

☑ DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 4 DEL 27 GENNAIO 2025

## INDICE

<b>NEWS IN MATERIA DI LAVORO</b>	<b>3</b>
Report produttività: più di 200 i contratti di produttività depositati nel 2025	3
Stagionali: rimangono esclusi dal contributo NASpl solo quelli del DPR 1525/1963	4
Terzo settore: possibili più registri dei volontari in presenza di pluralità di sedi operative	5
Dimissioni di fatto: via PEC la comunicazione all'ITL	6
Distacco: online i nuovi moduli della CNCE	7
Trattenimento in servizio nella P.A.: le istruzioni ministeriali	8
Ammissibili i referendum sul Jobs Act	9
Bilancio 2025: ripubblicata la Legge con le note	9
Rimpatriati: stop alla procedura per l'indennità di disoccupazione	9
Disponibile la guida sulla nuova rateizzazione delle cartelle di pagamento	10
Niente imposte in Italia se il dipendente risiede fiscalmente all'estero	11
<b>APPROFONDIMENTI</b>	<b>12</b>
Patente a crediti: esentati i servizi di pronto soccorso anche antincendio	12
Maxi-deduzione: i chiarimenti del Fisco	14
Ammortizzatori sociali: aliquote ridotte dal 2025	17
<b>NOTIZIE DI MATERIA PENSIONISTICA</b>	<b>20</b>
Pensione in Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995, con la valorizzazione dei periodi esteri collocati anteriormente al 1° gennaio 1996	20
Assegno ordinario di invalidità e pensione indiretta a carico di una delle Gestioni speciali dei lavoratori autonomi in presenza di contribuzione nel Fpld. Indicazioni a parziale modifica del messaggio n. 1256 del 2024.	22

## NEWS IN MATERIA DI LAVORO

### Report produttività: più di 200 i contratti di produttività depositati nel 2025

Il Ministero del Lavoro, con un comunicato stampa del 20 gennaio 2025, ha pubblicato il report relativo al deposito dei contratti di produttività, aggiornato a gennaio 2025.

Nei soli primi 15 giorni del 2025 sono stati depositati 215 i contratti, 25 in più rispetto allo stesso periodo di inizio 2024.

Pur nella fisiologica contrazione di alcuni valori assoluti legata al momento della rilevazione, il report "Deposito contratti" del Dicastero riporta un totale di 105.080 contratti depositati al 15 gennaio 2025, che supera del 14,3% il dato del 2024, quando nell'archivio ne risultavano 91.940.

A distanza di un anno, cresce anche la percentuale dei contratti attivi a metà del mese in corso, passati dai 9.444 del 2024 ai 10.617 del 2025. La maggior parte sono di tipo aziendale (8.556) anche se è la componente contratti territoriali a far segnare la crescita maggiore, con un incremento del 34,4% tra il 2024 e il 2025 (da 1.533 a 2.061).

I contratti attivi si propongono di raggiungere finalità diverse: 8.621 obiettivi di produttività, 6.853 di redditività, 5.528 di qualità, mentre 1.148 prevedono un piano di partecipazione e 6.542 misure di welfare aziendale.

I beneficiari sono 2.514.632 lavoratori, a cui è riconosciuto un premio medio annuo di 1.555,68 euro.

Rispetto alla dimensione delle aziende che si avvalgono di questo strumento per riconoscere ai propri lavoratori importi aggiuntivi alla retribuzione in funzione del raggiungimento degli obiettivi, la metà è di appannaggio delle imprese con meno di 50 dipendenti. La quota restante si divide tra le aziende con almeno 100 dipendenti (35%) e quelle di fascia intermedia con numero di dipendenti compreso tra 50 e 99 (15%).

I premi corrisposti ai lavoratori sono sottoposti a un'aliquota per l'imposta sostitutiva che la legge di bilancio per il 2023 (art. 1, c. 63, della L. 197/2022) ha dimezzato rispetto al passato e portato al 5 per cento. La detassazione è stata confermata nella Manovra per il 2024 (art. 1, c. 18, L. 213/2023) e sarà attiva nel triennio 2025-2027 secondo quanto disposto dalla Legge di Bilancio per il 2025 (art. 1, c. 385, L. 207/2024). La riduzione opera per i lavoratori dipendenti del settore privato, titolari di un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato e con un reddito da lavoro dipendente nell'anno precedente non superiore a 80mila euro, fino a un massimo di 3mila euro lordi, che

salgono a 4mila euro nelle imprese che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

## **Stagionali: rimangono esclusi dal contributo NASpl solo quelli del DPR 1525/1963**

L'INPS, con il messaggio n. 269 del 23 gennaio 2025, è tornato a fornire chiarimenti in ordine ai profili connessi all'applicazione del contributo addizionale NASpl e al relativo incremento a valere sui contratti di lavoro a tempo determinato e sui relativi rinnovi in caso di lavoratori assunti per lo svolgimento di attività stagionali, alla luce della norma di interpretazione autentica contenuta nell'art. 11, L. 203/2024.

Allo scopo, appare opportuno ricordare che il citato art. 11 prevede che: "L'art. 21, c. 2, secondo periodo, del D.Lgs. 81/2015 si interpreta nel senso che rientrano nelle attività stagionali, oltre a quelle indicate dal DPR 7 ottobre 1963, n. 1525, le attività organizzate per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell'art. 51 del citato D.Lgs. 81/2015".

Si tratta, dunque, di una norma di interpretazione autentica relativa alla definizione delle attività stagionali escluse dall'ambito di applicazione dell'art. 21, c. 2, del D.Lgs. 81/2015, il quale prevede che, qualora un lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

La suddetta interpretazione non vale anche in riferimento all'art. 2, c. 29, lett. b), della L. 92/2012 che prevede, a regime, come unica fattispecie esonerativa dal contributo addizionale NASpl, l'ipotesi di "lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al DPR 7 ottobre 1963, n. 1525".

