

# IN EVIDENZA



LEGGE DI BILANCIO 2025 E COLLEGATO LAVORO -  
LE NOVITÀ PER I DATORI DI LAVORO

AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2024/2025

CONTRIBUTI REGIONALI FVG ANNO 2025  
PER ASSUNZIONI E STABILIZZAZIONI  
DI LAVORATRICI E LAVORATORI

## Licenze

- **Cedo** attività di parrucchiera in Udine zona viale Ungheria, con portafoglio clienti per info 338 9345973.
- **Vendo** per cessata attività licenza autotrasporto merci c/t illimitata e Iveco Stralis 350 centinato copri e scopri cassone, lunghezza 9,60 m altezza interna 2,83 m 1.300.000 km, anno immatricolazione 11/2004 buone condizioni. Prossima revisione 06/2024, anche separatamente. Per info: 349 8205727.
- **Cedes** attività di parrucchiera in Udine, zona Chiavris, con portafoglio clienti. Prezzo trattabile. Per informazioni telefonare al numero 328 5611775
- Parrucchiera Fagagna **cede** avviata attività parrucchiere misto. Negozio luminoso, arredato elegantemente e compreso di attrezzatura completa. Composto da 4 postazioni di lavoro, 2 postazioni lavelli, servizi igienici, ripostiglio guardaroba e zona attesa reception. Climatizzazione e riscaldamento autonomo; parcheggio personale riservato. Locali completamente a norma. Possibilità di acquisto dell'immobile. Informazioni riservate in sede, previo accordo telefonico con Roberta Nussi ai numeri 0432 801734 o 339 5675588.
- **Vendo/Affitto** avviata attività ultra trentennale, salone parrucchieri con estetica in centro a Tricesimo. Si offre, se interessati, anche la vendita dell'immobile. Solo interessati, no perditempo, per info: Tel. 334 6615458 Stefy
- **Vendo** attività di modelliera e falegnameria. Ampio capannone attrezzato fornito di impianti di riscaldamento, allarme e videosorveglianza con parcheggio privato. Attrezzature a CNC 5 assi complete di programmi Autocad e Solidworks. Per informazioni Federico Comar 328 2389072
- **Cedes** avviata attività decennale di gommista zona S. Andrea a Gorizia con servizio di deposito gomme stagionali, locali in affitto di 213 mq. L'attrezzatura rinnovata da poco è vendibile anche singolarmente. Per informazioni contattare Francesca Donati 348 4187362.

## Immobili / Proprietà

- **Affittasi** locale ad uso commerciale/artigianale Udine viale Venezia. Per contatti telefonare al numero 348 6927861.
- **Cedes** avviato salone di parrucchiera in Savogna d'Isonzo (GO) compreso di attrezzatura. Per informazioni telefonare 348 0412729.
- Prospiciente ampio giardino alberato usufruibile anche per i giochi dei bambini, locale commerciale in Staranzano arredato ed attrezzato a gelateria-pasticceria-bar in ottime condizioni, con laboratorio, recentemente ristrutturato, possibilità di parcheggio libero. Superficie mq 160 di cui 80 in proprietà e 80 in affitto, 46 posti interni, più esterni. Classe energetica F. Non c'è obbligo dell'acquisto degli arredi ed attrezzature. Contattare il 338 7813845.
- **Vendesi** fabbricato ad uso commerciale / artigianale in Via Udine 44 Zoppola fronte SS13, sito su terreno di proprietà di 5500 mq. Il fabbricato è così suddiviso: 300 mq - officina / magazzino poi una porzione suddivisa in 3 livelli ognuno da 280 mq: uffici, sala mostra e abitazione. Per info chiamare il numero 349 3628972 Gianluca oppure inviare una mail epicarnielli@libero.it
- **Vendesi** arredo vario per attività di parrucchiera (bancone, lavateste, mobiletti contenitori, divano, lampade, tendaggi...). Per informazioni e foto telefonare al numero 3314509222

## Automezzi

- **Vendo** Iveco Daily cassonato 35c9 ribaltabile, anno 2005, km 190.000, ottimo stato - prezzo € 6.000; 240 mq. di ponteggio Fratelli Amadio, anno 2004, ottimo stato, pulito e usato solo per lavori sul tetto (no malte), completo di vari tubi innocenti aggiuntivi - prezzo € 5.000; 40 travi da armo in legno usate due volte - prezzo € 500. Per informazioni contattare il numero 333 7987912.

## Attrezzature / Materiali

- Per cessata attività sita a Piasan di Prato, **vendiamo** attrezzatura per carrozzeria, (attrezzatura grande media e piccola), ricambi usati (fanaleria, specchi, motorini alzacristalli, maniglieria, ecc...). Per Info 337 435625.
- **Vendesi**, causa inutilizzo, BENNA FRANTOIO MB BF 70.2 anno 2007, in ottimo stato in quanto poco utilizzata. Per info 347 8503768.
- **Vendita Macchinari**, aspiratore di sostanze chimiche, vapori mastici e resine. Ditta Sigma Equipaggiato con filtri carboni attivi, corredato da tubo aspirazione ruotabile. Idrosabbiatrica con motore elettrico tipo EL 250 ditta Cinomatic motore pompa trifase volt 380, potenza HP 10, pressione massima 250 bar, sabbia interno macchina. Per info e foto Tel. 0433 43691 cell. 329 2280176.

- **Vendesi** cabina di verniciatura a secco tipo CVM3. Vendita per inutilizzo; funzionante ma dismessa. Caratteristiche: mm 3000 L x 2000 P x 2200 H più camino di aspirazione motorizzato 380V 3Kw - struttura in lamiera aluzink - filtri a carboni attivi - completa di quadro elettrico e provvista di documentazione. Smontaggio a carico dell'acquirente. Per info Tel. 0481 489566.
- **Vendo** macchinari per la lavorazione di serramenti in alluminio: Troncatrice a 2 teste Mod. TEKNA TK 145/12 WIN full optional nastro trasportatore - passo passo - fuori misura - spuntatura alette lame da 500 mm; Intestatrice semiautomatica Mod. TEKNA TK 661 con gruppi frese; Troncatrice 1 testa Mod. TEKNA TK 101A lama ascendente da 420 mm - 45 a + 45; Pantografo Mod. Rinaldi Magnum 400I porta frese da 6-8-10 con regolazione numero di giri il tutto in buonissimo stato; Sega a nastro per ferro 45/90 Mod. M.A.F.A.T.; Cantilever 1 bifrontale 1 a parete H 340. Per info cell. 392 0238538 - Tel. 040 9235043.
- **Vendesi** attrezzatura varia e magazzino ricambi per costruzione e manutenzione apparecchiature elettro-pneumatiche. Vendesi box officina mobile, tornio marca Misal, fresa marca Savian, trapano verticale, troncatrici varie e profilati in ferro. Per informazioni contattare il numero 335 8272526.
- **Vendesi** una fresa cnc a 5 assi Riva, con le seguenti dimensioni: CORSA ASSE X: 4500, CORSA ASSE Y: 2400, CORSA ASSE Z: 900. Viene venduta con in abbinato i software cam e cad di nostra proprietà (Powermill e Powershape) e con il relativo postprocessor, è dotata di un modulo ecs di ultima generazione (Legacy900). Vengono inoltre venduti tutti gli utensili per lavorazione legno, alluminio e ferro. La fresa si trova nel ns. stabilimento a Gorizia in via 4 Novembre 35/A. Se interessati contattare il n. 328 2389072.

## Varie

- Azienda specializzata da 40 anni nel settore Campane **ricerca** persona da inserire all'interno del proprio organico. La figura ricercata deve possedere competenze base in ambito elettrico e meccanico per effettuare le varie manutenzioni negli impianti in gestione sul territorio del triveneto e sarà affiancata da una figura con esperienza decennale nel settore. Cerchiamo figure giovani e desiderose di entrare a lavorare in un Gruppo consolidato, all'interno di un ambiente stimolante e dinamico. Tel. 0432 572060.
- Società artigiana di piccola-media carpenteria **cerca** con urgenza una persona da inserire nell'organico a tempo indeterminato. Mansioni: saldature con esperienza. Accogliamo anche giovani neo-diplomati o ragazzi senza esperienza ma che abbiano buona manualità e tanta voglia di imparare. Luogo di lavoro: Majano (Ud). Presentare la candidatura possibilmente via mail (cmc.celotti@alice.it) o telefonare allo 0432 958764.

Gli imprenditori associati, interessati alla pubblicazione di annunci inerenti all'attività lavorativa, possono inviare una mail a: **comunicazione@uaf.it** o telefonare allo **0432.516728**

## Informimpresa

Confartigianato Imprese

Periodico mensile di Confartigianato Imprese F.V.G.

Autorizzazione del Tribunale di Trieste n. 1020 del 08/03/2001  
Anno XXV - N. 1 - 2025

Direttore responsabile: Antonella Lanfrit

Comitato di redazione: Enrico Eva, Gian Luca Gortani

Hanno collaborato a questo numero:

Massimiliano Martinello, Paola Morocutti, Giulia Peccol, Oliviero Pevere, Raffaella Pompei

Direzione, Redazione, Amministrazione:

Via Coroneo, 6 - 34133 Trieste - Tel. 040 363938

Editore: Confartigianato Imprese del Friuli Venezia Giulia

Via Coroneo, 6 - 34133 Trieste - Tel. 040 363938

Stampa: Cartostampa Chiandetti srl

33010 Reana del Rojale - Via Vittorio Veneto

## In questo numero:

### Fisco

Elenco delle principali novità fiscali della Legge di bilancio 2025 pag. 4

### Scadenze Lavoro

Scadenze del mese di febbraio 2025 pag. 5

### Contratti

CCNL Comunicazione pag. 8

CCNL Area Meccanica pag. 8

CCRIL Alimentari/Panificazione – Comunicazione attivazione contratti di lavoro a chiamata pag. 8

### Normativa del lavoro

Il collegato lavoro (L. n. 203/2024) pag. 9

Tempo determinato pag. 11

Legge di bilancio 2025 pag. 12

In febbraio prevista l'Autoliquidazione Inail 2024/2025 pag. 15

Contributi regionali FVG anno 2025 per assunzioni e stabilizzazioni di lavoratrici e lavoratori pag. 17

Incentivi per assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato pag. 17

Incentivi per assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato pag. 18

Incentivi per trasformazione e stabilizzazione di rapporti ad elevato rischio di precarizzazione pag. 18

### Categorie

Patente a crediti – Nuove FAQ dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro pag. 20

Sentinelle nelle professioni contro la violenza pag. 21

Linee Guida antincendio dei VVF sugli accumuli fotovoltaici pag. 22

Dalle province pag. 23

# Elenco delle principali novità fiscali della Legge di bilancio 2025

Sul supplemento ordinario n. 43/L alla Gazzetta Ufficiale n. 305 del 31/12/2024 è stata pubblicata la Legge 31 dicembre 2024, n.207, Legge di Bilancio 2025 di cui di cui si segnalano di seguito le disposizioni più importanti in ambito fiscale:

