

Informative impresa & lavoro

Circolare mensile di informazione sugli adempimenti del lavoro in azienda

FEBBRAIO 2025

Le informative per l'azienda

Decreto Milleproroghe 2024	2
Comunicazione ItI in caso di recesso per assenza ingiustificata	3
Tasso di disparità uomo donna: <i>online</i> il Decreto per il 2025	5
Circolare Inps sul conguaglio di fine anno	6
Novità per l'assegno di inclusione e di supporto per la formazione e il lavoro	10
Modifica degli interessi legali	12
Reddito di lavoro e <i>welfare</i> aziendale	13

Le informative per l'azienda

Oggetto: DECRETO MILLEPROROGHE 2024

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legge 27 dicembre 2024, n. 202 recante *"Disposizioni urgenti in materia di termini normativi"*. Le principali novità sui termini in materia di lavoro sono le seguenti:

- tempo determinato - proroga al 31 dicembre 2025 della facoltà di utilizzo nei contratti di lavoro dipendente nel settore privato della causale basata sulle *"esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti"*, qualora non vi siano causali individuate dalla contrattazione collettiva (articolo 19, comma 1, lettera b), D.Lgs. 81/2015);
- assunzioni P.A. - limitate a 3 anni a decorrere dal 2025 le facoltà assunzionali;
- 5 per mille Onlus - prorogata al 31 dicembre 2025 la facoltà per le Onlus di accreditarsi per l'accesso alla ripartizione del 5 per mille anche se non iscritte al RUNTS.

Le informative per l'azienda

Oggetto: COMUNICAZIONE ITL IN CASO DI RECESSO PER ASSENZA INGIUSTIFICATA

L'articolo 19, L. 203/2024 recante "*Disposizioni in materia di lavoro*" meglio nota come Collegato Lavoro integra le disposizioni di cui all'articolo 26, D.Lgs. 151/2015 recante le regole per le "*Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale*".

La norma prevede che i lavoratori, intenzionati a dimettersi, debbano rigorosamente attenersi alla procedura prevista nel citato articolo ovvero debbano utilizzare i sistemi informatici messi a disposizione dal Ministero del lavoro per formalizzare il proprio recesso. In difetto le dimissioni non si considerano valide. Ora la disposizione richiamata introduce un nuovo comma *7-bis* secondo il quale in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto Collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro ovvero, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a 15 giorni, il datore di lavoro debba darne 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 e a esso non spetterà la Naspi come invece spetterebbe anche in caso di licenziamento disciplinare.

Le disposizioni 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.

Con la nota n. 579/2025, l'INL ha fornito le prime indicazioni operative, facendo seguito alla nota prot. n. 9740 del 30 dicembre 2024, mettendo anche a disposizione dell'utenza un [modello di comunicazione](#) volto a uniformarne i contenuti e semplificare il relativo adempimento da parte dei datori di lavoro e riservandosi di fornire ulteriori indicazioni, anche sulla base di successive valutazioni in ordine alle casistiche e alla quantificazione delle fattispecie rilevate.

È stato innanzitutto precisato che l'onere, in capo al datore di lavoro, di comunicare alla sede territoriale dell'Ispettorato, da individuarsi in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro, l'assenza ingiustificata del lavoratore che si sia protratta oltre uno specifico termine, sussiste solo se il datore di lavoro intenda far valere l'assenza ingiustificata del lavoratore ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro e pertanto non sempre e in ogni caso. Inoltre, se il datore di lavoro intenda effettuare la comunicazione, dovrà anche verificare che l'assenza ingiustificata abbia superato il termine eventualmente individuato dal contratto collettivo applicato o che, in assenza di una specifica previsione contrattuale, siano trascorsi almeno 15 giorni dall'inizio del periodo di assenza. La comunicazione all'Itl, da effettuarsi preferibilmente a mezzo pec, dovrà riportare tutte le informazioni a conoscenza del datore concernenti il lavoratore e riferibili non solo ai dati anagrafici ma soprattutto ai recapiti, anche telefonici e di posta elettronica, di cui è a conoscenza.

