

☑ DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR.8 DEL 24 FEBBRAIO 2025

INDICE

ADEMPIMENTI	3
SCADENZARIO	4
NEWS IN MATERIA DI LAVORO	5
<i>Call center: indennità per il 2025</i>	5
<i>ExtraUE: possibile l'assunzione con l'apprendistato</i>	5
<i>Approvato definitivamente il Milleproroghe 2025</i>	6
<i>Assegno Unico e Universale pagato il giorno 20</i>	7
<i>Nuovo codice Uniemens per le dimissioni per fatti concludenti</i>	7
<i>Aggiornati i modelli ADI e SFL dopo la Legge di Bilancio 2025</i>	8
<i>Flussi 2025, è di nuovo possibile presentare domande</i>	9
<i>Le prossime scadenze della Definizione agevolata</i>	10
<i>Per la Consulta legittima la perequazione 2023/2024</i>	10
<i>Pensionamento precoci: domanda posticipata al 31 marzo</i>	12
<i>Il procedimento di invalidità civile per il 2025</i>	13
APPROFONDIMENTI	15
<i>I requisiti 2025 per la pensione</i>	15
<i>Bonus Zes: pubblicato il decreto attuativo</i>	19
<i>Content creator: linee guida INPS per l'inquadramento previdenziale</i>	21
<i>Impatriati: 6 periodi d'imposta se i datori di lavoro non coincidono</i>	24
<i>Retribuzioni convenzionali 2025: entro metà maggio la regolarizzazione</i>	25

ADEMPIMENTI

Calendario ISTAT 2025

COMUNICATO ISTAT	PERIODO DI RIFERIMENTO
Giovedì 16 gennaio	Dicembre 2024
Venerdì 21 febbraio	Gennaio 2025
Lunedì 17 marzo	Febbraio 2025
Mercoledì 16 aprile	Marzo 2025
Venerdì 16 maggio	Aprile 2025
Lunedì 16 giugno	Maggio 2025
Mercoledì 16 luglio	Giugno 2025
Lunedì 11 agosto	Luglio 2025
Martedì 16 settembre	Agosto 2025
Giovedì 16 ottobre	Settembre 2025
Lunedì 17 novembre	Ottobre 2025
Martedì 16 dicembre	Novembre 2025

La rivalutazione del TFR

MESE	INDICE	VAR. DIC 97	RID. 75%	PERC. FISSA 1,5	PERC. PROGR.	COEFF. CAP. RIV.
Feb - 24	119,3	0,336417	0,25313	0,250	0,502313	1,00502313
Mar - 24	119,4	0,420521	0,315391	0,375	0,690391	1,00690391
Apr - 24	119,3	0,336417	0,252313	0,500	0,752313	1,00752313

Mag - 24	119,5	0,504626	0,378469	0,625	1,003469	1,01003469
Giu - 24	119,5	0,504626	0,378469	0,750	1,128469	1,01128469
Lug - 24	120,0	0,925147	0,693860	0,875	1,568860	1,01568860
Ago - 24	120,1	0,925147	0,756939	1,000	1,756939	1,01756939
Sett - 24	120,0	0,925147	0,693860	1,125	1,818860	1,01818860
Ott - 24	120,1	1,009251	0,756939	1,250	2,006939	1,02006939
Nov - 24	120,1	1,009251	0,756939	1,375	2,131939	1,02131939
Dic - 24	120,2	1,093356	0,820017	1,500	2,320017	1,02320017
Gen-25	120,9	0,582363	0,436772	0,125	0,561772	1,00561772

SCADENZARIO

Integrazione alla precedente comunicazione.

FEBBRAIO 2025

DATA	DESTINATARI	ADEMPIMENTO	MODALITÀ	NORMA
------	-------------	-------------	----------	-------

28 febbraio

	Datori di lavoro	Comunicazione dei valori retributivi di fringe benefit e stock option erogati nel corso del periodo d'imposta 2024 al personale cessato dal servizio con diritto alla pensione	INPS In modalità telematica	INPS mess. 509/2025
--	------------------	--	--------------------------------	---------------------

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

Call center: indennità per il 2025

È stato emanato il decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze n. 45 del 16 gennaio 2025 che prevede l'attuazione delle misure di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore call center.

Allo scopo, si ricorda che l'art. 1, c. 195, della L. 207/2024, n. 207, "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027", ha previsto il rifinanziamento dell'indennità di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti dalle imprese di call center, per un importo pari a 20 milioni di euro a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione.

Il decreto interministeriale, la procedura, le istruzioni e gli allegati per l'inoltro delle istanze sono disponibili alla pagina web specifica "Indennità per i lavoratori del settore dei call center".

ExtraUE: possibile l'assunzione con l'apprendistato

Il portale governativo integrazionemigranti.gov.it, rispondendo ad una FAQ, ha precisato che l'assunzione di un lavoratore straniero residente all'estero ai sensi dell'articolo 22 del D.lgs. n. 286/98 (TUI), è possibile con qualsiasi rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, quindi anche con contratto di apprendistato.

I ministeri (lavoro-interni e istruzione) giungono a tale conclusione partendo dal fatto che l'apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione, disciplinato dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e successive modifiche (articoli 41-47). In generale, l'elemento che caratterizza l'apprendistato è che l'obbligazione posta a carico del datore di lavoro come corrispettivo della prestazione di lavoro è l'erogazione non soltanto della retribuzione, ma anche della formazione necessaria all'acquisizione delle competenze professionali o alla riqualificazione di una professionalità. Queste due obbligazioni hanno pari dignità e non sono tra loro alternative o accessorie.

Viene quindi richiamato l'articolo 22 del D.lgs. n. 286/98 (Testo Unico Immigrazione) che disciplina l'instaurazione di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato con cittadini stranieri residenti all'estero, sia nell'ambito delle quote di

ingressi per lavoro di cui all'art.3 del TUI, sia al di fuori delle quote nel caso in cui, ad esempio, i lavoratori abbiano frequentato programmi di formazione professionale e civico linguistico ai sensi dell'art. 23 del TUI. Le condizioni di impiego offerte al lavoratore sono contenute in una proposta di contratto di soggiorno allegata alla richiesta nominativa presentata dal datore di lavoro allo Sportello Unico per l'Immigrazione.

Poiché il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato e il Testo Unico per l'Immigrazione non prevede canali di ingresso alternativi e specifici per gli apprendistati, questi possono considerarsi ricompresi nell'ambito della più ampia definizione dei rapporti per lavoro subordinato previsti dall'art. 22 TUI.

Tale interpretazione appare confermata anche dalla possibilità, riconosciuta dalla legge al lavoratore straniero che è già in Italia, impiegato con un contratto di apprendistato, di convertire in un permesso di soggiorno per lavoro un permesso di soggiorno rilasciato con altra motivazione (es per studio).

