



CIRCOLARE
GENNAIO 2025

INDICE

1) Rilasciato il modulo di accesso all'esonero contributivo per la parità di genere	pag. 2
2) Pubblicato in GU il decreto-legge cd. Milleproroghe	pag. 2
3) Pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Collegato Lavoro	pag. 3
4) Le istruzioni INAIL sull'autoliquidazione 2024/2025	pag. 4
5) Il decreto con i settori e le professioni con disparità uomo-donna per il 2025	pag. 5
6) INPS: le istruzioni per il conguaglio di fine anno 2024 dei contributi previdenziali e assistenziali	pag. 6
7) Al via il nuovo portale INPS sul Libretto Famiglia	pag. 7
8) In GU la legge di Bilancio 2025	pag. 8

Approfondimenti

9) Le novità 2025 sui contratti a tempo determinato	pag. 10
10) INAIL: autoliquidazione e rideterminazione dei premi per il 2025	pag. 11
11) Le novità della legge di Bilancio 2025	pag. 13

Principali Scadenze

pag. 16

IN BREVE

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

[Rilasciato il modulo di accesso all'esonero contributivo per la parità di genere](#)

INPS, Messaggio 30 dicembre 2024, n. 4479

L'INPS – con Messaggio del 30 dicembre 2024, n. 4479 – ha reso noto l'avvio della campagna di acquisizione delle **domande di esonero contributivo** per i **datori di lavoro privati** che abbiano conseguito la **certificazione della parità di genere entro il 31 dicembre 2024**.

In particolare, al fine di consentire l'invio delle richieste, l'Istituto segnala che sul proprio sito, nella sezione denominata “Portale delle Agevolazioni” (ex DiResCo), è stato rilasciato il nuovo modulo di istanza on line “SGRAVIO PAR_GEN”.

Per accedere al suddetto modulo, è necessario selezionare l'anno di riferimento 2024.

Al fine di garantire la possibilità di accedere all'esonero in argomento, ai datori di lavoro privati che conseguano la “Certificazione della parità di genere” entro il 31 dicembre 2024, le richieste di riconoscimento dell'agevolazione possono essere presentate **fino al 30 aprile 2025**.

Resta fermo che, ai fini dell'ammissibilità all'esonero, fa fede la data di rilascio della certificazione, che **non può** in nessun caso **essere successiva al 31 dicembre 2024**.

DIRITTO DEL LAVORO

[Pubblicato in GU il decreto legge cd. Milleproroghe](#)

D.L. 27 dicembre 2024, n. 202

Nella Gazzetta Ufficiale del 27 dicembre 2024, n. 302 è stato pubblicato il D.L. 27 dicembre 2024, n. 202, recante “*Disposizioni urgenti in materia di termini normativi*”.

Tra gli aspetti più rilevanti, si segnala la modifica alla disciplina dei contratti a termine.

Nello specifico, si **proroga fino al 31 dicembre 2025** (in luogo del 31 dicembre 2024) il termine entro il quale i datori di lavoro nel settore privato possono stipulare **contratti a tempo determinato** di durata **superiore a dodici mesi**, in ogni caso **non superiore a 24 mesi** e in assenza di specifiche previsioni contenute nei contratti collettivi, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti.

Vedi l'Approfondimento

[Pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Collegato Lavoro](#)

Legge 13 dicembre 2024, n. 203; INL, Nota 30 dicembre 2024, prot. n. 9740

Nella Gazzetta Ufficiale del 28 dicembre 2024, n. 303 è stata pubblicata la legge 13 dicembre 2024, n. 203, recante “*Disposizioni in materia di lavoro*”.