Sulla base della comunicazione pervenuta e di eventuali altre informazioni già in possesso degli Ispettorati territoriali, gli stessi potranno avviare la verifica sulla veridicità della comunicazione medesima, contattando il lavoratore, ma anche altro personale impiegato presso il medesimo datore di lavoro o altri soggetti che possano fornire elementi utili, al fine di accertare se effettivamente il lavoratore non si sia più presentato presso la sede di lavoro, né abbia potuto comunicare la sua assenza. Al fine di non vanificare l'efficacia di eventuali accertamenti, gli stessi dovranno essere avviati e conclusi con la massima tempestività e comunque entro il termine di 30 giorni dalla ricezione della comunicazione trasmessa dal datore di lavoro.

Secondo il dettato normativo, sulla base del protrarsi della assenza ingiustificata e della citata comunicazione da parte del datore di lavoro, il rapporto di lavoro si intenderà risolto per dimissioni del lavoratore. Pertanto, una volta decorso il periodo previsto dalla contrattazione collettiva o quello indicato dal Legislatore ed effettuata la comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro, il datore di lavoro potrà procedere alla comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro. L'effetto risolutivo del rapporto potrà tuttavia essere evitato laddove il lavoratore dimostri *"l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza"*. È pertanto onere del lavoratore provare non tanto i motivi che sono alla base dell'assenza, bensì l'impossibilità di comunicare gli stessi al datore di lavoro (ad esempio, perché ricoverato in ospedale) o comunque la circostanza di averli comunicati. Laddove il lavoratore dia effettivamente prova di quanto sopra, ma anche nell'ipotesi in cui l'Ispettorato accerti autonomamente la non veridicità della comunicazione del datore di lavoro, non può trovare applicazione l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro di cui al secondo periodo del nuovo comma 7-bis. Solo in tal caso l'Ispettorato provvederà a comunicare l'inefficacia della risoluzione sia al lavoratore – il quale avrà diritto alla ricostituzione del rapporto laddove il datore di lavoro abbia già provveduto alla trasmissione del relativo modello Unilav – sia al datore di lavoro possibilmente riscontrando, con lo stesso mezzo, la comunicazione via pec ricevuta.

Nell'ipotesi in cui risulti che il lavoratore, pur contattato dall'Ispettorato, sia stato assente senza giustificato motivo e non abbia dato prova dell'impossibilità della relativa comunicazione, il rapporto dovrà ritenersi comunque risolto. Al riguardo, i motivi alla base dell'assenza (ad esempio, mancato pagamento delle retribuzioni) potranno tuttavia essere oggetto di una diversa valutazione anche in termini di *"giusta causa"* delle dimissioni rispetto alle quali si provvederà a informare il lavoratore dei conseguenti diritti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: TASSO DI DISPARITÀ UOMO DONNA: ONLINE IL DECRETO PER IL 2025

Si informano i Signori Clienti che, nella sezione "Normativa" del sito istituzionale del Ministero del lavoro, è stato pubblicato il Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze 30 dicembre 2024 che individua, per l'anno 2025, sulla base dei dati Istat relativi alla media annua dell'anno più recente disponibile (2023), i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna, per l'applicazione degli incentivi all'assunzione di cui all'articolo 4, commi 8-11, L. 92/2012.

In base a tale disposizione, possono accedere all'esonero contributivo le donne, di qualsiasi età e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, appartenenti a una professione o di un settore economico caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna

L'esonero è pari al 50% sia dei contributi Inps a carico dell'azienda, sia dei premi Inail, senza alcun limite annuale di importo fruibile, a condizione che le assunzioni e le trasformazioni agevolate determinino un incremento occupazionale netto rispetto al personale mediamente occupato nei 12 mesi precedenti.

La durata è pari a 12 mesi per le assunzioni a tempo determinato, anche per sommatoria di eventuali proroghe e/o rinnovi, 18 mesi complessivi in caso di trasformazione a tempo indeterminato di contratti a termine e 18 mesi per assunzioni a tempo indeterminato.

