STUDIO BELOTTI ASSOCIATI
CONSULENZA AZIENDALE & TRIBUTARIA
25036 Palazzolo s/Oglio (Bs) - Piazza Zamara, 27 - Tel. 030-7301655 - Telefax 030-7401463
25121 Brescia - Via Solferino, 32/A – Tel. 030-41385 – Telefax 030-45802

40
1985 - 2025

Prof. Dr. Roberto Belotti
Commercialista
Revisore legale
Università Cattolica S. Cuore

Dr. Simone Quarantini
Commercialista
Revisore legale

Dr.ssa Monica Pedercini
Commercialista
Revisore legale

Dr. Paolo Garbellini
Commercialista
Revisore legale

Dr.ssa Francesca Garbellini
Dottore in economia

Dr.ssa Manuela Salamone
Dottore in economia

PREGIATISSIMI CLIENTI
LORO SEDI

OGGETTO: CIRCOLARE INFORMATIVA LAVORO E PREVIDENZA N. 03/2025

*1.*LE *NEWS* DI MARZO
2.OBBLIGO DEL TESSERINO NEGLI APPALTI
3.LAVORAZIONI IN LOCALI CHIUSI SOTTERRANEI O SEMISOTTERRANEI
4.PICCOLI DATORI DI LAVORO E MODELLO 770 MENSILE
5.BONUS ZES
6.SGRAVIO CONTRIBUTIVO MADRI
7.CESSAZIONE DEFINITIVA ATTIVITÀ E DELOCALIZZAZIONE
8.SOSTEGNO AL REDDITO PER IL SETTORE MODA
9.DECONTRIBUZIONE SUD PMI
10.PROFILI PREVIDENZIALI DELL'ATTIVITÀ DEI *CONTENT CREATOR*
11.DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI E *TICKET* LICENZIAMENTO
12.REGIME CONTRIBUTIVO APPRENDISTATO DUALE
13.CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI E ATTIVITA' STAGIONALE
14.VALORI RETRIBUTIVI E CONTRIBUTIVI PER L'ANNO 2025
15.AMMORTIZZATORI SOCIALI 2025 – STABILITI GLI IMPORTI
16.ALIQUOTE 2025 PER ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA
17.NUOVI IMPORTI CONTRIBUTI LAVORATORI DOMESTICI PER IL 2025
18.ALIQUOTE CONTRIBUTIVE 2025 PER OTI E OTD
19.MAGGIORAZIONE DEL COSTO DEDUCIBILE IN PRESENZA DI NUOVE ASSUNZIONI – NUOVE INDICAZIONI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE
20.TASSAZIONE SEPARATA SU EMOLUMENTI ARRETRATI – UN CASO ANALIZZATO DALL'AGENZIA DELLE ENTRATE
21.CONDIZIONI PER FRUIRE DELL'AGEVOLAZIONE FISCALE DEI RIMPATRIATI
22.RIMBORSO DELLE SPESE DOMESTICHE TRAMITE AUTOCERTIFICAZIONE NON AUTENTIFICATA
23.NUOVI CODICI TRIBUTO
24.MINIMALI, MASSIMALI ED ALIQUOTE ENASARCO 2025

L'AGENDA DELLE SCADENZE
Principali scadenze dal 1° al 31 marzo 2025

SCADENZIARIO CONTRATTUALI
Principali scadenze contrattuali del mese di marzo 2025

1. LE NEWS DI MARZO 2025

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
Flussi 2025: di nuovo possibile presentare domande Il portale integrazionemigranti.gov.it, con *news* del 17 febbraio 2025, ha comunicato che i datori di lavoro possono compilare e inviare le richieste di nulla osta per l'ingresso in Italia e l'assunzione lavoratori stranieri nell'ambito dei flussi 2025 tramite il Portale Servizi-Sportello Unico Immigrazione del Ministero dell'interno, al fine di concorrere per le poche quote non esaurite durante i *click day* o quelle che saranno rimesse in palio se le domande già presentate risultassero non idonee. Sul portale Servizi si legge che la riapertura della compilazione delle domande del Decreto Flussi 2025 sarà nuovamente disponibile a partire dal 17 febbraio 2025 e fino al 31 dicembre 2025. Sarà dunque possibile compilare le domande del Decreto Flussi 2025 per quanto riguarda i modelli A-BIS, B, B2020 e C-STAG, accedendo dalla voce Sportello Unico per l'Immigrazione e selezionando dal menù a tendina Compila domande Decreto Flussi 2025. All'interno della tabella riepilogativa saranno anche visibili le domande già inserite precedentemente e che si trovano negli stati Da validare, Da completare e Da inviare. Sul Portale Servizi sono disponibili le Linee guida tecniche Decreto Flussi 2025, con le modalità di compilazione e modifica, e un Manuale sul funzionamento della piattaforma. **integrazionemigranti.gov.it, news, 17/2/2025**
Bando Isi 2024: compilazione domanda di partecipazione dal 14 aprile al 30 maggio L'Inail, con avviso del 17 febbraio 2025, ha informato che dal 14 aprile fino alle ore 18.00 del 30 maggio 2025 è possibile compilare e registrare le domanda di partecipazione al Bando Isi 2024, tramite il quale l'Inail mette a disposizione delle imprese che investono in prevenzione 600 milioni di euro di incentivi a fondo perduto. Le date relative ai prossimi passaggi saranno pubblicate entro il 16 maggio 2025. **Inail, avviso, 17/2/2025**
Ispezioni: il verbale di disposizione in materia di sicurezza si impugna dinnanzi all'ITL L'INL, con nota n. 378/2025, ha precisato che la disposizione impartita dal personale ispettivo per motivi di salute e sicurezza dev'essere impugnata dinnanzi al Direttore dell'ITL e non al Ministero del Lavoro. L'ufficio legislativo dell'Ispettorato ha, infatti, reinterpretato l'articolo 10, comma 2, D.P.R. 520/1955, alla luce delle innovazioni introdotte dal D.Lgs. 149/2015 in tema di attività ispettiva, sottolineando che l'articolo 10, comma 2, prevedeva la competenza decisoria in materia di annullamento dei verbali di disposizione al Ministero del lavoro, perché, al momento dell'emanazione della norma, tra Dicastero e ispettori vi era un rapporto gerarchico. In seguito all'emanazione del D.Lgs. 149/2015, tale rapporto gerarchico è venuto meno e le attività ispettive già esercitate dal Ministero del lavoro sono state attribuite all'INL, con la conseguente esclusione della competenza del Ministero del lavoro in ordine ai ricorsi presentati avverso i verbali di disposizione. Pertanto, l'ufficio legislativo ritiene che l'articolo 10, comma 2, possa ritenersi implicitamente abrogato. **INL, nota, n. 378/2025**
Istruzioni per l'esecuzione in sicurezza di lavori su alberi con funi Il Ministero del lavoro, con circolare n. 2 del 13 febbraio 2025, ha aggiornato le istruzioni in materia di misure di sicurezza per lo svolgimento di lavoro su alberi e ha fornito indicazioni per la corretta scelta e uso dei DPI e delle attrezzature di lavoro. L'allegato alla circolare, denominato "*Istruzioni per l'esecuzione in sicurezza di lavori su alberi con funi*", che ne costituisce parte integrante, sostituisce l'allegato di cui alla circolare n. 23/2016, che si intende, dunque, superato.

Le istruzioni apportano modifiche sostanziali alla parte relativa al sistema di ancoraggio e al sistema di accesso e alle relative modalità di installazione, disciplinando i casi eccezionali legati alle esigenze di prevedere l'accesso con una sola fune. Inoltre, recano nuove definizioni e un elenco dei possibili DPI di maggiore utilizzo nel settore specifico di accesso e posizionamento su alberi mediante funi e affrontano il tema della formazione degli operatori e dei preposti, fornendo indicazioni di massima dei contenuti dei corsi di formazione.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare, 13/2/2025, n. 2

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

Lavoratori italiani all'estero: in Gazzetta le retribuzioni convenzionali

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 34 dell'11 febbraio 2025 il Decreto 16 gennaio 2025 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, recante la determinazione delle retribuzioni convenzionali 2025 da prendere a base per il calcolo dei contributi dovuti per le assicurazioni obbligatorie dei lavoratori italiani operanti all'estero.

Con la circolare n. 43/2025 l'Inps ha illustrato l'ambito applicativo del Decreto e fornito le istruzioni operative anche per le regolarizzazioni contributive.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Decreto, 16/1/2025, G.U. 11/2/2025, n. 34

Inps, circolare, 18/2/2025, n. 43

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Controllo delle prestazioni non pensionistiche: novità per gli utenti

L'Inps, con notizia del 17 febbraio 2025, informa che gli utenti possono visualizzare facilmente l'importo e la data di pagamento delle prestazioni non pensionistiche.

La funzionalità è disponibile al momento della disposizione alla Banca d'Italia, generalmente nei 4 giorni lavorativi che precedono l'accredito.

Inps, notizia, 17/2/2025

Nuovi termini di presentazione delle domande di riconoscimento di lavoratori precoci

L'Inps, con messaggio n. 598 del 17 febbraio 2025, ha informato circa l'uniformazione dei termini di presentazione delle domande di riconoscimento delle condizioni per l'accesso al beneficio per i lavoratori precoci a quelli previsti per l'indennità di APE sociale, come stabilito dall'articolo 29, comma 1, L. 203/2024.

Pertanto, a decorrere dal 12 gennaio 2025, data di entrata in vigore della L. 203/2024, le domande di riconoscimento delle condizioni per l'accesso al beneficio per i lavoratori precoci, in corrispondenza con le scadenze già fissate per l'indennità di APE sociale, devono essere presentate entro il 31 marzo, il 15 luglio e, comunque, entro il 30 novembre di ciascun anno.

Inoltre, sono modificati i termini entro i quali l'Inps deve comunicare ai richiedenti l'esito dell'istruttoria delle domande di verifica del beneficio per i lavoratori precoci: le predette comunicazioni sono effettuate, uniformemente a quanto previsto per l'indennità di APE sociale, entro il 30 giugno per le domande di verifica delle condizioni presentate entro il 31 marzo del medesimo anno, entro il 15 ottobre per le domande di verifica delle condizioni presentate entro il 15 luglio del medesimo anno, entro il 31 dicembre per le domande di verifica delle condizioni presentate oltre il 15 luglio, ma entro il 30 novembre del medesimo anno.

Le domande presentate oltre i termini di scadenza del 31 marzo e del 15 luglio e, comunque, non oltre il 30 novembre, saranno prese in considerazione esclusivamente dopo l'esito positivo del monitoraggio degli scrutini precedenti, se residuano le necessarie risorse finanziarie.

Inps, messaggio, 17/2/2025, n. 598

Novità della Legge di Bilancio 2025 in materia di Adi e Sfl

L'Inps, con messaggio n. 595 del 17 febbraio 2025, ha illustrato le modalità attuative delle nuove previsioni normative della Legge di Bilancio 2025 in tema di assegno di inclusione (Adi) e supporto per la formazione e il lavoro (Sfl).

Il messaggio informa che in ragione delle novelle normative l'Inps sta provvedendo all'aggiornamento del modello di domanda Adi e dei modelli ADI-Com (ridotto ed esteso), nonché del modello di domanda Sfl, che, non appena disponibili, verranno pubblicati nell'apposita sezione del portale istituzionale www.inps.it.

Inps, messaggio, 17/2/2025, n. 595

Assegno di inclusione: semplificazioni e aggiornamenti

L'Inps, con messaggio n. 592 del 17 febbraio 2025 ha fornito indicazioni sulle nuove modalità di gestione relative all'attribuzione d'ufficio dei carichi di cura in caso di assegno di inclusione:

- attribuzione d'ufficio del coefficiente di scala di equivalenza: è stato stabilito che il parametro della scala di equivalenza di 0,40 sarà attribuito d'ufficio ai componenti maggiorenni del nucleo familiare che hanno carichi di cura, anche se non dichiarati nella domanda. Questo è rilevante per le famiglie con minori di 3 anni, 3 o più figli minori o membri in condizione di disabilità;
- gestione delle domande: a partire da gennaio 2025, le domande già accolte e in corso di pagamento sono soggette a ricalcolo degli importi spettanti, integrando eventuali benefici economici non

riconosciuti in precedenza. Inoltre, le domande respinte per mancata indicazione del carico di cura saranno riesaminate d'ufficio, con possibilità di accoglimento se i requisiti sono soddisfatti;
- aggiornamento del modello di domanda: è stato aggiornato il modello di domanda per facilitare la compilazione da parte dei richiedenti. È stata inclusa una lista delle strutture sanitarie che possono rilasciare attestazioni di condizione di svantaggio, rendendo più semplice per i richiedenti identificare la struttura corretta.

Inps, messaggio, 17/2/2025, n. 592

Cigo e Fis: comunicazioni alle aziende in fase di invio

L'Inps, con notizia dell'11 febbraio 2025, ha reso noto che sono in fase di invio le comunicazioni alle aziende in possesso dei requisiti per la riduzione, a partire dal 1° gennaio 2025, del contributo addizionale Cigo e del contributo ordinario Fis, in base a quanto illustrato dalla circolare Inps n. 5/2025.
L'attribuzione automatica del codice ha richiesto una complessa attività di elaborazione dei dati riguardanti tutte le aziende potenzialmente interessate dalle novità, e sarà ripetuta ciclicamente per verificare il mantenimento delle condizioni per la fruizione della riduzione.
Le aziende interessate riceveranno la comunicazione direttamente sul loro Cassetto bidirezionale.

Inps, notizia, 11/2/2025

Nuovo servizio Inps Consulente RED: consultazione dati campagna RED 2023

L'Inps, con messaggio n. 525 dell'11 febbraio 2025, ha comunicato il rilascio del servizio denominato "*Consulente RED*", realizzato per rendere visibili in modo chiaro al pensionato direttamente nella sezione personale "*MyINPS*" o per il tramite degli istituti di patronato, i dati reddituali rilevanti per la determinazione del diritto e della misura delle prestazioni collegate al reddito utilizzati nelle ricostituzioni reddituali massive elaborate centralmente, al fine di promuovere la piena conoscenza delle informazioni incidenti sul ricalcolo delle prestazioni collegate al reddito, erogate dall'Istituto in via anticipata sulla base della normativa vigente.
Nello specifico, a seguito delle implementazioni tecniche realizzate, attraverso tale servizio è possibile consultare i dati reddituali rilevanti relativi alla elaborazione massiva centrale della campagna RED 2023 (anno reddito 2022) effettuata nel mese di novembre 2024.

Inps, messaggio, 11/2/2025, n. 525

Pensione anticipata e APE sociale: presentazione delle domande

L'Inps, con messaggio n. 502 del 10 febbraio 2025, ha comunicato che il sistema di gestione delle domande di pensione è stato implementato per consentire la presentazione delle istanze di:
- pensione anticipata Opzione donna;
- pensione anticipata flessibile;
- certificazione di APE Sociale.

Le domande possono essere presentate:
- attraverso il servizio "*Domanda Pensione, Ricostituzione, Ratei, Certificazioni, APE Sociale e Beneficio precoci*", accedendo all'area tematica e, infine, selezionando la voce "*Nuova prestazione pensionistica*" o "*Certificati*";
- tramite patronati;
- contattando il Contact Center Multicanale al numero verde 803 164, gratuito da telefono fisso, o al numero 06 164 164 da cellulare, a pagamento in base alla tariffa applicata dai diversi gestori.

