

---

# Circolare gennaio/2025/*bis*

## Paghe e Contributi

|   |   |
|---|---|
| Interessi per rateazione INAIL 2025.....                          | 2 |
| Comunicazione alle OO.SS. dei lavoratori somministrati 2024 ..... | 3 |
| Collegato Lavoro .....  | 4 |
| Risoluzione del rapporto per assenza ingiustificata .....         | 4 |
| Periodo di prova nel contratto a termine.....                     | 5 |
| Smartworking da comunicare entro 5 giorni.....                    | 6 |
| Tasso legale 2,0% dal 1/1/2025 .....                              | 7 |
| Fringe Benefit: costi chilometrici ACI per il 2025.....           | 8 |

## Interessi per rateazione INAIL 2025

Come anticipato nella circolare lavoro 01/2025, il versamento del premio INAIL a saldo e in acconto (regolazione e rata) può avvenire o in unica soluzione entro il 17/2/2025, ovvero anche in 4 rate trimestrali, ognuna pari al 25% del premio annuale, scadenti il 17/2, 16/5, 20/8 e 17/11/2025. La manifestazione di volontà del pagamento rateale del premio deve essere espressa in sede di autoliquidazione premi.

Il Ministero dell'Economia ha stabilito nella misura del 3,41% il tasso di interesse da utilizzare per il calcolo degli interessi relativi al pagamento delle residue rate di maggio, agosto e novembre per autoliquidazione premi Inail 2024/2025.

I datori di lavoro che hanno optato per il pagamento in forma rateale devono applicare i seguenti coefficienti:

| Scadenza rate    | Coefficienti |
|------------------|--------------|
| 16 maggio 2025   | 0,00822137   |
| 20 agosto 2025   | 0,01681644   |
| 17 novembre 2025 | 0,02541151   |

**UNO**® Inserire nel Menù Anagrafiche – Tabelle - INAIL - Interessi per rateazione, i coefficienti per il calcolo degli Interessi per rateazione autoliquidazione. In questa gestione va caricato l'anno **2024** (il riferimento è all'anno precedente quello di pagamento) con le scadenze del 16/05/2025, 20/08/2025 e del 17/11/2025 con i coefficienti individuati applicando il tasso di interesse del 3,41%.



|    | Scadenza   | Coefficiente |
|----|------------|--------------|
| 1: | 16-05-2025 | 0,0082213700 |
| 2: | 20-08-2025 | 0,0168164400 |
| 3: | 17-11-2025 | 0,0254115100 |

## Comunicazione alle OO.SS. dei lavoratori somministrati 2024

Ai sensi dell'articolo 36 del D. Lgs. 15 giugno 2015 n. 81, entro il 31/01/2025, i datori di lavoro che hanno utilizzato, nel 2024, lavoratori in somministrazione, sono tenuti ad effettuare una comunicazione sul numero dei contratti conclusi, sulla loro durata e sul numero e sulla qualifica dei lavoratori utilizzati.

L'articolo 36 comma 3 del D. Lgs. n. 81/2015 ha introdotto nel nostro ordinamento l'obbligo di effettuare, ogni 12 mesi, una comunicazione annuale, riferita al periodo dal 01/01 al 31/12 dell'anno precedente, contenente

- il numero dei contratti di somministrazione conclusi;
- la durata degli stessi;
- il numero e la qualifica dei lavoratori utilizzati.

**La scadenza per l'anno 2024 è fissata al 31/01/2025.**

L'utilizzatore deve inviare la comunicazione, alternativamente, a:

- Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA);
- Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU);
- Organismi territoriali di categoria delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La violazione della disposizione è punita con la sanzione amministrativa da € 250,00 a € 1.250,00

**UNO®** In Anagrafiche – Somministrati/Distaccati è possibile effettuare la stampa anagrafica dei lavoratori somministrati il cui contratto di lavoro include almeno un giorno nel periodo dal 01/01/2024 al 31/12/2024.

Stampa anagrafica somministrati/distaccati

Data stampa: 18-01-2025

Tipo di stampa: Elenco

Ordinamento: Codice

Somministrati  
 Distaccati  
 Tutti

Unità locale: [ ]

Commissa: [ ]

Qualifica: [ ]

Da codice: [ ]

A codice: [ ]

Da data inizio: [ ] A data inizio: 31-12-2024

Da data fine: 01-01-2024 A data fine: [ ]

Escludi contratti terminati

Includi Info contrattuali

**UNO®** Tale report, realizzabile anche in formato Excel, fornisce informazioni di dettaglio sui singoli contratti di somministrazione conclusi. L'elenco da comunicare dovrà essere depurato dai dati personali e le informazioni potranno essere anche in forma sintetica per ciascuna qualifica.

