

Circolare mensile di informazione sugli adempimenti del lavoro in azienda

MAGGIO 2025

Le informative per l'azienda

News maggio	2
Chiarimenti sul collegato lavoro	6
Proroga assicurazione rischi catastrofali	12
Classificazione e tutele del lavoro dei ciclo-fattorini delle piattaforme digitali	13
Anticipo mensile del Tfr in busta paga	17
Prescrizione accertamenti ispettivi Inail	18
Modifiche e integrazioni al Regolamento ISEE – La DSU	20
Lavoratori intermittenti, computo e profili UniEmens	21
Rateazioni Inps/Inail meno care	22
Previdenza complementare e deducibilità per i nuovi iscritti	24
Bonus maturato all'estero e tassazione	25

Le informative per l'azienda

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Obbligo assicurativo per eventi catastrofici: pubblicate le *faq*

Il Mimit, in data 1° aprile 2025, tramite 10 *faq*, ha offerto le prime indicazioni sulle tematiche connesse all'operatività del sistema di assicurazione per i rischi catastrofici, di cui al D.I. 18/2025.

Ministero delle imprese e del *made in Italy*, 1/4/2025, *faq*

Bando Isi 2024: dal 14 aprile al 30 maggio possibile registrare la domanda di partecipazione

L'Inail, con *news* del 4 aprile 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, con il quale l'Istituto mette a disposizione delle imprese che investono in prevenzione 600 milioni di euro di incentivi a fondo perduto.

L'Istituto rende disponibili 2 *video tutorial*, uno che riepiloga le novità di questa edizione, l'altro che offre indicazioni per la compilazione e la registrazione della domanda.

L'Istituto comunica che entro il 16 maggio prossimo aggiornerà il calendario scadenze Isi 2024 e seguirà la pubblicazione delle Regole tecniche e della Tabella temporale per il funzionamento dello sportello informatico.

Inail, *news*, 4/4/2025

Annullamento gara di appalto in caso di errore nell'individuazione del Ccnl

L'Anac, con parere di precontenzioso n. 75 del 3 marzo 2025, ha stabilito che se la stazione appaltante ha commesso un errore nell'individuare il Ccnl da applicare al personale impiegato nell'appalto, e ne sia derivata una non congrua stima del costo della manodopera, la gara di appalto dev'essere annullata in autotutela.

Anac, *parere di precontenzioso*, 3/3/2025, n. 75

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

Qualificazione del reddito derivante da conciliazione giudiziale e Paese con potestà impositiva

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 98/E del 14 aprile 2025, ha offerto chiarimenti ai fini della qualificazione reddituale delle somme riconosciute in sede di conciliazione giudiziale. Poiché la conciliazione ha posto fine all'azione giudiziaria, disciplinando gli obblighi reciproci concernenti la cessazione consensuale del rapporto di lavoro, le somme vanno qualificate, in virtù della definizione onnicomprensiva contenuta nell'articolo 51, Tuir, quali redditi da lavoro dipendente.

Le somme percepite in sede di conciliazione giudiziale relativa alla cessazione del rapporto di lavoro sono tassate secondo le modalità previste dall'articolo 19, Tuir, e assoggettate a ritenuta alla fonte in base all'articolo 23, comma 2, lettera d), D.P.R. 600/1973.

Con specifico riferimento ai soggetti non residenti, l'articolo 23, comma 2, lettera a), Tuir, reca una presunzione assoluta in base alla quale si devono considerare prodotti nel territorio italiano e, come tali, soggetti a tassazione in Italia, ai sensi dell'articolo 3, Tuir, i redditi derivanti dalle indennità di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), Tuir, *“se corrisposti dallo Stato, da soggetti residenti nel territorio dello Stato o da stabili organizzazioni nel territorio stesso di soggetti non residenti”*.

Da ciò consegue che, qualora l'erogante sia un soggetto residente in Italia, gli emolumenti corrisposti al contribuente dovrebbero essere assoggettati a imposizione nel nostro Paese con le modalità sopra illustrate.

Tanto chiarito sotto il profilo della normativa italiana, occorre, tuttavia, considerare le disposizioni contenute nella Convenzione stipulata dall'Italia con la Spagna, Stato in cui il contribuente è fiscalmente residente: il Fisco ritiene che le somme corrisposte al dipendente in sede di conciliazione giudiziale, in quanto erogate in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, siano qualificabili come redditi da lavoro dipendente, riconducibili alla sfera di operatività dell'articolo 15, Convenzione Ocse contro le doppie imposizioni: *“i salari, gli stipendi e le altre remunerazioni analoghe che un residente di uno Stato contraente riceve in corrispettivo di un'attività dipendente sono imponibili soltanto in detto Stato, a meno che tale attività non venga svolta nell'altro Stato contraente. Se l'attività è quivi svolta, le remunerazioni percepite a tal titolo sono imponibili in questo altro Stato”*.

In sostanza, è prevista la tassazione esclusiva dei redditi da lavoro dipendente nello Stato di residenza del beneficiario, a meno che l'attività lavorativa, a fronte della quale sono corrisposti, sia svolta nell'altro Stato contraente, ipotesi in cui i suddetti emolumenti sono assoggettati a imposizione concorrente in entrambi i Paesi.

Pertanto, nel caso di specie, nell'assunto di una residenza fiscale in Italia fino all'anno x-12, sarà soggetta a imposizione esclusiva in Italia la quota parte delle somme ricevute relativa agli anni d'imposta dall'anno x-17 all'anno x-12, in cui il Contribuente ha lavorato nel territorio dello Stato. Rispetto alla quota parte degli emolumenti riferiti alle predette annualità, quindi, non assume rilievo la Convenzione tra Italia e Spagna, posto che l'Italia risulta sia Stato di residenza sia Stato di svolgimento della prestazione lavorativa.

Parimenti, sarà assoggettata a imposizione in Italia la quota parte relativa al periodo in cui l'istante ha lavorato a Cuba (dove si assume fosse, altresì, residente), giacché, in mancanza di una Convenzione per evitare le doppie imposizioni con tale ultimo Paese, si applica soltanto la normativa interna che, per stabilire il collegamento con il territorio dello Stato, valorizza la residenza del soggetto erogante il reddito (articolo 23, comma 2, lettera a), Tuir).

Agenzia delle entrate, risposta a interpello, 14/4/2025, n. 98/E

Redditi da lavoro dipendente in Svizzera: istituito il codice tributo per i frontalieri

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 27/E del 10 aprile 2025, ha istituito il codice tributo “1863”, denominato *“Imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sui redditi percepiti in Svizzera dai lavoratori dipendenti frontalieri - art. 6 del decreto-legge 9 agosto 2024, n. 113”*, per il versamento dell'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali sui redditi da lavoro dipendente percepiti in Svizzera dai lavoratori frontalieri.

L'articolo 6, comma 1, D.L. 113/2024, infatti, prevede che i lavoratori dipendenti residenti nei Comuni di cui agli allegati 1 e 2 del medesimo Decreto, il cui territorio si trova, totalmente o parzialmente, a 20 km dal confine con la Svizzera, possono optare, a decorrere dal periodo d'imposta 2024, per l'applicazione, sui redditi da lavoro dipendente percepiti in Svizzera, di un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali, pari al 25% delle imposte applicate in Svizzera sugli stessi redditi.

