

|  |
| --- |
| **Area Politiche del Lavoro, Welfare e Sicurezza sul lavoro**  **Circolare n. 17246 del 11 febbraio 2025** |



**OGGETTO: Aliquote contributive per l'anno 2025. Lavoratori dipendenti e collaboratori coordinati e continuativi.**

**IN SINTESI**

La circolare contiene le tabelle delle aliquote contributive in vigore nel settore agricolo per l’anno 2025, elaborate - come di consueto - dall’Area Politiche del Lavoro, Welfare e Sicurezza sul lavoro.

**ALLEGATI**

Tabelle aliquote 2025



**Area Politiche del Lavoro, Welfare e Sicurezza sul lavoro**  
**RC.TP.** Corso Vittorio Emanuele II, 101 - 00186 Roma  
**Circolare n. 17246 del 11 febbraio 2025** tel.: +39 06 68.52.361 fax: +39 06 .6852360

**Prot.n. 133/C025/aliquote contr. 2025** sito web: [www.confagricoltura.it](http://www.confagricoltura.it)

**Oggetto: Aliquote contributive per l'anno 2025. Lavoratori dipendenti e collaboratori coordinati e continuativi.**

**Alle Unioni Provinciali Agricoltori**

**Alle Federazioni Regionali Agricoltori**

**Alle Federazioni Nazionali di Categoria**

**Alle Federazioni Nazionali di Prodotto**

**Loro Sede.**

Si trasmettono in allegato, come di consueto, le tabelle di nostra elaborazione delle aliquote contributive in vigore nel settore agricolo per l’anno 2025, per i lavoratori dipendenti e per i collaboratori coordinati e continuativi (e assimilati).

**Lavoratori dipendenti**

# *Contributo FPLD – Aumenti di aliquota*

Dal 1° gennaio 2009 sono ritornati in vigore – dopo la sospensione disposta dall’art. 01, c. 1, della legge n. 81/2006 per il triennio 2006-2008 – gli aumenti di aliquota previsti dall’art. 3, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 146/1997.

Tali norme, come noto, prevedono il percorso di graduale allineamento dell’aliquota pensionistica dovuta dai datori di lavoro per gli operai agricoli a quella dovuta per la generalità dei dipendenti, attraverso l’aumento annuo dello 0,20 per cento del contributo FPLD a carico delle imprese agricole tradizionali (con decorrenza 1° gennaio di ciascun anno) e dello 0,60 per cento del contributo FPLD a carico delle imprese agricole con processi produttivi di tipo industriale (con decorrenza 1° luglio di ciascun anno), sino al raggiungimento dell’aliquota prevista per la generalità dei datori di lavoro.

Al riguardo si ricorda che, con il 1° luglio 2011, le imprese agricole con processi produttivi di tipo industriale hanno raggiunto l’aliquota contributiva per il finanziamento del Fondo pensioni lavoratori dipendenti prevista dall’art. 3, c. 23, della legge n. 335/1995.

Per quanto riguarda la quota a carico dei lavoratori dipendenti, si rammenta che con il 1/1/2002 si è concluso il percorso di allineamento dell’aliquota a carico dei lavoratori a quella prevista per la generalità degli altri settori produttivi, previsto dal citato art. 3 del d.lgs. n. 146/97, iniziato il 1° gennaio 1998.

Resta quindi solo l’aumento annuo dello 0,20 per cento del contributo FPLD a carico dei datori di lavoro agricolo tradizionali, giacché non è ancora stata raggiunta l’aliquota contributiva in vigore per gli altri settori produttivi.

***Esoneri compensativi per destinazione TFR ai fondi pensione***

L’art. 1, c. 764, della legge finanziaria per il 2007 (legge n. 296/2006) ha previsto l’esonero dal versamento del contributo al Fondo di garanzia per il TFR (di cui all’art. 2 della legge n. 297/1982) pari allo 0,20 per cento, nella stessa misura percentuale della quota di TFR maturando conferito alle forme pensionistiche complementari e al Fondo gestito dall’INPS.

In altre parole, se per un lavoratore viene conferito l’intero TFR, l’esonero dal contributo predetto è totale; se invece il conferimento del TFR è parziale (nelle limitate ipotesi in cui è consentito) l’esonero dal contributo è direttamente proporzionale.