Approvato definitivamente il Milleproroghe 2025

La Camera dei deputati, nella seduta del 20 febbraio 2025, ha approvato con 165 voti a favore, 105 contrari e 3 astenuti, il DDL di conversione del decreto Milleproroghe 2024 (DL 27 dicembre 2024 n. 202) già approvato con modificazioni dal Senato, che introduce disposizioni urgenti in materia di termini normativi, ora in attesa della sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

Sono così confermate le disposizioni d'interesse per il mondo del lavoro, come l'art.20 che prevede la possibilità di rinnovare fino al 4 marzo 2026 (in precedenza il termine era fissato al 31 dicembre 2024) i permessi di soggiorno, rilasciati ai beneficiari della protezione temporanea, riconosciuta ai sensi della Decisione di esecuzione (UE) 2022/382 del Consiglio del 4 marzo 2022 che accerta l'esistenza di un afflusso massiccio di sfollati dall'Ucraina, per il perdurare del conflitto bellico e il connesso stato di emergenza in cui versa la popolazione ucraina.

Resta fermo che i permessi di soggiorno, rilasciati ai titolari della protezione temporanea provenienti dall'Ucraina, perdono efficacia e sono revocati, anche prima della scadenza, qualora il Consiglio dell'Unione europea assuma la decisione della cessazione della protezione temporanea.

La Camera non modifica l'art 14, c. 3 che proroga di 12 mesi il termine, previsto dall'art. 19, c. 1 del Dlgs 81/2015, entro il quale i datori di lavoro nel settore privato possono stipulare contratti a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi e in ogni caso non

superiore a 24 mesi. Si tratta della causale costituita da esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva, individuate da atti tra datore di lavoro e dipendente stipulati entro il 31 dicembre 2024. La norma proroga tale termine al 31 dicembre 2025. Resta fermo che tale causale è valida solo qualora i contratti collettivi di lavoro applicati in azienda non individuino le fattispecie di ammissibilità della medesima durata in deroga. Viene, quindi, riconosciuto alle parti sociali più tempo per negoziare soluzioni adeguate per i diversi settori dell'economia.

Infine, è confermata, a norma dell'art.21, cc. 1 e 2, l'abrogazione dell'art. 17, commi 4-bis e 4-quinquies del DI 5/2012 (L. 35/2012), prorogata più volte, che avrebbe dovuto consentire (se fosse entrata in vigore) ai cittadini stranieri, regolarmente soggiornanti in Italia, di utilizzare le dichiarazioni sostitutive, limitatamente agli stati, alle qualità personali e ai fatti certificabili o attestabili da parte di soggetti pubblici italiani, eliminando ogni riferimento all'applicazione di speciali disposizioni contenute nelle leggi e nei regolamenti concernenti la disciplina dell'immigrazione e la condizione dello straniero.

Assegno Unico e Universale pagato il giorno 20

L'INPS, con il messaggio n. 633 del 19 febbraio 2025, ha reso noto che i pagamenti dell'Assegno Unico e Universale relativi ai mesi da febbraio a giugno 2025 per le prestazioni in corso di godimento che non hanno subito variazioni sono accreditati a decorrere dal giorno venti del mese.

Come di consueto, il pagamento della prima rata della prestazione avviene di norma nell'ultima settimana del mese successivo alla presentazione della domanda.

Nella stessa data viene accreditato anche l'importo delle rate spettanti nell'ipotesi in cui l'assegno sia stato oggetto di un conguaglio, a credito o a debito.

L'intervento dell'INPS si è reso necessario a seguito dell'adesione al nuovo sistema Re.Tes (Reingegnerizzazione delle procedure di Tesoreria) della Banca d'Italia, relativo ai servizi della Tesoreria dello Stato in vigore dal 1° gennaio 2025.

Nuovo codice Uniemens per le dimissioni per fatti concludenti

L'INPS, con il messaggio n. 639 del 19 febbraio 2025, ha reso noto che dal 12 gennaio 2025 (data di entrata in vigore del c.d. Collegato Lavoro), le dimissioni per fatti concludenti devono essere esposte all'interno del flusso Uniemens con il nuovo codice <Tipo

Cessazione> “1Y”, avente il significato di: “Risoluzione rapporto di lavoro articolo 26 DLgs 14 settembre 2015, n. 151, comma 7 bis”.

L'Intervento dell'INPS fa seguito all'entrata in vigore all'art. 19 della Legge 203/2024 che ha introdotto all'art. 26 del Dlgs 151/2015, il comma 7-bis secondo cui in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'INL, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima.

In questi casi il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore con la conseguenza che il datore di lavoro non è tenuto a versare il contributo di licenziamento (art. 2, c. 31 della L. 92/2012) e il lavoratore non ha diritto alla NASPI (art.3 D.lgs. 22/2015).

Resta salva, ricorda l'INPS, la possibilità di non applicare la nuova disposizione normativa se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza.

Aggiornati i modelli ADI e SFL dopo la Legge di Bilancio 2025

L'INPS, con il messaggio n. 595 del 17 febbraio 2025, interviene nuovamente sulle novità introdotte dalla Legge 207/2024 in materia di Assegno di Inclusione (ADI) e Supporto per la Formazione e il Lavoro (SFL), già illustrate con il messaggio n.148/2025, per rendere noto che è stata aggiornata la modulistica volta ad ottenere le due misure economiche.

Come si ricorderà la Legge di bilancio 2025 ha aumentato a 10.140 euro la soglia relativa al reddito familiare nei casi in cui il nucleo familiare risieda in un'abitazione in locazione, secondo quanto risulta dalla Dichiarazione Sostitutiva Unica (DSU) resa ai fini dell'Indicatore della situazione economica equivalente (ISEE).

Quindi, per verificare se sussiste il diritto e per determinare l'importo della prestazione economica, la procedura dell'ADI accerta che il nucleo familiare residente in un'abitazione in locazione abbia un reddito familiare inferiore alla soglia di 10.140 euro, da moltiplicare per la scala di equivalenza, per poi determinare la quota riferita al supporto economico e alla quota di integrazione per il pagamento del canone di locazione.

La Legge di Bilancio 2025 è intervenuta anche sulla proroga della durata massima del SFL.

In particolare, il legislatore ha previsto che il limite temporale di erogazione dell'indennità di partecipazione è prorogabile per una durata massima di ulteriori dodici mesi, previo

aggiornamento del patto di servizio personalizzato, qualora alla scadenza dei primi dodici mesi di fruizione risulti la partecipazione del beneficiario a un corso di formazione.

Sul punto, l'INPS precisa che la proroga del limite temporale del SFL trova applicazione, a partire dal 1° gennaio 2025, ai soli percettori del SFL che abbiano la misura in corso di fruizione e che alla scadenza dei dodici mesi risultino frequentare un corso di formazione non ancora terminato.

Restano quindi esclusi coloro che hanno terminato la fruizione delle dodici mensilità del beneficio nel corso del 2024 e coloro che, dal 2025, risultino avere in corso delle iniziative di politica attiva, compresi i tirocini, diverse dalla frequenza di un corso di formazione.

Il Messaggio n.595/2025 ricorda, infine che, se l'informazione sull'aggiornamento del Patto di servizio personalizzato non viene rilevata dalla piattaforma SIISL entro l'ultima delle dodici mensilità di fruizione del beneficio, la domanda viene posta nello stato "sospesa". Trascorsi novanta giorni dalla sospensione, in assenza dell'informazione sull'aggiornamento del Patto di servizio personalizzato, la domanda viene posta nello stato "terminata".