Inps, messaggio, 10/2/2025, n. 502

2. OBBLIGO DEL TESSERINO NEGLI APPALTI

Si informano i Signori Clienti che l'INL, con nota n. 656 del 23 gennaio 2025, ha fornito importanti chiarimenti in ordine ai tesserini di riconoscimento dei lavoratori impiegati nei cantieri.

La Legge n. 203 del 17 dicembre 2024 ha infatti abrogato le norme (commi 3, 4 e 5, articolo 36-*bis,* D.L. 223/2006 (convertito dalla L. 248/2006)) che introducevano, nell'ambito dei cantieri edili, l'obbligo in capo ai datori di lavoro di munire il personale occupato di apposita tessera di riconoscimento e l'obbligo da parte dei lavoratori di esporla; in quanto i suddetti obblighi sono già previsti dagli articoli 26, comma 8, e 21, comma 1, lettera c), D.Lgs. 81/2008 in caso di svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, a prescindere dalla presenza di cantieri edili.

In base a tali disposizioni, il datore di lavoro dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice che non fornisca ai propri lavoratori un'apposita tessera di riconoscimento è sanzionato con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore; se è il lavoratore dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice a non esporre la tessera, la sanzione per quest'ultimo va da 50 a 300 euro.

3. LAVORAZIONI IN LOCALI CHIUSI SOTTERRANEI O SEMISOTTERRANEI

Si informano i Signori Clienti che l'INL, con nota n. 811 del 29 gennaio 2025, ha fornito importanti chiarimenti relativi alla nuova disciplina sullo svolgimento di lavorazioni in locali chiusi sotterranei o semisotterranei, contenuta nella L. 203/2024, pubblicata in data 28 dicembre 2024, con la quale si modificano i commi 2 e 3, articolo 65, D.Lgs. 81/2008.

L'uso dei locali chiusi sotterranei o semisotterranei è consentito quando le lavorazioni non diano luogo a emissioni di agenti nocivi, sempre che siano rispettati i requisiti di cui all'allegato IV, in quanto applicabili, e le idonee condizioni di aerazione, di illuminazione e di microclima.

Il datore di lavoro comunica tramite pec al competente ufficio territoriale dell'INL l'uso dei locali allegando adeguata documentazione (da individuarsi con apposita circolare dell'INL) che dimostri il rispetto dei requisiti indicati: i locali possono essere utilizzati trascorsi 30 giorni dalla data della comunicazione, qualora l'ufficio territoriale dell'INL richieda ulteriori informazioni, l'utilizzo dei locali è consentito trascorsi 30 giorni dalla comunicazione delle ulteriori informazioni richieste, salvo espresso divieto da parte dell'ufficio medesimo.

Le richieste di deroga trasmesse prima dell'entrata in vigore della L. 203/2024, restano di competenza delle ASL che vi provvederanno secondo la prassi amministrativa vigente al momento della presentazione della richiesta medesima.

La comunicazione dell'utilizzo dei locali chiusi sotterranei o semi-sotterranei può essere presentata esclusivamente per locali che siano già dotati di titolo edilizio con destinazione d'uso compatibile con il tipo di attività lavorativa per la quale si presenta la suddetta comunicazione.

La comunicazione deve essere presentata dal datore di lavoro e deve essere accompagnata da una relazione che descriva in maniera puntuale il tipo di attività con l'indicazione delle lavorazioni che si svolgeranno in ciascun ambiente all'interno dei locali, con la specifica che le lavorazioni non diano luogo all'emissione di agenti nocivi e che siano rispettati i requisiti di cui all'allegato IV, in quanto applicabili.

Inoltre, dovrà essere allegata anche l'asseverazione da parte di un tecnico abilitato, iscritto all'Albo professionale, inerente a:

- conformità dei locali oggetto di comunicazione agli strumenti urbanistici adottati o approvati e al regolamento edilizio comunale vigente e alle disposizioni di legge sia statali sia regionali in materia;
- agibilità dei locali;
- rispetto delle norme igienico-sanitarie vigenti (dovranno essere rispettati gli *standard* previsti dal Regolamento Locale d'Igiene e/o del Regolamento Edilizio adottato dal Comune territorialmente coinvolto

e dalle disposizioni eventualmente impartite dal Servizio d'Igiene Pubblica);
- rispetto delle seguenti norme di sicurezza:
  - sussistenza dei requisiti di illuminazione idonei al tipo di lavorazione;
  - sussistenza delle condizioni di salubrità dell'aria e dei sistemi di aerazione dei locali;
  - sussistenza di idoneo microclima in relazione al tipo di lavorazione;
- conformità alla normativa vigente di tutti gli impianti presenti (condizionamento, ascensore, idrotermosanitario, elettrico, etc.).

Non è possibile presentare la comunicazione se le attività lavorative comportano l'emissione di agenti nocivi, come ad esempio (elenco non esaustivo):
- verniciatura;
- processi di saldatura;
- uso di minerali a spruzzo;
- uso di solventi e collanti non ad acqua → ricarica di batterie;
- lavorazione di materie plastiche a caldo → officine con prova motori;
- falegnamerie;
- tinto-lavanderie;
- sviluppo e stampa;
- tipografia;
- etc..

Per utilizzare i locali sotterranei o semi-sotterranei, inoltre, dovrà essere eseguita, entro 24 mesi dall'inizio dell'attività, la valutazione dei livelli di concentrazione di gas radon (articolo 17, comma 1, lettera a), D.Lgs. 101/2020).
In mancanza delle condizioni che dimostrino il rispetto dei requisiti di cui al comma 2, articolo 65, D.Lgs. 81/2008, l'Ispettorato del Lavoro competente per territorio dovrà comunicare al datore di lavoro, via pec, il diniego all'utilizzo dei locali motivandone le ragioni sottese.

4. PICCOLI DATORI DI LAVORO E MODELLO 770 MENSILE

Si comunica che l'Agenzia delle entrate, con il provvedimento n. 25978 del 31 gennaio 2025, in applicazione dell'articolo 16, D.Lgs. 1/2024 riguardante la semplificazione della dichiarazione annuale dei sostituti d'imposta, ha introdotto dall'anno 2025 una modalità semplificata di presentazione della dichiarazione annuale dei sostituti d'imposta (modello 770), che possono utilizzare i datori di lavoro con un numero complessivo di dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente non superiore a 5.
In sintesi, il provvedimento si applica ai sostituti d'imposta che:
- corrispondono esclusivamente redditi di lavoro dipendente, autonomo o assimilati;
- sono obbligati a operare ritenute e trattenute alla fonte;
- versano le ritenute tramite modello F24, esclusivamente con i servizi telematici dell'Agenzia delle entrate;
- al 31 dicembre dell'anno precedente avevano non più di 5 dipendenti.

5. BONUS ZES

È stato pubblicato il Decreto Ministeriale 7 gennaio 2025 che contiene i criteri e le modalità attuative dell'esonero *ex* articolo 24, D.L. 60/2024 (c.d. *bonus* ZES), riservato per un periodo massimo di 24 mesi ai datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione che, dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025, assumono con contratto a tempo indeterminato personale non dirigenziale con sede di lavoro effettiva in una delle Regioni della Zona economica Speciale unica per il Mezzogiorno, che alla data dell'assunzione incentivata ha compiuto il 35° anno di età ed è disoccupato da almeno 24 mesi o che alla data dell'assunzione è già stato occupato

a tempo indeterminato presso un datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero medesimo.
L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, ma è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni. Il beneficio si applica nel rispetto del Regolamento 651/2014/UE della Commissione, del 17 giugno 2014.
L'ammontare dell'agevolazione è pari all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di importo di 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 – 2027, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.
La fruizione dell'esonero contributivo è subordinata al rispetto delle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1175 e 1176, L. 296/2006.
L'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della L. 223/1991, nella medesima unità produttiva. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.
Ai fini dell'ammissione all'esonero, i datori di lavoro inoltrano domanda all'Inps, esclusivamente in via telematica, nei modi e termini indicati dal suddetto Istituto con apposite istruzioni. La domanda deve contenere le seguenti informazioni:
- dati identificativi dell'impresa, con particolare riferimento al numero di dipendenti occupati nel mese in cui avviene l'assunzione incentivata;
- dati identificativi del lavoratore assunto o da assumere;
- tipologia di contratto di lavoro sottoscritto o da sottoscrivere e la percentuale oraria di lavoro;
- retribuzione media mensile e l'aliquota contributiva datoriale riferita al rapporto di lavoro oggetto di esonero;
- indicazione della sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo presso il quale il lavoratore presterà effettivamente servizio.

6. SGRAVIO CONTRIBUTIVO MADRI

Si informano i Signori Clienti che il Ministero del lavoro, con interpello n. 2/2025, ha fornito importanti chiarimenti in merito alla possibilità di applicare lo sgravio contributivo, previsto dell'articolo 1, commi da 180 a 182, della L. 213 del 30 dicembre 2023, alle lavoratrici madri di 3 o più figli con rapporto di lavoro intermittente.
I commi 180 e 181 dell'articolo 1, L. 213/2023 prevedono infatti per il triennio 2024-2026 una decontribuzione totale della quota dei contributi a carico delle lavoratrici madri con 3 o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, a esclusione dei rapporti di lavoro domestico, fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo annuo di 3.000 euro riparametrato su base mensile. La medesima misura è prevista in via sperimentale per il 2024 anche per lavoratrici madri di 2 figli, sino al compimento del decimo anno di età del figlio minore.
Sotto il profilo soggettivo, pertanto, l'esonero contributivo in esame è rivolto alle lavoratrici madri dipendenti, sia del settore pubblico sia privato, con la sola esclusione del lavoro domestico.
Pertanto, tenuto conto della mancata espressa esclusione del lavoro intermittente e della specifica finalità

di sostenere il reddito delle lavoratrici madri si ritiene che il beneficio contributivo di cui all'articolo 1, commi 180 e 181, L. 213/2023 possa essere riconosciuto anche alle lavoratrici madri che siano occupate con un contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato.

7. CESSAZIONE DEFINITIVA ATTIVITÀ E DELOCALIZZAZIONE

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali interviene sul tema della necessità di attivare la specifica procedura, introdotta dalla L. 234/2021, che regola le ipotesi di cessazione definitiva di attività di uno stabilimento o sito produttivo e conseguenti licenziamenti di personale.

In particolare la questione riguarda l'ipotesi di un datore di lavoro che – avendo occupato, nell'anno precedente, più di 250 dipendenti – decida di procedere contestualmente alla chiusura di 2 distinte unità produttive, di cui una con più di 50 dipendenti e l'altra con un numero inferiore a 50 dipendenti e se debba necessariamente avviare la procedura di cui alla L. 234/2021 anche in riferimento all'unità produttiva che occupa meno di 50 dipendenti oppure se per quest'ultima sia possibile avviare direttamente la procedura di licenziamento collettivo *ex* L. 223/1991.

Con risposta a interpello n. 1/2025 il Ministero del lavoro ricorda che la precipua disciplina è stata introdotta nel dicembre del 2021 con la L. 234/2021, con l'obiettivo di attenuare gli effetti occupazionali e produttivi derivanti da iniziative adottate dai datori di lavoro relative alla chiusura di una sede, di uno stabilimento, di una filiale o di un ufficio o reparto autonomo situato nel territorio nazionale, e con la cessazione definitiva delle relative attività e conseguenti esuberi occupazionali.

In tali ipotesi, il Legislatore ha inteso prevedere – al fine di "*garantire la salvaguardia del tessuto occupazionale e produttivo*", come espressamente dichiarato nell'*incipit* della norma – specifiche misure a tutela dei lavoratori interessati dai possibili licenziamenti, quali la presentazione da parte del datore di lavoro di un piano di gestione per limitare le ricadute occupazionali e produttive derivanti dalla chiusura stessa, e la sua discussione e condivisione con le rappresentanze sindacali interessate, con il coinvolgimento del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e delle imprese del *made in Italy*.

Tale disciplina si applica al "*datore di lavoro in possesso dei requisiti dimensionali di cui al comma 225 che intenda procedere alla chiusura di una sede, di uno stabilimento, di una filiale, di un ufficio o di un reparto autonomo dalle quali consegua il licenziamento di un numero di dipendenti inferiore a 50*" e precisamente ai "*datori di lavoro che, nell'anno precedente, abbiano occupato con contratto di lavoro subordinato, inclusi gli apprendisti e i dirigenti, mediamente almeno 250 dipendenti"*.

Da un punto di vista letterale, la disposizione in esame risulta chiara nell'individuare il proprio ambito di applicazione, riferendola a quei datori di lavoro che – in presenza del requisito dimensionale dei 250 dipendenti – procedano sul territorio nazionale alla chiusura di una struttura aziendale, con cessazione definitiva della relativa attività e conseguente licenziamento di almeno 50 dipendenti. Si tratta, dunque, di un presupposto in presenza del quale deve ritenersi obbligatoria, per il datore di lavoro considerato, l'applicazione della disciplina di cui alla L. 234/2021.

In conclusione, il Ministero ritiene che nel caso in cui un datore di lavoro decida di procedere alla chiusura di più distinte unità, così come definite dalla L. 234/2021, lo stesso sarà comunque tenuto ad attivare la procedura dettata da tale norma anche se una delle 2 sedi da dismettere esibisca un numero inferiore a 50 unità di personale, dovendosi ritenere in tali casi impraticabili, per le ragioni spiegate, percorsi alternativi per pervenire alla risoluzione dei rapporti di lavoro.

8. SOSTEGNO AL REDDITO PER IL SETTORE MODA

A seguito della conversione, a opera della L. 199/2024, del D.L. 160/2024 che contiene la disciplina in materia di sostegno al reddito per il settore della moda, l'Inps è intervenuto con propria circolare n. 39/2025 per fornire le istruzioni operative.

Destinatari della misura di sostegno al reddito

La norma ha previsto che, in deroga alle ordinarie disposizioni in tema di ammortizzatori sociali, possa essere riconosciuta un'integrazione al reddito in misura pari a quella prevista per le integrazioni salariali, 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, nelle attività identificate dai codici ATECO indicati qui di seguito e al settore dei lavori di meccanica generale individuato dal codice ATECO 25.62.00.