L'estrazione dei dati sintetici potrà essere realizzata anche mediante l'utilizzo di filtri da applicare al prospetto Excel.

| Numero contratti conclusi | Durata  | Numero lavoratori | Qualifica |
|---------------------------|---------|-------------------|-----------|
| 01                        | 10 mesi | 01                | Operaio   |
|                           |         |                   |           |

In allegato alla presente Circolare una bozza della comunicazione da inoltrare.

---

## Collegato Lavoro

---

E' stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 28 dicembre 2024 la Legge 13 dicembre 2024 n. 203 (cosiddetto Collegato Lavoro) che interviene nella disciplina di alcuni istituti lavoristici.

La norma è entrata in vigore il 12 gennaio 2025 e di seguito vengono riportate le modifiche a maggior impatto per il mondo della gestione del personale.

### Risoluzione del rapporto per assenza ingiustificata

---

L'articolo 19 della Legge n. 203/2024 (Collegato Lavoro) inserisce il comma 7-bis nell'articolo 26 del D. Lgs. 151/2015, prevedendo una nuova ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro.

La nuova ipotesi di risoluzione si riferisce all'assenza ingiustificata del lavoratore che abbandona volontariamente il posto di lavoro. La risoluzione è collegata a assenze ingiustificate nella misura prevista dalla contrattazione collettiva nazionale ovvero, in assenza di una disciplina specifica dei CCNL, per un termine superiore ai 15 giorni.

Al ricorrere della condizione di assenza ingiustificata prolungata il datore di lavoro comunica all'Ispettorato del Lavoro competente il comportamento del lavoratore. L'Ispettorato potrà verificare la veridicità della notizia. Il lavoratore potrà contestare la risoluzione del rapporto di lavoro quando l'assenza sia imputabile a cause di forza maggiore oppure a fatto imputabile al datore di lavoro.

L'abbandono del posto di lavoro ingiustificato diventa quindi una delle cause di risoluzione del rapporto di lavoro per causa imputabile al dipendente, che non necessita di comunicazioni telematiche effettuate dal lavoratore o mediante sottoscrizione di accordo in sede protetta, procedure escluse espressamente dal nuovo comma 7-bis dell'articolo 26 del D. Lgs. 151/2015.

La novella legislativa offre un'ipotesi alternativa alla risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento disciplinare, oggi unica possibilità offerta al datore di lavoro. In assenza di una fattispecie di dimissioni per fatti concludenti, il datore di lavoro, a fronte dell'assenza ingiustificata del proprio lavoratore, era costretto ad attivare la procedura disciplinare di contestazione della stessa finalizzata al licenziamento.

La soluzione prospettata dal Collegato Lavoro (dimissioni per assenza ingiustificata prolungata) potrebbe entrare in contrasto con quella prevista dai CCNL per la medesima ipotesi. Nei CCNL non viene infatti contemplata la volontà risolutoria del dipendente assente, ma il suo grave inadempimento che comporta la sanzione espulsiva.

Nell'attesa dei necessari interventi ministeriali che dovranno chiarire e regolamentare in dettaglio la procedura, la data di cessazione del rapporto di lavoro deve essere considerata quella della comunicazione del datore di lavoro all'Ispettorato, la cui indagine conoscitiva è solo eventuale. Il lavoratore da parte sua, anche in presenza di un accertamento positivo dell'Ispettorato del lavoro che confermi l'assenza ingiustificata, potrà in ogni caso impugnare il provvedimento e dimostrare che la sua assenza non doveva essere ritenuta manifestazione della volontà di dimettersi.

L'azione del lavoratore, nel silenzio della norma, potrà essere attivata nei termini ordinari di prescrizione applicabili all'annullamento degli atti unilaterali recettizi di cui all'art. 1442 cod. civ. (5 anni)

---

## Periodo di prova nel contratto a termine

---

L'articolo 18 della Legge n. 203/2024 (Collegato Lavoro) ha modificato l'articolo 7 del D. Lgs. 27 giugno 2022 n. 104 (Decreto Trasparenza) prevedendo criteri numerici per la durata del periodo di prova nei contratti a termine.

Il nuovo articolo 7 comma 2 del D. Lgs. n. 104/2022 prevede che, salvo restando che, nel rapporto di lavoro a tempo determinato il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.

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 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 né superiore a 15 giorni per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a 6 mesi, e 30 giorni per quelli aventi durata superiore a 6 mesi e inferiore a 12 mesi.

