*Con la collaborazione del Centro Studi SEAC siamo lieti di inviarLe il **n. 7** di*

infoazienda – Aprile 2025

LE ULTIME NOVITÀ

Fondo di solidarietà bilaterale delle telecomunicazioni: istruzioni Messaggio INPS n. 1185 del 7 aprile 2025	L'INPS ha fornito le istruzioni per la **piena operatività** delle **prestazioni integrative** dei trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale (**CIGO** e **CIGS**) e dell'assegno di integrazione salariale (**AIS**) erogate dal **Fondo** di **solidarietà bilaterale** per la filiera delle **telecomunicazioni**.
Salari medi e convenzionali per prestazioni economiche e altri importi per il 2025 Circolare INPS n. 72 del 2 aprile 2025	Comunicati i **salari medi e convenzionali** per il **2025** ai fini dell'erogazione delle **prestazioni** economiche di **malattia**, **maternità/paternità** e **tubercolosi**, nonché **altri importi** di prestazioni erogate dall'INPS. Le indicazioni fornite interessano diverse **categorie di lavoratori**, tra cui: • lavoratori soci degli organismi cooperativi (art. 4 del DPR n. 602/1970); • lavoratori agricoli a tempo determinato; • lavoratori italiani operanti all'estero in Paesi extracomunitari con i quali non sono in vigore accordi di sicurezza sociale; • lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari; • lavoratori iscritti alla Gestione separata.
Qualifica professionale nel flusso Uniemens: nuova codifica ISTAT Messaggio INPS n. 1115 del 1° aprile 2025	L'INPS ha reso noto che, a decorrere **dalla competenza 05/2025**, l'elemento **<QualProf>**, per indicare le **mansioni** effettivamente esercitate dal lavoratore nel mese, deve essere valorizzato secondo la **nuova codifica ISTAT (CP2021)**.
Polizze catastrofali: ingresso graduale dell'obbligo assicurativo Decreto Legge n. 39 del 31 marzo 2025 (G.U. n. 75 del 31 marzo 2025)	Pubblicato il decreto che differisce l'**obbligo** di stipula di contratti **assicurativi** a copertura dei danni direttamente cagionati da **calamità naturali ed eventi catastrofali** verificatisi sul territorio nazionale. Si prevede la **proroga** dell'obbligo: • per le imprese di **medie dimensioni**, al **1° ottobre 2025**; • per le **piccole e microimprese**, al **31 dicembre 2025**. Inalterato il termine del 31 marzo 2025 per le **grandi imprese**: in tal caso si applica decorsi 90 giorni dalla data di decorrenza dell'obbligo assicurativo.
Indetti per l'8 e il 9 giugno 2025 i referendum in materia di lavoro DPR del 31 marzo 2025 (G.U. n. 75 del 31 marzo 2025)	Indetti i **referendum abrogativi** in tema di lavoro: si voterà nelle giornate di domenica **8 e** lunedì **9 giugno 2025**. I quesiti riguardano i contratti di lavoro a **tutele crescenti**, i **licenziamenti** e l'indennità per le piccole imprese, i contratti di lavoro a **tempo determinato**, la **responsabilità** solidale di **committente, appaltatore e subappaltatore** per infortuni.
ATECO 2025: prime indicazioni Circolare INPS n. 71 del 31 marzo 2025	L'INPS ha reso noti i primi aggiornamenti operativi conseguenti all'entrata in vigore, **dal 1° aprile 2025**, della **nuova classificazione** delle **attività economiche** ATECO 2025. L'Istituto in particolare chiarisce che la nuova classificazione è integrata nelle **procedure** di iscrizione e variazione delle matricole aziendali, delle Gestioni speciali artigiani e commercianti e in caso di nuove iscrizioni alla Gestione Separata.

COMMENTI

COLLEGATO LAVORO: PRIME INDICAZIONI DEL MINISTERO DEL LAVORO

Recentemente, il Ministero del Lavoro ha fornito le prime indicazioni operative su alcune delle novità apportate dal c.d. Collegato Lavoro che, come noto, sono in vigore dal 12 gennaio scorso.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Il Collegato Lavoro ha apportato modifiche alla disciplina della somministrazione eliminando la disciplina transitoria in vigore fino al 30 giugno 2025 che consentiva agli utilizzatori di superare il limite complessivo di 24 mesi, anche non continuativi, per le missioni a tempo determinato di un medesimo lavoratore somministrato, laddove l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore di aver assunto detto lavoratore a tempo indeterminato.