Flussi 2025, è di nuovo possibile presentare domande

Il portale governativo integrazionemigranti.gov.it ricorda che è ancora possibile chiedere l'ingresso in Italia e l'assunzione lavoratori stranieri nell'ambito dei flussi 2025.

Infatti, dal 17 febbraio fino alla fine dell'anno, gli aspiranti datori di lavoro possono compilare e inviare domande tramite il Portale Servizi-Sportello Unico Immigrazione del Ministero dell'Interno, per aggiudicarsi le poche quote ancora disponibili che non sono andate esaurite durante i click day o quelle che saranno rimesse in palio se le domande già presentate risultassero non idonee.

Più precisamente, a partire dal giorno 17.02.2025 e fino al 31.12.2025 sarà nuovamente possibile compilare le domande del Decreto flussi 2025 per quanto riguarda i modelli A-BIS, B, B2020 e C-STAG, accedendo dalla voce Sportello Unico per l'Immigrazione e selezionando dal menù a tendina Compila domande Decreto Flussi 2025.

Le prossime scadenze della Definizione agevolata

L'Agenzia delle entrate-riscossione ha ricordato che per mantenere i benefici della Definizione agevolata ("Rottamazione-quater" introdotta dalla Legge n. 197/2022), è necessario effettuare il versamento della settima rata, entro il 28 febbraio 2025.

In considerazione dei 5 giorni di tolleranza concessi dalla legge, saranno considerati tempestivi i pagamenti effettuati entro mercoledì 5 marzo 2025.

Le rate successive andranno saldate secondo le scadenze del proprio piano contenuto nella Comunicazione delle somme dovute.

L'Agenzia delle entrate-riscossione ricorda anche che il Decreto Alluvione, convertito con modificazioni nella Legge n. 100/2023, ha previsto, per i soggetti con la residenza, la sede legale o la sede operativa nei territori indicati dall'allegato n. 1 del Decreto stesso, che i termini e le scadenze della Definizione agevolata ("Rottamazione-quater") sono prorogati di 3 mesi. Per maggiori informazioni, consulta la pagina dedicata.

In caso di mancato pagamento o se il pagamento avviene oltre il termine ultimo o per importi parziali, si perderanno i benefici della misura agevolativa e i versamenti effettuati saranno considerati a titolo di acconto sulle somme dovute.

Per la Consulta legittima la perequazione 2023/2024

È legittima la perequazione pensionistica per gli anni 2023 e 2024 con la quale è stata ridotta la rivalutazione delle pensioni medio alte al di sopra di 2.101 euro mensili.

Così si è pronunciata la Corte costituzionale con la sentenza n. 19 del 29 gennaio 2025 in relazione all'art. 1 comma 309 della legge 197/2022 che aveva fissato la regola di rivalutazione dei trattamenti pensionistici per il periodo 2023 e 2024.

Infatti, per l'anno 2023, la rivalutazione automatica dei trattamenti pensionistici è stata riconosciuta integralmente solo per quelli complessivamente pari o inferiori a quattro volte il minimo INPS (cioè fino a 2.101,52 euro al mese) mentre per quelli superiori la rivalutazione è stata accordata, col sistema a fasce, in misura decrescente: 85% per gli assegni pari o inferiori a cinque volte il minimo; 53% per quelli di importo compreso tra cinque e sei volte tale soglia; 47% per i trattamenti inclusi in una forbice tra le sei e le otto volte il suddetto limite; 37% per quelli rientranti nell'intervallo tra le otto e le dieci volte il medesimo livello; 32% per i trattamenti superiori a dieci volte il minimo, percentuali che per il 2024 sono rimaste inalterate salvo per l'ultima fascia ridotta portata dal 32% al 22%.

In quest'ultimo anno la soglia fino alla quale la rivalutazione è stata accordata al 100% è stata di 2.271,76 euro.

Dopo avere ricostruito il quadro legislativo che si è alternato nel tempo per fissare i criteri di rivalutazione dei trattamenti pensionistici, adeguandoli all'inflazione, la sentenza passa al merito delle questioni basate soprattutto sull'accusa di irragionevole scelta del legislatore e perciò con effetti discriminatori, di limitare l'adeguamento delle pensioni per le fasce medio alte.

Per i giudici che respingono queste considerazioni il congegno normativo in questione salvaguarda l'integrale rivalutazione delle pensioni di più modesta entità, di cui anzi allarga l'ambito, ricomprendendo in esso quelle di importo pari a quattro volte (e non più a tre come in passato) il trattamento minimo INPS, senza escluderne nessuno dalla rivalutazione che in progressione inversa rispetto all'importo della pensione viene comunque applicata.

Va infatti riconosciuta una discrezionalità del legislatore, il quale può stabilire nel concreto le variazioni perequative dell'ammontare delle prestazioni, attraverso un bilanciamento di valori che tenga conto anche delle esigenze di bilancio, poiché l'adeguatezza e la proporzionalità del trattamento pensionistico incontrano pur sempre il limite delle risorse disponibili.

In conclusione, ogni limitazione dell'indicizzazione, è stata giustificata dalla Corte come rispettosa del principio di adeguatezza enunciato nell'art. 38, secondo comma, Cost. norma che non prescrive la necessità costituzionale dell'adeguamento annuale di tutti i trattamenti pensionistici, né d'altronde la mancata perequazione per un solo anno incide, di per sé, sull'adeguatezza della pensione (sentenze n. 250 del 2017 e 234/2020 della Corte medesima).

In definitiva, nel dichiarare le citate norme legittime, la Consulta non ha deciso alcun recupero delle somme non percepite dai pensionati esclusi dalla rivalutazione integrale dell'inflazione.

Pensionamento precoci: domanda posticipata al 31 marzo

La domanda di riconoscimento dei requisiti richiesti per il riconoscimento della pensione anticipata ai lavoratori precoci deve essere presentata in via telematica all'Inps, anche tramite Patronato, entro il 31 marzo 2025.

Col messaggio del 17 febbraio 2025 n. 598 attuativo dell'art. 29 del Collegato lavoro (legge 203/2024) l'Inps recepisce la norma che rende uniformi i termini di presentazione delle domande con l'altra tipologia di anticipo pensionistico dell'Ape sociale.

Perciò, nell'ambito delle tre scadenze annuali previste dalla legge per la richiesta, la prima di queste anziché scadere il 1° marzo, come gli altri anni, è stata posticipata dal Collegato lavoro al 31 marzo.

Restano inalterate le altre due scadenze del 15 luglio e al 30 novembre, in quest'ultimo caso solo se sono residue delle risorse stanziare.