- Il provvedimento – che entra in vigore il 12 gennaio 2025 – interviene, tra le altre cose, sulle seguenti tematiche:
- art. 1 – Modifiche al decreto legislativo n. 81/2008
- art. 6 – Sospensione della prestazione di cassa integrazione
- art. 7 – Sospensione della decorrenza dei termini degli adempimenti a carico dei liberi professionisti per parto, interruzione di gravidanza o assistenza al figlio minorenne
- art. 8 – Modifiche alla disciplina in materia di fondi di solidarietà bilaterali
- art. 10 – Modifiche in materia di somministrazione di lavoro
- art. 11 – Norma di interpretazione autentica in materia di attività stagionali
- art. 13 – Durata del periodo di prova
- art. 14 – Termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile
- art. 15 – Misure in materia di politiche formative nell'apprendistato
- art. 17 – Applicazione del regime forfetario nel caso di contratti misti
- art. 18 – Unico contratto di apprendistato duale
- art. 19 – Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro
- art. 20 – Disposizioni relative ai procedimenti di conciliazione in materia di lavoro
- art. 25 – Disposizioni concernenti la notificazione delle controversie in materia contributiva

Tra gli aspetti più rilevanti in tema di rapporto di lavoro, si segnala che:

- l'art. 10 **esclude dal limite quantitativo**, pari al 30% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei contratti, i **somministrati a tempo indeterminato** assunti dalle agenzie per il lavoro e i **somministrati per nuove attività, startup, attività stagionali, spettacoli, sostituzioni, over 50**. Inoltre, **non si applicano** i limiti di durata e le causali per quelli a

termine in caso di impiego di disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati;

- l'art. 13 prevede che *“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”*;
- l'art. 18 prevede anche la possibilità di **trasformare l'apprendistato di primo livello in professionalizzante o di alta formazione e di ricerca** e per la formazione professionale regionale;
- l'art. 19 prevede 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 (tali disposizioni non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza).

Al riguardo, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro – con Nota del 30 dicembre 2024, prot. n. 9740 – ha fornito le prime indicazioni operative.

INAIL, CONTRIBUZIONE

[Le istruzioni INAIL sull'autoliquidazione 2024/2025](#)

Nota operativa INAIL del 24 dicembre 2024, prot. n. 12500; Nota operativa INAIL del 4 dicembre 2024, prot. n. 11783

L'INAIL – con Nota operativa del 24 dicembre 2024, prot. n. 12500 – ha fornito le istruzioni operative relative all'autoliquidazione 2024/2025 con particolare riferimento alle riduzioni contributive e si riepilogano le scadenze e le modalità di adempimento a carico dei datori di lavoro.

Le scadenze sono le seguenti:

- **17 febbraio 2025**, per il versamento del premio di autoliquidazione in unica soluzione o della prima rata in caso di pagamento rateale;

- **17 febbraio 2025**, per il versamento in unica soluzione contributi associativi;
- **17 febbraio 2025**, per la presentazione della riduzione del presunto;
- **28 febbraio 2025**, per la presentazione delle dichiarazioni delle retribuzioni effettivamente corrisposte nell'anno 2024.

Al riguardo, è opportuno ricordare che l'INAIL – con Istruzioni operative del 4 dicembre 2024, prot. n. 11783 – ha comunicato che il servizio online relativo alla Comunicazione delle Basi di Calcolo per l'autoliquidazione 2024/2025 è disponibile nella sezione “Fascicolo Aziende – Visualizza Comunicazioni”.

Al servizio possono accedere i datori di lavoro e gli altri soggetti assicuranti tenuti all'autoliquidazione, nonché gli intermediari per i codici ditta in delega.

In presenza di **più basi di calcolo** (in caso di variazione e “riestrazione” delle stesse da parte delle Sedi) le comunicazioni sono elencate per data di elaborazione in ordine decrescente, in modo che la più recente sia posizionata all'inizio della lista.

I servizi online “Visualizza Basi di Calcolo” e “Richiesta Basi di Calcolo” sono disponibili dal 3 dicembre 2024 in www.inail.it – Servizi Online.

Anche quest'anno il servizio online “Richiesta Basi di calcolo” permette di acquisire il file delle basi di calcolo in formato .pdf, in formato .txt e nella versione .json.