Pertanto, in caso di **sforamento del limite temporale di 24 mesi**, si costituisce in capo all'utilizzatore un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.

Il Ministero del Lavoro precisa che **per i contratti di somministrazione** stipulati **tra agenzia e utilizzatore** a decorrere **dal 12 gennaio 2025**, **il computo dei 24 mesi** di lavoro dei lavoratori somministrati **deve tenere conto di tutti i periodi di missione** a tempo determinato **intercorsi tra le parti successivamente** a tale data.

Il Collegato lavoro ha introdotto due ulteriori categorie di **lavoratori escluse dal limite quantitativo del 30%** di lavoratori a termine e di lavoratori somministrati a tempo determinato rispetto al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore. Sono infatti ora escluse da tale limite percentuale anche

- le ipotesi già escluse dai limiti quantitativi **stabiliti per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato**, ovvero i contratti conclusi:
  - in fase di avvio di nuove attività;
  - da start- up innovative;
  - per lo svolgimento di attività stagionali;
  - per lo svolgimento di specifici programmi o spettacoli;
  - per la sostituzione di lavoratori assenti;
  - con lavoratori over 50;
- i **lavoratori** inviati **in missione a tempo determinato**, se **assunti dal somministratore** con contratto di lavoro **a tempo indeterminato**.

Il Collegato lavoro ha altresì stabilito che, in caso di assunzioni a tempo determinato di tali categorie di lavoratori effettuate dalle agenzie per il lavoro, **non trova applicazione l'obbligo di indicazione delle causali** stabilite per le assunzioni con contratto a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi:

- i **soggetti** disoccupati che godono **da almeno sei mesi** di trattamenti di **disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali**;
- i **lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati**, così come individuati dalla normativa nazionale, in conformità con le disposizioni europee.

ATTIVITÀ STAGIONALI

A seguito dell'intervento del Collegato Lavoro sono ricomprese tra le **tipologie** di **attività** di **lavoro stagionale** anche quelle previste dai **contratti collettivi** nazionali, territoriali o aziendali sottoscritti da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e dai contratti collettivi aziendali conclusi dalle loro RSA ovvero dalla RSU.

Il Ministero del Lavoro, nel ribadire la **natura retroattiva** della norma di interpretazione autentica con applicazione anche rispetto ai contratti collettivi firmati prima della sua entrata in vigore, sottolinea che nell'ambito delle attività stagionali rientrano

- oltre a quelle legate a **cicli stagionali** ben definiti,
- anche quelle indispensabili per fronteggiare **intensificazioni produttive** in determinati periodi dell'anno o dovute ad esigenze tecnico-produttive collegate a specifici **cicli** dei **settori produttivi o** dei **mercati** serviti dall'impresa.

DURATA DEL PERIODO DI PROVA

Il Collegato Lavoro ha stabilito che:

- fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è fissata in 1 giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro;
- in ogni caso, la durata del periodo di prova non può essere inferiore a 2 giorni e superiore a 15 giorni per i contratti con durata non superiore a 6 mesi e a 30 giorni per quelli con durata superiore a 6 mesi e inferiori a 12 mesi.

A riguardo, il Ministero del Lavoro specifica che le predette disposizioni si applicano ai **contratti** di lavoro **stipulati dal 12 gennaio 2025** e precisa che i **limiti massimi di durata** del periodo di prova **non sono derogabili** dalla contrattazione collettiva in forza del principio generale per cui l'autonomia collettiva non può introdurre una disciplina peggiorativa rispetto a quella di legge.

In aggiunta, il Ministero:

- puntualizza, colmando la lacuna normativa, che per i **contratti** a termine di **durata superiore a 12 mesi**, il **limite massimo (30 giorni) può essere superato**, moltiplicando 1 giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario;
- chiarisce che
  - si intendono "**più favorevoli**" le disposizioni contrattuali che offrono una **maggiore tutela al lavoratore** in virtù del principio del "*favor praestatoris*",
  - viene considerata più favorevole per il lavoratore una **durata minore del periodo di prova** "*a causa della precarietà che lo stesso comporta per il lavoratore*", in relazione al **contratto collettivo applicato dal datore di lavoro**.

