



LAVORO Euroconference

Edizione di lunedì 20 gennaio 2025

NEWS DEL GIORNO

Autoliquidazione Inail: pagamento rateale, tasso di interesse e coefficienti
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Modelli CO, UNIMARE, UNIPI, SAP e IDO: aggiornamento standard tecnici
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Tfr: indice di rivalutazione di dicembre 2024
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Fondo di garanzia Inps: determinazione delle prestazioni
di Redazione

SPECIALI DELLA SETTIMANA

Le novità in tema di fringe benefits
di Luca Caratti

EDITORIALI

La trasformazione digitale negli Studi di Consulenza del Lavoro: nuove prospettive e strategie
di Redazione

RASSEGNA AI



L'Ai in aiuto per le scadenze Inail
di **Studio Associato CMNP**

Autoliquidazione Inail: pagamento rateale, tasso di interesse e coefficienti

di Redazione

L'Inail, con [istruzione operativa n. 370 del 14 gennaio 2025](#), sulla base del tasso medio di interesse dei titoli di Stato per l'anno 2024 comunicato dal Mef, pari allo 3,41%, ha indicato i coefficienti da moltiplicare per gli importi della seconda, terza e quarta rata dell'autoliquidazione 2024/2025, che tengono conto del differimento di diritto al primo giorno lavorativo successivo nel caso in cui il termine di pagamento del 16 scada di sabato o di giorno festivo, e della possibilità di effettuare il versamento delle somme che hanno scadenza tra il 1° e il 20 agosto entro il 20 agosto senza alcuna maggiorazione.

Le scadenze delle rate, pertanto, sono:

- 17 febbraio 2025
- 16 maggio 2025
- 20 agosto 2025
- 17 novembre 2025.

EDIZIONE 2024/2025

Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il percorso pratico di **aggiornamento** continuativo per la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe** >>





NEWS DEL GIORNO

Modelli CO, UNIMARE, UNIPI, SAP e IDO: aggiornamento standard tecnici

di Redazione

Il Ministero del lavoro, con [D.D. 5 del 16 gennaio 2025](#), ha aggiornato degli *standard* tecnici di cooperazione applicativa CO, UNIMARE, UNIPI, SAP e IDO, che entreranno in vigore il giorno 29 gennaio 2025 alle ore 14.

Convegno di aggiornamento

**Legge di Bilancio 2025 : adempimenti
e ultime novità del periodo**

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Tfr: indice di rivalutazione di dicembre 2024

di Redazione

L'Istat, con [nota del 16 gennaio 2025](#), ha reso noto che il coefficiente per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2023, a dicembre 2024 è pari a 2,320017. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di dicembre è pari a 120,2.

Si ricorda che alla pagina [Numeri del lavoro](#) sono disponibili tutti i coefficienti relativi all'anno 2024.

webinar gratuito

**CASI d'USO AI della piattaforma
EUROCONFERENCEinPRATICA**

3 febbraio alle 11.00 - iscriviti subito >>



Fondo di garanzia Inps: determinazione delle prestazioni

di **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con sentenza 25 novembre 2024, n. 30259, ha stabilito che le prestazioni che l'Inps è tenuto a riconoscere quale gestore del Fondo di garanzia non possono essere determinate alla stregua di accordi privatistici, ma devono corrispondere a quanto effettivamente il lavoratore non ha potuto ottenere a titolo di Tfr e di ultime mensilità per l'insolvenza del proprio datore di lavoro, che è insussistente nel caso in cui il lavoratore possa rivolgersi alla società cessionaria quale coobbligata in solido.

Master di specializzazione

Diritto del lavoro

Scopri di più

SPECIALI DELLA SETTIMANA

Le novità in tema di fringe benefitsdi **Luca Caratti**

La Legge di Bilancio 2025, tra gli altri interventi, conferma e stabilizza, quantomeno per il prossimo triennio, le misure relative ai *fringe benefits* e ai premi di produttività soggetti a imposta sostitutiva. Oltre a ciò, introduce una specifica misura di *welfare* destinata ai neoassunti a tempo indeterminato.