Da sottolineare che per gli operai agricoli a tempo determinato e per gli impiegati, quadri e dirigenti agricoli, il contributo dello 0,20 per cento non è dovuto e quindi le aziende che occupano tali lavoratori non possono beneficiare della predetta misura compensativa.

L’art. 1, comma 766, della citata legge finanziaria, ha inoltre previsto, a decorrere dal 1° gennaio 2008, un ulteriore esonero dal versamento dei contributi sociali in una misura crescente di anno in anno fino al 2014. Nel 2014 dunque la misura di tale esonero si è stabilizzata ed è pari a 0,28 punti percentuali.

L’esonero incide prioritariamente sui contributi per assegni familiari e, in caso di incapienza, su quelli per maternità e disoccupazione o su altre contribuzioni per il finanziamento delle prestazioni temporanee. Anche in questo caso l’esonero contributivo si applica in misura proporzionale alle quote di TFR versato alle forme pensionistiche complementari e al Fondo gestito dall’INPS.

***Decontribuzione delle erogazioni stabilite da contratti di 2° livello***

L’art. 4, commi 28-29 della legge n. 92/2012 (cd. Riforma Fornero)[[1]](#footnote-1) ha reso definitivo il regime di sgravio contributivo previsto dall’art. 1, commi 67 e 68, della legge n. 247/2007 relativo alle erogazioni previste dalla contrattazione collettiva di secondo livello (aziendale e territoriale) a titolo di premio di produttività[[2]](#footnote-2), essendo stato eliminato dalla norma originaria il riferimento al carattere sperimentale di tale misura agevolativa[[3]](#footnote-3).

Come noto, il beneficio in commento consiste in uno sgravio di 25 punti percentuali dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e in uno sgravio totale dei contributi previdenziali a carico del lavoratore sulle erogazioni:

* previste dai contratti collettivi aziendali ovvero di secondo livello;
* incerte nella corresponsione o nell’ammontare;
* correlate alla misurazione di incrementi di produttività, qualità, nonché altri elementi di competitività, assunti dal contratto collettivo come indicatori dell’andamento economico dell’impresa e dei suoi risultati.

La dotazione finanziaria prevista per lo sgravio è pari a 650 milioni di euro annui. I benefici vengono concessi solo entro tale limite (650 milioni di euro annui) secondo modalità stabilite di anno in anno con decreto interministeriale (lavoro ed economia) anche con riferimento all’individuazione dei criteri di priorità.

Sostanzialmente a partire dall’anno di competenza 2015 la misura in oggetto non è stata più rifinanziata[[4]](#footnote-4).

Da segnalare tuttavia che l’art. 55 della legge n. 96/2017 (cd. Manovrina) ha riconosciuto una riduzione di venti punti percentuali dell’aliquota IVS a carico del datore di lavoro ed una esenzione totale sulla contribuzione a carico del lavoratore sulle erogazioni legate alla produttività che coinvolgano “pariteticamente i lavoratori nell’organizzazione del lavoro”.

I predetti benefici contributivi – che si applicano soltanto ai premi erogati in virtù di contratti collettivi sottoscritti successivamente al 24 aprile 2017 (data di entrata in vigore della norma) – possono riguardare erogazioni non superiori a 800 euro annui.

Su tale norma – che è strettamente legata ai premi assoggettabili alla cd. “detassazione di premi di produzione”[[5]](#footnote-5) – ed in particolare sui presupposti per poter beneficiare dell’agevolazione contributiva sono intervenute le amministrazioni competenti con apposite circolari alle quali si rimanda: circolare Agenzia delle Entrate n. 5/E/2018 e circolare INPS n. 104/2018[[6]](#footnote-6).

Ci si limita qui ad evidenziare che tale particolare forma di decontribuzione è finalizzata ad incentivare quegli schemi organizzativi della produzione e del lavoro orientati ad accrescere la motivazione del personale e a coinvolgerlo in modo attivo nei processi di innovazione, realizzando incrementi di efficienza, produttività e di miglioramento della qualità della vita e del lavoro.