La pensione ai precoci ha carattere strutturale (a differenza dell'Ape sociale) ma è riconosciuta, in presenza dei requisiti, entro il limite delle risorse stanziare per ogni anno e in particolare:

- Le domande acquisite dall'Inps in via telematica troveranno accoglimento esclusivamente se, all'esito delle attività di monitoraggio, residueranno le necessarie risorse finanziarie;
- Anche le domande presentate oltre i termini di scadenza del 31 marzo e del 15 luglio e, comunque, non oltre il 30 novembre saranno prese in considerazione esclusivamente dopo l'esito positivo del monitoraggio delle verifiche precedenti, qualora residuino le necessarie risorse finanziarie
- La pensione anticipata ai lavoratori precoci si rivolge a coloro che hanno almeno 12 mesi di contribuzione versata per periodi di lavoro effettivo precedenti il raggiungimento del 19° anno di età, e la pensione anticipata, si perfeziona col requisito di 41 anni di anzianità contributiva a prescindere dall'età anagrafica, riducendo la contribuzione richiesta dai normali 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne.
- I 41 anni sono legati all'effetto speranza di vita dal 2027.

Oltre ai requisiti dei versamenti antecedenti il 19° anno d'età, è necessario che gli interessati siano in possesso di almeno uno dei seguenti requisiti:

- essere disoccupati e avere cessato i relativi trattamenti da almeno 3 mesi;

- essere un caregiver che presta assistenza che da almeno sei mesi, al coniuge o a familiari conviventi con handicap in situazione di gravità;
- avere un'invalidità di almeno il 74%;
- essere un addetto ai lavori gravosi, elencati dal Dm del 5 febbraio 2018, da almeno sette anni negli ultimi dieci ovvero almeno sei anni negli ultimi sette;
- essere addetti ai lavori usuranti.

Infine, la domanda di riconoscimento (entro il prossimo 31 marzo) potrà essere presentata unitamente a quella di pensione qualora entro la scadenza si siano perfezionati tutti i requisiti richiesti. Altrimenti la domanda di pensione dovrà essere presentata dopo l'autorizzazione dell'Inps.

Il procedimento di invalidità civile per il 2025

L'Inps ha illustrato l'iter procedurale di riconoscimento delle fasi sanitaria e concessoria dell'invalidità civile per le Province non rientranti nella sperimentazione ai sensi del D.Lgs. 62/2024, anche ai fini del collocamento obbligatorio e dei benefici della legge 104/1992. Con la circolare n. 42 del 17 febbraio 2025 l'Istituto previdenziale illustra, con ampie e articolate istruzioni, le diverse fasi valide su tutto il territorio nazionale, salvo le province in cui si applicherà in modo sperimentale la nuova disciplina e cioè Brescia; Catanzaro; Firenze; Forlì-Cesena; Frosinone; Perugia; Salerno; Sassari; Trieste.

Pertanto, per quest'anno, salvo nelle province indicate, per la presentazione della domanda di accertamento sanitario per il riconoscimento dello status di invalido civile, cieco civile, sordo, sordocieco o disabile ai sensi delle leggi 5 febbraio 1992, n. 104, e 12 marzo 1999, n. 68, è necessario il rilascio e la trasmissione telematica del certificato attestante le infermità invalidanti (c.d. certificato medico introduttivo che ha validità massima di 90 giorni). Il certificato è rilasciato da un medico regolarmente iscritto agli ordini provinciali e abilitato quale certificatore.

Per quanto concerne invece, le malattie oncologiche e i casi di patologia di minori, la compilazione e trasmissione dei suddetti certificati è consentita anche ai medici specialisti che hanno in cura il paziente presso Strutture sanitarie che hanno sottoscritto i relativi Protocolli.

Il passaggio successivo consiste nella presentazione della domanda all'Inps in via telematica anche tramite delegato o autorizzato (tutore, amministratore di sostegno, esercente la potestà parentale oppure Patronato o associazione (ANMIC, ENS, UIC,

ANFFAS).Unitamente alla domanda per il riconoscimento dello stato di invalidità civile, cecità civile, sordità e sordocecità può essere presentata quella per il collocamento mirato ai sensi della legge n. 68/1999 (per invalidità superiore al 45%).La domanda viene poi trasmessa alla Asl competente, in cui operano una o più Commissioni sanitarie per l'accertamento sanitario dell'invalidità civile, cecità civile, sordità, sordocecità o condizione di disabilità.

Gli accertamenti per lo stato di handicap grave e per il collocamento mirato ai sensi della legge n. 68/1999, sono effettuati dalle medesime Commissioni, integrate in questo caso da un operatore sociale in servizio presso le ASL.

In questi ultimi casi, il verbale rilasciato dalla Commissione Medica Integrata è immediatamente produttivo di effetti giuridici, in attesa di quella definitiva da parte dell'ufficio medico-legale dell'Inps, e si tratta, tra l'altro, delle agevolazioni per i portatori di handicap grave ai sensi della legge 104/1992.L'Inps ha la competenza esclusiva in materia di revisione dei verbali di invalidità civile, cecità civile, sordità, sordocecità e condizione di disabilità di cui alle leggi n. 104/1992 e n. 68/1999. In attesa dell'eventuale visita di revisione, la persona con disabilità conserva tutti i diritti acquisiti in materia di benefici, prestazioni e agevolazioni di qualsiasi natura.

Sempre in materia di revisione, l'ultima legge di bilancio ha stabilito che fino al 31 dicembre 2025, le visite di revisione delle prestazioni già riconosciute ai soggetti con patologie oncologiche sono eseguite sugli atti documentali, ferma restando la facoltà dell'istante di chiedere la visita diretta. Tale disposizione si estende anche alle province comprese nella nuova disciplina che loro sperimentano nel corso del 2025.

APPROFONDIMENTI

I requisiti 2025 per la pensione

Per quest'anno i requisiti pensionistici rimangono sostanzialmente gli stessi dell'anno precedente, salvo gli interventi della legge di bilancio sulla pensione contributiva a 64 anni.

Il legislatore non ha messo mano al sistema pensionistico per gli assicurati vecchi iscritti cioè con contributi accreditati prima del 1996, puntando a disincentivare, cosa del resto già fatta nel 2023 per opzione donna e Ape sociale, l'accesso a quota 103, confermata anche quest'anno ma resa meno appetibile degli anni scorsi.

Più incisivo l'intervento sul sistema contributivo come ha fatto l'ultima legge di bilancio creando, per la prima volta, un "ponte" tra la previdenza obbligatoria del primo pilastro e quella complementare del secondo allo scopo di rendere più agevole il pensionamento per i nuovi iscritti o contributivi puri.

Mentre l'anno scorso (dal 2024) abbiamo registrato un incremento dei requisiti e quindi un restringimento per l'accesso a quota 103 (62 anni di età e 41 anni di contributi) più la previsione di un tetto massimo alla pensione fino al compimento dei 67 anni di età, l'automatica conversione del calcolo della pensione da misto a contributivo e la dilatazione della finestra da 3 a 7 mesi per i lavoratori del settore privato, per il 2025 rimane tutto come prima con la conferma dell'incentivo al posticipo della pensione (non solo con quota 103 ma anche per chi perfeziona la pensione anticipata ordinaria) e l'esenzione fiscale della quota dei contributi a carico del lavoratore non trattenuti e riconosciuti in busta paga.

Sul versante della pensione contributiva ci sono invece le novità più interessanti.