Vedi l'Approfondimento

INCENTIVI ALLE AZIENDE

[Il decreto con i settori e le professioni con disparità uomo-donna per il 2025](#)

D.M. 30 dicembre 2024, n. 3217

In data 30 dicembre 2024, è stato pubblicato il decreto MLPS/MEF n. 3217/2024 che individua, per l'anno 2025, sulla base dei dati Istat relativi alla media annua dell'anno più recente disponibile, i settori e le professioni caratterizzati da un **tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media** uomo-donna, per l'applicazione degli incentivi all'assunzione di cui all'art. 4, commi 8-11, della legge n. 92/2012.

I settori e le professioni individuati sono elencati rispettivamente negli allegati 1 (tabella A) e 2 (tabella B) del decreto stesso.

INPS, CONTRIBUZIONE

[INPS: le istruzioni per il conguaglio di fine anno 2024 dei contributi previdenziali e assistenziali](#)

INPS, Circolare 23 dicembre 2024, n. 108

L'INPS – con Circolare del 23 dicembre 2024, n. 108 – ha fornito chiarimenti e precisazioni sulle operazioni di conguaglio di fine anno 2024 per i **datori di lavoro privati non agricoli** che utilizzano la dichiarazione contributiva **UniEmens** nonché per i datori di lavoro iscritti alla Gestione pubblica che utilizzano il **flusso UniEmens ListaPosPA**.

Il provvedimento in specie prevede:

- il valore del massimale previsto dall'art. 2, legge n. 335/1995 nella misura di € 119.650,00 e le relative modalità di calcolo;
- il valore del contributo aggiuntivo IVS dell'1% pari a 55.008,00 euro (rapportato a mese € 4.584,00) e le relative modalità di calcolo;
- l'assoggettamento a contribuzione delle ferie non godute e le modalità per il recupero della contribuzione nel momento della fruizione;
- il doppio limite dei fringe benefits che, per l'anno 2024, per i lavoratori con figli a carico è pari ad € 2.000 mentre per tutti gli altri è pari ad € 1000;
- che, se a seguito della variazione della retribuzione imponibile per l'applicazione della disciplina dei fringe, si debba procedere sia al recupero sia al versamento delle quote di esonero IVS 6/7% attraverso l'invio di flussi regolarizzativi;
- la disciplina delle mance elargite ai lavoratori del settore privato impiegati nelle strutture ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande (art. 1 c. da 58 a 62 della Legge n.197/2022);
- le regole per i conguagli dei versamenti delle quote di TFR al Fondo di Tesoreria;
- il calcolo della rivalutazione annuale del TFR quando è destinato al Fondo di Tesoreria;
- la disposizione legata alla normativa dei prestiti ai dipendenti, ex lege n. 191/2023.

I datori di lavoro potranno effettuare le operazioni di conguaglio in argomento, oltre che con la **denuncia di competenza del mese di “dicembre 2024”** (scadenza di pagamento 16 gennaio 2025), **anche** con quella di **competenza di “gennaio 2025”** (scadenza di pagamento 16 febbraio 2025), attenendosi alle modalità indicate con riferimento alle singole fattispecie.

Considerato, inoltre, che dal 2007 i conguagli possono riguardare anche il TFR al Fondo di Tesoreria e le misure compensative, si fa presente che le relative operazioni potranno essere inserite **anche** nella **denuncia di “febbraio 2025” (scadenza di pagamento 16 marzo 2025)**, senza aggravio di oneri accessori. Resta fermo l'obbligo del

versamento o del recupero dei contributi dovuti sulle componenti variabili della retribuzione nel mese di gennaio 2025.

INPS, DENUNCE E COMUNICAZIONI

[Al via il nuovo portale INPS sul Libretto Famiglia](#)

INPS, Messaggio 19 dicembre 2024, n. 4360

L'INPS – con Messaggio del 19 dicembre 2024, n. 4360 – ha presentato il nuovo portale del Libretto Famiglia all'interno della piattaforma telematica dell'Istituto, dedicata alle **Prestazioni di lavoro occasionali**, realizzato in applicazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Possono fare ricorso alle prestazioni di lavoro occasionali, tramite il Libretto Famiglia, soltanto le **persone fisiche**, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, per remunerare le seguenti prestazioni di lavoro occasionali rese in loro favore per:

- **piccoli lavori domestici**, inclusi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;
- **assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;**
- **insegnamento privato supplementare.**

Le prestazioni di lavoro occasionali devono rispettare i seguenti limiti economici annuali pari a:

- per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 euro;
- prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, per compensi di importo non superiore a 2.500 euro.