Codice ATECO 2007	Descrizione codice ATECO
15.12.01	Fabbricazione di frustini e scudisci per equitazione
20.59.40	Fabbricazione di prodotti chimici vari per uso industriale (inclusi i preparati antidetonanti e antigelo)
22.29.09	Fabbricazione di altri articoli in materie plastiche n.c.a.
24.41.00	Produzione di metalli preziosi e semilavorati
25.61.00	Trattamento e rivestimento dei metalli
25.73.20	Fabbricazione di stampi, portastampi, sagome, forme per macchine
25.99.99	Fabbricazione di altri articoli metallici e minuteria metallica n.c.a.
28.29.91	Fabbricazione di apparecchi per depurare e filtrare liquidi e gas per uso non domestico
28.49.01	Fabbricazione di macchine per la galvanostegia
28.94.10	Fabbricazione di macchine tessili, di macchine e di impianti per il trattamento ausiliario dei tessili, di macchine per cucire e per maglieria (incluse parti e accessori)
28.94.20	Fabbricazione di macchine e apparecchi per l'industria delle pelli, del cuoio e delle calzature (incluse parti e accessori)

Riguardo ai settori di attività ammessi alla tutela, l'Inps precisa che i datori di lavoro (industria e artigianato) operanti nel settore della pelletteria erano già stati annoverati dall'Istituto tra quelli destinatari della misura di sostegno in argomento. Diversamente i datori di lavoro operanti nei settori indicati nella tabella soprastante e quelli appartenenti al settore dei lavori di meccanica generale (ATECO 25.62.00) sono stati ammessi alla misura di sostegno solo dopo l'emanazione della Legge di conversione 199/2024 e ai fini dell'ammissione alla misura di sostegno, si dovranno attenere alle modalità descritte poco più oltre.
Restano invariate le condizioni di accesso al trattamento stabilite dall'articolo 2, D.L. 160/2024 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 dei trattamenti di integrazione salariale previsti dagli articoli 4 e 12, D.Lgs. 148/2015 (datori di lavoro del settore industriale), o quelli previsti dal Regolamento del Fondo di solidarietà bilaterale alternativo per l'artigianato (di seguito,

FSBA) di cui all'articolo 27 del medesimo Decreto Legislativo per l'accesso all'assegno di integrazione salariale.

Durata dei trattamenti

Il trattamento di sostegno al reddito in argomento è previsto per un periodo massimo di 12 settimane, collocabili entro il 31 gennaio 2025.

Modalità di presentazione della domanda e caratteristiche del trattamento di sostegno al reddito

Per richiedere la misura di sostegno in trattazione, i datori di lavoro devono trasmettere la domanda all'Inps, entro 15 giorni dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. Qualora l'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa – che per i datori di lavoro ammessi alla tutela dalla Legge di conversione 199/2024 non può essere anteriore al 28 dicembre 2024 - si collochi tra la data di entrata in vigore della menzionata legge di conversione e quella di pubblicazione della circolare n. 39 (7 febbraio 2025), i 15 giorni decorrono da tale ultima data.

I datori di lavoro destinatari della misura di sostegno che avessero già trasmesso istanza di accesso ai trattamenti per periodi successivi al 31 dicembre 2024, non devono riproporre la domanda. I datori di lavoro operanti nei settori ricompresi nella tabella soprariportata nonché quelli appartenenti al settore dei lavori di meccanica generale individuato dal codice ATECO 25.62.00 ai fini della trasmissione della domanda devono utilizzare la seguente causale: "*ISU Ulteriori aziende settore moda ex l. 199/2024*".

I medesimi datori di lavoro, inoltre, all'atto della trasmissione della domanda, devono rilasciare una dichiarazione - resa ai sensi dell'articolo 47, D.P.R. 445/2000, e disponibile all'interno della procedura informatica - in cui attestano di svolgere l'attività, in modo esclusivo o prevalente, nell'ambito delle lavorazioni di montatura e saldatura di accessori della moda.

Atteso che la misura in commento può essere riconosciuta esclusivamente ai datori di lavoro che hanno raggiunto il limite massimo dei periodi di trattamenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro previsti dalla normativa ordinaria che regola la materia, la domanda di accesso alla misura di sostegno deve essere integrata con una dichiarazione - resa ai sensi dell'articolo 47, D.P.R. 445/2000 e disponibile all'interno della procedura informatica Inps - in cui i datori di lavoro attestino di non poter ricorrere ad altri trattamenti di sostegno al reddito previsti dalla normativa a regime in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

Esclusivamente i datori di lavoro artigiani, in alternativa alla dichiarazione di responsabilità, possono allegare alla domanda la certificazione fornita loro dal FSBA attestante i periodi di Assegno di integrazione salariale già autorizzati dal Fondo medesimo che, ai fini dell'accesso alla misura di sostegno di cui all'articolo 2, D.L. 160/2024, non possono essere inferiori a 26 settimane nel biennio mobile.

Sempre con riferimento al settore dell'artigianato, i datori di lavoro che richiedono il trattamento di sostegno al reddito in argomento devono contemporaneamente darne comunicazione al FSBA per mezzo di una dichiarazione resa ai sensi dell'articolo 47, D.P.R. 445/2000, indicando il periodo della richiesta della misura oggetto della domanda.

Si ricorda altresì che tutti i datori di lavoro sono tenuti a dichiarare di avere occupato mediamente, nel semestre precedente alla data di presentazione della domanda, un numero di dipendenti inferiore o pari a 15.

In ultimo si ricorda che i datori di lavoro che fruiscono del trattamento di sostegno al reddito in argomento non sono tenuti al pagamento del contributo addizionale.

9. DECONTRIBUZIONE SUD PMI

La Legge di Bilancio 2025 ha introdotto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, limitatamente alle microimprese e alle piccole e medie imprese che occupano lavoratori a tempo indeterminato, nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. Ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dai complessivi contributi previdenziali è riconosciuto e modulato come segue:

- per il 2025, 25% per massimo 145 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre 2024;
- per il 2026, 20% per massimo 125 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre 2025;
- per il 2027, 20% per massimo 125 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre 2026;
- per il 2028, 20% per massimo 100 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre 2027;
- per il 2029, 15% per massimo 75 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre 2028.

L'agevolazione spetta esclusivamente con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con esclusione del settore agricolo, dei contratti di lavoro domestico e dei rapporti di apprendistato, purché la sede di lavoro (unità operativa presso cui sono denunciati nel flusso UniEmens i lavoratori) sia collocata in una delle Regioni sopra richiamate. L'agevolazione è concessa nei limiti europei agli aiuti *de minimis*.

Con circolare n. 32/2025 l'Inps ha fornito indicazioni e istruzioni operative per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi, incluse le modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione degli esoneri nel flusso UniEmens.

Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

La Decontribuzione sud pmi spetta in favore delle microimprese e delle piccole e medie imprese che occupano lavoratori a tempo indeterminato, nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Rientrano nella nozione di microimpresa e di piccola e media impresa i datori di lavoro privati che hanno alle proprie dipendenze non più di 250 dipendenti. In particolare, si considera impresa qualsiasi entità che eserciti un'attività economica, indipendentemente dalla sua forma giuridica. In particolare, sono considerate tali le entità che esercitano un'attività artigianale o altre attività a titolo individuale o familiare, le società di persone o le associazioni che esercitano regolarmente un'attività economica. La categoria delle microimprese, delle piccole imprese e delle medie imprese (pmi) è costituita da imprese che occupano meno di 250 persone, il cui fatturato annuo non supera i 50 milioni di EUR e/o il cui totale di bilancio annuo non supera i 43 milioni di EUR.

Per espressa previsione di legge sono esclusi dall'ambito di applicazione della misura in argomento i datori di lavoro che stipulino contratti di lavoro domestico o contratti di apprendistato, nonché i datori di lavoro operanti nel settore agricolo o rientranti in una delle categorie espressamente escluse (enti pubblici economici; istituti autonomi case popolari trasformati in enti pubblici economici ai sensi della legislazione regionale; enti trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico, per effetto di procedimenti di privatizzazione; *ex* istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per la trasformazione in aziende di servizi alla persona - ASP, e iscritte nel registro delle persone giuridiche; aziende speciali costituite anche in

consorzio; consorzi di bonifica; consorzi industriali; enti morali; enti ecclesiastici).
Infine, sono esclusi i datori di lavoro che abbiano ricevuto aiuti subordinati al regime *de minimis* per un importo complessivo superiore a 300.000 euro nell'arco di un triennio.
Nelle ipotesi in cui un datore di lavoro, titolare di una matricola il cui indirizzo è coincidente con la sede legale ubicata in Regioni non rientranti nell'ambito di applicazione della norma, abbia una o più unità operative ubicate nelle citate Regioni del Mezzogiorno, è necessario che l'Inps, a seguito di specifica richiesta da parte dello stesso datore di lavoro interessato e dopo avere effettuato i dovuti controlli, inserisca nelle caratteristiche contributive della matricola aziendale il codice di autorizzazione "*0L*", che, dal 1° gennaio 2018, ha assunto il significato di "*Datore di lavoro che effettua l'accentramento contributivo con unità operative nei territori del Mezzogiorno*", con data inizio validità dal 1° gennaio 2025 e con fine validità 31 dicembre 2029.
Nelle ipotesi in cui l'attività venga svolta mediante un rapporto di somministrazione, la sede di lavoro rilevante ai fini del riconoscimento della decontribuzione deve essere individuata nel luogo di effettivo svolgimento della prestazione. Pertanto, qualora il lavoratore svolga la propria prestazione lavorativa presso un utilizzatore ubicato nelle Regioni del Mezzogiorno, il beneficio in trattazione può essere riconosciuto a prescindere da dove effettivamente abbia sede legale o operativa l'Agenzia di somministrazione, a condizione che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'Agenzia di somministrazione sia stato instaurato entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di applicazione della misura. Diversamente, qualora il lavoratore sia dipendente a tempo indeterminato di un'Agenzia di somministrazione che abbia sede legale o operativa in una Regione del Mezzogiorno, ma svolga la propria prestazione lavorativa presso un utilizzatore ubicato in una Regione differente, il beneficio non può essere riconosciuto. Con specifico riferimento alle assunzioni a scopo di somministrazione, l'onere di non superare il massimale previsto in materia di aiuti *de minimis* è a carico dell'utilizzatore.

Assetto e misura dell'esonero

A seguito dell'applicazione della misura, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.
Nella determinazione delle contribuzioni è necessario fare riferimento, ai fini della delimitazione dell'agevolazione, alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente oggetto di sgravio. Si ricorda, in particolare, che non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni: i premi e i contributi dovuti all'Inail; il contributo, ove dovuto, al "*Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile*"; il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 29, D.Lgs. 148/2015, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige; il contributo, ove dovuto, al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale; il contributo dello 0,30% destinato al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua; le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.
La durata dell'agevolazione è pari, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nelle Regioni del Mezzogiorno, a 12 mensilità, quindi le mensilità aggiuntive (tredicesima e quattordicesima mensilità), se erogate per intero, non rientrano nella base di computo della misura in argomento, in quanto è previsto un espresso limite di durata dell'agevolazione. Diversamente, se le mensilità aggiuntive sono erogate mensilmente mediante corresponsione di singoli ratei, le stesse rientrano nella base di computo della Decontribuzione sud pmi, purché vengano rispettati i massimali mensili di esonero fruibile (pari a 145 euro per l'anno 2025).

Natura dell'esonero e condizioni di spettanza

Per il 2025, la misura Decontribuzione sud pmi spetta in relazione a tutti i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati alla data del 31 dicembre 2024, purché diversi dal lavoro agricolo e domestico, nonché dai rapporti di apprendistato, a condizione che sia rispettato il requisito geografico della sede di lavoro. Parimenti, per le annualità successive al 2025, la Decontribuzione sud pmi può essere riconosciuta con riferimento a tutti rapporti di lavoro incentivabili, instaurati entro il 31 dicembre dell'anno precedente.

Fermi restando i principi generali in materia di incentivi all'occupazione di cui all'articolo 31, D.Lgs. 150/2015, il diritto alla fruizione dell'agevolazione in argomento è subordinato al rispetto delle condizioni stabilite dall'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006 (regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale ai sensi della normativa in materia di Durc; assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge; rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale). Resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi e assicurativi, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.

L'articolo 1, comma 410, della Legge di Bilancio 2025 prevede, inoltre, che l'agevolazione non spetta ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall'articolo 3, L. 68/1999. Ne deriva che il mancato assolvimento dell'obbligo di assunzione di soggetti disabili, nel rispetto delle quote indicate dal citato articolo 3, costituisce condizione ostativa per l'accesso all'esonero contributivo in trattazione.

Come più volte chiarito, inoltre, l'esonero in oggetto spetta in riferimento a tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato incentivabili, instaurati entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di applicazione della misura, a condizione che il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa sia ubicato nelle Regioni del Mezzogiorno. La Decontribuzione sud pmi può, inoltre, trovare applicazione per i rapporti trasformati a tempo indeterminato entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di applicazione della misura.

In caso di trasferimento del lavoratore titolare del rapporto a tempo indeterminato o in caso di cessione del medesimo contratto, la Decontribuzione sud pmi trova applicazione nei confronti del datore di lavoro cessionario, purché quest'ultimo rispetti il requisito geografico di ubicazione della sede di lavoro.

Infine, si evidenzia che nel novero dei lavoratori a tempo indeterminato per i quali si può accedere alla misura in trattazione non rientrano i lavoratori titolari di un rapporto di lavoro intermittente, ancorché stipulato a tempo indeterminato.

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

La norma subordina l'efficacia dell'esonero contributivo in argomento al rispetto della disciplina in materia di aiuti *de minimis*, secondo quanto disposto dal Regolamento 2023/2831/UE, senza che sia necessaria la preventiva autorizzazione da parte della Commissione europea. Per effetto dei nuovi Regolamenti *de minimis*, i massimali di aiuto concedibili all'impresa unica nel triennio, a decorrere dal 1° gennaio 2024, sono così fissati:

- settore generale, nuovo massimale 300.000 euro;

- imprese che forniscono servizi di interesse economico generale (SIEG), nuovo massimale 750.000 euro;
- settore della pesca, nuovo massimale per le imprese operanti nel settore della produzione primaria di prodotti della pesca e dell'acquacoltura aumentato da 30.000 euro a 40.000 euro.

Tali importi si pongono, quindi, come limite all'applicazione dello sgravio in argomento (non rientrano nella base di computo del raggiungimento del massimale altri aiuti ricevuti e disciplinati da regimi differenti rispetto a quelli degli aiuti *de minimis*). Pertanto, la Decontribuzione sud pmi può essere fruita solo se l'importo spettante non supera il massimale concedibile previsto dai citati Regolamenti (UE) in materia di aiuti *de minimis* nell'arco di 3 anni (l'anno in corso e i 2 anni precedenti). Ai fini della verifica del rispetto dei massimali di aiuto concedibili nel triennio mobile di riferimento, devono essere presi in considerazione gli aiuti *de minimis* a qualsiasi titolo concessi, incluso l'importo della decontribuzione in argomento da fruire mensilmente, in favore del soggetto individuato quale "*impresa unica*", ai sensi di quanto disposto dai citati Regolamenti (UE) disciplinanti gli aiuti. In base alle relative norme dei Regolamenti 2023/2831/UE e 2023/2832/UE, per "*impresa unica*" si intende l'insieme delle imprese, fra le quali esiste almeno una delle seguenti relazioni:

a) un'impresa detiene la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di un'altra impresa;
b) un'impresa ha il diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del CdA, direzione o sorveglianza di un'altra impresa;
c) un'impresa ha il diritto di esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa in virtù di un contratto concluso con quest'ultima oppure in virtù di una clausola dello statuto di quest'ultima;
d) un'impresa azionista o socia di un'altra impresa controlla da sola, in virtù di un accordo stipulato con altri azionisti o soci dell'altra impresa, la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di quest'ultima.