I settori e le professioni individuati sono elencati rispettivamente negli Allegati 1 (Tabella A) e 2 (Tabella B) del Decreto stesso.

Riguardo ai settori, in particolare, il tasso di disparità medio è stato rilevato per l'anno 2023 in misura pari al 9,6%. La soglia sopra la quale un settore è caratterizzato da un tasso di disparità uomo-donna superiore di almeno il 25% del valore medio è pari al 12,0%: rientrano in tale parametro l'agricoltura, l'industria (industria estrattiva, costruzioni, acqua e gestione rifiuti, industria energetica industria manifatturiera) e i servizi (trasporto e magazzinaggio, informazione e comunicazione, servizi generali della PA).

Le informative per l'azienda

Oggetto: CIRCOLARE INPS SUL CONGUAGLIO DI FINE ANNO

Con la circolare n. 108/2024, l'Istituto previdenziale fa il consueto punto sul conguaglio contributivo da operare a fine anno. Vediamo una sintesi di quanto esposto.

Viene anzitutto ricordato che i datori di lavoro potranno effettuare le operazioni di conguaglio oltre che con la denuncia di competenza del mese di "dicembre 2024" (scadenza di pagamento 16 gennaio 2025), anche con quella di competenza di "gennaio 2025" (scadenza di pagamento 16 febbraio 2025). Dato che i conguagli possono riguardare anche il Tfr al Fondo di tesoreria e le relative misure compensative, si fa presente che le relative operazioni potranno essere inserite anche nella denuncia di "febbraio 2025" (scadenza di pagamento 16 marzo 2025), senza aggravio di oneri accessori.

Questi i punti di maggiore rilevanza.

Massimale contributivo

L'articolo 2, L. 335/1995, ha stabilito un massimale annuo per la base contributiva e pensionabile degli iscritti successivamente al 31 dicembre 1995 a forme pensionistiche obbligatorie, privi di anzianità contributiva alla medesima data, o per coloro che optano per il calcolo della pensione con il sistema contributivo. Tale massimale è pari, per l'anno 2024, a 119.650 euro. Si ricorda che:

- detto massimale non è frazionabile a mese e a esso occorre fare riferimento anche se l'anno risulti retribuito solo in parte;
- nell'ipotesi di rapporti di lavoro successivi, le retribuzioni percepite in costanza dei precedenti rapporti, si cumulano ai fini dell'applicazione del massimale;
- in caso di rapporti simultanei le retribuzioni derivanti dai 2 rapporti si cumulano agli effetti del massimale;
- ove coesistano nell'anno rapporti di lavoro subordinato e rapporti di co.co.co. o similari, ai fini dell'applicazione del massimale, le retribuzioni derivanti da rapporti di lavoro subordinato non si cumulano con i compensi percepiti a titolo di collaborazione coordinata e continuativa.

Contributo aggiuntivo dell'1%

L'articolo 3-ter, D.L. 384/1992 ha istituito, in favore di quei regimi pensionistici che prevedano aliquote contributive a carico dei lavoratori inferiori al 10%, un contributo nella misura dell'1% (a carico del lavoratore) eccedente il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile. Per l'anno 2024, tale limite è risultato di 55.008 euro, che, rapportato a 12 mesi, è pari a 4.584 euro. Dato che ai fini del versamento, del contributo in trattazione, deve essere osservato il metodo della mensilizzazione del limite della retribuzione, tale criterio può rendere necessario procedere a operazioni di conguaglio, a credito o a debito del lavoratore, degli importi dovuti a detto titolo.

Le operazioni di conguaglio potrebbero rendersi altresì necessarie nel caso di rapporti di lavoro simultanei, ovvero che si susseguono nel corso dell'anno civile. In tale ultimo caso, le retribuzioni percepite in costanza di ciascun rapporto si cumulano ai fini del superamento della prima fascia di retribuzione pensionabile. Stante tale possibile situazione, viene indicato che nel caso di rapporti simultanei, in linea di massima, sarà il datore di lavoro che corrisponde la retribuzione più elevata, sulla base della dichiarazione esibita dal lavoratore, a effettuare le operazioni di conguaglio a credito o a debito del lavoratore stesso.