La “Scrivania Utilizzatore Libretto Famiglia” consente, in un'unica pagina divisa in più sezioni, di visualizzare in maniera schematica le informazioni relative ai lavoratori, alle ultime prestazioni registrate, alle attività in corso e al portafoglio elettronico, con evidenza dei limiti economici.

In caso di utilizzatore che accede per la prima volta al servizio le sezioni sono vuote, diversamente gli utilizzatori già registrati trovano tutti i dati relativi alle eventuali attività già svolte.

Al termine della prestazione lavorativa, e comunque non oltre il terzo giorno del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione stessa, l'utilizzatore tramite la piattaforma “Libretto Famiglia” o avvalendosi dei

servizi di Contact Center multicanale messi a disposizione dall'INPS deve comunicare, oltre ai dati identificativi del prestatore, al luogo di svolgimento della prestazione, alla durata della prestazione, all'ambito di svolgimento della prestazione e alle altre informazioni per la gestione del rapporto, il costo complessivo della prestazione, tenendo presente che il Libretto Famiglia è composto da titoli di pagamento, il cui **valore nominale** è fissato in **10 euro**, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore a un'ora.

Tale importo **non è frazionabile**.

MANOVRA 2025

[In GU la legge di Bilancio 2025](#)

Legge del 30 dicembre 2024, n. 207

Nella Gazzetta Ufficiale del 31 dicembre 2024, n. 305 è stata pubblicata la legge 30 dicembre 2024, n. 207, recante “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027*”.

Di seguito, alcuni aspetti lavoristici maggiormente rilevanti.

Decontribuzione SUD – normato un nuovo sgravio contributivo per le imprese che occupano lavoratori nel Mezzogiorno. L'agevolazione consiste in un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

Lo sgravio contributivo spetta ai datori di lavoro, con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico, che occupano lavoratori a tempo indeterminato (ad esclusione dei rapporti di apprendistato) nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. Nel caso di datori di lavoro privati che hanno alle proprie dipendenze più di 250 dipendenti, l'esonero è riconosciuto a condizione che il datore di lavoro dimostri al 31 dicembre di ogni anno un incremento occupazionale rispetto all'anno precedente dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Ferma restando l'aliquota di **computo delle prestazioni pensionistiche**, l'**esonero** è riconosciuto e modulato come segue:

- per l'anno 2025, in misura pari al 25% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 145 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre 2024;
- per l'anno 2026, in misura pari al 20% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 125 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre 2025;

- per l'anno 2027, in misura pari al 20% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 125 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre 2026;
- per l'anno 2028, in misura pari al 20% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 100 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre 2027;
- per l'anno 2029, in misura pari al 15% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 75 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre 2028.

Incentivi occupazionali - rifinanziamento dei bonus giovani, donne e Zes, ex articoli 22, 23 a 24 del D.L. n. 60/2024.

Decontribuzione per le lavoratrici madri - riconosciuto, a decorrere dall'anno 2025, un parziale esonero contributivo della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, a carico del lavoratore, in favore delle lavoratrici dipendenti, escluse quelle domestiche, nonché delle lavoratrici autonome titolari di reddito di lavoro autonomo o di impresa (sia in contabilità semplificata sia ordinaria) o di partecipazione, che non hanno optato per il regime forfetario, in possesso dei seguenti requisiti:

- madri di due o più figli;
- che abbiano una retribuzione o un reddito imponibile ai fini previdenziali non superiore a 40.000 euro su base annua.

L'esonero:

- è riconosciuto fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo ovvero, a decorrere dall'anno 2027, se madri di tre o più figli, fino al mese del compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo;
- non spetta, per gli anni 2025 e 2026, alle lavoratrici beneficiarie dell'esonero ex art. 1, comma 180, legge n. 213/2023.

