

A TUTTI I CLIENTI
LORO SEDE

Como, gennaio 2025

Circolare Mensile in materia di lavoro e previdenza

1. Le novità del mese

Gennaio in pillole pag 2

2. L'informazione pratica per le piccole e medie imprese

Le istruzioni INAIL per l'autoliquidazione 2024/2025 pag 11

La contribuzione 2025 presso la Gestione separata dell'INPS pag 14

Le principali misure 2025 in materia di sostegno al reddito e alla famiglia pag 17

La contribuzione 2025 per la generalità dei lavoratori dipendenti pag 20

3. Il punto sulla contrattazione collettiva

Le novità di gennaio in pillole pag 23

Il tema del mese: i criteri di determinazione della rappresentatività sindacale pag 25

Il *focus* sui prossimi adempimenti: lo scadenziario di febbraio 2025 pag 28

4. Le agevolazioni per le piccole e medie imprese

La nuova decontribuzione Sud PMI pag 29

GENNAIO IN PILLOLE

INAIL - NUOVO TASSO DI INTERESSE LEGALE

Con la circ. 13.1.2025 n. 2, l'INAIL ha recepito il nuovo tasso di interesse legale fissato con il DM 10.12.2024 nella misura del 2%, con decorrenza dall'1.1.2025.

Il tasso costituisce la misura:

- di riduzione massima delle sanzioni civili prevista dall'art. 116 co. 15, 15-bis, 16 e 17 della L. 388/2000;
- della sanzione dovuta nei casi di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa, sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro il termine fissato dagli enti impositori (art. 116 co. 10 della L. 388/2000).

AGENZIA DELLE ENTRATE - BOZZE DEI MODELLI 730 E 770/2025

L'Agenzia delle Entrate ha reso disponibili sul proprio sito le bozze dei modelli 730/2025 e 770/2025 e delle relative istruzioni, riguardanti il periodo d'imposta 2024.

Con riferimento al 730/2025, la principale novità è costituita dall'introduzione dei nuovi quadri M e T, riguardanti i redditi assoggettati a tassazione separata o ad imposta sostitutiva e le plusvalenze di natura finanziaria, con l'obiettivo di consentire la dichiarazione di tutte le tipologie reddituali riconducibili alle persone fisiche non titolari di partita IVA.

La bozza del modello 730/2025 recepisce inoltre le novità normative intervenute in ambito fiscale, ad esempio:

- la rimodulazione degli scaglioni di reddito e delle aliquote IRPEF e l'aumento della detrazione d'imposta per i redditi da lavoro dipendente e assimilato;
- la riduzione di 260,00 euro delle detrazioni d'imposta per oneri, in relazione ai contribuenti con un reddito complessivo superiore a 50.000,00 euro;
- le modifiche al superbonus, al sismabonus e al *bonus* mobili;
- il nuovo regime agevolativo per i redditi dominicali e agrari di coltivatori diretti e imprenditori agricoli;
- l'aumento al 26% della cedolare secca per le locazioni brevi;
- il nuovo regime per i lavoratori impatriati e i frontalieri;
- l'aumento dell'IVIE sul valore degli immobili situati all'estero e dell'IVAFE per i prodotti finanziari detenuti in Paesi *black list*.

Tra le novità trasversali ai nuovi modelli 730 e 770 si segnala invece il c.d. "*bonus* Natale".

INPS - RIEPILOGO DELLE MISURE DI SOSTEGNO AL REDDITO PER IL 2025

Con la circ. 15.1.2025 n. 3, l'INPS ha riepilogato le disposizioni in materia di ammortizzatori sociali nonché di sostegno al reddito e alle famiglie valide per l'anno 2025, tra cui quelle previste dalla L. 207/2024 (legge di bilancio 2025) e dalla L. 203/2024 (c.d. "collegato lavoro").

Tra le varie, si segnala la disposizione di cui all'art. 6 della L. 203/2024, con cui vengono dettate nuove regole in materia di compatibilità dei trattamenti di integrazione salariale con lo svolgimento di attività lavorativa.

Sempre in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, si ricorda la proroga prevista per quest'anno dall'art. 1 co. 195 della L. 207/2024 della misura di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei *call center*, nonché l'intervento agevolativo in

merito alla disciplina dell'indennità di discontinuità in favore dei lavoratori del settore dello spettacolo, prevista dall'art. 1 co. 611 della L. 207/2024.

Inoltre, si richiama l'art. 19 della L. 203/2024 sulla risoluzione del rapporto di lavoro per assenza ingiustificata del lavoratore, rilevando come la norma assolve a finalità antielusive con riferimento alla fruizione della NASpl.

Si segnalano, infine, disposizioni in materia di sostegno alle famiglie, come la modifica alla disciplina del congedo parentale operata dall'art. 1 co. 217 e 218 della L. 207/2024.

INL - NUOVI CHIARIMENTI PER LA PATENTE A CREDITI

Con le FAQ 17.1.2025, l'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL) ha fornito nuovi chiarimenti applicativi in merito alla patente a punti per i cantieri mobili o temporanei di cui all'art. 27 della DLgs. 81/2008.

Tra le varie, l'INL ha chiarito che i requisiti necessari al rilascio della patente a crediti sono quelli che l'impresa o il lavoratore autonomo è obbligato ad autocertificare/dichiarare al momento della richiesta di rilascio.

Ad esempio, nel caso in cui un lavoratore autonomo assuma successivamente alla data di rilascio della patente un dipendente e si ritrova pertanto ad avere nuovi obblighi originariamente non autocertificati/dichiarati (elaborazione del DVR, nomina dell'RSPP, ecc.), non è necessario procedere ad alcuna modifica, atteso che tutto si contestualizza alla data della richiesta.

Del tutto diverso, invece, il caso in cui l'impresa, esentata dall'obbligo di patente perché in possesso di certificazione SOA in III classifica, perda quest'ultima. In tali casi, infatti, l'impresa dovrà necessariamente dotarsi di patente nel momento in cui opererà fisicamente in cantiere.

Tuttavia, una volta inoltrata la richiesta potrà subito lavorare poiché, come previsto dall'art. 27 co. 2 del DLgs. 81/2008, nelle more del rilascio della patente è comunque consentito lo svolgimento delle attività presso il cantiere.

INPS - RIDUZIONI CONTRIBUTIVE

Con la circ. 20.1.2025 n. 5, l'INPS è intervenuto in merito alle riduzioni contributive che dal 1.1.2025 trovano applicazione sulla contribuzione dovuta al Fondo di integrazione salariale (FIS) e al Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali, nonché sul contributo addizionale dovuto dai datori di lavoro che hanno fruito di trattamenti di integrazione salariale.

Nel dettaglio, con riferimento al FIS si ricorda che l'art. 8 co. 3 del DM 21.7.2022 ha disposto dall'1.1.2025 una riduzione del contributo ordinario stabilita in misura pari al 40% dell'aliquota del contributo ordinario dello 0,5%, prevista a favore dei datori di lavoro che, nel semestre di riferimento, hanno occupato mediamente fino a 5 dipendenti e non hanno presentato domanda di assegno di integrazione salariale per almeno 24 mesi.

L'analoga riduzione è prevista, ai sensi dell'art. 6 del DM 21.5.2024, anche per i datori di lavoro che aderiscono al Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali e presentano i medesimi requisiti.

Infine, si ricorda come l'art. 5 co. 1-ter del DLgs. 148/2015 riconosca, dall'1.1.2025, una riduzione del contributo addizionale (con aliquote al 6% e al 9%) per i datori di lavoro che non hanno fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno 24 mesi.

INL - DIMISSIONI DEL LAVORATORE PER ASSENZA INGIUSTIFICATA

Con la nota 22.1.2025 n. 579, l'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL) ha fornito ulteriori informazioni in merito alla nuova procedura di risoluzione del rapporto, introdotta dall'art. 19 della L. 203/2024 (c.d. "collegato lavoro") e in vigore dal 12.1.2025.

Con l'occasione, l'INL ha chiarito che, affinché si realizzi l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro, derivante dall'assenza ingiustificata del lavoratore, è necessario che il datore di lavoro trasmetta la comunicazione all'Ispettorato. Nel dettaglio, in forza della novella, in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a 15 giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'INL, che può verificare la veridicità della comunicazione

medesima. Da ciò discende l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro, senza la necessità da parte del lavoratore di formalizzare le dimissioni mediante il tradizionale canale telematico.

INPS - CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI PER IL LAVORO STAGIONALE

Con il messaggio 23.1.2025 n. 269, l'INPS ha fornito chiarimenti con riferimento all'applicazione del contributo addizionale NASpl e al corrispondente incremento a valere sui contratti di lavoro a tempo determinato e sui relativi rinnovi in caso di lavoratori assunti per lo svolgimento di attività stagionali, alla luce della norma di interpretazione autentica dell'art. 21 co. 2 del DLgs. 81/2015 fornita dall'art. 11 della L. 203/2024.

In particolare, l'ente previdenziale ha avuto modo di chiarire come l'esonero dal contributo addizionale NASpl di cui all'art. 2 co. 29 lett. b) della L. 92/2012 sia previsto soltanto per le attività stagionali comprese nell'elenco recato dal DPR 1525/63. Viceversa, per le attività stagionali non ivi ricomprese, benché definite tali in forza del disposto di cui all'art. 11 della L. 203/2024, il menzionato esonero non trova applicazione.

INPS - VALORIZZAZIONE PENSIONISTICA DEI PERIODI ESTERI ANTE 1996

Con la circ. 23.1.2025 n. 22, l'INPS ha fornito chiarimenti in merito alla valorizzazione dei periodi esteri ai fini del riconoscimento della pensione in regime internazionale nella Gestione separata di cui all'art. 2 co. 26 della L. 335/95.