Per i contributivi puri, cioè coloro che si sono iscritti per la prima volta ad una previdenza obbligatoria dal 1996 in poi, l'unico varco concesso per anticipare di qualche anno la pensione, rispetto all'età pensionabile, è quella legata alla pensione anticipata con un minimo anagrafico di 64 anni più l'effetto speranza di vita dal 2027, pensione però per la quale l'art. 24 comma 11 della legge 214/2011 richiede, fin da quando è stata approvata dal 2012, il raggiungimento non solo dei 20 anni di contribuzione effettiva ma anche del cosiddetto "importo soglia". Questo valore minimo della pensione mensile maturata è pari a:

- 2,6 volte assegno sociale per le donne con 2 o più figli (1.400,59 euro lordi mensili);

- 2,8 volte AS per le donne con un figlio (1.508,33 euro lordi mensili);
- 3.0 volte AS negli altri casi (1.616,07 euro lordi mensili).

Coloro che invece non raggiungono l'importo soglia e sono iscritti ad un Fondo pensione può computare (solo su richiesta dell'interessato) unitamente all'importo base della prima rata di pensione maturata, anche il valore teorico di una o più prestazioni di rendita maturata nel Fondo pensione (comma 181 che aggiunge il comma 7 bis all'art. 24 della legge 214/2011).

Tale rendita del Fondo pensioni è ottenuta trasformando il montante contributivo effettivo cumulato applicando i valori dei coefficienti di trasformazione vigente al momento del pensionamento, con un criterio di calcolo convenzionale o teorico utile solo per determinare il raggiungimento dell'importo soglia: il valore che si determina non verrà liquidato oltre alla pensione "pubblica", servirà solo per raggiungere in modo virtuale l'importo minimo richiesto.

Tuttavia, per chi opererà in tale modo (occorre un decreto attuativo più le istruzioni dell'Inps e della Covip) da quest'an no si vedrà aumentata l'anzianità contributiva minima da 20 anni a 25 anni e dal 2030 a 30 anni.

Per tutti gli altri trattamenti pensionistici siamo in attesa che il Ministero del lavoro e l'Inps emanino l'atteso adeguamento della speranza di vita per il biennio 2027-2028 che pare, dopo anni di stabilizzazione, dovrebbe essere incrementato.

TRATTAMENTI PENSIONISTICI: REQUISITI ANAGRAFICI E CONTRIBUTIVI 2025

Riferimenti normativi: D.L. 201/2011 (L. 214/2011) – Circ. INPS 63/2015 – Circ. INPS 52/2018 –Circ. INPS 11/2019 –L. 232/2016 – L. 205/2017 – D.L. 4/2019 – Circ. INPS 35/2012 – L. 197/2022 - Circ. INPS 37/2012 – L. 213/2023 – L. 207/2024)

La tabella che segue illustra i requisiti anagrafici e contributivi necessari per accedere ai diversi trattamenti pensionistici per l'anno 2025.

Trattamento pensione	di	Età minima	Contribuzione minima	Decorrenza trattamento
Vecchiaia (*)		67 anni	20 anni	Nessuna finestra
Anticipata (**)		Qualsiasi	42 anni + 10 mesi (uomini)	Dopo 3 mesi

		41 anni di 10 mesi (donne)	
Lavoratori precoci	Qualsiasi	41 anni	Dopo 3 mesi
Opzione donna (lav. dipendenti)	61 anni (60 anni per chi ha un figlio e 59 per chi ha due o più figli) appartenenti ad una delle seguenti categorie: caregiver, invalidi civili dal 74% in su o licenziate da imprese in stato di crisi (in questo caso l'età è di 59 anni anche senza figli)	35 anni	Dopo 12 mesi
Opzione donna (lav. autonome)	61 anni (60 anni per chi ha un figlio e 59 per chi ha due o più figli) appartenenti ad una delle seguenti categorie: caregiver, invalidi civili dal 74% in su	35 anni	Dopo 18 mesi
Isopensione (vecchiaia)	Nel periodo 2018-2026 è possibile accedere 7 anni prima rispetto ai requisiti generali.	20 anni	Nessuna finestra
Isopensione (anticipata)	Qualsiasi	35 anni + 10 mesi (uomini) 34 anni + 10 mesi (donne)	Nessuna finestra
Quota 103	62 anni (entro il 31.12.2025)	41 anni (entro il 31.12.2025)	Dopo 7 mesi

Lavori usuranti o notturni con più di 77gg/anno	61 anni + 7 mesi	35 anni	Nessuna finestra
Lavoratori notturni a turni (72-77 gg/anno)	62 anni + 7 mesi	35 anni	Nessuna finestra
Lavoratori notturni a turni (64-71 gg/anno)	63 anni + 7 mesi	35 anni	Nessuna finestra
Lavori gravosi (vecchiaia)	67 anni + 7 mesi	35 anni	Mese successivo
Vecchiaia con la totalizzazione	66 anni	20 anni	Dopo 18 mesi
Anticipata con la totalizzazione	Qualsiasi	41 anni	Dopo 21 mesi
APE sociale	63 anni e 5 mesi	30 anni (ex disoccupati privi di Naspi - Caregiver e invalidi al74%) (36 anni per attività gravose)	Nessuna finestra

(*) per i nuovi iscritti dal 1996: 67 anni, 20 anni di contribuzione, importo minimo della pensione = a 1 volta l'assegno sociale. Decorrenza= mese dopo per la pensione di vecchiaia contributiva è necessario avere 71 anni di età anagrafica e almeno 5 anni di contributi effettivi.

(**) per i nuovi iscritti dal 1996: 64 anni, 20 anni di contribuzione effettiva, importo minimo della pensione = a 2,6 volte l'assegno sociale (lavoratrici con 2 o più figli) oppure 2,8 volte l'assegno sociale (lavoratrici con 1 figlio) o 3 volte l'Assegno sociale (negli altri casi). Decorrenza= dopo 3 mesi. Chi raggiunge gli importi minimi indicati con il conteggio virtuale della rendita spettante dal Fondo pensione a cui è iscritto, l'anzianità contributiva dal 2025 è pari a 25 anni.

N.B.: Le lavoratrici che vogliono accedere alla pensione con Opzione donna sono quelle che si trovano in una delle seguenti condizioni:

- a) assistono, alla data di presentazione della domanda di pensione e da almeno sei mesi, il coniuge o la parte dell'unione civile o un parente di primo grado convivente con

- handicap in situazione di gravità, o un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori, il coniuge o l'unito civilmente della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i settanta anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti oppure siano deceduti o mancanti;
- b) hanno una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti Commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74 per cento;
 - c) sono lavoratrici dipendenti o licenziate da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa. Il requisito anagrafico è in ogni caso di 59 anni.

Bonus Zes: pubblicato il decreto attuativo

Nella sezione pubblicità legale del sito del Ministero del lavoro è stato pubblicato il decreto interministeriale del 7 gennaio 2025, con cui sono stati definiti i criteri e le modalità attuative dell'esonero contributivo "Bonus Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno", introdotto dall'art. 24 del dl 60/2024 (cd decreto coesione).