L'INPS fa presente, infatti, che l'art. 2, c. 29, lett. b), della L. 92/2012 configura una deroga sostanziale rispetto al principio generale di debenza del contributo addizionale NASpl e del relativo incremento, la stessa norma ha natura speciale ed è, dunque, di stretta interpretazione, non potendo trovare applicazione al di fuori delle ipotesi ivi tassativamente contemplate.

Pertanto, per i lavoratori a tempo determinato assunti nell'ambito di attività "per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro", ancorché definite "stagionali" dall'art. 11 della L. 203/2024, non rientrando queste nell'elencazione recata dal DPR 1525/1963, è dovuto il contributo addizionale NASpl e l'aumento del medesimo contributo nei casi di rinnovo dei contratti di lavoro a tempo determinato dei predetti lavoratori.

Ai fini della compilazione del flusso di denuncia mensile UniEmens, i datori di lavoro che assumono lavoratori per lo svolgimento delle citate attività, non ricomprese nell'elencazione di cui al D.P.R. n. 1525/1963 ma definite "stagionali" dall'articolo 11 della legge n. 203/2024, devono utilizzare le modalità in uso e validare l'elemento qualifica 3 con il valore "S" avente il significato di "Stagionale (restanti tipologie)".

## **Terzo settore: possibili più registri dei volontari in presenza di pluralità di sedi operative**

Il Ministero del Lavoro, con la nota n. 809 del 20 gennaio 2025, ha aperto alla possibilità, per un ETS che disponga, oltre alla sede legale, di una o più sedi operative secondarie, eventualmente insistenti su un territorio regionale diverso da quello della sede principale, di poter disporre di più di un registro dei volontari non occasionali ex art. 17, c. 1, del Codice del Terzo settore.

Sebbene il registro abbia carattere unitario e, nonostante sia probabile, generalmente, il ricorso a sistemi elettronici/telematici, il Dicastero precisa che eventuali esigenze che rendano, in concreto, difficoltosa o disagiata l'unicità del supporto cartaceo potrebbero richiedere la tenuta di una "sezione separata" del medesimo registro, su un diverso supporto, tenuto presso la sede operativa di riferimento e gestito da un amministratore/associato espressamente preposto, avente la struttura e i contenuti obbligatori di cui al D.M. 6 ottobre 2021.

Ciò potrà avvenire a condizione che:

- l'istituzione del registro dei volontari tenuto presso la sede secondaria o comunque ad essa riferito sia deliberata dall'organo di amministrazione (organo responsabile nel suo complesso della tenuta del registro dei volontari dell'ente);
- siano individuate, formalizzate e adottate modalità di tenuta che evitino la duplicazione delle registrazioni riferite alle medesime persone, con conseguente

inattendibilità del dato dei volontari computati con riferimento all'ente nel suo complesso;

- sia individuata espressamente la persona preposta alla tenuta (compilazione e conservazione) del registro di sede secondo le modalità previste;
- le modalità di tenuta del registro di sede siano previamente rese note alla società assicuratrice affinché questa possa erogare il proprio servizio garantendo tutti i soggetti assicurati;
- la corretta tenuta del registro di sede sia oggetto di verifiche periodiche da parte dell'organo di amministrazione.

È opportuno che, presso la sede principale dell'ente che ha istituito uno o più registri dei volontari relativi alle sedi secondarie, sia conservata, unitamente al registro principale, copia del frontespizio di ciascun registro secondario, con annotazione degli estremi di vidimazione (autorità che ha effettuato la vidimazione e data della stessa) e della data a partire dalla quale il registro secondario è divenuto operativo, da esibire nel corso dei controlli periodici da parte delle amministrazioni o dei soggetti autorizzati di cui all'art. 93 del CTS.

## **Dimissioni di fatto: via PEC la comunicazione all'ITL**

L'INL, con la nota n. 579 del 22 gennaio 2025, in merito alle c.d. dimissioni per fatti concludenti previste dalla L. 203/2024 (c.d. Collegato lavoro), che ha modificato l'art. 26 del Dlgs 151/2015, ha diffuso il fac simile del modello che deve essere utilizzato dal datore di lavoro per comunicare via PEC all'ITL la volontà di avvalersi della norma che gli consente di recedere dal rapporto di lavoro senza dover versare il ticket di licenziamento.

La nota precisa, prima di tutto, che la comunicazione deve essere effettuata solo se il datore di lavoro intende effettivamente recedere e far valere l'assenza ingiustificata del dipendente che si è protratta per 15 giorni o altro termine contrattuale. Quindi non va effettuata sempre ed in ogni caso.

Entrando nel dettaglio, la comunicazione che il datore di lavoro intende effettuare all'ITL, dovrà riportare tutte le informazioni a conoscenza dello stesso datore concernenti il lavoratore e riferibili non solo ai dati anagrafici ma soprattutto ai recapiti, anche telefonici e di posta elettronica, di cui è a conoscenza.

L'ITL verificherà la veridicità della comunicazione, con la massima tempestività ed in ogni caso entro il termine di 30 giorni dal ricevimento della stessa, anche contattando il dipendente o gli altri lavoratori presso il medesimo datore di lavoro oppure altri soggetti che possono fornire elementi utili, al fine di accertare se effettivamente il lavoratore non si sia più presentato presso la sede di lavoro, né abbia potuto comunicare la sua assenza.

Sulla base del protrarsi della assenza ingiustificata e della citata comunicazione da parte del datore di lavoro, il rapporto di lavoro si intenderà risolto per dimissioni del lavoratore. Pertanto, una volta decorso il periodo previsto dalla contrattazione collettiva o quello indicato dal legislatore (15 giorni) ed effettuata la comunicazione all'ITL, il datore di lavoro potrà procedere alla comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro.

In ogni caso il lavoratore può sempre provare non tanto i motivi che sono alla base dell'assenza, bensì l'impossibilità di comunicare gli stessi al datore di lavoro (ad es. perché ricoverato in ospedale) o comunque la circostanza di averli comunicati.