Agenzia delle entrate, risoluzione, 10/4/2025, n. 27/E

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Fondo solidarietà bilaterale telecomunicazioni: prestazioni integrative

L'Inps, con messaggio n. 1185 del 7 aprile 2025, ha fornito istruzioni per la piena operatività delle prestazioni integrative dei trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale (Cigo e Cigs) e dell'assegno di integrazione salariale (Ais) relativamente al Fondo di solidarietà bilaterale per la filiera delle telecomunicazioni.

Inps, messaggio, 7/4/2025, n. 1185

Assegno sociale: verifica reddituale per l'anno 2020

L'Inps, con messaggio n. 1173 del 4 aprile 2025, ha comunicato di aver avviato una campagna di comunicazione tramite raccomandata A/R ai percettori di assegno sociale che nel 2020 non abbiano comunicato all'Inps la propria situazione reddituale: in caso di ulteriore inadempimento all'obbligo di comunicazione reddituale, l'Istituto avvierà un procedimento di sospensione e successiva revoca della prestazione.

La comunicazione all'Inps dei redditi percepiti può essere effettuata attraverso la procedura telematica disponibile sul sito ufficiale dell'Istituto, autenticandosi con la propria identità digitale (Spid almeno di Livello 2, Cns o Cie 3.0) nell'area riservata "MyINPS", raggiungibile al percorso: "Pensione e Previdenza" > "Domanda di Pensione" > "Aree Tematiche" > "Domanda Pensione, Ricostituzione, Ratei, Certificazioni, APE Sociale e Beneficio Precoci" > "Variazione Pensione" > "Ricostituzione reddituale per sospensione art.35 comma 10bis D.L. 207/2008".

In alternativa, è possibile effettuare la comunicazione attraverso i servizi offerti dagli istituti di patronato o dagli intermediari abilitati.

Inps, messaggio, 4/4/2025, n. 1173

Bonus asilo nido: chiarimenti alla circolare Inps n. 60/2025

L'Inps, con messaggio n. 1165 del 4 aprile 2025, ha offerto chiarimenti in merito al § 6 della circolare n. 60/2025, relativamente alla documentazione che dev'essere allegata per il rimborso del "contributo asilo nido". Per il servizio di asilo nido reso da Istituti o scuole riconosciuti da P.A. e da ETS di natura non commerciale, ai fini del riconoscimento del contributo, in luogo della fattura è possibile presentare la ricevuta di pagamento emessa dalla struttura che eroga il servizio. La ricevuta deve contenere nome, cognome e codice fiscale del richiedente (o dell'intestatario della ricevuta), nome, cognome e/o codice fiscale del minore, denominazione della struttura, importo della rata (con indicazione della mensilità a cui si riferisce la ricevuta), descrizione del servizio con evidenza del dettaglio pagato per eventuali servizi aggiuntivi (ad esempio, servizio asilo nido comprensivo del servizio mensa se previsto).

Forme pensionistiche complementari: calcolo dell'anzianità e tassazione

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 29/E dell'11 aprile 2025, ha precisato che, per gli aderenti a più forme pensionistiche complementari, il calcolo dell'anzianità utile per fruire della riduzione dell'aliquota di tassazione deve prendere in considerazione tutti i periodi di partecipazione, anche quelli maturati in fondi diversi. Pertanto, per dimostrare l'anzianità è possibile presentare un'attestazione rilasciata da un'altra forma pensionistica che attesti la data di adesione e che la posizione non è stata interamente riscattata.

Agenzia delle entrate, risoluzione, 11/4/2025, n. 29/E

Bonus nuovi nati: prime indicazioni

L'Inps, con circolare n. 76 del 14 aprile 2025, ha illustrato la disciplina del *bonus* nuovi nati (articolo 1, comma 206, Legge di Bilancio 2025), che prevede *una tantum* di 1.000 euro per i figli nati o adottati dal 1° gennaio 2025, e ha fornito indicazioni per la presentazione delle istanze.

Il *bonus* nuovi nati può essere richiesto, in alternativa tra loro, da uno dei genitori, presentando la domanda, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla data di nascita o dalla data di ingresso in famiglia del figlio. Per inviare la domanda è necessario essere in possesso di un ISEE minorenni in corso di validità o avere presentato preliminarmente una DSU per il calcolo dell'ISEE per le prestazioni ai minori in cui è presente il figlio cui è riferito l'evento. Ai fini della verifica dei requisiti è assunto a riferimento per la prestazione l'ISEE minorenni valido alla data della domanda o relativo alla DSU presentata alla data della domanda.

Con successivo messaggio n. 1303/2025 è stata comunicata la data del 17 aprile, a decorrere dalla quale è disponibile il servizio per la presentazione della domanda.

Inps, circolare, 14/4/2025, n. 76

Inps, messaggio, 16/4/2025, n. 1303

Le informative per l'azienda

Oggetto: CHIARIMENTI SUL COLLEGATO LAVORO

Si informano i Signori Clienti che il Ministero del lavoro, con circolare n. 6/2025, ha diffuso le prime indicazioni operative relative alla L. 203/2024 (c.d. Collegato Lavoro).

La somministrazione di lavoro

L'articolo 10, L. 203/2024, ha modificato in più punti la disciplina della somministrazione di lavoro contenuta nel D.Lgs. 81/2015.

L'aspetto che sicuramente merita maggiore attenzione riguarda la soppressione del regime temporaneo che consentiva, in caso di assunzione a tempo indeterminato da parte dell'agenzia per il lavoro, di superare il limite dei 24 mesi per gli invii a termine in somministrazione, anche non continuativi.

Tale regime, contenuto nel 5° e 6° periodo dell'articolo 31, comma 1, D.Lgs. 81/2015, aveva una scadenza fissata al 30 giugno 2025, frutto di una serie di proroghe innescate in periodo pandemico. Soppressa la disciplina transitoria, la norma di cui all'articolo 31, comma 1, D.Lgs. 81/2015 dispone ora, in caso di sfioramento del limite temporale di 24 mesi, la costituzione in capo all'utilizzatore di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.

Nella circolare viene affrontata una questione fondamentale, relativa al regime transitorio e al computo dei periodi di somministrazione al fine della verifica dei 24 mesi.

Partiamo dalla parte più semplice: l'invio a termine di lavoratore assunto a tempo indeterminato a decorrere dal 12 gennaio 2025 rientra nel computo dei 24 mesi, in virtù del termine del regime precedente. Viceversa, gli invii in somministrazione effettuati prima del 12 gennaio, secondo il Ministero, non devono essere computati.

Per i contratti di somministrazione stipulati tra agenzia e utilizzatore a decorrere dal 12 gennaio 2025, data di entrata in vigore della L. 203/2024, il computo dei 24 mesi di lavoro dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'articolo 19, comma 2, D.Lgs. 81/2015, deve tenere conto di tutti i periodi di missione a tempo determinato intercorsi tra le parti successivamente alla data considerata.

Riguardo alle missioni in corso alla data di entrata in vigore della L. 203/2024 in ragione di contratti tra agenzia e utilizzatore stipulati antecedentemente al 12 gennaio 2025, il Ministero del lavoro sottolinea come *"potranno giungere alla naturale scadenza, fino alla data del 30 giugno 2025, senza che l'utilizzatore incorra nella sanzione della trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro con il lavoratore somministrato"*.

Nonostante la sottoscrizione dei contratti commerciali di somministrazione sia antecedente al 12 gennaio 2025, il Ministero del lavoro include, tuttavia, tali periodi di missione nel limite dei complessivi 24 mesi, nella parte che cade dal 12 gennaio 2025.