Premessa

Il 31 dicembre 2024 è stata pubblicata, nel S.O. n. 43 della Gazzetta Ufficiale n. 305/2024, la L. 207/2024, più conosciuta come Legge di Bilancio 2025. Come si legge nella Relazione illustrativa del DdL Bilancio, in un contesto, italiano e internazionale, caratterizzato da diffuse incertezze, *“l'impostazione della politica di bilancio rimane prudente in modo da garantire nel medio periodo una stabile riduzione dello stock di debito pubblico e al contempo, tramite l'utilizzo degli spazi fiscali risultanti tra l'andamento del saldo nominale primario e quello a legislazione vigente e il reperimento di nuove risorse, finanziare interventi selettivi per il rafforzamento delle politiche per la famiglia e il sostegno dei redditi medio bassi, per le prestazioni sociali e per migliorare la qualità e l'offerta del servizio sanitario nazionale”*.

L'enunciata prudenza lascia, però, spazio a qualche conferma e qualche novità in tema di *welfare* aziendale.

Il corpo normativo contiene, infatti, la proroga di alcune misure già conosciute negli anni passati, come l'incremento del limite di esenzione fiscale e contributivo dei *fringe benefits* e l'applicazione dell'imposta sostitutiva pari al 5% ai premi di produttività, ma anche qualche novità, quale la non imponibilità fiscale delle somme corrisposte, entro certi limiti, ai dipendenti a ristoro delle spese di locazione e manutenzione dei fabbricati locati. Si vedranno, di seguito, nel dettaglio, gli interventi disciplinati all'interno della L. 207/2024, rigorosamente in ordine di “apparizione”.

Premi di produttività

L'articolo 1, comma 385, L. 207/2024, ha disposto che: *“Per i premi e le somme erogati negli anni 2025, 2026 e 2027, l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività, di cui*



all'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è ridotta al 5 per cento”.

A fronte di tale indicazione, come avvenuto lo scorso anno e per i prossimi 3 successivi periodi d'imposta, i premi di risultato di ammontare variabile previsti dalla contrattazione collettiva di II livello, la cui corresponsione sia legata a incrementi in termini di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, quantificabili e verificabili secondo criteri stabiliti dal D.l. 25 marzo 2016, emanato dal Ministero del lavoro di concerto col Mef, saranno soggetti a un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali pari al 5% – anziché all'ordinario 10% – fino a un massimo di 3.000 euro annui lordi.

Si ricorda, poi, che possono fruire dell'aliquota agevolata i lavoratori che, nell'anno precedente a quello di percezione del premio, siano stati titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore a 80.000 euro annui.

In relazione ai criteri ai quali devono essere ancorati i premi di risultato, è bene ricordare che essi sono demandati, agli effetti del dell'articolo 2, comma 2, D.l. 25 marzo 2016, alla contrattazione collettiva aziendale o territoriale. Essa, infatti, dovrà prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi, ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto a un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati.

L'elemento distintivo, rispetto ad altre forme premiali, risulta essere, pertanto, la previsione, individuata in contratto collettivo, di criteri di misurazione degli incrementi il cui raggiungimento sia verificabile in modo oggettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati.

Esenzione neoassunti

L'articolo 1, commi 386-389, L. 207/2024, introduce un'interessante novità per gli assunti a tempo indeterminato nel periodo 1° gennaio 2025-31 gennaio 2025.

Infatti, qualora i datori di lavoro erogassero o rimborsassero delle somme per il pagamento dei canoni di locazione o delle spese di manutenzione dei fabbricati locati ai medesimi dipendenti assunti nel periodo sopra indicato, esse non concorrerebbero, per i primi 2 anni dalla data di assunzione, a formare il reddito ai fini fiscali entro il limite di 5.000 euro annui.

È da sottolineare come, per espressa previsione normativa, *“l'esclusione dal concordo alla formazione del reddito del lavoratore non rileva ai fini contributivi”*, pertanto sulle somme erogate



ai titoli di cui sopra dovranno essere trattenuti e versati i contributi all'ente previdenziale. Le somme erogate o rimborsate rilevano, poi, ai fini della determinazione dell'Isee e si computano ai fini dell'accesso alle prestazioni previdenziali e assistenziali. Per poter beneficiare dell'intervento agevolativo i lavoratori debbono essere assunti, come anticipato, a tempo indeterminato nell'anno d'imposta 2025, i medesimi non debbono essere titolari di reddito di lavoro dipendente superiore a 35.000 euro nell'anno precedente la data di assunzione e devono aver trasferito la residenza nel Comune di lavoro qualora questo sia situato a più di 100 km di distanza dal Comune precedente di residenza. Il lavoratore dovrà anche rilasciare al datore di lavoro apposita dichiarazione, ai sensi dell'articolo 46, D.P.R. 445/2000, nella quale attesta il luogo di residenza nei 6 mesi precedenti la data di assunzione.