Le medesime disposizioni precisano che le imprese, fra le quali intercorre una delle relazioni di cui alle precedenti lettere da a) a d), per il tramite di una o più altre imprese, sono anch'esse considerate impresa unica.

Inoltre, in considerazione della natura dell'agevolazione in trattazione quale aiuto *de minimis*, l'Inps provvede a registrare la misura nell'apposita sezione del Registro Nazionale degli aiuti di Stato o nel Registro SIPA per gli aiuti concessi alle imprese operanti nel settore della produzione primaria di prodotti della pesca e dell'acquacoltura.

Coordinamento con altri incentivi

Lo sgravio risulta cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, salvo non vi sia un espresso divieto di cumulo previsto da altra disposizione. In particolare, l'esonero in argomento non è cumulabile con gli esoneri previsti agli articoli 21, 22, 23 e 24, D.L. 60/2024 (c.d. Decreto Coesione), ossia gli incentivi all'autoimpiego nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica, *bonus* Giovani, *bonus* Donne e *bonus* ZES unica.

Con riferimento alle misure compatibili con l'esonero in argomento, la suddetta cumulabilità, sempre nei limiti della contribuzione datoriale dovuta, trova applicazione sia con riferimento ad altre agevolazioni di tipo contributivo (ad esempio, incentivo all'assunzione di *over* 50 disoccupati da almeno 12 mesi e di donne variamente svantaggiate) che con riferimento agli incentivi di tipo economico (ad esempio, incentivo all'assunzione di disabili, o incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpI).

Laddove si intenda cumulare la misura in trattazione con altri regimi agevolati riguardanti i medesimi lavoratori, la stessa trova applicazione in via residuale sulla contribuzione residua datoriale, non esonerata ad altro titolo.

10. PROFILI PREVIDENZIALI DELL'ATTIVITÀ DEI CONTENT CREATOR

Con la circolare n. 44/2025 l'Inps illustra gli obblighi previdenziali connessi all'esercizio dell'attività dei *content creator*, ricordando che dal 1° gennaio 2025 è stato istituito il nuovo codice ATECO 73.11.03, relativo appunto alle attività di *influencer marketing* e *content creator*.

Per meglio comprendere, è bene comprendere che l'attività di creazione di contenuti digitali consiste nell'elaborazione di contenuti scritti, immagini, registrazioni video, audio o contenuti prodotti in diretta che sono resi disponibili attraverso piattaforme digitali di connessione sociale. La stessa, quindi, si caratterizza principalmente per la presenza di un'attività creativa e di produzione di contenuti mediatici "*virtuali*" con successiva loro messa a disposizione del pubblico attraverso piattaforme digitali.

I *content creator*, quindi, in linea generale:

- sono soggetti riconducibili alla più ampia platea dei lavoratori delle piattaforme digitali, ma non svolgono necessariamente la propria attività a fronte di specifiche richieste di prestazione di servizi, associate al pagamento di un compenso, potendo valorizzare sul piano economico le proprie opere in modo indipendente, attraverso forme di pagamento diretto, o facendo ricorso a meccanismi quali, a titolo esemplificativo, l'inserimento di contenuti pubblicitari, il ricorso a sponsorizzazioni, la creazione di articoli di *merchandise* commercializzabili *online*;
- possono svolgere tale attività in forma amatoriale (produzione dei contenuti per *hobby*), o con l'obiettivo di trarne una fonte di reddito (principale o secondaria).

Nell'ambito dell'attività di creazione di contenuti digitali, il termine *content creator* rappresenta una "*macro categoria*" che ricomprende una serie complessa di attività quali:

- l'*influencer*, ossia colui che in ragione della sua popolarità e del credito maturato nell'ambito della comunità degli utenti delle piattaforme è particolarmente idoneo a orientare opinioni e gusti del pubblico di riferimento (lo sfruttamento commerciale della propria immagine e del seguito maturato si sostanzia prevalentemente nell'attività di promozione di beni o servizi, a fronte di denaro o altre utilità);
- una moltitudine di professionalità flessibili, mutevoli e contraddistinte dal mezzo di diffusione utilizzato o dal tipo di contenuto realizzato, quali, a mero titolo esemplificativo, *youtuber*, *streamer*, *podcaster*, *instagrammer*, *tiktoker*, *blogger*, *vlogger*, etc., le quali, laddove ricorrano altresì le caratteristiche sopra illustrate, possono essere ricondotte alla categoria dell'*influencer*;
- i *pro gamer* o *cyber* atleti impegnati professionalmente nelle discipline degli eSport, ossia degli sport elettronici, intendendosi come tali le competizioni svolte anche sotto forma di leghe e tornei, in cui giocatori singoli o squadre si sfidano su titoli videoludici, con la partecipazione di un pubblico di altri utenti, al fine di ottenere premi e/o per puro intrattenimento, in riferimento ai quali, sul piano dei rapporti di lavoro, può sussistere un ulteriore livello di intermediazione delle attività, rappresentato dalle squadre alle quali possono appartenere i singoli giocatori e che possono regolare i propri rapporti con i giocatori stessi con contratti che possono definire eventuali compensi e ulteriori obblighi tra le parti, rammentando che, al ricorrere dei presupposti previsti dalla normativa di settore, tali rapporti possono essere riconducibili alla disciplina, anche previdenziale, del lavoro sportivo, sempre che la singola disciplina sia stata riconosciuta dal CONI e inserita nel Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche e nel Registro del CONI.

La remunerazione dell'attività può avvenire con diverse modalità quali, ad esempio:

- direttamente dalla piattaforma, attraverso il riconoscimento di una percentuale del guadagno pubblicitario in proporzione al seguito degli utenti o mediante il riconoscimento di somme individuate sulla base di accordi individuali;
- il pagamento da parte dei propri sostenitori, tramite l'intermediazione della piattaforma;
- sponsorizzazioni o vendita diretta di prodotti, senza alcuna intermediazione della piattaforma di distribuzione dei contenuti, con introiti che possono derivare sia dai

compensi riconosciuti per avere dato visibilità a un particolare marchio o prodotto sia dalla commercializzazione di prodotti commercializzati direttamente dal creatore anche attraverso piattaforme diverse da quelle di distribuzione dei contenuti.
L'ulteriore elemento caratterizzante l'attività dei *content creator* è rinvenibile nella compresenza di un rapporto che può vedere, da un lato, il soggetto creatore dei contenuti e l'azienda commerciale (di seguito, anche *brand*) e, dall'altro, la relazione del *content creator* con la piattaforma; in tale scenario può realizzarsi la partecipazione di soggetti che assumono la veste di agenzie intermediarie, le quali svolgono la funzione di coadiuvare il *brand* nella scelta del *content creator* più adatto a pubblicizzare il proprio prodotto (c.d. *media agency*) o di assistere il *talent* nella gestione dei propri affari (c.d. *talent agency*): pertanto, il rapporto può essere trilaterale o persino quadrilaterale, laddove tutti i soggetti indicati partecipino al singolo affare: *brand*, *media agency*, *talent agency*, *content creator*.
Il rapporto tra il *brand*, il *content creator* e l'agenzia di intermediazione può assumere diverse configurazioni:
- agenzie che si occupano unicamente di reperire il nominativo del *content creator* e che, quindi, svolgono una pura attività di mediazione, mentre è l'azienda committente che stipula autonomamente il contratto con il *content creator*, determinandone anche il compenso che, quindi, viene erogato direttamente dal *brand*;
- agenzie che si occupano di reperire il *content creator* e di conferirgli l'incarico allo svolgimento dell'attività promozionale, non limitandosi alla mera attività di "*messa in contatto*" tra le parti, ma curando l'intero processo di una campagna di "*influencer marketing*", gestendo ogni rapporto con il *brand*, pattuendo il compenso per la campagna e riscuotendo il pagamento dal *brand* per poi corrispondere al *content creator* la quota concordata o spettante;
- agenzie di comunicazione che assumano direttamente i *content creator* come propri collaboratori/lavoratori dipendenti (la prestazione è, di regola, riconducibile nell'alveo del lavoro autonomo, ma nel caso in cui la prestazione lavorativa fosse svolta in via continuativa e con attività prevalentemente personale, secondo modalità esecutive definite dalla medesima piattaforma digitale, troverebbe applicazione la disciplina della collaborazione eterorganizzata *ex* articolo 2, D.Lgs. 81/2015).

Disciplina previdenziale applicabile

In relazione alle figure considerate, in assenza di specifiche disposizioni normative che le definiscano, si pone la questione dell'inquadramento e della qualificazione giuridica da ricondurre all'interno di un sistema che attualmente non le contempla. A normativa vigente, infatti, la gestione previdenziale di riferimento viene individuata all'esito dell'esame di alcune variabili chiave, quali le concrete modalità in cui si estrinseca l'attività, il contenuto della prestazione medesima, il modello organizzativo adottato e le modalità di erogazione/percezione dei corrispettivi.

Lavoratori autonomi	Nel Tuir non è presente una specifica categoria di reddito o una specifica individuazione delle attività esercitate dai *content creator* che consenta di definire il trattamento fiscale da applicare ai redditi prodotti a seguito dell'esercizio di tali attività, quindi i compensi percepiti dalla figura in esame, nelle sue molteplici professionalità, devono rientrare, tranne se l'esercizio dell'attività svolta sia posta in essere e organizzata in forma di impresa, nella categoria dei redditi di lavoro autonomo *ex* articolo 53, comma 1, Tuir se attività esercitata abitualmente, comprese le attività che generano reddito sfruttando l'immagine del professionista. Pertanto, la determinazione del reddito è data dalla differenza tra i componenti positivi e quelli negativi nel caso di professionista con reddito ordinario o che usufruisce del regime forfettario nel caso ne ricorrano i requisiti indicati dalla normativa fiscale. Se l'attività è la risultante di più attività, nelle quali gli elementi organizzativi prevalgano su quelli personali, cioè si abbia l'utilizzo prevalente dei mezzi di produzione rispetto agli elementi personali (ad esempio, vendita di video o gestione di *banner* pubblicitari), allora si tratta di un'attività economica che rientra nel settore commerciale/terziario, con obbligo di svolgimento in forma di impresa e conseguente iscrizione alla CCIAA con attribuzione del corrispondente codice ATECO da cui deriva l'obbligo di iscrizione alla gestione speciale autonoma degli esercenti attività commerciali. Il regime di impresa, sia in forma individuale sia societaria, come determinato ai fini della natura dei compensi percepiti ai sensi dell'articolo 55, Tuir, generato anche tramite il caricamento di contenuti sulle piattaforme digitali (ad esempio, come nel caso di *youtuber*, *twitcher*, etc.), determina l'obbligo contributivo presso la gestione speciale autonoma degli esercenti attività commerciali, mentre gli ulteriori redditi possono essere eventualmente ricondotti nei regimi previdenziali indicati per il lavoro autonomo di seguito illustrati, in base ai medesimi canoni ivi esplicitati. Parimenti, rientrano nella Gestione speciale autonoma degli esercenti attività commerciali le attività produttive di cui al codice ATECO n. 73.11.02 denominate "*Conduzione di campagne di marketing e altri servizi pubblicitari*", sempre se organizzate in forma di impresa. Il reddito da lavoro autonomo può però essere prodotto a seguito di un'attività esercitata occasionalmente, in assenza di ogni reiterazione della stessa. Sotto il profilo previdenziale, quindi, laddove l'attività posta in essere assuma le caratteristiche della prestazione di servizi attraverso un lavoro senza vincoli di subordinazione o parasubordinazione, con prevalenza di attività personale e intellettuale, e al di fuori dell'esercizio di un'attività di impresa, e pertanto sia qualificabile come prestazione libero-professionale, resta fermo l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata che sussiste quando il professionista esercita la stessa sotto le seguenti forme: - lavoro autonomo, *ex* articolo 53, comma 1, Tuir, esercitato in modo abituale, anche se non esclusivo; - lavoro autonomo svolto in forma occasionale da cui derivi un reddito pari o superiore a 5.000 euro. Per l'attività abituale occorre valutare la presenza di elementi quali, ad esempio, la partita Iva, con attribuzione di un codice ATECO riconducibile all'attività di *content creator*, il reddito denunciato in modo abituale tramite i modelli fiscali, la fatturazione di compensi e pagamento per costi sostenuti per lo svolgimento dell'attività professionale o l'iscrizione ad associazioni che rappresentano le categorie interessate.

Lavoratori dello spettacolo	Qualora l'attività abbia caratteristiche riconducibili a prestazioni artistiche, culturali e di intrattenimento, al verificarsi dei presupposti previsti dalla legge, sorge l'obbligo assicurativo al Fondo pensioni per i lavoratori dello spettacolo, anche nel caso in cui l'attività sia posta in essere per la realizzazione di finalità commerciali, promozionali o informative. In generale, l'obbligo contributivo presso la gestione *ex* Enpals è configurabile qualora lo svolgimento della prestazione sia riconducibile a quello proprio delle categorie professionali da assicurare ai sensi del D.Lgs.C.p.S. 708/1947 (come adeguate dal D.M. lavoro 15 marzo 2005, quali, ad esempio, attori di audiovisivi, registi di audiovisivi, fotomodelli, etc.), e vi sia l'esistenza di un committente/datore di lavoro, a prescindere dal settore di attività in cui opera il medesimo. Anche i *content creator* che svolgano attività remunerate volte alla realizzazione di prodotti audiovisivi con specifica destinazione pubblicitaria, allorché svolgano un'attività tabellata (ad esempio, attore di audiovisivi, regista di audiovisivo, indossatori, fotomodelli) sono da considerare come lavoratori dello spettacolo e, di conseguenza, devono essere obbligatoriamente assicurati al Fpls, a prescindere dalla forma contrattuale del rapporto di lavoro e dal grado di autonomia insito nella prestazione, con conseguente versamento della contribuzione previdenziale e assistenziale dovuta da parte del datore di lavoro/committente. Pertanto, nel caso in cui lo schema contrattuale adottato comporti il coinvolgimento di ulteriori soggetti, come ad esempio i media *agency/talent agency*, il soggetto tenuto a ottemperare agli adempimenti contributivi e informativi rimane sempre quello che effettivamente contrattualizza il rapporto di lavoro. Per i soli lavoratori dello spettacolo appartenenti alle categorie artistiche e tecniche (articolo 3, comma 1, n. da 1 a 14, D.Lgs.C.p.S. 708/1947) è prevista una modalità di determinazione della base imponibile previdenziale di favore nel caso di compensi corrisposti per la cessione dello sfruttamento economico dei diritti d'autore e d'immagine che, ai sensi dell'articolo 43, comma 3, L. 289/2002, sono esclusi dall'imponibile contributivo entro il limite del 40% dell'importo complessivo percepito per le prestazioni riconducibili alla medesima attività lavorativa, sempreché ricorrano i presupposti illustrati nella circolare Enpals n. 1/2004 e nell'allegato A del messaggio n. 19435/2013 (formalizzazione della volontà delle parti di prevedere un compenso per la cessione dei diritti, connessione con prestazioni riconducibili alle specifiche qualifiche professionali artistiche individuate dal Legislatore, etc.). Restano fermi gli adempimenti previsti in materia di certificato di agibilità, di comunicazioni obbligatorie di instaurazione del rapporto di lavoro, di trasmissione dei flussi UniEmens, etc.. Nell'attività di *digital marketing*, che si concreta nella diffusione su *blog, vlog* e *social network* di foto, video e commenti da parte di *blogger* e *influencer* (ovvero, di personaggi di riferimento del mondo *online*, con un numero elevato di *follower*), che mostrano sostegno o approvazione per determinati brand, generando un effetto pubblicitario, la pubblicità deve essere chiaramente identificata come tale, affinché per l'utente non sorga alcun dubbio circa l'esistenza di uno scopo pubblicitario (i *content creator*, infatti, sono tenuti a rispettare le norme in tema di comunicazioni commerciali, televendite, sponsorizzazioni e inserimento di prodotti e il divieto di pubblicità occulta) e a tale fine sono utilizzati degli *hashtag* o delle indicazioni (*partnership* retribuita, pubblicità, etc.), in modo da comunicare, sin da subito, la natura promozionale del prodotto mostrato. I contenuti prodotti (*reel*, *post*, etc.) sono pacificamente assimilabili, sotto ogni aspetto, a prodotti con finalità pubblicitarie e coloro che svolgono attività lavorativa nell'ambito di *spot* o programmi pubblicitari rientrano tra i "*lavoratori dello spettacolo*" e, pertanto, hanno diritto al versamento dei contributi Previdenziali al Fpls, rammentando che, ove si tratti di manifestazione artistica, la presenza fisica del pubblico non è necessaria, purché la fruizione della prestazione sia destinata a un