Con l'occasione, l'Istituto previdenziale ha chiarito che i periodi esteri anteriori all'1.1.96 rilevano ai fini del conseguimento della predetta pensione con la valorizzazione della sola contribuzione versata in Gestione separata sulla base dei requisiti previsti per i lavoratori in possesso di anzianità contributiva al 31.12.95 e con l'applicazione delle disposizioni vigenti nel sistema contributivo.

Inoltre, tali periodi devono essere maturati nei Paesi UE o nei Paesi extracomunitari legati all'Italia da Convenzioni bilaterali di sicurezza sociale che prevedono la totalizzazione internazionale.

In questi casi, la totalizzazione è possibile solo se in Italia risulta perfezionato in Gestione separata il richiesto minimale di contribuzione di 52 settimane.

INPS - TRASFORMAZIONE DELL'APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO

Con il messaggio 24.1.2025 n. 285, l'INPS è intervenuto in merito alla disposizione di cui all'art. 18 co. 1 della L. 203/2024 (c.d. "collegato lavoro"), che riconosce la possibilità di trasformare il contratto di apprendistato di primo livello, oltre che in un contratto di apprendistato professionalizzante, anche in un contratto di "apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale" di cui all'art. 45 del DLgs. 81/2015.

Con l'occasione, l'INPS ha osservato che la trasformazione del contratto non comporta la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, bensì la continuità di quello già in essere. Pertanto, l'aliquota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Il datore di lavoro è altresì tenuto al versamento delle aliquote di finanziamento della NASpl nella misura dell'1,31% e del contributo integrativo pari allo 0,30%.

Infine, si precisa che per i datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione di CIGO o CIGS e dei Fondi di solidarietà bilaterali, la misura della contribuzione dovuta è ulteriormente incrementata dalle aliquote di finanziamento delle relative prestazioni.

INL - UTILIZZO DEI TESSERINI DI RICONSCIMENTO NEI CANTIERI EDILI

Con la nota 23.1.2025 n. 656, l'Ispettorato nazionale del Lavoro è intervenuto in merito all'obbligo di possesso dei tesserini di riconoscimento per i lavoratori che operano nei cantieri edili, alla luce delle novità introdotte dall'art. 1 co. 1 lett. f) della L. 203/2024 (c.d. "collegato lavoro").

Sul punto, si ricorda che il modificato art. 36-*bis* del DL 4.7.2006 n. 223 richiede ai datori di lavoro di munire di apposito tesserino di riconoscimento i propri lavoratori che operano nei cantieri edili. A loro volta, i lavoratori (anche autonomi) sono tenuti ad esporre detta tessera di riconoscimento.

Nei casi in cui siano presenti contemporaneamente nel cantiere più datori di lavoro o lavoratori autonomi, dell'obbligo risponde in solido il committente dell'opera.

Con l'occasione, l'INL ha chiarito che dal punto di vista sanzionatorio nulla cambia.

In sintesi, per il datore di lavoro che non fornisce il tesserino è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria da 100,00 a 500,00 euro per ciascun lavoratore, mentre per il lavoratore che non espone la tessera l'importo della sanzione amministrativa pecuniaria può variare da 50,00 a 300,00 euro. Quest'ultima sanzione trova applicazione anche per il lavoratore autonomo privo di tessera.

INPS - RICONGIUNZIONE DEI PERIODI ASSICURATIVI PER I LIBERI PROFESSIONISTI

Con la circ. 28.1.2025 n. 24, l'INPS ha comunicato i coefficienti da utilizzare per la predisposizione dei piani di rateizzazione degli oneri relativi alle domande di ricongiunzione dei periodi assicurativi ai fini previdenziali presentate nell'anno 2025 dai liberi professionisti.

Come previsto dall'art. 2 co. 3 della L. 45/90, tali coefficienti vanno aggiornati in base al tasso di variazione medio annuo dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati accertato dall'ISTAT e riferito all'anno precedente. Sul punto, l'INPS evidenzia che il tasso di variazione medio annuo dell'indice dei prezzi al consumo accertato dall'ISTAT per il 2024 è di 0,8%.

INPS - RIVALUTAZIONE 2025 DEI TRATTAMENTI PENSIONISTICI

Con la circ. 28.1.2025 n. 23, l'INPS ha reso noto di aver concluso le operazioni di rivalutazione delle pensioni, effettuate sulla base di quanto disposto dal DM 15.11.2024.

In particolare, la percentuale di variazione per il calcolo della perequazione delle pensioni per l'anno 2023 è pari a +5,4% dall'1.1.2024.

Pertanto l'importo del trattamento minimo delle pensioni riferito all'anno 2024 è pari 598,61 euro mensili.

Invece, la percentuale di variazione per il calcolo della perequazione delle pensioni per l'anno 2024 è determinata in misura pari a +0,8% dall'1.1.2025, fissando a 603,40 euro mensili il valore provvisorio del trattamento minimo per il 2025.

Per quanto concerne invece l'attribuzione della rivalutazione provvisoria per l'anno 2025 per la generalità delle pensioni, trovano applicazione le disposizioni ex art. 1 co. 478 della L. 160/2019, che prevedono una rivalutazione nella misura del:

- 100% per le fasce di importo dei trattamenti pensionistici fino a 4 volte il trattamento minimo;
- 90% per le fasce di importo dei trattamenti pensionistici comprese tra 4 e 5 volte il trattamento minimo;
- 75% per le fasce di importo dei trattamenti pensionistici superiori a 5 volte il trattamento minimo.

INPS - IMPORTI MASSIMI 2025 PER GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Con la circ. 29.1.2025 n. 25, l'INPS ha indicato gli importi massimi validi dall'1.1.2025 dei principali ammortizzatori sociali.

Per quanto concerne i trattamenti di Cassa integrazione guadagni (CIGO e CIGS), CISOA e assegno di integrazione salariale del FIS e dei Fondi di solidarietà bilaterali, l'importo massimo mensile di cui all'art. 3 co. 5-*bis* del DLgs. 148/2015 è pari a 1.404,03 euro lordi, mentre per il settore edile/lapideo l'importo sale a 1.684,85 euro lordi.

Per quanto concerne invece le indennità di disoccupazione, gli importi massimi mensili sono pari a 1.562,82 euro per NASpl e DIS-COLL, ovvero pari a 1.392,89 euro per la disoccupazione agricola.

Per quanto riguarda invece l'indennità di discontinuità a favore dei lavoratori dello spettacolo (IDIS) da liquidare nel corso dell'anno 2025 (ma con riferimento ai periodi di attività svolti nel corso del 2024), l'importo giornaliero è pari a 56,87 euro.

Infine, nella circolare in commento si precisa che l'importo mensile dell'ISCRO per l'anno 2025 non può essere inferiore a 252,00 euro e non può superare l'importo di 806,40 euro.

INAIL - RICORSI IN MATERIA DI APPLICAZIONE DELLE TARIFFE DEI PREMI ASSICURATIVI

Con la circ. 29.1.2025 n. 4, l'INAIL ha fornito indicazioni sulle modifiche apportate dall'art. 2 della L. 203/2024 al DPR 314/2001 sui ricorsi in materia di applicazione delle tariffe dei premi assicurativi.

In particolare, il datore di lavoro può ricorrere alla Direzione regionale, alla Sede regionale di Aosta, alla Direzione provinciale di Trento o alla Direzione provinciale di Bolzano dell'INAIL, in relazione alla loro competenza per territorio, contro i provvedimenti emessi dalle Sedi territoriali dell'Istituto in materia di applicazione delle tariffe dei premi assicurativi, riguardanti:

- la classificazione delle lavorazioni;
- l'oscillazione del tasso medio di tariffa per prevenzione degli infortuni ed igiene dei luoghi di lavoro;
- la decorrenza dell'inquadramento nelle gestioni tariffarie;
- l'inquadramento nelle gestioni tariffarie effettuato direttamente dall'INAIL per i datori di lavoro non soggetti alla classificazione prevista dall'art. 49 della L. 88/89.

Rimane alla Sede territoriale la competenza sui ricorsi contro i provvedimenti concernenti l'oscillazione del tasso medio di tariffa per andamento infortunistico.

La nuova disciplina si applica ai ricorsi presentati dal 12.1.2025, mentre per quelli pendenti a tale data la competenza è del Consiglio di amministrazione dell'INAIL.

MINISTERO DEL LAVORO - COSTO MEDIO ORARIO DEL LAVORO IN EDILIZIA

Con il DM 29.1.2025 n. 5, il Ministero del Lavoro ha determinato, con decorrenza dalla data di adozione del provvedimento, il costo medio orario a livello provinciale per il personale dipendente da imprese del settore dell'edilizia e attività affini e delle cooperative, distintamente indicato, all'interno delle tabelle allegate, per operai e impiegati.

Il decreto specifica, poi, che tale costo è suscettibile di oscillazioni in relazione a:

- benefici (contributivi, fiscali o di altra natura) di cui l'impresa usufruisca ai sensi delle disposizioni vigenti;
- oneri derivanti da interventi relativi a infrastrutture, attrezzature, macchinari e altre misure connesse all'attuazione delle previsioni in materia di sicurezza sul lavoro di cui al DLgs. 81/2008.

INPS - CALCOLO DELLA CONTRIBUZIONE PER I LAVORATORI DIPENDENTI

In relazione all'anno 2025, con la circ. INPS 30.1.2025 n. 26 vengono indicati:

- i valori del minimale di retribuzione giornaliera, del massimale annuo della base contributiva e pensionabile e del limite per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi;
- gli altri valori per il calcolo delle contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale per la generalità dei lavoratori dipendenti iscritti alle gestioni private e pubbliche.

