

CIRCOLARE DI AGGIORNAMENTO **MARZO 2025**

Lecco, 25/03/2025

Spett.le clientela
- Loro sede -

www.studiodellera.it

DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI E TICKET LICENZIAMENTO

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

L'effetto risolutivo del rapporto può tuttavia non essere applicato laddove il lavoratore dimostri *"l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza"*. Al riguardo il Legislatore pone dunque in capo al lavoratore l'onere di provare non tanto i motivi che sono alla base dell'assenza, bensì l'impossibilità di comunicare gli stessi al datore di lavoro (ad esempio, perché ricoverato in ospedale) o comunque la circostanza di averli comunicati. Nel caso in cui il lavoratore dia effettivamente prova dell'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza, ma anche nell'ipotesi in cui l'ITL accerti autonomamente la non veridicità della comunicazione del datore di lavoro, non può trovare applicazione l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro di cui al secondo periodo del comma 7-bis, articolo 26, D.lgs. 151/2015, introdotto dall'articolo 19, L. 203/2024. Solo in tale fattispecie, l'Itl provvede a comunicare l'inefficacia della risoluzione sia al lavoratore, il quale ha diritto alla ricostituzione del rapporto di lavoro laddove il datore di lavoro abbia già provveduto alla trasmissione del relativo modello Unilav, sia al datore di lavoro possibilmente riscontrando, con lo stesso mezzo, la comunicazione via pec ricevuta. A seguito della comunicazione dell'ITL al datore di inefficacia della risoluzione, questi è tenuto agli adempimenti conseguenti in materia di obbligo contributivo.



Riflessi sulla NASpi

Per effetto della risoluzione del rapporto di lavoro disciplinata dal comma 7-bis, il lavoratore non può accedere alla prestazione di disoccupazione Naspi, in quanto la fattispecie non rientra nelle ipotesi di cessazione involontaria del rapporto di lavoro.

Inoltre, nel caso in cui la risoluzione di rapporto di lavoro di cui al comma 7-bis si riferisca a un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il datore di lavoro non è tenuto al versamento del contributo dovuto per l'interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in quanto tale cessazione del rapporto di lavoro non fa sorgere in capo al lavoratore il teorico diritto alla Naspi.

OBBLIGO DEL TESSERINO NEGLI APPALTI

L'INL, con nota n. 656 del 23 gennaio 2025, ha fornito importanti chiarimenti in ordine ai tesserini di riconoscimento dei lavoratori impiegati nei cantieri.

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

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

PICCOLI DATORI DI LAVORO E MODELLO 770 MENSILE

L'Agenzia delle entrate, con il provvedimento n. 25978 del 31 gennaio 2025, in applicazione dell'articolo 16, D.Lgs. 1/2024 riguardante la semplificazione della dichiarazione annuale dei sostituti d'imposta, ha introdotto dall'anno 2025 una modalità semplificata di presentazione della dichiarazione annuale dei sostituti d'imposta (modello 770), che possono utilizzare i datori di lavoro con un numero complessivo di dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente non superiore a 5.

In sintesi, il provvedimento si applica ai sostituti d'imposta che:

- corrispondono esclusivamente redditi di lavoro dipendente, autonomo o assimilati;
- sono obbligati a operare ritenute e trattenute alla fonte;
- versano le ritenute tramite modello F24, esclusivamente con i servizi telematici dell'Agenzia delle entrate;
- al 31 dicembre dell'anno precedente avevano non più di 5 dipendenti.



SGRAVIO CONTRIBUTIVO MADRI

il Ministero del lavoro, con interpello n. 2/2025, ha fornito importanti chiarimenti in merito alla possibilità di applicare lo sgravio contributivo, previsto dell'articolo 1, commi da 180 a 182, della L. 213 del 30 dicembre 2023, alle lavoratrici madri di 3 o più figli con rapporto di lavoro intermittente.

I commi 180 e 181 dell'articolo 1, L. 213/2023 prevedono infatti per il triennio 2024-2026 una decontribuzione totale della quota dei contributi a carico delle lavoratrici madri con 3 o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, a esclusione dei rapporti di lavoro domestico, fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo annuo di 3.000 euro riparametrato su base mensile. La medesima misura era prevista in via sperimentale per il 2024 anche per lavoratrici madri di 2 figli, sino al compimento del decimo anno di età del figlio minore.

Sotto il profilo soggettivo, pertanto, l'esonero contributivo in esame è rivolto alle lavoratrici madri dipendenti, sia del settore pubblico sia privato, con la sola esclusione del lavoro domestico.

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

AMMORTIZZATORI SOCIALI 2025 – STABILITI GLI IMPORTI

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

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

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

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



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

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

Indennità di disoccupazione Naspi

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

Ticket licenziamento

Anno 2025	Euro
Importo annuo (1.562,82*41%)	640,76
Importo triennale	1.922,28
Importo mensile (640,76/12)	53,39

ALIQUOTE 2025 PER ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA

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

Contribuzione 2025 per la Gestione separata Inps e massimale di reddito

Aliquote degli iscritti alla Gestione separata dal 1° gennaio 2025	
Liberi professionisti e collaboratori	Aliquota di versamento
Professionisti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie	26,07%
Collaboratori non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COLL	35,03%
Collaboratori non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali non è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COLL	33,72%
Soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria	24%
Magistrati onorari confermati che esercitano le funzioni in via non esclusiva	Aliquota di versamento



Senza altra forma di previdenza obbligatoria	35,03%	
In presenza di altra forma di previdenza obbligatoria	26,03%	
Lavoratori sportivi nel settore del dilettantismo	Aliquota di versamento	
	Ivs	Altre
Collaboratori non assicurati presso altre forme di previdenza obbligatorie o titolari di pensione diretta	25%	2,03%
Collaboratori assicurati presso altre forme di previdenza obbligatorie o titolari di pensione diretta	24%	
Lavoratori dipendenti delle Amministrazioni pubbliche autorizzati ad attività retribuita	24%	

Tali aliquote sono applicabili facendo riferimento ai redditi conseguiti dagli iscritti alla Gestione separata fino al raggiungimento del massimale di reddito, che per l'anno 2025 è pari a 120.607 euro.