Per le lavoratrici autonome iscritte all'assicurazione generale obbligatoria gestita dall'INPS nonché alla gestione separata, l'esonero contributivo sarà parametrato al valore del livello minimo di reddito previsto dall'art. 1, comma 3, legge n. 233/1990.

Vedi l'Approfondimento

APPROFONDIMENTI

CONTRATTI A TERMINE

Le novità 2025 sui contratti a tempo determinato

Il D.L. 27 dicembre 2024, n. 202 ha previsto la proroga di un anno, **fino al 31 dicembre 2025**, della disposizione contenuta nell'art. 19, comma 1, lettera b), D.Lgs. n. 81/2015.

Tale norma prevede la possibilità, qualora non siano state previste causali da parte dei contratti collettivi di qualsiasi livello (nazionale, territoriale o azienda), di applicare ai contratti a termine più lunghi di 12 mesi, anche in virtù della sommatoria di precedenti contratti con lo stesso lavoratore, una **motivazione** individuata dal datore di lavoro ed il lavoratore tra le **esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva**.

Com'è noto, il richiamato art. 19, al comma 1, prevede l'obbligo di apporre al contratto a tempo determinato una **causale** all'avvio del rapporto di lavoro qualora si stia stipulando un **primo contratto superiore a 12 mesi** con il lavoratore, ovvero qualora si **superino i 12 mesi con più contratti a tempo determinato e/o in somministrazione a termine**, sempre con il medesimo lavoratore.

La causale è esentata esclusivamente in caso di contratto a termine per motivi stagionali, stante il fatto che stagionalità - proveniente dalla contrattazione collettiva ovvero da una delle attività previste dal D.P.R. n. 1525/1963 - è di per sé già una causale.

Andando nel dettaglio, il D.Lgs. n. 81/2015 prevede **2 macro-causali** che possono essere utilizzate al superamento dei 12 mesi in contratti a termine:

1. quella prevista in caso di **sostituzione di altri lavoratori** - il lavoratore è assunto per sostituire un lavoratore/lavoratrice con rapporto già in essere in azienda, ma ora assente con il diritto alla conservazione del posto di lavoro. In questo caso il rapporto a termine dovrà essere rapportato all'assenza del lavoratore sostituito. Una eventuale prosecuzione dell'assenza oltre la data inizialmente prestabilita potrà portare alla prosecuzione anche del contratto a termine, fino al rientro del sostituito ovvero fino alla durata massima complessiva, stipulabile con il sostituito (24 mesi ovvero quanto stabilito dalla contrattazione collettiva).
2. quella fornita dai **contratti collettivi** - è possibile avviare un contratto a tempo determinato per uno dei casi previsti dalla contrattazione collettiva, sia essa nazionale, territoriale o aziendale, l'importante è che tale contrattazione sia stata stipulata dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero, in caso di contratto aziendale, dalle RSA o dalla RSU, sempre appartenenti alle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Qualora la contrattazione collettiva **non abbia recepito la delega** fornita dal legislatore e quindi **non abbia indicato proprie causali**, la motivazione, per avviare un contratto a termine, può essere individuata dalle parti (lavoratore e datore di lavoro), in base alle specifiche “esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva”.

Tale possibilità era stata prevista inizialmente sino al 30 aprile 2024, per poi essere prorogata al 31 dicembre 2024 dal decreto Milleproroghe relativo all’anno 2024.

Ora, il decreto Milleproroghe per l’anno 2025, dispone che le parti potranno continuare ad utilizzare **proprie casistiche fino al 31 dicembre 2025**.

La causale, da indicare nel contratto individuale non dovrà essere generica ma rappresentare il reale fabbisogno temporaneo dell’azienda e dovrà persistere per tutta la durata del rapporto di lavoro, proroghe comprese.

Nello specifico, tale causale dovrà rappresentare una reale esigenza **oggettivamente verificabile**, che attiene al singolo contratto che si sta stipulando.

È opportuno, infine, ricordare che in caso di stipulazione di un contratto senza motivazione o con motivazione non veritiera, qualora obbligatoria, la sanzione consiste nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato in contratto a tempo indeterminato.

