

Informativa Lavoro



Edizione maggio 2025

HR  **IT**

HR • ACCOUNTING • TAX

Informativa Lavoro 5/2025

Ai gentili Clienti

Loro sedi

SOMMARIO

.....	0
Chiarimenti sul collegato lavoro	2
La somministrazione di lavoro	2
Norma di interpretazione autentica in materia di lavoro stagionale	4
Patto di prova nel contratto a termine	5
Termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile	6
Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro	6
Prescrizione accertamenti ispettivi inail	9
Disciplina della prescrizione.....	9
Computo del termine di prescrizione	10
Ambito e preclusioni all'accertamento ispettivo in materia assicurativa.....	10
Fondo di solidarietà bilaterale per la filiera delle telecomunicazioni – prestazioni integrative	12
Previdenza complementare e deducibilità per i nuovi iscritti	15
Bonus maturato all'estero e tassazione	16

CHIARIMENTI SUL COLLEGATO LAVORO

Si informano i Signori Clienti che il Ministero del lavoro, con circolare n. 6/2025, ha diffuso le prime indicazioni operative relative alla L. 203/2024 (c.d. Collegato Lavoro).

LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

L'articolo 10, L. 203/2024, ha modificato in più punti la disciplina della somministrazione di lavoro contenuta nel D.Lgs. 81/2015.

L'aspetto che sicuramente merita maggiore attenzione riguarda la soppressione del regime temporaneo che consentiva, in caso di assunzione a tempo indeterminato da parte dell'agenzie per il lavoro, di superare il limite dei 24 mesi per gli invii a termine in somministrazione, anche non continuativi.

Tale regime, contenuto nel 5° e 6° periodo dell'articolo 31, comma 1, D.Lgs. 81/2015, aveva una scadenza fissata al 30 giugno 2025, frutto di una serie di proroghe innescate in periodo pandemico.

Soppressa la disciplina transitoria, la norma di cui all'articolo 31, comma 1, D.Lgs. 81/2015 dispone ora, in caso di sfioramento del limite temporale di 24 mesi, la costituzione in capo all'utilizzatore di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.

Nella circolare viene affrontata una questione fondamentale, relativa al regime transitorio e al computo dei periodi di somministrazione al fine della verifica dei 24 mesi.

Partiamo dalla parte più semplice: l'invio a termine di lavoratore assunto a tempo indeterminato a decorrere dal 12 gennaio 2025 rientra nel computo dei 24 mesi, in virtù del termine del regime precedente. Viceversa, gli invii in somministrazione effettuati prima del 12 gennaio, secondo il Ministero, non devono essere computati.

Per i contratti di somministrazione stipulati tra agenzia e utilizzatore a decorrere dal 12 gennaio 2025, data di entrata in vigore della L. 203/2024, il computo dei 24 mesi di lavoro dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'articolo 19, comma 2, D.Lgs. 81/2015, deve tenere conto di tutti i periodi di missione a tempo determinato intercorsi tra le parti successivamente alla data considerata.

Riguardo alle missioni in corso alla data di entrata in vigore della L. 203/2024 in ragione di contratti tra agenzia e utilizzatore stipulati precedentemente al 12 gennaio 2025, il Ministero del lavoro sottolinea come *“potranno giungere alla naturale scadenza, fino alla data del 30 giugno 2025, senza che l'utilizzatore incorra nella sanzione della*

trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro con il lavoratore somministrato”.

Nonostante la sottoscrizione dei contratti commerciali di somministrazione sia antecedente al 12 gennaio 2025, il Ministero del lavoro include, tuttavia, tali periodi di missione nel limite dei complessivi 24 mesi, nella parte che cade dal 12 gennaio 2025.

Riguardo alle ulteriori novità in materia di somministrazione, la circolare analizza quanto previsto dall'articolo 10, comma 1, lettera a), n. 2, L. 203/2024, che modifica le 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.

In primo luogo, si stabilisce espressamente che non rientrino in tali limiti le ipotesi già escluse dai limiti quantitativi stabiliti per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato (articolo 23, comma 2, D.Lgs. 81/2015):

- 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*.

Inoltre, si escludono i lavoratori inviati in missione a tempo determinato, se assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato, rimasti orfani, come detto, del regime di deroga.