	numero indeterminato di persone. In definitiva, se i *content creator* creano contenuti pubblicitari o promozionali, percependo dei compensi da un committente (*brand* o agenzia di intermediazione), quest'ultimo è tenuto al versamento dei contributi previdenziali al Fpls, indipendentemente dalla tipologia di rapporto di lavoro instaurata (dipendente, autonomo, collaborazione coordinata e continuativa), qualora nei fatti il *content creator* assurga al ruolo di attore pubblicitario, indossatore, fotomodello, sceneggiatore, regista etc., ossia che l'attività posta in essere e le mansioni esercitate siano riconducibili a quelle tabellate. Diversamente, non tutti i contenuti creati dai *content creator* sono riconducibili a mansioni da assoggettare a contribuzione previdenziale al Fpls, ad esempio, nell'ipotesi in cui, al fine esclusivo di ampliare la propria visibilità sui *social*, siano creati contenuti *online* senza alcuna finalità pubblicitaria o promozionale, postando foto o video personali sui propri profili *social*, o, laddove ci si limiti a realizzare attività di carattere accessorio e strumentale a quella di *digital marketing*, senza che perciò si configuri alcuna delle attività riconducibili a quelle tabellate. Inoltre, restano escluse dalla disciplina dell'obbligo previdenziale al Fpls le attività riconducibili a quelle di *endorsement*, nelle quali venga in rilievo il semplice abbinamento tra la notorietà del *content creator* e il prodotto e/o servizio, ossia il semplice uso dei prodotti, o i casi in cui nell'ambito dei contenuti personali dei propri profili *social* vengano introdotte mere inserzioni pubblicitarie, senza perciò porre in essere alcuna attività da parte dell'artista. In tali casi resta fermo l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata ove ricorrano i requisiti. Da ultimo, si rammenta la disciplina di cui all'articolo 2, comma 2-*bis*, lettera b), D.Lgs. 182/1997, applicabile nell'ambito delle attività promozionali svolte mediante piattaforma digitale, che configura l'obbligo di versamento al Fpls nei casi di svolgimento di "*attività remunerate di carattere promozionale di spettacoli dal vivo, cinematografici, televisivi o del settore audiovisivo, nonché di altri eventi organizzati o promossi da soggetti pubblici o privati che non hanno come scopo istituzionale o sociale l'organizzazione e la diffusione di spettacoli o di attività educative collegate allo spettacolo*" poste in essere da soggetti già iscritti al Fpls, senza che abbia rilevanza lo svolgimento in concreto delle attività/mansioni di contenuto artistico/tecnico proprie della categoria professionale di appartenenza.

11. DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI E *TICKET* LICENZIAMENTO

La L. 203/2024, in vigore dal 12 gennaio 2025, ha introdotto una nuova fattispecie di risoluzione di rapporto di lavoro. In base a quanto previsto dalla norma, in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, oltre 15 giorni, il datore di lavoro ha l'obbligo di darne comunicazione alla sede territoriale dell'INL, che può verificarne la veridicità. In tale fattispecie, quindi, il rapporto di lavoro si intende risolto con effetto immediato, e non si applicano le formalità previste dall'articolo 26, D.Lgs. 151/2015 per le dimissioni volontarie del lavoratore (comunicazione e sua eventuale revoca, a pena di inefficacia, in via telematica), nonché il rispetto del termine di preavviso.

L'effetto risolutivo del rapporto può tuttavia non essere applicato 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*". Al riguardo il Legislatore pone dunque in capo al lavoratore l'onere di 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.

Nel caso in cui il lavoratore dia effettivamente prova dell'impossibilità, per causa di forza maggiore o per

fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza, ma anche nell'ipotesi in cui l'Itl 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 comma 7-*bis,* articolo 26, D.Lgs. 151/2015, introdotto dall'articolo 19, L. 203/2024. Solo in tale fattispecie, l'Itl provvede a comunicare l'inefficacia della risoluzione sia al lavoratore, il quale ha diritto alla ricostituzione del rapporto di lavoro 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. A seguito della comunicazione dell'Itl al datore di inefficacia della risoluzione, questi è tenuto agli adempimenti conseguenti in materia di obbligo contributivo.

Riflessi sulla NASpI

Per effetto della risoluzione del rapporto di lavoro disciplinata dal comma 7-*bis*, il lavoratore non può accedere alla prestazione di disoccupazione NASpI, in quanto la fattispecie non rientra nelle ipotesi di cessazione involontaria del rapporto di lavoro.
Inoltre, nel caso in cui la risoluzione di rapporto di lavoro di cui al comma 7-*bis* si riferisca a un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il datore di lavoro non è tenuto al versamento del contributo dovuto per l'interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in quanto tale cessazione del rapporto di lavoro non fa sorgere in capo al lavoratore il teorico diritto alla NASpI.

Modalità di compilazione del flusso UniEmens

Dal 12 gennaio 2025, le interruzioni del rapporto di lavoro intervenute con le modalità descritte devono essere esposte all'interno del flusso UniEmens con il nuovo codice <Tipo Cessazione> "*1Y*", avente il significato di: "*Risoluzione rapporto di lavoro articolo 26 DLgs 14 settembre 2015, n. 151, comma 7 bis*".

12. REGIME CONTRIBUTIVO APPRENDISTATO DUALE

L'articolo 18, L. 203/2024, ha modificato il comma 9, articolo 43, D.Lgs. 81/2015, relativo all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. apprendistato di primo livello o apprendistato scolastico), prevedendo la possibilità di trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello, oltre che in un contratto di apprendistato professionalizzante (o apprendistato di secondo livello), anche in un contratto di "*apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale, secondo la durata e le finalità definite ai sensi e per gli effetti dell'articolo 45, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi*".
Il contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale è utilizzabile in tutti i settori di attività, sia pubblici sia privati, e prevede che possano essere assunti soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni che siano "*in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo*". Pertanto, la "*trasformazione del contratto*", previo aggiornamento del piano formativo individuale e nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi, comporta la continuità del contratto di lavoro stipulato tra le parti, ossia tra l'iniziale apprendistato di primo livello e l'apprendistato di alta formazione e, in particolare, di un prolungamento del periodo di formazione finalizzato al conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca o di diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7, D.P.C.M. 25 gennaio 2008; oppure allo svolgimento di attività di ricerca o del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Il datore di lavoro che intenda stipulare un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca deve necessariamente sottoscrivere un protocollo con l'ente formativo o di ricerca a cui il giovane è iscritto con il quale venga stabilita "*la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro […]*". La medesima disposizione prevede altresì che "*la formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale*".
La retribuzione dell'apprendista è disciplinata secondo lo stesso schema previsto per l'apprendistato di primo livello.
I profili che attengono alla formazione, la regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato sono rimesse alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, in accordo con le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative indicate all'articolo 45, comma 4, D.Lgs. 81/2015. In assenza delle regolamentazioni regionali l'attivazione dei percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dalle disposizioni del decreto di cui all'articolo 46, comma 1.
Il messaggio Inps n. 285/2025 precisa che per il generale regime contributivo applicabile ai contratti di apprendistato vale quanto previsto dalla circolare n. 108/2018. Come precisato con il messaggio n. 1478/2019 in relazione all'ipotesi di trasformazione dell'apprendistato di primo livello in apprendistato professionalizzante (o di secondo livello) operata da datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, anche nel caso di trasformazione in apprendistato di alta formazione e di ricerca le riduzioni di cui all'articolo 1, comma 773, quinto periodo, L. 296/2006, trovano applicazione limitatamente ai periodi contributivi afferenti alla formazione di primo livello. Pertanto, tenuto conto che la trasformazione del contratto non comporta la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, bensì la continuità del rapporto già in essere, a decorrere dalla data di trasformazione, l'aliquota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali e il datore di lavoro è altresì tenuto al versamento dell'aliquota di finanziamento della NASpI nella misura dell'1,31% e del contributo integrativo destinabile al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua pari allo 0,30%. Per i datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione delle disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale ordinaria e/o straordinaria (Cigo/Cigs) e dei Fondi di solidarietà bilaterali, la misura della contribuzione dovuta è ulteriormente incrementata dalle aliquote di finanziamento delle relative prestazioni.
Ai fini della compilazione del flusso UniEmens, non ravvisandosi modifiche sotto il profilo procedurale, i datori di lavoro devono attenersi alle modalità in uso.

13. CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI E ATTIVITÀ STAGIONALE

A seguito della norma di interpretazione autentica, contenuta nel c.d. "*Collegato Lavoro*", relativa alla definizione delle attività stagionali escluse dalla disposizione che prevede, 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, la trasformazione del secondo contratto a tempo indeterminato, l'Inps è intervenuto 2 volte per chiarire la portata delle novità.
Con un primo messaggio sono stati forniti chiarimenti in ordine ai profili connessi all'applicazione del contributo addizionale NASpI (1,40%) e al relativo incremento (ulteriore 0,50%) a valere sui contratti di lavoro a tempo determinato e sui relativi rinnovi in caso di lavoratori assunti per lo svolgimento di attività stagionali.
L'articolo 2, comma 29, lettera b), L. 92/2012 dispone che il contributo addizionale di cui al citato comma

28 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, n. 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*".
La prima fattispecie esonerativa, ricorda l'Inps, si riferisce alle ipotesi di "*lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525*".
La seconda fattispecie esonerativa, chiarisce l'Inps con successivo messaggio n. 483/2025, si riferisce ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per lo svolgimento delle attività stagionali definite dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011, dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative
Ricordiamo altresì che sono esonerati dall'applicazione della maggiorazione contributiva (1,4 e 0,50) anche i contratti a tempo determinato instaurati per motivi sostitutivi.
Pertanto, tali lavoratori devono continuare a essere esposti nel flusso UniEmens con la qualifica 3 uguale a:
- "*G*", avente il significato di "*Stagionale assunto dal 01.01.2013 al 31.12.2015 ed a decorrere dall'1.1.2020 per attività definite da avvisi comuni e da CCNNLL stipulati entro il 31.12.2011*".
Per contro 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, L. 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).

14.VALORI RETRIBUTIVI E CONTRIBUTIVI PER L'ANNO 2025

L'Inps, con circolare n. 26/2025, ha reso noti il limite minimo di retribuzione giornaliera e l'aggiornamento dei valori per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale.

Datori di lavoro tenuti alla presentazione della denuncia contributiva mensile UniEmen

Minimali di retribuzione per la generalità dei lavoratori	
Anno 2025	**Euro**
Trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fpld	603,40
Minimale di retribuzione giornaliera (9,5%)	57,32

Retribuzioni convenzionali in genere	
Anno 2025	**Euro**
Retribuzione giornaliera minima	31,85

Retribuzione convenzionale per i pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne associati in cooperativa (L. 250/1958)	
Anno 2025: soci delle cooperative della piccola pesca	**Euro**
Retribuzione convenzionale mensile	796,00

Rapporti di lavoro a tempo parziale

Nell'ipotesi di orario normale di 40 ore settimanali, il procedimento del calcolo è il seguente:

(€ 57,32) x (6) / (40) = € 8,60 = minimale di retribuzione oraria

Articolo 3-*ter*, D.L. 384/1992 (contributo aggiuntivo 1%)	
Anno 2025	**Euro**
Prima fascia di retribuzione pensionabile annua	55.448,00
Importo mensilizzato	4.621,00

Limite per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi	
Anno 2025	**Euro**
Trattamento minimo di pensione	603,40
Limite settimanale per l'accredito dei contributi (40%)	241,36
Limite annuale per l'accredito dei contributi	12.551

Importi che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente	
Anno 2025	**Euro**
Valore delle prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto in forma cartacea	4,00
Valore delle prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto in forma elettronica	8,00
Indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto ad addetti ai cantieri edili, a strutture temporanee o a unità produttive in zone prive di servizi di ristorazione	5,29
Indennità di trasferta intera Italia	46,48
Indennità di trasferta 2/3 Italia	30,99
Indennità di trasferta 1/3 Italia	15,49
Indennità di trasferta intera estero	77,47
Indennità di trasferta 2/3 estero	51,65
Indennità di trasferta 1/3 estero	25,82
Indennità di trasferimento Italia (tetto)	1.549,37
Indennità di trasferimento estero (tetto)	4.648,11
Azioni offerte ai dipendenti (tetto)	2.065,83

A riguardo dei *fringe benefit*, per il 2025, si ricorda che la Legge di Bilancio ha previsto che, in deroga a quanto disposto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, Tuir, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di 1.000 euro, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa. Il suddetto limite è elevato a 2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati, che siano a carico.

La legge di bilancio, inoltre, ha introdotto nuove disposizioni per il trattamento contributivo e fiscale delle spese di trasferta e dei rimborsi relativi a vitto, alloggio, viaggio e trasporto. In particolare, è stato

modificato l'articolo 51, comma 5, Tuir, disponendo che i rimborsi delle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto, effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea (servizio di taxi e servizio di noleggio con conducente), non concorrono a formare il reddito se tali spese sono effettuate con versamento bancario o postale ovvero mediante altri sistemi di pagamento previsti dall'articolo 23, D.Lgs. 241/1997 (carte di debito, di credito e prepagate, assegni bancari e circolari).