- viene **stabilizzata la riduzione degli scaglioni di reddito IRPEF** da quattro a tre attraverso l'accorpamento dei primi due scaglioni di reddito, con la conseguenza che l'aliquota del 23% anche per gli anni successivi al 2024 viene applicata sui redditi fino a 28.000, mentre sullo scaglione da oltre 28.000 a 50.000 euro si applica l'aliquota del 35% e su quello superiore a 50.000 euro di reddito si applica l'aliquota del 43%;
- vengono stabilizzati sia l'aumento da 1.880 a 1.955 euro per le **detrazioni IRPEF relative ai redditi di lavoro dipendente** e taluni redditi assimilati (escluse le pensioni) in caso di reddito complessivo non superiore a 15.000 euro, sia il conseguente adeguamento dei requisiti per il riconoscimento del trattamento integrativo previsto dall'art.1 comma 1 del DL 3/2020;
- a favore dei titolari di redditi di lavoro dipendente (escluse pensioni) con reddito complessivo (al netto di quello dell'abitazione principale e relative pertinenze) non superiore a 20.000 euro è riconosciuto un **ulteriore trattamento integrativo non imponibile**, calcolato in base a determinate percentuali da applicare al reddito di lavoro dipendente;
- a favore dei titolari di redditi di lavoro dipendente (escluse pensioni) con reddito complessivo (al netto di quello dell'abitazione principale e relative pertinenze) superiore a 20.000 euro, ma non superiore a 40.000, viene riconosciuta un'**ulteriore detrazione** rapportata al periodo di lavoro;
- per chi ha un reddito complessivo superiore a 75.000 euro viene stabilito un **limite massimo complessivo di spese detraibili dall'IRPEF**, variabile da 4.000 a 14.000 euro in base all'ammontare del reddito complessivo e al numero di figli fiscalmente a carico (non sono soggette a tale limite le spese sanitarie, le somme investite nelle start up innovative o nelle piccole e medie imprese innovative, le rate di spese sostenute fino al 31/12/2024 con detrazione fruita in più anni, come ad esempio quelle relative ad interventi edilizi ante 2025, e le spese detraibili pagate in base a contratti stipulati entro il 31/12/2024 per premi assicurativi o interessi sui mutui agrari o per l'abitazione principale);
- vengono ridotti i casi in cui spettano le detrazioni per familiari a carico, in particolare la **detrazione di 950 euro per i figli a carico** di età superiore a 21 anni (quelle per figli fino a 21 anni erano già da anni state sostituite dall'assegno unico universale) è riconosciuta solo fino al trentesimo anno di età, mentre oltre i 30 anni viene riconosciuta solo in presenza di disabilità, la **detrazione di 750 euro per gli altri familiari a carico** viene limitata agli ascendenti conviventi, **le detrazioni per carichi di famiglia non vengono più riconosciute a cittadini extraUE** (tranne i cittadini di Norvegia, Islanda e Liechtenstein) **per i familiari residenti all'estero** (lavoratori e pensionati devono comunicare tempestivamente al sostituto d'imposta i dati dei familiari per i quali non spettano più le detrazioni in quanto l'omissione di tale comunicazione comporta una sanzione da 250 a 2.000 euro fermo restando per il contribuente l'obbligo di presentare la dichiarazione dei redditi per restituire le maggiori detrazioni non spettanti riconosciute dal sostituto d'imposta);
- **solo per il 2025** per imprenditori e professionisti che nell'anno precedente hanno percepito **redditi di lavoro dipendente o assimilati, viene aumentato da 30.000 a 35.000 euro** il limite dei suddetti redditi oltre il quale è **precluso il regime forfetario**;
- vengono innalzate **da 800 a 1000 euro le spese detraibili per la frequenza scolastica**;
- per i non vedenti viene innalzato da **1000 a 1100 euro** l'importo forfetario di **spesa detraibile per il mantenimento dei cani guida**;
- il **fringe benefit per i veicoli di nuova immatricolazione concessi in uso promiscuo ai dipendenti** con contratti stipulati dall'1.1.2025, viene calcolato nella misura del 50% dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale annua di 15.000 km, calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali elaborate dall'ACI, nella misura del 20% del suddetto importo in caso di veicoli elettrici ibridi plug in o nella misura del 10% del suddetto importo per i veicoli a batteria a trazione esclusivamente elettrica;
- viene esclusa l'applicazione **dell'iva** ridotta al 10%, e va quindi applicata l'iva ordinaria al 22%, per il **conferimento in discarica e l'incenerimento** senza recupero efficiente di energia di rifiuti urbani e di rifiuti speciali;
- **dal 1° gennaio 2026 viene innalzata dal 26% al 33% l'imposta sostitutiva** su plusvalenze e altri proventi realizzati derivanti dalle operazioni in **cripto-attività** e viene **eliminata la soglia di esenzione pari a 2 mila euro** con conseguente necessità di includere nella dichiarazione dei redditi i suddetti componenti positivi anche se di importo minimo (contestualmente viene prevista la **possibilità di rivalutare** al valore normale il costo di acquisto di ciascuna cripto-attività posseduta alla data del 1° gennaio 2025 versando un'imposta sostitutiva delle imposte sui redditi del **18% entro il 30 novembre 2025**, rateizzabile in tre rate annuali di pari importo con l'aggiunta di interessi del 3% annuo sulle rate successive alla prima);
- viene reintrodotta la possibilità di effettuare, entro il 30 settembre 2025, **l'assegnazione o la cessione agevolata ai soci di beni immobili e beni mobili registrati**, diversi da quelli utilizzati come strumentali, con applicazione di un'imposta dell'8% sostitutiva delle imposte



dirette e dell'Irap (10,5% per le società che risultano di comodo per almeno due anni nel triennio 2022-2024) sulle plusvalenze realizzate sui beni assegnati ai soci e del 13% sulle riserve in sospensione d'imposta annullate a seguito delle operazioni agevolate (le imposte sostitutive vanno versate dalle società interessate per il 60% entro il 30/9/2025 e per il rimanente 40% entro il 30/11/2025);

- viene reintrodotta **l'estromissione** ossia la possibilità **per gli imprenditori individuali** che alla data del 31/10/2024 possiedono beni immobili strumentali, per natura o destinazione, e che siano ancora in attività alla data del 1/1/2025, la possibilità di optare, entro il 31/5/2025, per l'esclusione dei beni stessi dal patrimonio dell'impresa, con effetto dall'1/1/2025, mediante il pagamento di una imposta sostitutiva dell'IRPEF e dell'I-RAP dell'8% da versare per il 60% entro il 30/11/2025 e per il rimanente 40% entro il 30/6/2026;
- viene prevista **l'imponibilità ai fini Iva delle prestazioni di formazione rese ai soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro** (agenzie per il lavoro) da Enti e Società di formazione finanziati attraverso l'apposito fondo bilaterale;
- con riferimento alle detrazioni per lavori edili viene previsto che per le spese sostenute dal 2025 **non rientrano più tra le spese agevolabili quelle relative alla sostituzione dell'impianto esistente con caldaie uniche alimentate a combustibili fossili**;
- viene previsto che nel 2025 la detrazione per gli interventi di recupero edilizio, riqualificazione energetica e riduzione del rischio sismico **resta al 50% ma solo se i lavori sono eseguiti sull'abitazione principale dal proprietario** o titolare di un diritto reale di godimento, mentre negli altri casi (ad esempio interventi eseguiti da semplici detentori come inquilini, comodatari o familiari conviventi oppure relativi a fabbricati diversi dall'abitazione principale, ad esempio seconde case o fabbricati strumentali) **la detrazione è ridotta al 36%** (per le spese sostenute negli anni 2026 e 2027 le suddette detrazioni del 50% e 36% sono rispettivamente ridotte al 36% e al 30%);
- per il 2025 sono state **confermate le detrazioni del 50% per l'acquisto di mobili e grandi elettrodomestici** di elevata classe energetica e del **75% per il superamento di barriere architettoniche**, ma non la detrazione del 36% per la sistemazione dei giardini degli edifici residenziali, agevolazione che si è conclusa quindi con le spese sostenute nel 2024;
- nel 2025 il **superbonus del 65% per condomini** ed edifici assimilati e per gli enti del terzo settore (ONLUS, associazioni di volontariato e associazioni di promozione sociale) viene ammesso solo con **CILA presentata entro il 15/10/2024** oppure, per interventi di ricostruzione previa demolizione, con istanza per l'acquisizione del titolo abilitativo presentata entro tale data (per i condomini entro tale data deve essere adottata anche la relativa delibera assembleare) mentre restano confermati i requisiti per l'accesso al superbonus 110% nei limitati casi in è ancora ammesso (comuni colpiti da eventi sismici dal 1° aprile 2009 con stato di emergenza

e alcuni enti del Terzo settore che svolgono prestazioni di servizi socio-sanitari e assistenziali, relativamente agli immobili B/1, B/2, D/4);

- per chi fruisce delle detrazioni per spese da **superbonus sostenute nel 2023** si prevede la possibilità di **ripartire la detrazione in 10 annualità** piuttosto che in quattro presentando una dichiarazione dei redditi integrativa;
- dal 1/1/2025 per i corsi di **attività sportiva alpinistica** non esenti da IVA impartiti, anche in forma organizzata, da iscritti in appositi albi regionali o nazionali, è introdotta **l'applicazione dell'IVA al 5%** (come già previsto per quelli di attività sportiva invernale, per esempio sci, snowboard, slittino ecc.);
- dal 2025 per i **microbirrifici l'aliquota di accisa viene ridotta** del 50% per quelli con produzione annua fino a 10.000 ettolitri, del 30%, per quelli con produzione annua superiore a 10.000 ettolitri ma inferiore a 30.000, del 20% per i birrifici con produzione annua superiore a 30.000 ettolitri e fino ai 60.000 ettolitri;
- per i **registratori telematici viene prevista una integrazione diretta al collegamento tecnico con gli strumenti di pagamento elettronico** (sia fisici che digitali) in modo tale che il registratore telematico possa memorizzare le informazioni minime di tutte le transazioni elettroniche e trasmettere all'Agenzia delle entrate l'importo complessivo dei pagamenti elettronici giornalieri acquisiti dall'esercente anche indipendentemente dalla registrazione dei corrispettivi (l'obbligo, **decorre dal 1° gennaio 2026** ed è accompagnato da specifiche sanzioni, ossia dalla sanzione di 100 euro per singolo invio omesso, con il limite di 1000 euro a trimestre, in caso di violazione degli obblighi di memorizzazione e trasmissione dei pagamenti elettronici, e la sanzione da 1.000 a 4.000 euro in caso di mancato collegamento tra lo strumento di accettazione dei pagamenti elettronici e lo strumento di invio dei corrispettivi, oltre alle



stesse sanzioni accessorie di sospensione della licenza o dell'autorizzazione già previste in caso di violazioni ripetute dell'obbligo di certificazione dei corrispettivi e di omessa installazione del registratore telematico);

- viene prevista **l'indicazione del CIN** (codice identificativo nazionale di cui devono dotarsi le unità immobiliari a uso abitativo destinate a contratti di locazione per finalità turistiche o alle locazioni brevi e le strutture turistico-ricettive alberghiere ed extralberghiere) **nelle dichiarazioni fiscali e nella comunicazione unica (CU);**
- viene previsto che **dal 1/1/2025** il rimborso da parte del datore di lavoro delle **spese di trasferta** dei lavoratori per **vitto, alloggio e trasporto con autoservizi pubblici non di linea**, come per esempio taxi o noleggio con conducente, se il pagamento non avviene **con mezzi tracciabili** (carte di debito, di credito o prepagate, bonifici, assegni ecc.) costituisce reddito tassabile per i lavoratori e costo indeducibile per il datore di lavoro (per la deducibilità delle suddette spese per il datore di lavoro e l'esclusione da tassazione dei relativi rimborsi in capo al dipendente pertanto, oltre ai documenti giustificativi delle spese, come fatture e documenti commerciali, occorrerà presentare al datore di lavoro anche la prova del pagamento tracciabile come ad esempio, in caso di pagamenti con carte di debito e di credito o prepagate, la ricevuta del POS o, in caso di bonifici, le relative contabili, considerando che la nuova regola non riguarda le spese per acquisto di biglietti ferroviari, aerei, di metropolitana, di bus di linea e i rimborsi chilometrici);
- viene prevista l'indeducibilità delle suddette spese di trasferta pagate con mezzi non tracciati anche in caso di rimborso analitico al professionista da parte del cliente-committente;
- viene previsto che dal 1° gennaio 2025 le **spese di rappresentanza** sono deducibili dal reddito d'impresa e di lavoro autonomo e ai fini IRAP solo se i relativi pagamenti sono effettuati con **mezzi tracciabili**;
- per fruire delle **agevolazioni prima casa viene ampliato da un anno a due anni il periodo di tempo previsto per l'alienazione dell'immobile** già acquistato in passato con le agevolazioni prima casa;
- viene previsto un **contributo fino a 100 euro** (200 euro per le famiglie con un Isee inferiore a 25.000), con criteri e modalità e termini da determinare con un apposito decreto ministeriale, **per l'acquisto di un elettrodomestico ad elevata efficienza energetica non inferiore alla nuova classe energetica B**, prodotto in UE, con contestuale smaltimento dell'elettrodomestico sostituito;
- viene confermata, anche per il 2025, 2026 e 2027 la riduzione al 5% dell'imposta sostitutiva sui premi di risultato riconosciuti ai dipendenti;
- viene **esteso l'aumento del bonus asili nido** previsto per i bambini nati dall'1/1/2024 in nuclei familiari con un ISEE fino a 40.000 euro riconoscendolo anche in assenza di un ulteriore un figlio di età inferiore ai 10 anni;
- per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dal 1/1/2025 al 31/12/2025 con reddito da lavoro dipendente dell'anno precedente l'assunzione non superiore

a 35.000 euro che abbiano trasferito la residenza oltre un raggio di 100 chilometri calcolato tra il precedente luogo di residenza e la nuova sede di lavoro contrattuale viene previsto che fino a 5000 euro annui sono escluse da tassazione le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per **il pagamento di canoni di locazione e spese di manutenzione di fabbricati condotti in locazione dai dipendenti** per i primi due anni dalla data di assunzione;

- viene confermato anche per il 2025, 2026 e 2027 l'aumento a 1.000 euro della **soglia di non imponibilità dei fringe benefit** per beni ceduti e servizi prestati ai dipendenti (esenzione che si applica fino a 2.000 per i dipendenti con figli a carico) e l'inserimento tra i possibili fringe benefit detassati, nel rispetto di tali limiti, delle somme erogate o rimborsate ai dipendenti per il pagamento delle utenze domestiche di acqua luce e gas e per il pagamento di canoni d'affitto o interessi sui mutui relativi all'abitazione principale;
- viene confermata anche per il 2025, 2026 e 2027, ai fini della deducibilità fiscale, la maggiorazione del 20% del costo riferibile all'incremento occupazionale risultante al termine di ciascun periodo, a favore delle imprese (soggette ad IRPEF o IRES) e dei professionisti che effettuano nuove assunzioni di lavoratori a tempo indeterminato;
- viene prevista solo per il 2025 la riduzione dell'aliquota IRES dal 24% al 20% (**cosiddetta mini-IRES o IRES premiale**) sul reddito d'impresa dichiarato, per le società (o enti) che destinano a riserva almeno l'80% degli utili dell'esercizio 2024 investendo almeno il 30% di tale riserva (comunque per un importo non inferiore a 20.000 euro e comunque non inferiore al 24% degli utili 2023) nell'acquisto, anche mediante leasing, di nuovi beni strumentali tecnologicamente avanzati 4.0 e 5.0 e contemporaneamente assumono dipendenti a tempo indeterminato con incremento occupazionale;
- con riferimento al **credito d'imposta per investimenti in beni strumentali 4.0** di cui all'art. 1 co. 1051 - 1063 della L. 178/2020 per il 2025 viene abrogata l'agevolazione per i beni immateriali 4.0, mentre per gli investimenti in beni materiali 4.0 viene introdotto un tetto per le risorse pubbliche ad esso destinate con la conseguente necessità ai fini della prenotazione dell'agevolazione, di presentare **apposite comunicazioni al Ministero delle Imprese e del Made in Italy (MIMIT)** con rilevanza dell'ordine cronologico di presentazione prima della fruizione del credito nel modello F24;
- con riferimento al **credito d'imposta per investimenti transizione 5.0** di cui all'art. 38 del DL 19/2024 e con effetto retroattivo al 1/1/2024 le aliquote del 35%, 40% e 45% previste in base alle caratteristiche degli investimenti, per lo scaglione di investimento fino a 2,5 milioni vengono estese allo scaglione compreso tra 2,5 e 10 milioni, in luogo delle aliquote del 15%, 20% e 25% precedentemente previste, e viene riconosciuto un ulteriore incremento della base di calcolo per gli impianti fotovoltaici;
- viene prevista l'estensione agli amministratori di società **l'obbligo di disporre di un indirizzo PEC** e di comunicarlo al Registro delle imprese.