Il coinvolgimento paritetico dei lavoratori deve essere formalizzato a livello aziendale mediante un apposito Piano di Innovazione. Tale “piano” deve essere elaborato dal datore di lavoro, secondo le indicazioni di un contratto collettivo di cui all’art. 51 del d.lgs. n. 81/2015[[7]](#footnote-7). I gruppi di lavoro di semplice addestramento o formazione non sono strumenti e modalità utili ai fini del coinvolgimento paritetico dei lavoratori.

***Contribuzione per il finanziamento della Nuova Assicurazione Sociale per l’Impiego (NASPI)***

Come noto - in attuazione di una delega al Governo per la riforma della materia degli ammortizzatori sociali conferita dalla legge n. 183/2014 (meglio nota come Jobs Act) - il d.lgs. 4 marzo 2015 n. 22 ha introdotto la NASpI (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego)[[8]](#footnote-8), che ha sostituito l'ASpI (Assicurazione Sociale per l'Impiego) e la Mini ASpI istituite dalla cd. legge Fornero (art. 2. della legge n. 92/2012)[[9]](#footnote-9) che, a sua volta, avevano sostituito l'indennità di disoccupazione ordinaria e a requisiti ridotti (DS).

Tale riforma - che opera con riferimento agli eventi verificatisi a partire dal primo maggio 2015 - non ha introdotto elementi di novità riguardo alla contribuzione a supporto della NASpI, limitandosi ad affermare che *“Alla NASpI si applicano le disposizioni in materia di ASpI in quanto compatibili”* (art. 14, d.lgs. n. 22/2015).

Conseguentemente, come peraltro precisato dall'INPS con messaggio n. 4441 del 30 giugno 2015, è rimasto inalterato l’impianto contributivo già previsto dalla Riforma Fornero, di cui si riepilogano qui di seguito gli elementi essenziali.

La NASpI, come i precedenti istituti, ha la funzione di fornire un sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione.

Sono ricompresi nell’ambito di applicazione di questa forma di assicurazione sociale tutti i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti ed i soci lavoratori di società cooperative che abbiano in essere un rapporto di lavoro subordinato ai sensi dell’art. 1, c. 3, legge n. 142/2001, nonché i dipendenti delle pubbliche amministrazioni con contratto di lavoro non a tempo indeterminato.

Sono invece esclusi dall’ambito di applicazione della NASPI gli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato per i quali continuano a trovare applicazione le vigenti disposizioni in materia di disoccupazione agricola.

*Estensione dell’ambito di applicazione della NASpI agli OTI delle coop ex lege n. 240/1984*

La legge di bilancio per l’anno 2022 (art. 1, c. 221-222 della legge n. 234/2022) ha previsto che dal 1° gennaio 2022 sono destinatari della NASPI anche gli operai agricoli a tempo indeterminato delle cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci di cui alla legge n. 240/1984.

Si ricorda che alle cooperative agricole con processi produttivi di tipo industriale *ex lege* n. 240/84 già si applicavano le disposizioni del settore industriale (sia sul piano contributivo che su quello delle prestazioni) per la cassa integrazione guadagni, ordinaria e straordinaria, gli assegni familiari e l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro; mentre per il trattamento di disoccupazione degli OTI delle predette cooperative – prima della novità in commento fino al 2021 – si applicavano le stesse regole vigenti per gli operai agricoli a tempo indeterminato del settore agricolo.

È stato conseguentemente modificato il relativo regime contributivo: dal 1/1/2022 anche le imprese cooperative agricole *ex lege* n. 240/1984 sono tenute al versamento della contribuzione di finanziamento NASpI per i lavoratori assunti a tempo indeterminato con qualifica di operaio agricolo (apprendisti compresi).

La circolare emanata dall’INPS (n.2/2022) sull’argomento precisa che l’obbligo contributivo sussiste sia per i lavoratori assunti a decorrere dal 1° gennaio 2022 sia per quelli assunti precedentemente al 1° gennaio 2022 e ancora in forza a tale data.

La misura dell’aliquota contributiva ordinaria è pari all’**1,61%** dell’imponibile contributivo (1,31% in applicazione dell’art. 2, c. 25, della legge n. 92/2012 e 0,30% destinabile al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua, introdotto dall’art. 25, c. 4, della legge n. 845/1978) a cui sono applicabili gli esoneri di cui all’art. 120 della legge n. 388/2000 e all’art. 1, c. 361 e 362 della legge n. 266/2005.