Riguardo alle ulteriori novità in materia di somministrazione, la circolare analizza quanto previsto dall'articolo 10, comma 1, lettera a), n. 2, L. 203/2024, che modifica le categorie di lavoratori escluse dal limite quantitativo del 30% di lavoratori a termine e di lavoratori somministrati a tempo determinato rispetto al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore.

In primo luogo, si stabilisce espressamente che non rientrino in tali limiti le ipotesi già escluse dai limiti quantitativi stabiliti per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato (articolo 23, comma 2, D.Lgs. 81/2015):

- in fase di avvio di nuove attività;
- da *start-up* innovative;
- per lo svolgimento di attività stagionali;
- per lo svolgimento di specifici programmi o spettacoli;
- per la sostituzione di lavoratori assenti;
- con lavoratori over 50.

Inoltre, si escludono i lavoratori inviati in missione a tempo determinato, se assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato, rimasti orfani, come detto, del regime di deroga.

L'ultima modifica in merito alla somministrazione riguarda i lavoratori che versano in situazioni di particolare debolezza, aspetto che è stato ritenuto meritevole di un'importante deroga, l'esclusione dall'obbligo di causale (articolo 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015), al fine di semplificarne l'utilizzabilità e la collocabilità.

La deroga consente alle agenzie di somministrazione di inviare in somministrazione a tempo determinato senza l'apposizione di causale:

- i soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, di cui all'articolo 2, comma 1, n. 4 e 99, Regolamento 651/2014/UE della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con D.M. 17 ottobre 2017.

Norma di interpretazione autentica in materia di lavoro stagionale

Riguardo al lavoro stagionale, com'è noto il c.d. Collegato Lavoro ha introdotto una disposizione di interpretazione autentica, l'articolo 11, nella quale si è cercato di ancorare il concetto di stagionalità alle previsioni della contrattazione collettiva, al fine di contenere il recente orientamento giurisprudenziale che, viceversa, mette(va) in dubbio tale delega.

In particolare, si è chiarito che *"rientrano nelle attività stagionali, oltre a quelle indicate dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, le attività organizzate per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti"*.

Prima di entrare nel merito dei chiarimenti forniti, si sottolinea come Ministero del lavoro e INL non abbiano mai messo in dubbio la possibilità, da parte della contrattazione collettiva, di individuare ipotesi di stagionalità, come risulta dai precedenti citati dalla circolare n. 6/2025 (interpello n. 15/2016, interpello n. 6/2019 e nota INL n. 413/2021).

In particolare, il Ministero del lavoro sottolinea come siano considerate stagionali, purché individuate da contratti collettivi rappresentativi, *“non solo le tradizionali attività legate a cicli stagionali ben definiti, ma anche quelle indispensabili a far fronte ad intensificazioni produttive in determinati periodi dell’anno o a soddisfare esigenze tecnico-produttive collegate a specifici cicli dei settori produttivi o dei mercati serviti dall’impresa secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell’articolo 51 del citato decreto legislativo n. 81 del 2015”*.

La contrattazione collettiva dovrà, a sua volta, dettagliare tali principi in casistiche ben determinate, a cui poi dovranno essere sussunte a loro volta le specifiche fattispecie del contratto individuale.

Correttamente, il Ministero del lavoro ricorda il necessario rispetto e la conformità da parte della contrattazione collettiva della disciplina comunitaria (Direttiva 1999/70/CE): l’accordo quadro, contenuto nella Direttiva citata, nella clausola 5.1, infatti, impone agli Stati membri di introdurre una o più misure relative a:

- a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti;
- b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi;
- c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti.

Pertanto, poiché il contratto stagionale, per la sua ciclicità, non potrebbe essere limitato da una durata massima complessiva o dal numero dei rinnovi, l’unica misura tra quelle prospettate a livello europeo volta a limitarne l’utilizzo è proprio l’individuazione, da parte del Legislatore e da parte della contrattazione collettiva, di ragioni obiettive, che ne giustificano il rinnovo: contratti a termine che rispondano a esigenze di carattere non provvisorio risulterebbero, infatti, in contrasto con lo scopo della Direttiva 1999/70/CE, come interpretata dalla Corte di Giustizia UE.

Si ricorda, infine, che la norma di interpretazione autentica comprende i contratti collettivi, già sottoscritti o che saranno stipulati *“dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell’articolo 51 del citato decreto legislativo n. 81 del 2015”*.

Patto di prova nel contratto a termine

Nel tentativo di dettagliare il principio di proporzionalità del patto di prova nel contratto a termine, riferito *“alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell’impiego”*, previsto nell’articolo 7, comma 2, D.Lgs. 104/2022, il c.d. Collegato Lavoro ha introdotto un meccanismo *“matematico”* di proporzionalità, mantenendo la fisiologica delega alla contrattazione collettiva.

In particolare, al citato articolo 7 è stata aggiunta la seguente disciplina: *“fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi”*.

Secondo il Ministero del lavoro, *“occorre considerare che generalmente – in applicazione del principio del favor praestatoris, per il quale in ambito lavoristico è da preferire l’interpretazione che accorda una maggiore tutela al lavoratore – viene considerata più favorevole per il lavoratore una minore estensione del periodo di prova, a causa della precarietà che lo stesso comporta per il lavoratore”*.

Riguardo ai meccanismi di calcolo, la durata del periodo di prova è pari, in linea generale, a un giorno di effettiva prestazione ogni 15 di calendario a partire dal giorno di inizio del rapporto, con un minimo pari a 2 giorni di effettiva prestazione e un limite massimo differenziato sulla base della durata del rapporto a termine, 15 giorni se non superiore a 6 mesi, 30 giorni se è superiore a 6 mesi, ma inferiore ai 12 mesi, in entrambi i casi di lavoro effettivo.

Il Ministero del lavoro sottolinea la non derogabilità *in peius*, da parte della contrattazione collettiva, dei limiti massimi sopra indicati. Nel caso di contratti di lavoro a termine di durata superiore a 12 mesi, fatte salve le più favorevoli previsioni della contrattazione collettiva, in assenza di specifiche previsioni, non vi sarà alcun limite massimo e il conteggio avverrà soltanto sulla base della regola generale di un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario.

Termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile

Il c.d. Collegato Lavoro ha modificato l’articolo 23, comma 1, primo periodo, L. 81/2017 – già modificato dal D.L. 73/2022 – fissando il termine di 5 giorni per la comunicazione dell’avvio e della cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile e delle eventuali modifiche della durata originariamente prevista, secondo le modalità individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Il nuovo termine di 5 giorni fissato per la comunicazione obbligatoria di lavoro agile opera, a partire dal 12 gennaio 2025, per tutti i datori di lavoro privato.

Il termine per la comunicazione decorre non dalla data dell’accordo, bensì da quello dell’effettivo inizio della prestazione di lavoro in modalità agile.

Così, ad esempio, ove un accordo fosse stipulato in data 15 gennaio 2025 e prevedesse l’avvio del lavoro agile dal 1° febbraio e la sua conclusione al 30 giugno 2025, la comunicazione dovrà essere effettuata entro il 6 febbraio 2025 (e non entro il 20 gennaio).