# Scadenze del mese di febbraio 2025

## Scadenze normative

<b>Invio flussi presentazione domande 2025</b>	<p>A partire dalle ore 9.00 del</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 5 febbraio 2025 invio domanda flussi per i lavoratori subordinati non stagionali (modello domanda B2020)</li><li>- 7 febbraio 2025 invio domanda flussi per lavoratori subordinati non stagionali per lavoratori aventi origini italiane residenti in Venezuela (modello domanda B) e per l'assistenza familiare e socio-sanitaria in quota e fuori quota (modello domanda A-BIS)</li><li>- 12 febbraio 2025 per i lavoratori stagionali settore agricolo e turistico (modello domanda C-STAG).</li></ul>
<b>15 febbraio Sconto edilizia</b>	<p>Le imprese del settore edile che intendono richiedere la riduzione contributiva per il 2024, applicabile agli operai impiegati a tempo pieno, devono presentare la domanda entro il 15 febbraio 2025, esclusivamente in via telematica, utilizzando il modulo 'Rid-Edil' disponibile nel Cassetto Previdenziale del contribuente. La riduzione contributiva è confermata, anche per il 2024, nella misura dell'11,50%, come previsto dal decreto del 16 maggio scorso del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Lo comunica l'Inps con la circolare n. 93 dell'11 novembre scorso, in cui fornisce le indicazioni operative per la fruizione dello sgravio per le imprese del settore in oggetto. Tale riduzione – si legge nel documento di prassi - non è applicabile ai lavoratori part-time né ai lavoratori che beneficiano di altre agevolazioni contributive non cumulabili, come l'esonero per l'occupazione giovanile. I datori di lavoro ammessi sono quelli con i seguenti codici statistici contributivi: imprese industriali da 11301 a 11305; imprese artigiane da 41301 a 41305; codici Ateco 2007 da 412000 a 439909. L'accesso alla riduzione – precisa l'Istituto – è subordinato al rispetto della regolarità contributiva (DURC) e dei contratti collettivi nazionali e territoriali. Inoltre, i datori di lavoro non devono avere riportato condanne per violazioni della normativa sulla sicurezza sul lavoro negli ultimi cinque anni. Le istanze, sottolinea l'Inps, saranno elaborate automaticamente dai sistemi informativi centrali, con attribuzione del codice di autorizzazione "7N" per il godimento del beneficio da ottobre 2024 a gennaio 2025. Le imprese possono richiedere la riduzione tramite flusso Uniemens, fino al periodo di competenza di gennaio 2025.</p>
<b>17 febbraio</b>	<p>Imposta sostitutiva rivalutazioni TFR: versamento saldo dell'imposta sostitutiva del 17% sulla rivalutazione del TFR calcolato con l'indice di rivalutazione di dicembre 2024 (F24 codice tributo 1713)</p>
<b>17 febbraio</b>	<p>Autoliquidazione INAIL: versamento dei premi da autoliquidazione (rata e regolazione) 2024/2025</p>
<b>28 febbraio</b>	<p>Autoliquidazione: il datore di lavoro titolare di PAT deve presentare la dichiarazione telematica delle retribuzioni, comprensiva dell'eventuale comunicazione del pagamento in quattro rate ai sensi delle L. n. 449/97 e n. 144/99. La domanda di riduzione del premio artigiano (ai sensi della legge n. 296/2006), utilizzando i servizi telematici "invio dichiarazioni salari" o "AL.P.I. online", nonché la "Riduzione del Presunto"</p> <p><i>(Fonti: DM 09.02.2015)</i></p>
<b>28 febbraio</b>	<p>Domanda di riduzione del tasso INAIL modello OT23: è disponibile nel portale dell'INAIL (<a href="http://www.inail.it">www.inail.it</a>) il nuovo modello di domanda per la riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione per l'anno 2025, in relazione agli interventi per la prevenzione e la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro adottati dalle aziende nel corso del 2024. Le aziende con dipendenti che hanno effettuato interventi per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in aggiunta a quelli previsti dalla normativa in materia, possono chiedere una riduzione del premio assicurativo INAIL presentando l'apposita istanza telematica di riduzione del tasso medio di tariffa – modello OT23 – entro il 28 febbraio (il 29 febbraio se bisestile) dell'anno successivo quello di effettuazione degli interventi. La domanda può essere presentata a prescindere dall'anzianità dell'attività (minore, uguale o maggiore di un biennio) assicurata nella posizione assicurativa territoriale (PAT), a patto che gli interventi migliorativi siano stati realizzati nell'anno precedente quello di presentazione della domanda</p> <p><i>(Fonti: art. 24 DM 12.12.200 e nota INAIL 4182 del 22 aprile 2024)</i></p>





## CCNL Comunicazione

(Ipotesi di Accordo di rinnovo di data 18 novembre 2024 e Verbale Integrativo di data 25 novembre 2024)

### VACANZA CONTRATTUALE – UNA TANTUM

A copertura del periodo di vacanza contrattuale che va dal 1°-1-2023 al 30-11-2024, ai soli lavoratori in forza alla data del 18 novembre 2024, sarà riconosciuto un importo pari a 150 euro a titolo di Una tantum da corrispondersi in due rate: **100 euro a febbraio 2025** (50 euro ad ottobre 2025).

### QUOTA DI PARTECIPAZIONE ALLE SPESE PER IL RINNOVO CONTRATTUALE

Le aziende effettueranno una trattenuta pari ad euro 26,00 sulla retribuzione del mese di febbraio 2025 a titolo di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale. Ai lavoratori iscritti a SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL ai qua-

li la quota associativa viene trattenuta sulla retribuzione, tale trattenuta non sarà operata in quanto già compresa nella normale quota di adesione sindacale.

Le aziende provvederanno a portare a conoscenza entro il 31 gennaio 2025 del testo dell'attuale intesa con ogni mezzo di informazione.

**Entro il 10 febbraio 2025** il Lavoratore potrà fare espressa rinuncia alla trattenuta, mediante dichiarazione autografa (in allegato modello facsimile).

Le imprese verseranno le somme trattenute entro il mese di aprile 2025 sul c/c bancario IBAN IT67Z0538703202000003832629 – intestato a SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL

## CCNL Area Meccanica

(Fonte: Ipotesi di Accordo di rinnovo di data 19 novembre 2024 e Verbale Integrativo di data 25 novembre 2024)

### QUOTA DI PARTECIPAZIONE ALLE SPESE PER IL RINNOVO CONTRATTUALE

Le aziende effettueranno una trattenuta pari ad euro 30,00 sulla retribuzione del mese di aprile 2025 a titolo di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale. Ai lavoratori iscritti a FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL ai quali la quota associativa viene trattenuta sulla retribuzione, tale trattenuta non sarà operata in quanto già compresa nella normale quota di adesione sindacale. Le aziende provve-

deranno a portare a conoscenza entro il 31 gennaio 2025 del testo dell'attuale intesa con ogni mezzo di informazione. **Entro il 10 febbraio 2025** il Lavoratore potrà fare espressa rinuncia alla trattenuta, mediante dichiarazione autografa (in allegato modello facsimile).

Le imprese verseranno le somme trattenute entro il mese di aprile 2025 sul c/c bancario IBAN IT68G010050320000000045109 – presso BNL – intestato a FIM, FIOM, UILM.

## CCRIL Alimentari/Panificazione – Comunicazione attivazione contratti di lavoro a chiamata

(Fonte: CCRIL Alimentari e Panificazione del 15 gennaio 2024)

Il Contratto Collettivo Regionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese artigiane e non artigiane del settore alimentare e panificazione del Friuli-Venezia Giulia del 15 gennaio 2024, ha previsto all'art. 8 ed in **via sperimentale (fino al 28 febbraio 2025, salvo proroga)** la possibilità di procedere ad assunzione di lavoratori con **contratto a chiamata o intermittente superando il carattere soggettivo dell'età del lavoratore**.

Tale opportunità può essere sfruttata per prestazioni rese nei fine settimana (intendendosi per tali le giornate di sabato e domenica di tutto l'anno ed eventuali giornate festive, se precedenti o successive) e per un massimo di 52 giornate all'anno di effettiva chiamata con la relativa prestazione lavorativa.

Al fine di verificare se la deroga di cui sopra sia effettivamente utile alle imprese e **valutare quindi di prorogarla**

**oltre il 28 febbraio 2025** le parti hanno previsto che le imprese comunichino agli indirizzi mail delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto qui riportate ed entro il 1° febbraio 2025:

- **il numero di contratti attivati;**
- **il numero delle giornate utilizzate da ciascun lavoratore.**

Sulla base dei numeri che emergeranno da tali comunicazioni dipende la possibilità di ottenere una proroga alla deroga in esame che risponde ad una precisa richiesta delle imprese del settore in difficoltà nel gestire prestazioni lavorative di breve durata

**È quindi importante rendere tale comunicazione** ai seguenti indirizzi mail:

- FAI CISL FVG – fai.fvg@cisl.it
- FLAI CGIL FVG – info.flaiud@fvg.cgil.it
- UILA UIL FVG – friuliveneziagiulia@uila.it





# Il collegato lavoro (L. n. 203/2024)

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 303 del 28 dicembre 2024 è stata pubblicata la Legge n. 203/2024 – c.d. Collegato Lavoro - recante "Disposizioni in materia di lavoro". Il provvedimento, **entrato in vigore il 12 gennaio 2025**, interviene su numerosi aspetti della disciplina lavoristica, nonché sui temi della salute e sicurezza e della previdenza, anche fornendo importanti chiarimenti e precisazioni.

Lo scorso 30 dicembre, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha emanato la nota n. 9740 con la quale fornisce le prime indicazioni sui contenuti della legge.

Si riporta di seguito una illustrazione delle principali disposizioni contenute nel provvedimento.

### RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER ASSENZA INGIUSTIFICATA DEL LAVORATORE (ARTICOLO 19)

La disposizione affronta la tematica delle c.d. **dimissioni per fatti concludenti**, prevedendo che in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, per un periodo **superiore a 15 giorni**, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla competente sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, che può verificarne la veridicità.

Ne consegue la risoluzione del rapporto di lavoro per volontà del lavoratore, fattispecie alla quale non trova applicazione la disciplina vigente in materia di dimissioni telematiche.

Tale previsione non si applica, tuttavia, 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 l'assenza.

La norma disciplina sostanzialmente le ipotesi di "dimissioni di fatto" o per "fatti concludenti", fattispecie rispetto alle quali non trova applicazione la disciplina delle c.d. dimissioni on-line", e, in tal senso, appare una prima risposta alla problematica dell'avvio di una procedura di licenziamento da parte del datore di lavoro, con versamento del relativo ticket, a fronte di un'assenza prolungata da parte del lavoratore non seguita dalla formalizzazione delle dimissioni.

Va, tuttavia, evidenziata la necessità che vengano forniti ulteriori elementi di certezza in merito alla gestione di tali ipotesi, tenuto conto del fatto che l'attuale formulazione della norma – come modificata nel corso dell'esame alla Camera dei deputati – non solo fissa un termine più lungo rispetto ai cinque giorni previsti dal testo originario, ma supera anche l'automatismo della risoluzione del rapporto di lavoro introducendo a carico del datore di lavoro un obbligo di comunicazione alla sede competente dell'Ispettorato del lavoro nonché una fase – eventuale - di verifica da parte dell'Ispettorato stesso sulla veridicità della comunicazione.

Non si comprende, peraltro, da quale momento sorga l'obbligo della comunicazione, né quale sia la disciplina che dovrà seguire il datore di lavoro in pendenza dell'e-

ventuale controllo dell'Ispettorato, né si comprendono le modalità e i criteri in base ai quali sarà effettuata la verifica di veridicità.

La formulazione della norma, inoltre, rischia di ingenerare contenzioso in materia anche alla luce dell'alea derivante dalla possibilità per il lavoratore di dimostrare l'impossibilità nel comunicare o giustificare la sua assenza, senza che peraltro che venga previsto un termine di decadenza per tale contestazione.