Per la generalità dei lavoratori dipendenti il minimale di retribuzione giornaliera è pari a 57,32 euro, mentre il minimale contributivo per le retribuzioni convenzionali in genere è pari a 31,85 euro.

Il massimale annuo della base contributiva e pensionabile per i lavoratori iscritti successivamente al 31.12.95 a forme pensionistiche obbligatorie e per coloro che optano per la pensione con il sistema contributivo, è pari, per l'anno 2025, a 120.607,00 euro.

In relazione ai lavoratori dello spettacolo e ai lavoratori sportivi sono poi indicati i valori per il calcolo del contributo di solidarietà, dell'aliquota aggiuntiva dell'1% e i massimali giornalieri.

INPS - CONTRIBUZIONE 2025 PER I LAVORATORI DOMESTICI

Con la circ. 30.1.2025 n. 29, l'INPS ha aggiornato le fasce di retribuzione su cui calcolare i contributi dovuti per l'anno 2025 per i lavoratori domestici, adeguandole alla variazione annuale dell'indice dei prezzi al consumo rilevata dall'ISTAT con riferimento al biennio 2023/2024, pari al + 0,8%.

Con l'occasione, l'Istituto previdenziale ha confermato l'applicazione degli esoneri previsti dall'art. 120 della L. 388/2000 e di quelli istituiti dall'art. 1 co. 361 e 362 della L. 266/2005, confermando quindi la minore aliquota contributiva dovuta per l'ASpl dai datori di lavoro soggetti al contributo CUAF.

Trova ancora applicazione il contributo addizionale pari all'1,40% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (retribuzione convenzionale) di cui all'art. 2 co. 28 della L. 92/2012 a carico dei datori di lavoro per i rapporti di lavoro a tempo determinato, instaurati per ragioni diverse dalla sostituzione di lavoratori assenti.

Infine, l'INPS ricorda che, ai sensi dell'art. 1 co. 161 della L. 207/2024 (legge di bilancio 2025), viene riconosciuto anche per quest'anno l'incentivo per coloro che, pur avendo maturato i requisiti per accedervi, decidono di non beneficiare della pensione anticipata flessibile (c.d. "Quota 103") o della pensione anticipata ordinaria.

INAIL - PRESTAZIONI PER INFORTUNI IN AMBITO DOMESTICO

Con la circ. 30.1.2025 n. 5, l'INAIL ha esaminato la nuova disciplina dei ricorsi contro i provvedimenti di definizione delle domande di prestazioni per gli infortuni in ambito domestico, alla luce delle misure di semplificazione introdotte dall'art. 4 della L. 203/2024 (c.d. "collegato lavoro"). Con l'occasione, si precisa che i ricorsi dovranno presentarsi entro il termine ordinario di 60 giorni presso la medesima Sede INAIL che ha emesso il provvedimento. Nel merito, la circolare in commento precisa che è possibile effettuare la presentazione diretta del ricorso da parte dell'interessato o di un suo delegato trasmettendola a mezzo di posta elettronica ordinaria o PEC, fax o raccomandata postale.

In seguito, la decisione della Sede INAIL dovrà intervenire nel termine di 60 giorni dalla data di presentazione del ricorso e, trascorso inutilmente tale termine, gli interessati potranno adire l'autorità giudiziaria.

INPS - ISTRUZIONI PER LA DECONTRIBUZIONE SUD

Con la circ. 30.1.2025 n. 32, l'INPS ha fornito le istruzioni per la fruizione della c.d. "decontribuzione Sud PMI", la nuova agevolazione contributiva introdotta per gli anni 2025-2029 dall'art. 1 co. 406 - 412 della L. 207/2024, 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 (per i datori di lavoro non rientranti nella definizione di microimpresa, piccola e media impresa, l'esonero ex art. 1 co. 413 ss. della L. 207/2024 è in attesa di autorizzazione comunitaria).

INPS - CONTRIBUZIONE 2025 PER LA GESTIONE SEPARATA

Con la circ. 30.1.2025 n. 27, l'INPS ha indicato le aliquote e i valori reddituali per il calcolo dei contributi dovuti per il 2025 dai soggetti iscritti alla Gestione separata ex art. 2 co. 26 della L. 335/95.

Tra le varie, si rende noto che per l'anno 2025 risultano pari a:

- 120.607,00 euro il massimale di reddito;
- 18.555,00 euro il minimale di reddito.

AGENZIA DELLE ENTRATE - TRATTAMENTO INTEGRATIVO SPECIALE PER LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO E LAVORO NOTTURNO

Con la ris. 31.1.2025 n. 8, l'Agenzia delle Entrate ha confermato il codice tributo "1702" per l'utilizzo in compensazione da parte dei sostituti d'imposta, tramite F24, del credito maturato per l'erogazione del trattamento integrativo speciale ex art. 1 co. 395 - 398 della L. 207/2024.

La norma riconosce ai lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, di cui all'art. 5 della L. 287/91, e ai lavoratori del comparto del turismo, inclusi gli stabilimenti termali, per il periodo dall'1.1.2025 al 30.9.2025 e alle condizioni indicate, un trattamento integrativo speciale,

in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del DLgs. 66/2003, effettuate nei giorni festivi.

Il sostituto d'imposta compensa, ai sensi dell'art. 17 del DLgs. 241/97, il credito maturato per effetto dell'erogazione del predetto trattamento integrativo speciale.

Restano ferme le indicazioni sulle modalità di compilazione contenute nella citata ris. 51/2023.

INPS - EFFICACIA TEMPORALE DELLA DECONTRIBUZIONE PER LE LAVORATRICI MADRI

Con il messaggio 31.1.2025 n. 401, l'INPS ha fornito indicazioni in merito all'esonero contributivo del 100% di cui all'art. 1 co. 180 e 181 della L. 213/2023 (legge di bilancio 2024).

Tale esonero è riconosciuto:

- per il biennio 2024/2026, alle lavoratrici madri con almeno 3 figli, fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo annuo di 3.000,00 euro (art. 1 co. 180 della L. 213/2023);
- per il solo 2024, anche alle lavoratrici madri di 2 figli, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo (art. 1 co. 181 della L. 213/2023).

Con l'occasione, l'INPS chiarisce che quest'ultima fattispecie era in vigore fino al 31.12.2024 e pertanto, da quest'anno il *bonus* non può più essere riconosciuto alle predette lavoratrici madri con 2 figli.

Tuttavia, tenuto conto che la misura indicata all'art. 1 co. 180 della L. 213/2023 ha efficacia fino al 31.12.2026, la stessa può trovare applicazione anche nelle ipotesi in cui la nascita del terzo figlio si verifichi nel corso del biennio 2025-2026.

In questo quadro si inserisce anche la misura di cui all'art. 1 co. 219 della L. 207/2024, con cui si prevede dal 2025 un esonero parziale della quota IVS a carico di lavoratrici con figli. Tale esonero, però, non si applica per il biennio 2025/2026 alle lavoratrici dipendenti con almeno 3 figli beneficiarie dell'esonero previsto dall'art. 1 co. 180 della L. 213/2023.

INL - POSSESSO DEL DURF PER LA PATENTE A CREDITI

Con le FAQ 31.1.2025, l'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) ha fornito nuovi chiarimenti in merito alla patente a punti per i cantieri mobili o temporanei di cui all'art. 27 del DLgs. 81/2008. In particolare, l'INL ha precisato che l'impresa priva del DURF, in quanto attiva da meno di 3 anni, dovrà, in sede di compilazione dell'istanza diretta al conseguimento della patente a punti, indicare l'opzione "NON OBBLIGATORIO".

Inoltre, l'INL ha precisato che, per le imprese che siano in attesa di rilascio del DURF, già richiesto all'Agenzia delle Entrate, il possesso potrà essere, comunque, autodichiarato, mentre chi ha attestato di essere esente giustificato dal possesso del DURF, perché attivo da meno di 3 anni, non dovrà procedere ad alcuna rettifica.

INPS - OBBLIGO RESTITUTORIO PER LA NASPI ANTICIPATA

Con la circ. 4.2.2025 n. 36, l'INPS è intervenuto in merito alla sentenza Corte Cost. 20.5.2024 n. 90, con cui è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 8 co. 4 del DLgs. 22/2015 laddove non limita l'obbligo restitutorio dell'anticipazione della NASpI nella misura corrispondente alla durata del periodo di lavoro subordinato, quando il lavoratore non possa proseguire, per causa sopravvenuta a lui non imputabile, l'attività d'impresa o di lavoro autonomo per la quale l'anticipazione gli è stata erogata.

Per la Consulta, il verificarsi di eventi di forza maggiore (fenomeni naturali, incendi, pandemie, provvedimenti dell'autorità giudiziaria, ecc.), che rendano impossibile la prosecuzione dell'attività di impresa, fa sì che la richiesta di restituzione integrale del beneficio concesso in forma anticipata sia sproporzionata e irragionevole.

Pertanto, l'INPS rende noto che, al verificarsi di uno dei predetti eventi di forza maggiore, richiederà al lavoratore di indicare entro 30 giorni le eventuali ragioni che hanno impedito la prosecuzione dell'attività di impresa e di darne prova allegando un'ideale documentazione.

Se l'istruttoria si concluderà con esito positivo, l'obbligo restitutorio dell'anticipazione della NASpI – in applicazione della richiamata pronuncia della Corte Costituzionale – sarà limitato alla durata del rapporto di lavoro subordinato.

INPS - IMPORTI 2025 DELL'ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE

Con la circ. 4.2.2025 n. 33, l'INPS ricorda che per il 2025 non è necessario provvedere alla presentazione di una nuova domanda di assegno unico e universale (AUU), fermo restando che la domanda già trasmessa all'Istituto non si trovi nello stato di decadenza, revocata, rinunciata o respinta.