Quindi se viene accertato che la comunicazione del datore di lavoro non è veritiera e il lavoratore prova che non ha potuto informare l'azienda per fondati motivi, il rapporto di lavoro non potrà cessare.

Se ricorre quanto sopra, l'INL comunicherà, via PEC al datore di lavoro l'inefficacia della risoluzione del rapporto e se questo è già cessato (con contestuale invio del modello Unilav) deve essere ricostituito.

Viceversa, se la comunicazione è veritiera e il lavoratore non fornisce alcuna prova dell'impossibilità di informare della sua assenza il datore di lavoro, il rapporto si intenderà risolto.

L'INL conclude precisando che, se i motivi alla base dell'assenza sono fondati (ad es. mancato pagamento delle retribuzioni), le dimissioni potranno essere oggetto di una diversa valutazione anche in termini di "giusta causa", rispetto alle quali provvederà ad informare il lavoratore dei conseguenti diritti (es: diritto alla NASPI).

## **Distacco: online i nuovi moduli della CNCE**

La CNCE ha reso noto che, nella sezione "Mobilità Internazionale" del proprio sito istituzionale, sono disponibili i nuovi moduli unici validi a livello nazionale per l'iscrizione delle imprese e dei lavoratori in distacco presso le Casse Edili e le Edilcasse del sistema.

Rispetto alla precedente versione, le novità sono relative alla revisione dei moduli per l'esonero dall'iscrizione in Cassa per le imprese iscritte e in regola con i pagamenti presso le omologhe istituzioni presenti in Austria (BUAK), Francia (CI-BTP), Germania (SOKA-BAU) e San Marino (Cassa Edile Sammarinese), nonché di quelli per le imprese edili italiane che intendono distaccare presso tali paesi.

I moduli, redatti in sette lingue (italiano, inglese, albanese, polacco, romeno, sloveno e spagnolo), sono disponibili al seguente link: <https://www.cnce.it/mobilita-eng/>

## Trattenimento in servizio nella P.A.: le istruzioni ministeriali

Il Ministro per la Pubblica amministrazione, ha diramato alle P.A. le indicazioni applicative del ricorso al trattenimento in servizio, non oltre il compimento del settantesimo anno di età e nel limite massimo del 10 per cento delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, relativo al personale, dirigenziale e non dirigenziale, di cui, ad esclusiva valutazione dell'amministrazione, si renda necessario continuare ad avvalersi.

Tale facoltà, riconosciuta dall'articolo 1, comma 165, della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (legge di bilancio 2025), è ad esclusiva valutazione dell'amministrazione e non è applicabile con riferimento al personale delle magistrature (ordinaria, amministrativa, contabile e tributaria) e quello delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

In particolare, la misura:

- non attribuisce al lavoratore alcun diritto o automatismo al trattenimento in servizio e non ipotizza, in alcun modo, la presentazione, da parte sua, di richieste/istanze in tal senso;
- attribuisce esclusivamente alla parte "datoriale" il potere di individuare il personale di cui ritiene necessario il trattenimento in servizio;
- stabilisce che le esigenze organizzative possono essere quelle di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e quelle riconducibili ad esigenze funzionali non diversamente assolvibili, da intendersi come espletabili solamente dal personale individuato;
- condiziona la possibilità di trattenimento alla valutazione del merito. Nel senso che non potranno essere trattenuti in servizio dipendenti che non abbiano conseguito una valutazione della performance ottima o eccellente (o giudizio corrispondente secondo il rispettivo ordinamento);
- condiziona il trattenimento al consenso dell'interessato.

Le amministrazioni non dovranno compiere alcuna procedura di interpello, ma dovranno invece valutare, nell'esercizio della propria discrezionalità amministrativa, attraverso gli atti di programmazione annuale e pluriennali (PIAO): la sussistenza e la "dimensione" delle proprie esigenze funzionali, ma sempre nel limite di cui sopra; la durata di tale esigenza. Solo all'esito di tale valutazione il Vertice amministrativo potrà individuare il personale a cui chiedere la disponibilità per il trattenimento in servizio.

Quanto alla durata del trattenimento, la disposizione non prevede un periodo di tempo minimo, che dovrà quindi essere commisurato caso per caso.

È comunque esclusa qualsiasi ipotesi di richiamo in servizio per il personale che abbia comunque cessato il servizio.



## Ammissibili i referendum sul Jobs Act

La Corte costituzionale, con comunicato stampa del 20 gennaio 2025, ha reso noto di aver deciso positivamente i giudizi sull'ammissibilità di cinque quesiti referendari, di cui alcuni hanno ad oggetto materie inerenti il mondo del lavoro.

In particolare, sono stati ammessi i seguenti referendum:

- 1) richiesta di referendum abrogativo denominata "Cittadinanza italiana: Dimezzamento da 10 a 5 anni dei tempi di residenza legale in Italia dello straniero maggiorenne extracomunitario per la richiesta di concessione della cittadinanza italiana";
- 2) richiesta di referendum abrogativo denominata "Contratto di lavoro a tutele crescenti - disciplina dei licenziamenti illegittimi";
- 3) richiesta di referendum abrogativo denominata "Piccole imprese - Licenziamenti e relativa indennità";
- 4) richiesta di referendum abrogativo denominata "Abrogazione parziale di norme in materia di apposizione di termine al contratto di lavoro subordinato, durata massima e condizioni per proroghe e rinnovi";
- 5) richiesta di referendum abrogativo denominata "Esclusione della responsabilità solidale del committente, dell'appaltatore e del subappaltatore per infortuni subiti dal lavoratore dipendente di impresa appaltatrice o subappaltatrice, come conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici".

## Bilancio 2025: ripubblicata la Legge con le note

Sul S.O. n. 2/2025 alla G.U. n. 15 del 20 gennaio 2025, è stata ripubblicata la Legge 207/2024 (Legge di Bilancio 2025) dove i commi sono stati tabellati e divisi per argomento e sono state aggiunte le note che contengono le disposizioni richiamate dal provvedimento di Legge che sono state modificate o integrate.