INAIL, CONTRIBUZIONE

[INAIL: autoliquidazione e rideterminazione dei premi per il 2025](#)

L’INAIL – con Circolare del 23 dicembre 2024, n. 46 – ha previsto la riduzione percentuale dell’importo dei premi e contributi dovuti per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nelle more dell’aggiornamento delle relative tariffe.

La **riduzione non si applica** ai premi assicurativi per i quali dal 1° gennaio 2019 è intervenuto l’aggiornamento delle relative tariffe, che riguardano:

- le tariffe dei premi delle gestioni "Industria", "Artigianato", "Terziario" ed "Altre Attività", che si applicano **anche ai lavoratori con contratto di somministrazione**;
- la **tariffa dei premi speciali unitari** per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei titolari di aziende artigiane, dei soci di società fra artigiani lavoratori, nonché dei familiari coadiuvanti del titolare;
- la tariffa dei premi della **gestione Navigazione**.

La riduzione non si applica, infine, ai premi speciali unitari per alunni e studenti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, non statali, per i quali per l'anno scolastico formativo 2023/2024 è intervenuta la revisione del premio speciale unitario per la copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali degli alunni e studenti delle scuole e delle università non statali per l'anno scolastico e per l'anno accademico 2024-2025.

Per l'anno 2025 la riduzione dei premi e dei contributi è stata fissata nella misura pari al **14,80%** dal decreto MLPS 24 settembre 2024.

Per quanto riguarda i **criteri di applicazione**, ex decreto MLPS/MEF 22 aprile 2014, si ricorda che l'individuazione dei beneficiari della riduzione si basa sull'andamento infortunistico aziendale.

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

Per l'anno 2024, la riduzione si applica ai soggetti con data inizio attività precedente al 3 gennaio 2022.

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

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

A tal fine, i datori di lavoro interessati devono presentare la domanda con il servizio online Riduzione L. n. 147/2013 Polizze Speciali.

Per il **settore agricoltura**, la domanda deve essere presentata dagli interessati compilando l'apposito modulo di domanda Riduzione L147-2013 primo biennio Agricoltura pubblicato in www.inail.it - atti e documenti - moduli e modelli – assicurazione - premio assicurativo.

Infine, è opportuno precisare che l'INAIL – con Istruzioni operative del 18 dicembre 2024, prot. n. 12320 – ha ricordato l'avvenuta **riduzione** (in misura pari al **4,81%**) dell'importo del premio dovuto per il 2024, spettante alle **imprese artigiane, che non hanno avuto infortuni nel biennio 2022/2023**.

Tale riduzione si applica solo al premio dovuto a titolo di regolazione per l'autoliquidazione 2024/2025 e spetta alle imprese iscritte alla gestione Artigianato in regola con tutti gli obblighi previsti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro dal decreto legislativo n. 81/2008 e dalle specifiche normative di settore, che **non abbiano registrato infortuni nel biennio 2022-2023** e che abbiano **presentato la preventiva richiesta di ammissione al beneficio**, barrando la casella "Certifico di essere in possesso dei requisiti ex lege 296/2006, art. 1, commi 780 e 781" nella dichiarazione delle retribuzioni 2023, inviata entro il 29 febbraio 2024.

MANOVRA 2025

[Le novità della legge di Bilancio 2025](#)

Nella Gazzetta Ufficiale del 31 dicembre 2024, n. 305 è stata pubblicata la legge 30 dicembre 2024, n. 207, recante “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027*”.

Di seguito, alcuni aspetti fiscali afferenti la gestione del rapporto di lavoro, maggiormente rilevanti.

Bonus affitti per neoassunti a tempo indeterminato – introdotta una misura di sostegno a favore di lavoratori che accettano di trasferire la propria residenza a oltre 100 chilometri dal luogo di lavoro.

Nello specifico, il nuovo il beneficio consiste nell'**esenzione fiscale, fino ad € 5.000 annui**, delle somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il **pagamento dei canoni di locazione** e delle **spese di manutenzione dei fabbricati locati** dai dipendenti assunti a tempo indeterminato dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025, a formare il reddito ai fini fiscali entro il limite complessivo di € 5.000 annui.