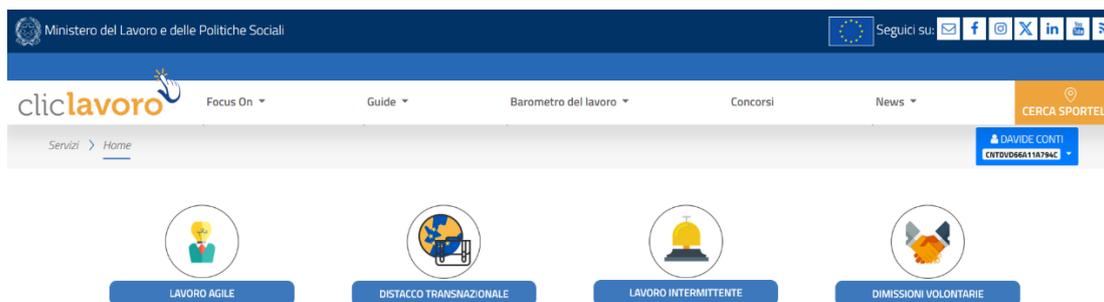
## Smartworking da comunicare entro 5 giorni

L'articolo 14 della Legge n. 203/2024 (Collegato Lavoro) modifica l'articolo 23, comma 1, primo periodo, della legge n. 81/2017, stabilendo il termine per le comunicazioni obbligatorie relative alla costituzione, variazione e cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile.

Il testo previgente dell'articolo 23 della legge n. 81/2017 prevedeva che, con decorrenza dal 1 settembre 2022, i datori di lavoro dovessero obbligatoriamente procedere alla comunicazione telematica al Ministero del Lavoro dei nominativi dei lavoratori la cui prestazione veniva assolta in modalità agile, ma senza specificare con quali modalità ed entro quali termini.

Il Decreto del Ministero del Lavoro 149 del 22 agosto 2022 definiva le modalità di assolvimento dell'obbligo di comunicazione, ovvero mediante compilazione dell'apposito modulo allegato al citato DM, attraverso il portale Servizi Lavoro. L'obbligo decorreva per gli accordi di lavoro agile stipulati dal 1 settembre 2022, nonché per modifiche o proroghe di accordi già operativi a quella data, senza però specificare i termini entro i quali tale comunicazione doveva essere effettuata.

La modifica apportata dall'articolo 4 del Collegato Lavoro interviene per sanare il vuoto normativo, inserendo la previsione per cui il datore di lavoro comunica in via telematica al Ministero del lavoro i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile entro 5 giorni dalla data di avvio del periodo oppure entro i 5 giorni successivi alla data in cui si verifica l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile. Il mancato rispetto dei termini comporta l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria per un importo da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.



Resta confermato l'obbligo di conservazione dell'accordo individuale di lavoro agile per un periodo di 5 anni dalla sottoscrizione.

L'accordo individuale di lavoro agile potrà essere sottoscritto solo su base volontaria e dovrà essere adeguato alla regolamentazione eventualmente prevista dalla contrattazione collettiva applicabile, salva l'indicazione degli elementi definiti dal protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021:

- Durata accordo che può essere a termine o a tempo indeterminato
- Alternanza tra i periodi di lavoro in smartworking e in presenza in azienda
- I luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dell'azienda
- Gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta in modalità agile, con riguardo all'esercizio del potere direttivo del datore di lavoro
- Gli strumenti di lavoro
- I tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione
- Le forme e la modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dell'azienda
- L'attività formativa eventualmente necessaria
- Le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali

Il deposito dell'accordo individuale non è obbligatorio.

Per quanto riguarda gli eventuali tempi di recesso dall'accordo, se a tempo indeterminato non potrà essere inferiore a 30 giorni, elevati a 90 giorni qualora il lavoratore sia disabile. Nel caso di accordo a tempo determinato, in presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti potrà recedere prima della scadenza del termine.

Hanno priorità le richieste di prestazione lavorativa in modalità agile avanzate da:

- Genitori con figli fino a 12 anni o senza limiti di età in caso di figli in condizioni di disabilità
- Disabili in situazione di gravità accertata
- Caregivers ai sensi dell'articolo 1 co. 255 della legge n. 205/2017

---

## Tasso legale 2,0% dal 1/1/2025

---

Il Ministero dell'Economia con decreto 10 dicembre 2024 ha disposto che a decorrere dal 1 gennaio 2025 il tasso di interesse legale subisca una riduzione passando dalla misura del 2,5% a quella del 2,0%.