L'ultima modifica in merito alla somministrazione riguarda i lavoratori che versano in situazioni di particolare debolezza, aspetto che è stato ritenuto meritevole di un'importante deroga, l'esclusione dall'obbligo di causale (articolo 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015), al fine di semplificarne l'utilizzabilità e la collocabilità.

La deroga consente alle agenzie di somministrazione di inviare in somministrazione a tempo determinato senza l'apposizione di causale:

- i soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, di cui all'articolo 2, comma 1, n. 4 e 99, Regolamento 651/2014/UE della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con D.M. 17 ottobre 2017.

NORMA DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA IN MATERIA DI LAVORO STAGIONALE

Riguardo al lavoro stagionale, com'è noto il c.d. Collegato Lavoro ha introdotto una disposizione di interpretazione autentica, l'articolo 11, nella quale si è cercato di ancorare il concetto di stagionalità alle previsioni della contrattazione collettiva, al fine di contenere il recente orientamento giurisprudenziale che, viceversa, mette(va) in dubbio tale delega.

In particolare, si è chiarito che *“rientrano nelle attività stagionali, oltre a quelle indicate dal decreto del Presidente della Repubblica 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”*.

Prima di entrare nel merito dei chiarimenti forniti, si sottolinea come Ministero del lavoro e INL non abbiano mai messo in dubbio la possibilità, da parte della contrattazione collettiva, di individuare ipotesi di stagionalità, come risulta dai precedenti citati dalla circolare n. 6/2025 (interpello n. 15/2016, interpello n. 6/2019 e nota INL n. 413/2021).

In particolare, il Ministero del lavoro sottolinea come siano considerate stagionali, purché individuate da contratti collettivi rappresentativi, *“non solo le tradizionali attività legate a cicli stagionali ben definiti, ma anche quelle indispensabili a far fronte ad intensificazioni produttive in determinati periodi dell'anno o a soddisfare esigenze tecnico-produttive collegate a specifici cicli 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'articolo 51 del citato decreto legislativo n. 81 del 2015”*.

La contrattazione collettiva dovrà, a sua volta, dettagliare tali principi in casistiche ben determinate, a cui poi dovranno essere sussunte a loro volta le specifiche fattispecie del contratto individuale.

Correttamente, il Ministero del lavoro ricorda il necessario rispetto e la conformità da parte della contrattazione collettiva della disciplina comunitaria (Direttiva 1999/70/CE): l'accordo quadro, contenuto nella Direttiva citata, nella clausola 5.1, infatti, impone agli Stati membri di introdurre una o più misure relative a:

- a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti;
- b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi;
- c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti.

Pertanto, poiché il contratto stagionale, per la sua ciclicità, non potrebbe essere limitato da una durata massima complessiva o dal numero dei rinnovi, l' unica misura tra quelle prospettate a livello europeo volta a limitarne l' utilizzo è proprio l' individuazione, da parte del Legislatore e da parte della contrattazione collettiva, di ragioni obiettive, che ne giustificano il rinnovo: contratti a termine che rispondano a esigenze di carattere non provvisorio risulterebbero, infatti, in contrasto con lo scopo della Direttiva 1999/70/CE, come interpretata dalla Corte di Giustizia UE .

Si ricorda, infine, che la norma di interpretazione autentica comprende i contratti collettivi, già sottoscritti o che saranno stipulati *“dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell'articolo 51 del citato decreto legislativo n. 81 del 2015”*.

PATTO DI PROVA NEL CONTRATTO A TERMINE

Nel tentativo di dettagliare il principio di proporzionalità del patto di prova nel contratto a termine, riferito *“alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego”*, previsto nell'articolo 7, comma 2, D.Lgs. 104/2022, il c.d. Collegato Lavoro ha introdotto un meccanismo *“matematico”* di proporzionalità, mantenendo la fisiologica delega alla contrattazione collettiva.

In particolare, al citato articolo 7 è stata aggiunta la seguente disciplina: *“fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici 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 due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi”*.