Sull’argomento l’Istituto ha emanato il messaggio n. 2225 del 27/05/2022 nel quale riepiloga gli obblighi contributivi relativi agli OTI, agli apprendisti e ai soci lavoratori assunti dalle cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci di cui alla legge n. 240/1984.

*Contributo ordinario NASpI*

Il finanziamento della NASPI - come in precedenza quello dell'ASpI - avviene attraverso il contributo già destinato al finanziamento della disoccupazione non agricola ai sensi degli artt. 12, c. 6, e 28, c. 1, della legge n. 160/1975, pari all’1,61 per cento (di cui 0,30 destinato al finanziamento della formazione continua). A tale aliquota restano applicabili le riduzioni del costo del lavoro di cui all’art. 120 della legge n. 388/2000, dell’art. 1, c. 361 della legge n. 266/2005, nonché le misure compensative di cui all’art. 8 della legge n. 248/2005.

Pertanto, con riferimento agli impiegati, quadri e dirigenti agricoli, che – a differenza degli operai agricoli – rientrano nell’ambito di applicazione della NASPI, continuerà ad essere dovuta la contribuzione dello 0,67 per cento già destinata al finanziamento della disoccupazione (di cui 0,30 destinato al finanziamento della formazione continua).

*Contributo addizionale*

Ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all’1,4 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, finalizzato a finanziare la NASPI.

Il contributo non è dovuto per:

* i lavoratori a termine assunti in sostituzione di lavoratori assenti;
* i lavoratori a termine assunti per lo svolgimento delle attività stagionali elencate nel DPR n. 1525/1963[[10]](#footnote-10);
* gli apprendisti;
* i dipendenti delle pubbliche amministrazioni;
* i lavoratori assunti a termine per lo svolgimento, nel territorio della provincia di Bolzano, delle attività stagionali definite - entro il 31 dicembre 2019 - dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative;
* i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, nonché quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo (cfr. art. 29, c.2, lettera b) del d.lgs. n.81/2015)[[11]](#footnote-11).

In caso di trasformazione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato, il datore di lavoro ha diritto alla restituzione di tutti gli importi versati a titolo di contributo addizionale[[12]](#footnote-12).

La restituzione avverrà solo successivamente al decorso dell’eventuale periodo di prova.

La restituzione del contributo addizionale spetta anche ai datori di lavoro che, entro sei mesi dalla cessazione di un rapporto di lavoro a termine, assumono lo stesso lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato (cfr. messaggio INPS n. 4152/2014). Resta fermo in ogni caso, che nell’ipotesi di riassunzione la contribuzione da restituire sarà ridotta di un numero di mensilità pari all’intervallo tra i due rapporti.

Va ricordato che il decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito in legge 9 agosto 2018, n.96 (cd. Decreto Dignità)[[13]](#footnote-13) ha previsto un aumento del contributo addizionale per il finanziamento della NASPI pari allo 0,5%. L’aumento - che si cumula all’1,4% sinora posto a carico del datore di lavoro - scatta in occasione di ciascun rinnovo contrattuale di un rapporto a tempo determinato[[14]](#footnote-14).

*Contributo aggiuntivo in caso di licenziamento*

In caso di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto alla NASPI, il datore di lavoro è tenuto a versare una somma pari al 41 per cento del massimale mensile della NASPI per ogni anno di anzianità aziendale del lavoratore negli ultimi tre anni (compresi i periodi di lavoro con contratto diverso da quello a tempo indeterminato, se il rapporto è proseguito senza soluzione di continuità o se comunque si è dato luogo alla restituzione della contribuzione aggiuntiva dovuta per i rapporti a termine).

Il contributo aggiuntivo è dovuto anche per le interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, ivi incluso il recesso del datore di lavoro al termine del periodo di formazione[[15]](#footnote-15).