Nel caso di modifica della durata originariamente comunicata, per effetto di una proroga dell’accordo – che deve intervenire prima della scadenza del termine inizialmente concordato e comunicato (nell’esempio, quindi, prima del 30 giugno 2025) – il datore dovrà provvedere alla comunicazione di tale modifica entro i 5 giorni successivi alla proroga stessa; allo stesso modo, nel caso di cessazione anticipata, la comunicazione deve essere inviata entro i 5 giorni successivi alla nuova data di conclusione.

Le modalità attraverso le quali procedere alle comunicazioni obbligatorie sono già disciplinate dal Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 149/2022, al quale occorre quindi continuare a far riferimento. L’inosservanza di tali modalità di comunicazione determina la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato, ai sensi dell’articolo 19, comma 3, D.Lgs. 276/2003.

Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro

L'articolo 19, L. 203/2024 ha modificato l'articolo 26, D.Lgs. 151/2015 in materia di *"Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale"*, introducendo il comma 7-bis, il quale stabilisce che: *"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, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo. Le disposizioni del secondo periodo non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza"*.

Per quanto concerne la durata dell'assenza che può determinare la configurazione delle dimissioni per fatti concludenti, l'articolo 19 prevede che la stessa, in mancanza di specifica previsione nel Ccnl applicato al rapporto di lavoro, debba essere superiore a 15 giorni. I giorni di assenza, in mancanza di ulteriori specificazioni da parte della norma, possono intendersi come giorni di calendario, ove non diversamente disposto dal Ccnl applicato al rapporto di lavoro.

Nel caso in cui il Ccnl applicato preveda, invece, un termine diverso da quello contemplato dalla norma in esame, lo stesso troverà senz'altro applicazione ove sia superiore a quello legale, *in ossequio* al già richiamato principio generale per cui l'autonomia contrattuale può derogare solo *in melius* le disposizioni di legge. Se, viceversa, sia previsto un termine inferiore, per il medesimo principio, dovrà farsi riferimento al termine legale.

In base all'articolo 19, il datore di lavoro – laddove intenda far valere l'assenza ingiustificata del lavoratore, protrattasi oltre i termini sopra indicati, ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni per fatti concludenti – deve comunicarla alla sede territoriale dell'Ispettorato, da individuare in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro.

Per permettere all'Ispettorato di effettuare le verifiche circa la veridicità della comunicazione datoriale di assenza ingiustificata, il datore dovrà indicare tutti i contatti e i recapiti forniti dal lavoratore e trasmettere la comunicazione inviata all'Ispettorato territoriale, anche al lavoratore.

La cessazione del rapporto avrà effetti dalla data riportata nel modulo UNILAV, che non potrà comunque essere antecedente alla data di comunicazione dell'assenza del lavoratore all'Ispettorato territoriale del lavoro, fermo restando che il datore di lavoro non è tenuto, per il periodo di assenza ingiustificata del lavoratore, al versamento della retribuzione e dei relativi contributi.

Con riferimento alle conseguenze di tale cessazione, si ritiene – in base ai principi generali che regolano il rapporto di lavoro – che il datore possa trattenere dalle competenze di fine rapporto da corrispondere al lavoratore l'indennità di mancato preavviso.

il datore di lavoro – a seguito degli accertamenti ispettivi – potrebbe essere ritenuto responsabile, anche penalmente, per falsità delle comunicazioni rese all'Ispettorato territoriale.

La disposizione in esame non è applicabile nei casi previsti dall'articolo 55, D.Lgs. 151/2001, che prevede la convalida obbligatoria (con effetto sospensivo dell'efficacia) della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e delle dimissioni presentate da:

- la lavoratrice durante il periodo di gravidanza;
- la lavoratrice madre o il lavoratore padre durante i primi 3 anni di vita del bambino o nei primi 3 anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi 3 anni decorrenti dalle comunicazioni della proposta di incontro con il minore adottando ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

Le informative per l'azienda

Oggetto: PROROGA ASSICURAZIONE RISCHI CATASTROFALI

Si informano i Signori Clienti che, a seguito della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale 31 marzo 2025, n. 75 del D.L. 39/2025, è stato rivisto il calendario per l'entrata in vigore dell'obbligo di stipulare contratti assicurativi a copertura dei danni direttamente cagionati da calamità naturali ed eventi catastrofici verificatisi sul territorio nazionale, prevista originariamente al 31 marzo 2025 dall'articolo 1, comma 101, L. 213/2023. In particolare, viene disposta la proroga al:

- 1° ottobre 2025 per le imprese fino a 250 dipendenti e con fatturato inferiore a 50 milioni di euro;
- 31 dicembre 2025 per le imprese fino a 10 dipendenti e con fatturato inferiore a 2 milioni.

Si ricorda che, ai sensi dell'articolo 1, comma 102, L. 213/2023, è previsto il divieto di accedere a contributi, sovvenzioni o agevolazioni in mancanza di polizza assicurativa, decorsi 90 giorni dalla data di decorrenza dell'obbligo assicurativo per le grandi imprese.

Le informative per l'azienda

Oggetto: CLASSIFICAZIONE E TUTELE DEL LAVORO DEI CICLO-FATTORINI DELLE PIATTAFORME DIGITALI

Con la circolare n. 9 del 18 aprile 2025, il Ministero del lavoro ha fornito una ricognizione delle effettive modalità attraverso le quali è resa l'attività lavorativa dei *riders*, tenendo conto della necessità di garantire, in ogni caso, ai lavoratori, una adeguata tutela, tenendo presente che tali prestazioni rese tramite delle piattaforme digitali può essere organizzata con modalità tra loro anche significativamente differenti e che la categoria dei lavoratori che rendono tale attività non si esaurisce esclusivamente con coloro che provvedono alla consegna di beni per conto altrui.

Alla disciplina interna (articolo 2 e Capo V-bis, D.Lgs. 81/2015), si è aggiunta la recente Direttiva 2024/2831/UE, relativa al lavoro mediante piattaforme digitali, adottata il 24 ottobre 2024 e che dovrà essere recepita entro il 2 dicembre 2026, che contiene prescrizioni minime comuni, orientate a migliorare le condizioni di lavoro e la protezione dei dati personali per questa tipologia di lavoratori, prescrivendo di garantire che i lavoratori delle piattaforme digitali dispongano di una corretta determinazione della loro situazione occupazionale e di limitare, in questo ambito, il ricorso al lavoro autonomo fittizio, valorizzando le effettive modalità di esecuzione del lavoro più che la formale descrizione data dalle parti al rapporto e introducendo una presunzione legale (relativa) di subordinazione nei procedimenti amministrativi e giudiziari.

Ciò premesso, in attesa che la Direttiva sia recepita, il Ministero effettua una ricostruzione delle connotazioni dei rapporti di lavoro di cui trattasi.

Al pari di qualsiasi altra attività umana, anche quella prestata dai ciclofattorini può atteggiarsi sia quale prestazione di lavoro autonomo che come rapporto di lavoro subordinato, ma il Legislatore, con il D.L. 101/2019, ha introdotto una previsione *ad hoc* per le collaborazioni continuative, a carattere prevalentemente personale, le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente (c.d. collaborazioni etero-organizzate) che prevede l'applicazione delle tutele riservate al lavoro subordinato anche a quei soggetti che, per le concrete modalità di svolgimento della prestazione, continuano a essere inquadrabili nell'ambito del lavoro autonomo, nonché una disciplina speciale per il lavoro autonomo prestato attraverso piattaforme digitali, nell'ottica di garantire un nucleo minimo di tutele anche ai lavoratori che non rientrino nella categoria delle collaborazioni etero-organizzate. L'individuazione di elementi certi per la qualificazione dell'attività lavorativa dei ciclofattorini è stata oggetto di diversi interventi giudiziari.