Sarà, quindi, necessario attendere gli opportuni chiarimenti da parte dell'INL che, peraltro, nella stessa nota n. 9740 fa riserva di fornire indicazioni dettagliate con particolare riferimento all'attività degli Ispettorati territoriali finalizzata a verificare la veridicità della comunicazione effettuata dai datori di lavoro.

### DURATA DEL PERIODO DI PROVA NEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO (ARTICOLO 13)

La disposizione interviene sul c.d. Decreto Trasparenza e mira ad introdurre una norma di maggiore chiarezza per il contratto a tempo determinato, rispetto al quale il D.Lgs. n. 104/2022 aveva fissato il principio della proporzionalità tra durata del periodo di prova e durata del contratto di lavoro, mansioni da svolgere e natura dell'impiego, senza tuttavia fissare criteri per la concreta determinazione del periodo di prova stesso.

In tal senso, la norma prevede che, fatte salve le previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo determinato è fissata in un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro.

Il periodo di prova, in ogni caso:

- non può essere inferiore a 2 né superiore a 15 giorni per i contratti con durata massima di 6 mesi;
- non può essere inferiore a 2 e superiore a 30 giorni per i contratti con durata da 6 a 12 mesi.

Anche in tal caso, tuttavia, la formulazione della norma presenta alcuni profili sui quali si auspica un intervento chiarificatore del Ministero del Lavoro, in particolare in merito ai criteri per la determinazione del periodo di prova nei contratti di durata superiore a 12 mesi nonché con riguardo alla portata normativa del rinvio alle "previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva".

### INTERPRETAZIONE AUTENTICA IN MATERIA DI ATTIVITÀ STAGIONALI (ARTICOLO 11)

La disposizione fornisce un'interpretazione autentica ai fini dell'individuazione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, per le quali, come noto, è previsto un regime di esenzione rispetto ad alcuni profili della disciplina dei contratti a termine (durata massima; limiti quantitativi; rinnovi e proroghe; c.d. "stop and go").

In particolare, recependo un indirizzo interpretativo già fornito dall'INL, si chiarisce che rientrano nella definizione di attività stagionali non solo quelle previste dal D.P.R. n. 1525/1963 ma anche le attività individuate dai



contratti collettivi, compresi quelli già vigenti alla data di entrata in vigore della legge, e riferibili a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché ad esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi.

### **DISPOSIZIONI IN MATERIA DI APPRENDISTATO (ARTICOLI 15 E 18)**

Il provvedimento interviene anche in materia di apprendistato con due distinte disposizioni, una relativa al finanziamento della formazione nell'ambito di tale tipologia contrattuale (articolo 15) e l'altra riguardante la trasformazione dell'apprendistato di primo livello in apprendistato di terzo livello (articolo 18).

Per quanto riguarda il finanziamento della formazione, l'articolo 15 prevede che, a partire dal 2024, le risorse, pari a 15 milioni annui, finora destinate esclusivamente al finanziamento della formazione di base e trasversale nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante, possano essere utilizzate con riferimento a tutte le tipologie di apprendistato.

La norma, quindi, conferisce alle Regioni e Province autonome, la facoltà di finanziare l'attività di formazione per tutte le tipologie di apprendistato, con una previsione che tuttavia potrebbe andare ad impattare sul finanziamento della formazione di base della tipologia di apprendistato più utilizzata, ovvero il professionalizzante.

L'articolo 18, invece, nell'ottica di incentivare e favorire l'instaurazione e la prosecuzione, senza soluzione di continuità, dei percorsi duali in apprendistato, prevede la possibilità di trasformare l'apprendistato di primo livello non solo in apprendistato professionalizzante ma anche in apprendistato di terzo livello.

A tale riguardo si segnala che nel riferirsi all'apprendistato di terzo livello, la disposizione utilizza l'espressione "apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale".

Quest'ultima espressione pone, invero, alcuni dubbi interpretativi rendendo necessario un intervento ministeriale volto a chiarire se il riferimento sia o meno ad una forma di apprendistato diversa ed ulteriore – ovvero l'apprendistato per la formazione regionale – che ad oggi non trova tuttavia riscontro nelle definizioni di cui all'articolo 41 del D.Lgs. n. 81/2015.

### **DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ARTICOLO 1)**

#### **Sorveglianza sanitaria**

Con riferimento alla disciplina della visita medica preventiva, con una norma di coordinamento, si specifica che l'ipotesi di visita medica preventiva in fase pre-assuntiva costituisce una delle modalità di adempimento dell'obbligo di visita medica preventiva e se ne riconosce la competenza esclusiva al medico competente, venendo, quindi, meno la competenza in tal senso delle ASL.

Si prevede, inoltre, che il medico competente, nella prescrizione di esami clinici e biologici e di indagini diagno-

stiche ritenuti necessari in sede di visita preventiva, tenga conto delle risultanze dei medesimi esami e indagini già effettuati dal lavoratore e risultanti dalla copia della cartella sanitaria e di rischio, al fine di evitarne la ripetizione, qualora il medico stesso lo ritenga compatibile con le finalità della visita preventiva.

Riguardo, invece, l'obbligo di visita medica precedente la ripresa al lavoro, finora previsto per periodi di assenza del lavoratore superiore a 60 giorni continuativi, si prevede che l'obbligo sussiste solo qualora la visita sia ritenuta necessaria dal medico competente che, altrimenti, è tenuto ad esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

#### **Svolgimento di lavori in locali chiusi sotterranei o semi sotterranei**

Viene modificato l'art. 65 del D.Lgs. n. 81/2008 in materia di destinazione al lavoro di locali sotterranei, consentendone l'uso a condizione che le lavorazioni non diano luogo ad emissioni di agenti nocivi, nel rispetto dei requisiti di cui all'allegato IV, e che siano garantite le idonee condizioni di aerazione, illuminazione e microclima. A tal fine, il datore di lavoro comunica tramite posta elettronica certificata al competente Ufficio territoriale dell'Ispettorato del lavoro l'uso dei locali, allegando adeguata documentazione – da individuare con apposita circolare dell'Ispettorato – che dimostri il rispetto dei requisiti.

I locali potranno essere utilizzati trascorsi 30 giorni dalla data della comunicazione, a meno che l'ufficio territoriale dell'Ispettorato non richieda ulteriori informazioni, ipotesi nella quale l'utilizzo dei locali sarà invece consentito trascorsi 30 giorni dalla comunicazione delle ulteriori informazioni richieste, salvo espresso divieto da parte dell'Ufficio stesso.

Come evidenziato dalla nota n. 9740 dell'INL, ai fini dell'applicabilità della nuova disciplina occorrerà dunque attendere l'emanazione della circolare dello stesso Ispettorato concernente l'individuazione della documentazione utile a dimostrare il rispetto dei requisiti di cui all'allegato IV del D.Lgs. n. 81/2008.

#### **Tessere personali di riconoscimento**

Vengono abrogate le disposizioni riguardanti l'obbligo del tesserino identificativo dei lavoratori – anche autonomi – operanti nei cantieri edili. Si tratta, infatti, di obblighi già sostanzialmente previsti dagli articoli 26, comma 8, e 20, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2008, che, con riferimento a tutte le attività svolte in regime di appalto o subappalto, prevedono l'obbligo per il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice, nonché per i lavoratori autonomi, di essere muniti di apposita tessera di riconoscimento.

#### **Relazione annuale sullo stato della sicurezza nei luoghi di lavoro**

Viene introdotto un articolo 14-bis all'interno del D.Lgs. n. 81/2008, in virtù del quale si prevede che entro il 30 aprile di ogni anno, il Ministro del Lavoro renda comunicazioni alle Camere sullo stato della sicurezza nei luoghi di lavoro, con riferimento all'anno precedente, nonché



sugli interventi da adottare per migliorare le condizioni di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro e sugli orientamenti e i programmi legislativi che il Governo intende adottare per l'anno in corso.

### ALTRE DISPOSIZIONI DI INTERESSE

Tra le altre disposizioni contenute nel provvedimento si segnalano, infine, le seguenti:

- **Somministrazione di lavoro** (articolo 10): vengono esclusi dal computo dei limiti quantitativi i casi in cui la somministrazione a termine riguardi lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato o lavoratori con determinate caratteristiche o assunti per determinate esigenze (svolgimento di attività stagionali o di specifici spettacoli, start-up, sostituzione di lavoratori assenti, lavoratori con più di 50 anni);
- **Comunicazioni lavoro agile** (articolo 14): i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di fine delle prestazioni di lavoro agile vanno comunicati entro 5 giorni dalla data di avvio del periodo. Analogamente, l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile deve essere comunicato entro i 5 giorni successivi alla data in cui si verifica;
- **Sospensione cassa integrazione** (articolo 6): viene prevista la sospensione della prestazione di cassa integrazione per le giornate di lavoro subordinato o di lavoro autonomo svolte durante il periodo di integrazione salariale. Il lavoratore decade, invece, dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comuni-

cazione alla sede territoriale dell'INPS dello svolgimento dell'attività lavorativa. Le comunicazioni telematiche di assunzione a carico del datore di lavoro assolvono l'obbligo di comunicazione del lavoratore nei confronti dell'INPS;

- **Alternanza scuola lavoro** (articolo 32): viene istituito presso il Ministero dell'Istruzione l'Albo delle buone pratiche dei PCTO, al fine di condividere e diffondere soluzioni organizzative ed esperienze di eccellenza, nonché l'Osservatorio nazionale per i PCTO, con compiti di sostegno delle attività di monitoraggio e di valutazione dei percorsi;
- **Dilazione del pagamento dei debiti contributivi** (articolo 23): è prevista la possibilità, dal 1° gennaio 2025, di rateizzare fino ad un massimo di 60 rate mensili i debiti per contributi, premi e accessori di legge, dovuti all'INPS e all'INAIL e non affidati agli agenti della riscossione. Le ipotesi di accesso alla dilazione saranno definite con decreto ministeriale e secondo i requisiti, i criteri e le modalità successivamente stabiliti da un atto emanato dal consiglio di amministrazione di ciascuno dei due enti;
- **APE sociale** (articolo 29): vengono uniformati i tempi di presentazione delle domande di accesso all'Ape sociale e di pensionamento anticipato con requisito contributivo ridotto, prevedendo che tali domande siano presentate entro il 31 marzo, il 15 luglio e, comunque, non oltre il 30 novembre di ciascun anno.

(Fonte: Legge n. 203/2024 - Gazzetta Ufficiale n. 303 del 28 dicembre 2024)

## Tempo determinato

### Le causali dopo il decreto milleproroghe

Il Decreto-Legge n. 202 del 27 dicembre 2024 (c.d. "Milleproroghe") dispone la **proroga fino al 31 dicembre 2025**, del termine entro il quale i datori di lavoro del settore privato possono stipulare contratti a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi, ma non eccedente i 24 mesi (o altra durata se prevista dalla contrattazione collettiva), per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva definite dalle parti, in assenza di specifiche previsioni nei contratti collettivi. Tale modifica interviene sull'art. 19, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 81/2015. Ciò significa che, per i contratti a termine di durata superiore a 12 mesi (comprensivi anche di eventuale proroga), qualora:

- **la contrattazione collettiva non abbia individuato proprie causali** sarà possibile utilizzare la causale determinata da natura tecnica, produttiva, organizzativa individuata dalle parti (cd "causalone")
- **la contrattazione collettiva abbia individuato proprie causali** si dovrà fare esclusivamente riferimento a tali causali non potendo utilizzare il cd "causalone".

Nulla cambia per la causale sostitutiva che potrà essere, in ogni caso, sempre utilizzata.

(Fonte: Legge n. 202/2024 - Gazzetta Ufficiale n. 302 del 27 dicembre 2024)





# Legge di bilancio 2025

## Le novità per i datori di lavoro

La legge di Bilancio 2025 (Legge nr. 207 del 30 dicembre 2024) ha introdotto diverse disposizioni in materia di lavoro, tra le più significative per i datori di lavoro, si segnalano quelle di seguito elencate:

### IRPEF - SCAGLIONI DI REDDITO

È confermata in via strutturale l'impostazione dell'IRPEF a tre scaglioni, con la stabilizzazione e la messa a regime della riduzione delle aliquote per fasce di reddito, così definite:

- **23%** per redditi fino a **28.000 euro**;
- **35%** per redditi compresi tra **28.000 e 50.000 euro**;
- **43%** per redditi superiori a **50.000 euro**.

Circa la detrazione prevista dal Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR) per i redditi da lavoro dipendente (esclusi i redditi pensionistici) viene reso strutturale l'incremento da **1.880 euro** a **1.955 euro** per redditi fino a **15.000 euro**. Questo adeguamento comporta una **no tax area** a **8.500 euro**.

- **7,1%** per redditi fino a **8.500 euro**;
- **5,3%** per redditi compresi tra **8.500 e 15.000 euro**;
- **4,8%** per redditi superiori a **15.000 euro fino a 20.000 euro**.

Per redditi compresi tra **20.000 e 32.000 euro**, è prevista una detrazione dall'imposta lorda (da rapportare al periodo di lavoro) pari a **1.000 euro**. Oltre questa soglia, la detrazione si riduce progressivamente, azzerandosi al raggiungimento di un reddito di **40.000 euro**. Tale detrazione è rapportata al periodo di lavoro e viene riconosciuta in automatico dal datore di lavoro.

