobre 2024, dei protocolli d'intesa, di durata triennale, tra l'Istituto e Air Sea Holiday GmbH e Costa Crociere Spa per l'anticipazione, da parte di questi ultimi, delle prestazioni economiche spettanti ai lavoratori marittimi per gli eventi relativi alla malattia, nel rispetto della normativa vigente, delle disposizioni dei contratti collettivi applicabili ai lavoratori medesimi e delle istruzioni fornite dall'Istituto, anche in relazione alla determinazione delle somme da corrispondere, assumendo i correlati obblighi e assicurando gli adempimenti in qualità di sostituto d'imposta in luogo dell'Inps.

Per gli eventi diversi dalla malattia, riferiti alle indennità di maternità/paternità, disabilità, donazione di sangue e/o midollo osseo, i datori di lavoro che intendono anticipare ai propri dipendenti le citate prestazioni devono attenersi alle istruzioni fornite con la circolare Inps n. 173/2015 (in particolare, § 3).

(Inps, messaggio, 16/1/2025, n. 157)

### **Settore moda: prorogata la misura di sostegno al reddito**

L'Inps, con comunicato stampa del 15 gennaio 2025, ha informato che, a partire dal 14 gennaio 2025, i datori di lavoro operanti nei settori tessile, abbigliamento e calzaturiero, conciario e pelletteria, come già individuati nella circolare Inps n. 99/2024, possono richiedere la misura di sostegno al reddito introdotta dal D.L. 160/2024 per fronteggiare e superare la grave situazione di crisi che attraversa il comparto moda, per sospensioni/riduzioni dell'attività lavorativa successive al 31 dicembre 2024, anche in continuità con precedenti richieste. Il nuovo periodo complessivamente richiedibile è pari a 12 settimane, da collocarsi entro il 31 gennaio 2025.

La L. 199/2024, in sede di conversione del D.L. 160/2024, ha apportato alcune modifiche alla disciplina della misura di sostegno, ampliando sia la platea dei destinatari sia il periodo tutelato. I datori di lavoro cui l'ammissione ai trattamenti è stata estesa dalla L. 199/2024 potranno, invece, trasmettere la domanda per richiedere il sostegno solamente dopo la pubblicazione della circolare che illustrerà le relative istruzioni operative.

(Inps, comunicato stampa, 15/1/2025)

### **Istanza di indennità di discontinuità 2025 per i lavoratori del settore dello spettacolo**

L'Inps, con messaggio n. 112 del 13 gennaio 2025, ha comunicato che dal 15 gennaio 2025 è nuovamente disponibile il servizio per la presentazione della domanda di indennità di discontinuità in favore dei lavoratori dello spettacolo per l'anno 2025, riferita all'anno di competenza 2024. Come precisato con successivo messaggio Inps n. 149 del 15 gennaio 2025, tale servizio rimarrà disponibile fino alla data del 30 aprile 2025 (e non fino al 31 marzo 2025, come indicato dal messaggio Inps n. 112/2025), termine ultimo per la presentazione della domanda.

Il servizio per la presentazione della domanda è disponibile sul sito *web* dell'Istituto al percorso: "Sostegni, Sussidi e Indennità" > "Esplora Sostegni, Sussidi e Indennità" > selezionare la voce "Vedi tutti"

nella sezione Strumenti > “Punto d’accesso alle prestazioni non pensionistiche”; una volta autenticati è necessario selezionare la voce “Indennità di discontinuità a favore dei lavoratori dello spettacolo”.

Per potere accedere al servizio è necessario autenticarsi con la propria identità digitale: Spid di livello 2 o superiore; Cie; Cns; eIDAS.

La prestazione può essere richiesta anche tramite il *Contact center* multicanale, telefonando al numero verde 803 164 da rete fissa (gratuitamente) oppure al numero 06 164164 da rete mobile (a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori).

È possibile presentare domanda anche tramite gli istituti di patronato.

Il messaggio ricorda che, come previsto al paragrafo 4 della circolare Inps n. 2/2024, l’istruttoria delle domande verrà avviata a partire dal mese di aprile, successivamente alla chiusura del servizio di presentazione della domanda.

L’Inps, con messaggio n. 149/2025, inoltre, ha illustrato le modifiche apportate agli articoli 2 e 3, D.Lgs. 175/2023, e segnalato l’abrogazione dell’articolo 5, D.Lgs. 175/2023.

(Inps, messaggio, 13/1/2025, n. 112; Inps, messaggio, 15/1/2025, n. 149)

#### **Pensionati Inps: novità sulla funzione “Quote Quinto”**

L’Inps, con messaggio n. 85 del 10 gennaio 2025, ha reso noto che la procedura telematica “Quote Quinto” è stata implementata con una funzione automatica di controllo, destinata a bloccare i contratti di rinnovo di cessione nel caso in cui la relativa stipula sia antecedente al pagamento dei 2/5 delle rate pattuite nel contratto.

I contratti di rinnovo di cessione notificati prima dell’attivazione della funzione di blocco automatico, che sono nella procedura “Quote Quinto” in stato “proposto”, sono oggetto di verifica amministrativa da parte delle strutture territoriali competenti dell’Inps.

Nel caso in cui i contratti non risultino conformi al limite temporale del pagamento dei 2/5 delle rate pattuite nel contratto, la procedura “Quote Quinto” segnala alle Strutture Inps il mancato decorso del termine con un *alert*.

(Inps, messaggio, 10/1/2025, n. 85)

#### **Indennità antitubercolari: importi da corrispondere per l’anno 2025**

L’Inps, con circolare n. 2 del 10 gennaio 2025, ha indicato le variazioni degli importi da corrispondere a titolo di indennità antitubercolari, secondo la percentuale indicata dagli articoli 1 e 2, D.I. 15 novembre 2024 (in Gazzetta Ufficiale n. 278/2024), circa la perequazione delle pensioni per l’anno 2024 (in via provvisoria) e il valore definitivo per l’anno 2023 (determinato in via provvisoria in misura pari al 5,4% dal D.I. 20 novembre 2023): le percentuali di variazione sono pari, rispettivamente, a +0,8% dal 1° gennaio 2025 e a +5,4% dal 1° gennaio 2024.

(Inps, circolare, 10/1/2025, n. 2)

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: DECRETO MILLEPROROGHE 2024**

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legge 27 dicembre 2024, n. 202 recante “*Disposizioni urgenti in materia di termini normativi*”. Le principali novità sui termini in materia di lavoro sono le seguenti:

- tempo determinato - proroga al 31 dicembre 2025 della facoltà di utilizzo nei contratti di lavoro dipendente nel settore privato della causale basata sulle “*esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti*”, qualora non vi siano causali individuate dalla contrattazione collettiva (articolo 19, comma 1, lettera b), D.Lgs. 81/2015);
- assunzioni P.A. - limitate a 3 anni a decorrere dal 2025 le facoltà assunzionali;
- 5 per mille Onlus - prorogata al 31 dicembre 2025 la facoltà per le Onlus di accreditarsi per l'accesso alla ripartizione del 5 per mille anche se non iscritte al RUNTS.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: COLLEGATO LAVORO - PRIMI CHIARIMENTI INL**

Si informano i Signori Clienti che l'INL, con nota n. 9740 del 30 dicembre 2024, ha fornito le prime indicazioni relative alla L. 203/2024 "*Disposizioni in materia di lavoro*" (c.d. Collegato Lavoro 2025).