*Esclusione operai agricoli*

Le norme in materia di nuova assicurazione sociale per l’impiego, così come le disposizioni in materia di contratto a termine, non si applicano agli operai agricoli in virtù delle espresse esclusioni contenute nell’art. 2, c. 3, della legge n. 92/2012 e nell’art. 29, c. 1, lett. b), del decreto legislativo n. 81/2015 (che riproduce testualmente l’esclusione già contemplata nell’art. 10, c. 2, del d.lgs. n. 368/2001)[[16]](#footnote-16).

**Si ribadisce pertanto che nessuna contribuzione in materia di NASPI sopra rappresentata, compresa l’addizionale dell’1,4 per cento per i rapporti di lavoro a termine e l’eventuale maggiorazione dello 0,5% in occasione dei rinnovi, nonché il contributo aggiuntivo in caso di licenziamento, è applicabile agli operai agricoli.**

La NASPI e relativa contribuzione sono invece applicabili agli impiegati, quadri e dirigenti dell’agricoltura, agli operai agricoli a tempo indeterminato delle cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci di cui alla legge n. 240/1984, nonché ai dipendenti delle Associazioni di categoria (Unioni, Federazioni e Confederazione) e degli enti e società collegate.

***Contribuzione per la formazione continua (disoccupazione)***

I commi da 62 a 64 dell’art. 1 della legge n. 247/2007 (attuazione del Protocollo sul *Welfare*) hanno introdotto anche per gli operai agricoli il contributo dello 0,30 per cento di cui alla legge n. 845/1978 per il finanziamento delle iniziative di formazione continua.

L’introduzione di tale contribuzione a partire dal 1° gennaio 2008 non ha determinato tuttavia alcun aumento della pressione contributiva a carico dei datori di lavoro agricolo, giacché è stata corrispondentemente ridotta di 0,30 punti percentuali l’aliquota per l’assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria.

A seguito di tale modifica, anche i datori di lavoro agricolo che occupano operai possono aderire al Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua in Agricoltura (FOR.AGRI).

In caso di adesione, il contributo dello 0,30 per cento sarà trasferito dall’INPS a FOR.AGRI e l’azienda interessata potrà accedere ai finanziamenti dei piani formativi nel rispetto delle disposizioni di legge e dei regolamenti del fondo.

È appena il caso di precisare che le aziende che non aderiscono al fondo pagheranno comunque il contributo dello 0,30% – che l’INPS destinerà alla solidarietà generale – senza poter accedere ai benefici derivanti dall’iscrizione al fondo.

Si sottolinea altresì che l’iscrizione al Fondo ha effetto non più dall’anno successivo bensì dal periodo di paga nel quale la stessa viene effettuata (cfr. ns. circ. n. 13539 del 19/2/2010 e n. 13463 del 6/10/2009).

Si ricorda inoltre che, con circolare n. 40 del 22/2/2011, l’INPS ha chiarito che sulla contribuzione per il finanziamento della formazione continua (contributo dello 0,30 per cento) non trovano applicazione le agevolazioni per zone montane e svantaggiate (cfr. ns. circ. n. 13715 del 23/2/2011).

Con l’occasione si rende noto che, sulla base dei dati forniti dall’INPS, le adesioni a FOR.AGRI da parte dei datori di lavoro agricolo che occupano operai presentano ancora margini di crescita.

Si rinnova quindi l’invito a tutte le Unioni e Federazioni a promuovere presso le aziende associate l’adesione a FOR.AGRI che, come detto, non implica alcun costo aggiuntivo per l’impresa interessata, riconoscendole la possibilità di ottenere dal Fondo il finanziamento di piani per la formazione continua dei propri dipendenti[[17]](#footnote-17).

***Riforma ammortizzatori sociali (legge di bilancio 2022)***

La legge di bilancio per l’anno 2022 (art. 1, c. 191-203, legge n. 234/2021) ha riformato la preesistente disciplina sugli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto, contenuta nel d.lgs. n. 148/2015 (Jobs Act)[[18]](#footnote-18).

La principale novità consiste nell’allargamento – a partire dal 2022 – della platea dei soggetti che possono accedere ai trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale, con l’intento di garantire una copertura ai lavoratori dipendenti delle imprese appartenenti a tutti i settori produttivi e a prescindere dalle soglie occupazionali dell’azienda e dalla tipologia contrattuale.