Su tali premesse, secondo il Ministero la prestazione lavorativa in esame potrà atteggiarsi secondo diverse modalità organizzative.

Lavoro autonomo

La possibilità che il lavoro tramite piattaforma possa essere svolto con la forma del lavoro autonomo è prevista per Legge (articolo 47-*bis*, D.Lgs. 81/2015).

Così, ad esempio, potrà essere qualificata in termini di genuina autonomia, l'attività complessivamente caratterizzata:

- dall'assenza di:
 - poteri di controllo, anche in relazione ai tempi e al luogo della prestazione (esercitati, ad esempio, attraverso l'imposizione di tempi di consegna o la geolocalizzazione del *rider* per finalità estranee a quelle, strumentali, dettate dalle esigenze organizzative dell'attività di consegna);
 - poteri di direzione (quali, ad esempio, l'obbligo di presenza in determinate aree per poter accedere all'*app* e ricevere ordini di consegna o l'obbligo di seguire percorsi predeterminati per effettuare le consegne);
 - poteri sanzionatori (quali il *ranking* reputazionale, ove lo stesso abbia espresse conseguenze sulla retribuzione, ad esempio, collocando l'attività in orari più o meno remunerativi a seconda della affidabilità del lavoratore o privando i lavoratori meno performanti di occasioni di lavoro, fino a disporre la loro disconnessione dall'*account*, presupposto necessario per svolgere ulteriori attività di consegna);
- dalla reale facoltà del prestatore di non accettare l'incarico di consegna o di dismettere la sua disponibilità in modo unilaterale, senza subire alcuna conseguenza pregiudizievole per successive collaborazioni.

Ciò che rileva, pertanto, sono le modalità concrete attraverso le quali l'attività lavorativa è resa.

A conferma della necessità di garantire condizioni di tutela della persona a prescindere dalla qualificazione del rapporto di lavoro, anche in questi casi l'ordinamento garantisce comunque ai *riders* un livello di tutele compatibile con la natura autonoma della prestazione:

1. un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti dai contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
2. un'indennità integrativa (pari almeno al 10% del compenso di base) per il lavoro svolto di notte, nei giorni festivi o, comunque, in condizioni meteorologiche sfavorevoli;
3. una copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, con un premio assicurativo determinato in base al tasso di rischio corrispondente all'attività svolta nonché il rispetto della normativa prevenzionistica.

Lavoro subordinato

Gli elementi essenziali a cui far riferimento per la qualificazione di un rapporto come subordinato, si rinviengono nell'articolo 2094, cod. civ., che richiama gli indici della "*dipendenza*" e della "*direzione*", da cui discende un vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, con inserimento nell'organizzazione aziendale e conseguente limitazione dell'autonomia del lavoratore stesso.

Ciò in base alle concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. La giurisprudenza si è già espressa in merito ritenendo, con riferimento al potere direttivo, che l'esistenza di direttive specifiche e sostanzialmente vincolanti renda manifesta l'eterodirezione esercitata dalla piattaforma (ad esempio, nei casi in cui, una volta ricevuto l'affidamento di un ordine, i *riders* sono assoggettati a puntuali indicazioni su come procedere, fornite in tempo reale tramite *app*, con la quale vengono trasmesse puntuali indicazioni; allo stesso modo è indice evidente dell'esistenza di un potere di controllo esteso e pervasivo il fatto che la piattaforma informatica imponga il rispetto di predeterminati *slot* orari e ordini e attribuisca punteggi ai ciclofattorini, laddove al basso punteggio si accompagnino rilievi o altre conseguenze di natura sostanzialmente disciplinare).

Tra le tipologie contrattuali di lavoro subordinato esistenti, secondo il Ministero le prestazioni in trattazione hanno i tratti caratterizzanti il lavoro intermittente (articolo 13, D.Lgs. 81/2015). È a tale tipologia contrattuale pertanto, che, laddove richiamata dalla contrattazione collettiva e nell'ambito dei profili di legge, si potrà fare riferimento per disciplinare il rapporto in punto di trattamento economico, normativo e previdenziale, tenendo presente l'applicazione della normativa vigente in materia di orario di lavoro, la circostanza se sia o meno contrattualmente definito un obbligo di risposta alla chiamata, le tutele previdenziali, della malattia, della genitorialità. Il richiamo al contratto intermittente introduce il tema dell'indennità di disponibilità che dovrebbe avere rilievo soltanto a quei lassi temporali in cui il *rider*, secondo le modalità organizzative definite dalla piattaforma, si pone effettivamente a disposizione esclusiva del committente in attesa di ricezione/accettazione dell'incarico di consegna, con un vincolo di fatto effettivo e strettamente funzionale al rendimento della prestazione. Qualora il lavoratore sia tenuto a rispondere alle chiamate durante il periodo di permanenza in piattaforma, il periodo di svolgimento della prestazione lavorativa da retribuire coincide con il tempo effettivamente impiegato per rendere la prestazione medesima. Diversamente, per il periodo durante il quale al lavoratore sia richiesto il collegamento con la piattaforma e fino al momento della sua disconnessione, è riconosciuta l'indennità di disponibilità, laddove prevista dal contratto e nella misura dallo stesso stabilita.

Naturalmente, qualora si utilizzi tale tipologia contrattuale di lavoro subordinato, occorre osservare anche gli obblighi di cui all'articolo 15, D.Lgs. 81/2015, in base al quale il contratto deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova (comma 1) e il datore di lavoro, prima dell'inizio della prestazione lavorativa intermittente o di un ciclo integrato di prestazioni intermittenti di durata non superiore a 30 giorni, è tenuto a comunicarne la durata all'Ispettorato del lavoro territorialmente competente (comma 3).

Collaborazioni etero-organizzate

Ai ciclofattorini può essere applicata la disciplina propria del rapporto di lavoro subordinato anche quando l'attività dagli stessi svolta non sia riconducibile all'area della subordinazione, ma, ai sensi dell'articolo 2, D.Lgs. 81/2015, le modalità attraverso le quali è attuata *“si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente”*.

La norma, come premesso, non esclude la genuinità della natura c.d. para-subordinata della prestazione di lavoro. Tuttavia, quando alla natura prevalentemente personale della prestazione si aggiunge un rilevante momento organizzativo che promani dal committente, il Legislatore ha reputato la necessità di ricondurre quelle fattispecie sotto l'egida dell'articolo 2094, cod. civ., ritenendo l'applicazione di quella disciplina a esclusivi fini di tutela delle condizioni di ritenuta oggettiva debolezza contrattuale, senza che consegua la riqualificazione della natura del rapporto di lavoro.

L'assimilazione delle tutele - ivi comprese quelle connesse alla disciplina dell'orario di lavoro - si giustifica, dunque, in ragione dell'esistenza di un vincolo di coordinamento esterno e unilateralmente imposto dal committente al lavoratore che, per svolgere la prestazione, è obbligato ad adeguarsi all'organizzazione del primo.

Profili previdenziali, prevenzionali e assicurativi ai fini Inail

Definita per i rapporti di lavoro subordinato ed etero-organizzato l'applicazione della disciplina propria del rapporto di lavoro subordinato, ne consegue il loro inquadramento previdenziale con obbligo di iscrizione nell'Ago dell'Inps ("*Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti*").