## Rimpatriati: stop alla procedura per l'indennità di disoccupazione

L'INPS, con il messaggio n. 184 del 17 gennaio 2025, facendo seguito alla Legge 207/2024 che ha disposto che non venga più riconosciuta l'indennità di disoccupazione ai lavoratori rimpatriati per le cessazioni del rapporto di lavoro intervenute a decorrere dal 1° gennaio 2025, ha reso noto che è stata pertanto inibita la procedura per l'inoltro delle relative istanze.

Si ricorda che l'indennità di disoccupazione, prevista dalla Legge 402/1975, è una misura di sostegno del reddito sotto forma di prestazione economica per i cittadini italiani lavoratori rimpatriati che, dopo aver lavorato all'estero ed essere rimasti disoccupati involontariamente a seguito di licenziamento o di mancato rinnovo del contratto da parte del datore di lavoro estero, siano rimpatriati dopo il 1° novembre 1974.

I requisiti per percepire l'indennità sono: essere rimpatriato entro 180 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e aver reso la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro entro 30 giorni dalla data del rimpatrio.

Nel caso di prima domanda, la durata del rapporto di lavoro all'estero è ininfluenza ai fini del diritto mentre, per le domande successive, l'interessato deve aver svolto un periodo di lavoro subordinato per almeno 12 mesi, di cui almeno 7 devono essere stati effettuati all'estero.

L'importo dell'indennità in parola, erogabile per un massimo di 180 giorni, è calcolato annualmente sulla base delle retribuzioni convenzionali.

## **Disponibile la guida sulla nuova rateizzazione delle cartelle di pagamento**

L'Agenzia delle entrate – riscossione ha reso disponibile sul proprio sito istituzionale la guida sulla nuova rateizzazione delle cartelle di pagamento aggiornata alle novità introdotte, con decorrenza 1° gennaio 2025, dal Decreto del Vice Ministro dell'Economia e delle Finanze del 27 dicembre 2024, in attuazione del Decreto legislativo di riordino del sistema nazionale della riscossione (D.Lgs. n. 110/2024), nell'ambito della Legge delega di riforma del fisco (Legge n. 111/2023).

La Guida è un vademecum sulle somme rateizzabili, le modalità di presentazione delle istanze e di pagamento, gli effetti della rateizzazione o dell'eventuale decadenza.

AdeR, ricorda inoltre di aver reso disponibile sul sito [www.agenziaentrateriscossione.gov.it](http://www.agenziaentrateriscossione.gov.it) un simulatore che consente di calcolare, quando il contribuente deve documentare la situazione di obiettiva difficoltà economico-finanziaria, il numero massimo di rate concedibili e l'importo indicativo della rata.

## **Niente imposte in Italia se il dipendente risiede fiscalmente all'estero**

L'Agenzia delle entrate, con la risposta all'interpello n. 6 del 17 gennaio 2025, ha reso noto che, se un lavoratore ha la residenza fiscale all'estero e svolge la sua attività lavorativa con rapporto di lavoro subordinato esclusivamente nello Stato straniero (nel caso in esame in Lussemburgo) le imposte dovranno essere versate unicamente in tale Paese e non anche in Italia.

Quanto detto trova riscontro sia nell'art. 23, c. 1, lett. C) del TUIR, sia nell'art. 15 della Convenzione contro le doppie imposizioni Italia - Lussemburgo.

Lo stesso soggetto ha chiesto all'Agenzia delle entrate dove deve versate le imposte relative anche a una SRLS costituita in Italia, di cui è unico socio e amministratore, a cui dedicherà circa il 20-25% del suo tempo, per svolgere l'attività (esclusivamente in Italia) di brokeraggio assicurativo.

La risposta a tale interrogativo è che le imposte per tale attività dovranno essere versate solo in Italia, dato che la sede della società è nel nostro Paese, a nulla rilevando che la residenza fiscale del socio unico e amministratore sia all'estero (combinato disposto artt. 73, c. 1, lett. A), 81 e 83 del TUIR). La potestà impositiva italiana trova conforto anche nell'art. 7 della Convenzione contro le doppie imposizioni.

In breve, se la Società è fiscalmente residente in Italia e viene svolta l'attività esclusivamente sul territorio italiano, senza una stabile organizzazione all'estero, i redditi alla stessa imputabili sono soggetti a tassazione soltanto nel nostro Paese.

## APPROFONDIMENTI

### **Patente a crediti: esentati i servizi di pronto soccorso anche antincendio**

L'INL ha pubblicato le nuove FAQ, aggiornate al 17 gennaio 2025, in materia di patente a crediti.

Di seguito, quanto chiarito dall'Ispettorato (FAQ da 17 a 27):

17. In relazione a ciascuna categoria di richiedenti e in considerazione della particolarità delle casistiche, il portale consente di indicare la "non obbligatorietà" o "l'esenzione giustificata" da un determinato requisito. La "non obbligatorietà" dovrà essere indicata quando non si è soggetti al possesso di un determinato requisito; ad esempio, 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 il quale tuttavia, per giustificate ragioni che attengono al caso concreto, non si possiede al momento della dichiarazione (ad es. 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). L'"esenzione giustificata" va inoltre indicata nei 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;

18. I soggetti tenuti al possesso della patente sono le imprese – non necessariamente qualificabili come imprese edili – e i lavoratori autonomi che operano "fisicamente" nei cantieri. Per espressa previsione normativa sono esclusi i soggetti che effettuano mere forniture o prestazioni di natura intellettuale (ad esempio ingegneri, architetti, geometri ecc.). Nel caso di impresa affidataria (affidataria-non esecutrice) con ruolo di General Contractor che coordina le imprese coinvolte nella realizzazione di un'opera, non è previsto il possesso della patente, in quanto tale impresa non opera "fisicamente" in cantiere e il personale utilizzato svolge in via esclusiva prestazioni di natura intellettuale;

19. Le imprese o i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili di cui all'art. 89, c. 1 lett. a), del D.Lgs. 81/2008 sono soggette alla patente a crediti. Pertanto, 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 a crediti;