L'INPS precisa che:

- è necessaria la presentazione di una nuova DSU per il 2025, ai fini della determinazione dell'importo della prestazione sulla base della corrispondente soglia ISEE;
- in assenza di ISEE, l'importo dell'AUU sarà calcolato a partire dal mese di marzo 2025 con riferimento agli importi minimi (qualora la nuova DSU sia presentata entro il 30.6.2025, gli importi eventualmente già erogati per l'annualità 2025 saranno adeguati a partire dal mese di marzo 2025 con la corresponsione dei dovuti arretrati).

Vengono poi indicati i valori, a decorrere dall'1.1.2025, degli importi e delle maggiorazioni adeguati annualmente alle variazioni dell'indice del costo della vita.

INPS - COMPILAZIONE ELENCHI NOMINATIVI DEI BRACCianti AGRICOLI ANNO 2024

Con la circ. 5.2.2025 n. 37, l'INPS ha fornito indicazioni sulla compilazione degli elenchi nominativi dei braccianti agricoli valevoli per l'anno 2024 e sul beneficio del "trascinamento delle giornate" di cui all'art. 21 co. 6 della L. 223/91.

Il beneficio:

- consiste nel riconoscimento, sia ai fini previdenziali che assistenziali, in aggiunta alle giornate di lavoro prestate nell'anno 2024, di un numero di giornate necessarie al raggiungimento del numero di giornate lavorative effettivamente svolte presso i medesimi datori di lavoro nell'anno precedente a quello di fruizione dei benefici per gli interventi di prevenzione e compensazione dei danni per calamità naturali o eventi eccezionali;
- riguarda i lavoratori occupati nell'anno 2024, per almeno 5 giornate, presso un'impresa agricola che abbia fruito di almeno uno degli interventi di cui all'art. 1 co. 3 del DLgs. 102/2004, ricadente in un'area dichiarata calamitata.

Operativamente, entro il 24.2.2025:

- le aziende interessate dovranno trasmettere per via telematica la dichiarazione di calamità;
- i concedenti dovranno inviare alle strutture dell'Istituto competenti per territorio il modulo "SC95", per la concessione del beneficio ai piccoli coloni e partecipanti familiari.

MINISTERO DEL LAVORO - DECONTRIBUZIONE DELLE LAVORATRICI CON FIGLI E LAVORO INTERMITTENTE

Con la risposta a interpello 5.2.2025 n. 2, il Ministero del Lavoro ha precisato che la decontribuzione totale per le lavoratrici madri con almeno 2 figli, prevista dall'art. 1 co. 180 - 181 della L. 213/2023, può essere riconosciuta anche alle lavoratrici che siano occupate con un contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato.

La norma prevede un esonero del 100% % della quota IVS della lavoratrice a tempo indeterminato, madre di:

- 3 o più figli, per gli anni 2024, 2025 e 2026 (fino al mese di compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo);
- 2 figli, per il solo 2024 (fino al mese di compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo).

Secondo il Ministero, la norma fa riferimento al "rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato", limitandosi a escludere espressamente dal beneficio in esame il solo lavoro domestico.

Data la mancata esclusione del lavoro intermittente e della specifica finalità di sostenere il reddito delle lavoratrici madri, il Ministero ha ritenuto di interpretare in maniera estensiva la norma,

ammettendo tra le beneficiarie dell'esonero anche alle lavoratrici madri che siano occupate con un contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato.

MINISTERO DEL LAVORO - PIANO INTEGRATO PER LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Sul portale del Ministero del Lavoro è stato pubblicato in data 5.2.2025 il "Piano integrato per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro", predisposto ai sensi dell'art. 1 del DM 17.12.2024 n. 195 e valido per tutto il 2025.

Il piano in questione ha come obiettivi la sensibilizzazione e la formazione di giovani e lavoratori, il sostegno alle imprese, il rafforzamento delle tutele in ambito lavorativo, nonché l'attuazione di controlli mirati e coordinati.

Tra le diverse iniziative presenti nel documento, si evidenzia l'adozione del "Rating Sicurezza e Prevenzione - RSP", ossia un applicativo sviluppato dall'INAIL in grado di valutare le aziende da un punto di vista delle prestazioni di sicurezza, tenendo conto sia dell'andamento infortunistico sia della gestione della salute e sicurezza in azienda.

Si ribadisce poi l'importanza degli interventi di sostegno alle imprese virtuose, riconosciuti ai sensi dell'art. 11 co. 5 del DLgs. 81/2008, tra i quali il Bando ISI e due strumenti di riduzione dei premi assicurativi, ossia l'oscillazione in riduzione del tasso medio di tariffa e l'oscillazione del tasso medio di tariffa per prevenzione.

Si segnala infine la prevista realizzazione di campagne straordinarie di vigilanza da parte dell'Ispettorato nazionale del Lavoro, che saranno adattate a ciascun contesto produttivo territoriale, tenendo conto delle specificità e delle condizioni socio-occupazionali. della L. 213/2023, può essere riconosciuta anche alle lavoratrici che siano occupate con un contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato.

LE ISTRUZIONI INAIL PER L'AUTOLIQUIDAZIONE 2024/2025

Con le Istruzioni operative del 24.12.2024, l'INAIL ha indicato le modalità per effettuare le operazioni di autoliquidazione 2024/2025.

Con le istruzioni operative pubblicate in data 24.12.2024 l'INAIL ha fornito le istruzioni operative relative all'autoliquidazione 2024/2025 con particolare riferimento alle riduzioni contributive.

Con l'occasione sono state riepilogate le scadenze e le modalità di adempimento a carico dei datori di lavoro.

Aspetti generali dell'autoliquidazione del premio

Per quanto concerne la mappa delle scadenze, si precisa che:

- il termine per la presentazione delle dichiarazioni delle retribuzioni effettivamente corrisposte nell'anno 2024 è il 28.2.2025;
- il termine per il versamento del premio di autoliquidazione in unica soluzione o della prima rata in caso di pagamento rateale è il 17.2.2025.

Invece, i contributi associativi devono essere versati in unica soluzione entro il 17.2.2025.

Operativamente, i datori di lavoro titolari di PAT (Posizioni Assicurative Territoriali) devono presentare le dichiarazioni delle retribuzioni esclusivamente con i servizi telematici AL.P.I. *on line*, che calcola anche il premio dovuto, e "Invio telematico Dichiarazione Salari". Il numero di riferimento del premio di autoliquidazione 2024/2025 da indicare nel modello F24 è 902025.

Invece, i datori di lavoro del settore marittimo titolari di PAN (Posizioni Assicurative Navigazione) devono trasmettere le dichiarazioni delle retribuzioni esclusivamente con il servizio *on line* "Invio retribuzioni e calcolo del premio".

Nel dettaglio, tale servizio calcola il premio dovuto e indica il numero di riferimento (di 6 cifre) da riportare nel modello F24 per effettuare il pagamento. Tramite il suddetto servizio è possibile chiedere anche il certificato di assicurazione dell'equipaggio.

Le imprese armatrici devono, inoltre, allegare tramite la specifica funzione prevista nel servizio *on line* la seguente documentazione:

- per il certificato Ruolo unico, la documentazione relativa alla consistenza della flotta;
- per i certificati Comandata, Concessionari, Prove in mare, Tecnici ispettori e Appalti officina, l'elenco dei nominativi del personale assicurato.

Si ricorda, infine, che se l'attività di navigazione viene esercitata in modo non continuativo, le imprese armatrici devono comunicare nel corso dell'anno tramite

gli apposti servizi *on line* di “Armo/Disarmo-Assicurazione” le date di disarmo e riarmo (o le date di eventuali periodi di CIGS). Le comunicazioni individuali di Unimare non esonerano, infatti, l'armatore da tale obbligo.

Riduzione del “presunto”

I datori di lavoro che presumono di erogare nell'anno 2025 retribuzioni per un importo inferiore a quello corrisposto nel 2024 (ad esempio per riduzione o cessazione dell'attività prevista nel 2025) devono inviare all'Inail entro il 17.2.2025 la comunicazione motivata di riduzione delle retribuzioni presunte (art. 28 co. 6 del DPR 1124/65), con il servizio “Riduzione Presunto”, indicando le minori retribuzioni che prevedono di corrispondere nel 2025.

Analogamente, entro la stessa data gli armatori devono effettuare la comunicazione motivata di riduzione delle retribuzioni presunte con il servizio a loro dedicato “Riduzione presunto” per le PAN/certificati per cui ne ricorrono i presupposti.

Tale importo costituisce la base per il calcolo del premio anticipato dovuto per il 2025 in sostituzione dell'importo delle retribuzioni erogate nel 2024, fatti salvi i controlli che l'Istituto può disporre in merito all'effettiva sussistenza delle motivazioni addotte, al fine di evitare il pagamento di premi inferiori al dovuto.

Per i datori di lavoro titolari di PAT sono disponibili nel “Fascicolo aziende” le Comunicazioni delle basi di calcolo per l'autoliquidazione 2024/2025, che includono il prospetto dei dati e le relative spiegazioni.

Sono inoltre disponibili per le PAT i servizi “Visualizza basi di calcolo” e “Richiesta basi di calcolo” e per le PAN il servizio “Visualizzazione elementi calcolo”.

Pagamento rateizzato

Il premio di autoliquidazione può essere pagato, anziché in unica soluzione entro il 17.2.2025, in 4 rate trimestrali, ognuna pari al 25% del premio annuale, dandone comunicazione direttamente con i servizi telematici previsti per la presentazione delle dichiarazioni delle retribuzioni. In questo caso sulle rate successive alla prima sono dovuti gli interessi, calcolati applicando il tasso medio di interesse dei titoli di Stato per l'anno 2024 determinato dal MEF e pubblicato in:

www.dt.tesoro.it/it/debito_pubblico/dati_statistici/principali_tassi_di_interesse/.