In ambito sportivo dilettante per i collaboratori e le figure assimilate la contribuzione si applica al superamento dell'importo di compenso pari a 5.000 euro annui (erogati secondo il regime di cassa e, nel caso di più committenti, dalla totalità dei compensi percepiti da tutti i committenti). Inoltre, fino al 31 dicembre 2027, la contribuzione dovuta ai fini Ivs deve essere calcolata sul 50% dell'imponibile contributivo. Le aliquote aggiuntive, inoltre, sono calcolate sulla totalità dei compensi al netto della sola franchigia di 5.000 euro annui.

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

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

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

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

Queste, in sintesi, le indicazioni fornite.



Soggetti ammessi alla misura

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

a) titolari di reddito d'impresa, ossia:

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

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

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

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

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

Requisiti oggetti

La norma richiede di effettuare una duplice verifica circa la sussistenza:

a) dell'incremento occupazionale, ossia la realizzazione di un incremento occupazionale al termine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023. Tale fatto si determina a condizione che, al termine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, il numero dei dipendenti a tempo indeterminato sia superiore al numero dei dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupato del periodo d'imposta precedente.

b) dell'incremento occupazionale complessivo, ossia una seconda verifica che subordina ulteriormente l'accesso al beneficio alla sussistenza dell'incremento occupazionale, di tutti i lavoratori dipendenti (sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato) al termine del periodo d'imposta agevolato rispetto al periodo d'imposta precedente. Tale situazione deve, pertanto, sussistere congiuntamente al requisito dell'incremento occupazionale di cui alla lettera a).

Viene indicato che la media occupazionale dei dipendenti a tempo indeterminato e quella del numero complessivo dei dipendenti nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023, utili alla verifica dell'aumento della base occupazionale, sono calcolate, pertanto, sommando il rapporto tra il numero dei



giorni di lavoro previsti contrattualmente in relazione a ciascun lavoratore dipendente e 365 (o 366 anno bisestile).

Vengono poi analizzate casistiche particolari così come la situazione di gruppi societari.

Determinazione della maggiorazione

Vengono analizzati i criteri di determinazione del costo riferibile all'incremento occupazionale, oggetto di maggiorazione del 20%, ai fini della deducibilità dal reddito d'impresa o di lavoro autonomo.

Detto costo è pari al minore importo tra il costo effettivo relativo ai nuovi assunti, come risultante dal Conto economico ai sensi dell'articolo 2425, comma 1, lettera b), n. 9, cod. civ., e l'incremento del costo complessivo del personale, classificabile nelle medesime voci, relativo all'esercizio successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, rispetto a quello relativo all'esercizio in corso al 31 dicembre 2023.

I soggetti che, in sede di redazione del bilancio d'esercizio, non adottano lo schema di Conto economico di cui all'articolo 2425, cod. civ., devono comunque tenere conto delle componenti del costo del personale che, in caso di adozione di tale schema, sarebbero confluite nella citata lettera b), n. 9, del Conto economico.

I soggetti che non hanno l'obbligo di redazione del bilancio d'esercizio, quali ad esempio le imprese minori e gli esercenti arti e professioni, sono tenuti a identificare gli oneri sostenuti aventi le caratteristiche corrispondenti a quelli delle voci di cui al n. 9, lettera b), comma 1, articolo 2425, cod. civ.. I soggetti che adottano il regime di contabilità semplificata, o i professionisti, dovranno effettuare l'imputazione dei costi del personale secondo il criterio di cassa.

In termini più generali viene indicato che, nel caso di trasformazione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il costo da considerare, ai fini della maggiorazione, è quello sostenuto in relazione al contratto a tempo indeterminato a decorrere dalla data di conversione del contratto.

Una specifica ipotesi è riservata all'assunzione di particolari categorie di soggetti meritevoli di maggiore tutela, per i quali il costo del personale da assumere ai fini della maggiorazione è incrementato di un ulteriore 10%, giungendo quindi a una maggiorazione totale del 30%. Si tratta di:

- i lavoratori molto svantaggiati (Regolamento UE 651/2014);
- le persone con disabilità (L. 68/1999);
- le donne di qualsiasi età, con almeno 2 figli di età minore di 18 anni o prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea;
- le donne vittime di violenza;
- i giovani ammessi agli incentivi all'occupazione giovanile;
- i lavoratori con sede di lavoro situata in regioni ritenute svantaggiate;
- soggetti già beneficiari del reddito di cittadinanza.

Maggiori dettagli normativi sono reperibili nella circolare in esame.

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



La proroga dell'agevolazione

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

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

Lo Studio ringrazia per l'attenzione riservatagli e rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, riservandosi la facoltà di tenerVi costantemente aggiornati sulle novità e relativi adempimenti di Vostro interesse.

Cordiali saluti.

STUDIO DELL'ERA
Studio Dell'Era Consulenti del Lavoro Associati