Fringe benefit

L'articolo 1, Legge di Bilancio 2025, interviene, ai commi 390 e 391, per riproporre e, anche in questo caso, per disporre, per il triennio 2025-2027, l'incremento della soglia di non imponibilità, prevista all'articolo 51, comma 3, Tuir, in caso di erogazione di beni e servizi da parte del datore di lavoro.

Anche per il 2025, e i successivi 2026 e 2027, i fringe benefit non concorreranno a formare reddito da lavoro dipendente fino a 2.000 euro per i lavoratori con figli a carico e fino a 1.000 euro per la generalità dei lavoratori dipendenti.

L'articolo 1, comma 390, L. 207/2024, ha, altresì, confermato che non concorrono a formare il reddito le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa. In attesa di un definitivo adeguamento di un limite decisamente desueto (258,23 euro), la norma in commento prevede, quindi, nuovamente una disciplina più favorevole, rispetto a quella stabilita a regime, in materia di esclusione dal computo del reddito imponibile del lavoratore dipendente per i beni ceduti e i servizi prestati al lavoratore medesimo. Si ritiene che, ai fini dell'applicazione della misura, siano ancora attuali le indicazioni fornite l'Agenzia delle entrate con circolare n. 5/E/2024.

Con specifico riferimento alle anzidette spese di locazione o interessi su mutuo, in entrambi i casi per abitazione principale, l'Amministrazione finanziaria ha chiarito che le stesse debbano riguardare immobili a uso abitativo posseduti o detenuti, sulla base di un titolo idoneo, dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari, nei quali il dipendente o i suoi familiari – di cui all'articolo 12, Tuir – dimorino abitualmente, a condizione che ne sostengano effettivamente le relative spese. Pertanto, ancorché parte contrattuale sia il coniuge o altro familiare – fra quelli indicati nell'articolo 12, Tuir – del lavoratore dipendente, sono rimborsabili, nei limiti normativi suindicati, sia le spese sostenute per un contratto di affitto sia quelle relative agli interessi sul mutuo, a condizione che l'immobile locato o su cui grava il mutuo costituisca l'abitazione



principale del lavoratore, ai sensi dei predetti articoli 15, comma 1, lettera b), o 16, comma 1-*quinquies*, Tuir.

L'Amministrazione finanziaria ha, altresì, chiarito che, ai fini documentali, è necessario che il datore di lavoro acquisisca e conservi, per eventuali controlli, la relativa documentazione per giustificare la somma spesa e la sua inclusione nel limite di cui all'articolo 51, comma 3, Tuir. In alternativa, il datore di lavoro può acquisire una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà che attesti il ricorrere, in capo al medesimo dichiarante, dei presupposti previsti dalla norma in esame, da conservare per eventuali controlli da parte degli organi a ciò deputati.

Al fine di poter fruire del beneficio in trattazione, la condizione a cui è subordinato il limite più elevato viene soddisfatta anche qualora il figlio sia a carico ripartito con l'altro genitore, nonché qualora il lavoratore non benefici della detrazione fiscale per il figlio a carico in ragione del riconoscimento (in relazione al medesimo figlio) dell'assegno unico e universale per i figli a carico.

Si ritiene, altresì, che tale misura possa essere erogata anche *ad personam*.

Sul tema, peraltro, fermo restando che il limite pari a 2.000 euro si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli (articolo 1, comma 391, Legge di Bilancio 2025), si ritiene utile precisare che ai sensi dell'articolo 12, comma 2, Tuir, i figli sono considerati fiscalmente a carico se possiedono un reddito complessivo, computando anche le retribuzioni corrisposte da enti e organismi internazionali, rappresentanze diplomatiche e consolari e missioni, nonché quelle corrisposte dalla Santa sede, dagli enti gestiti direttamente da essa e dagli enti centrali della Chiesa cattolica, non superiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili. Per i figli di età non superiore a 24 anni il limite di reddito complessivo è elevato a 4.000 euro.