Secondo il Ministero del lavoro, *“occorre considerare che generalmente - in applicazione del principio del favor praestatoris, per il quale in ambito lavoristico è da preferire l' interpretazione che accorda una maggiore tutela al lavoratore - viene considerata più favorevole per il lavoratore una minore estensione del periodo di prova, a causa della precarietà che lo stesso comporta per il lavoratore”*.

Riguardo ai meccanismi di calcolo, la durata del periodo di prova è pari, in linea generale, a un giorno di effettiva prestazione ogni 15 di calendario a partire dal giorno di inizio del rapporto, con un minimo pari a 2 giorni di effettiva prestazione e un limite massimo differenziato sulla base della durata del rapporto a termine, 15 giorni se non superiore a 6 mesi, 30 giorni se è superiore a 6 mesi, ma inferiore ai 12 mesi, in entrambi i casi di lavoro effettivo.

Il Ministero del lavoro sottolinea la non derogabilità *in peius*, da parte della contrattazione collettiva, dei limiti massimi sopra indicati. Nel caso di contratti di lavoro a termine di durata superiore a 12 mesi, fatte salve le più favorevoli previsioni della contrattazione collettiva, in assenza di specifiche previsioni, non vi sarà alcun limite massimo e il conteggio avverrà soltanto sulla base della regola generale di un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario.

TERMINE PER LE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE IN MATERIA DI LAVORO AGILE

Il c.d. Collegato Lavoro ha modificato l'articolo 23, comma 1, primo periodo, L. 81/2017 – già modificato dal D.L. 73/2022 – fissando il termine di 5 giorni per la comunicazione dell'avvio e della cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile e delle eventuali modifiche della durata originariamente prevista, secondo le modalità individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Il nuovo termine di 5 giorni fissato per la comunicazione obbligatoria di lavoro agile opera, a partire dal 12 gennaio 2025, per tutti i datori di lavoro privato.

Il termine per la comunicazione decorre non dalla data dell'accordo, bensì da quello dell'effettivo inizio della prestazione di lavoro in modalità agile.

Così, ad esempio, ove un accordo fosse stipulato in data 15 gennaio 2025 e prevedesse l'avvio del lavoro agile dal 1° febbraio e la sua conclusione al 30 giugno 2025, la comunicazione dovrà essere effettuata entro il 6 febbraio 2025 (e non entro il 20 gennaio).

Nel caso di modifica della durata originariamente comunicata, per effetto di una proroga dell'accordo – che deve intervenire prima della scadenza del termine inizialmente concordato e comunicato (nell'esempio, quindi, prima del 30 giugno 2025) – il datore dovrà provvedere alla comunicazione di tale modifica entro i 5 giorni successivi alla proroga stessa; allo stesso modo, nel caso di cessazione anticipata, la comunicazione deve essere inviata entro i 5 giorni successivi alla nuova data di conclusione.

Le modalità attraverso le quali procedere alle comunicazioni obbligatorie sono già disciplinate dal Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 149/2022, al quale occorre quindi continuare a far riferimento. L'inosservanza di tali modalità di comunicazione determina la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato, ai sensi dell'articolo 19, comma 3, D.Lgs. 276/2003.

NORME IN MATERIA DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

L'articolo 19, L. 203/2024 ha modificato l'articolo 26, D.Lgs. 151/2015 in materia di “*Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale*”, introducendo il comma 7-*bis*, il quale stabilisce che: “*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'Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo. Le disposizioni del secondo periodo non si applicano 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".

Per quanto concerne la durata dell'assenza che può determinare la configurazione delle dimissioni per fatti concludenti, l'articolo 19 prevede che la stessa, in mancanza di specifica previsione nel Ccnl applicato al rapporto di lavoro, debba essere superiore a 15 giorni. I giorni di assenza, in mancanza di ulteriori specificazioni da parte della norma, possono intendersi come giorni di calendario, ove non diversamente disposto dal Ccnl applicato al rapporto di lavoro.

Nel caso in cui il Ccnl applicato preveda, invece, un termine diverso da quello contemplato dalla norma in esame, lo stesso troverà senz'altro applicazione ove sia superiore a quello legale, *in ossequio* al già richiamato principio generale per cui l'autonomia contrattuale può derogare solo in *melius* le disposizioni di legge. Se, viceversa, sia previsto un termine inferiore, per il medesimo principio, dovrà farsi riferimento al termine legale.