Ai fini del beneficio, il lavoratore:

- deve aver percepito, nell'anno precedente l'assunzione, un reddito da lavoro dipendente non superiore ad € 35.000;
- deve aver trasferito la residenza ad una distanza superiore ai 100 chilometri calcolati tra la precedente e la nuova sede di lavoro. A tal fine, il lavoratore deve fornire una dichiarazione, ai sensi dell'art. 46, D.P.R. n. 445/2000, che attesti la residenza nei sei mesi precedenti l'assunzione.

Tale esclusione:

- è valida per i primi due anni dalla data di assunzione;
- non rileva ai fini contributivi;
- viene calcolata ai fini dell'ISEE per l'accesso a prestazioni assistenziali e previdenziali.

Detassazione dei premi di risultato - per i premi e le somme erogati negli **anni 2025, 2026 e 2027**, confermata la **riduzione dal 10 al 5%** l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività, ex art. 1, comma 182, legge n. 208/2015.

Fringe benefit - per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027, viene elevato da € 258,23 ad € 1.000 (€ 2.000 per dipendenti con figli fiscalmente a carico) il limite di esenzione dal computo del reddito imponibile (e dalla tassazione sostitutiva agevolata) del lavoratore dipendente:

- a) del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati al lavoratore medesimo;

b) delle somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro per il pagamento:

- delle utenze domestiche del servizio idrico integrato;
- dell'energia elettrica e del gas naturale;
- delle spese per l'affitto della prima casa;
- degli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.

Detassazione del lavoro notturno e festivo per i dipendenti di strutture turistico-alberghiere - al fine di garantire la stabilità occupazionale e di sopperire all'eccezionale mancanza di offerta di lavoro nel settore turistico, ricettivo e termale, si riconosce, per il periodo **dal 1° gennaio 2025 al 30 settembre 2025**, un **trattamento integrativo speciale**, che non concorre alla formazione del reddito, **pari al 15%** delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, effettuate nei giorni festivi, ai seguenti lavoratori dipendenti del settore privato, titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2024, ad € 40.000:

- lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande;
- lavoratori del comparto del turismo, inclusi gli stabilimenti termali.

Il trattamento integrativo speciale viene riconosciuto dal sostituto d'imposta su richiesta del lavoratore, che attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2024.

Le somme erogate dovranno essere indicate nella certificazione unica.

Il sostituto d'imposta recupera il credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo speciale mediante compensazione, ex art. 17, D.Lgs. n. 241/1997.

Detassazione delle mance nel settore ristorazione turismo – il provvedimento in specie eleva:

- dal 25 al 30% del reddito percepito nell'anno per le prestazioni di lavoro fornite dai lavoratori nelle strutture ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, il limite fino al quale le somme destinate dai clienti ai lavoratori a titolo di liberalità, anche attraverso mezzi di pagamento elettronici, costituiscono redditi da lavoro dipendente e, salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggette a una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 5%;
- da € 50.000 ad € 75.000 il limite reddituale di applicazione della tassazione agevolata.

Per effetto della modifica, pertanto, **dal 1° gennaio 2025**, le somme destinate dai clienti ai lavoratori a titolo di liberalità, anche attraverso mezzi di pagamento elettronici (c.d. **mance**), riversate a favore di lavoratori del settore privato, ricettivo e di somministrazione di alimenti e bevande, titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore ad € 75.000, costituiscono reddito di lavoro dipendente e, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro:

- **sono soggette ad un'imposta sostitutiva con l'aliquota del 5%**, entro il limite del 30% del reddito percepito nell'anno per le relative prestazioni di lavoro, applicata dal sostituto d'imposta;
- **sono escluse dalla retribuzione imponibile ai fini del calcolo dei contributi previdenziali**, assistenziali e dei premi INAIL e **non sono computate ai fini del calcolo del TFR.**