Il documento dell'Ispettorato riepiloga le disposizioni di propria competenza, senza particolari approfondimenti e rinviando a successivo documento il dettaglio di uno degli istituti più attesi del Collegato Lavoro 2025, e cioè l'articolo 19, che consente di risolvere il rapporto, addebitandolo a volontà del lavoratore, in caso di sua assenza ingiustificata.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.



## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: COMUNICAZIONE ITL IN CASO DI RECESSO PER ASSENZA INGIUSTIFICATA**

L'articolo 19, L. 203/2024 recante "*Disposizioni in materia di lavoro*" meglio nota come Collegato Lavoro integra le disposizioni di cui all'articolo 26, D.Lgs. 151/2015 recante le regole per le "*Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale*".

La norma prevede che i lavoratori, intenzionati a dimettersi, debbano rigorosamente attenersi alla procedura prevista nel citato articolo ovvero debbano utilizzare i sistemi informatici messi a disposizione dal Ministero del lavoro per formalizzare il proprio recesso. In difetto le dimissioni non si considerano valide. Ora la disposizione richiamata introduce un nuovo comma 7-bis secondo il quale in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto Collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro ovvero, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a 15 giorni, il datore di lavoro debba darne comunicazione alla sede territoriale dell'INL, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. In tali casi il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e a esso non spetterà la Naspi come invece spetterebbe anche in caso di licenziamento disciplinare.

Le disposizioni non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza.

Con la nota n. 579/2025, l'INL ha fornito le prime indicazioni operative, facendo seguito alla nota prot. n. 9740 del 30 dicembre 2024, mettendo anche a disposizione dell'utenza un [modello di comunicazione](#) volto a uniformarne i contenuti e semplificare il relativo adempimento da parte dei datori di lavoro e riservandosi di fornire ulteriori indicazioni, anche sulla base di successive valutazioni in ordine alle casistiche e alla quantificazione delle fattispecie rilevate.

È stato innanzitutto precisato che l'onere, in capo al datore di lavoro, di comunicare alla sede territoriale dell'Ispettorato, da individuarsi in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro, l'assenza ingiustificata del lavoratore che si sia protratta oltre uno specifico termine, sussiste solo se il datore di lavoro intenda far valere l'assenza ingiustificata del lavoratore ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro e pertanto non sempre e in ogni caso. Inoltre, se il datore di lavoro intenda effettuare la comunicazione, dovrà anche verificare che l'assenza ingiustificata abbia superato il termine eventualmente individuato dal contratto collettivo applicato o che, in assenza di una specifica previsione contrattuale, siano trascorsi almeno 15 giorni dall'inizio del periodo di assenza.

La comunicazione all'Itl, da effettuarsi preferibilmente a mezzo pec, dovrà riportare tutte le informazioni a conoscenza del datore concernenti il lavoratore e riferibili non solo ai dati anagrafici ma soprattutto ai recapiti, anche telefonici e di posta elettronica, di cui è a conoscenza.

Sulla base della comunicazione pervenuta e di eventuali altre informazioni già in possesso degli Ispettorati territoriali, gli stessi potranno avviare la verifica sulla veridicità della comunicazione medesima, contattando il lavoratore, ma anche altro personale impiegato presso il medesimo datore di lavoro o altri soggetti che possano fornire elementi utili, al fine di accertare se effettivamente il lavoratore non si sia più presentato presso la sede di lavoro, né abbia potuto comunicare la sua assenza. Al fine di non vanificare l'efficacia di

eventuali accertamenti, gli stessi dovranno essere avviati e conclusi con la massima tempestività e comunque entro il termine di 30 giorni dalla ricezione della comunicazione trasmessa dal datore di lavoro.

Secondo il dettato normativo, sulla base del protrarsi della assenza ingiustificata e della citata comunicazione da parte del datore di lavoro, il rapporto di lavoro si intenderà risolto per dimissioni del lavoratore. Pertanto, una volta decorso il periodo previsto dalla contrattazione collettiva o quello indicato dal Legislatore ed effettuata la comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro, il datore di lavoro potrà procedere alla comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro. L'effetto risolutivo del rapporto potrà tuttavia essere evitato laddove il lavoratore dimostri "*l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza*". È pertanto onere del lavoratore provare non tanto i motivi che sono alla base dell'assenza, bensì l'impossibilità di comunicare gli stessi al datore di lavoro (ad esempio, perché ricoverato in ospedale) o comunque la circostanza di averli comunicati. Laddove il lavoratore dia effettivamente prova di quanto sopra, ma anche nell'ipotesi in cui l'Ispettorato accerti autonomamente la non veridicità della comunicazione del datore di lavoro, non può trovare applicazione l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro di cui al secondo periodo del nuovo comma 7-bis. Solo in tal caso l'Ispettorato provvederà a comunicare l'inefficacia della risoluzione sia al lavoratore – il quale avrà diritto alla ricostituzione del rapporto laddove il datore di lavoro abbia già provveduto alla trasmissione del relativo modello Unilav – sia al datore di lavoro possibilmente riscontrando, con lo stesso mezzo, la comunicazione via pec ricevuta.

Nell'ipotesi in cui risulti che il lavoratore, pur contattato dall'Ispettorato, sia stato assente senza giustificato motivo e non abbia dato prova dell'impossibilità della relativa comunicazione, il rapporto dovrà ritenersi comunque risolto. Al riguardo, i motivi alla base dell'assenza (ad esempio, mancato pagamento delle retribuzioni) potranno tuttavia essere oggetto di una diversa valutazione anche in termini di "*giusta causa*" delle dimissioni rispetto alle quali si provvederà a informare il lavoratore dei conseguenti diritti.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: TASSO DI DISPARITÀ UOMO DONNA: *ONLINE* IL DECRETO PER IL 2025**

Si informano i Signori Clienti che, nella sezione “*Normativa*” del sito istituzionale del Ministero del lavoro, è stato pubblicato il Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze 30 dicembre 2024 che individua, per l'anno 2025, sulla base dei dati Istat relativi alla media annua dell'anno più recente disponibile (2023), i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna, per l'applicazione degli incentivi all'assunzione di cui all'articolo 4, commi 8-11, L. 92/2012.

In base a tale disposizione, possono accedere all'esonero contributivo le donne, di qualsiasi età e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, appartenenti a una professione o di un settore economico caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna. L'esonero è pari al 50% sia dei contributi Inps a carico dell'azienda, sia dei premi Inail, senza alcun limite annuale di importo fruibile, a condizione che le assunzioni e le trasformazioni agevolate determinino un incremento occupazionale netto rispetto al personale mediamente occupato nei 12 mesi precedenti.

La durata è pari a 12 mesi per le assunzioni a tempo determinato, anche per sommatoria di eventuali proroghe e/o rinnovi, 18 mesi complessivi in caso di trasformazione a tempo indeterminato di contratti a termine e 18 mesi per assunzioni a tempo indeterminato.

I settori e le professioni individuati sono elencati rispettivamente negli Allegati 1 (Tabella A) e 2 (Tabella B) del Decreto stesso.

Riguardo ai settori, in particolare, il tasso di disparità medio è stato rilevato per l'anno 2023 in misura pari al 9,6%. La soglia sopra la quale un settore è caratterizzato da un tasso di disparità uomo-donna superiore di almeno il 25% del valore medio è pari al 12,0%: rientrano in tale parametro l'agricoltura, l'industria (industria estrattiva, costruzioni, acqua e gestione rifiuti, industria energetica industria manifatturiera) e i servizi (trasporto e magazzinaggio, informazione e comunicazione, servizi generali della PA).