In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, la tutela è identica sia che si tratti di lavoratori subordinati, sia di collaboratori eterodiretti a cui si applica la disciplina del lavoro subordinato, che di lavoratori autonomi. L'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato in presenza di rapporti di lavoro autonomo non genuini ha effetto esclusivamente ai fini dell'imponibile retributivo da assumere per la determinazione dei premi assicurativi dovuti: in caso di applicazione della disciplina del lavoro subordinato, il datore di lavoro dovrà versare i premi assicurativi anziché sulla retribuzione convenzionale, su quella effettiva o, comunque, su quella prevista dal contratto collettivo nazionale di riferimento o dal Ccnl da assumere.

Le informative per l'azienda

Oggetto: ANTICIPO MENSILE DEL TFR IN BUSTA PAGA

L'INL, con nota n. 616 del 3 aprile 2025, ha espresso il proprio parere, sollecitato dall'Ispettorato d'area metropolitana di Milano, sulla legittimità dell'anticipo mensile del tfr in busta paga e, in particolare, se tale prassi, effettuata oltre il termine del 30 giugno 2018 previsto dalla L. 190/2014, sia consentita nei soli casi espressamente previsti dall'articolo 2120, cod. civ. e, per l'effetto, se una anticipazione fuori dalle ipotesi contemplate dalla norma sia da considerare illegittima, nonché quali siano le eventuali conseguenze sotto il profilo ispettivo.

Ricorda l'Ispettorato che l'articolo 2120, cod. civ., rimanda alla contrattazione collettiva o ai patti individuali l'introduzione di eventuali condizioni di miglior favore relative all'accoglimento delle richieste di anticipazione e che secondo la Corte di Cassazione in mancanza delle stesse l'erogazione monetaria non può che qualificarsi quale maggiore retribuzione assoggettata all'obbligazione contributiva.

Per tali motivi deve ritenersi che la pattuizione collettiva o individuale possa avere a oggetto una anticipazione dell'accantonamento maturato al momento della pattuizione e non un mero automatico trasferimento in busta paga del rateo mensile che, a questo punto, costituirebbe una mera integrazione retributiva con conseguenti ricadute anche sul piano contributivo.

Per quanto concerne le conseguenze sul piano ispettivo, laddove siano ravvisate tali ipotesi di anticipazione, il personale ispettivo dovrà intimare al datore di lavoro di accantonare le quote di Tfr illegittimamente anticipate attraverso l'adozione del provvedimento di disposizione.

Le informative per l'azienda

Oggetto: PRESCRIZIONE ACCERTAMENTI ISPETTIVI INAIL

Con la circolare n. 26/2025 l'Inail fornisce indicazioni operative per l'attività ispettiva con particolare riguardo ai premi richiesti a seguito di accertamento ispettivo, anche alla luce delle novità introdotte dal D.L. 19/2024, riassumendo la disciplina in tema di prescrizione dei crediti per premi e accessori Inail secondo gli orientamenti giurisprudenziali da ritenersi consolidati.

Disciplina della prescrizione

L'azione per riscuotere le somme dovute dai datori di lavoro all'Istituto assicuratore si prescrive nel termine di 5 anni dal giorno in cui se ne doveva eseguire il pagamento e ciò vale, secondo la Corte di Cassazione, sia per l'azione di accertamento e liquidazione dei crediti sia per l'azione per il recupero dei medesimi crediti già accertati e liquidati (premi e accessori di cui è stato richiesto il pagamento con il certificato di assicurazione o variazione).

La prescrizione comincia a decorrere dal giorno in cui può essere fatto valere il diritto, senza che abbiano rilievo gli impedimenti soggettivi, ancorché determinati dal fatto del debitore, avendo rilievo solo l'impossibilità di far valere il diritto che deriva da cause giuridiche che ne ostacolano l'esercizio. Non hanno, pertanto, effetto impeditivo del decorso della prescrizione eventuali difficoltà o ostacoli di fatto all'esercizio del diritto di credito da parte dell'Inail, così come la particolare complessità degli accertamenti. La durata dell'accertamento non sospende perciò la prescrizione.

La prescrizione viene interrotta da ogni atto che valga a costituire in mora il debitore, quale un atto stragiudiziale come, per esempio, il verbale di accertamento e notificazione, senza che sia necessario adottare formule solenni né procedere alla quantificazione del credito, che può anche essere solo determinabile. Quindi, il verbale di accertamento e notificazione, ancorché privo della misura precisa del credito, è idoneo a interrompere la prescrizione del credito, sia per premi sia per sanzioni civili (già somme aggiuntive), e a costituire in mora il datore di lavoro, purché siano esplicitati la motivazione del credito vantato e gli elementi per la sua determinabilità.

Il verbale di primo accesso ispettivo non è invece idoneo a interrompere il termine di prescrizione. Per quanto concerne i verbali emessi da altri, ferma restando la diretta utilizzabilità degli elementi acquisiti in sede di accertamenti ispettivi svolti da altri enti, gli stessi non sono idonei a interrompere i termini di prescrizione relativi ai premi dovuti e non versati all'Inail. Qualora tali accertamenti contengano già tutti gli elementi necessari per la determinazione del credito, gli stessi devono essere tempestivamente liquidati dalla sede, fermo restando che il termine prescrizionale decorrerà dal provvedimento di liquidazione Inail. Diversamente, se ai fini della liquidazione siano necessari elementi integrativi e risultino possibili premi evasi a rischio di prescrizione, le sedi possono procedere a notificare ai datori di lavoro gli estremi del verbale ricevuto, manifestando la volontà di chiedere i premi dovuti e riservandosi di comunicare successivamente l'esatta quantificazione di essi.

Computo del termine di prescrizione

Per gli accertamenti ispettivi, il termine di prescrizione da applicare è quello quinquennale, fermo restando quanto previsto sulle cause speciali di sospensione introdotte dal legislatore tra le misure emergenziali da Covid-19. Ai fini del computo della prescrizione, deve essere preso in considerazione il termine di scadenza del pagamento del premio in autoliquidazione fissato al 16 di febbraio e non ha invece rilevanza il termine entro cui devono essere presentate le denunce delle retribuzioni per l'autoliquidazione annuale dei premi.

Il limite prescrizionale del quinquennio vale solo per il recupero economico di quanto eventualmente dovuto per premi e sanzioni, ma non anche per l'accertamento della data in cui doveva essere applicata l'esatta classificazione e tassazione dell'attività, che può essere anteriore al quinquennio, al fine di individuare l'oscillazione del tasso medio da applicare dopo i primi 2 anni di attività.

Quindi, il termine prescrizionale si calcola a ritroso a partire dalla data di notifica del verbale unico di accertamento e notificazione, purché non siano intervenuti validi atti di interruzione della prescrizione, dai quali decorre un nuovo termine di prescrizione che, se l'atto interruttivo sia stato notificato durante il periodo di sospensione per Covid-19, decorre dal 1° luglio 2021.

La notifica deve avvenire tempestivamente mediante consegna del verbale nelle mani proprie del destinatario, oppure tramite pec risultante da pubblici elenchi o comunque accessibili alle P.A. e solo in via del tutto residuale tramite servizio postale con raccomandata AR (per esempio in caso di verifiche riguardanti soggetti che hanno cessato l'attività, o non si è in possesso dell'indirizzo pec come sopra specificato o in caso di ricevuta di mancata consegna della pec al destinatario da parte del gestore del servizio).