La riduzione del tasso di interesse legale riguarda in primo luogo i ravvedimenti per omessi o tardivi versamenti delle imposte. Dal 1 gennaio 2025, il tasso di interesse legale deve essere calcolato nella nuova misura del 2,0%.

Si ricorda che gli interessi vanno calcolati dal giorno successivo a quello entro il quale doveva essere assolto l'adempimento e fino al giorno in cui si effettua il pagamento.

La riduzione riguarda anche le sanzioni INPS per mancato o ritardato pagamento dei contributi.

## Fringe Benefit: costi chilometrici ACI per il 2025

Sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 30 dicembre 2024 le tabelle nazionali dei costi chilometrici di esercizio di autovetture e motocicli elaborate dall'ACI e valide per i periodi dal 1/1/2025 al 31/12/2025.

Con la pubblicazione in oggetto risultano fissati i nuovi importi da usare per determinare i costi chilometrici dei veicoli aziendali. Questi costi devono essere usati per il calcolo del reddito 2024, il cosiddetto *fringe benefit*, da imputare ai dipendenti e ai collaboratori coordinati e continuativi che usano, anche per esigenze personali, i veicoli aziendali.

L'articolo 1, co. 632 e 633 della Legge 27 dicembre 2019 n. 160, ha modificato l'articolo 51 co. 4 lett. a) del TUIR, per quanto concerne la valorizzazione convenzionale del benefit auto.

In particolare viene stabilito che per le auto concesse in uso promiscuo ai dipendenti con contratto stipulato **entro il 30.06.2020** continua ad applicarsi la normativa in vigore al 31.12.2019, che stabilisce che per calcolare il reddito da imputare ai dipendenti o ai collaboratori, si assume il 30% dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato in base al costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali ACI in oggetto, al netto dei valori eventualmente trattenuti al dipendente. Per stipula del contratto si deve intendere il contratto di acquisto/noleggio dell'autovettura, anche se poi l'assegnazione al dipendente avviene successivamente al 30.06.2020.

Per i contratti **stipulati dal 1 luglio 2020** il calcolo del valore convenzionale diventa inversamente proporzionale all'emissione di CO2 dei veicoli:

- 25% di 15.000 km (3.750 km) per emissioni di CO2 fino a 60 g/Km
- 30% di 15.000 km (4.500 km) per emissioni di CO2 superiori a 60 g/km e fino a 160 g/km
- 50% di 15.000 km (7.500 km) per emissioni di CO2 superiori a 160 g/km e fino a 190 g/km
- 60% di 15.000 km (9.000 km) per emissioni di CO2 superiori a 190 g/km

L'articolo 1, co. 48, della Legge n. 207/2024 interviene sulle modalità di determinazione del fringe benefit per le auto assegnate in uso promiscuo, modificando l'articolo 51 co. 4 lett. a) del DPR n. 917/1986 (TUIR).

Per le auto **di nuova immatricolazione** assegnate **dal 1 gennaio 2025** il calcolo del valore convenzionale diventa il seguente:

- Auto elettriche 10% di 15.000 km (1.500 km)
- Auto ibride plug-in 20% di 15.000 km (3.000 km)
- Altre auto 50% di 15.000 km (7.500 km) indipendentemente dai valori di emissione di CO2

Per le auto assegnate precedentemente al 1 gennaio 2025, ovvero assegnate successivamente ma non di nuova immatricolazione, si applicano i valori validi dal 1 luglio 2020.

L'importo forfettario prescinde da qualunque valutazione dei costi di utilizzo del mezzo e dall'effettiva percorrenza effettuata dal dipendente o dal collaboratore. E' quindi irrilevante che il dipendente o collaboratore sostenga a suo carico alcuni o tutti gli elementi compresi nella base di commisurazione del costo di percorrenza fissato dall'ACI come, ad esempio, le spese di rifornimento o di manutenzione del veicolo. E' ininfluente anche il fatto che il datore di lavoro rimborsi alcuni oneri considerati dalle tariffe, come, ad esempio, le spese di carburante. In ogni caso, infatti, si deve fare riferimento, per determinare l'importo da assumere a tassazione, al totale costo di percorrenza indicato nelle tabelle ACI

**UNO**<sup>®</sup> E' necessario verificare che le voci di calcolo di fringe benefit o gli importi ad esse collegati siano aggiornate con i nuovi valori.

*L'occasione è gradita per porgere i più cordiali saluti.*

**Davide Conti**  
[conti@licon.it](mailto:conti@licon.it)