Per quanto riguarda il trattamento ordinario di integrazione salariale nei casi di riduzione o di sospensione dell’attività lavorativa in favore di imprese e lavoratori oggi non coperti dalla relativa tutela, viene ulteriormente allargato il raggio di azione del sistema di fondi di solidarietà bilaterali "settoriali" e del Fondo di integrazione salariale (FIS), originariamente introdotto dalla Riforma Fornero (legge n. 92/2012)[[19]](#footnote-19) e poi ampliato dal Jobs Act (d.lgs. n. 148/2015)[[20]](#footnote-20).

Saranno infatti i fondi bilaterali settoriali e il FIS a riconoscere l’assegno di integrazione salariale ordinario anche ai datori di lavoro che **occupano almeno 1 dipendente** (prima il limite era fissato a 5 dipendenti).

Vale la pena di precisare da subito che, sebbene le norme in commento non affrontino espressamente la questione, a nostro avviso, le già menzionate novità non riguardano i datori di lavoro agricolo in quanto il settore primario non rientra tra i settori produttivi privi di specifiche misure di integrazione salariale nei casi di riduzione o di sospensione dell’attività lavorativa. Esso ricade infatti nell’ambito di applicazione della speciale normativa per l'integrazione salariale agricola (CISOA), che riconosce le relative prestazioni a favore di operai ed impiegati[[21]](#footnote-21) (i datori di lavoro agricolo sono infatti sempre stati esclusi dagli obblighi di contribuzione al Fondo di integrazione salariale presso l’INPS).

L’unica novità per i datori di lavoro agricolo è l’estensione della CISOA anche ai lavoratori con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica e superiore e gli apprendisti con contratto di alta formazione e ricerca (disciplinati rispettivamente, dagli articoli 43 e 45 del d.lgs. n. 81/2015). Gli apprendisti con contratto di tipo professionalizzante (art. 44 del d.lgs. n. 81/2015) erano invece già ricompresi nelle tutele in costanza di rapporto di lavoro in forza di quanto previsto, originariamente, dall’articolo 2 del d.lgs n. 148/2015. Tale estensione è stata oggetto di apposito chiarimento da parte dell’INPS, con circ. [n. 1 del 4 gennaio 2023](https://ntpluslavoro.ilsole24ore.com/viewer?appid=4239&redirect=false&origine=lavoro#showdoc/39604987), emanata dopo un anno dall’entrata in vigore dalla riforma (sul punto di rinvia a quanto specificatamente trattato oltre in un apposito paragrafo).

Per quanto riguarda invece **l’integrazione salariale straordinaria**, i relativi trattamenti vengono estesi a tutti i datori di lavoro rientranti nell’ambito di applicazione dell’istituto del trattamento ordinario di integrazione salariale e a quelli iscritti al FIS che occupino mediamente più di 15 dipendenti.

A tal proposito si segnala che, a nostro avviso, anche tali novità non riguardano i datori di lavoro agricolo, continuando ad essere in vigore la speciale normativa in materia di integrazione salariale straordinaria per il settore agricolo, ai sensi dell’art. 21 della legge n. 223/1991.

Nel rinviare alla circolare confederale[[22]](#footnote-22) di commento alla legge di bilancio per l’anno 2022 per una trattazione più estesa della riforma, si mettono in evidenza qui di seguito le modifiche che hanno riflessi sulla contribuzione oggetto della presente circolare.

*Allargamento dell’ambito di applicazione della CIGS*

Il comma 198 dell’art. 1 della legge di bilancio per l’anno 2022 (legge n. 234/2022) amplia la platea dei datori di lavoro per i quali possono trovare applicazione i trattamenti straordinari di integrazione salariale (CIGS), ed i relativi obblighi contributivi, decorrenti dal 1° gennaio 2022.

Riguardo all’ambito individuato dalla disciplina finora vigente, si ricorda che l'art. 20 del d.lgs. n. 148/2015, riconosceva la CIGS solo alle imprese appartenenti a determinati settori produttivi, espressamente individuati, con particolari requisiti dimensionali[[23]](#footnote-23).

Il comma 198 (capoverso 3-bis della lettera c) citato estende l’ambito di applicazione della CIGS a tutti i datori di lavoro rientranti nell’ambito dell’istituto del trattamento ordinario di integrazione salariale e a quelli iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) dell’INPS.