Riduzione del premio assicurativo

Le riduzioni contributive che si applicano all'autoliquidazione 2024/2025 sono le seguenti:

- riduzione per la piccola pesca costiera e nelle acque interne e lagunari (PAT);
- sgravi per pesca oltre gli stretti, pesca mediterranea e pesca costiera (PAN);
- sgravio per il Registro internazionale (PAN);
- incentivi per il sostegno della maternità e paternità e per la sostituzione di lavoratori in congedo (PAT);
- riduzione per le imprese artigiane (PAT);
- riduzione per Campione d'Italia (PAT);

- riduzione per le cooperative agricole e i loro consorzi operanti in zone montane e svantaggiate (PAT);
- riduzione per le cooperative agricole e i loro consorzi in proporzione al prodotto;
- proveniente da zone montane o svantaggiate conferito dai soci (PAT);
- incentivi per assunzioni ex art. 4 co. 8 - 11 della L. 92/2012 (PAT).

Le riduzioni relative al Registro internazionale e alle assunzioni di cui alla L. 92/2012 costituiscono aiuti di Stato.

Pertanto, per la fruizione il beneficiario non deve rientrare tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente non rimborsato o depositato in un conto bloccato, aiuti che lo Stato è tenuto a recuperare in esecuzione di una decisione di recupero di cui all'art. 16 del regolamento (UE) 13.7.2015 n. 1589. Le verifiche sono effettuate tramite il Registro nazionale degli aiuti di Stato di cui all'art. 52 della L. 234/2012, con le modalità stabilite dall'art. 108 del regolamento di cui al DM 31.5.2017 Ministero dello Sviluppo economico n. 115.

In caso di indebita fruizione l'importo sarà recuperato con applicazione delle sanzioni.

LA CONTRIBUZIONE 2025 PRESSO LA GESTIONE SEPARATA DELL'INPS

Con la circ. 27/2025, l'INPS ha indicato le aliquote e i valori reddituali per il calcolo dei contributi dovuti per quest'anno dai soggetti iscritti alla Gestione separata.

Con la circ. 30.1.2025 n. 27, l'INPS ha indicato le aliquote e i valori reddituali per il calcolo dei contributi dovuti per il 2025 dai soggetti iscritti alla Gestione separata ex art. 2 co. 26 della L. 335/95.

Aliquote per i collaboratori

Per i collaboratori coordinati e continuativi e figure assimilate, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, le aliquote contributive da applicare nel 2025 sono pari al:

- 35,03% in caso di contribuzione aggiuntiva DIS-COLL (ad es., co.co.co., amministratori e sindaci di società);
- 33,72% per i soggetti per i quali non è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COLL (ad esempio i venditori porta a porta);
- 24% per i soggetti già pensionati, o assicurati presso altre forme di previdenza obbligatorie.

Per i co.co.co. sportivi e i collaboratori amministrativo-gestionali dell'area del dilettantismo sportivo, iscritti alla Gestione separata (non assicurati presso altre forme di previdenza obbligatoria), l'aliquota contributiva IVS è pari al 25% e si applica al superamento dell'importo di compenso pari a 5.000,00 euro annui (fino al 31.12.2027, la contribuzione dovuta ai fini IVS deve essere calcolata sul 50% dell'imponibile contributivo).

Inoltre, sono dovute le aliquote aggiuntive per maternità, malattia, ANF e DIS-COLL, per un totale di 2,03%, calcolate sulla totalità dei compensi al netto della sola franchigia di 5.000,00 euro annui.

Anche per i suddetti soggetti, già pensionati o assicurati presso altre forme di previdenza obbligatorie, l'aliquota è del 24% (si applica la riduzione del 50% dell'imponibile fino al 2027).

Aliquote per i professionisti

Per i liberi professionisti con partita IVA iscritti alla Gestione separata l'aliquota è del 26,07%, se non pensionati e non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie.

Se invece i soggetti in questione sono pensionati o assicurati presso altre forme previdenziali obbligatorie, trova applicazione l'aliquota ridotta, fissata nella misura del 24%.

Per i liberi professionisti del settore sportivo dilettantistico:

- l'aliquota IVS (25%) si applica sul 50% dei compensi al netto della franchigia di 5.000,00 euro;
- la contribuzione aggiuntiva ai fini previdenziali dell'1,07% è calcolata sul totale dei compensi percepiti al netto della franchigia di 5.000,00 euro annui.

Se il professionista è coperto da altra forma di previdenza obbligatoria, o titolare di pensione diretta, l'aliquota è del 24% ai soli fini IVS, calcolata sul 50% dei compensi percepiti fino al 2027.

Massimale e minimale di reddito

Nella circolare in commento vengono altresì indicati i valori reddituali validi per quest'anno, fissati nelle seguenti misure:

- 120.607,00 euro il massimale di reddito;
- 18.555,00 euro il minimale di reddito.

Contributi minimi annui

Alla luce dei citati importi reddituali validi per il 2025, gli iscritti per i quali trova applicazione l'aliquota del 24% avranno l'accredito dell'intero anno con un contributo annuo di 4.453,20 euro, mentre gli iscritti per i quali il calcolo della contribuzione avviene applicando l'aliquota maggiore avranno l'accredito con un contributo annuale pari ai seguenti importi:

- 4.837,29 euro per i professionisti che applicano l'aliquota del 26,07%;
- 4.837,29 euro per i lavoratori autonomi sportivi che producono reddito di lavoro autonomo ex art. 53 del TUIR nel settore dilettantistico che applicano l'aliquota del 25% e 198,54 euro per l'aliquota aggiuntiva per le prestazioni minori (1,07%);
- 6.256,75 euro per i collaboratori e le figure assimilate che applicano l'aliquota del 33,72%;
- 6.499,82 euro per i collaboratori e le figure assimilate che applicano l'aliquota del 35,03%;
- 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 (2,03%).

Versamento della contribuzione

Infine, nella circolare in commento si ricorda che l'onere contributivo e il versamento della contribuzione differisce tra collaboratori e professionisti.

Nel dettaglio l'onere contributivo è:

- ripartito tra committente (2/3) e collaboratore (1/3), con versamento effettuato dal committente tramite il modello F24 entro il 16 del mese successivo a quello di effettiva corresponsione del compenso;
- a carico del professionista e il versamento deve essere eseguito, tramite il modello F24, alle scadenze fiscali previste per il pagamento delle imposte sui redditi (saldo 2024, primo e secondo acconto 2025).

LE PRINCIPALI MISURE 2025 IN MATERIA DI SOSTEGNO AL REDDITO E ALLA FAMIGLIA

Con la circ. 3/2025, l'INPS ha illustrato le principali disposizioni valide per il 2025 in materia di ammortizzatori sociali nonché di sostegno al reddito e alle famiglie previste dalla legge di bilancio 2025 e dalla L. 203/2024 (c.d. "collegato lavoro").

Con la circ. 15.1.2025 n. 3, l'INPS ha fornito un riepilogo delle principali disposizioni valide per il 2025 in materia di ammortizzatori sociali nonché di sostegno al reddito e alle famiglie, con particolare riferimento a quelle previste dalla L. 207/2024 (legge di bilancio 2025) e dalla L. 203/2024 (c.d. "collegato lavoro").

Compatibilità della CIG con l'attività lavorativa

Con l'occasione, l'Istituto previdenziale ricorda che l'art. 6 della L. 203/2024 (c.d. "collegato lavoro"), che disciplina la compatibilità dei trattamenti di integrazione salariale con lo svolgimento di attività lavorativa.

Secondo tale norma, qualora un lavoratore svolga attività di lavoro subordinato o autonomo durante il periodo di integrazione salariale, viene meno il diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate.

Sul punto, l'INPS precisa che tale disposizione va integrata con il costante indirizzo giurisprudenziale secondo cui lo svolgimento di attività lavorativa remunerata durante il periodo di sospensione del lavoro con diritto all'integrazione salariale non comporta la perdita del diritto all'integrazione per l'intero periodo predetto, ma solo una riduzione dell'integrazione medesima in proporzione ai proventi di quell'altra attività lavorativa.

Disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale

Vengono altresì riepilogati i diversi interventi in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro indicati all'art. 1 co. 189 - 197 della L. 207/2024 (legge di bilancio 2025), che riguardano ad esempio:

- i trattamenti di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa;
- il trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività;
- la proroga dell'integrazione del trattamento di CIGS per i dipendenti del Gruppo ILVA;
- la proroga del trattamento straordinario di integrazione salariale per processi riorganizzativi complessi o piani di risanamento complessi di crisi;
- le misure di sostegno del reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei *call center*;
- l'ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale straordinaria per le imprese con rilevanza economica strategica.

Indennità di discontinuità per il settore dello spettacolo

Di particolare interesse risultano poi le disposizioni presenti all'art. 1 co. 611 della L. 207/2024, con cui viene modificata in termini più favorevoli la disciplina dell'indennità di discontinuità in favore dei lavoratori del settore dello spettacolo.

Tra le varie, la disposizione in esame:

- innalza da 25.000,00 a 30.000,00 euro il tetto massimo di reddito, dichiarato ai fini IRPEF nell'anno di imposta precedente alla presentazione della domanda, utile per l'accesso all'indennità;
- riduce da 60 a 51 le giornate di contribuzione accreditate al Fondo pensioni per i lavoratori dello spettacolo (FPLS) che i lavoratori devono aver maturato nell'anno precedente a quello di presentazione della domanda.

Peraltro, si evidenzia che lo stesso INPS, con il messaggio 15.1.2025 n. 149, ha rettificato il termine di presentazione della domanda di accesso all'indennità in questione per il 2025, indicando come data ultima il 30.4.2025.