20. Le verifiche periodiche, straordinarie e di certificazione ai sensi del DPR 462/2001 (impianti di messa a terra), DPR 162/1999 (ascensori) e ai sensi dell'art. 71 del D. Lgs. 81/2008 (attrezzature di lavoro) potrebbero essere eseguiti in contesti che riguardano i cantieri temporanei e mobili. Tuttavia, l'attività di verifica periodica e straordinaria, ai sensi dell'art. 71 del D.Lgs. 81/2008, va intesa quale prestazione di natura intellettuale in quanto il personale ispettivo non effettua alcun intervento diretto su alcuna attrezzatura, né effettua alcun intervento esecutivo con finalità operative di cantiere. Tutte le manovre di controllo vengono infatti richieste al manutentore ed il personale ispettivo si limita ad assistere alle prove e a verbalizzarne l'esito. Inoltre, l'effettuazione delle verifiche periodiche e straordinarie comporta la qualifica in capo al verificatore di "Incaricato di Pubblico Servizio" (art. 358 c.p.) che svolge, di fatto, una attività del tutto uguale e analoga a quella degli enti pubblici preposti che, a seconda dell'assetto regionale, svolgono analoghe attività (Ispettorato del lavoro, A.S.L., INAIL, ecc.) sulla stessa tipologia di impianti;

21. L'art. 27, c. 2, del D.Lgs. 81/2008 stabilisce che "a decorrere dal 1° ottobre 2024, sono tenuti al possesso della patente ... le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili ..., ad esclusione di coloro che effettuano mere forniture o prestazioni di natura intellettuale" e successivamente al comma 15 prevede che "non sono tenute al possesso della patente di cui al presente articolo le imprese in possesso dell'attestazione di qualificazione SOA, in classifica pari o superiore alla III, ...". Pertanto, per potere operare in un cantiere è necessario essere in possesso di un titolo abilitativo o patente a crediti o attestazione di qualificazione SOA, in classifica pari o superiore alla III. Di conseguenza, nel caso in cui non sussista più la permanenza del requisito relativo al possesso dell'attestazione di qualificazione SOA, in classifica pari o superiore alla III, è necessario richiedere la patente a crediti e, nelle more del suo rilascio, come previsto dall'art. 27, c. 2, del D.Lgs. 81/2008 "è comunque consentito lo svolgimento delle attività...";

22. L'art. 90, c. 9 lett. b-bis), del D.Lgs. 81/2008 prevede l'obbligo di verifica, in capo al committente o responsabile dei lavori, del possesso del titolo abilitante (patente a crediti, documento equivalente o attestazione SOA) delle imprese esecutrici o dei lavoratori autonomi, anche nei casi di subappalto. La verifica in questione, come previsto dalla citata disposizione, va effettuata al momento dell'affidamento da parte del committente o del responsabile dei lavori;

23. La norma non stabilisce le modalità di trasmissione dell'informazione al RLS o al RLST; pertanto, è possibile dimostrare l'avvenuto adempimento con qualsiasi mezzo;

24. Ai fini dell'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, alle imprese familiari, di cui all'art. 230-bis c.c., si applica l'art. 21 del D.Lgs.

81/2008. Si rappresenta, inoltre, che secondo quanto chiarito nell'interpello del 29 novembre 2010 "nel caso di impresa familiare il titolare della stessa non verrà ad assumere la veste di datore di lavoro e, pertanto, non soggiacerà a tutti gli obblighi previsti dal T.U. in materia", a meno che non formalizzi un rapporto di lavoro subordinato con i propri familiari. Ne consegue che, solo nei casi suindicati, l'impresa familiare non è soggetta alla designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e al possesso del documento di valutazione dei rischi (DVR);

25. I requisiti per richiedere la patente devono essere in possesso alla data di presentazione dell'istanza. Qualora i requisiti mutino successivamente alla richiesta non è necessario procedere ad alcuna modifica;

26. Si ritiene che i servizi di pronto soccorso anche antincendio non sono tenuti al possesso della patente in quanto trattasi di fornitura di un servizio di intervento avente carattere meramente emergenziale;

27. Si ritiene che, nel caso di installazione di impianti di vinificazione, in sede di richiesta della patente possa essere indicata l'opzione "esenzione giustificata" per quanto concerne il possesso del DURF.

## Maxi-deduzione: i chiarimenti del Fisco

L'Agenzia delle entrate ha pubblicato la circolare n. 1/E del 20 gennaio 2025, con cui ha fornito le indicazioni necessarie all'applicazione delle disposizioni in materia di maxi-deduzione introdotte dalla legge di bilancio 2024 e prorogate, per tre ulteriori periodi d'imposta, dalla manovra 2025.

Il beneficio consiste in una maggiorazione del 20% del costo ammesso in deduzione per l'incremento del personale, che sale al 30% per i dipendenti meritevoli di maggior tutela.

Nel presente articolo vengono riepilogati gli aspetti di maggior rilevanza della misura. In successivi approfondimenti saranno trattati dettagliatamente i vari aspetti della misura.

### Ambito soggettivo

La circolare individua l'ambito soggettivo di applicazione della norma, precisando che le verifiche da effettuare sono relative ai seguenti aspetti: natura del reddito prodotto e anzianità dell'attività.

Quanto al primo requisito, i datori che possono accedere al beneficio fiscale, al sussistere degli ulteriori presupposti, sono i soggetti titolari del reddito d'impresa e gli esercenti arti e professioni che conseguono un reddito di lavoro autonomo di cui all'art. 54 del TUIR.

Quanto all'anzianità dell'attività, i soggetti interessati devono aver effettivamente esercitato l'attività nei 365 giorni (o 366 per il periodo d'imposta bisestile) antecedenti il primo giorno del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023. La data di inizio attività può essere riscontrata nei modelli AA7/10 e AA9/12. L'attività, inoltre, non deve essere coinvolta da procedure di liquidazione o situazioni di rischio che possono comprometterne la continuità.