Ambito e preclusioni all'accertamento ispettivo in materia assicurativa

Le verifiche dell'Inail riguardano l'ambito assicurativo e possono essere circoscritte a un determinato oggetto, a un ambito territoriale, a una determinata tipologia di posizione lavorativa, a un ambito temporale specifico. I funzionari ispettivi, perciò, danno conto nel verbale di primo accesso dello specifico ambito dell'accertamento, ferma restando la possibilità di estendere l'oggetto della verifica, redigendo a tal fine apposito verbale interlocutorio. Il testo del verbale deve esplicitamente indicare il periodo di accertamento e deve essere corredato anche di tutti gli elementi necessari all'elaborazione della richiesta dei premi e delle sanzioni civili.

Nel verbale di accertamento unico e di notificazione, oltre a ribadire l'ambito dell'accertamento, si deve dare conto degli atti e dei documenti esaminati in relazione alle finalità dell'accertamento, delle singole posizioni dei lavoratori e del periodo oggetto di verifica, anche in coerenza con le indicazioni contenute in precedenti verbalizzazioni, producendo effetti preclusivi a ulteriori verifiche solo con riferimento a tale ambito e alle finalità per cui la predetta documentazione è stata esaminata, sempre che si tratti di verbale di regolarità o il datore di lavoro abbia provveduto a regolarizzare tutte le contestazioni mosse con il verbale e i successivi provvedimenti dell'Istituto.

Le informative per l'azienda

Oggetto: MODIFICHE E INTEGRAZIONI AL REGOLAMENTO ISEE – LA DSU

Con un recente intervento legislativo sono state apportate modifiche e integrazioni al Regolamento ISEE, introducendo anche la nuova Dichiarazione sostitutiva unica (DSU) precompilata, che consente di acquisire nella DSU i dati già disponibili presso le P.A..

L'Inps, con circolare n. 73/2025, commenta tali novità. Queste, in sintesi, le modifiche:

- esclusione, dai redditi ai fini ISEE, dei trattamenti previdenziali, assistenziali e indennitari, laddove non già inclusi nel reddito complessivo ai fini Irpef, percepiti in ragione di una condizione di disabilità;
- riformulazione della disciplina relativa alla sottrazione dall'ISEE del trattamento percepito ai fini dell'accertamento dei requisiti per il mantenimento dello stesso;
- introduzione della maggiorazione dello 0,5 al parametro della scala di equivalenza per ogni componente del nucleo con disabilità media, grave o non autosufficiente, sopprimendo contestualmente alcune previsioni del Regolamento ISEE che escludevano dal computo dei redditi alcune spese o importi forfettari a titolo di franchigia, in relazione alla presenza di soggetti non autosufficienti o con disabilità;
- introduzione della Dichiarazione sostitutiva unica (DSU) precompilata, con modifica del periodo di validità della stessa, che avrà quindi validità dal momento della presentazione fino al successivo 31 dicembre;
- modifica dell'anno di riferimento del patrimonio immobiliare e mobiliare, prevedendo che sia il secondo anno precedente a quello di presentazione della DSU;
- modifica del periodo di validità dell'ISEE corrente e l'estensione dell'utilizzo nel caso di rilevanti variazioni del patrimonio.

Si ricorda che una delle novità di rilievo è l'esclusione dei titoli di Stato, dei libretti di risparmio postale e dei buoni fruttiferi postali (inclusi quelli trasferiti allo Stato) dal patrimonio mobiliare ai fini ISEE, fino a un valore complessivo di 50.000 euro per nucleo familiare.

Nella sezione pubblicità legale, del sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sono stati pubblicati il Decreto direttoriale e il modello aggiornato della DSU e le relative istruzioni.

La circolare indica, nel dettaglio, le modifiche apportate alla modulistica e alle istruzioni della DSU. Tale nuova modulistica e le relative istruzioni per la compilazione sono disponibili nel sito dell'Istituto www.inps.it al servizio "ISEE Portale Unico", sezione "Informazione" - "Modulistica e Modelli". Viene evidenziato che i cittadini, che abbiano già presentato a decorrere dal 1° gennaio 2025 la DSU per l'attestazione ISEE e che vogliano avvalersi delle nuove disposizioni del Regolamento ISEE dovranno presentare una nuova DSU.

Le informative per l'azienda

Oggetto: LAVORATORI INTERMITTENTI, COMPUTO E PROFILI UNIEMENS

L'Inps, con il messaggio n. 1322/2025, ha fornito precisazioni sulle modalità di computo e di trasmissione delle denunce per i lavoratori intermittenti.

Computo

È presente dal 2001, nelle denunce mensili dei datori di lavoro privati non agricoli (flusso UniEmens), un campo dichiarativo della forza aziendale (elemento <ForzaAziendale>) che costituisce il riferimento per il corretto assetto di alcuni obblighi contributivi, nel quale deve essere indicato il numero di tutti i dipendenti – compresi quelli non retribuiti – a tempo pieno e i dipendenti a tempo parziale calcolati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. I lavoratori intermittenti devono essere computati all'interno di tale elemento in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente al mese di competenza della denuncia UniEmens.

Visto che la norma dispone il computo in organico del lavoratore intermittente sulla base del lavoro svolto in un periodo plurimensile, il valore orario a cui rapportare tale lavoro deve essere anch'esso plurimensile, quindi, ai fini della compilazione dell'elemento <ForzaAziendale> del flusso UniEmens, l'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco del semestre (precedente) deve essere rapportato al valore orario teorico contrattuale di un semestre.

UniEmens

A partire dalla competenza di aprile 2025 l'invio del flusso UniEmens per i lavoratori intermittenti senza indennità di disponibilità deve essere assolto anche nei casi in cui detti lavoratori non percepiscano alcun emolumento, valorizzando esclusivamente il codice "NR00" in <TipoLavStat>, senza valorizzazione delle settimane.

Pertanto, non saranno più sospese le matricole con soli lavoratori intermittenti, senza indennità di disponibilità, nei mesi in cui gli stessi non prestano attività lavorativa.

Le informative per l'azienda

Oggetto: RATEAZIONI INPS/INAIL MENO CARE

La Banca Centrale Europea con la decisione di politica monetaria del 17 aprile 2025 ha ridotto di 25 punti base il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex Tur) che, dal 23 aprile 2025, è pari al 2,40%.

Inps e Inail, rispettivamente con le circolari n. 80/2025 e n. 27/2025, hanno commentato tale variazione che incide sulla determinazione dell'interesse di dilazione e di differimento da applicare agli importi dovuti a titolo di contribuzione agli enti gestori di forme di previdenza e assistenza obbligatorie, nonché sulla misura delle sanzioni civili.

Inps

L'interesse di dilazione per la regolarizzazione rateale dei debiti per contributi e sanzioni civili è pari al tasso dell'8,40% annuo e trova applicazione con riferimento alle rateazioni presentate a decorrere dal 23 aprile 2025. I piani di ammortamento già emessi e notificati in base al tasso di interesse precedentemente in vigore non subiranno modificazioni.

Dalla medesima data l'interesse dovuto in caso di autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi dovrà essere calcolato al tasso dell'8,40% annuo.