I beneficiari della misura

L'esonero può trovare applicazione per i datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione che, dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025, assumono con contratto a tempo indeterminato personale non dirigenziale con sede di lavoro effettiva (da intendersi quella presso la quale il lavoratore è tenuto a prestare fisicamente servizio), in una delle regioni della ZES.

L'esonero contributivo, della durata massima di ventiquattro mesi, spetta con riferimento ai soggetti che alla data dell'assunzione incentivata hanno compiuto il 35° anno di età e sono disoccupati da almeno ventiquattro mesi. Spetta, inoltre, con riferimento ai soggetti che alla data dell'assunzione incentivata sono già stati occupati a tempo indeterminato, in precedenza, presso un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero medesimo.

L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ma è compatibile, senza alcuna riduzione, con la massima deduzione. È richiesto il rispetto del regolamento (UE) n. 651/2014.

Misura e condizioni di applicazione

L'ammontare dell'agevolazione è pari all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile

per ciascun lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 – 2027. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

La fruizione dell'esonero è subordinata al rispetto delle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1175 e 1176, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (corretta applicazione contratti collettivi, regolarità contributiva, rispetto norme salute e sicurezza, ...) e dei principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del d.lgs. n.150/2015.

Il datore che intende fruire dell'esonero non deve aver proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero in esame o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

Presentazione delle domande

Ai fini dell'ammissione all'esonero, i datori devono presentare domanda all'INPS.

La domanda deve contenere le seguenti informazioni: a) dati identificativi dell'impresa, con particolare riferimento al numero di dipendenti occupati nel mese in cui avviene l'assunzione incentivata; b) dati identificativi del lavoratore assunto o da assumere; c) tipologia di contratto di lavoro sottoscritto o da sottoscrivere e la percentuale oraria di lavoro; d) retribuzione media mensile e l'aliquota contributiva datoriale riferita al rapporto di lavoro oggetto di esonero; e) indicazione della sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo presso il quale il lavoratore presterà effettivamente servizio.

Le domande sono verificate dall'INPS, che tiene conto delle disponibilità finanziarie a livello territoriale. Se la verifica dei requisiti di ammissione richiesti nella domanda dà esito positivo, il datore è ammesso a beneficiare dell'esonero nella misura quantificata dall'istituto per ciascuna annualità. Vengono accolte le richieste solo se sussiste sufficiente capienza di risorse da ripartire pro quota per i 24 mesi di agevolazione.

È ora attesa, pertanto, la circolare operativa dell'istituto.

Sanzioni

I datori di lavoro che beneficiano indebitamente dell'esonero contributivo sono tenuti al versamento dei contributi dovuti nonché al pagamento delle sanzioni previste dalle

vigenti disposizioni di legge in materia. Resta salva la responsabilità penale ove il fatto costituisca reato.

Content creator: linee guida INPS per l'inquadramento previdenziale

L'INPS, con la circolare n. 44 del 19 febbraio 2025, ha indicato i criteri con cui individuare la disciplina previdenziale applicabile ai soggetti che svolgono l'attività di creazione di contenuti su piattaforme digitali (cd content creator).

I chiarimenti riguardano, a titolo esemplificativo, influencer, youtuber, streamer, podcaster, instagrammer, tiktokker, blogger, pro gamer o cyber, ecc. Il content creator svolge un'attività creativa e di produzione di contenuti mediatici "virtuali" (scritti, immagini, registrazioni video, ecc.) e li mette a disposizione del pubblico attraverso piattaforme digitali.

Tali attività, in alcuni casi, è svolta a fronte di specifiche richieste di prestazione di servizi, associate al pagamento di un compenso, mentre in altri casi viene valorizzata economicamente in modo indipendente, attraverso forme di pagamento diretto, o facendo ricorso a meccanismi quali, ad esempio, l'inserimento di contenuti pubblicitari.

L'attività è caratterizzata dalla compresenza del rapporto tra il creatore dei contenuti e l'azienda commerciale (brand), con il rapporto tra il content creator e la piattaforma. Il rapporto potrebbe anche essere trilaterale o quadrilaterale, qualora intervengano soggetti che assumono la veste di agenzie intermediarie, le quali svolgono la funzione di coadiuvare il brand nella scelta del content creator più adatto, o di assistere il talent nella gestione dei propri affari. Si sottolinea che dal 1° gennaio 2025, è stato istituito il nuovo codice ATECO 73.11.03, relativo alle attività di influencer marketing e content creator.

Disciplina previdenziale

Attualmente, la gestione previdenziale di riferimento per le figure professionali in argomento viene individuata all'esito dell'esame di alcune variabili chiave, quali le concrete modalità in cui si estrinseca l'attività, il contenuto della prestazione, il modello organizzativo adottato e le modalità di erogazione/percezione dei corrispettivi.

Applicabilità del regime previdenziale dei lavoratori autonomi

Se l'attività del professionista è la risultante di più attività, nelle quali gli elementi organizzativi prevalgano su quelli personali, ad esempio la vendita di video o la gestione di banner pubblicitari, allora si tratta di un'attività economica che rientra nel settore commerciale/terziario, con obbligo di svolgimento in forma di impresa e conseguente

iscrizione alla Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura, con attribuzione del corrispondente codice ATECO da cui deriva l'obbligo di iscrizione alla gestione speciale autonoma degli esercenti attività commerciali.

Rientrano nella Gestione speciale autonoma degli esercenti attività commerciali le attività produttive di cui al codice ATECO n. 73.11.02 denominate "Conduzione di campagne di marketing e altri servizi pubblicitari", sempre se organizzate in forma di impresa.

Se l'esercizio dell'attività svolta, invece, non è posto in essere e organizzato in forma di impresa, i compensi percepiti dal content creator, nelle sue molteplici professionalità, devono rientrare nella categoria dei redditi di lavoro autonomo (art. 53, comma 1 del Tuir), nel caso di attività esercitata abitualmente.

Il reddito da lavoro autonomo può essere, anche, prodotto a seguito di un'attività esercitata occasionalmente, in assenza di ogni reiterazione della stessa.

Sotto il profilo previdenziale, se l'attività è qualificabile come prestazione libero-professionale, resta fermo l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata. L'obbligo di iscrizione sussiste se dall'attività derivi un reddito pari o superiore a 5.000,00 euro.

Applicabilità del regime previdenziale dei lavoratori dello spettacolo

Se l'attività svolta presenta caratteristiche riconducibili a prestazioni artistiche, culturali e di intrattenimento, al verificarsi dei presupposti previsti dalla legge, sorge l'obbligo assicurativo al Fondo Pensioni per i Lavoratori dello Spettacolo (FPLS); ciò anche nel caso in cui l'attività sia attuata per la realizzazione di finalità commerciali, promozionali o informative. Pertanto, se i content creator non si limitano a caricare sulle piattaforme in rete contenuti video ma, sulla base di impegni assunti contrattualmente con un committente, svolgono attività remunerate volte alla realizzazione di prodotti audiovisivi con specifica destinazione pubblicitaria, e viene in rilievo lo svolgimento di un'attività riconducibile a quelle proprie delle categorie come da D. Lgs. n. 708/1947 (adeguato dal decreto interministeriale del 15/03/2005), sono da considerare come lavoratori dello spettacolo e, di conseguenza, devono essere obbligatoriamente assicurati al FPLS, a prescindere dalla forma contrattuale del rapporto di lavoro e dal grado di autonomia insito nella prestazione, con conseguente versamento della contribuzione previdenziale e assistenziale dovuta da parte del datore di lavoro/committente. Ne sono un esempio gli attori di audiovisivi, il regista di audiovisivo, gli indossatori e i fotomodelli.