In base all'articolo 19, il datore di lavoro – laddove intenda far valere l'assenza ingiustificata del lavoratore, protrattasi oltre i termini sopra indicati, ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni per fatti concludenti – deve comunicarla alla sede territoriale dell'Ispettorato, da individuare in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro.

Per permettere all'Ispettorato di effettuare le verifiche circa la veridicità della comunicazione datoriale di assenza ingiustificata, il datore dovrà indicare tutti i contatti e i recapiti forniti dal lavoratore e trasmettere la comunicazione inviata all'Ispettorato territoriale, anche al lavoratore.

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.

Con riferimento alle conseguenze di tale cessazione, si ritiene – in base ai principi generali che regolano il rapporto di lavoro – che il datore possa trattenere dalle competenze di fine rapporto da corrispondere al lavoratore l'indennità di mancato preavviso.

il datore di lavoro – a seguito degli accertamenti ispettivi – potrebbe essere ritenuto responsabile, anche penalmente, per falsità delle comunicazioni rese all’Ispettorato territoriale.

La disposizione in esame non è applicabile nei casi previsti dall’articolo 55, D.Lgs. 151/2001, che prevede la convalida obbligatoria (con effetto sospensivo dell’efficacia) della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e delle dimissioni presentate da:

- la lavoratrice durante il periodo di gravidanza;
- la lavoratrice madre o il lavoratore padre durante i primi 3 anni di vita del bambino o nei primi 3 anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi 3 anni decorrenti dalle comunicazioni della proposta di incontro con il minore adottando ovvero della comunicazione dell’invito a recarsi all’estero per ricevere la proposta di abbinamento.

PRESCRIZIONE ACCERTAMENTI ISPETTIVI INAIL

Con la circolare n. 26/2025 l'Inail fornisce indicazioni operative per l'attività ispettiva con particolare riguardo ai premi richiesti a seguito di accertamento ispettivo, anche alla luce delle novità introdotte dal D.L. 19/2024, riassumendo la disciplina in tema di prescrizione dei crediti per premi e accessori Inail secondo gli orientamenti giurisprudenziali da ritenersi consolidati.

DISCIPLINA DELLA PRESCRIZIONE

L'azione per riscuotere le somme dovute dai datori di lavoro all'Istituto assicuratore si prescrive nel termine di 5 anni dal giorno in cui se ne doveva eseguire il pagamento e ciò vale, secondo la Corte di Cassazione, sia per l'azione di accertamento e liquidazione dei crediti sia per l'azione per il recupero dei medesimi crediti già accertati e liquidati (premi e accessori di cui è stato richiesto il pagamento con il certificato di assicurazione o variazione).

La prescrizione comincia a decorrere dal giorno in cui può essere fatto valere il diritto, senza che abbiano rilievo gli impedimenti soggettivi, ancorché determinati dal fatto del debitore, avendo rilievo solo l'impossibilità di far valere il diritto che deriva da cause giuridiche che ne ostacolano l'esercizio. Non hanno, pertanto, effetto impeditivo del decorso della prescrizione eventuali difficoltà o ostacoli di fatto all'esercizio del diritto di credito da parte dell'Inail, così come la particolare complessità degli accertamenti. La durata dell'accertamento non sospende perciò la prescrizione.

La prescrizione viene interrotta da ogni atto che valga a costituire in mora il debitore, quale un atto stragiudiziale come, per esempio, il verbale di accertamento e notificazione, senza che sia necessario adottare formule solenni né procedere alla quantificazione del credito, che può anche essere solo determinabile. Quindi, il verbale di accertamento e notificazione, ancorché privo della misura precisa del credito, è idoneo a interrompere la prescrizione del credito, sia per premi sia per sanzioni civili (già somme aggiuntive), e a costituire in mora il datore di lavoro, purché siano esplicitati la motivazione del credito vantato e gli elementi per la sua determinabilità.

Il verbale di primo accesso ispettivo non è invece idoneo a interrompere il termine di prescrizione.