Nell'applicazione di questa misura, si dovrà tenere conto delle esenzioni relative al rientro dei lavoratori in Italia e delle detrazioni previste per l'abitazione principale.

### RIORDINO DELLE DETRAZIONI

Sono state introdotte disposizioni che pongono limiti a oneri e spese ammissibili alle detrazioni fiscali, con la previsione di un limite complessivo per redditi oltre i 75.000 euro. L'importo massimo detraibile dipende dal reddito

Reddito complessivo	Detrazione spettante
RC < 15.000	1.955*
15.000 < RC < 28.000	$1.910 + 1.190 \times [(28.000 - RC)** / 13.000]$
28.000 < RC < 50.000	$1.910 \times [(50.000 - RC)** / 22.000]$

\* L'ammontare della detrazione non può essere inferiore a euro 690 se il rapporto di lavoro è a tempo indeterminato ovvero a euro 1.380 se il rapporto di lavoro è a tempo determinato.

\*\* La detrazione è aumentata di euro 65 se il reddito complessivo è superiore a euro 25.000 ma non a euro 35.000.

La maggiorazione va ad aggiungersi alla detrazione effettivamente spettante e non è soggetta a riproporzionamento in funzione della durata del rapporto di lavoro.

### TRATTAMENTO INTEGRATIVO

Viene reso strutturale per i titolari di reddito complessivo annuo non superiore a 15.000 il meccanismo correttivo già introdotto nel periodo di imposta 2024. Per tanto sono confermate le relative previsioni già in essere per la determinazione della misura.

### CUNEO FISCALE

A seguito della mancata conferma dell'esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti (6% - 7%) sono state introdotte due nuove misure.

È introdotto un nuovo strumento a beneficio dei lavoratori dipendenti (sono esclusi i redditi assimilati) con redditi fino a **20.000 euro**, che prevede l'erogazione di una somma integrativa non concorrente alla formazione del reddito complessivo ai fini IRPEF. La somma incide sul netto in busta paga alla pari del trattamento integrativo. Tale somma viene riconosciuta in automatico dal datore di lavoro, non sussistendo obbligo di richiesta esplicita da parte del lavoratore. Il riconoscimento dell'importo genera un credito per il sostituto di imposta da compensarsi in F24. L'importo variabile è determinato applicando una percentuale al reddito da lavoro dipendente, così articolata:

complessivo e dal numero di figli a carico, con coefficienti che aumentano in relazione al numero di figli. Il limite detraibile base è di 14.000 euro per chi ha un reddito tra 75.000 e 100.000 euro, e di 8.000 euro per chi ha un reddito superiore a 100.000 euro.

Questi importi vengono moltiplicati per i coefficienti indicati in base al numero di figli a carico.

A partire dal 2025, la soglia di reddito per i lavoratori dipendenti e assimilati, oltre la quale non si può accedere al regime forfettario, viene innalzata a 35.000 euro (rispetto agli attuali 30.000 euro).

### FIGLI A CARICO

Ridefinizione dell'ambito di applicazione per la detrazione, viene fissato il limite di età pari a 30 anni per aver diritto alla stessa (ad eccezione del figlio disabile). Inoltre, per i contribuenti che non siano cittadini italiani o di uno Stato membro dell'Unione Europea o di altro Stato aderente all'Accordo sullo Spazio Economico Europeo, in relazione ai familiari residenti all'estero, non potranno beneficiare delle detrazioni per familiari a carico (fino al 2024 potevano fruire delle detrazioni tramite apposita documentazione consolare).





Fermo restando il requisito reddituale per considerare il figlio a carico (reddito annuo superiore a 4.000 euro se di età inferiore a 24 anni o 2.840,51 euro se di età pari o superiore a 24 anni), dal 2025 la detrazione, per ciascun figlio spetta nella seguente misura:

Presenza di un unico figlio	
di età pari o superiore a 21 anni ma inferiore a 30 oppure se disabile di età pari o superiore a 21 anni	$950 \times [(95.000 - RC)/95.000]$

In presenza di più figli che danno diritto alla detrazione, l'importo di euro 95.000 è incrementato di euro 15.000 per ciascun figlio successivo al primo. Ai fini del predetto incremento, la presenza di eventuali ulteriori figli, per i quali spetta l'assegno unico e universale, non ha alcuna rilevanza

La detrazione, dal periodo di imposta 2025, per **altri familiari a carico**, può essere riconosciuta esclusivamente per ciascun ascendente (genitori, nonni, bisnonni) **conviventi** con il contribuente secondo la seguente misura:

Reddito complessivo	Detrazione spettante
RC < 80.000	$750 \times [(80.000 - RC)/80.000]$

### TRACCIABILITÀ DELLE SPESE PER ESENZIONE E DEDUCIBILITÀ DELLE SPESE DI TRASFERTA

Viene subordinata la deducibilità di alcune spese per prestazioni di lavoro alla tracciabilità del pagamento. In particolare, la deducibilità delle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto sostenute o rimborsate ai dipendenti, e quelle per trasferte tramite taxi e noleggio con conducente, è limitata ai pagamenti tracciabili, effettuati tramite sistemi bancari o di pagamento elettronico (carte di credito, debito, prepagate, assegni). Eventuali pagamenti in contanti ne determinano l'assoggettamento fiscale e contributivo. Fanno eccezione le spese di trasporto relative agli autoservizi pubblici di linea per i quali il rimborso può continuare ad essere effettuato anche in contanti senza ciò pregiudichi la relativa esenzione.

Per tanto:

- vitto, alloggio, viaggio e trasporto (autoservizi pubblici non di linea come taxi o noleggio con conducente)
- rimborsi analitici relativi alle medesime spese potranno essere dedotti (nel limite del TUIR) solo se effettuate tramite versamento bancario, postale o altri sistemi tracciabili quali carte di debito, di credito o prepagate, assegni bancari e circolari.

### FRINGE BENEFIT - AUTO

È stata introdotta una nuova modalità di determinazione del fringe benefit per i veicoli concessi in uso promiscuo ai dipendenti. In particolare, la nuova normativa:

- **sostituisce il criterio di calcolo del fringe benefit**, passando dalla misurazione basata sulle emissioni di anidride carbonica (CO<sub>2</sub>) alla classificazione del veicolo in base alla tipologia di alimentazione;
- **aggiorna le percentuali** da applicare al costo chilometrico ACI per la determinazione del beneficio.

Questa revisione supera la precedente formulazione in-

trodotta nel 2019, che era basata sulle emissioni di CO<sub>2</sub>, adottando un approccio che incentiva l'assegnazione di veicoli elettrici e penalizza l'uso di veicoli a motore endotermico, indipendentemente dal livello delle emissioni.

Il nuovo articolo 51, comma 4, lettera a) prevede che,

per veicoli, motocicli e ciclomotori di **nuova immatricolazione**, concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a partire dal **1° gennaio 2025**, si debba considerare il 50% dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzio-

nale di 15.000 chilometri. Tale importo è calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali elaborate dall'Automobile Club d'Italia (ACI) entro il 30 novembre di ogni anno e successivamente pubblicate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d'imposta successivo, al netto delle somme eventualmente trattentate al dipendente.

Le percentuali applicabili sono ridotte per i veicoli a:

- **Trazione esclusivamente elettrica**: 10% del costo chilometrico;
- **Motorizzazione elettrica ibrida plug-in**: 20% del costo chilometrico.

### CONGEDI PARENTALI

Si eleva in via strutturale l'indennità del congedo parentale per i lavoratori dipendenti all'80% della retribuzione per 3 mesi, entro il sesto anno di vita del bambino. In particolare, per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti che hanno cessato il congedo di maternità o paternità a partire dal 1° gennaio 2024 viene prevista a regime, dal 2025, l'aumento all'80% della retribuzione dell'indennità del congedo per il secondo mese entro il sesto anno di vita del bambino (prima era al 60%).

Per tanto i lavoratori dipendenti che hanno terminato o terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31 dicembre 2024, hanno diritto a tre mesi di congedo parentale indennizzato all'80% (sono quelli che spettano a ciascun genitore in via esclusiva e non, quindi, quelli trasferibili).

Invece, per quanto riguarda i lavoratori dipendenti che hanno terminato il congedo di maternità o paternità nel corso del 2024, quindi successivamente al 31 dicembre 2023 ed entro il 31 dicembre 2024 vige il limite di due mesi all'80% (fruibili anche post 31/12/2024).



### **DECONTRIBUZIONE PER LE LAVORATRICI CON FIGLI**

Si rende strutturale – modificandone la disciplina – la misura prevista dalla legge di Bilancio per il 2024. Dal 2025, è previsto un parziale esonero contributivo della quota dei contributi previdenziali per IVS, a carico del lavoratore per le lavoratrici, madri di due o più figli, dipendenti e autonome che percepiscono almeno uno tra redditi di lavoro autonomo, redditi d'impresa in contabilità ordinaria, redditi d'impresa in contabilità semplificata o redditi da partecipazione e che non hanno optato per il regime forfetario. Sono esclusi i rapporti di lavoro domestico. L'esonero contributivo spetta fino al mese del compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo e, a decorrere dal 2027, per le madri di tre o più figli, spetterà fino al mese del compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo. Per gli anni 2025 e 2026, l'esonero non spetterà alle lavoratrici beneficiarie dell'esonero contributivo previsto dalla scorsa legge di bilancio. L'esonero spetterà a condizione che la retribuzione o il reddito imponibile ai fini previdenziali non sia superiore all'importo di 40.000 euro su base annua (salvo per le lavoratrici autonome, per cui si prevede uno specifico strumento di valutazione) e resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Il bonus contributivo è analogo a quello che del 2024 con abbattimento del 100% dei contributi IVS a carico della lavoratrice, nel limite di 3.000 euro annui, pari a 250 euro mensili (3.000 / 12) e 8,06 euro giornalieri (250,00 / 31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero.

### **BONUS PER LE NUOVE NASCITE**

Al fine di incentivare la natalità e contribuire alle spese per il suo sostegno, è previsto il riconoscimento per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2025 di un importo una tantum pari a 1.000 euro, erogato nel mese successivo al mese di nascita o adozione. Questa somma non concorre alla determinazione del reddito complessivo). Il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente l'importo deve essere in una condizione economica corrispondente a un valore ISEE non superiore a 40.000 euro annui (nella cui determinazione non rilevano le erogazioni dell'assegno unico e universale).

### **PREMI DI RISULTATO - DETASSAZIONE**

Si conferma, per il triennio 2025-2027, la riduzione al 5% dell'aliquota dell'imposta sostitutiva sulle somme erogate a titolo di premi di risultato o di partecipazione agli utili di impresa per i lavoratori dipendenti del settore privato titolari di contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato e che abbiano percepito nell'anno di imposta precedente redditi da lavoro dipendente di importo non superiore a 80.000 euro (già prevista per il 2024 dall'ultima legge di bilancio). Tale riduzione opera su un limite di reddito agevolato pari a 3.000 euro lordi, elevato a 4.000 euro per le imprese che coinvolgano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

### **ESENZIONE PER SOMME CORRISPOSTE A NEOASSUNTI PER FABBRICATI**

Le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento di canoni di locazione e spese di manuten-

zione dei fabbricati locati dai dipendenti assunti a tempo indeterminato dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025 non concorrono (per i primi due anni dalla data di assunzione) a formare il reddito ai fini fiscali entro il limite complessivo di 5.000 euro annui secondo le seguenti requisiti:

- titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore, nell'anno precedente (2024) a 35.000 euro lordi
- abbiano trasferito la residenza nel comune della sede di lavoro e che tale comune sia distante più di 100 Km dal comune di precedente residenza.

Tale agevolazione è solo di ordine fiscale per tanto la contribuzione previdenziale resta soggetta ad imposizione.

### **LIMITE DI ESENZIONE PER BENI, SERVIZI E RIMBORSI UTENZE DOMESTICHE, AFFITTO E INTERESSI MUTUO ABITAZIONE PRINCIPALE (FRINGE BENEFIT)**

Conferma per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027 (in deroga a quanto previsto in via ordinaria dal TUIR) della misura secondo cui non concorrono a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per la locazione dell'abitazione principale o per gli interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale entro il limite complessivo di 1.000 euro. Tale limite è elevato a 2.000 euro per i dipendenti con figli fiscalmente a carico (compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi, affiliati o affidati).

### **DETASSAZIONE DEL LAVORO NOTTURNO E STRAORDINARIO NEI GIORNI FESTIVI PER I DIPENDENTI**

#### **DI STRUTTURE TURISTICO-ALBERGHIERE**

Al fine di garantire la stabilità occupazionale e sopperire all'eccezionale mancanza di offerta di lavoro nel settore turistico, ricettivo e termale, si riconosce ai lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e ai lavoratori del comparto del turismo, compresi gli stabilimenti termali - per il periodo dal 1° gennaio 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. La misura si applica a favore dei lavoratori dipendenti del settore privato titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2024, a euro 40.000

### **PROROGA MAXI-DEDUZIONE NUOVE ASSUNZIONI**

Viene prorogata la cd. maxi-deduzione sul costo del lavoro prevista per il 2024 con il decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 216. Il beneficio fiscale consiste in una maggiorazione del costo del personale ammesso in deduzione pari al:

- 20% del costo riferibile all'incremento occupazionale per assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (costo del lavoro 120%)
- 30% del costo riferibile all'incremento occupazionale,



in presenza di nuovi assunti a tempo indeterminato rientranti nell'Allegato di cui al D.lgs. n. 216/2023 ovvero lavoratori meritevoli di maggior tutela (costo del lavoro 130%).