Quanto alle sanzioni civili, la situazione è la seguente:

- nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, di cui alla lettera a), comma 8, articolo 116, L. 388/2000, la sanzione civile è pari al 7,90% in ragione d'anno (tasso del 2,40% maggiorato di 5,5 punti);
- se il contribuente effettua il pagamento entro 120 giorni dalla scadenza di legge, in unica soluzione spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori, la sanzione sarà calcolata senza la maggiorazione di 5,5 punti, nella misura del 2,40% in ragione d'anno;
- nelle ipotesi di evasione di cui all'articolo 116, comma 8, lettera b), come previsto al primo periodo, la misura della sanzione civile, in ragione d'anno, è pari al 30% nel limite del 60% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge;
- in caso di denuncia effettuata spontaneamente, prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori, della situazione debitoria entro 12 mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o dei premi, le sanzioni civili per evasione vengono degradate alla misura dell'omissione pari al 7,90% in ragione d'anno (tasso del 2,40% maggiorato di 5,5 punti) se il versamento avviene in unica soluzione entro il termine di 30 giorni dalla denuncia;
- ove il versamento sia effettuato in unica soluzione entro il più ampio termine di 90 giorni dalla denuncia spontanea, la misura delle sanzioni civili dovute è pari al 9,90% in ragione d'anno (tasso del 2,40% maggiorato di 7,5 punti);
- con riferimento all'ipotesi disciplinata dal comma 10, articolo 116, L. 388/2000, le sanzioni civili sono dovute in misura dei soli interessi legali di cui all'articolo 1284, cod. civ.;
- in caso di procedure concorsuali la riduzione delle sanzioni civili opererà sulla base della misura del tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali (ex Tur), pari al 2,40%.

Inail

Il pagamento in forma rateale dei debiti per premi assicurativi e accessori, per le istanze di rateazione presentate dal 23 aprile 2025, sono determinati applicando il tasso di interesse pari all'8,40%.

Nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, il cui ammontare è rilevabile dalle denunce e/o registrazioni obbligatorie il datore di lavoro è tenuto, tenendo presente che la sanzione non può essere superiore al 40% dell'importo dei premi non corrisposti:

- al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al tasso, dal 23 aprile 2025, del 7,90%;
- se il pagamento dei contributi o premi è effettuato entro 120 giorni, in unica soluzione, spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori, la misura della sanzione è pari al 2,40%;
- in caso di evasione connessa a registrazioni, denunce o dichiarazioni obbligatorie omesse o non conformi al vero, se la denuncia della situazione debitoria è effettuata spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori e comunque entro 12 mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi il datore di lavoro è tenuto al pagamento di una sanzione civile pari, in ragione d'anno, al 7,90% sempreché il versamento in unica soluzione dei contributi o premi sia effettuato entro 30 giorni dalla denuncia, o del 9,90% se il versamento è effettuato entro 90 giorni dalla denuncia;
- in caso di procedure concorsuali, ai fini della riduzione della sanzione civile in caso di mancato o ritardato pagamento del premio si applica il tasso del 2,40%, mentre in caso di evasione si applica il tasso del 4,40%.

Le informative per l'azienda

Oggetto: PREVIDENZA COMPLEMENTARE E DEDUCIBILITÀ PER I NUOVI ISCRITTI

Si comunica che l'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 25/E del 10 aprile 2025, ha precisato che, l'ulteriore *plafond* di deducibilità, previsto dall'articolo 8, comma 6, D.Lgs. 252/2005, deve essere calcolato considerando il quinquennio di contribuzione decorrente dall'anno di prima occupazione in cui il lavoratore risulta iscritto a una forma di previdenza complementare, non rilevando che l'iscrizione alla previdenza complementare sia precedente. Infatti, per il Fisco, non rileva il versamento dei contributi effettuato dai familiari e da questi dedotti dal proprio reddito complessivo negli anni precedenti, non sussistendo, in tale arco temporale, anche il presupposto della condizione di *"lavoratore di prima occupazione"*.

Le informative per l'azienda

Oggetto: **BONUS MATURATO ALL'ESTERO E TASSAZIONE**

Si comunica che l'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 81 del 25 marzo 2025, in riferimento alla tassazione dei *bonus*, anche in parte maturati all'estero, ha precisato quanto di seguito riportato:

- se durante il *Vesting Period* (periodo di maturazione del diritto al premio), il dipendente ha svolto l'attività di lavoro in un Paese estero, risultando fiscalmente residente in tale Stato, il relativo reddito deve essere tassato solo in detto Paese, indipendentemente dal successivo trasferimento della residenza in Italia;
- in tale caso dovrà, invece, essere tassato in Italia solo il reddito riferibile, *pro rata temporis*, all'attività lavorativa svolta nel nostro Paese, anche se il beneficiario del reddito risulta residente all'estero nell'anno d'imposta di riferimento.

Pertanto, analizzando il caso di specie riferito a un dipendente che ha svolto l'attività di lavoro nel Regno Unito alle dipendenze della società inglese del Gruppo fino a dicembre del 2023, per poi intraprendere, il 18 dicembre del medesimo anno, un nuovo rapporto di lavoro in Italia, presso la stabile organizzazione dell'Istante, l'Amministrazione finanziaria ha ritenuto che:

- il *bonus* erogato dalla società inglese nel 2024, maturato fino alla data di interruzione del rapporto di lavoro con la stessa, debba essere assoggettato a tassazione esclusivamente nel Regno Unito, non risultando alcun collegamento con il territorio dello Stato italiano. Il beneficiario dovrà dichiarare in Italia solo l'eventuale parte del *bonus* percepita in relazione all'attività di lavoro svolta in Italia dal 18 dicembre 2023;
- i *bonus* che saranno erogati nel 2025 e 2026, maturati, rispettivamente, nel triennio 2022-2024 e nel triennio 2023-2025, dovranno essere assoggettati a tassazione proporzionalmente all'attività svolta dal dipendente in Italia durante il *Vesting Period*. In particolare, saranno assoggettati a tassazione i *bonus* riferiti all'attività svolta in Italia a partire dal 18 dicembre 2023 e sino al 2025. Riguardo alla quota parte imponibile nel Regno Unito, il dipendente, in assenza di un collegamento con il territorio dello Stato, non dovrà dichiarare i suddetti redditi in Italia;
- i *bonus* erogati a partire dal 2027, maturati dal 18 dicembre 2023 in poi, data a partire dalla quale il dipendente svolge l'attività lavorativa esclusivamente nel territorio dello Stato italiano, saranno interamente assoggettati a tassazione nel nostro Paese.

Ne consegue che, a parere dell'Agenzia delle entrate, la stabile organizzazione in Italia è tenuta ad assolvere agli obblighi di sostituzione d'imposta riguardo alle somme maturate a decorrere dal 18 dicembre 2023, data a partire dalla quale il dipendente ha svolto l'attività lavorativa nel territorio dello Stato.

Riguardo alle somme assoggettate a tassazione in Italia, nel 2024, ma riferite all'attività lavorativa svolta nel Regno Unito nel periodo dal 2021 a dicembre 2023, e quindi non imponibili nel nostro Paese in quanto prive di qualsiasi collegamento con il territorio dello Stato italiano, il Fisco ritiene che, qualora la stabile organizzazione non abbia provveduto alla restituzione delle ritenute indebitamente applicate in occasione delle operazioni di conguaglio, il dipendente dovrà presentare istanza di rimborso, ai sensi dell'articolo 38, D.P.R. 602/1973.