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

# Le informative per l'azienda

---

## Oggetto: NOVITÀ AMMORTIZZATORI SOCIALI 2025

A seguito dell'entrata in vigore della Legge n. 203 del 13 dicembre 2024, (di seguito, Collegato Lavoro 2024), della Legge n. 199 del 20 dicembre 2024, (di conversione, con modificazioni, del D.L. n. 160 del 28 ottobre 2024), nonché della Legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (di seguito, Legge di Bilancio 2025), l'Inps fornisce un quadro riepilogativo delle principali disposizioni destinate a produrre effetti, nel corso del 2025, in materia di ammortizzatori sociali.

Il Collegato Lavoro 2024, vigente dal 12 gennaio 2025, racchiude, tra le altre, alcune disposizioni in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e nelle ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro. In particolare, viene disciplinata la compatibilità dei trattamenti di integrazione salariale con lo svolgimento di attività lavorativa. Più nello specifico il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato o autonomo durante il periodo di percezione dell'integrazione salariale non ha diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate. Al riguardo, si osserva che la novella normativa deve essere integrata con il costante e uniforme indirizzo giurisprudenziale secondo cui lo svolgimento di attività lavorativa remunerata, sia essa subordinata o autonoma, durante il periodo di sospensione del lavoro con diritto all'integrazione salariale comporta non la perdita del diritto all'integrazione per l'intero periodo predetto ma solo una riduzione dell'integrazione medesima in proporzione ai proventi di quell'altra attività lavorativa. Viene inoltre prevista la decadenza dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui il lavoratore non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla Struttura territoriale dell'Inps dello svolgimento dell'attività lavorativa. Le comunicazioni a carico dei datori di lavoro (modello UNILAV), sono valide al fine dell'assolvimento dell'obbligo di comunicazione di cui trattasi. Si evidenzia, infine, che si elimina qualsiasi riferimento alle comunicazioni obbligatorie delle agenzie di somministrazione in quanto la specifica normativa in materia di termini di trasmissione che riguarda le suddette agenzie, prevedendo che la comunicazione (modello UNISOM) possa essere inviata dalle stesse entro il giorno 20 del mese successivo alla data di assunzione, non riveste carattere preventivo.

### Disposizioni in materia di sostegno al reddito per i datori di lavoro e i lavoratori dei settori tessile, dell'abbigliamento, del calzaturiero e del conciario

Vengono in introdotte, in deroga agli ammortizzatori ordinariamente previsti, misure di sostegno al reddito per i settori tessile, dell'abbigliamento, del calzaturiero e del conciario.

La nuova formulazione della norma prevede che venga riconosciuta dall'Inps, per l'anno 2024, ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro, anche artigiani, con forza occupazionale media fino a 15 addetti nel semestre precedente, operanti nei settori tessile, della pelletteria, dell'abbigliamento e calzaturiero, nel settore conciario nonché, limitatamente alle attività svolte dagli addetti alle lavorazioni di montatura e saldatura di accessori della moda un'integrazione al reddito, con relativa contribuzione figurativa o correlata, nella misura pari a quella prevista per le integrazioni salariali, per un periodo massimo pari a 12 settimane fino al 31 gennaio 2025.

Restano invariate le condizioni di accesso al trattamento stabilite dalla norma, ovvero che i datori di lavoro richiedenti:

- siano classificati dall'Istituto, ai sensi dell'articolo 49, L. 88/1989, nei settori industria o artigianato;
- abbiano una forza occupazionale media inferiore o pari a 15 dipendenti, rilevata nel semestre precedente alla data di presentazione della domanda di accesso alla misura di sostegno al reddito;
- abbiano già raggiunto, alla data di trasmissione dell'istanza, i limiti di durata massima (24 mesi complessivi nel quinquennio mobile e 52 settimane consecutive di integrazione salariale ordinaria) o quelli previsti dal Regolamento del Fondo di solidarietà bilaterale alternativo per l'artigianato, per l'accesso all'assegno di integrazione salariale.

Le istruzioni operative che i datori di lavoro devono osservare per richiedere il trattamento di sostegno in parola, saranno dettagliatamente illustrate in una apposita circolare di prossima pubblicazione. Trattamenti di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa

Il comma 189, articolo 1, Legge di Bilancio 2025 destina risorse per un importo pari a 70 milioni di euro, a valere sulle risorse del citato Fondo sociale per occupazione e formazione, per la prosecuzione dei trattamenti di sostegno al reddito (trattamento di integrazione salariale straordinaria e mobilità in deroga) in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa.

Tali risorse – finalizzate al completamento dei piani di recupero occupazionale saranno ripartite tra le Regioni interessate con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Mef. Sulla materia l'Inps fornirà ulteriori indicazioni successivamente all'emanazione del menzionato Decreto Interministeriale.

#### **Trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività**

Il trattamento straordinario di integrazione salariale (Cigs) per cessazione di attività può essere concesso in deroga sia ai limiti massimi di fruizione delle integrazioni salariali (24 mesi complessivi nel quinquennio mobile) sia relativamente ai datori di lavoro cui si applicano la disciplina e gli obblighi contributivi in materia di Cigs. Dal 1° gennaio 2025 la misura di sostegno in parola può essere concessa anche ai datori di lavoro non destinatari della normativa in materia di integrazione salariale straordinaria. Viene altresì prorogata, per l'anno 2025, la possibilità di accedere al trattamento straordinario di integrazione salariale in parola da parte dei datori di lavoro che abbiano cessato o stiano cessando l'attività produttiva, ai fini della gestione degli esuberi di personale.

#### **Proroga del trattamento straordinario di integrazione salariale per processi riorganizzativi complessi o piani di risanamento complessi di crisi**

Per il triennio 2025-2027, nel limite di spesa di 100 milioni di euro per ciascuno di tali anni viene poi prevista la possibilità, per le imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale e con rilevati problematiche occupazionali, di richiedere un ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale in deroga ai limiti massimi di durata già richiamati in precedenza.

L'ulteriore periodo di Cigs può avere le seguenti durate:

Causale	Durata
Crisi aziendale	6 mesi
Riorganizzazione aziendale	12 mesi
Contratto di solidarietà	12 mesi

#### **Misure di sostegno del reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei call center**

La Legge di Bilancio 2025 prevede, anche per l'anno 2025, il finanziamento delle misure di sostegno del reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei *call center* nel limite di spesa di 20 milioni di euro.

Il trattamento in deroga in parola si rivolge alle imprese del settore dei *call center* non rientranti nel campo di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale, con un organico superiore alle 50 unità nel semestre precedente. La misura – concessa in deroga alla vigente normativa in materia di integrazione salariale straordinaria – è costituita da un'indennità pari al trattamento massimo di integrazione salariale straordinaria, la cui erogazione è subordinata all'emanazione di specifici decreti da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali contenenti le indicazioni relative all'azienda beneficiaria, al periodo di concessione e alla modalità di pagamento prevista.