## NASPI – NUOVO REQUISITO

Al fine di limitare abusi nella prestazione di disoccupazione, è stato introdotto un nuovo ed ulteriore requisito contributivo che devono possedere i lavoratori in caso di evento di disoccupazione involontaria. Il correttivo è stato introdotto per disincentivare le eventuali assunzioni "tattiche" finalizzate alla fruizione dell'indennità di disoccupazione con assunzioni di breve durata o di natura intermittente. In particolare, dal 1° gennaio 2025 i lavoratori per accedere alla NASpi devono presentare congiuntamente i seguenti requisiti:

- siano in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 19 del D.Lgs. n. 150/2015 e s.m.i.
- possano far valere, nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno 13 settimane di contribuzione contro la disoccupazione
- con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2025, possano far valere almeno tredici

settimane di contribuzione dall'ultimo evento di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato interrotto per dimissioni volontarie, anche a seguito di risoluzione consensuale, fatte salve le ipotesi di cui al comma 2 e di dimissioni di cui all'articolo 55 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Tale requisito si applica a condizione che l'evento di cessazione per dimissioni sia avvenuto nei dodici mesi precedenti l'evento di cessazione involontaria per cui si richiede la prestazione".

Il nuovo requisito non opera se le dimissioni sono state rassegnate per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenute nell'ambito della procedura di licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'articolo 7 della legge n. 604 del 1966) oppure in caso di dimissioni di cui all'articolo 55 del decreto legislativo n. 151 del 2001 (dimissioni lavoratrici/lavoratore in periodo protetto).

(Fonte: Legge n. 207 del 30 dicembre 2024 – Pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 305 del 31 dicembre 2024)

## In febbraio prevista l'Autoliquidazione Inail 2024/2025

Il prossimo **17 febbraio 2025** scade il termine per il **versamento** del premio in un'unica soluzione o della prima rata (in caso di pagamento rateale) dell'autoliquidazione Inail 2024/2025. L'**invio telematico della dichiarazione salari 2024** deve essere trasmesso **entro il 28 febbraio 2025**.

**I contributi associativi devono essere versati in un'unica soluzione entro il 17 febbraio 2025.**

Sul sito dell'Inail è stata pubblicata la "Guida sull'autoliquidazione dei premi e contributi associativi", scaricabile al seguente percorso: Home – Attività – Assicurazione – Premio assicurativo – Autoliquidazione

Il pagamento dei premi va effettuato entro il **17 febbraio 2024** (in quanto il 16 cade di domenica) per il versamento del premio in un'unica soluzione o della prima rata in caso di pagamento rateale (il numero di riferimento del premio di autoliquidazione 2024/2025

da indicare nel modello F24 è **902025**) può essere effettuato in un'unica soluzione o in **quattro rate trimestrali ognuna pari al 25% del premio annuale**. Il datore di lavoro deve manifestare la volontà di avvalersi del beneficio della rateazione barrando la relativa casella "SI" presente nel modulo per la dichiarazione delle retribuzioni (modello 1031).

L'INAIL, con la Nota n. 370 del 14 gennaio 2025, comunica che il tasso di interesse da applicare in caso di richiesta di pagamento a rate del premio relativo all'Autoliquidazione 2024/2025 è pari al 3,41%. Sulla base del suddetto tasso, l'INAIL fornisce i coefficienti per il calcolo degli interessi da applicare alla seconda, terza e quarta rata dell'Autoliquidazione 2024/2025.

Di seguito si riportano i coefficienti da moltiplicare per gli importi della seconda, terza e quarta rata:

RATA	SCADENZA DI PAGAMENTO	COEFFICIENTE
1°	17 febbraio 2025 (in quanto il 16/02/2025 cade di domenica)	0
2°	16 maggio 2025	0,00822137
3°	20 agosto 2025 (il versamento può essere effettuato entro il 20/08/2025 senza alcuna maggiorazione)	0,01681644
4°	17 novembre 2025 (in quanto il 16/11/2025 cade di domenica)	0,025411



**Le imprese artigiane senza dipendenti** possono comunicare la volontà di versare il premio in 4 rate utilizzando la funzionalità prevista nel "Punto Cliente" o tramite Contact Center.

**L'invio della dichiarazione** delle retribuzioni entro il 28 febbraio 2025 deve essere effettuato tramite i **servizi telematici** disponibili sul sito [www.inail.it](http://www.inail.it) (ALPI online e Invio Telematico Dichiarazioni Salari).

## ADEMPIMENTI

Calcolo e versamento del premio (unica soluzione o prima rata)	17 febbraio 2025
Domanda di riduzione delle retribuzioni presunte	17 febbraio 2025
Versamento dei contributi associativi in un'unica soluzione	17 febbraio 2025
Denuncia delle retribuzioni	28 febbraio 2025

## COMPENSAZIONE

Il saldo finale di autoliquidazione, se a credito, può essere utilizzato per compensare eventuali altri debiti per premi e accessori Inail, purché non iscritti a ruolo esattoriale. La compensazione può riguardare anche quanto dovuto ad altre amministrazioni o i contributi dovuti alle associazioni di categoria titolari di apposita convenzione con l'Istituto. Non è, invece, possibile utilizzare un credito relativo a contributi associativi per pagare un premio Inail, né effettuare compensazioni tra contributi associativi.

## CONTRIBUTI ASSOCIATIVI

I contributi associativi devono essere versati **in un'unica soluzione entro il 17 febbraio 2025** ed essere indicati in una riga separata del modello di pagamento con l'indicazione del **codice prestampato**.

Il codice F24 dovrà iniziare, per l'autoliquidazione 2024/2025, come segue **"65xxxx"** con le ultime 4 cifre che si riferiscono al codice identificativo di ciascuna As-

sociazione territoriale convenzionata ("codice per F24", diverso per ogni anno).

## LIMITI MINIMI DI RETRIBUZIONE IMPONIBILE GIORNALIERA, MINIMALI E MASSIMALI

L'Inail, con circolari n. 12 del 23 maggio 2024 e n. 23 del 3 settembre 2024 ha fissato i limiti minimi di retribuzione imponibile giornaliera per il calcolo dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali ed ha stabilito i rispettivi valori dei minimali e massimali.

## RIDUZIONI APPLICABILI

<p><b>Sconto artigiani Riduzione Legge di Stabilità 2007</b></p> <p><b>L.296/2006 art.1 c.780-781</b></p>	<p>Le aziende artigiane (con o senza dipendenti e assimilati) possono usufruire della riduzione dei premi ordinari e dei premi speciali unitari per la <b>regolazione 2024</b> (la riduzione si applica solo al premio dovuto per la regolazione) pari al <b>4,81%</b>, a condizione di aver fatto richiesta in occasione dell'autoliquidazione dello scorso anno barrando la specifica casella ("<i>certifico di essere in possesso dei requisiti ai sensi della Legge 296/2006 art. 1 commi 780 e 781</i>") o in alternativa utilizzando l'apposito servizio predisposto sul "Punto cliente", ovvero aver dichiarato di essere in regola con gli obblighi previsti dal D.Lgs. 9 aprile 2008 n.81 e successive modificazioni (TU sicurezza) e dalle specifiche normative di settore e di non aver registrato infortuni nel biennio 2022-2023 (non si tiene conto degli infortuni in franchigia e in itinere).</p> <p><b>Regolazione 2025:</b> per beneficiare della riduzione per il <b>prossimo anno</b> (Autoliquidazione 2025/2026) le imprese devono fare richiesta nell'autoliquidazione di quest'anno barrando l'apposita casella "<i>certifico di essere in possesso dei requisiti ai sensi della Legge 296/2006 art. 1 commi 780 e 781</i>" del modello 1031 telematico da inviarsi entro il 28 febbraio 2025.</p>
<p><b>Assunzioni L. 92/2012 over 50 e donne</b></p>	<p>Per le assunzioni a tempo determinato anche in somministrazione di lavoratori di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi spetta la riduzione del 50% dei premi a carico del datore di lavoro per la durata di 12 mesi. Se il contratto viene trasformato a tempo indeterminato la riduzione si prolunga fino al 18° mese (pari durata di agevolazione qualora l'assunzione sia stata effettuata con contratto a tempo indeterminato). Le stesse riduzioni si applicano in caso di assunzione donne di qualsiasi età, prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei Fondi strutturali dell'UE e nelle aree di cui all'art. 2, punto 4) lett. f) del regolamento UE n. 651/2014, annualmente individuate con decreto ministeriale, nonché datori di lavoro che assumono donne di qualsiasi età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti. Codici da utilizzarsi da "H" a "Y" della Tabella riepilogativa codici riduzioni per retribuzioni parzialmente esenti pubblicata nella Guida autoliquidazione 2024/2025. La riduzione del 50% si applica sia alla regolazione 2024 che alla rata 2025.</p>
<p><b>Sostituzione dipendenti in congedo di maternità</b></p>	<p>Riservato alle aziende con meno di 20 dipendenti ed è pari al 50% del premio dovuto per il personale assunto con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici/lavoratori in congedo per maternità/paternità. La riduzione si applica sia alla regolazione 2024 che alla rata 2025 a condizione che il datore di lavoro sia in possesso dei requisiti previsti per il DURC on line. La richiesta si presenta indicando nella dichiarazione delle retribuzioni, sezione "retribuzioni soggette a sconto" il "Tipo" codice "7" e l'importo delle retribuzioni alle quali si applica la riduzione.</p>

(Fonti: istruzioni operative Inail 60010 24/12/2024, "Guida sull'autoliquidazione 2024/2025 dei premi e contributi associativi", nota n. 370 del 14 gennaio 2025)





# Contributi regionali FVG anno 2025 per assunzioni e stabilizzazioni di lavoratrici e lavoratori

Dal 1° gennaio 2025 è in vigore il nuovo Regolamento Regionale, DPREG 0168/2024 pubblicato sul BUR n. 52 del 27/12/2024, che disciplina la concessione dei contributi regionali per gli interventi di politica attiva del lavoro previsti dagli articoli 29, 30, 32, 33 e 48 della Legge regionale 9 agosto 2005 n. 18.

**Dalle ore 10:00 del 2 gennaio 2025 e fino alle ore 12:00 del 31 agosto 2025**, i datori di lavoro possono presentare telematicamente la domanda di contributo a fondo perduto per:

- **assunzione a tempo indeterminato e l'inserimento in qualità di soci-lavoratori in cooperative**

- **assunzione a tempo determinato (almeno 6/12 mesi)**

- trasformazione/stabilizzazione di rapporti di lavoro ad elevato rischio di precarizzazione

Gli incentivi sono riferibili a cittadini italiani, comunitari, extracomunitari in regola con la vigente normativa in materia di immigrazione, residenti o domiciliati sul territorio regionale.

Gli incentivi possono essere richiesti da datori di lavoro privati (imprese, associazioni, fondazioni, professionisti, cooperative) aventi sede legale, sede secondaria o unità locale nel territorio del Friuli- Venezia Giulia.

## Incentivi per assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato

**Sono incentivabili le assunzioni a tempo indeterminato (anche parziale non inferiore al 70%) di:**

- 1. donne disoccupate** da almeno **4 mesi** consecutivi
- 2. persone disoccupate** da almeno **12 mesi** consecutivi
- 3. persone disoccupate** da almeno **6 mesi** consecutivi che abbiano aderito al Programma Nazionale Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (**Programma GOL**) e che siano state assegnate ad uno dei percorsi da 2 a 5 di cui al Piano Attuativo regionale del Programma GOL (DGR 467/2022)
- 4. persone disoccupate** che abbiano richiesto **l'anticipo della NASpl** per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorativa da parte del socio (**solo per inserimento in qualità di socio - lavoratore**)
- 5. giovani** di età compresa tra i **18 e i 35 anni** disoccupati da almeno **4 mesi** consecutivi
- 6. soggetti a rischio di disoccupazione** (sospesi o posti in riduzione di orario con ricorso alla CIGS ivi compreso il Contratto di Solidarietà o con prestazioni erogate dai Fondi di Solidarietà per causali previste in materie di CIGS o posti in distacco) che alla data di assunzione siano disoccupati.

- a) flessibilità dell'orario di lavoro o banca delle ore;
  - b) nido aziendale o convenzionato ovvero altro servizio educativo per la prima infanzia aziendale o convenzionato;
- 2) assunzione di soggetto a rischio di disoccupazione
- incremento di € 2.500,00 in caso di:
    - 1) assunzione di un soggetto che risulti componente di un nucleo familiare monoparentale in cui sia compreso almeno un figlio minore di età

### Assunzioni di almeno 10 lavoratori

Nel caso di assunzioni di almeno 10 lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato effettuate sul territorio regionale, l'importo di € 5.000,00 per assunzione a tempo indeterminato è incrementato:

- a) del 10% se il numero di assunzioni è compreso tra 10 e 14;
- b) del 20% se il numero di assunzioni è compreso tra 15 e 30;
- c) del 25% se il numero di assunzioni è compreso tra 31 e 50;
- d) del 30% se il numero di assunzioni è superiore a 50.

L'incremento è cumulabile con la maggiorazione derivante dall'assunzione di un soggetto che risulti componente di un nucleo familiare monoparentale in cui sia compreso almeno un figlio minore di età, nella misura di € 2.500,00 per ciascun lavoratore.