Pagamento ferie non godute

L'assoggettamento a contribuzione del compenso per ferie non godute, ancorché non corrisposto, rientra nelle fattispecie secondo cui gli adempimenti contributivi possono essere assolti nel mese successivo a quello in cui maturano i compensi. Viene altresì ricordato che l'individuazione del momento in cui sorge l'obbligo contributivo sul compenso ferie non costituisce limite temporale al diritto del lavoratore di fruire effettivamente delle stesse. Nel caso quindi in cui dette ferie vengano effettivamente godute in un periodo successivo a quello dell'assoggettamento contributivo, il contributo versato sulla parte di retribuzione corrispondente al "*compenso ferie*" non è più dovuto e deve essere recuperato a cura del datore di lavoro; il relativo compenso deve essere quindi portato in diminuzione dell'imponibile dell'anno (o del mese) al quale era stato imputato.

Fringe benefit

L'Istituto ricorda che, per l'anno 2024, i *fringe benefits* (valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti) non concorrono a formare il reddito entro il limite complessivo di 1.000 euro, per la generalità dei dipendenti, e nel limite totale di 2.000 euro per i lavoratori con figli a carico. Si evidenzia che il superamento nell'anno dei citati limiti provoca la concorrenza dell'intero ammontare alla determinazione del reddito imponibile secondo le modalità ordinarie e non soltanto della quota parte eccedente.

L'Istituto fa presente che nelle ipotesi in cui, a seguito della variazione della retribuzione imponibile, derivante dall'applicazione della suddetta disciplina relativa ai *fringe benefit*, per cui si debba provvedere al recupero o al versamento contributivo, i datori di lavoro dovranno avvalersi dell'invio di flussi di regolarizzazione DMVig.

Per le anzidette operazioni di conguaglio contributivo, il datore di lavoro deve attenersi alle seguenti modalità:

- portare in aumento della specifica retribuzione imponibile, del mese cui si riferisce la denuncia, l'importo dei *fringe benefit* corrisposti nel periodo d'imposta 2024, non assoggettato a contribuzione nel corso dell'anno qualora il valore corrisposto superi la soglia di non imponibilità;
- provvedere a trattenere al lavoratore la differenza dell'importo della quota del contributo a carico dello stesso non trattenuta nel corso dell'anno.

Nel caso in cui al contrario, in sede di conguaglio, il valore dei beni o dei servizi prestati risulti inferiore al predetto limite, non potendo portare l'importo in diminuzione della retribuzione imponibile, il datore di lavoro deve provvedere al recupero della contribuzione versata sul differenziale.

Mance nel settore turistico

L'Inps ricorda che è stato previsto un regime fiscale e previdenziale agevolato, che richiede specifiche caratteristiche circa l'attività svolta da datore e la figura del lavoratore stesso, in relazione alle somme destinate dai clienti ai dipendenti a titolo di liberalità (mance), anche attraverso mezzi di pagamento elettronici, percepite dai lavoratori del settore privato delle strutture ricettive e degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande. In relazione ai profili contributivi, la disciplina prevede che le medesime somme restino escluse dalla retribuzione imponibile ai fini del calcolo dei contributi stessi.

Punti principali dell'agevolazione sono questi:

- a) titolarità di un rapporto di lavoro subordinato – nel settore privato – alle dipendenze di strutture ricettive e degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande;
- b) percezione nell'anno precedente di redditi di lavoro dipendente non superiori a 50.000 euro, anche se derivanti da più rapporti di lavoro con datori di lavoro diversi;
- c) assenza di una rinuncia scritta alla tassazione sostitutiva da parte del lavoratore.