Massimale giornaliero per i contributi di malattia e maternità dei lavoratori dello spettacolo con contratto a tempo determinato	
Anno 2025	**Euro**
Massimale giornaliero per i contributi di malattia e maternità dei lavoratori dello spettacolo a tempo determinato	120,00

Rivalutazione dell'importo a carico del bilancio dello Stato per prestazioni di maternità obbligatoria	
Anno 2025	**Euro**
Importo a carico del bilancio dello Stato per prestazioni di maternità obbligatoria	2.508,04

Aggiornamento del massimale annuo della base contributiva e pensionabile	
Anno 2025	**Euro**
Massimale annuo della base contributiva	120.607,00

Massimale contributivo per i direttori generali, amministrativi e sanitari delle aziende sanitarie locali e delle aziende ospedaliere	
Anno 2025	**Euro**
Massimale contributivo annuo	219.847,00

Retribuzione annua concedibile riferita al congedo straordinario per assistenza di persone con *handicap* in situazione di gravità	
Anno 2025	**Euro**
Retribuzione annua	57.038,00

Datori di lavoro tenuti alla presentazione della denuncia mensile unificata - *ex* Enpals

Lavoratori dello spettacolo

Lavoratori iscritti a forme pensionistiche obbligatorie dopo il 31 dicembre 1995	
Anno 2025	**Euro**
Massimale annuo, oltre il quale si applica il contributo di solidarietà del 5% ripartito in egual misura tra datore di lavoro e lavoratore.	120.607,00
L'aliquota aggiuntiva (1% a carico del lavoratore) si applica, nel limite del massimale, sulla retribuzione eccedente euro:	55.448,00

Lavoratori già iscritti a forme pensionistiche obbligatorie al 31.12.1995 - anno 2025			
Fasce di retribuzione giornaliera		**Massimale di retribuzione giornaliera imponibile**	**Giorni di contribuzione accreditati**
da euro	**a euro**	**euro**	
879,01	1.758,00	879,00	1

1.758,01	4.395,00	1.758,00	2
4.395,01	7.032,00	2.637,00	3
7.032,01	9.669,00	3.516,00	4
9.669,01	12.306,00	4.395,00	5
12.306,01	15.822,00	5.274,00	6
15.822,01	19.338,00	6.153,00	7
19.338,01	In poi	7.032,00	8
Il contributo di solidarietà del 5%, egualmente ripartito tra datore di lavoro e lavoratore, si applica sulla parte di retribuzione giornaliera che eccede il massimale relativo a ciascuna delle fasce riportate.			
L'aliquota aggiuntiva 1% a carico del lavoratore si applica sulla parte di retribuzione giornaliera eccedente 178,00 euro e fino al massimale relativo a ciascuna delle fasce di retribuzione giornaliera.			

Sportivi professionisti

Lavoratori iscritti a forme pensionistiche obbligatorie dopo il 31 dicembre 1995	
Anno 2025	**Euro**
Massimale annuo, oltre il quale si applica il contributo di solidarietà del 3,1% di cui 1% a carico del datore di lavoro e 2,1% a carico del lavoratore fino a 872.251 euro	120.607,00
L'aliquota aggiuntiva (1% a carico del lavoratore) si applica, nel limite del massimale, sulla retribuzione eccedente euro:	55.448,00

Lavoratori iscritti a forme pensionistiche obbligatorie al 31 dicembre 1995	
Anno 2025	**Euro**
Massimale di retribuzione giornaliera imponibile oltre il quale si applica il contributo di solidarietà del 3,1%, di cui 1% a carico del datore di lavoro e 2,1% a carico del lavoratore fino a euro 2.796 giornalieri.	387,00
L'aliquota aggiuntiva (1% a carico del lavoratore) si applica, nel limite del massimale, sulla retribuzione giornaliera eccedente euro:	178,00

15. AMMORTIZZATORI SOCIALI 2025 – STABILITI GLI IMPORTI

L'Inps, con circolare n. 25/2025, ha reso nota la misura, in vigore dal 1° gennaio 2025, degli importi massimi dei trattamenti di integrazione salariale, dell'assegno di integrazione salariale del Fis, dell'assegno di integrazione salariale e dell'assegno emergenziale per il Fondo di solidarietà del Credito, dell'assegno emergenziale per il Fondo di solidarietà del Credito cooperativo, dell'assegno di integrazione salariale del Fondo di solidarietà riscossione tributi erariali dei trattamenti di disoccupazione NASpI, DIS-COLL e Idis, dell'indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (Iscro), dell'indennità di disoccupazione agricola e dell'assegno per le attività socialmente utili relativi all'anno 2025.

Trattamenti di integrazione salariale ordinaria (Cigo), degli operai agricoli (Cisoa), straordinaria (Cigs) e assegno di integrazione salariale (Ais) del Fis

Trattamenti di integrazione salariale	
Importo lordo (euro)	**Importo netto (euro)**
1.404,03	1.322,05

Gli importi massimi dei trattamenti devono essere incrementati nella misura ulteriore del 20% per i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali.

Trattamenti di integrazione salariale - Settore edile (intemperie stagionali)	
Importo lordo (euro)	**Importo netto (euro)**
1.684,85	1.586,45

La previsione degli importi massimi delle prestazioni, di cui all'articolo 3, comma 5-bis, D.Lgs. 148/2015, non si applica ai trattamenti concessi per le intemperie stagionali nel settore agricolo.

Indennità di disoccupazione NASpI

L'importo massimo mensile dell'indennità di disoccupazione NASpI è pari, per il 2025, a 1.562,82 euro. La retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo della prestazione in argomento è pari, per il 2025, a 1.436,61 euro.

Indennità ordinaria di disoccupazione DIS-COLL

L'importo massimo mensile dell'indennità di disoccupazione DIS-COLL è pari, per il 2025, a 1.562,82 euro. La retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo della prestazione in argomento è pari, per il 2025, a 1.436,61 euro.

Indennità ordinaria di disoccupazione agricola

Indennità ordinaria di disoccupazione agricola con requisiti normali	
Anno 2025	**Euro**
Importi massimi mensili dell'indennità ordinaria di disoccupazione agricola con requisiti normali	1.392,89

Indennità di discontinuità a favore dei lavoratori dello spettacolo (Idis)

In relazione all'Idis da liquidare nel corso dell'anno 2025 con riferimento ai periodi di attività svolti nel corso dell'anno 2024, trova applicazione, in ossequio al principio della competenza, l'importo del minimale giornaliero contributivo per tale ultimo anno, pari a 56,87 euro.

Indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (Iscro)

L'importo mensile dell'indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (Iscro) a favore dei lavoratori autonomi dello spettacolo, per l'anno 2025, non può essere di importo inferiore a 252 euro e non può superare l'importo di 806,40 euro. Il reddito da prendere a riferimento per il calcolo della prestazione in argomento è pari, per il 2025, a 12.648 euro.

Assegno per attività socialmente utili

Anno 2025	Euro
Importo mensile	697,43

***Ticket* licenziamento (importi calcolati in redazione)**

Anno 2024	Euro
Importo annuo (1.562,62*41%)	640,76
Importo triennale	1.922,28
Importo mensile (640,76/12)	53,39

16. ALIQUOTE 2025 PER ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA

L'Inps, con circolare n. 27/2025, ha comunicato aliquote contributive su redditi e compensi per l'anno 2025.

Contribuzione 2025 per la Gestione separata Inps e massimale di reddito

Aliquote degli iscritti alla Gestione separata dal 1° gennaio 2025		
Liberi professionisti e collaboratori	**Aliquota di versamento**	
Professionisti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie	26,07%	
Collaboratori non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COLL	35,03%	
Collaboratori non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali non è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COLL	33,72%	
Soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria	24%	
Magistrati onorari confermati che esercitano le funzioni in via non esclusiva	**Aliquota di versamento**	
Senza altra forma di previdenza obbligatoria	35,03%	
In presenza di altra forma di previdenza obbligatoria	26,03%	
Lavoratori sportivi nel settore del dilettantismo	**Aliquota di versamento**	
	Ivs	Altre
Collaboratori non assicurati presso altre forme di previdenza obbligatorie o titolari di pensione diretta	25%	2,03%
Collaboratori assicurati presso altre forme di previdenza obbligatorie o titolari di pensione diretta	24%	
Lavoratori dipendenti delle Amministrazioni pubbliche autorizzati ad attività retribuita	24%	

Tali aliquote sono applicabili facendo riferimento ai redditi conseguiti dagli iscritti alla Gestione separata fino al raggiungimento del massimale di reddito, che per l'anno 2025 è pari a 120.607 euro.
In ambito sportivo dilettante per i collaboratori e le figure assimilate la contribuzione si applica al superamento dell'importo di compenso pari a 5.000 euro annui (erogati secondo il regime di cassa e, nel caso di più committenti, dalla totalità dei compensi percepiti da tutti i committenti). Inoltre, fino al 31 dicembre 2027, la contribuzione dovuta ai fini Ivs deve essere calcolata sul 50% dell'imponibile contributivo. Le aliquote aggiuntive, inoltre, sono calcolate sulla totalità dei compensi al netto della sola franchigia di 5.000 euro annui.

Ripartizione dell'onere contributivo e modalità di versamento

La ripartizione dell'onere contributivo tra collaboratore e committente rimane fissata nella misura, rispettivamente, di 1/3 e 2/3.

Il versamento dei contributi dev'essere eseguito, tramite modello F24 telematico, dal titolare del rapporto contributivo entro il giorno 16 del mese successivo a quello di corresponsione del compenso.
Per i professionisti iscritti alla Gestione separata l'onere contributivo è tutto a carico dei soggetti stessi e il versamento dei contributi dev'essere eseguito, tramite modello F24 telematico, alle scadenze fiscali previste per il pagamento delle imposte sui redditi (saldo 2024, primo e secondo acconto 2025). L'acconto 2025 deve essere calcolato con le aliquote per il 2025.

Compensi corrisposti ai collaboratori entro il 12 gennaio 2025

I compensi erogati ai collaboratori entro la data del 12 gennaio 2024 e riferiti a prestazioni effettuate entro il 31 dicembre 2024 sono da calcolare con le aliquote contributive in vigore nel 2024.

Minimale per l'accredito contributivo

Il minimale di reddito su cui è basato l'accredito dei contributi per l'anno 2025 è pari a 18.555 euro, pertanto gli iscritti, in relazione all'aliquota applicata, avranno l'accredito dell'intero anno purché abbiano versato un contributo annuale pari a:
- 4.453,20 euro se applicano l'aliquota del 24%;
- per i professionisti: 4.837,29 euro se applicano l'aliquota del 26,07% e per gli autonomi sportivi che producono reddito di cui all'articolo 53, Tuir, del settore dilettantistico che applicano l'aliquota del 25% ai fini Ivs e 195,54 euro per l'aliquota aggiuntiva per le prestazioni minori pari a 1,07%;
- per i parasubordinati e le figure assimilate 6.256,75 euro se applicano l'aliquota del 33,72%; 6.499,82 euro se applicano l'aliquota del 35,03%; 4.837,29 euro se amministratori di enti locali iscritti come liberi professionisti per i quali l'Ente locale applica l'aliquota del 26,07%; 6.499,82 euro per i magistrati onorari confermati che esercitano le funzioni in via non esclusiva in assenza di altra forma di previdenza obbligatoria, per i quali si applica l'aliquota del 35,03%; 4.829,87 euro per i magistrati onorari confermati che esercitano le funzioni in via non esclusiva in presenza di altra forma di previdenza obbligatoria (compreso per gli iscritti alla Cassa nazionale di previdenza e assistenza forense), per i quali si applica l'aliquota del 26,03%; 5.015,42 euro per le co.co.co. e figure similari dei lavoratori sportivi del settore dilettantistico, per i quali si applica l'aliquota del 25% ai fini Ivs e 376,67 euro per l'aliquota aggiuntiva per le prestazioni minori pari a 2,03%.

17. NUOVI IMPORTI CONTRIBUTI LAVORATORI DOMESTICI PER IL 2025

L'Inps ha rideterminato le nuove fasce di retribuzione su cui calcolare i contributi dovuti per l'anno 2025 per i lavoratori domestici con la circolare n. 292025.

Importo dei contributi - Decorrenza dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025

A. Senza il contributo addizionale previsto per i rapporti di lavoro a tempo determinato			
Retribuzione oraria		**Importo contributo orario**	
Effettiva	Convenzionale	Con quota Cuaf	Senza quota Cuaf[1]
fino a € 9,48 oltre € 9,48 fino a € 11,54 oltre € 11,54	€ 8,40 € 9,48 € 11,54	€ 1,68 (0,42)[2] € 1,89 (0,48)[2] € 2,30 (0,58)[2]	€ 1,69 (0,42)[2] € 1,90 (0,48)[2] € 2,32 (0,58)[2]
Orario di lavoro superiore a 24 ore settimanali	€ 6,11	€ 1,22 (0,31)[2]	1,23 euro (0,31)[2]

[1] Il contributo Cuaf (Cassa unica assegni familiari) non è dovuto solo nel caso di rapporto fra coniugi (ammesso soltanto se il datore di lavoro coniuge è titolare di indennità di accompagnamento) e tra parenti o affini entro il terzo grado conviventi, ove riconosciuto ai sensi di legge (articolo 1, D.P.R. 1403/1971).
[2] La cifra tra parentesi è la quota a carico del lavoratore.

B. Comprensivo del contributo addizionale da applicare ai rapporti di lavoro a tempo determinato			
Retribuzione oraria		**Importo contributo orario**	
Effettiva	Convenzionale	Con quota Cuaf	Senza quota CUAF [1]
fino a € 9,48 oltre € 9,48 fino a € 11,54 oltre € 11,54	€ 8,40 € 9,48 € 11,54	€ 1,79 (0,42)[2] € 2,03 (0,48)[2] € 2,47 (0,58)[2]	€ 1,80 (0,42)[2] € 2,04 (0,48)[2] € 2,48 (0,58)[2]
Orario di lavoro superiore a 24 ore settimanali	€ 6,11	€ 1,31 (0,31)[2]	€ 1,31 (0,31)[2]

[1] Il contributo Cuaf (Cassa UNICA ASSEGNI FAMILIARI) non è dovuto solo nel caso di rapporto fra coniugi (ammesso soltanto se il datore di lavoro coniuge è titolare di indennità di accompagnamento) e tra parenti o affini entro il terzo grado conviventi, ove riconosciuto ai sensi di legge (articolo 1, D.P.R. 1403/1971).
[2] La cifra tra parentesi è la quota a carico del lavoratore.

18. ALIQUOTE CONTRIBUTIVE 2025 PER OTI E OTD

Con la circolare n. 46/2025 l'Inps ha comunicato le aliquote contributive applicate, per l'anno 2025, alle aziende che operano nel settore dell'agricoltura, che impiegano operai a tempo indeterminato, a tempo determinato e lavoratori occasionali agricoli.

L'aliquota contributiva del settore in esame è fissata nella misura complessiva del 30,30%, di cui l'8,84% a carico del lavoratore.

L'aliquota contributiva dovuta dalle aziende singole o associate di trasformazione o manipolazione di prodotti agricoli zootecnici e di lavorazione di prodotti alimentari con processi produttivi di tipo industriale resta fissata nella misura del 32,30%, di cui l'8,84% a carico del lavoratore.

Si ricorda che le imprese cooperative, e i loro consorzi, inquadrate nel settore, dal 1° gennaio 2022, sono tenute al versamento della contribuzione di finanziamento NASpI, sia per i lavoratori assunti dalla medesima data a tempo indeterminato con qualifica di operaio agricolo, sia per quelli assunti in precedenza e ancora in forza a tale data; per tale motivo non sono più assoggettati all'aliquota contributiva del 2,75% dovuta per la disoccupazione agricola.