### **Ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale straordinaria per le imprese con rilevanza economica strategica**

Viene riconosciuto un ulteriore periodo di trattamento di integrazione salariale straordinaria alle imprese di interesse strategico nazionale, con un numero di dipendenti non inferiore a 1.000, che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati a causa della loro complessità. Tale trattamento può essere riconosciuto, in deroga ai limiti di durata posti dalla normativa vigente di cui agli articoli 4 e 22, D.Lgs. 148/2015, in continuità con le misure di sostegno già autorizzate. Ne deriva che i suddetti trattamenti possono riguardare anche periodi antecedenti al 1° gennaio 2025. Si ricorda che l'ulteriore periodo di Cigs può avere una durata di 12 mesi in caso di riorganizzazione aziendale o di contratto di solidarietà oppure di 6 mesi in caso di crisi aziendale.

### **Trattamento di sostegno al reddito per i lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate o confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria**

Nel corso del 2025 potrà proseguire il trattamento di sostegno al reddito in favore dei lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate e confiscate, sottoposte ad amministrazione giudiziaria. La misura di sostegno – di entità pari al trattamento di integrazione salariale – è concessa dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e viene erogata dall'Istituto che, anche al fine di garantire il rispetto dei limiti finanziari stabiliti dalla norma, vi provvede esclusivamente con il sistema del pagamento diretto.

### **Intervento straordinario di integrazione salariale a seguito di accordi di transizione occupazionale**

Continuerà a trovare applicazione, in quanto disposizione di carattere strutturale, anche la previsione che, al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, prevede la possibilità di ricorrere a un ulteriore intervento di Cigs. Il trattamento, finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero, può essere concesso, in deroga ai limiti massimi di durata come stabiliti dagli articoli 4 e 22, D.Lgs. 148/2015, per un periodo massimo di 12 mesi complessivi non ulteriormente prorogabili, in relazione alle causali di riorganizzazione e crisi aziendale. La disposizione si rivolge ai datori di lavoro destinatari della disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti.

### **Requisiti per la fruizione della NASpI**

Con la Legge di Bilancio 2025, il Legislatore è intervenuto anche sulla disciplina della NASpI, introducendo un nuovo requisito contributivo che, in determinate ipotesi, i lavoratori devono possedere al fine della fruizione della citata indennità.

Si prevede ora che, per gli eventi di disoccupazione involontaria verificatisi dal 1° gennaio 2025, qualora i lavoratori, nei 12 mesi precedenti l'evento di cessazione involontaria per cui richiedono la NASpI, abbiano interrotto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per dimissioni volontarie o a seguito di risoluzione consensuale, il requisito delle 13 settimane di contribuzione - utile per accedere alla NASpI e vigente in via ordinaria - deve collocarsi all'interno del periodo intercorrente tra i 2 eventi e non nel quadriennio precedente l'inizio della disoccupazione involontaria.

Il requisito delle 13 settimane di contribuzione non è richiesto laddove, nei 12 mesi precedenti l'evento di cessazione involontaria per cui si richiede la prestazione NASpI, il lavoratore sia cessato da un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a seguito di dimissioni per giusta causa, dimissioni nel periodo tutelato della maternità e paternità o di risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7, L. 604/1966.

#### **Disposizioni in materia di indennità di discontinuità per i lavoratori del settore dello spettacolo (IDIS)**

Si modifica, parzialmente, a opera della Legge di Bilancio 2025 la disciplina in materia di indennità di discontinuità in favore dei lavoratori del settore dello spettacolo (IDIS).

In particolare, si ridefiniscono in termini più favorevoli i requisiti per il riconoscimento dell'indennità di discontinuità. Viene, infatti, innalzato da 25.000 a 30.000 euro il tetto massimo di reddito, dichiarato ai fini Irpef nell'anno di imposta precedente alla presentazione della domanda, utile per l'accesso all'indennità e vengono ridotte da 60 a 51 le giornate di contribuzione accreditate al Fondo pensioni per i lavoratori dello spettacolo (Fpls), che i lavoratori devono avere maturato nell'anno precedente a quello di presentazione della domanda. Si sopprime altresì la previsione che prevedeva la non computabilità, ai fini della determinazione della durata dell'indennità di discontinuità, dei periodi contributivi già utilizzati ai fini dell'erogazione di altra prestazione di disoccupazione.

Con specifiche successive comunicazioni da parte dell'Istituto previdenziali saranno approfonditi gli aspetti connessi alla portata e agli effetti delle modifiche alla disciplina dell'IDIS e verranno fornite le relative istruzioni operative.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

## **Oggetto: MODIFICHE ALLA CONTRIBUZIONE**

Con la circolare n. 5/2025 l'Inps ha illustrato le modifiche apportate, a far data dal 1° gennaio 2025, sugli aspetti di natura contributiva dall'articolo 5, D.Lgs. 148/2015, in materia di integrazione salariale ordinaria, straordinaria e in deroga e dai Decreti Interministeriali 21 luglio 2022 e 21 maggio 2024, in materia di Fondi di integrazione salariale (Fis) e Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali.

### **Fis**

Il Fis è finanziato, dal 1° gennaio 2022, da un contributo ordinario pari allo 0,50%, per i datori di lavoro che, nel semestre di riferimento, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti, e da un contributo pari allo 0,80% per i datori di lavoro che, nel semestre di riferimento, abbiano occupato mediamente più di 5 dipendenti. Le suddette aliquote sono ripartite tra datori di lavoro e lavoratori nella misura, rispettivamente, di 2/3 e di 1/3.

È stata disposta una riduzione del contributo ordinario, per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti, a decorrere dal 1° gennaio 2025, fermo restando l'obbligo di garantire l'equilibrio di bilancio del Fondo medesimo. Tale riduzione, stabilita in misura pari al 40% della citata aliquota del contributo ordinario dello 0,50%, attestandosi così allo 0,30%, è prevista a favore dei datori di lavoro che, nel semestre di riferimento, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti e che non abbiano presentato domanda di assegno di integrazione salariale al Fis, per almeno 24 mesi, a far data dal termine del periodo di fruizione del trattamento.

### **Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali**

È stata disposta, sotto il profilo del finanziamento del Fondo, la seguente riformulazione, declinata secondo il relativo requisito dimensionale, dell'ammontare dell'aliquota ordinaria di finanziamento:

- 0,50% per i datori di lavoro che occupano mediamente, nel semestre di riferimento, fino a 5 dipendenti;
- 0,80% per i datori di lavoro che occupano mediamente nel semestre di riferimento, da 5,1 a 15 dipendenti;
- 1% per i datori di lavoro che occupano mediamente nel semestre di riferimento, oltre i 15 dipendenti.

Dal 1° gennaio 2025, in analogia a quanto stabilito dalla disciplina del Fis, è prevista una riduzione della misura della contribuzione ordinaria di finanziamento; in particolare, una riduzione in misura pari al 40% dell'aliquota dello 0,50%, attestandosi così allo 0,30%, a favore dei datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti e che non abbiano presentato domanda di assegno di integrazione salariale, per almeno 24 mesi, a far data dal termine del periodo di fruizione del trattamento.

### **Riduzione del contributo aggiuntivo (Cigo/Cigs/Cigd)**

A carico dei datori di lavoro che presentano la domanda di integrazione salariale un contributo aggiuntivo in misura pari al:

- a) 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente al periodo di integrazione salariale ordinaria o straordinaria, fruito all'interno di uno o più interventi concessi, sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- b) 12% oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;



c) 15% oltre il limite di cui alla lettera b) in un quinquennio mobile.

È stata introdotta, a decorrere dal 1° gennaio 2025, una riduzione del contributo addizionale a favore dei datori di lavoro che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno 24 mesi successivi al termine dell'ultimo periodo di fruizione del trattamento, in misura pari:

a) al 6% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;

b) al 9% oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile.