Da sottolineare l'ulteriore condizione normativa, ai fini della possibile agevolazione, ovvero che le mance percepite dai lavoratori delle strutture ricettive e degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, rientrino nei limiti del 25% del reddito percepito nell'anno per le relative prestazioni di lavoro. Ne consegue che in caso di superamento del suddetto limite del 25%, la quota eccedente deve essere assoggettata all'ordinaria contribuzione.

Il datore di lavoro dovrà quindi verificare:

- il rispetto del limite di 50.000 euro di reddito di lavoro dipendente conseguito dal lavoratore nell'anno precedente;
- il valore del reddito annuo del lavoratore su cui calcolare la franchigia del 25% – che deve essere riferito al precedente periodo d'imposta e includere tutti i rapporti di lavoro, anche quelli non rientranti nel settore turistico-alberghiero e della ristorazione – al fine di applicare correttamente il calcolo dell'agevolazione.

Auto concesse a uso promiscuo

È noto che, ai fini della determinazione del valore economico dell'utilizzo degli autoveicoli, dei motocicli e dei ciclomotori, concessi in uso promiscuo al dipendente, si dovrà tenere conto dell'importo corrispondente alla percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri, calcolato sulla base delle tabelle Aci, calcolato a una percentuale tra il 30% e il 60% a seconda delle emissioni di CO₂ per Km del mezzo utilizzato.

L'Inps ricorda che la previgente disciplina, trova ancora applicazione per i veicoli concessi in uso promiscuo con contratti stipulati entro il 30 giugno 2020.

Prestiti ai dipendenti

Viene ricordata la modifica circa il calcolo del *benefit* per il caso di prestito concesso al dipendente, con la quale è stato previsto che in caso di concessione di prestiti si assume il 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di scadenza di ciascuna rata o, per i prestiti a tasso fisso, alla data di concessione del prestito e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi.

Conguaglio su versamenti a Fondo Tesoreria

Il versamento delle quote di Tfr, al Fondo Tesoreria Inps per i casi in cui scatta tale obbligo, viene effettuato mensilmente, salvo conguaglio a fine anno o alla cessazione del rapporto di lavoro. In occasione delle operazioni di conguaglio, quindi, le aziende devono provvedere alla sistemazione delle differenze a debito o a credito eventualmente determinatesi in relazione alle somme mensilmente versate al Fondo di Tesoreria e alla regolarizzazione delle connesse misure compensative.

Anche il Tfr versato al Fondo di Tesoreria deve essere rivalutato alla fine di ciascun anno, secondo l'ordinaria disposizione di legge; tale incremento – al netto dell'imposta sostitutiva – deve essere imputato alla posizione del singolo lavoratore. Il costo della rivalutazione resta a carico del Fondo di Tesoreria. Sulle somme oggetto di rivalutazione, deve essere versata all'Erario l'imposta sostitutiva fissata nella misura del 17%.

Entro il mese di dicembre 2024, salvo conguaglio da eseguirsi entro febbraio 2025, i datori di lavoro possono conguagliare l'importo dell'imposta versato con riferimento alla rivalutazione della quota di accantonamento maturato presso il Fondo di Tesoreria.

Casi di operazioni societarie o cessione di contratto

Nelle ipotesi di operazioni societarie, che comportano il passaggio di lavoratori ai sensi dell'articolo 2112, cod. civ., e nei casi di cessione del contratto di lavoro, le operazioni di conguaglio dei contributi previdenziali dovranno essere effettuate dal datore di lavoro subentrante, tenuto al rilascio della Certificazione Unica, con riferimento alla retribuzione complessivamente percepita nell'anno, ivi incluse le erogazioni fissate dalla contrattazione di secondo livello, le erogazioni liberali e i *fringe benefit*.

Recupero contributo di solidarietà

Le disposizioni in materia di disciplina delle forme pensionistiche complementari, stabiliscono che sulle contribuzioni o somme a carico del datore di lavoro, diverse da quella costituita dalla quota di accantonamento al Tfr, destinate a realizzare le finalità di previdenza pensionistica complementare, sia dovuto il contributo di solidarietà previsto nella misura del 10%.