### **Ambito oggettivo**

In merito ai presupposti oggettivi, occorre effettuare una duplice verifica circa la sussistenza: (1) dell'incremento occupazionale e (2) dell'incremento occupazionale complessivo.

Quanto all'incremento occupazionale (1), al termine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31.12.2023, il numero dei dipendenti a tempo indeterminato deve essere superiore a quello dei dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupato nel periodo d'imposta precedente.

Quanto all'incremento occupazionale complessivo (2), si intende realizzato se, al termine del periodo d'imposta agevolato, il numero dei lavoratori dipendenti, inclusi quelli a tempo indeterminato, è superiore a quello degli stessi lavoratori mediamente occupati nel periodo d'imposta in corso al 31.12.2023. Se, diversamente, si è in presenza di un decremento occupazionale, l'agevolazione non può essere applicata. Allo stesso modo, il beneficio non è applicabile se la base occupazionale è rimasta invariata sotto il profilo numerico, anche se qualitativamente cambiata (ad esempio, trasformando un contratto a termine in tempo indeterminato). La circolare riporta utili esempi di calcolo.

L'Agenzia delle entrate fornisce indicazioni anche in merito alle modalità applicative del beneficio all'interno dei gruppi societari. In particolare, occorre ricordare che la norma dispone il mancato riconoscimento della maggior deduzione se l'incremento occupazionale non sia raggiunto anche a livello di gruppo. Il documento di prassi individua il perimetro del gruppo che deve essere considerato ai fini della verifica.

## Casi particolari

Ai fini del calcolo dell'incremento occupazionale, dell'incremento occupazionale complessivo e del decremento occupazionale complessivo, sono irrilevanti i lavoratori dipendenti, a eccezione di quelli assunti a tempo indeterminato nel periodo d'imposta agevolato, i cui contratti sono trasferiti a seguito di cessione del contratto di lavoro ex art. 1406 c.c. o in sede di trasferimento d'azienda o di ramo ad esse relativo, sempre che il contratto sia in essere al termine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31.12.2023. Ai fini del calcolo, pertanto, i lavoratori dipendenti i cui contratti sono già in essere nel periodo d'imposta in corso al 31.12.2023 devono essere esclusi dal computo, sia dal dante causa che dall'avente causa.

Ulteriori chiarimenti riguardano l'ipotesi di assegnazione dei lavoratori dipendenti alla stabile organizzazione di soggetto non residente localizzata nel territorio italiano che abbiano svolto precedentemente l'attività per la casa madre, nonché ulteriori fattispecie caratterizzate da profili di internazionalità dell'operazione.

Da ultimo, viene ribadito che sono irrilevanti, per l'impresa distaccante, i dipendenti a tempo indeterminato assunto nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31.12.2023 e distaccati all'estero, dalla data in cui è avvenuto il distacco e fino alla data di cessazione degli effetti dello stesso.

Quanto alla somministrazione del personale, i requisiti riguardanti la tipologia contrattuale sono identificati sulla base del rapporto con il somministratore. L'impresa utilizzatrice tiene conto dei lavoratori con contratto di somministrazione in proporzione alla durata del rapporto di lavoro. La maggiorazione del costo del lavoro spetta all'impresa utilizzatrice in relazione ai lavoratori somministrati, purché assunti a tempo indeterminato dal somministratore.

## Determinazione della maggiorazione

Il costo riferibile all'incremento occupazionale, ai fini della deducibilità, è pari al minor importo tra il costo effettivo relativo ai nuovi assunti, come risultante dal conto economico ai sensi dell'art. 2425, primo comma, lett. B), n. 9) del codice civile e l'incremento del costo complessivo del personale, classificabile nelle medesime voci, relativo all'esercizio successivo a quello in corso al 31.12.2023, rispetto a quello relativo all'esercizio in corso al 31.12.2023.

Per calcolare la maggiorazione occorre fare riferimento al dato contabile.



I soggetti che in sede di redazione del bilancio non adottano il predetto schema di conto (ad esempio i soggetti IAS/IFRS e quelli che non hanno l'obbligo di redigere il bilancio d'esercizio), devono comunque tener conto delle componenti di costo del personale che, in caso di adozione di tale schema, sarebbero confluite nella citata lettera B), n. 9.

La circolare precisa che in caso di conversione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il costo da considerare è quello sostenuto in relazione al contratto a tempo indeterminato a decorrere dalla data di conversione.

In presenza di lavoratori meritevoli di maggior tutela (per i quali la maggiorazione è del 30%), i criteri di determinazione della maggiorazione sono diversi. Il costo, infatti, deve essere ripartito proporzionalmente tra le due tipologie di lavoratori. In proposito, la circolare riporta utili esempi di calcolo.

## **Ammortizzatori sociali: aliquote ridotte dal 2025**

L'INPS, con la circolare n. 5 del 20 gennaio 2025, ricorda che dal 1° gennaio 2025, i datori di lavoro che, nel semestre di riferimento, hanno occupato mediamente fino a 5 dipendenti e che non hanno presentato domanda di assegno di integrazione salariale al FIS, per almeno ventiquattro mesi, sono tenuti a versare al FIS il contributo dello 0,30%, in luogo dello 0,50%, come previsto dalla Legge 234/2021.

Resta invece fermo allo 0,80% il contributo dovuto al FIS dai datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti.

L'istituto previdenziale interviene anche sul Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali (adeguato alla riforma degli ammortizzatori sociali dal DM 21/05/2024), ricordando che le aliquote di finanziamento sono: 0,50% per i datori di lavoro che occupano mediamente, nel semestre di riferimento, fino a 5 dipendenti, 0,80% per i datori di lavoro che occupano mediamente nel semestre di riferimento, da 5,1 a 15 dipendenti e 1% per i datori di lavoro che occupano mediamente nel semestre di riferimento, oltre i 15 dipendenti.