Per quanto concerne i verbali emessi da altri, ferma restando la diretta utilizzabilità degli elementi acquisiti in sede di accertamenti ispettivi svolti da altri enti, gli stessi non sono idonei a interrompere i termini di prescrizione relativi ai premi dovuti e non versati all'Inail. Qualora tali accertamenti contengano già tutti gli elementi necessari per la

determinazione del credito, gli stessi devono essere tempestivamente liquidati dalla sede, fermo restando che il termine prescrizionale decorrerà dal provvedimento di liquidazione Inail. Diversamente, se ai fini della liquidazione siano necessari elementi integrativi e risultino possibili premi evasi a rischio di prescrizione, le sedi possono procedere a notificare ai datori di lavoro gli estremi del verbale ricevuto, manifestando la volontà di chiedere i premi dovuti e riservandosi di comunicare successivamente l'esatta quantificazione di essi.

COMPUTO DEL TERMINE DI PRESCRIZIONE

Per gli accertamenti ispettivi, il termine di prescrizione da applicare è quello quinquennale, fermo restando quanto previsto sulle cause speciali di sospensione introdotte dal legislatore tra le misure emergenziali da Covid-19. Ai fini del computo della prescrizione, deve essere preso in considerazione il termine di scadenza del pagamento del premio in autoliquidazione fissato al 16 di febbraio e non ha invece rilevanza il termine entro cui devono essere presentate le denunce delle retribuzioni per l'autoliquidazione annuale dei premi.

Il limite prescrizionale del quinquennio vale solo per il recupero economico di quanto eventualmente dovuto per premi e sanzioni, ma non anche per l'accertamento della data in cui doveva essere applicata l'esatta classificazione e tassazione dell'attività, che può essere anteriore al quinquennio, al fine di individuare l'oscillazione del tasso medio da applicare dopo i primi 2 anni di attività.

Quindi, il termine prescrizionale si calcola a ritroso a partire dalla data di notifica del verbale unico di accertamento e notificazione, purché non siano intervenuti validi atti di interruzione della prescrizione, dai quali decorre un nuovo termine di prescrizione che, se l'atto interruttivo sia stato notificato durante il periodo di sospensione per Covid-19, decorre dal 1° luglio 2021.

La notifica deve avvenire tempestivamente mediante consegna del verbale nelle mani proprie del destinatario, oppure tramite pec risultante da pubblici elenchi o comunque accessibili alle P.A. e solo in via del tutto residuale tramite servizio postale con raccomandata AR (per esempio in caso di verifiche riguardanti soggetti che hanno cessato l'attività, o non si è in possesso dell'indirizzo pec come sopra specificato o in caso di ricevuta di mancata consegna della pec al destinatario da parte del gestore del servizio).

AMBITO E PRECLUSIONI ALL'ACCERTAMENTO ISPETTIVO IN MATERIA ASSICURATIVA

Le verifiche dell'Inail riguardano l'ambito assicurativo e possono essere circoscritte a un determinato oggetto, a un ambito territoriale, a una determinata tipologia di posizione

lavorativa, a un ambito temporale specifico. I funzionari ispettivi, perciò, danno conto nel verbale di primo accesso dello specifico ambito dell'accertamento, ferma restando la possibilità di estendere l'oggetto della verifica, redigendo a tal fine apposito verbale interlocutorio. Il testo del verbale deve esplicitamente indicare il periodo di accertamento e deve essere corredato anche di tutti gli elementi necessari all'elaborazione della richiesta dei premi e delle sanzioni civili.

Nel verbale di accertamento unico e di notificazione, oltre a ribadire l'ambito dell'accertamento, si deve dare conto degli atti e dei documenti esaminati in relazione alle finalità dell'accertamento, delle singole posizioni dei lavoratori e del periodo oggetto di verifica, anche in coerenza con le indicazioni contenute in precedenti verbalizzazioni, producendo effetti preclusivi a ulteriori verifiche solo con riferimento a tale ambito e alle finalità per cui la predetta documentazione è stata esaminata, sempre che si tratti di verbale di regolarità o il datore di lavoro abbia provveduto a regolarizzare tutte le contestazioni mosse con il verbale e i successivi provvedimenti dell'Istituto.