### Ammontare degli incentivi

- euro 5.000,00

- incremento di € 2.000,00 in caso di:
  - 1) assunzione di donne con almeno un figlio di età fino a cinque anni non compiuti; l'incentivo viene ulteriormente incrementato di € 2.000,00 nel caso in cui il datore di lavoro dispone di almeno una delle seguenti tipologie di misure di welfare aziendale per la conciliazione tra vita lavorativa e impegni di cura dei propri cari:

### Le assunzioni devono rispettare tutte le seguenti condizioni:

- a) non riferirsi a posti di lavoro resi liberi a seguito di licenziamenti nei 12 mesi precedenti, salvo che le nuove assunzioni avvengano per acquisizione di professionalità diverse da quelle dei lavoratori licenziati
- B) non riguardare lavoratori che abbiano acquisito lo stato di disoccupazione a seguito di cessazione di un precedente rapporto di lavoro con il medesimo datore di lavoro richiedente, nei 12 mesi precedenti la domanda,



- ad eccezione delle assunzioni di soggetti che hanno compiuto il 60° anno di età e che sono disoccupate da almeno 4 mesi consecutivi
- c) rispettare le condizioni elencate di cui all'art. 31 del D.lgs. n. 150/2015
- d) avere ad oggetto rapporti di lavoro che si svolgono nel territorio regionale
- e) non essere riferibili a trasferimenti di azienda
- f) non riguardare soggetti che siano amministratori o le-

- gale rappresentante, titolare di impresa individuale, libero professionista del beneficiario
- g) per imprese individuali o esercenti libere professioni in forma individuale, non riguardare il coniuge, i parenti o gli affini entro il 2° grado del datore di lavoro.
- h) sono escluse le seguenti forme contrattuali: somministrazione, apprendistato, intermittente, contratto di rioccupazione

## Incentivi per assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato

**Sono incentivabili le assunzioni a tempo determinato (anche parziale non inferiore al 70%) di:**

- **persona over 60 anni** di età disoccupato da almeno **4 mesi** consecutivi (contratto di durata non inferiore a 6 mesi)
- **donna disoccupata** da almeno **4 mesi** consecutivi (contratto di durata non inferiore a 12 mesi)
- **giovane** di età compresa tra i **18 e 35 anni** disoccupato da almeno **4 mesi** consecutivi (contratto di durata non inferiore a 12 mesi).

**Ammontare degli incentivi**

**- euro 2.500,00**

- incremento di € 2.500,00 in caso di:
  - 1) assunzione di un soggetto che risulti componente di un nucleo familiare monoparentale in cui sia compreso almeno un figlio minore di età

**Le assunzioni devono rispettare tutte condizioni previste in caso di incentivo per assunzione a tempo indeterminato (vedi sopra).**

## Incentivi per trasformazione e stabilizzazione di rapporti ad elevato rischio di precarizzazione

Sono incentivabili i seguenti interventi in caso di trasformazione e stabilizzazione (non vi deve essere soluzione di continuità tra il rapporto di lavoro oggetto di trasformazione/stabilizzazione ed il derivante rapporto di lavoro a tempo indeterminato):

- a) **trasformazione a tempo indeterminato** (anche parziale non inferiore al 70%) di contratti a termine (anche parziale) che scadono, anche per effetto di proroghe intervenute post entrata in vigore del regolamento regionale, entro 24 mesi dalla data di presentazione della domanda
- b) **stabilizzazione a tempo indeterminato** (anche parziale non inferiore al 70%) di personale operante presso il datore di lavoro richiedente in forza di contratto:
  1. intermittente indeterminato
  2. intermittente determinato
  3. a progetto
  4. co.co.co.
- c) **stabilizzazione a tempo indeterminato** (anche parziale non inferiore al 70%) di personale che risultasse prestare la propria opera presso il soggetto richiedente in esecuzione di un contratto di somministrazione lavoro
- d) **trasformazione o stabilizzazione** in cooperativa di soggetti che prestano la loro opera presso il soggetto richiedente in base alle tipologie contrattuali di cui alle lettere a), b) e c) di cui sopra (solo per cooperative)

- e) **stabilizzazione a tempo indeterminato** (anche parziale non inferiore al 70%) di soggetti che *alla data di cui all'art. 2 comma 5 del Regolamento (\*)* risultavano avere una *condizione occupazionale precaria (\*\*)* e risultavano prestare la propria opera presso il soggetto richiedente in esecuzione di un contratto di apprendistato.

**Ammontare degli incentivi**

**- euro 5.000,00**

- incremento di € 2.500,00 in caso di:
  - 1) donne con almeno un figlio di età fino a cinque anni non compiuti; l'incentivo viene ulteriormente incrementato di € 2.000,00 nel caso in cui il datore di lavoro dispone di almeno una delle seguenti tipologie di misure di welfare aziendale per la conciliazione tra vita lavorativa e impegni di cura dei propri cari:
    - a) flessibilità dell'orario di lavoro o banca delle ore;
    - b) nido aziendale o convenzionato ovvero altro servizio educativo per la prima infanzia aziendale o convenzionato;
- incremento di € 2.000,00 in caso di trasformazione/stabilizzazione nel caso di soggetto con "condizione occupazionale precaria" e svolgente, presso il soggetto richiedente, un tirocinio di cui al DPRReg 198/2016 oppure al DPRReg 57/2018.
- incremento di € 2.500,00 in caso di:
  - assunzione di un soggetto che risulti componente di un nucleo familiare monoparentale in cui sia compreso almeno un figlio minore di età



(\*) art. 2 comma 5 del Regolamento cosa prevede "...il requisito relativo alla condizione occupazionale precaria è posseduto:

- a) alla data di trasformazione e stabilizzazione nel caso in cui tali eventi si verificano anteriormente alla presentazione della domanda di contributo
- b) alla data di presentazione della domanda di contributo, nel caso di trasformazioni e stabilizzazioni intervenuti successivamente alla data di presentazione della domanda"

(\*\*) **condizione occupazionale precaria:** "coloro che indipendentemente dall'età anagrafica, nei 5 anni precedenti alla trasformazione/stabilizzazione abbiano prestato la loro opera, anche in favore di datori di lavoro diversi, per un periodo complessivamente non inferiore a 360 giorni nella realizzazione di LSU (in qualità di disoccupati), nella realizzazione di tirocini formativi e di orientamento ed estivi oppure extracurricolare oppure in esecuzione delle seguenti tipologie contrattuali: lavoro subordinato a tempo determinato, intermittente, formazione e lavoro, inserimento, co.co.co., a progetto, interinale, somministrazione, apprendistato. Ai fini del computo della condizione occupazionale precaria non si tiene conto dei periodi in cui risultino contemporaneamente prestazioni di lavoro subordinato a tempo indeterminato o di lavoro autonomo e prestazioni rese in base alle tipologie contrattuali di cui sopra. I periodi in cui risultino svolte in contemporanea prestazioni sulla base delle tipologie di cui sopra sono considerati un'unica volta. Le prestazioni di lavoro subordinato o di attività autonoma non si computa qualora derivi un reddito pari o inferiore al reddito minimo esente da imposizione fiscale (8.500/5.500).

### Le trasformazioni e stabilizzazioni devono rispettare tutte le seguenti condizioni:

- a) il rapporto di lavoro derivante dalla trasformazione/stabilizzazione deve svolgersi nel territorio regionale
- b) il rapporto di lavoro derivante dalla trasformazione/stabilizzazione non può essere intermittente, somministrazione, apprendistato o di rioccupazione
- c) se effettuato da imprese individuali o esercenti libere

- d) rispettare le condizioni elencate di cui all'art. 31 del D.lgs. n. 150/2015
- e) non riguardare soggetti che siano amministratori o legale rappresentante, titolare di impresa individuale, libero professionista del beneficiario

## Revoca degli incentivi

Il Regolamento prevede regole stringenti in materia di revoca sia totale che parziale dell'incentivo.

Ad esempio, **comporta la revoca totale degli incentivi la cessazione a qualunque titolo del rapporto di lavoro, intervenuta dopo l'erogazione ed entro 12 mesi dall'as-**

**sunzione, dall'inserimento, dalla stabilizzazione o dalla trasformazione.**

Per l'elenco esaustivo delle casistiche di revoca totale/parziale si rinvia alla lettura dell'articolo 20 del Regolamento.

## Regole comuni

I contributi erogati beneficiano del cofinanziamento europeo come previsto dal Programma Specifico 2/2024 POR-FSE+ 2021-2027.

È obbligo del datore di lavoro comunicare al destinatario dell'iniziativa, ossia al lavoratore, che l'incentivo beneficia del cofinanziamento europeo

Per quanto disposto dall'articolo 12 del DPR n. 157/2022 e s.m.i., i contributi sono concessi a titolo di aiuti "**de minimis**", con riferimento al regime vigente al momento della concessione del contributo.

In proposito si evidenzia che la Commissione europea ha adottato in data 13 dicembre 2023 il regolamento de minimis per il settore generale e il regolamento de minimis SIEG.

Entrambi gli atti sono entrati in vigore il 1° gennaio 2024 per un periodo di validità fino al 31 dicembre 2030.

I massimali per impresa unica nell'arco di tre anni sono stati aumentati:

300.000 euro per il de minimis settore generale

750.000 euro per il de minimis SIEG

Per disoccupato si intende chi, privo di impiego, ha dichiara-

rato in forma telematica la propria disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e ha sottoscritto il patto di servizio personalizzato presso uno dei centri per l'impiego regionali. L'anzianità di disoccupazione decorre dalla data di rilascio della dichiarazione di immediata disponibilità all'impiego.

Al fine del computo del periodo di disoccupazione, il verificarsi della sospensione dello stato di disoccupazione interrompe il computo del quadrimestre o del semestre, che ricomincia a decorrere dopo il venire meno della sospensione medesima.

Il requisito deve essere posseduto alla data di assunzione o inserimento qualora l'evento si verifichi anteriormente alla presentazione della domanda.

Il requisito deve essere posseduto alla data di presentazione della domanda qualora l'assunzione o l'inserimento si verifichi successivamente alla presentazione della domanda.

È obbligo dei destinatari dell'iniziativa, ossia dei lavoratori, comunicare all'Amministrazione regionale i dati necessari al monitoraggio delle operazioni atteso che le medesime beneficiano del cofinanziamento europeo.



### Come si presenta la domanda

La domanda è predisposta e presentata solo ed esclusivamente per via telematica tramite l'apposito applicativo informatico previa autenticazione con una delle modalità previste (SPID-Sistema pubblico di identità digitale, CIE-Carta di identità elettronica, CNS-Carta nazionale dei servizi).

La domanda si considera presentata nella data di avvenuta trasmissione comprovata dal sistema informatico.

La domanda è compilata, sottoscritta e presentata, in via alternativa, da uno dei seguenti soggetti:

- a) dal titolare o dal legale rappresentante dei soggetti di cui all'articolo 3, comma 1, dal procuratore interno all'impresa, dal libero professionista nel caso di esercizio della libera professione in forma individuale;
- b) da soggetto delegato cui sia stato conferito il potere di rappresentanza per la compilazione, la sottoscrizione e la presentazione della domanda ai sensi dell'articolo 38, comma 3 bis, del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445 (Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa).

La domanda è corredata dai seguenti allegati obbligatori:

1. Dichiarazione del lavoratore

La domanda è corredata dai seguenti allegati eventuali:

1. Procura, se la domanda è presentata da soggetto delegato
2. Copia conforme della procura o autocertificazione attestante la qualità di procuratore, se la domanda è presentata da procuratore interno
3. Copia del documento di identità del datore di lavoro, in caso di allegati sottoscritti con firma autografa
4. Copia del documento di identità del lavoratore, se la relativa dichiarazione è sottoscritta con firma autografa
5. Copia della ricevuta di invio del kit postale per il rinnovo del permesso di soggiorno, se l'intervento riguarda un cittadino extraUE con permesso di soggiorno scaduto

La domanda è presentata, a pena di inammissibilità, anteriormente all'assunzione o ovvero anche successivamente all'assunzione, purché entro il giorno 15 del mese successivo a quello in cui l'evento si è verificato, dalle ore 10:00 del 2 gennaio alle ore 12:00 del 31 agosto 2025.

Si rinvia al sito della regione per i dettagli: [www.regione.fvg.it](http://www.regione.fvg.it) - Percorso: Aree tematiche – Lavoro, formazione – Interventi per il lavoro – Incentivi per le assunzioni

(Fonti: Regolamento Regionale, DPR Reg 0168/2024 pubblicato sul BUR n. 52 del 27/12/2024)



# Patente a crediti – Nuove FAQ dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

Sul sito dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro sono disponibili ulteriori **FAQ relative alla patente a crediti**.

Le nuove FAQ, pubblicate lo scorso 17 gennaio, affrontano diversi profili della normativa e della disciplina attuativa, fornendo risposta anche a dubbi che, in questi mesi, sono stati oggetto di richieste di chiarimento da parte delle strutture territoriali di Confartigianato.

Diversi chiarimenti riguardano, in primo luogo, il **campo di applicazione** della patente a crediti, profilo rispetto al quale l'Ispettorato, ribadendo che sono soggetti alla patente le imprese ed i lavoratori autonomi che operano "fisicamente" nei cantieri, chiarisce ulteriormente che il **montaggio di sanitari o infissi interni/esterni** rientra tra le attività per le quali si opera fisicamente nei cantieri e, dunque, per le quali si è **tenuti al possesso della patente** (FAQ 19).