Nel caso in cui manchi la dichiarazione del lavoratore dipendente, pertanto, l'agevolazione in commento non è applicabile. Al riguardo, non essendo prevista per norma una forma specifica, si ritiene che la mera dichiarazione, con indicazione dei figli fiscalmente a carico, possa essere effettuata secondo modalità concordate fra datore di lavoro e lavoratore. In ogni caso, è necessario conservare la documentazione, anche firmata digitalmente, comprovante l'avvenuta dichiarazione, ai fini di un eventuale controllo da parte degli organi competenti.

Da ultimo, si evidenzia come sia necessaria, per l'attuazione dell'incremento del limite di esenzione la previa informativa alle rappresentanze sindacali laddove presenti.

Si segnala che l'articolo è tratto da ["La circolare di lavoro e previdenza"](#).



Convegno di aggiornamento

Legge di Bilancio 2025 : adempimenti e ultime novità del periodo

Scopri di più



La trasformazione digitale negli Studi di Consulenza del Lavoro: nuove prospettive e strategie

di Redazione

La crescente digitalizzazione sta rivoluzionando il ruolo dei Consulenti del Lavoro, aprendo nuove prospettive e opportunità per migliorare i processi interni, rafforzare la collaborazione con aziende clienti e dipendenti e offrire servizi a valore aggiunto. In un contesto sempre più competitivo, abbracciare le innovazioni tecnologiche non è più una scelta, ma una necessità per rimanere al passo con i tempi e rispondere alle esigenze del mercato.

Per supportare i professionisti in questo percorso, il **31 gennaio 2025** dalle **15:00**, si terrà a **Palmanova (UD)**, presso l'**Hotel Ai Dogi**, il **corso gratuito "Trasformazione Digitale negli Studi di Consulenza del Lavoro"**.

Organizzato da **Euroconference** e **TeamSystem**, in collaborazione con la **consulta dei Consulenti del Lavoro degli ordini provinciali del Friuli-Venezia Giulia**, l'evento rappresenta un'occasione unica per approfondire i vantaggi della digitalizzazione e scoprire come questa possa migliorare la gestione degli studi professionali e il rapporto con i clienti.

Il programma del corso fornisce una panoramica su come la **digitalizzazione possa ottimizzare l'attività dei Consulenti del Lavoro**, passando dall'automazione dell'elaborazione delle buste paga alla gestione delle presenze e all'utilizzo della firma digitale. Verrà inoltre esplorata l'evoluzione del **Consulente del Lavoro verso un ruolo più strategico**, con l'introduzione di nuovi servizi per i clienti. Infine, saranno presentati esempi pratici di strumenti gestionali ed editoriali, tra cui TeamSystem Studio HR, l'HR App e **LavoroPratico**.

L'evento vedrà la partecipazione di **Alessandro Rapisarda**, consulente del lavoro, **Giovanna De Chiara**, consulente applicativo di TeamSystem, e **Massimiliano Di Giovanni**, digital publishing e product manager di TeamSystem.

La partecipazione all'evento in aula permette di maturare **3 crediti formativi per Consulenti del Lavoro!**

Consulta il programma completo e iscriviti subito al corso gratuito!



Euroconference
Centro Studi Lavoro e Previdenza

TeamSystem

in collaborazione con
Ordine dei Consulenti del Lavoro
Consigli provinciali di
Udine, Gorizia, Pordenone e Trieste

EVENTO GRATUITO

TRASFORMAZIONE DIGITALE
negli **Studi di Consulenza del Lavoro**

Scopri di più >

RASSEGNA AI

L’Ai in aiuto per le scadenze Inail

di Studio Associato CMNP

Nel mese di febbraio gli operatori hanno due importanti appuntamenti con l’Inail:

1. il primo riguarda il pagamento del saldo dell’anno precedente e dell’acconto dell’anno in corso;
2. il secondo, invece, consiste nella presentazione dell’autoliquidazione, tramite cui i datori di lavori trasmettono i dati delle retribuzioni dell’anno precedente.