La verifica della condizione di accesso alla riduzione del contributo addizionale deve essere effettuata sulla/e matricola/e contributiva/e, nonché su tutte le unità produttive che fanno capo al soggetto datoriale, univocamente identificato dal relativo codice fiscale, prendendo in considerazione l'ultimo periodo di trattamento salariale fruito a titolo di Cigo e/o Cigs o Cigd, anche nel caso in cui, in relazione a tali trattamenti, il datore di lavoro non abbia versato il contributo addizionale per effetto di specifiche disposizioni di esonero.

Con riguardo ai datori di lavoro che, oltre a essere destinatari della disciplina in materia di Cigs, rientrano anche, per le causali ordinarie, nelle tutele del Fis, l'Inps precisa che l'articolo 20, comma 3-*bis*, D.Lgs. 148/2015, dal 1° gennaio 2022, ha esteso il campo di applicazione della disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale anche ai datori di lavoro che, nel semestre di riferimento, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti e che, non aderendo ai Fondi di solidarietà bilaterali, siano destinatari delle tutele del Fis. Per tali datori di lavoro, la riduzione del contributo addizionale dovuto in relazione ai trattamenti di Cigs opera a condizione che i medesimi soggetti non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno 24 mesi, successivi al termine dell'ultimo periodo di fruizione di trattamenti di integrazione salariale a titolo di Cigs e/ o di Assegno di integrazione salariale (Ais).

Inoltre, il comma 1-*ter* dell'articolo 5, D.Lgs. 148/2015, stabilisce la riduzione del contributo addizionale nella misura pari al 6% della retribuzione globale relativamente a periodi di integrazione salariale ordinaria e straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi nel limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile, nonché al 9% per i periodi successivi e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile. Il medesimo comma nulla dispone in ordine alla misura del contributo addizionale, nel caso di fruizione di ulteriori interventi di integrazione salariale, oltre il limite delle 104 settimane in un quinquennio mobile. Pertanto, per i periodi di integrazione salariale fruiti oltre il predetto limite delle 104 settimane in un quinquennio mobile, i datori di lavoro interessati sono tenuti a versare il contributo addizionale nella misura del 15%. I datori di lavoro, ai quali non può applicarsi la previsione recata dal comma 1-*ter* dell'articolo 5, in assenza delle condizioni di accesso, continuano a versare il contributo addizionale dovuto sui trattamenti di integrazione salariale (Cigo/Cigs/Cigd) secondo le misure stabilite dal comma 1 del medesimo articolo 5.

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 5, comma 1-*ter*, D.Lgs. 148/2015, secondo i criteri illustrati nel precedente paragrafo, le procedure per la determinazione dell'aliquota del contributo addizionale sono adeguate secondo i criteri di seguito riportati.

In presenza di una domanda di integrazione salariale, la procedura verifica, per tutte le unità produttive afferenti a ogni matricola contributiva che fa capo al soggetto datoriale identificato dal relativo codice fiscale, la presenza di giornate di trattamenti di integrazione salariale fruiti nei 24 mesi che precedono il giorno di decorrenza del trattamento richiesto. In presenza di giornate di integrazione salariale fruiti, anche per una sola unità produttiva riconducibile allo stesso soggetto datoriale, il contributo addizionale continua a essere applicato secondo le misure piene. In assenza di giornate di integrazione salariale fruiti per la totalità delle

unità produttive facenti capo al medesimo soggetto datoriale, si procede, invece, ad applicare l'aliquota del contributo addizionale nella misura ridotta.

In caso di periodi di trattamenti di integrazione salariale su cui insistono due aliquote differenti, la riduzione del contributo addizionale, ove spettante, viene applicata su ciascuna delle due aliquote (ad esempio, 6% e 9%).

### Istruzioni operative

Dal 1° gennaio 2025, i datori di lavoro rientranti nell'ambito di applicazione del Fis (matricole contraddistinte dal c.a. "0J") e del Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali (matricole contraddistinte dal c.a. "0S") che, nel semestre di riferimento, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti e che non abbiano presentato domanda di assegno di integrazione salariale per almeno 24 mesi, a fare data dal termine del periodo di fruizione del trattamento, al fine di beneficiare della riduzione del 40% dell'aliquota del contributo ordinario pari allo 0,50% sono contrassegnate centralmente dal codice di autorizzazione "2Q" che assume il nuovo significato di *"Riduzione aliquota contributo ordinario FIS/Fondo attività professionali - Decreti interministeriali del 21 luglio 2022 e del 21 maggio 2024"*. La procedura centralizzata, dopo avere effettuato le dovute verifiche, provvede all'attribuzione del c.a. sopra indicato; la medesima procedura provvede altresì alla rimozione del c.a. qualora vengano meno i requisiti di fruizione della riduzione, che decorrono dalla data di presentazione della domanda del nuovo intervento. Anche in presenza del sopra menzionato c.a., la procedura di calcolo non procede al riconoscimento della riduzione contributiva, qualora risulti applicata l'aliquota per i datori di lavoro con media superiore a 5 dipendenti. I datori di lavoro possono altresì provvedere ad effettuare eventuali comunicazioni riguardanti l'esonero tramite il *"Cassetto Previdenziale del Contribuente"* sotto la voce *"Posizione Aziendale"*, selezionando l'oggetto appositamente istituito denominato: *"Riduzione contributo ordinario FIS/Fondo attività professionali"*.

La procedura di calcolo, dal mese di competenza gennaio 2025, viene adeguata.

I codici di versamento relativi al contributo addizionale rimarranno quelli già in uso.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: CONTRIBUZIONE ATTIVITÀ STAGIONALI

Il Collegato lavoro, L. 203/20245, ha previsto che l'articolo 21, comma 2, secondo periodo, del D.Lgs. 81/2015, si interpreta nel senso che rientrano nelle attività stagionali, oltre a quelle indicate dal D.P.R. 1525/1963, le attività organizzate per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della legge, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell'articolo 51, D.Lgs. 81/2015. Si tratta, dunque, di una norma di interpretazione autentica relativa alla definizione delle attività stagionali escluse dall'ambito di applicazione dell'articolo 21, comma 2, D.Lgs. 81/2015, il quale prevede che, qualora un lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Sul tema, con il messaggio n. 26/2025, l'Inps ha fornito chiarimenti in ordine ai profili connessi all'applicazione del contributo addizionale NASpI e al relativo incremento a valere sui contratti di lavoro a tempo determinato e sui relativi rinnovi in caso di lavoratori assunti per lo svolgimento di attività stagionali.

Nello specifico, è stato ricordato che l'articolo 2, comma 28, L. 92/2012, prevede che: *"[...] ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Il contributo addizionale è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato [...]"*. secondo l'articolo 2, comma 29, lettera b), L. 92/2012, il contributo addizionale non si applica: *"ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, 1525, nonché, per i periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, di quelle definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative"*.

Ciò premesso, per i lavoratori a tempo determinato assunti nell'ambito di attività stagionali non ricomprese nell'elencazione recata dal D.P.R. 1525/1963, ancorché definite "stagionali" dalla contrattazione collettiva, è dovuto il contributo addizionale NASpI. Nei casi di rinnovo dei contratti di lavoro a tempo determinato di tali lavoratori stagionali, decorrenti dal 14 luglio 2018, è altresì dovuto l'aumento del predetto contributo addizionale NASpI.