In analogia a quanto visto sopra per il FIS, anche il contributo dello 0,5% dovuto al Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali dai datori di lavoro che occupano mediamente, nel semestre di riferimento, fino a 5 dipendenti, a decorrere dal 1° gennaio 2025, è scontato del 40%, attestandosi quindi allo 0,30%.

Dal 2025 fruiscono di una riduzione anche le aliquote del contributo addizionale dovuto dai datori di lavoro che fruiscono dei trattamenti CIG.

Più precisamente, i datori di lavoro che hanno fruito all'interno di uno o più interventi di CIGO o CIGS concessi, sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile, non devono più versare il contributo addizionale del 9% ma del 6%.

Invece, i datori di lavoro che hanno fruito fino a 104 settimane di ammortizzatori sociali in un quinquennio mobile devono versare il contributo addizionale nella misura del 9%, in luogo di quella del 12%. Resta invece del 15% il contributo addizionale dovuto dai datori di lavoro che hanno fruito della CIG per oltre le 104 settimane in un quinquennio mobile.

La riduzione del contributo addizionale opera però solo in favore dei datori di lavoro che non hanno fruito di trattamenti di integrazione salariale ordinaria, straordinaria o in deroga per almeno ventiquattro mesi, decorrenti dal giorno successivo al termine dell'ultimo periodo di fruizione di un trattamento di integrazione salariale. La verifica di tale condizione deve essere fatta sulla/e matricola/e contributiva/e, nonché su tutte le unità produttive che fanno capo al soggetto datoriale, univocamente identificato dal relativo codice fiscale.

Inoltre, ai fini della verifica in argomento, deve essere preso in considerazione l'ultimo periodo di trattamento salariale fruito a titolo di CIGO e/o CIGS o CIGD, anche nel caso in cui, in relazione a tali trattamenti, il datore di lavoro non abbia versato il contributo addizionale per effetto di specifiche disposizioni di esonero.

In merito ai datori di lavoro che, oltre a essere destinatari della CIS, rientrano, per le causali ordinarie, anche nelle tutele del FIS, l'INPS precisa che la riduzione del contributo addizionale dovuto in relazione ai trattamenti di CIGS opera a condizione che i medesimi soggetti non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno ventiquattro mesi, successivi al termine dell'ultimo periodo di fruizione di trattamenti di integrazione salariale a titolo di CIGS e/ o di Assegno di integrazione salariale (AIS).

Riguardo alla determinazione del contributo addizionale, l'INPS precisa che in presenza di una domanda di integrazione salariale CIGO, CIGS e/o CIGD, la procedura verifica, per tutte le unità produttive afferenti a ogni matricola contributiva che fa capo al soggetto datoriale identificato dal relativo codice fiscale, la presenza di giornate di trattamenti di integrazione salariale (CIGO/CIGS/AIS) fruiti nei ventiquattro mesi che precedono il giorno di decorrenza del trattamento richiesto a titolo di CIGO, CIGS e/o AIS.

In presenza di giornate di integrazione salariale fruiti nei 24 mesi precedenti la domanda di CIGO, CIGS e/o AIS anche per una sola unità produttiva riconducibile al medesimo datore di lavoro, il contributo addizionale è dovuto secondo le misure ordinarie. Invece, in assenza di tali giornate, la misura è quella ridotta.

In caso di periodi di trattamenti di integrazione salariale su cui insistono due aliquote differenti, la riduzione del contributo addizionale, ove spettante, viene applicata su ciascuna delle due aliquote (ad esempio, 6% e 9%).

I datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del FIS o del Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali, al fine di beneficiare della riduzione del 40% dell'aliquota del contributo ordinario pari allo 0,50%, sono contrassegnati centralmente dal codice di autorizzazione "2Q" che assume il nuovo significato di "Riduzione aliquota contributo ordinario FIS/Fondo attività professionali - Decreti interministeriali del 21 luglio 2022 e del 21 maggio 2024".

## NOTIZIE DI MATERIA PENSIONISTICA

### **Pensione in Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995, con la valorizzazione dei periodi esteri collocati anteriormente al 1° gennaio 1996**

**Circolare n. 22 del 23-01-2025**

#### **1. Premessa**

Con riferimento alla valorizzazione dei periodi esteri ai fini del riconoscimento della pensione in regime internazionale nella Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, sono state fornite indicazioni con il messaggio n. 4156 del 19 febbraio 2008 e con la circolare n. 88 del 2 luglio 2010, paragrafo 4, lettera d), nei quali è stato chiarito che la contribuzione estera non sovrapposta può essere utilmente presa in considerazione, se necessario, per il conseguimento del diritto alla pensione nella gestione medesima in regime internazionale.

A integrazione delle suddette istruzioni, con la presente circolare si forniscono ulteriori chiarimenti in ordine alle ipotesi in cui i periodi esteri si collochino anteriormente al 1° gennaio 1996 e, in Italia, il soggetto sia iscritto alla sola Gestione separata.

#### **2. Chiarimenti relativi alla valorizzazione dei periodi esteri collocati anteriormente al 1° gennaio 1996**

Come evidenziato al paragrafo 9 della circolare n. 82 del 1° luglio 2010, l'articolo 6 del Regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004 dispone che, qualora la legislazione di uno Stato membro UE preveda il requisito di determinati periodi di assicurazione, di occupazione, di lavoro autonomo o di residenza per il diritto a pensione, l'Istituzione competente deve considerare gli analoghi periodi svolti sotto la legislazione di altri Stati membri come se si trattasse di periodi compiuti secondo la legislazione che essa applica.

Al riguardo, si ritiene utile richiamare il principio generale, indicato al considerando (4) del Regolamento (CE) n. 883/2004, ai sensi del quale "è necessario rispettare le caratteristiche proprie delle legislazioni nazionali di sicurezza sociale ed elaborare unicamente un sistema di coordinamento".

La Gestione separata è stata istituita dall'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995, con la finalità di estendere l'Assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti e alcune fondamentali tutele previdenziali non pensionistiche ai lavoratori autonomi o parasubordinati non iscritti ad altre gestioni previdenziali obbligatorie.