LAVORO AGILE: TERMINE PER LE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

Il Collegato Lavoro ha fissato in **5 giorni** il **termine** per la comunicazione

- dell'**avvio e** della **cessazione** delle prestazioni di **lavoro** in modalità **agile** e
- delle **eventuali modifiche** della **durata** originariamente prevista.

Tale **termine** opera, a partire dal 12 gennaio 2025, per **tutti i datori di lavoro privato**, dalla data dell'**effettivo inizio** della **prestazione** di lavoro **agile**, fatta salva la stipula per iscritto dell'accordo per il lavoro agile.

Inoltre:

- nel caso di **modifica della durata originariamente comunicata**, per effetto di una proroga dell'accordo, il datore dovrà comunicarla entro i 5 giorni successivi alla proroga stessa;
- nel caso di **cessazione anticipata**, la comunicazione deve essere inviata entro i 5 giorni successivi alla nuova data di conclusione.

DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI

Il Ministero approfondisce altresì la disciplina delle c.d. **dimissioni per fatti concludenti**.

Si tratta della norma che prevede che in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta:

- oltre il termine previsto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro o
- in mancanza di previsione contrattuale, superiore a 15 giorni,

il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'INL, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima.

In tali casi, il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore per effetto delle c.d. dimissioni per fatti concludenti e le dimissioni sono valide anche se non presentate tramite il modulo telematico.

Peraltro, a tutela del lavoratore, le disposizioni non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza:

- per causa di forza maggiore o
- per fatto imputabile al datore di lavoro.

Il Ministero del Lavoro chiarisce, a riguardo, che tale effetto risolutivo **non** discende **automaticamente dall'assenza ingiustificata**, ma si verifica **solo** nel caso in cui il **datore di lavoro** decida di **prenderne atto** e attivi la procedura prevista, **alternativa a quella disciplinare.**

Inoltre, in relazione ai **giorni di assenza**, il Ministero del Lavoro precisa che:

- in mancanza di ulteriori specificazioni da parte della norma, possono intendersi come giorni **di calendario**, **se non diversamente disposto** dal CCNL applicato al rapporto di lavoro;
- costituiscono il **termine legale minimo** perché il datore possa darne specifica comunicazione all'ITL. Tale comunicazione può, dunque, **anche** essere formalizzata **in un momento successivo**;
- nel caso in cui il **CCNL** applicato **preveda espressamente la fattispecie** delle dimissioni per fatti concludenti e un termine **superiore** a quello legale, dovrà

essere applicato tale termine, in ossequio al principio del miglior favore per il lavoratore.

A parere del Ministero, la comunicazione inviata all'Ispettorato territoriale **va trasmessa, anche al lavoratore**, per consentirgli di esercitare il diritto di difesa.

Il Ministero segnala peraltro che il **datore** di lavoro, a seguito degli accertamenti ispettivi, potrebbe essere **ritenuto responsabile**, **anche penalmente**, per falsità delle comunicazioni rese all'Ispettorato territoriale.

La comunicazione all'ITL opera anche quale **riferimento** per il decorso del termine di **cinque giorni** previsto per effettuare la relativa comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro tramite il **modello UNILAV**.

La **cessazione** del rapporto avrà effetti dalla **data riportata nel modulo UNILAV**, che **non** potrà comunque essere **antecedente alla data di comunicazione dell'assenza** del lavoratore all'Ispettorato territoriale del lavoro, fermo restando che il **datore di lavoro non è tenuto**, per il periodo di assenza ingiustificata del lavoratore, al **versamento della retribuzione** e dei relativi **contributi**.

Inoltre, il Ministero del Lavoro ritiene che il datore possa **trattenere** dalle competenze di fine rapporto da corrispondere al lavoratore l'**indennità di mancato preavviso** contrattualmente stabilita.

In ogni caso, la procedura in esame viene resa **inefficace** in caso di **successiva** ricezione, tramite l'apposito sistema telematico, delle **dimissioni** da parte **del lavoratore** (anche per giusta causa).

Non sono **chiare** le **conseguenze** cui si espone il **datore** di lavoro che **non** proceda al **ripristino** del rapporto. In tale ipotesi, si ritiene che il datore di lavoro dovrebbe procedere autonomamente al ripristino del rapporto di lavoro ovvero, nel caso in cui ciò non si verifichi, il lavoratore dovrà adire le vie legali per vedersi ricostituito il rapporto.