In forza dell'intervento normativo della L. 203/2024, il disposto di cui all'articolo 2, comma 29, lettera b), L. 92/2012 non risulta, allo stato, allineato alla definizione di "attività stagionali" escluse dal medesimo articolo 11, che prevede l'obbligo di una vacanza contrattuale tra due contratti a termine. Pertanto, per i lavoratori a tempo determinato assunti nell'ambito di attività *"per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro"*, ancorché definite "stagionali" dall'articolo 11 della legge 203/2024, non rientrando queste nell'elencazione recata dal D.P.R. 1525/1963, è dovuto il contributo addizionale NASpI e l'aumento

del medesimo contributo nei casi di rinnovo dei contratti di lavoro a tempo determinato dei predetti lavoratori.

Ai fini della compilazione del flusso di denuncia mensile UniEmens, i datori di lavoro che assumono lavoratori per lo svolgimento delle citate attività, non ricomprese nell'elencazione di cui al D.P.R. 1525/1963, ma definite “stagionali” dall’articolo 11, L. 203/2024, devono utilizzare le modalità in uso e validare l’elemento qualifica 3 con il valore “S” avente il significato di “*Stagionale (restanti tipologie)*”.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

# Le informative per l'azienda

---

## Oggetto: CIRCOLARE INPS SUL CONGUAGLIO DI FINE ANNO

Con la circolare n. 108/2024, l'Istituto previdenziale fa il consueto punto sul conguaglio contributivo da operare a fine anno. Vediamo una sintesi di quanto esposto.

Viene anzitutto ricordato che i datori di lavoro potranno effettuare le operazioni di conguaglio oltre che con la denuncia di competenza del mese di “dicembre 2024” (scadenza di pagamento 16 gennaio 2025), anche con quella di competenza di “gennaio 2025” (scadenza di pagamento 16 febbraio 2025). Dato che i conguagli possono riguardare anche il Tfr al Fondo di tesoreria e le relative misure compensative, si fa presente che le relative operazioni potranno essere inserite anche nella denuncia di “febbraio 2025” (scadenza di pagamento 16 marzo 2025), senza aggravio di oneri accessori.

Questi i punti di maggiore rilevanza.

### Massimale contributivo

L'articolo 2, L. 335/1995, ha stabilito un massimale annuo per la base contributiva e pensionabile degli iscritti successivamente al 31 dicembre 1995 a forme pensionistiche obbligatorie, privi di anzianità contributiva alla medesima data, o per coloro che optano per il calcolo della pensione con il sistema contributivo. Tale massimale è pari, per l'anno 2024, a 119.650 euro. Si ricorda che:

- detto massimale non è frazionabile a mese e a esso occorre fare riferimento anche se l'anno risulti retribuito solo in parte;
- nell'ipotesi di rapporti di lavoro successivi, le retribuzioni percepite in costanza dei precedenti rapporti, si cumulano ai fini dell'applicazione del massimale;
- in caso di rapporti simultanei le retribuzioni derivanti dai 2 rapporti si cumulano agli effetti del massimale;
- ove coesistano nell'anno rapporti di lavoro subordinato e rapporti di co.co.co. o similari, ai fini dell'applicazione del massimale, le retribuzioni derivanti da rapporti di lavoro subordinato non si cumulano con i compensi percepiti a titolo di collaborazione coordinata e continuativa.

### Contributo aggiuntivo dell'1%

L'articolo 3-ter, D.L. 384/1992 ha istituito, in favore di quei regimi pensionistici che prevedano aliquote contributive a carico dei lavoratori inferiori al 10%, un contributo nella misura dell'1% (a carico del lavoratore) eccedente il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile. Per l'anno 2024, tale limite è risultato di 55.008 euro, che, rapportato a 12 mesi, è pari a 4.584 euro. Dato che ai fini del versamento, del contributo in trattazione, deve essere osservato il metodo della mensilizzazione del limite della retribuzione, tale criterio può rendere necessario procedere a operazioni di conguaglio, a credito o a debito del lavoratore, degli importi dovuti a detto titolo. Le operazioni di conguaglio potrebbero rendersi altresì necessarie nel caso di rapporti di lavoro simultanei, ovvero che si susseguono nel corso dell'anno civile. In tale ultimo caso, le retribuzioni percepite in costanza di ciascun rapporto si cumulano ai fini del superamento della prima fascia di retribuzione pensionabile. Stante tale possibile situazione, viene indicato che nel caso di rapporti simultanei, in linea di massima, sarà il datore di lavoro che corrisponde la retribuzione più elevata, sulla base

della dichiarazione esibita dal lavoratore, a effettuare le operazioni di conguaglio a credito o a debito del lavoratore stesso.

### Pagamento ferie non godute

L'assoggettamento a contribuzione del compenso per ferie non godute, ancorché non corrisposto, rientra nelle fattispecie secondo cui gli adempimenti contributivi possono essere assolti nel mese successivo a quello in cui maturano i compensi. Viene altresì ricordato che l'individuazione del momento in cui sorge l'obbligo contributivo sul compenso ferie non costituisce limite temporale al diritto del lavoratore di fruire effettivamente delle stesse. Nel caso quindi in cui dette ferie vengano effettivamente godute in un periodo successivo a quello dell'assoggettamento contributivo, il contributo versato sulla parte di retribuzione corrispondente al "*compenso ferie*" non è più dovuto e deve essere recuperato a cura del datore di lavoro; il relativo compenso deve essere quindi portato in diminuzione dell'imponibile dell'anno (o del mese) al quale era stato imputato.

### Fringe benefit

L'Istituto ricorda che, per l'anno 2024, i *fringe benefits* (valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti) non concorrono a formare il reddito entro il limite complessivo di 1.000 euro, per la generalità dei dipendenti, e nel limite totale di 2.000 euro per i lavoratori con figli a carico. Si evidenzia che il superamento nell'anno dei citati limiti provoca la concorrenza dell'intero ammontare alla determinazione del reddito imponibile secondo le modalità ordinarie e non soltanto della quota parte eccedente.

L'Istituto fa presente che nelle ipotesi in cui, a seguito della variazione della retribuzione imponibile, derivante dall'applicazione della suddetta disciplina relativa ai *fringe benefit*, per cui si debba provvedere al recupero o al versamento contributivo, i datori di lavoro dovranno avvalersi dell'invio di flussi di regolarizzazione DMVig.

Per le anzidette operazioni di conguaglio contributivo, il datore di lavoro deve attenersi alle seguenti modalità:

- portare in aumento della specifica retribuzione imponibile, del mese cui si riferisce la denuncia, l'importo dei *fringe benefit* corrisposti nel periodo d'imposta 2024, non assoggettato a contribuzione nel corso dell'anno qualora il valore corrisposto superi la soglia di non imponibilità;
- provvedere a trattenere al lavoratore la differenza dell'importo della quota del contributo a carico dello stesso non trattenuta nel corso dell'anno.

Nel caso in cui al contrario, in sede di conguaglio, il valore dei beni o dei servizi prestati risulti inferiore al predetto limite, non potendo portare l'importo in diminuzione della retribuzione imponibile, il datore di lavoro deve provvedere al recupero della contribuzione versata sul differenziale.

### Mance nel settore turistico

L'Inps ricorda che è stato previsto un regime fiscale e previdenziale agevolato, che richiede specifiche caratteristiche circa l'attività svolta da datore e la figura del lavoratore stesso, in relazione alle somme destinate dai clienti ai dipendenti a titolo di liberalità (mance), anche attraverso mezzi di pagamento elettronici, percepite dai lavoratori del settore privato delle strutture ricettive e degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande. In relazione ai profili contributivi, la disciplina prevede che le medesime somme restino escluse dalla retribuzione imponibile ai fini del calcolo dei contributi stessi.