Tenuto conto che le disposizioni normative UE in materia di sicurezza sociale non si sostituiscono alle normative previdenziali nazionali, in quanto stabiliscono soltanto le regole e i principi comuni di coordinamento delle stesse, si richiama la Decisione n. H6 del 16 dicembre 2010. In particolare, la Commissione amministrativa per il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, in merito all'applicazione del principio di totalizzazione dei periodi, a norma dell'articolo 6 del Regolamento (CE) n. 883/2004, ha precisato che: "gli Stati membri restano tuttavia competenti [...] per determinare le altre condizioni richieste dalla loro legislazione per la concessione delle prestazioni di sicurezza sociale [...]".

In tale contesto, si precisa che i periodi esteri collocati anteriormente al 1° gennaio 1996 rilevano ai fini del conseguimento della pensione in regime internazionale con la valorizzazione della sola contribuzione versata in Gestione separata sulla base dei requisiti previsti per i lavoratori in possesso di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 e con l'applicazione delle disposizioni vigenti nel sistema contributivo.

Pertanto, ai fini del conseguimento della prestazione pensionistica in Gestione separata, possono essere considerati utili anche i periodi assicurativi, collocati anteriormente al 1° gennaio 1996, maturati nei Paesi in cui si applicano i Regolamenti UE in materia di sicurezza sociale o nei Paesi extracomunitari legati all'Italia da Convenzioni bilaterali di sicurezza sociale che prevedono la totalizzazione internazionale.

In tali casi, la totalizzazione è possibile solo se in Italia risulti perfezionato in Gestione separata il minimale di contribuzione richiesto per l'accesso alla totalizzazione, previsto dalla normativa UE (52 settimane) o dalle singole Convenzioni bilaterali.

Inoltre, trovando applicazione i requisiti previsti per i lavoratori con anzianità contributiva al 31 dicembre 1995, ai fini del diritto alla pensione di vecchiaia non deve essere accertata la sussistenza del requisito dell'importo soglia ed è preclusa la possibilità di conseguire sia la pensione di vecchiaia con 71 anni di età, da adeguare agli incrementi della speranza di vita, e almeno 5 anni di contribuzione effettiva, sia la pensione anticipata con 64 anni di età e almeno 20 anni di contribuzione effettiva, requisiti entrambi da adeguare agli incrementi della speranza di vita.

Resta inteso che, ove i periodi esteri siano collocati esclusivamente dal 1° gennaio 1996, la pensione in Gestione separata in regime internazionale è conseguita sulla base dei requisiti previsti nel regime contributivo.

Resta fermo altresì che nel caso in cui l'assicurato alla Gestione separata risulti iscritto, in Italia, anche ad altre forme di assicurazione obbligatoria, i periodi esteri collocati anteriormente al 1° gennaio 1996 possono essere utilizzati per il conseguimento di un trattamento pensionistico in regime internazionale avvalendosi di uno degli istituti di cumulo previsti dall'ordinamento italiano, secondo la relativa disciplina (cfr. il computo di cui all'art. 3 del decreto del Ministro del Lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del Tesoro, 2 maggio 1996, n. 282; il cumulo di cui all'art. 1 del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 184; la totalizzazione di cui al decreto legislativo 2 febbraio 2006, n. 42; il cumulo di cui alla legge 24 dicembre 2012, n. 228).

## **Assegno ordinario di invalidità e pensione indiretta a carico di una delle Gestioni speciali dei lavoratori autonomi in presenza di contribuzione nel Fpld. Indicazioni a parziale modifica del messaggio n. 1256 del 2024.**

### **Messaggio n. 246 del 22-01-2025**

Con il presente messaggio, alla luce di quanto chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, si forniscono indicazioni in merito alle modalità di accertamento del requisito contributivo per il riconoscimento dell'assegno ordinario di invalidità e della pensione indiretta a carico di una delle Gestioni speciali dei lavoratori autonomi in presenza di contribuzione nel Fpld, a parziale modifica del messaggio n. 1256 del 2024.

Il Ministero, in base ad *“una lettura sistematica del quadro normativo di riferimento, anche in considerazione delle modifiche nel tempo intervenute e delle linee evolutive dell'ordinamento medesimo in materia di cumulo”*, ha precisato che occorre *“consentire la più ampia possibilità di valorizzazione delle diverse posizioni assicurative maturate nel corso della carriera professionale da realizzare attraverso il computo unitario della complessiva contribuzione accreditata nelle gestioni esaminate”*, a prescindere dalla collocazione temporale della contribuzione medesima.

Ciò sul presupposto dell'articolo 16 della legge n. 233 del 1990 in materia di determinazione pro quota della misura della prestazione, nonché degli articoli 4 della legge n. 222 del 1984 e 22 della legge n. 903 del 1965 che prevedono, ai fini del diritto al trattamento di invalidità e alla pensione indiretta, il requisito di cinque anni di assicurazione e di contribuzione, di cui tre anni nel quinquennio precedente la data di presentazione della domanda o la data del decesso del dante causa.

Muovendo da tale ricostruzione interpretativa, si chiarisce che, qualora il soggetto iscritto nel Fpld ed in una o più Gestioni autonome esprima la volontà di conseguire la prestazione a carico della Gestione autonoma, i contributi accreditati nel Fpld e nelle Gestioni autonome, a prescindere dalla collocazione temporale, concorrono ai fini della verifica del requisito dei cinque anni di assicurazione e contribuzione di cui tre anni nel quinquennio precedente la data di presentazione della domanda di assegno ordinario di invalidità o la data del decesso.

Per quanto non diversamente precisato, restano ferme le indicazioni fornite nel messaggio n. 1256 del 2024.

# DATA MANAGEMENT

## ZUCCHETTI



Pec [datamanagementhrm@legalmail.it](mailto:datamanagementhrm@legalmail.it)

**lavorofacile.it**  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Via Polenghi 9 Lodi, 26900



[info@lavorofacile.it](mailto:info@lavorofacile.it)  
0371 941332



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