Restano fermi, per questi soggetti, gli adempimenti previsti in relazione alla generalità degli iscritti al FPLS in materia di certificato di agibilità, di comunicazioni obbligatorie di instaurazione del rapporto di lavoro, di trasmissione dei flussi Uniemens, ecc.

Attività di Digital marketing - Assoggettabilità al Fondo Pensioni dei Lavoratori dello Spettacolo (FPLS)

L'attività di digital marketing si concreta nella diffusione su blog, vlog e social network di foto, video e commenti da parte di blogger e influencer, che mostrano sostegno o approvazione per determinati brand, generando un effetto pubblicitario.

In tale ambito, anche se le modalità utilizzate possano far apparire il contenuto come un racconto privato, la pubblicità deve essere chiaramente identificata come tale, affinché per l'utente non sorga alcun dubbio circa l'esistenza di uno scopo pubblicitario; i content creator sono tenuti a rispettare le norme in tema di comunicazioni commerciali, televendite, sponsorizzazioni, inserimento di prodotti e divieto di pubblicità occulta. I contenuti prodotti, quindi, sono assimilabili, sotto ogni aspetto, a prodotti con finalità pubblicitarie che vengono offerti al pubblico su svariate piattaforme.

Si precisa che chi svolge attività lavorativa nell'ambito di spot o programmi pubblicitari rientra tra i "lavoratori dello spettacolo" e, pertanto, ha diritto al versamento dei contributi previdenziali al FPLS.

La novità, nel campo della comunicazione digitale, è la piattaforma o il dispositivo tecnologico attraverso il quale i prodotti pubblicitari vengono resi fruibili.

Conseguentemente, le figure a essa collegate sono in realtà figure già esistenti, e sottoposte all'obbligo contributivo al FPLS.

Pertanto, se i content creator creano contenuti pubblicitari o promozionali, percependo dei compensi da un committente, sono tenuti al versamento dei contributi previdenziali al FPLS, indipendentemente dalla tipologia di rapporto di lavoro instaurata (dipendente, autonomo, collaborazione coordinata e continuativa). Ciò vale se il content creator svolge il ruolo di attore pubblicitario, indossatore, fotomodello, sceneggiatore, regista ecc., ossia se l'attività posta in essere e le mansioni esercitate siano riconducibili a quelle tabellate ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. n. 708/1947 (aggiornate dal D.M. 15/03/2005).

In alcuni casi però, i contenuti creati dai content creator non sono riconducibili a mansioni da assoggettare a contribuzione previdenziale al FPLS; ad esempio, se il content creator, al fine esclusivo di ampliare la propria visibilità sui social, crea contenuti online senza alcuna finalità pubblicitaria o promozionale, postando foto o video personali sui propri profili social, o, se si limita a realizzare attività di carattere accessorio e strumentale a quella di digital marketing.

Restano poi escluse dalla disciplina dell'obbligo previdenziale al FPLS le attività riconducibili a quelle di endorsement, nelle quali venga in rilievo il semplice abbinamento

tra la notorietà del content creator e il prodotto e/o servizio, ossia il semplice uso dei prodotti, o i casi in cui nell'ambito dei contenuti personali dei propri profili social vengano introdotte mere inserzioni pubblicitarie, senza perciò porre in essere alcuna attività da parte dell'artista; in tali casi resta fermo l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata (con i requisiti di cui sopra).

Impatriati: 6 periodi d'imposta se i datori di lavoro non coincidono

L'Agenzia delle entrate, con la risposta all'interpello n. 41 del 20 febbraio 2025, ha precisato che se un lavoratore rientra in Italia nel 2025 e lavorerà per la stessa società per la quale aveva già lavorato fino al 2016, e quindi in un periodo non immediatamente prima del trasferimento all'estero, il requisito minimo di residenza fuori dall'Italia, al fine di fruire del nuovo regime degli impatriati (Dlgs 209/2023), è di 6 periodi d'imposta.

Nel caso sottoposto all'esame dell'Agenzia delle entrate, un cittadino italiano residente in Francia ha prestato attività lavorativa presso due diversi datori di lavoro dal 2015 al 2018.

Nel 2018 si è trasferito in Francia per lavorare presso una società appartenente allo stesso gruppo di cui fa parte la società per cui ha lavorato in Italia nel 2015 e nel 2016.

Nel 2025 ha intenzione di rientrare in Italia e di lavorare presso la società per la quale aveva lavorato nel 2015 e 2016.

L'istante ha chiesto all'Agenzia delle entrate se, per fruire del nuovo regime impatriati, deve essere soddisfatto il requisito di essere stato all'estero per 6 anni oppure per 7 anni.

L'Agenzia delle entrate, richiamando la norma che regola il nuovo regime degli impatriati, evidenzia che il periodo minimo di pregressa permanenza all'estero viene innalzato da tre periodi d'imposta a:

- 1) sei periodi d'imposta, se il lavoratore, prima del trasferimento all'estero, non è stato in precedenza impiegato in Italia in favore dello stesso soggetto per il quale ha lavorato all'estero oppure di un soggetto appartenente al suo stesso gruppo;
- 2) sette periodi d'imposta, se il lavoratore, prima del suo trasferimento all'estero, è stato in precedenza impiegato in Italia in favore dello stesso soggetto per il quale ha lavorato all'estero oppure di un soggetto appartenente al suo stesso gruppo.

Ciò detto, se vi è coincidenza tra il datore di lavoro (medesima società/gruppo) per il quale il lavoratore è stato impiegato all'estero prima del rientro in Italia e quello presso il quale lavorerà dopo il trasferimento in Italia, al fine di stabilire il periodo minimo di pregressa permanenza all'estero che, da tre, aumenta a sei o sette anni, a seconda che si tratti o

meno del medesimo soggetto (datore/gruppo) presso cui era svolta l'attività lavorativa in Italia prima del trasferimento all'estero, occorre verificare se continuerà a lavorare per lo stesso datore di lavoro per il quale ha lavorato all'estero e se questo coincida con il datore di lavoro presso il quale ha lavorato durante il periodo d'imposta precedente il trasferimento all'estero o, comunque, fino alla data in cui avviene tale trasferimento.

Nel caso in esame, poiché l'istante dichiara che non c'è coincidenza tra il datore di lavoro per il quale è stato impiegato in Italia nel periodo immediatamente precedente il trasferimento all'estero e quello presso il quale inizierà a lavorare dopo il trasferimento in Italia, il periodo minimo di residenza all'estero, per poter fruire del nuovo regime fiscale degli impatriati, è di 6 periodi d'imposta e non quello più elevato di 7.