Infine, il Ministero chiarisce che la disciplina in esame **non è applicabile** nei **casi** in cui è comunque richiesta la **convalida** obbligatoria volta a tutelare le lavoratrici in gravidanza/i genitori lavoratori.

GLI ADEMPIMENTI DEL MESE DI APRILE 2025

GIOVEDÌ 10

Contributi INPS trimestrali personale domestico

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali relativi al trimestre **gennaio – marzo 2025** per il personale domestico.
Versamento tramite bollettino MAV.

Contributi "Fondo M. Negri", "Fondo A. Pastore" e "Fondo M. Besusso" trimestrali

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi di previdenza ed assistenza integrativa, rispettivamente al "Fondo M. Negri", al "Fondo A. Pastore" ed al "Fondo M. Besusso", a favore di dirigenti di aziende commerciali, relativi al trimestre **gennaio – marzo 2025**. *Versamento tramite bonifico bancario.*

MERCOLEDÌ 16

Ritenute IRPEF mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento delle ritenute alla fonte operate da tutti i datori di lavoro, sostituti d'imposta, sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, corrisposti nel mese di **marzo 2025**.
Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPS mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore della generalità dei lavoratori dipendenti, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **marzo 2025**.
Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPS Gestione EX-ENPALS mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore dei lavoratori dello spettacolo, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **marzo 2025**.
Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPS Gestione EX-INPGI mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore dei giornalisti professionisti, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **marzo 2025**.
Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPS mensili Gestione Separata

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento alla Gestione Separata dei contributi dovuti su compensi erogati nel mese di **marzo 2025** a collaboratori coordinati e continuativi.
Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

770 mensile

Invio telematico (facoltativo) all'Agenzia delle Entrate unitamente al Mod. F24 del prospetto delle ritenute operate nel mese di **marzo 2025**.

Addizionali

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento delle addizionali regionale/comunale su redditi da lavoro dipendente (**marzo 2025**).

DOMENICA 20 → MARTEDÌ 22

Contributi Previndai e Previndapi trimestrali

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi integrativi a favore dei dirigenti di aziende industriali e delle piccole e medie industrie, relativi al trimestre **gennaio - marzo 2025**. *Versamento tramite bonifico bancario.*

MERCOLEDÌ 30

Invio telematico del flusso UNIEMENS

Ultimo giorno utile per inviare telematicamente la denuncia mensile UniEmens di **dati retributivi e contributivi** INPS per i lavoratori dipendenti e parasubordinati iscritti alla Gestione separata (co.co.co, lavoratori autonomi occasionali, incaricati della vendita a domicilio e associati in partecipazione) relativa ai compensi corrisposti nel mese di **marzo 2025**. *Presentazione all'INPS del Flusso UniEmens tramite internet.*

INPS Gestione ex-ENPALS - Denuncia contributiva unificata

Ultimo giorno utile per presentare la denuncia mensile unificata di somme dovute e versate, relative al mese di **marzo 2025**, a favore dei lavoratori dello spettacolo.
Invio tramite Flusso UniEmens.

INPS Gestione agricoli – Denuncia contributiva unificata

Ultimo giorno utile per presentare la denuncia mensile unificata relativa agli operai agricoli a tempo indeterminato, determinato e compartecipanti individuali, e loro retribuzioni, contenente i dati relativi al mese di **marzo 2025**. *Invio tramite Flusso UniEmens.*

770 mensile

Invio telematico (facoltativo) all'Agenzia delle Entrate delle ritenute operate nei mesi di **gennaio e febbraio 2025**.

Sgravio parità di genere

Ultimo giorno utile per trasmettere la richiesta di esonero contributivo all'INPS da parte dei datori privati in possesso della certificazione di parità di genere al 31 dicembre 2024.

Stampa Libro unico

Ultimo giorno utile per effettuare la stampa del Libro unico relativamente alle variabili retributive del mese di **marzo 2025**.

FESTIVITÀ CADENTI NEL MESE DI APRILE 2025

Lunedì 21: Lunedì dell'Angelo

Venerdì 25: Festa della Liberazione

Eventuali festività legate alla ricorrenza del **Santo Patrono**.