Punti principali dell'agevolazione sono questi:

- a) titolarità di un rapporto di lavoro subordinato – nel settore privato – alle dipendenze di strutture ricettive e degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande;
- b) percezione nell'anno precedente di redditi di lavoro dipendente non superiori a 50.000 euro, anche se derivanti da più rapporti di lavoro con datori di lavoro diversi;
- c) assenza di una rinuncia scritta alla tassazione sostitutiva da parte del lavoratore.

Da sottolineare l'ulteriore condizione normativa, ai fini della possibile agevolazione, ovvero che le mance percepite dai lavoratori delle strutture ricettive e degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, rientrino nei limiti del 25% del reddito percepito nell'anno per le relative prestazioni di lavoro. Ne consegue che in caso di superamento del suddetto limite del 25%, la quota eccedente deve essere assoggettata all'ordinaria contribuzione.

Il datore di lavoro dovrà quindi verificare:

- il rispetto del limite di 50.000 euro di reddito di lavoro dipendente conseguito dal lavoratore nell'anno precedente;
- il valore del reddito annuo del lavoratore su cui calcolare la franchigia del 25% – che deve essere riferito al precedente periodo d'imposta e includere tutti i rapporti di lavoro, anche quelli non rientranti nel settore turistico-alberghiero e della ristorazione – al fine di applicare correttamente il calcolo dell'agevolazione.

#### Auto concesse a uso promiscuo

È noto che, ai fini della determinazione del valore economico dell'utilizzo degli autoveicoli, dei motocicli e dei ciclomotori, concessi in uso promiscuo al dipendente, si dovrà tenere conto dell'importo corrispondente alla percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri, calcolato sulla base delle tabelle Aci, calcolato a una percentuale tra il 30% e il 60% a seconda delle emissioni di CO<sub>2</sub> per Km del mezzo utilizzato.

L'Inps ricorda che la previgente disciplina, trova ancora applicazione per i veicoli concessi in uso promiscuo con contratti stipulati entro il 30 giugno 2020.

#### Prestiti ai dipendenti

Viene ricordata la modifica circa il calcolo del *benefit* per il caso di prestito concesso al dipendente, con la quale è stato previsto che in caso di concessione di prestiti si assume il 50% 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.

#### Conguaglio su versamenti a Fondo Tesoreria

Il versamento delle quote di Tfr, al Fondo Tesoreria Inps per i casi in cui scatta tale obbligo, viene effettuato mensilmente, salvo conguaglio a fine anno o alla cessazione del rapporto di lavoro. In occasione delle operazioni di conguaglio, quindi, le aziende devono provvedere alla sistemazione delle differenze a debito o a credito eventualmente determinatesi in relazione alle somme mensilmente versate al Fondo di Tesoreria e alla regolarizzazione delle connesse misure compensative.

Anche il Tfr versato al Fondo di Tesoreria deve essere rivalutato alla fine di ciascun anno, secondo l'ordinaria disposizione di legge; tale incremento – al netto dell'imposta sostitutiva – deve essere imputato alla posizione del singolo lavoratore. Il costo della rivalutazione resta a carico del Fondo di Tesoreria. Sulle

somme oggetto di rivalutazione, deve essere versata all'Erario l'imposta sostitutiva fissata nella misura del 17%.

Entro il mese di dicembre 2024, salvo conguaglio da eseguirsi entro febbraio 2025, i datori di lavoro possono conguagliare l'importo dell'imposta versato con riferimento alla rivalutazione della quota di accantonamento maturato presso il Fondo di Tesoreria.

#### **Casi di operazioni societarie o cessione di contratto**

Nelle ipotesi di operazioni societarie, che comportano il passaggio di lavoratori ai sensi dell'articolo 2112, cod. civ., e nei casi di cessione del contratto di lavoro, le operazioni di conguaglio dei contributi previdenziali dovranno essere effettuate dal datore di lavoro subentrante, tenuto al rilascio della Certificazione Unica, con riferimento alla retribuzione complessivamente percepita nell'anno, ivi incluse le erogazioni fissate dalla contrattazione di secondo livello, le erogazioni liberali e i *fringe benefit*.

#### **Recupero contributo di solidarietà**

Le disposizioni in materia di disciplina delle forme pensionistiche complementari, stabiliscono che sulle contribuzioni o somme a carico del datore di lavoro, diverse da quella costituita dalla quota di accantonamento al Tfr, destinate a realizzare le finalità di previdenza pensionistica complementare, sia dovuto il contributo di solidarietà previsto nella misura del 10%.

Nelle ipotesi in cui, sia in occasione delle operazioni di conguaglio che nel corso dell'anno, si rendesse necessario effettuare recuperi su detta contribuzione, i datori di lavoro possono avvalersi dei codici causale L938 e L939.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

***firma***



## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: NOVITÀ PER L'ASSEGNO DI INCLUSIONE E DI SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E IL LAVORO**

In relazione alle novità emerse dalla Legge di Bilancio 2025, in tema di Assegno di Inclusione (ADI) e di Supporto per la Formazione e il Lavoro (SFL), l'Inps ha rilevato la necessità di offrire un suo specifico intervento con Messaggio n. 148/2025.

Riguardo l'ADI viene fatto notare che è stata elevata la soglia dell'ISEE e quella del reddito familiare per l'accesso alla misura, nonché per il calcolo del beneficio economico. La medesima normativa, inoltre, introduce una specifica soglia di reddito familiare per l'accesso alla misura per quei nuclei familiari che risiedono in un'abitazione in locazione, secondo quanto risulta dalla Dichiarazione sostitutiva unica (DSU) resa ai fini dell'ISEE.

Per l'SFL, invece, la medesima legge eleva la soglia ISEE e la soglia di reddito per l'accesso alla misura, andando ad aumentare l'importo mensile e prevedendo la proroga della durata della misura fino a ulteriori 12 mensilità, in presenza di particolari condizioni.

#### **Le novità per ADI**

Queste le novità messe in evidenza per la specifica misura:

1. innalzamento della soglia del valore ISEE da 9.360 a 10.140 euro;
2. innalzamento del reddito familiare da 6.000 a 6.500 euro e da 7.560 a 8.190 euro per il nucleo familiare composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni o da persone di età pari o superiore a 67 anni e da altri familiari tutti in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza, da moltiplicare per il parametro della scala di equivalenza individuato dalla specifica normativa;
3. aumento della soglia del reddito familiare per l'accesso all'ADI a 10.140 euro, nei casi in cui il nucleo familiare risieda in abitazione in locazione, secondo quanto risulta dalla DSU resa ai fini dell'ISEE;
4. aumento dell'integrazione al reddito, distinguendo i seguenti casi:
  - innalzamento da 3.360 a 3.640 euro del valore massimo dell'integrazione del reddito dei nuclei familiari residenti in abitazioni concesse in locazione con contratto regolarmente registrato, come dichiarato ai fini ISEE;
  - innalzamento da un massimo di 1.800 euro a un massimo di 1.950 euro, se il nucleo familiare è composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni ovvero da persone di età pari o superiore a 67 anni e da altri familiari tutti in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza.