Fruizione limitata della NASpl

L'INPS richiama poi l'art. 19 della L. 203/2024 in materia di risoluzione del rapporto di lavoro per assenza ingiustificata del lavoratore, rilevando come la norma assolve a finalità antielusive con riferimento alla fruizione della NASpl.

Inoltre, si evidenzia che alla medesima finalità risponde anche il disposto di cui all'art. 1 co. 171 della L. 207/2024, che introduce un nuovo requisito contributivo che i lavoratori, in determinate ipotesi, devono possedere al fine della fruizione dell'indennità di disoccupazione.

In pratica, si prevede che, per gli eventi di disoccupazione involontaria verificatisi dall'1.1.2025, qualora i lavoratori, nei 12 mesi precedenti l'evento di cessazione involontaria per cui richiedono la NASpl, abbiano interrotto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per dimissioni volontarie o a seguito di risoluzione consensuale, il requisito delle 13 settimane di contribuzione – utile per accedere alla NASpl e vigente in via ordinaria – deve collocarsi all'interno del periodo intercorrente tra i due eventi e non nel quadriennio precedente l'inizio della disoccupazione involontaria.

Disposizioni a favore delle famiglie

Per quanto concerne le disposizioni in materia di sostegno alle famiglie, l'INPS sottolinea come l'art. 1 co. 217 e 218 della L. 207/2025 abbia ulteriormente modificato l'art. 34 del DLgs. 151/2001 in materia di congedo parentale, riconoscendo ai genitori, in via alternativa, la possibilità di fruire, entro il sesto anno di vita del bambino, di 2 mesi di congedo parentale con un'indennità all'80% se il congedo di maternità o di paternità cessa dopo il 31.12.2023, con un'ulteriore mensilità all'80% qualora il congedo di maternità o paternità cessi dopo il 31.12.024.

LA CONTRIBUZIONE 2025 PER LA GENERALITÀ DEI LAVORATORI DIPENDENTI

Con la circ. 26/2025, l'INPS ha comunicato i valori validi per il 2025 per il calcolo delle contribuzioni dovute per la generalità dei lavoratori dipendenti.

Con la circ. 30.1.2025 n. 26, ha comunicato i valori e gli importi validi per il 2025 per il calcolo delle contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale per la generalità dei lavoratori dipendenti iscritti alle gestioni private e pubbliche.

In sintesi, si tratta del:

- minimale di retribuzione giornaliera;
- massimale annuo della base contributiva e pensionabile;
- limite per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi.

Retribuzione ai fini contributivi

Per la generalità dei lavoratori, la retribuzione da assumere ai fini contributivi deve essere determinata nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di:

- retribuzione minima imponibile (c.d. "minimo contrattuale");
- minimale di retribuzione giornaliera stabilito dalla legge.

In merito al c.d. "minimo contrattuale", l'art. 1 co. 1 del DL 338/89 prevede che la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali non possa essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da:

- leggi e regolamenti;
- contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale;
- accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione d'importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo.

Minimale di retribuzione giornaliera

Tenuto conto che nel 2024 la variazione percentuale ISTAT ai fini della perequazione automatica delle pensioni è stata pari al +0,8%, il minimale di retribuzione giornaliera per la generalità dei lavoratori dipendenti per il 2025 è pari a 57,32 euro (il 9,5% dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in vigore all'1.1.2025, pari a 603,40 euro mensili).

Per i lavoratori in regime di *part time*, ai fini della determinazione del minimale di retribuzione oraria applicabile occorre moltiplicare il predetto importo di 57,32 euro per il numero di giorni alla settimana, dividendo poi il risultato per le ore settimanali. Ad esempio, nel caso di un orario normale di 40 ore settimanali, il procedimento

del calcolo per determinare la retribuzione minima oraria è il seguente: 57,32 euro
 $\times 6 / 40 = 8,60$ euro.

Minimale contributivo per le retribuzioni convenzionali

Invece, il limite minimo di retribuzione giornaliera per le retribuzioni convenzionali in genere è pari, per l'anno 2025, a 31,85 euro.

Tale importo è altresì assunto come retribuzione convenzionale per gli equipaggi delle navi da pesca.

Per i soci delle cooperative della piccola pesca ex L. 250/58, il cui imponibile contributivo è il salario convenzionale mensile calcolato sulla base di 25 giornate fisse al mese, l'importo della retribuzione convenzionale per il 2025 è pari a 796,00 euro mensili ($31,85 \times 25$ giorni).

Per i lavoratori a domicilio, il limite minimo di retribuzione giornaliera è pari a 31,85 euro, limite che deve essere, comunque, ragguagliato a 57,32 euro.

Quota di retribuzione soggetta ad aliquota aggiuntiva

In relazione alla quota di retribuzione soggetta all'aliquota aggiuntiva dell'1% ex art. 3-ter del DL 384/92, la prima fascia di retribuzione pensionabile è stata determinata, per l'anno 2025, in 55.448,00 euro, che, rapportato a 12 mesi, è pari a 4.621,00 euro.

Il massimale annuo della base contributiva e pensionabile previsto dall'art. 2 co. 18 della L. 335/95, per i lavoratori iscritti successivamente al 31.12.95 a forme pensionistiche obbligatorie e per coloro che optano per la pensione con il sistema contributivo, valido per il 2025, è pari a 120.606,90 euro.

Nuovi valori per la contribuzione obbligatoria e figurativa

Con l'occasione, l'INPS definisce anche il nuovo limite di retribuzione per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi, fissato nella misura del 40% del trattamento minimo di pensione in vigore al 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Detto parametro, rapportato al trattamento minimo mensile di pensione di 603,40 euro per l'anno 2025, risulta, pertanto, pari a una retribuzione settimanale di 241,36 euro.

Lavoratori dello spettacolo e lavoratori sportivi

Infine, con riferimento ai lavoratori dello spettacolo vengono definiti i valori per il calcolo del contributo di solidarietà, dell'aliquota aggiuntiva dell'1% e massimali giornalieri.

LE NOVITÀ DI GENNAIO IN PILLOLE

ASSICURAZIONI - AGENZIE IN LIBERA GESTIONE

CCNL 13.1.2025

Rinnovato il CCNL applicabile al personale dipendente dalle agenzie di assicurazione in gestione libera, scaduto il 30.6.2020. La nuova disciplina è valida dal 13.1.2025 e scadrà il 30.6.2026.

Previsto dall'1.6.2024 un incremento medio dei minimi retributivi pari a 99,00 euro riferiti alla classe 1 del livello 3, da riparametrare per gli altri livelli di inquadramento.

Di seguito i minimi retributivi validi dallo scorso mese di giugno: liv. 6, 1.992,31 euro; liv. 5, 1.738,73, liv. 4, 1.607,62 euro; liv. 3, 1.466,75 euro; liv. 2, 1.372,98 euro; liv. 1, 1.341,30 euro.

Le Parti hanno altresì previsto, a copertura del periodo di carenza contrattuale compreso tra l'1.7.2020 e il 31.5.2024, la corresponsione di un'indennità forfetaria *una tantum* del valore complessivo di 950,00 euro, da distribuire come segue:

- 475,00 euro con la retribuzione di febbraio 2025;
- 475,00 euro con quella di gennaio 2026.

Rideterminati anche gli scatti di anzianità, che con decorrenza giugno 2024 assumono i seguenti valori: liv. 6, 42,24 euro; liv. 5, 36,86 euro; liv. 4, 34,08 euro; liv. 3, 31,10 euro; liv. 2, 29,11 euro; liv. 1, 28,44 euro.

Per le altre novità tra le quali si segnalano anche quelle relative al periodo di preavviso in caso di licenziamento, al periodo di prova e al premio di produttività si rimanda al testo integrale dell'Accordo.

LAVORO DOMESTICO

ACCORDO 29.1.2025

Con il consueto comunicato ministeriale sono stati diffusi i nuovi importi dei minimi retributivi applicabili dall'1.1.2025 ai lavoratori domestici conviventi e non conviventi (*colf*, *badanti*, *babysitter* e altri profili professionali previsti dal CCNL 8.9.2020). La variazione dei prezzi al consumo per il 2024, definita dall'Istat nella misura dell'1,2%, ha determinato i seguenti valori:

- **Livello A:**
 - 736,25 euro mensili per i lavoratori conviventi (tab. A);
 - 5,35 euro orari per i non conviventi (tab. C);
- **Livello AS:**
 - 870,13 euro mensili per i lavoratori conviventi (tab. A);
 - 6,30 euro orari per i non conviventi (tab. C);
- **Livello B:**
 - 937,06 euro mensili per i lavoratori conviventi (tab. A);
 - 669,32 euro mensili per i lavoratori conviventi con orario fino a 30 ore settimanali (tab. B);
 - 6,68 euro orari per i non conviventi (tab. C);
- **Livello BS:**
 - 1.003,99 euro mensili per i lavoratori conviventi (tab. A);
 - 702,81 euro mensili per i lavoratori conviventi con orario fino a 30 ore settimanali (tab. B);
 - 7,10 euro orari per i non conviventi (tab. C);
 - 1.154,58 euro mensili per chi presta assistenza notturna ad autosufficienti in fascia 20-8 (tab. D);
- **Livello C:**
 - 1.070,94 euro mensili per i lavoratori conviventi (tab. A);

- 776,40 euro mensili per i lavoratori conviventi con orario fino a 30 ore settimanali (tab. B);
- 7,49 euro orari per i non conviventi (tab. C);
- **Livello CS:**
 - 1.137,86 euro mensili per i lavoratori conviventi (tab. A);
 - 7,91 euro orari per i non conviventi (tab. C);
 - 1.308,53 euro mensili per chi presta assistenza notturna a non autosufficienti in fascia 20-8 (tab. D);
 - 8,49 euro orari per i lavoratori che in fascia 20-8 svolgono attività a copertura dei giorni di riposo dei lavoratori titolari dell'assistenza (tab. G);
- **Livello D:**
 - 1.338,65 euro mensili per i lavoratori conviventi (tab. A);
 - 9,12 euro orari per i non conviventi (tab. C);
- **Livello DS:**
 - 1.405,58 euro mensili per i lavoratori conviventi (tab. A);
 - 9,50 euro orari per i non conviventi (tab. C);
 - 1.616,46 euro mensili per chi presta assistenza notturna a non autosufficienti in fascia 20-8 (tab. D);
 - 10,25 euro orari per i lavoratori che in fascia 20-8 svolgono attività a copertura dei giorni di riposo dei lavoratori titolari dell'assistenza (tab. G);
- **Livello Unico:**
 - 773,06 euro mensili per i lavoratori conviventi addetti alla presenza notturna (tab. E).