Nelle ipotesi in cui, sia in occasione delle operazioni di conguaglio che nel corso dell'anno, si rendesse necessario effettuare recuperi su detta contribuzione, i datori di lavoro possono avvalersi dei codici causale L938 e L939.

Le informative per l'azienda

Oggetto: NOVITÀ PER L'ASSEGNO DI INCLUSIONE E DI SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E IL LAVORO

In relazione alle novità emerse dalla Legge di Bilancio 2025, in tema di Assegno di Inclusione (ADI) e di Supporto per la Formazione e il Lavoro (SFL), l'Inps ha rilevato la necessità di offrire un suo specifico intervento con Messaggio n. 148/2025.

Riguardo l'ADI viene fatto notare che è stata elevata la soglia dell'ISEE e quella del reddito familiare per l'accesso alla misura, nonché per il calcolo del beneficio economico. La medesima normativa, inoltre, introduce una specifica soglia di reddito familiare per l'accesso alla misura per quei nuclei familiari che risiedano in un'abitazione in locazione, secondo quanto risulta dalla Dichiarazione sostitutiva unica (DSU) resa ai fini dell'ISEE.

Per l'SFL, invece, la medesima legge eleva la soglia ISEE e la soglia di reddito per l'accesso alla misura, andando ad aumentare l'importo mensile e prevedendo la proroga della durata della misura fino a ulteriori 12 mensilità, in presenza di particolari condizioni.

Le novità per ADI

Queste le novità messe in evidenza per la specifica misura:

1. innalzamento della soglia del valore ISEE da 9.360 a 10.140 euro;
2. innalzamento del reddito familiare da 6.000 a 6.500 euro e da 7.560 a 8.190 euro per il nucleo familiare composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni o da persone di età pari o superiore a 67 anni e da altri familiari tutti in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza, da moltiplicare per il parametro della scala di equivalenza individuato dalla specifica normativa;
3. aumento della soglia del reddito familiare per l'accesso all'ADI a 10.140 euro, nei casi in cui il nucleo familiare risieda in abitazione in locazione, secondo quanto risulta dalla DSU resa ai fini dell'ISEE;
4. aumento dell'integrazione al reddito, distinguendo i seguenti casi:
 - innalzamento da 3.360 a 3.640 euro del valore massimo dell'integrazione del reddito dei nuclei familiari residenti in abitazioni concesse in locazione con contratto regolarmente registrato, come dichiarato ai fini ISEE;
 - innalzamento da un massimo di 1.800 euro a un massimo di 1.950 euro, se il nucleo familiare è composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni ovvero da persone di età pari o superiore a 67 anni e da altri familiari tutti in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza.

Le novità per SFL

Queste le novità messe in evidenza per la specifica misura:

1. innalzamento del valore ISEE e del valore del reddito familiare da 6.000 a 10.140 euro;
2. incremento dell'importo mensile della misura da 350 a 500 euro;
3. introduzione di una nuova disposizione, che prevede che il limite temporale di 12 mesi di erogazione sia prorogabile per una durata massima di ulteriori 12 mesi, previo aggiornamento del patto di servizio personalizzato, qualora alla scadenza dei primi 12 mesi di fruizione risulti la partecipazione del beneficiario a un corso di formazione. Il beneficio economico è comunque erogato nei limiti della durata del corso di formazione.

In linea generale viene specificato, inoltre, che a partire dal 1° gennaio 2025 saranno applicati i nuovi valori soglia per l'accesso alla misura e per il calcolo dell'ammontare del beneficio spettante, nonché del nuovo importo di SFL. Le modifiche introdotte dalla Legge di Bilancio 2025 sono applicate anche alle domande di ADI e di SFL in corso di erogazione sulle competenze da gennaio 2025.