PRINCIPALI SCADENZE

Data scadenza/ decorrenza	Ambito	Attività	Soggetti obbligati	Modalità
Giovedì 16/01/2025	Assist. Fiscale	Comunicazione ai dipendenti di voler prestare assistenza fiscale diretta	Datori di lavoro sostituti d'imposta che prestano assistenza fiscale	
Giovedì 16/01/2025	INPS	Versamento contributo Tfr al Fondo di Tesoreria	Datori di lavoro del settore privato che abbiano alle proprie dipendenze almeno 50 addetti	Modello F 24 on line
Giovedì 16/01/2025	INPS	Versamento alla Gestione separata dei contributi calcolati su compensi erogati nel mese precedente a collaboratori coordinati e continuativi e venditori a domicilio, iscritti e non iscritti a forme di previdenza obbligatoria	Committenti	Modello F 24 on line
Giovedì 16/01/2025	INPS	Versamento dei contributi sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti corrisposte nel mese precedente	Datori di lavoro	Modello F 24 on line
Giovedì 16/01/2025	INPS	Versamento contributo ordinario fondo di integrazione salariale.	Datori di lavoro operanti in settori non coperti dalla normativa in materia d'integrazione salariale (Codice autor. INPS 0J)	Modello F 24 on line
Giovedì 16/01/2025	INPS ex ENPALS	Versamento contributi previdenziali relativi al mese precedente	Aziende dei settori dello spettacolo e dello sport	Modello F 24 on line

Giovedì 16/01/2025	IRPEF	Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, provvigioni, indennità di cessazione del rapporto di agenzia e di collaborazione coordinata e continuativa corrisposti nel mese precedente	Sostituti d'imposta	Modello F 24 on line
Giovedì 16/01/2025	IRPEF	Versamento addizionale regionale: rata addizionale regionale trattenuta ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente o in unica soluzione a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.	Sostituti d'imposta	Modello F 24 on line
Giovedì 16/01/2025	IRPEF	Versamento addizionale comunale: versamento delle rate dell'addizionale comunale previsto in forma di acconto e saldo. In caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, l'addizionale residua dovuta e versata in un'unica soluzione.	Sostituti d'imposta	Modello F 24 on line
Giovedì 16/01/2025	INPGI	Versamento dei contributi mensili dovuti dai giornalisti con contratto di collaborazione (Gestione Separata)	Datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze giornalisti con contratto di collaborazione	Modello F24/Accise
Lunedì 20/01/2025	Fondi	Previdapi denuncia e versamento trimestrale contributi Dirigenti iscritti	Aziende Piccola Media Industria	Modello PREV/1 e versamento su C/C bancario
Lunedì 20/01/2025	Fondi	Previdai denuncia e versamento trimestrale contributi Dirigenti iscritti	Aziende industriali	Bonifico bancario - Denuncia telematica al fondo

Lunedì 20/01/2025	FASC	Denuncia e versamento contributi relativi al mese precedente dovuti al fondo di previdenza per gli impiegati	Imprese di spedizione e agenzie marittime che applicano il Ccnl Agenzie marittime e aeree e il Ccnl Autotrasporto merci e logistica	Bonifico bancario - Denuncia telematica
Sabato 25/01/2025	ENPAIA	Denuncia delle retribuzioni e versamento dei contributi previdenziali per gli impiegati	Aziende agricole	M.A.V. bancario - denuncia on line
Venerdì 31/01/2025	INPS ex ENPALS	Denuncia contributiva mensile unificata	Aziende settori sport e spettacolo	Procedura telematica
Venerdì 31/01/2025	INPS	Denuncia contributiva e retributiva – Uniemens individuale comunicazione dei dati retributivi e contributivi	Datori di lavoro	Trasmissione telematica
Venerdì 31/01/2025	INPS	Denuncia trimestrale lavoro agricolo	Aziende agricole	Modello DMAG- Unico telematica
Venerdì 31/01/2025	LUL	Stampa Libro Unico del Lavoro relativo al periodo precedente	Datori di lavoro, intermediari obbligati alla tenuta	Stampa meccanografica - Stampa Laser
Venerdì 31/01/2025	Assunzioni obbligatorie	Invio Prospetto informativo disabili	Datori di lavoro soggetti obbligati	Trasmissione telematica