Per quel che concerne l'indennità di vitto e alloggio, il nuovo valore mensile convenzionale è pari a 197,95 euro per i lavoratori conviventi di liv. D e liv. DS (tab. A), mentre per i lavoratori non conviventi il valore giornaliero è pari a 2,31 euro per il singolo pasto (pranzo e cena) e a 1,98 euro per l'alloggio (per un totale di 6,60 euro).

Per quanto riguarda le indennità aggiuntive si riportano i nuovi valori, anch'essi validi con decorrenza 1.1.2025:

- per le *babysitter* (dovendosi così intendere le assistenti familiari inquadrare con livello BS, come indica il comma 3), sino al compimento del sesto anno di età del bambino assistito, l'indennità in caso di convivenza è pari a 132,04 euro mensili (ridotti a 92,51 se conviventi con orario fino a 30 ore settimanali) e a 0,80 euro se rapportata a ore (tab. H);
- per coloro che assistono una persona non autosufficiente (profili inquadrati con livello CS o DS, ex comma 4), è pari 114,05 euro mensili e a 0,67 euro se rapportata a ore (tab. I);
- per tutti gli addetti (comma 7) di livello B, BS e CS in possesso della specifica certificazione di qualità (in corso di validità) prevista dalla norma tecnica UNI 11766:2019, che attestino il loro livello formativo, è pari a 9,13 (liv. B) o 11,41 (liv. BS e CS) euro mensili (tab. L).

LEGNO E ARREDAMENTO (INDUSTRIA)

ACCORDO 27.1.2025

In applicazione del meccanismo di allineamento annuale delle retribuzioni alle dinamiche inflattive previste dal vigente CCNL le Parti hanno definito i nuovi valori minimi mensili del TEM (comprensivo di paga base, indennità di contingenza e EDR confederale) spettanti dall'1.1.2025 derivanti dal tasso ISTAT IPCA 2024 (1,1%); di seguito i nuovi valori: liv. AD3, 3.078,52 euro; liv. AD2, 3.020,46 euro; liv. AD1, 2.898,82 euro; liv. AC5, 2.778,20 euro; liv. AC4, 2.597,38 euro; liv. AC3, 2.416,40 euro; liv. AC2, 2.416,40 euro; liv. AC1, 2.234,14 euro; liv. AS4, 2.416,40 euro; liv. AS3, 2.326,52 euro; liv. AS2, 2.234,14 euro; liv. AS1, 2.162,04 euro; liv. AE4, 2.162,04 euro; liv. AE3, 2.071,80 euro; liv. AE2, 1.980,99 euro; liv. AE1, 1.753,18 euro.

Si segnala che con il cedolino paga del corrente mese di febbraio devono essere aggiunti anche gli arretrati di gennaio.

Il tema del mese: I CRITERI DI DETERMINAZIONE DELLA RAPPRESENTATIVITÀ SINDACALE

L'individuazione dei criteri di rappresentatività delle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori costituisce una delle questioni più discusse nell'ambito del diritto sindacale.

In termini generali, il concetto di rappresentatività sindacale è sorto al fine di selezionare tra i sindacati esistenti quelli:

- meritevoli di “promozione” e “sostegno” (ad esempio, per la costituzione di RSA);
- in grado di svolgere un ruolo attivo per la tutela degli interessi collettivi (stipulazione della contrattazione collettiva, concertazione con il Governo, ecc.).

L'individuazione dei criteri di rappresentatività delle organizzazioni sindacali costituisce una delle questioni più discusse nell'ambito del diritto sindacale, in quanto non esiste un provvedimento legislativo che disciplini, nel settore privato, la rappresentatività e ne indichi i criteri selettivi.

A tal fine, sono intervenute:

- la giurisprudenza, che ha elaborato degli indici al fine di individuare i sindacati maggiormente rappresentativi;
- le parti sociali che, con appositi Accordi Interconfederali, hanno dettato regole per la misurazione della rappresentatività.

Maggiore rappresentatività

Per quanto riguarda il concetto di rappresentatività sindacale, va evidenziato come la giurisprudenza abbia nel tempo valorizzato, al di là del dato quantitativo (ossia la consistenza numerica del sindacato), la capacità del sindacato di sviluppare un'azione di tutela caratterizzata da un apprezzabile tasso di effettività a favore degli interessi dei lavoratori.

Alla luce degli interventi della giurisprudenza, la nozione di maggiore rappresentatività può essere ricostruita alla luce dei seguenti indici, in concorso tra loro:

- consistenza numerica del sindacato (Cass. 10.7.91 n. 7622 e Trib. Roma 15.10.2020 n. 6373);
- equilibrata consistenza associativa in tutto l'arco delle categorie (Cass. 10.7.91 n. 7622);
- significativa presenza territoriale distribuita sul territorio nazionale (Cass. SS.UU. 21.12.2005 n. 28269 e Cass. 7.8.2002 n. 11833);

- partecipazione a trattative sindacali ed alla stipulazione di contratti collettivi (Corte Cost. 12.7.96 n. 244, Corte Cost. 23.7.2013 n. 231 e Cass. 2.12.2005 n. 26239).

La giurisprudenza di merito ha più recentemente ribadito come, oltre al numero degli iscritti, occorra guardare all'equilibrata presenza dell'organizzazione sindacale in un ampio arco di categorie professionali, alla sua diffusione su tutto il territorio nazionale, all'esercizio continuativo dell'azione di autotutela con riguardo a diversi livelli e a diversi interlocutori e, non ultimo, alla sua reale capacità di influenza sull'assetto economico e sociale del Paese (Trib. Palermo 17.11.2023).

Sindacati comparativamente più rappresentativi

Per quanto riguarda invece la nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo, si richiama l'art. 2 co. 25 della L. 28.12.95 n. 549 (legge finanziaria 1996) che nel fornire l'interpretazione autentica di una disposizione previdenziale in materia di fiscalizzazione degli oneri sociali, ha disposto: *“in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria”*.

La nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo si rinviene, poi, in disposizioni con le quali il legislatore ha delegato alla contrattazione collettiva il compito di integrare, derogare o sostituire la regolamentazione prevista dalla legge. Tra gli interventi successivi di maggior rilievo si segnalano:

- l'art. 8 del DL 13.8.2011 n. 138, conv. L. 148/2011, che consente ai contratti collettivi di secondo livello (aziendali o territoriali) di derogare in presenza di specifici presupposti a disposizioni di legge o Contratto Collettivo, anche *in peius*;
- l'art. 51 del DLgs. 15.6.2015 n. 81 – che contiene la disciplina organica dei contratti di lavoro in attuazione del *Jobs Act* – che in relazione a tutte le disposizioni che nel testo di legge prevedono interventi della contrattazione collettiva precisa che: *“per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria”*. Vengono così parificati i diversi livelli di contrattazione collettiva.

La funzione del criterio del sindacato comparativamente più rappresentativo è essenzialmente quella di individuare la contrattazione collettiva:

- autorizzata dalla legge ad introdurre integrazioni della disciplina legale o deroghe alla legge (art. 51 del DLgs. 81/2015 e art. 8 del DL 138/2011);
- che consente la fruizione dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale (art. 1 co. 1175 della

L. 296/2006). Sotto questo profilo, l'Ispettorato nazionale del Lavoro ha chiarito come rilevi il riscontro, in sede ispettiva, dell'effettivo rispetto da parte del datore di lavoro dei contenuti, normativi e retributivi, dei contratti *leader* (circ. INL 6.5.2019 n. 7, 10.9.2019 n. 9 e 28.7.2020 n. 2).

Disciplina contrattuale

Perdurando l'assenza di una disposizione legislativa in tema di rappresentatività, le parti sociali hanno provveduto a dettare proprie regole, fissando, tramite apposti accordi interconfederali, criteri oggettivi per la misurazione e certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali, al fine di individuare i sindacati legittimati a negoziare e stipulare contratti collettivi nazionali di categoria.

Nel merito, si richiamano:

- l'Accordo Interconfederale (AI) del 28.6.2011 e il Protocollo d'intesa del 31.5.2013, confluiti e meglio precisati nell'accordo interconfederale sottoscritto tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, in data 10.1.2014 (c.d. "Testo unico sulla rappresentanza");
- l'Accordo di integrazione e modifica del Testo unico sulla rappresentanza del 4.7.2017;
- l'Accordo del 9.3.2018 (c.d. "Patto della fabbrica"), di natura programmatica, con il quale Confindustria e Cgil, Cisl e Uil hanno ribadito le regole contenute nel Testo unico sulla rappresentanza;
- l'AI del 26.11.2015, siglato da Confcommercio insieme alle sopracitate Confederazioni, che contiene le regole per la misurazione della rappresentatività riproducendo, in sostanza, quanto stabilito nel Testo unico sulla rappresentanza.