Retribuzioni convenzionali 2025: entro metà maggio la regolarizzazione

L'INPS, con la circolare n.43 del 18 febbraio 2025, fa seguito al DM 16 gennaio 2025 che ha fissato le retribuzioni convenzionali 2025 per i lavoratori all'estero non legati all'Italia da accordi in materia di sicurezza sociale (DL 317/1987 – L. 398/1987), per ricordare che i datori di lavoro che per i mesi di gennaio e febbraio hanno operato con i previgenti valori, possono regolarizzare la posizione entro il 16 maggio p.v.

Come si ricorderà il DL 317/1987 trova applicazione ai lavoratori operanti all'estero in Paesi extracomunitari con i quali non sono in vigore accordi di sicurezza sociale, con la conseguenza che restano esclusi dal campo di applicazione della norma gli Stati membri, ossia: Italia, Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia (comprese le isole Aland), Francia e Dipartimenti d'oltremare (Guyana francese, Isola di Martinica e isola di Guadalupa, ricomprese nell'arcipelago delle Piccole Antille, Isole di Reunion, Isole di Saint Martin e di Saint Barthèlemi, facenti parte del Dipartimento della Guadalupa), Germania, Grecia, Irlanda, Lussemburgo, Olanda, Portogallo (comprese le isole Azzorre e di Madera), Spagna (comprese le isole Canaria, Ceuta e Melilla), Svezia, Repubblica Ceca, Repubblica di Cipro, Estonia, Lettonia, Lituania, Malta, Polonia, Slovenia, Slovacchia, Ungheria, Romania, Bulgaria e Croazia.

Riguardo al Regno Unito, che a seguito della c.d. Brexit non è più Paese UE, è opportuno far riferimento all'accordo sugli scambi commerciali e la cooperazione pubblicato in GUCE L444 del 31 dicembre 2020 e alle indicazioni operative fornite dall'INPS con la circolare 71/2021.

Restano inoltre esclusi dall'applicazione delle retribuzioni convenzionali la Svizzera e i Paesi aderenti all'Accordo SEE (Liechtenstein, Norvegia, Islanda) ai quali si applica la normativa dell'Unione europea. Si veda la circolare INPS n. 107/2012.

Entrando nel dettaglio, i lavoratori interessati dalle retribuzioni convenzionali non sono solo i lavoratori italiani, ma anche ai lavoratori cittadini degli altri Stati membri dell'UE e ai lavoratori extracomunitari, titolari di un regolare titolo di soggiorno e di un contratto di lavoro in Italia, inviati dal proprio datore di lavoro in un Paese extracomunitario.

Come evidenziato nella circolare INPS 87/1994, le retribuzioni convenzionali trovano applicazione, in via residuale, anche nei confronti dei lavoratori operanti in Paesi convenzionati limitatamente alle assicurazioni non contemplate dagli accordi di sicurezza sociale.

Ci si riferisce in particolare alle convenzioni di sicurezza sociale stipulate dall'Italia con Paesi extracomunitari:

Argentina, Australia, Brasile, Canada (cfr. la circolare n. 154 del 25 ottobre 2017) e Quebec, Capoverde, Israele (cfr. la circolare n. 196 del 2 dicembre 2015), Jersey e Isole del Canale (Guernsey, Alderney, Herm e Iethou), ex Jugoslavia (Bosnia-Erzegovina, Macedonia, ecc.), Principato di Monaco, Tunisia, Uruguay, USA e Venezuela, Stato Città del Vaticano, Corea, Turchia (cfr. la circolare n. 168 del 9 ottobre 2015) e Giappone (cfr. la circolare n. 52 del 27 marzo 2024).

L'INPS ricorda che ai fini dell'attuazione della disposizione relativa alle fasce di retribuzione, per "retribuzione nazionale" deve intendersi il trattamento previsto per il lavoratore dal contratto collettivo, "comprensivo degli emolumenti riconosciuti per accordo tra le parti", con esclusione dell'indennità estero.

L'importo così calcolato deve poi essere diviso per dodici e, raffrontando il risultato del calcolo con le tabelle del settore corrispondente, deve essere individuata la fascia retributiva da prendere a riferimento ai fini degli adempimenti contributivi.

I valori convenzionali così individuati possono essere ragguagliati a giornata solo in caso di assunzione, di risoluzione del rapporto o di trasferimento nel corso del mese; in tali casi l'imponibile mensile deve essere diviso per 26 giornate e, successivamente, si moltiplica il valore ottenuto per il numero dei giorni, domeniche escluse, compresi nella frazione di mese interessata.

Al di fuori dei predetti casi, i valori in questione non sono frazionabili.

Le retribuzioni convenzionali costituiscono base di riferimento per la liquidazione delle prestazioni pensionistiche, delle prestazioni economiche di malattia e maternità, nonché per il trattamento ordinario di disoccupazione per i lavoratori rimpatriati. Le istruzioni operative sono state fornite dall'INPS con il messaggio n. 184/2025.

Può accadere che, durante il lavoro svolto all'estero, il lavoratore passi da una qualifica all'altra nel corso del mese oppure vi sia un mutamento, nel corso del mese del trattamento economico individuale da contratto collettivo, nell'ambito della qualifica di "quadro", "dirigente" e "giornalista", o per passaggio di qualifica.

In questi due casi deve essere attribuita, con la stessa decorrenza della nuova qualifica o della variazione del trattamento economico individuale, la retribuzione convenzionale corrispondente al mutamento intervenuto.

È possibile anche che maturino, nel corso dell'anno, compensi variabili (ad esempio, lavoro straordinario, premi ecc.).

Poiché questi ultimi non sono stati inclusi all'inizio dell'anno nel calcolo dell'importo della retribuzione globale annuale da prendere a base ai fini dell'individuazione della fascia di retribuzione applicabile (come avviene, invece, per gli emolumenti ultramensili), occorre provvedere a rideterminare l'importo della stessa comprensivo delle predette voci retributive e dividere il valore così ottenuto per dodici mensilità. Se, per effetto di tale ricalcolo, si dovesse determinare un valore retributivo mensile che comporti una modifica della fascia da prendere a riferimento nell'anno per il calcolo della contribuzione rispetto a quella adottata, si renderà necessario procedere a un'operazione di conguaglio per i periodi pregressi a partire dal mese di gennaio dell'anno in corso.

Come ricordato all'inizio, al fine di regolarizzare la posizione dei mesi di gennaio e febbraio 2025, durante il quale sono stati utilizzati ancora i valori del previgente DM sulle retribuzioni convenzionali, l'INPS precisa che la compilazione della denuncia Uniemens deve avvenire con le seguenti modalità:

- devono calcolare le differenze tra le retribuzioni imponibili in vigore al 1° gennaio 2025 e quelle assoggettate a contribuzione per lo stesso mese;
- le differenze così determinate devono essere portate in aumento delle retribuzioni imponibili individuali del mese in cui è effettuata la regolarizzazione, da riportare nell'elemento <Imponibile> di <Dati Retributivi> di <Denuncia Individuale>, calcolando i contributi dovuti sui totali ottenuti.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec datamanagementhrm@legalmail.it

lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Via Polenghi 9 Lodi, 26900



info@lavorofacile.it
0371 941332



www.lavorofacile.it