La ricerca sul portale [LavoroPratico](#) ci può aiutare, *in primis*, ricordandoci le scadenze.

I risultati della nostra **Intelligenza Artificiale** (basato sulle sole schede autorali comprese nelle licenze attive)

Principali scadenze Inail

Le principali scadenze Inail sono le seguenti:

- 16 febbraio: Versamento in un’unica soluzione o della prima rata del premio Inail
- 28 febbraio (o 29 febbraio in caso di anno bisestile): Presentazione della dichiarazione delle retribuzioni
- 16 maggio: Scadenza della seconda rata del premio Inail
- 20 agosto: Scadenza della terza rata del premio Inail
- 16 novembre: Scadenza della quarta rata del premio Inail

[1] [2] [3] [4]

Invia

Pertanto, dal risultato della ricerca sappiamo che:

- i termini di versamento del premio scadono il 16 febbraio e si può scegliere se pagare l’intero importo oppure la prima rata;
- l’autodenuncia deve essere presentata entro la fine del mese di febbraio.

Se, poi, vogliamo verificare come viene calcolato l’importo del premio, interrogando la banca dati emerge quanto segue:

come si calcola il premio inail

Il premio Inail si calcola come segue:

- $\text{Retribuzione imponibile} \times \text{Tasso Applicabile} + 1\%$ (addizionale ANMIL)

Il tasso applicabile è determinato dall’Inail in base al livello di rischio dell’attività svolta. L’Inail comunica annualmente al datore di lavoro i parametri utili per il calcolo del premio, inclusi il tasso specifico aziendale e il tasso medio nazionale. Il premio è composto da due parti:

- **Regolarizzazione:** Premio dell’anno precedente + 1% dell’addizionale ANMIL – Rata versata in acconto
- **Rata o acconto:** Premio in acconto dell’anno in corso + 1% dell’addizionale ANMIL

Il pagamento può essere effettuato in un’unica soluzione entro il 16 febbraio o rateizzato in quattro rate trimestrali (16 febbraio, 16 maggio, 20 agosto, 16 novembre) [1] [2] [3]

I premi vengono, quindi, calcolati in base al livello di rischio che il datore di lavoro si assume



nello svolgimento dell'attività.

L'Inail applica i premi per ogni attività ed in relazione all'inquadramento aziendale. Il premio dovuto dal datore di lavoro sarà calcolato moltiplicando la retribuzione imponibile corrisposta al lavoratore per il tasso applicato dall'INAIL alla specifica lavorazione. Ad ogni tariffa corrisponde, quindi, una certa percentuale del premio Inail.

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 23, D.M. 12.12.2000, l'Inail comunica annualmente al datore di lavoro, entro il 31 dicembre di ogni anno con modello 20SM "classificazione e tassazione rischio assicurato", i parametri utili all'individuazione del tasso, da applicare dal 1° gennaio dell'anno successivo.

Con LavoroPratico possiamo anche ottenere informazioni più specifiche, ad esempio chiedendo se sono previste ipotesi di riduzione del tasso Inail, otteniamo la seguente risposta:

è prevista la riduzione del tasso inail?

Sì, è prevista la riduzione del tasso Inail. La riduzione può essere richiesta:

- Nel primo biennio di attività della PAT se le aziende eseguono interventi per il miglioramento delle condizioni di prevenzione e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in aggiunta a quelli previsti dalla normativa in materia.
- Dopo 2 anni di attività, se il Tasso Applicabile è inferiore o uguale al Tasso Medio per la polizza dipendenti, o se l'Indice di Gravità Aziendale è inferiore o uguale all'Indice di Gravità Medio per la polizza artigiani.

L'azienda deve presentare un'apposita istanza (Modulo OT23) esclusivamente in modalità telematica entro il 28 febbraio, unitamente alla documentazione probante richiesta dall'Istituto. [1] [2] [3]

L'intelligenza artificiale non è utile, quindi, solo per ricerche di tipo nozionistico, ma può essere utilizzata anche per facilitare l'operatività dei consulenti, fornendo in modo sintetico le principali informazioni necessarie per rispettare le numerose scadenze del periodo.

 **LavoroPratico**

La piattaforma editoriale integrata con l'AI
per lo Studio del Consulente del Lavoro

scopri di più >