Viene affrontato anche l'argomento dei minimali, ai fini contributivi, per i rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale. Il procedimento del calcolo per determinare la retribuzione minima oraria per l'anno 2025 è il seguente:

57,32 euro x 6/39 = 8,82 euro.

I contributi dovuti all'Inail, dal 1° gennaio 2025, per gli operai agricoli dipendenti, restano invariati rispetto allo scorso anno: assistenza infortuni sul lavoro, 10,1250%; addizionale infortuni sul lavoro, 3,1185%.

Infine, viene spiegato che anche le agevolazioni per zone tariffarie nel settore dell'agricoltura, per l'anno 2025, non hanno subito variazioni, restando le seguenti:

Territori	Misura agevolazione	Aliquota applicata
Non svantaggiati	-	100%
Particolarmente svantaggiati (*ex* Montani)	75%	25%
Svantaggiati	68%	32%

19.MAGGIORAZIONE DEL COSTO DEDUCIBILE IN PRESENZA DI NUOVE ASSUNZIONI – NUOVE INDICAZIONI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

Con la circolare n. 1/E/2025, l'Agenzia delle entrate torna a occuparsi della agevolazione, prevista per i titolari di reddito d'impresa e per gli esercenti arti e professioni, finalizzata a favorire l'incremento occupazionale attraverso il riconoscimento di una maggiorazione del costo del personale ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni, anche appartenenti a determinate categorie svantaggiate.

Viene subito ricordato il Decreto emanato dal Mef di concerto con il Ministro del lavoro, in data 25 giugno 2024, in considerazione che lo stesso contiene, tra le altre, disposizioni volte a specificare più nel dettaglio gli ambiti soggettivi e oggettivi di applicazione del beneficio, nonché i criteri di determinazione dell'incremento occupazionale e della maggiorazione del costo del lavoro ammesso in deduzione.

L'importanza della misura in esame è data dal fatto che la Legge di Bilancio 2025, ha disposto una proroga della suddetta agevolazione, prevedendo che la stessa si applichi anche per i 3 periodi d'imposta successivi a quello in corso al 31 dicembre 2024, ossia, per i soggetti con periodo d'imposta coincidente con l'anno solare, per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027.

Queste, in sintesi, le indicazioni fornite.

Soggetti ammessi alla misura

Il beneficio per le nuove assunzioni è fruibile da parte dei seguenti soggetti:

a) titolari di reddito d'impresa, ossia:
- i soggetti passivi Ires;
- enti non commerciali residenti, con riferimento alle nuove assunzioni dei lavoratori a tempo indeterminato impiegati nell'esercizio dell'attività commerciale;
- le società e gli enti non residenti, con riferimento alle nuove assunzioni relative all'attività commerciale esercitata nel territorio dello Stato mediante una stabile organizzazione;
- le società di persone ed enti equiparati;
- le imprese individuali, comprese le imprese familiari e le aziende coniugali.

b) esercenti arti e professioni, anche in forma associata, che conseguono un reddito di lavoro autonomo.

Si precisa che restano esclusi gli imprenditori agricoli, che producono esclusivamente un reddito agrario, e i soggetti che determinano il reddito in base al regime forfetario.

Viene ribadito il principio secondo il quale deve sussistere un periodo minimo in cui l'attività d'impresa o professionale è stata effettivamente esercitata, ossia nei 365 giorni (ovvero, nei 366 giorni se il periodo d'imposta include il 29 febbraio 2024) antecedenti al 1° gennaio 2024. L'attività, pertanto, deve aver avuto inizio in data non successiva al 1° gennaio 2023. Al di là delle risultanti amministrative derivanti dai modelli previsti dall'Agenzia delle entrate, la predetta data è comunque desumibile anche da altri elementi idonei a dimostrare l'esercizio effettivo dell'attività, incluse eventuali attività prodromiche, a prescindere dal momento in cui sono realizzati i correlati ricavi.

Ne deriva che l'attività d'impresa o professionale deve essere caratterizzata da condizioni di normale operatività, nel senso che la medesima attività non deve essere interessata da procedure di liquidazione o particolari situazioni di crisi che possono compromettere la continuità della vita aziendale o professionale.

Requisiti oggetti

La norma richiede di effettuare una duplice verifica circa la sussistenza:
a) dell'incremento occupazionale, ossia la realizzazione di un incremento occupazionale al termine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023. Tale fatto si determina a condizione che, al termine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, il numero dei dipendenti a tempo indeterminato sia superiore al numero dei dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupato del periodo d'imposta precedente.
b) dell'incremento occupazionale complessivo, ossia una seconda verifica che subordina ulteriormente l'accesso al beneficio alla sussistenza dell'incremento occupazionale, di tutti i lavoratori dipendenti (sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato) al termine del periodo d'imposta agevolato rispetto al periodo d'imposta precedente. Tale situazione deve, pertanto, sussistere congiuntamente al requisito dell'incremento occupazionale di cui alla lettera a).
Viene indicato che la media occupazionale dei dipendenti a tempo indeterminato e quella del numero complessivo dei dipendenti nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023, utili alla verifica dell'aumento della base occupazionale, sono calcolate, pertanto, sommando il rapporto tra il numero dei giorni di lavoro previsti contrattualmente in relazione a ciascun lavoratore dipendente e 365 (o 366 anno bisestile).
Vengono poi analizzate casistiche particolari così come la situazione di gruppi societari.

Determinazione della maggiorazione

Vengono analizzati i criteri di determinazione del costo riferibile all'incremento occupazionale, oggetto di maggiorazione del 20%, ai fini della deducibilità dal reddito d'impresa o di lavoro autonomo.
Detto costo è pari al minore importo tra il costo effettivo relativo ai nuovi assunti, come risultante dal Conto economico ai sensi dell'articolo 2425, comma 1, lettera b), n. 9, cod. civ., e l'incremento del costo complessivo del personale, classificabile nelle medesime voci, relativo all'esercizio successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, rispetto a quello relativo all'esercizio in corso al 31 dicembre 2023.
I soggetti che, in sede di redazione del bilancio d'esercizio, non adottano lo schema di Conto economico di cui all'articolo 2425, cod. civ., devono comunque tenere conto delle componenti del costo del personale che, in caso di adozione di tale schema, sarebbero confluite nella citata lettera b), n. 9, del Conto economico.
I soggetti che non hanno l'obbligo di redazione del bilancio d'esercizio, quali ad esempio le imprese minori e gli esercenti arti e professioni, sono tenuti a identificare gli oneri sostenuti aventi le caratteristiche corrispondenti a quelli delle voci di cui al n. 9, lettera b), comma 1, articolo 2425, cod. civ.. I soggetti che adottano il regime di contabilità semplificata, o i professionisti, dovranno effettuare l'imputazione dei costi del personale secondo il criterio di cassa.
In termini più generali viene indicato che, nel caso di trasformazione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il costo da considerare, ai fini della maggiorazione, è quello sostenuto in relazione al contratto a tempo indeterminato a decorrere dalla data di conversione del contratto.
Una specifica ipotesi è riservata all'assunzione di particolari categorie di soggetti meritevoli di maggiore tutela, per i quali il costo del personale da assumere ai fini della maggiorazione è incrementato di un ulteriore 10%, giungendo quindi a una maggiorazione totale del 30%. Si tratta di:
- i lavoratori molto svantaggiati (Regolamento UE 651/2014);
- le persone con disabilità (L. 68/1999);
- le donne di qualsiasi età, con almeno 2 figli di età minore di 18 anni o prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea;

- le donne vittime di violenza;
- i giovani ammessi agli incentivi all'occupazione giovanile;
- i lavoratori con sede di lavoro situata in regioni ritenute svantaggiate;
- soggetti già beneficiari del reddito di cittadinanza.

Maggiori dettagli normativi sono reperibili nella circolare in esame.

Da notare che nel caso in cui l'incremento del costo complessivo del personale dipendente sia inferiore al costo effettivamente riferibile ai nuovi assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, qualora siano assunti anche lavoratori meritevoli di maggior tutela, il costo da assumere, ai fini della maggiorazione, è ripartito tra le 2 tipologie di lavoratori proporzionalmente al costo del personale di nuova assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di ciascuna di esse.

Gli enti non commerciali

In relazione alla spettanza del beneficio per gli enti non commerciali residenti, si osserva che gli stessi fruiscono della maggiorazione limitatamente alle assunzioni dei lavoratori a tempo indeterminato impiegati nell'esercizio dell'attività commerciale. Per detti enti viene specificato che se viene assunto nuovo personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e lo stesso viene impiegato sia nell'attività istituzionale, sia in quella commerciale, la maggiorazione spetta proporzionalmente al rapporto esistente tra l'ammontare dei ricavi e dei proventi derivante dall'attività commerciale e l'ammontare complessivo di tutti i ricavi e i proventi.

Adempimenti e controlli

La norma originaria disponeva che nella determinazione dell'acconto delle imposte sui redditi, dovuto per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, non doveva tenersi conto delle disposizioni del medesimo articolo.

Allo stesso modo, quindi, nella determinazione dell'acconto per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024 si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando le disposizioni agevolative.

La proroga dell'agevolazione

Data la già citata proroga della misura, per gli anni 2025 – 2027, viene concessa ai titolari di reddito d'impresa e di redditi di lavoro autonomo, nei limiti e alle condizioni già previsti per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, la maggiorazione del costo del personale deducibile a fronte degli incrementi occupazionali risultanti al termine di ciascuno dei predetti 3 periodi d'imposta innanzi indicati, rispetto al corrispondente periodo d'imposta precedente. Ne consegue che l'agevolazione in esame deve essere calcolata su base "*mobile*", consentendo di determinare l'incremento occupazionale in ciascuno dei periodi d'imposta agevolati rispetto al corrispondente periodo d'imposta precedente.

Anche per il versamento degli acconti d'imposta nei periodi di proroga, si dovrà quindi considerare l'imposta dell'anno precedente senza tener conto della maggiore deduzione del costo del personale risultante dall'applicazione della misura in esame.

20. TASSAZIONE SEPARATA SU EMOLUMENTI ARRETRATI – UN CASO ANALIZZATO DALL'AGENZIA DELLE ENTRATE

Con una recente risposta a interpello, n. 14/E/2025, l'Agenzia delle entrate si trova ad analizzare un caso molto complesso di erogazione retribuita avvenuta in annualità successiva a quella di competenza.

Si tratta, in breve, di compensi attribuiti ai dipendenti, da parte di un ente pubblico, a titolo di adeguamento dello stipendio, delle indennità e dei compensi

speciali all'indice IPCA per l'anno 2023, in funzione di uno specifico accordo negoziale approvato con apposita delibera che è stata successivamente trasmessa alla Presidenza del CdM per il prescritto visto di esecutività e, quindi, resa esecutiva con apposito D.P.C.M..
L'ente ha operato una tassazione ordinaria su tali erogazioni, mentre le organizzazioni sindacali, producendo documentazione al riguardo, hanno richiesto l'applicazione della tassazione separata.
Sappiamo che tale forma peculiare di tassazione, che è stata prevista dal Legislatore per particolari casistiche al fine di evitare un aggravamento d'imposta, dato dalla progressività delle aliquote Irpef, viene concessa a fronte di specifiche situazioni operative:
a) condizioni di carattere giuridico, che consistono nel sopraggiungere di norme legislative, di sentenze o di provvedimenti amministrativi, ai quali è sicuramente estranea l'ipotesi di un accordo tra le parti in ordine a un rinvio del tutto strumentale nel pagamento delle somme spettanti;
b) condizioni consistenti in oggettive situazioni di fatto, che impediscono il pagamento delle somme riconosciute spettanti entro i limiti di tempo ordinariamente adottati dalla generalità dei sostituti d'imposta.
La sussistenza di tali condizioni permette la tassazione separata senza necessità di ulteriori indagini.
Tuttavia, tale forma di tassazione deve escludersi laddove le erogazioni di specifiche voci retributive, nell'anno d'imposta successivo, deve considerarsi fisiologica rispetto ai tempi tecnici occorrenti per l'erogazione degli emolumenti stessi.
L'Agenzia delle entrate ebbe anche modo di far presente che se il ritardo nelle erogazioni risulta dovuto a un complesso *iter* burocratico, sebbene non sia dovuto a una volontà negoziale delle parti, non può essere ricompreso tra le oggettive situazioni di fatto che giustificano l'applicazione della tassazione separata.
Anche qualora le retribuzioni siano corrisposte in periodi d'imposta non immediatamente successivi a quello di maturazione, ma con una tempistica costante, non si giustifica l'applicazione della tassazione separata, come ad esempio nel caso di un'amministrazione che, dovendo rispettare le procedure di autorizzazione di spesa o di misurazione dei risultati, eroghi in via ordinaria gli emolumenti premiali il secondo anno successivo rispetto a quello di maturazione.
In considerazione, quindi, della complessa situazione esposta dall'ente istante, l'Agenzia delle entrate conclude per la non applicabilità, al caso operativo, della tassazione in forma separata.

21. CONDIZIONI PER FRUIRE DELL'AGEVOLAZIONE FISCALE DEI RIMPATRIATI

Si comunica che l'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 16 del 28 gennaio 2025 e n. 22 del 7 febbraio 2025, ha fornito ulteriori indicazioni in merito al beneficio fiscale per i lavoratori rimpatriati.
In particolare:
- con la risposta a interpello n. 16/2025, l'Agenzia delle entrate ha chiarito che i diversi regimi agevolativi previsti per i contribuenti che rientrano in Italia, ossia il nuovo regime agevolativo a favore dei lavoratori impatriati e gli incentivi per il rientro in Italia di ricercatori residenti all'estero, sono fruibili dallo stesso soggetto in contemporanea nello stesso periodo d'imposta e nel rispetto di tutti i requisiti previsti dalle relative disposizioni;
- con la risposta a interpello n. 22/2025, l'Agenzia delle entrate ha precisato che la cittadina francese, che ha lavorato all'estero per un periodo sufficiente e intende rientrare in Italia per continuare a lavorare con la stessa azienda, può beneficiare del nuovo regime agevolativo per i lavoratori impatriati, a condizione che rispetti i requisiti stabiliti dalla normativa. Per quello relativo alla residenza, la verifica deve essere fattuale e non può risolversi in sede di interpello.

22. RIMBORSO DELLE SPESE DOMESTICHE TRAMITE AUTOCERTIFICAZIONE NON AUTENTIFICATA

Si comunica che l'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 17 del 30 gennaio 2025, ha precisato che la dichiarazione sostitutiva per il rimborso delle spese domestiche sostenute può essere acquisita dal datore di lavoro anche con la semplice sottoscrizione da parte del dipendente, senza l'autenticazione notarile o altra certificazione ufficiale. Come noto la Legge di Bilancio 2025 ha riproposto per gli anni 2025, 2026 e 2027 l'incremento di esenzione dei *fringe benefit* da 258,23 a 1.000 euro (2.000 euro per i lavoratori con figli a carico). Oltre ai compensi in natura sono agevolabili anche le somme e i rimborsi per utenze domestiche e/o costi di locazione e mutui dell'abitazione principale. Per erogare somme esentasse, tuttavia, il datore di lavoro deve richiedere al lavoratore o la documentazione probatoria o una dichiarazione sostitutiva di atto notorio che possa essere conservata per eventuali controlli da parte degli organi competenti.