FONDO DI SOLIDARIETÀ BILATERALE PER LA FILIERA DELLE TELECOMUNICAZIONI – PRESTAZIONI INTEGRATIVE

A mezzo messaggio n. 1185/2025, l'Inps si riferisce al Fondo di solidarietà bilaterale per la filiera delle telecomunicazioni, il quale, viene spiegato, interviene ove necessario garantendo prestazioni a sostegno del reddito in corso di lavoro, Cigo - Gics, ovvero prestazioni integrative e aggiuntive in caso di cessazione del rapporto di lavoro. Lo stesso fondo finanzia, inoltre, programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale.

Nel messaggio viene messo in rilievo come il fondo assicuri prestazioni integrative rispetto ai trattamenti di Cigo, Cigs, ma anche una prestazione di assegno di integrazione salariale (AIS). Viene specificato come sia altresì da considerare fattispecie integrabile la prestazione di accordo di transizione occupazionale, concessa in deroga, relativa a un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero, per un periodo pari a un massimo di 12 mesi complessivi non ulteriormente prorogabili.

Si ricorda che per il finanziamento delle suddette prestazioni integrative è previsto, oltre al versamento della contribuzione ordinaria mensile, il pagamento di un contributo addizionale a carico del datore di lavoro, nella misura dell'1,5%, calcolato assumendo come base imponibile la somma delle retribuzioni perse relative ai lavoratori interessati dalla prestazione.

Vi è una particolare forma di accesso, in caso di sospensione del rapporto di lavoro, che avviene infatti secondo criteri di precedenza e turnazione e nel rispetto del principio della proporzionalità delle erogazioni. Si applica, infatti, il meccanismo del c.d. tetto aziendale, il quale è determinato in misura non superiore al 120% della contribuzione ordinaria dovuta al Fondo dal singolo datore di lavoro, fino al trimestre precedente l'inizio del periodo della prestazione, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso datore di lavoro. Viene tuttavia ricordato che, in via transitoria, è prevista la neutralizzazione del limite del tetto aziendale durante i primi 3 anni di esistenza del Fondo; da ciò consegue, quindi, che alle prestazioni integrative della Cigs, della Cigo e dell'AIS, richieste fino al 31 dicembre 2026, o aventi a oggetto periodi autorizzati per la prestazione principale con decorrenza in data precedente al 1° gennaio 2027, non verrà applicato il suddetto limite.

Esiste tuttavia una limitazione, per la quale il Fondo non potrà erogare prestazioni in carenza di disponibilità; pertanto, al fine di procedere con l'erogazione delle prestazioni garantite dal Fondo è necessario che vengano previamente costituite specifiche riserve finanziarie, entro i limiti delle quali le prestazioni sono concedibili.

Per l'attivazione delle procedure sarà necessaria la presentazione di una specifica istanza, da parte del datore di lavoro, previo espletamento delle procedure di informazione e consultazione sindacale previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

I beneficiari delle prestazioni integrative sono quindi i lavoratori subordinati dipendenti dei datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del Fondo, destinatari della prestazione principale. Il requisito individuale di compatibilità dei beneficiari, relativo alla prestazione integrativa, è infatti verificato al momento della validazione del flusso di pagamento della prestazione principale.

In relazione all'importo della prestazione integrativa, viene indicato che la stessa deve essere tale da garantire che il trattamento complessivo erogato ai lavoratori sia pari all'80% della retribuzione prevista dai contratti collettivi applicati, utile per il calcolo del Tfr, per il periodo autorizzato dal provvedimento pubblico di concessione del trattamento. Il calcolo della prestazione, effettuato sulla base della retribuzione oraria di riferimento per ogni singolo lavoratore, segue le stesse modalità della prestazione principale.

Il Comitato amministratore del Fondo ha stabilito i termini per la presentazione, da parte del datore di lavoro, della domanda di accesso alle prestazioni integrative. Detta domanda dovrà essere presentata, in via telematica, anche tramite intermediario abilitato, entro 60 giorni dal termine del periodo autorizzato per la prestazione principale, ovvero entro 60 giorni dalla notifica del provvedimento di autorizzazione della prestazione principale se avvenuta in data successiva al medesimo termine.