#### **Le novità per SFL**

Queste le novità messe in evidenza per la specifica misura:

1. innalzamento del valore ISEE e del valore del reddito familiare da 6.000 a 10.140 euro;
2. incremento dell'importo mensile della misura da 350 a 500 euro;
3. introduzione di una nuova disposizione, che prevede che il limite temporale di 12 mesi di erogazione sia prorogabile per una durata massima di ulteriori 12 mesi, previo aggiornamento del patto di servizio personalizzato, qualora alla scadenza dei primi 12 mesi di fruizione risulti la partecipazione del beneficiario

a un corso di formazione. Il beneficio economico è comunque erogato nei limiti della durata del corso di formazione.

In linea generale viene specificato, inoltre, che a partire dal 1° gennaio 2025 saranno applicati i nuovi valori soglia per l'accesso alla misura e per il calcolo dell'ammontare del beneficio spettante, nonché del nuovo importo di SFL. Le modifiche introdotte dalla Legge di Bilancio 2025 sono applicate anche alle domande di ADI e di SFL in corso di erogazione sulle competenze da gennaio 2025.

Viene infine ridisegnato, a fronte delle suddette novità, il calendario già previsto per il pagamento di specifiche mensilità:

- il 15 gennaio 2025 è stato effettuato il pagamento delle sole eventuali mensilità arretrate per l'ADI, aventi competenza anteriore a gennaio 2025 con le soglie previste anteriormente alle modifiche apportate dalla Legge di Bilancio 2025;
- il 17 gennaio 2025 è stato effettuato il pagamento, per il SFL, delle eventuali mensilità "arretrate" e della mensilità di dicembre 2024, applicando le soglie e gli importi previsti anteriormente alle modifiche apportate dalla Legge di Bilancio 2025;
- il 27 gennaio 2025 verranno effettuati i pagamenti di competenza del mese di gennaio 2025 con l'applicazione delle nuove soglie di accesso alla prestazione, per le nuove domande, e dei nuovi importi definiti dalla Legge di Bilancio 2025 relativamente a:

- le nuove domande di accesso alla misura di ADI, presentate nel mese di dicembre 2024, per le quali risulti sottoscritto, sempre nel mese di dicembre, il patto di attivazione digitale (PAD) del nucleo;
- le nuove domande di SFL, purché risulti attiva un'iniziativa formativa o lavorativa e a seguito di verifica positiva dell'istruttoria e di sottoscrizione del PAD e del patto di servizio personalizzato;
- le mensilità di rinnovo delle domande di ADI e di SFL in corso di erogazione, sempre di competenza del mese di gennaio 2025, con l'applicazione delle nuove soglie maggiorate previste dalla Legge di Bilancio 2025.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: MODIFICA DEGLI INTERESSI LEGALI**

È stato variato al 2% annuo il saggio di interesse legale di cui all'articolo 1284, cod. civ. dal 1° gennaio 2025. Inps e Inail hanno emanato in merito, rispettivamente, le circolari n. 1/2025 e n. 2/2025.

La variazione intervenuta comporta riflessi sul calcolo delle somme aggiuntive per omesso o ritardato versamento dei contributi previdenziali e assistenziali come segue:

- l'articolo 116, comma 15, L. 388/2000 ha disciplinato l'ipotesi di riduzione delle sanzioni civili alla misura prevista per gli interessi legali, a condizione dell'integrale pagamento dei contributi dovuti (il 2% si applica ai contributi con scadenza di pagamento a partire dal 1° gennaio 2025);
- la medesima misura trova applicazione anche con riguardo all'ipotesi disciplinata dal medesimo articolo 116, comma 10, L. 388/2000, che dispone che, in caso di mancato o ritardato versamento dei contributi o premi derivante da incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa, sono dovuti gli interessi legali di cui all'articolo 1284, cod. civ., a condizione che il versamento dei contributi sia effettuato entro il termine fissato dall'Inps.

La variazione del tasso produce effetti anche con riferimento alle somme poste in pagamento dall'Inps a decorrere dal 1° gennaio 2025, perciò la misura dell'interesse del 2% si applica alle prestazioni pensionistiche e alle prestazioni di fine servizio e di fine rapporto in pagamento dal 1° gennaio 2025.

L'Inail precisa a sua volta che detto tasso costituisce la misura di riduzione massima delle sanzioni civili prevista dall'articolo 116, commi 15, 15-bis, 16 e 17, L. 388/2000, nonché la misura della sanzione dovuta nei casi di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa, sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro il termine fissato dagli enti impositori.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

# Le informative per l'azienda

---

## Oggetto: RIDUZIONE PREMI INAIL 2025

Si comunica che l'INAIL, con circolare n. 46 del 23 dicembre 2024, ha previsto per l'anno 2025 la riduzione dei premi e contributi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali prevista dall'articolo 1, comma 128, L. 147/2013 nella misura del 14,80%.

Il provvedimento riguarda i settori e le gestioni per i quali il procedimento di revisione delle tariffe non è stato completato.

Per il 2025 la riduzione dei premi e contributi si applica esclusivamente:

1. ai premi speciali per l'assicurazione contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive di cui alla L. 93/1958;
2. ai contributi assicurativi della gestione agricoltura di cui al Titolo II, D.P.R. 1124/1965, riscossi in forma unificata dall'Inps.

I criteri di applicazione della riduzione sono stati stabiliti dal D.M. 22 aprile 2014 del Ministro del lavoro secondo i seguenti criteri.

### Attività iniziata da oltre un biennio

Per i soggetti che hanno iniziato l'attività da oltre un biennio si applica il criterio del confronto tra l'indice di gravità medio (IGM) e l'indice di gravità aziendale (IGA), che consente di tenere conto dell'andamento infortunistico per i premi speciali determinati ai sensi dell'articolo 42, D.P.R. 1124/1965 e per i contributi della gestione agricoltura.

Per il 2025 si applicano gli Indici di Gravità Media valevoli per il triennio 2023-2025 aggiornati con la deliberazione del CdA dell'Inail del 2 agosto 2022, n. 176 approvata dal Decreto Interministeriale 20 settembre 2022.

Per l'anno 2025, la riduzione si applica ai soggetti con data inizio attività precedente al 3 gennaio 2023.

### Attività iniziata da non oltre un biennio

In caso di attività iniziata da non oltre un biennio, la riduzione si applica, su domanda, ai soggetti che attestano il rispetto delle norme in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

La domanda di riduzione deve essere presentata non oltre il termine di scadenza del primo biennio di attività.

Ai fini dell'applicazione della riduzione per l'anno 2025 le attività iniziate da non oltre un biennio sono quelle con data inizio uguale o successiva al 3 gennaio 2023.

Se nel corso del suddetto biennio l'istanza di riduzione è stata presentata e accolta, la riduzione per l'anno 2025 nella nuova misura del 14,80% è applicata senza necessità di presentare una nuova istanza.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: REDDITO DI LAVORO E *WELFARE* AZIENDALE**

Si comunica che l'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 5 del 15 gennaio 2025, ha precisato che una carta nominativa non cedibile a terzi vincolata a un *budget* figurativo non monetizzabile, costituisce un valido documento di legittimazione ai sensi del comma 3-bis dell'articolo 51, Tuir, purché il valore complessivo non ecceda il limite di importo previsto dalla legislazione vigente per i *fringe benefit* (258,23 euro elevato anche per il 2025 a 1.000 euro e a 2.000 euro per i lavoratori con figli a carico) oltre il quale l'intero importo concorre interamente a formare reddito da lavoro dipendente.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.