Con la predetta risposta il Fisco precisa che la dichiarazione sostitutiva potrà essere acquisita senza l'autenticazione della sottoscrizione essendo sufficiente la sottoscrizione in originale con in allegato il documento di identità del sottoscrittore.

23. NUOVI CODICI TRIBUTO

Con le risoluzioni n. 7/E/2025, n. 8/E/2025 e n. 9/E/2025 sono stati istituiti i codici tributo:

- per il versamento, mediante i modelli "*F24*" e "*F24 enti pubblici*" (F24 EP) dell'imposta sostitutiva sui compensi per lavoro straordinario erogati agli infermieri dipendenti dalle aziende e dagli enti del Servizio sanitario nazionale;
- per l'utilizzo in compensazione da parte dei sostituti d'imposta, tramite modello F24, del credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo speciale per il lavoro notturno e straordinario effettuato nei giorni festivi;
- per l'utilizzo in compensazione da parte dei sostituti d'imposta, tramite i modelli F24 e F24 "*Enti pubblici*" (F24 EP), del credito maturato per effetto dell'erogazione della somma di cui all'articolo 1, comma 4, L. 207/2024.

In particolare, i codici per il modello F24 sono i seguenti.

- "*1069*" denominato "*Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sui compensi per lavoro straordinario degli infermieri - Sostituto di imposta - articolo 1, comma 354, legge 30 dicembre 2024, n. 207*";
- "*1608*" denominato *"Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sui compensi per lavoro straordinario degli infermieri dovuta in Sicilia e versata fuori regione - Sostituto di imposta - articolo 1, comma 354, legge 30 dicembre 2024, n. 207"*;
- "*1924*" denominato "*Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sui compensi per lavoro straordinario degli infermieri dovuta in Sardegna e versata fuori regione - Sostituto di imposta - articolo 1, comma 354, legge 30 dicembre 2024, n. 207*";
- "*1925*" denominato "*Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sui compensi per lavoro straordinario degli infermieri dovuta in Valle d'Aosta e versata fuori regione - Sostituto di imposta – articolo 1, comma 354, legge 30 dicembre 2024, n. 207*";
- "*1309*" denominato "*Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sui compensi per lavoro straordinario degli infermieri versata in Sicilia, Sardegna e Valle d'Aosta e dovuta fuori dalla regione in cui è effettuato il versamento - Sostituto di imposta - articolo 1, comma 354, legge 30 dicembre 2024, n. 207*".

In sede di compilazione del modello F24, tali codici tributo sono esposti nella sezione "*Erario*", esclusivamente in corrispondenza delle somme indicate nella colonna "*Importi a debito versati*", indicando

quale "*Mese di riferimento*" il mese in cui il sostituto d'imposta effettua la trattenuta (00MM) e quale "*Anno di riferimento*" l'anno d'imposta cui si riferisce il versamento (AAAA).
Quanto al trattamento integrativo speciale per il lavoro notturno e straordinario effettuato nei giorni festivi, per consentire ai sostituti di imposta di utilizzare in compensazione il credito di imposta in argomento, mediante modello F24 da presentare esclusivamente tramite i servizi telematici resi disponibili dall'Agenzia delle entrate, è stato ridenominato il codice tributo "*1702*", ora denominato "*Credito maturato dai sostituti d'imposta per l'erogazione del trattamento integrativo speciale per lavoro notturno e straordinario effettuato nei giorni festivi dai dipendenti di strutture turistico-alberghiere*", ferme restando le indicazioni sulle modalità di compilazione contenute nella risoluzione n. 51/E/2023.
Infine, per il credito maturato per effetto dell'erogazione della somma di cui all'articolo 1, comma 4, L. 207/2024, per consentire ai sostituti d'imposta di utilizzare in compensazione il suddetto credito, è stato istituito il codice tributo "*1704*" da utilizzare nei modelli F24 e denominato "*Credito maturato dai sostituti d'imposta per l'erogazione ai lavoratori dipendenti della somma di cui all'articolo 1, comma 4, della legge 30 dicembre 2024, n. 207*".
In sede di compilazione del modello F24, il codice tributo "*1704*" è esposto nella sezione "*Erario*" in corrispondenza delle somme indicate nella colonna "*importi a credito compensati*", ovvero, nei casi in cui il sostituto d'imposta debba procedere al riversamento della somma già erogata e poi recuperata in capo al dipendente, nella colonna "*importi a debito versati*". Nei campi "*rateazione/regione/prov./mese rif.*" e "*anno di riferimento*" sono indicati, rispettivamente, il mese e l'anno in cui è avvenuta l'erogazione ovvero il recupero della somma, nei formati "*00MM*" e "*AAAA*".

24. MINIMALI, MASSIMALI ED ALIQUOTE ENASARCO 2025

La Fondazione Enasarco, come di consueto, ha provveduto a comunicare gli importi dei minimali contributivi e dei massimali provigionali per l'anno 2025, così come a confermare le aliquote contributive previste per il calcolo dei contributi da versare.

Massimali provvigionali

- 30.057 euro per agenti plurimandatari;
- 45.085 euro per agenti monomandatari.

Si ricorda che il massimale provvigionale annuo non è frazionabile.

Minimali contributivi dovuti

- 507 euro per agenti plurimandatari;
- 1.011 euro per agenti monomandatari.

In relazione al minimale contributivo si ricorda:
- che non è dovuto se nel corso dell'anno non si matura alcun compenso (principio di produttività);
- che è dovuto se il rapporto di agenzia ha prodotto provvigioni nel corso dell'anno, sia pure in misura minima. In tale ipotesi, ovvero se almeno in un trimestre sono maturate provvigioni, dovranno essere pagate anche le quote trimestrali di minimale corrispondenti ai trimestri in cui il rapporto è stato improduttivo;
- che per gli agenti che svolgono l'attività in forma di società di capitali (Spa o Srl) non è previsto alcun minimale contributivo.

In tema di aliquote contributive, come anticipato, nulla è cambiato.
Per i rapporti intrattenuti con agenti strutturati come impresa individuale (anche impresa familiare) o società di persone (Snc e Sas), l'aliquota totale è del 17%, di cui il 14% per le prestazioni previdenziali e il 3%

a titolo di solidarietà. Tale aliquota è suddivisa equamente tra agente (8,50%) e preponente (8,50%).
Nel caso l'agente di commercio operi, invece, sotto forma di società di capitali (Srl o Spa), il contributo andrà versato su tutte le somme corrisposte per provvigioni, dunque senza alcun limite massimale, con un'aliquota contributiva che varia in funzione dei seguenti scaglioni:

Provvigioni annue	Aliquota contributiva		
	Quota preponente	Quota agente	Totale
Fino a 13.000.000 euro	3,00%	1,00%	4,00%
Da 13.000.000,01 a 20.000.000 euro	1,50%	0,50%	2,00%
Da 20.000.000,01 a 26.000.000 euro	0,75%	0,25%	1,00%
Oltre 26.000.000 euro	0,30%	0,20%	0,50%

Con l'anno 2024 è terminata, invece, quella specifica agevolazione per "*giovani agenti*", risalente al 2021 e valida fino al 2023, *ex* articolo 5-*bis,* Regolamento Enasarco.
Si ricordano, infine, le scadenze relative all'invio della distinta trimestrale e al pagamento della contribuzione dovuta:

I trimestre (gennaio-febbraio-marzo 2025)	20 maggio 2025
II trimestre (aprile-maggio-giugno 2025)	20 agosto 2025
III trimestre (luglio-agosto-settembre 2025)	20 novembre 2025
IV trimestre (ottobre-novembre-dicembre 2025)	20 febbraio 2026

PRINCIPALI SCADENZE DAL 1° AL 31 MARZO 2025

Di seguito evidenziamo i principali adempimenti dal 1° al 31 marzo 2025, con il commento dei principali termini di prossima scadenza.
Gli adempimenti sono inseriti con le loro scadenze naturali: nel caso in cui cadano di sabato e nei giorni festivi, e siano prorogati al primo giorno feriale successivo, è indicata tra parentesi la data di effettiva scadenza.

mercoledì 5 marzo

Chimici – Distinta contributi previdenza complementare
Invio della distinta relativa ai contributi dovuti al fondo di previdenza integrativa Fonchim.

domenica 16 marzo (slitta a lunedì 17)

Sostituti d'imposta – Consegna ai sostituiti del modello CU e invio telematico all'Agenzia delle entrate
Termine per la consegna della CU2025, CERTIFICAZIONE unica dei compensi corrisposti nel 2024, ai lavoratori dipendenti e ai percettori di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente e ai percettori di reddito di lavoro autonomo, provvigioni e redditi diversi.
I sostituti d'imposta devono, inoltre, trasmettere in via telematica all'Agenzia delle entrate:
- entro il 16 marzo (che quest'anno slitta a lunedì 17), le certificazioni relative ai redditi di lavoro dipendente, ai redditi di lavoro autonomo non esercitato abitualmente e ai redditi diversi;
- entro il 31 marzo, le certificazioni relative ai redditi di lavoro autonomo rientranti nell'esercizio di arte o professione abituale;
- entro il 31 ottobre (ossia entro il termine di presentazione della dichiarazione dei sostituti d'imposta: modello 770), le certificazioni contenenti esclusivamente redditi esenti o non dichiarabili mediante la dichiarazione precompilata.

Irpef versamento ritenute - Sostituti d'imposta
Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro autonomo e su provvigioni trattenute dai sostituiti d'imposta nel mese precedente.

Versamento addizionali regionali e comunali - Sostituti d'imposta
Versamento in unica soluzione delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.
Versamento delle rate delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di conguaglio di fine anno.

Contributi Inps – Gestione separata
Versamento dei contributi dovuti dai committenti alla Gestione separata Inps su compensi corrisposti nel mese precedente.

Contributi Inps – Pescatori autonomi
Versamento dei contributi previdenziali personali Inps da parte dei pescatori autonomi.

Contributi Inps – Datori di lavoro
Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro, relativi alle

retribuzioni del mese precedente.

Contributi Inps - Datori di lavoro agricolo
Versamento dei contributi dovuti per gli operai agricoli, relativi al III trimestre 2024.

Contributi Inps *ex* Enpals – Versamento
Versamento dei contributi dovuti all'*ex* Enpals, ora Inps, dalle aziende dello spettacolo e dello sport per il periodo di paga scaduto il mese precedente.

Contributi Inps *ex* Inpgi – Versamento
Versamento dei contributi dovuti all'*ex* Inpgi relativi al mese precedente, da parte delle aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

Contributi Casagit – Versamento
Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente, da parte dei datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

giovedì 20 marzo
Fonchim – Contributi previdenza complementare
Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

lunedì 31 marzo
UniEmens – Invio telematico
Termine per la trasmissione telematica della denuncia retributiva e contributiva UniEmens relativa al mese precedente.

Sostituti d'imposta – Invio telematico all'Agenzia delle entrate dei modelli CU di lavoro autonomo "*abituale*"
Come previsto dall'articolo 4, comma 6-*quinquies,* D.P.R. 322/1998, scade oggi il termine per la trasmissione telematica all'Agenzia delle entrate delle CU2025 redditi 2024 contenenti esclusivamente redditi derivanti da prestazioni di lavoro autonomo rientranti nell'esercizio di arti o professioni svolti in maniera abituale.

Inps - Versamenti volontari
Versamento dei contributi volontari Inps relativi al IV trimestre 2024.

Enasarco – Contributi FIRR
Versamento all'Enasarco dei contributi per il Fondo indennità risoluzione rapporto di agenti e rappresentanti, dovuti sulle provvigioni del 2024. Nella propria area riservata, l'azienda mandante compila la distinta *online*, inserendo le provvigioni dei propri agenti e in automatico, verrà calcolato il contributo dovuto.

Lavori usuranti - Comunicazione telematica
Termine per l'invio all'Ispettorato territoriale del lavoro e ai competenti istituti previdenziali, del **modello LAV_US**, disponibile *online* sul sito del Ministero del lavoro e su Cliclavoro, per adempiere alla comunicazione annuale per il monitoraggio delle lavorazioni usuranti con riferimento all'anno precedente.

Le finalità dell'adempimento, da effettuarsi attraverso il modello LAV_US e disciplinato dall'articolo 2, D.Lgs. 67/2011 e dalla nota del 28 novembre 2001 del Ministero del lavoro, sono:
- il monitoraggio dei lavoratori impegnati nelle lavorazioni usuranti, di qualsiasi tipologia esse siano;
- la comunicazione dei dati relativi all'esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici;
- la comunicazione dell'inizio di lavorazioni c.d. "*a catena*" (da effettuarsi entro 30 giorni dal loro inizio).

PRINCIPALI SCADENZE CONTRATTUALI DEL MESE DI MARZO 2025

Di seguito evidenziamo le principali innovazioni contrattuali del mese di marzo 2025.

COMUNICAZIONE - AZIENDE ARTIGIANE - ACCORDO 18 NOVEMBRE 2024	
TRATTENUTA QUOTA RINNOVO CONTRATTUALE	€ 26,00, solo per i lavoratori non iscritti ai sindacati stipulanti il CCNL
UNA TANTUM	1° tranche € 100

CALZATURE - AZIENDE INDUSTRIALI–ACCORDO 17 LUGLIO 2024	
EGR	€ 300

DIRIGENTI - AZIENDE INDUSTRIALI - ACCORDO 13 NOVEMBRE 2024	
UNA TANTUM	6% del trattamento economico annuo riconosciuto nel 2024

GUARDIE AI FUOCHI- ACCORDO 25 LUGLIO 2024	
MINIMI RETRIBUTIVI	Livello 1Q: € 2.182,42

IGIENE AMBIENTALE - AZIENDE MUNICIPALIZZATE - ACCORDO 18 MAGGIO 2022	
SOMMA PEREQUATIVA ERAP	Erogazione
CRA	€ 150

POMPE FUNEBRI - AZIENDE MUNICIPALIZZATE- ACCORDO 7 FEBBRAIO 2023	
EGR	€ 210

SERVIZI POSTALI IN APPALTO - ACCORDO 21 DICEMBRE 2023	
UNA TANTUM	€ 110

TERZIARIO CONFCOMMERCIO - ACCORDO 22 MARZO 2024	
MINIMI RETRIBUTIVI	Livello 1Q: € 2.122,33

TERZIARIO CONFESERCENTI - ACCORDO 22 MARZO 2024	
MINIMI RETRIBUTIVI	Livello 1Q: € 2.122,33

TERZIARIO FEDERDISTRIBUZIONE - ACCORDO 23 APRILE 2024	
MINIMI RETRIBUTIVI	Livello 1Q: € 2.122,33

TESSILI MODA E CHIMICA CERAMICA - AZIENDE ARTIGIANE - ACCORDO 16 LUGLIO 2024	
UNA TANTUM	€ 55

TRASPORTO A FUNE - ACCORDO 19 LUGLIO 2022	
MINIMI TABELLARI	Livello 1SQ: € 2.121,34

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Brescia - Palazzolo sull'Oglio (Bs), 17.03.2025

Cordialmente
(Prof. Dr. Roberto Belotti)
(Dr. Simone Quarantini)