In termini pratici viene indicato il metodo da seguire per la suddetta presentazione; un'apposita applicazione è infatti disponibile sulla piattaforma OMNIA-IS. Effettuato l'accesso, alla sezione "*Fondi di solidarietà bilaterali – prestazioni facoltative ed integrative*" - "*Fondo di solidarietà per la filiera delle telecomunicazioni*", l'utente potrà selezionare una delle autorizzazioni Cigs/Cigo/AIS per le quali è possibile richiedere l'integrazione. Si precisa che per ogni autorizzazione concessa per la prestazione principale può essere presentata una sola domanda. Il sistema espone tutti i dati relativi all'autorizzazione selezionata che non possono essere modificati dall'utente, quali:

- numero autorizzazione;
- data autorizzazione;
- data scadenza autorizzazione;
- modalità di pagamento;
- *ticket* associato all'autorizzazione;
- UP interessata;
- periodo autorizzato;
- numero di beneficiari autorizzati;
- numero di ore autorizzate.

La lista dei beneficiari autorizzati, se disponibile, è visualizzabile e scaricabile.

Viene precisato che la procedura propone all'utente la modalità di pagamento relativa all'autorizzazione della prestazione principale, senza possibilità di modifica. Non sarà necessario generare un *ticket* specifico per la prestazione integrativa, in quanto per il pagamento della prestazione integrativa è utilizzato il medesimo *ticket* associato alla prestazione principale, sia per il pagamento a conguaglio che diretto.

Ai fini del rispetto dell'ammontare, come detto pari all'80%, della retribuzione prevista dai contratti collettivi applicati utile per il calcolo del Tfr, in un apposito campo dovrà essere esposto l'importo complessivo della prestazione da erogare per l'intero periodo autorizzato dal provvedimento pubblico di concessione del trattamento principale.

L'istanza è presa in carico e istruita centralmente in accordo alla normativa del Fondo, il cui Comitato delibera gli interventi secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande e tenuto conto delle disponibilità del Fondo stesso. Tale delibera del Comitato sarà notificata al datore di lavoro richiedente, così come il provvedimento di autorizzazione, che riporta il numero di autorizzazione della prestazione principale, il numero di autorizzazione della prestazione integrativa, nonché il *ticket* associato a entrambe le autorizzazioni e già utilizzato per il pagamento della prestazione principale.

Seguono dettagliate istruzioni per l'esposizione dei dati nel flusso UniEmens.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE E DEDUCIBILITÀ PER I NUOVI ISCRITTI

Si comunica che l’Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 25/E del 10 aprile 2025, ha precisato che, l’ulteriore *plafond* di deducibilità, previsto dall’articolo 8, comma 6, D.Lgs. 252/2005, deve essere calcolato considerando il quinquennio di contribuzione decorrente dall’anno di prima occupazione in cui il lavoratore risulta iscritto a una forma di previdenza complementare, non rilevando che l’iscrizione alla previdenza complementare sia precedente. Infatti, per il Fisco, non rileva il versamento dei contributi effettuato dai familiari e da questi dedotti dal proprio reddito complessivo negli anni precedenti, non sussistendo, in tale arco temporale, anche il presupposto della condizione di “*lavoratore di prima occupazione*”.

BONUS MATURATO ALL'ESTERO E TASSAZIONE

Si comunica che l'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 81 del 25 marzo 2025, in riferimento alla tassazione dei *bonus*, anche in parte maturati all'estero, ha precisato quanto di seguito riportato:

- se durante il *Vesting Period* (periodo di maturazione del diritto al premio), il dipendente ha svolto l'attività di lavoro in un Paese estero, risultando fiscalmente residente in tale Stato, il relativo reddito deve essere tassato solo in detto Paese, indipendentemente dal successivo trasferimento della residenza in Italia;
- in tale caso dovrà, invece, essere tassato in Italia solo il reddito riferibile, *pro rata temporis*, all'attività lavorativa svolta nel nostro Paese, anche se il beneficiario del reddito risulta residente all'estero nell'anno d'imposta di riferimento.

Ne consegue che, a parere dell'Agenzia delle entrate, la stabile organizzazione in Italia è tenuta ad assolvere agli obblighi di sostituzione d'imposta riguardo alle somme maturate.

HRIT rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti,

HRIT

29/04/2025