Trattandosi di regole pattizie, possono valere solo nei confronti delle OO.SS. firmatarie di quegli accordi o di quelle che vi abbiano aderito successivamente.

Per quanto riguarda la stipulazione del CCNL di categoria, le parti hanno fissato una soglia minima di rappresentatività sindacale nel settore o comparto non inferiore al 5%; il raggiungimento di tale soglia è necessario per sedere al tavolo della contrattazione collettiva nazionale.

Il Testo unico sulla rappresentanza prevede, poi, l'efficacia e l'esigibilità dei CCNL sottoscritti formalmente dalle OO.SS. che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza.

Le parti hanno adottato un modello basato sul contemperamento tra dato associativo e dato elettorale.

IL FOCUS SUI PROSSIMI ADEMPIMENTI: LO SCADENZARIO DI FEBBRAIO 2025

EDILIZIA (INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.2.2025

Decorrono dall'1.2.2025 i nuovi importi dei minimi retributivi; di seguito ne riportiamo i valori, determinati attraverso un'elaborazione redazionale sulla base degli incrementi previsti dall'Accordo di parte economica 28.1.2025: liv. 7, 2.134,71 euro; liv. 6, 1.921,23 euro; liv. 5, 1.601,02 euro; liv. 4, 1.494,31 euro; liv. 3, 1.387,56 euro; liv. 2, 1.248,81 euro; liv. 1, 1.067,36 euro. L'efficacia di tali nuovi valori è tuttavia condizionata al fatto che entro e non oltre il 28 febbraio prossimo si arrivi alla firma dell'accordo completo, applicabile anche agli istituti di carattere normativo.

TESSILI (INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.2.2025

Per le aziende terziste nel Mezzogiorno decorrono dall'1.2.2025 i nuovi importi dei minimi retributivi già spettanti dall'1.12.2024 nei confronti della generalità delle imprese, previsti dall'Accordo 11.11.2024; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 8, 2.385,33 euro; liv. 7, 2.250,10 euro; liv. 6, 2.111,53 euro; liv. 5, 1.978,11 euro; liv. 4, 1.881,95 euro; liv. 3 bis, 1.839,08 euro; liv. 3, 1.798,45 euro; liv. 2 bis, 1.746,16 euro; liv. 2, 1.708,15 euro; liv. 1, 1.379,36 euro. Per i viaggiatori e piazzisti gli importi sono i seguenti: 1^a cat., 2.039,31 euro; 2^a cat., 1.922,82 euro.

LA NUOVA DECONTRIBUZIONE SUD PMI

La L. 207/2024 (legge di bilancio 2025) ha introdotto un esonero contributivo limitatamente alle microimprese e alle piccole e medie imprese che occupano lavoratori a tempo indeterminato nelle regioni del Mezzogiorno d'Italia. Nel merito è intervenuto l'INPS con la circ. 32/2025, fornendo le relative istruzioni applicative.

Al fine di mantenere i livelli di crescita occupazionale nel Mezzogiorno e contribuire alla riduzione dei divari territoriali, l'art. 1 co. 406 della L. 30.12.2024, n. 207 (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 ("Decontribuzione Sud PMI").

Nel merito è intervenuto l'INPS con la circ. 30.1.2025 n. 32, fornendo le relative istruzioni applicative.

Ambito di applicazione

Per quanto riguarda l'ambito di applicazione, l'esonero in parola è vigente per gli anni 2025/2029, riguarda le imprese presenti nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, e trova applicazione solo con riferimento ai contratti a tempo indeterminato (escluso domestico e apprendistato).

Nel dettaglio, risultano destinatarie:

- le microimprese e piccole e medie imprese, vale a dire datori di lavoro privati che hanno alle proprie dipendenze non più di 250 dipendenti, in conformità "dell'Allegato I al regolamento (UE) 651/2014" della Commissione del 17.6.2014 (art. 1 co. 406 - 412 della L. 207/2024);
- i datori di lavoro privati che non rientrano nella nozione di microimpresa o di piccola e media impresa (art. 1 co. 413 - 421 della L. 207/2024).

Va detto che:

- l'esonero non è operativo; inoltre, per i datori di lavoro privati che non rientrano nella nozione di microimpresa o di piccola e media impresa l'efficacia dell'esonero è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea ed è sospesa fino alla data di adozione della decisione;
- fino al 31.12.2024 era possibile fruire della c.d. "Decontribuzione Sud".

Assetto e misura dell'esonero

Secondo quanto indicato all'art. 1 co. 408 della legge di bilancio 2025, è riconosciuto:

- per l'anno 2025, in misura pari al 25% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 145,00 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31.12.2024;
- per l'anno 2026, in misura pari al 20% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 125,00 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31.12.2025;
- per l'anno 2027, in misura pari al 20% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 125,00 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31.12.2026;
- per l'anno 2028, in misura pari al 20% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 100,00 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31.12.2027;
- per l'anno 2029, in misura pari al 15% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 75,00 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31.12.2028.

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.

Natura dell'esonero e condizioni di spettanza

Per l'anno 2025, la misura "Decontribuzione Sud PMI" spetta in relazione a tutti i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati alla data del 31.12.2024, 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 a quello di applicazione (ad esempio, come precisato dal medesimo art. 1 co. 408 della L. 207/2024, con riferimento all'annualità 2026, la "Decontribuzione Sud PMI" può trovare applicazione per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31.12.2025).

Fermi restando i principi generali in materia di incentivi all'occupazione di cui all'art. 31 del DLgs. 150/2015, il diritto alla fruizione dell'agevolazione in argomento è subordinato al rispetto delle condizioni stabilite dall'art. 1 co. 1175 della L. 296/2006, ossia:

- la regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- l'assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- il 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.

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Ai sensi dell'art. 1 co. 406 della L. 207/2024, *“l’agevolazione di cui al presente comma è concessa nei limiti del regolamento (UE) 2023/2831 della Commissione, del 13.12.2023, relativo all’applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato sul funzionamento dell’Unione europea agli aiuti de minimis”*.

La citata disposizione, pertanto, subordina l’efficacia dell’esonero contributivo in argomento al rispetto della disciplina in materia di aiuti *de minimis*, secondo quanto disposto dal regolamento (UE) 2023/2831.

Per la concessione di tali aiuti non è necessaria la preventiva autorizzazione da parte della Commissione europea, ai sensi dell’art. 108, par. 3 del TFUE.

Coordinamento con altri incentivi

In ragione dell’entità dello sgravio, lo stesso 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, ai sensi dell’art. 1 co. 411 della L. 207/2024, l’esonero in argomento non è cumulabile con gli esoneri previsti agli artt. 21, 22, 23 e 24 del DL 7.5.2024 n. 60 (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, disciplinati dall’art. 4 co. 8 - 11 della L. 92/2012) che con riferimento agli incentivi di tipo economico (ad esempio, incentivo all’assunzione di disabili, disciplinato dall’art. 13 della L. 68/99, o incentivo all’assunzione di beneficiari di NASpl, disciplinato dall’art. 2 co. 10-*bis* della L. 92/2012).

Gestione dei flussi UniEmens

Per potere esporre l’agevolazione contributiva in argomento, dal mese di competenza successivo alla pubblicazione della circ. INPS 32/2025, devono essere valorizzati all’interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib> i seguenti elementi:

- nell’elemento <CodiceCausale> deve essere inserito il nuovo valore “DPMI”, avente il significato di “Agevolazione contributiva Art. 1, commi da 406 a 412, L. n. 207/2024 (Legge di Bilancio 2025) per l’occupazione in aree svantaggiate a favore microimprese e PMI.”;

- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> deve essere inserita la data di assunzione/trasformazione nel formato AAAA-MM-GG.

Si fa presente che, nel caso in cui nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> venga indicata la data di assunzione/trasformazione, deve essere esposto l'attributo "TipIdentMotivoUtilizzo" con valore "DATA".

Nel caso delle agenzie di somministrazione relativamente alla posizione per i lavoratori assunti per essere impegnati presso l'impresa utilizzatrice (posizione contributiva contraddistinta dal C.S.C. 7.07.08 e dal C.A. 9A), oltre all'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> contenente la data di assunzione/trasformazione e al relativo attributo "TipIdentMotivoUtilizzo", deve essere esposto un ulteriore <IdentMotivoUtilizzoCausale> contenente la matricola aziendale o il codice fiscale e il relativo attributo <TipIdentMotivoUtilizzo> con valore "MATRICOLA_AZIENDA" oppure "CF_PERS_FIS" o "CF_PERS_GIU";

Invece, i datori di lavoro privati con iscritti alla Gestione pubblica, per usufruire dell'esonero in argomento a partire dal periodo di competenza successivo alla pubblicazione della presente circolare, devono esporre nel flusso Uniemens sezione "ListaPosPA" i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della Gestione pensionistica, indicando in quest'ultimo la contribuzione piena calcolata sull'imponibile pensionistico del mese.

Per esporre il beneficio spettante deve essere compilato l'elemento <RecuperoSgravi> di <GestPensionistica>, secondo le modalità di seguito indicate:

- nell'elemento <AnnoRif> deve essere inserito l'anno di riferimento dello sgravio;
- nell'elemento <MeseRif> deve essere inserito il mese di riferimento dello sgravio;
- nell'elemento <CodiceRecupero> deve essere inserito il valore "65", avente il significato di "Agevolazione contributiva Art. 1, commi da 406 a 412, L. n. 207/2024 (Legge di Bilancio 2025) per l'occupazione in aree svantaggiate a favore microimprese e PMI.";
- nell'elemento <Importo> deve essere indicato l'importo del contributo oggetto dello sgravio.

Rimaniamo a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento.

Cordiali saluti.