Sono, invece, **escluse** dall'obbligo della patente a crediti le seguenti fattispecie:

- l'**impresa affidataria** (affidataria-non esecutrice) con ruolo di **General Contractor**, che coordina le imprese coinvolte nella realizzazione di un'opera, in quanto non operante "fisicamente" in cantiere e tenendo conto che il personale utilizzato svolge esclusivamente prestazioni di natura intellettuale (FAQ 18);
- gli **organismi abilitati, accreditati e/o notificati che effettuano le verifiche periodiche**, straordinarie e di certificazione relative agli impianti di messa a terra, ascensori e attrezzature di lavoro, in quanto prestazioni di natura intellettuale (FAQ 20);
- i **servizi di pronto soccorso, anche antincendio**, all'interno di un cantiere, poiché trattasi di fornitura di un servizio di intervento avente carattere meramente emergenziale (FAQ 26).

Un profilo di particolare interesse è quello relativo ai **requisiti** oggetto di autocertificazione al momento della compilazione della **domanda per il rilascio della patente**.

Riguardo tale ambito, l'Ispettorato fornisce in primo luogo un chiarimento in merito alla **differenza tra "esenzione**





**giustificata” e requisito “non obbligatorio”** (FAQ 17) - aspetto che sin da subito aveva ingenerato diversi dubbi interpretativi – evidenziando che:

- la **“non obbligatorietà”** dovrà essere indicata quando **non si è soggetti al possesso di un determinato requisito**: a titolo esemplificativo, nel caso di un lavoratore autonomo per il quale non è prevista la redazione del documento di valutazione dei rischi (DVR) o la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP);
- l’**“esenzione giustificata”** va invece indicata nei casi in cui in linea teorica è previsto, in capo al richiedente, il **possesso di un determinato requisito che, tuttavia, per giustificate ragioni** che attengono al caso concreto, **non si possiede** al momento della dichiarazione: ad esempio, non si è ancora materialmente in possesso del DURC ma è stata appena richiesta una rateazione contributiva e si è in attesa di acquisire il Documento.

Rientrano, inoltre, in tale fattispecie i casi in cui non si è in possesso di un determinato requisito poiché il soggetto che richiede la patente ha attivato un contenzioso volto, direttamente o indirettamente, a metterne in discussione l’obbligatorietà nei suoi confronti.

Rispetto alle casistiche di “esenzione giustificata” si segnala anche la FAQ n. 27 con la quale l’Ispettorato chiarisce

che per le imprese che operano in regime di non imponibilità IVA (la fattispecie presa in considerazione è quella di un’impresa che vende a clienti comunitari e che applica per legge il regime di non imponibilità) e non soddisfano i requisiti del **DURF**, è possibile indicare “esenzione giustificata” nella richiesta della patente.

In merito al tema dei requisiti, le FAQ chiariscono inoltre che:

- **l’impresa familiare che non formalizza un rapporto di lavoro con i propri familiari non è soggetta alla designazione del RSPP né al possesso del DVR (FAQ 24);**
- **i requisiti per richiedere la patente devono essere in possesso alla data di presentazione dell’istanza, senza necessità di procedere ad alcuna modifica nel caso in cui gli stessi mutino successivamente (FAQ 25).** Di conseguenza, non si dovrà procedere con una nuova domanda nel caso in cui la richiesta sia stata presentata in qualità di lavoratore autonomo e, solo successivamente, sia stato assunto un dipendente.

Le FAQ forniscono, infine, chiarimenti in merito alle modalità con le quali **informare il RLS o il RLST dell’avvenuta richiesta della patente**, profilo rispetto al quale l’Ispettorato evidenzia la **possibilità di ricorrere a qualsiasi mezzo** (e-mail, verbale scritto, PEC, raccomandata a/r o altro) dal momento che la norma non stabilisce alcuna modalità specifica (FAQ 23).

# Sentinelle nelle professioni contro la violenza

## Siglata la collaborazione tra Confartigianato Benessere e Soroptimist International d’Italia

**Prevenire la violenza** riconoscendo per tempo quei segnali che possono portare la relazione a divenire “tossica” e pericolosa per la propria incolumità, è una prima tappa del percorso verso la consapevolezza. Oggi come ieri molte donne di ogni età subiscono violenze di vario tipo senza trovare il coraggio – per pudore, per paura, per mancanza di supporti adeguati – di chiedere aiuto.

È qui che diventa importante che esistano **presidi-sentinelle** che sappiano riconoscere, accogliere e accompagnare le donne possibili vittime di violenza affinché pos-

sano intraprendere un percorso di aiuto a cui, altrimenti, non accedrebbero.

In questo ambito è particolarmente significativo l’**accordo di collaborazione recentemente sottoscritto tra Confartigianato Imprese Benessere e Soroptimist International d’Italia** per sensibilizzare professioniste e professionisti dei settori dell’estetica e dell’acconciatura a riconoscere i segnali di violenza di genere. Ciò significa, per coloro che per professione incontrano molte donne e ragazze, sviluppare uno sguardo empatico, capace di cogliere segnali di

**Prima aderisci, prima risparmi!**

Consorzio Artigiano Energia & Multiutility

Il CAEM è in grado di offrirti energia e gas alle migliori condizioni di mercato.

Rappresenta i tuoi interessi, garantendoti un maggiore potere contrattuale nelle trattative con i fornitori. E’ la soluzione più facile e sicura per accedere a benefici tariffari e ridurre i tuoi costi energetici.

**Insieme per ottenere tariffe migliori.**

Informazioni negli uffici di Confartigianato.



violenza, rafforzare competenze d' ascolto ed accoglienza di base, essere in grado di fornire le informazioni necessarie per indirizzare queste persone verso un percorso di aiuto e di cura diffondendo così una cultura di consapevolezza e sensibilità riguardo alla violenza di genere.

**Costruire quindi una rete di Sentinelle nelle Professioni contro la violenza.**

Il progetto **"Sentinelle nelle Professioni contro la violenza"** nasce ad inizio 2024 all'interno di Soroptimist International d'Italia, che ha tra i suoi obiettivi associativi la **lotta alla violenza contro le donne**, ed ha pensato a questo progetto per ampliare le reti informali di ascolto e aiuto, creando in nuovi ambiti di presidi-sentinella che possano



intercettare, riconoscere e accompagnare le donne affinché intraprendano un percorso di ricerca di aiuto. Promossa in questi mesi in alcune aree territoriali pilota e verso specifiche organizzazioni professionali, è stata immediatamente accolta da Confartigianato Imprese Benessere come elemento distintivo dell'attività di sensibilizzazione diretta ai propri associati, in un contesto che li colloca fortemente proattivi in tematiche di – purtroppo – estrema attualità.

La collaborazione si propone l'obiettivo di promuovere **un impegno di rete, identificando figure professionali** (soci dei Club o professioniste locali) e stabilendo territorialmente contatti operativi con le associazioni di categoria e le scuole di formazione professionale.

**Confartigianato Benessere, attraverso le proprie sedi territoriali, coinvolgerà i propri associati dei settori dell'estetica e dell'acconciatura, agevolandone la partecipazione alle sessioni di informazione e a sostenere la diffusione di materiali informativi, in collaborazione con Soroptimist, nelle sedi e nei punti di contatto.** Gli eventi locali di sensibilizzazione e informazione sul tema vedranno la partecipazione degli attori coinvolti nell'iniziativa – Forze dell'Ordine, Pronto soccorso, centri antiviolenza, servizi sociali – che forniranno tutti gli opportuni riferimenti relativamente alle risorse di sicurezza e accoglienza professionali esistenti e attive sui territori.

## Linee Guida antincendio dei VVF sugli accumuli fotovoltaici

### Pubblicate per i sistemi Battery Energy Storage System "BESS"

Il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco ha recentemente predisposto le Linee Guida BESS: esse disciplinano, ai fini della prevenzione degli incendi, la progettazione, la realizzazione e l'esercizio di dispositivi elettrochimici destinati all'accumulo di energia elettrica conosciuti con l'acronimo BESS - Battery Energy Storage System.

Con l'acronimo BESS si individua, in sostanza, l'insieme di accumulatori elettrochimici, posti all'interno di un armadio (battery rack) o di un container (battery container), con lo scopo di immagazzinare energia elettrica ed utilizzarla se e quando richiesto.

I BESS sono necessari per l'accumulo di energie elettrica non immediatamente utilizzata: trovano, quindi, impiego fondamentale negli impianti fotovoltaici, sebbene siano in astratto utilizzabili da altre tipologie e fonti energetiche di produzione.

Si precisa – ai fini della sicurezza antincendio - che i BESS non sono attività puntualmente elencate nell'Allegato I al D.P.R. n. 151 del 1° agosto 2011, ovvero il "Regolamento recante semplificazione della disciplina dei procedimenti relativi alla prevenzione incendi, a norma dell'articolo 49 comma 4-quater, decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122".

In via generale, l'installazione di BESS, in funzione delle caratteristiche elettriche/costruttive e/o delle relative modalità di posa in opera, comporta una modifica sostanziale

del preesistente livello di sicurezza antincendio dell'impianto e, in taluni casi, può comportare un aggravio del livello di rischio di incendio.

Ai fini, quindi, della prevenzione degli incendi - ed allo scopo di garantire le esigenze di sicurezza per la salvaguardia delle persone e la tutela dei beni e dell'ambiente contro i rischi di incendio, gli impianti in questione devono essere realizzati e gestiti secondo le Linee Guida.

Le Linee Guida, predisposte anche sulla base delle osservazioni e contributi forniti dal Comitato Centrale Tecnico Scientifico (CCTS) per la prevenzione degli incendi, in cui è presente anche Confartigianato Imprese, saranno prossimamente adottate come strumento di indirizzo per l'attività di prevenzione e vigilanza delle strutture territoriali del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco.





Udine

# Progetto AttivaScuola 2023-2026: Laboratori "Mi Scopro Artigiano"

Confartigianato-Imprese Udine invita gli artigiani a partecipare come Maestri Artigiani nel Progetto AttivaScuola 2023-2026, un'iniziativa che avvicina gli studenti delle scuole primarie e secondarie della provincia di Udine al mondo dell'artigianato.

Il progetto, finanziato dal Fondo Sociale Europeo e coordinato dall'ATS "AT Orientamento Educativo 23-26" con Civiform come capofila, supporta gli studenti nel passaggio tra i diversi livelli di istruzione e nel mondo del lavoro, con l'obiettivo di prevenire la dispersione scolastica.

I laboratori "Mi Scopro Artigiano", della durata di 6 ore, combinano tecniche tradizionali e innovative per introdurre i ragazzi ai mestieri artigianali, come mosaico, ceramica, oreficeria, pittura, giardinaggio, informatica e molti altri. I laboratori sono progettati in collaborazione con gli insegnanti per offrire un'esperienza educativa pratica, sicura e creativa per gli studenti.

Ogni laboratorio sarà remunerato con un compenso orario di circa 80 euro onnicomprensivi, con la gestione delle

pratiche amministrative curata da Civiform. Le candidature saranno utilizzate per pianificare e organizzare i laboratori in base alle esigenze delle scuole coinvolte nel progetto.

Maggiori informazioni e adesioni su [www.confartigianatoudine.com](http://www.confartigianatoudine.com)



# Seconda edizione del Corso avanzato ChatGPT: il "prompt engineering" per l'azienda

Dopo il successo della prima edizione, è in programma il 10 e 11 aprile 2025 una seconda edizione del corso "ChatGPT: il prompt engineering per l'azienda".

Il corso è pensato per imprenditori, collaboratori, liberi professionisti e appassionati di tecnologia, che desiderano scoprire come sfruttare al meglio le potenzialità di ChatGPT per ottimizzare i processi aziendali e aumentare la produttività.

Durante il corso, i partecipanti avranno l'opportunità di:

- Imparare a utilizzare ChatGPT per generare testi, traduzioni e analisi dei dati.

- Scoprire come integrare ChatGPT nei processi aziendali.
- Partecipare a un workshop pratico, lavorando su casi reali per applicare le tecniche apprese.
- Approfondire il "prompt engineering", una tecnica fondamentale per ottenere risposte precise e utili da ChatGPT.

Per maggiori informazioni [www.confartigianatoudine.com](http://www.confartigianatoudine.com)  
[www.confartigianatoudine.com](http://www.confartigianatoudine.com)



## Il Patronato di Confartigianato



- > Se subisco un infortunio, cosa devo fare?
- > Che diritti ho?
- > Che cosa sono le malattie professionali?

**Il Patronato INAPA ti assiste gratuitamente nelle pratiche e mette a tua disposizione la consulenza medica e legale.**



- > Ho contributi sufficienti per andare in pensione?
- > Come devo fare per presentare la domanda?
- > Devo presentare la domanda di invalidità civile.
- > Come devo fare per formalizzare la richiesta?



- > Che cosa devo fare per ottenere l'indennità di maternità?
- > Può richiederla anche il papà?

[www.inapa.it](http://www.inapa.it)





*Confartigianato*  
Imprese

# IMPRESA, IL VALORE CHE SI RINNOVA

Scegli il futuro  
con noi

#NoiConfartigianato

#CostruttoriDiFuturo

WWW.CONFARTIGIANATO.IT