Viene infine ridisegnato, a fronte delle suddette novità, il calendario già previsto per il pagamento di specifiche mensilità:

- il 15 gennaio 2025 è stato effettuato il pagamento delle sole eventuali mensilità arretrate per l'ADI, aventi competenza anteriore a gennaio 2025 con le soglie previste anteriormente alle modifiche apportate dalla Legge di Bilancio 2025;
- il 17 gennaio 2025 è stato effettuato il pagamento, per il SFL, delle eventuali mensilità "arretrate" e della mensilità di dicembre 2024, applicando le soglie e gli importi previsti anteriormente alle modifiche apportate dalla Legge di Bilancio 2025;
- il 27 gennaio 2025 verranno effettuati i pagamenti di competenza del mese di gennaio 2025 con l'applicazione delle nuove soglie di accesso alla prestazione, per le nuove domande, e dei nuovi importi definiti dalla Legge di Bilancio 2025 relativamente a:
 - le nuove domande di accesso alla misura di ADI, presentate nel mese di dicembre 2024, per le quali risulti sottoscritto, sempre nel mese di dicembre, il patto di attivazione digitale (PAD) del nucleo;
 - le nuove domande di SFL, purché risulti attiva un'iniziativa formativa o lavorativa e a seguito di verifica positiva dell'istruttoria e di sottoscrizione del PAD e del patto di servizio personalizzato;
 - le mensilità di rinnovo delle domande di ADI e di SFL in corso di erogazione, sempre di competenza del mese di gennaio 2025, con l'applicazione delle nuove soglie maggiorate previste dalla Legge di Bilancio 2025.

Le informative per l'azienda

Oggetto: MODIFICA DEGLI INTERESSI LEGALI

È stato variato al 2% annuo il saggio di interesse legale di cui all'articolo 1284, cod. civ. dal 1° gennaio 2025. Inps e Inail hanno emanato in merito, rispettivamente, le circolari n. 1/2025 e n. 2/2025.

La variazione intervenuta comporta riflessi sul calcolo delle somme aggiuntive per omesso o ritardato versamento dei contributi previdenziali e assistenziali come segue:

- l'articolo 116, comma 15, L. 388/2000 ha disciplinato l'ipotesi di riduzione delle sanzioni civili alla misura prevista per gli interessi legali, a condizione dell'integrale pagamento dei contributi dovuti (il 2% si applica ai contributi con scadenza di pagamento a partire dal 1° gennaio 2025);
- la medesima misura trova applicazione anche con riguardo all'ipotesi disciplinata dal medesimo articolo 116, comma 10, L. 388/2000, che dispone che, in caso di mancato o ritardato versamento dei contributi o premi derivante da incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa, sono dovuti gli interessi legali di cui all'articolo 1284, cod. civ., a condizione che il versamento dei contributi sia effettuato entro il termine fissato dall'Inps.

La variazione del tasso produce effetti anche con riferimento alle somme poste in pagamento dall'Inps a decorrere dal 1° gennaio 2025, perciò la misura dell'interesse del 2% si applica alle prestazioni pensionistiche e alle prestazioni di fine servizio e di fine rapporto in pagamento dal 1° gennaio 2025.

L'Inail precisa a sua volta che detto tasso costituisce la misura di riduzione massima delle sanzioni civili prevista dall'articolo 116, commi 15, 15-bis, 16 e 17, L. 388/2000, nonché la misura della sanzione dovuta nei casi di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa, sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro il termine fissato dagli enti impositori.

Le informative per l'azienda

Oggetto: REDDITO DI LAVORO E WELFARE AZIENDALE

Si comunica che l'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 5 del 15 gennaio 2025, ha precisato che una carta nominativa non cedibile a terzi vincolata a un *budget* figurativo non monetizzabile, costituisce un valido documento di legittimazione ai sensi del comma 3-bis dell'articolo 51, Tuir, purché il valore complessivo non ecceda il limite di importo previsto dalla legislazione vigente per i *fringe benefit* (258,23 euro elevato anche per il 2025 a 1.000 euro e a 2.000 euro per i lavoratori con figli a carico) oltre il quale l'intero importo concorre interamente a formare reddito da lavoro dipendente.