Resta ferma, per l’accesso al trattamento straordinario, la condizione che il datore abbia occupato **mediamente più di 15 dipendenti** nel semestre precedente la data di presentazione della domanda (tale condizione continua a non applicarsi alle imprese del trasporto aereo, di gestione aeroportuale e del sistema aeroportuale ed ai partiti e movimenti politici).

Si sottolinea che la norma non precisa se l'istituto del trattamento straordinario di integrazione salariale trovi applicazione, in presenza dei suddetti presupposti dimensionali, anche per gli ambiti agricolo e della pesca interessati, come prestazione ordinaria di integrazione salariale, dal trattamento (cosiddetto CISOA) di cui all’articolo 8 della legge n. 457/1972 (come modificato dal comma 217 del medesimo art. 1 della legge di bilancio in commento).

Come già detto, a nostro avviso, le novità sopra descritte non riguardano i datori di lavoro agricolo[[24]](#footnote-24), continuando ad essere in vigore la speciale normativa in materia di integrazione salariale straordinaria per il settore agricolo, ai sensi dell’art. 21 della legge n. 223/1991[[25]](#footnote-25).

Si evidenzia inoltre che viene mantenuta la misura della contribuzione previgente, che dovrà essere versata da gennaio 2022 da tutti i datori di lavoro destinatari della CIGS (compresi quelli per i quali è stata estesa l’applicazione del trattamento). Essa è pari allo **0,90 per cento** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali del dipendente, di cui 0,60 punti a carico del datore di lavoro e 0,30 punti a carico del lavoratore ed è dovuta dai datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti.

Si precisa infine che al 31/12/2022 ha cessato i suoi effetti la riduzione della contribuzione che era stata prevista dalla citata riforma in via transitoria per il solo anno 2022 (cfr. messaggio INPS n. 637 del 9 febbraio 2022). Pertanto, dal 1° gennaio 2023 la contribuzione di finanziamento delle integrazioni salariali straordinarie (CIGS) sarà dovuta nella misura ordinaria sopra ricordata, come confermato dal messaggio INPS n. 316 del 19 gennaio 2023.

*Modifiche della disciplina del FIS*

La riforma degli ammortizzatori sociali operata dalla legge di bilancio 2022 opera anche una revisione delle prestazioni e della contribuzione relativa al Fondo di integrazione salariale (FIS) dell’INPS (art.1, c. 207, legge n. 234/2022).

In base alla nuova disciplina, il FIS garantisce gli assegni ordinari di integrazione salariale (per i casi di sospensione o riduzione dell’orario di lavoro decorrenti dal 1° gennaio 2022) con riferimento a tutti i datori di lavoro che non rientrino in altre tutele omologhe; tali assegni vengono riconosciuti con riferimento alle medesime causali previste per il trattamento ordinario di integrazione salariale. Sarà il FIS, dunque, a riconoscere l’assegno di integrazione salariale ordinario **anche ai datori di lavoro che occupino almeno 1 dipendente** (prima il limite era fissato a 5 dipendenti).

Gli assegni ordinari a carico del FIS (per un importo identico a quello previsto per il trattamento ordinario di integrazione salariale) sono riconosciuti per le seguenti durate[[26]](#footnote-26):

* ai datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti, una durata massima di 13 settimane in un biennio mobile;
* ai datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 5 dipendenti, una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile.

A decorrere dal 1° gennaio 2022, l'aliquota di finanziamento del FIS è fissata nel modo seguente:

* **0,50%** (di cui 1/3 a carico del dipendente) nel caso di datori di lavoro che occupino mediamente fino a 5 dipendenti. Tale aliquota – a decorrere dal 1° gennaio 2025 – è ridotta allo **0,30%** per i datori di lavoro che non abbiano presentato domanda di assegno di integrazione salariale al FIS, per almeno ventiquattro mesi, a far data dal termine del periodo di fruizione del trattamento[[27]](#footnote-27);
* **0,80%** (di cui 1/3 a carico del dipendente) nel caso di datori che occupino mediamente più di 5 dipendenti.

Si ricorda che, in precedenza, l'aliquota di finanziamento del FIS era pari allo 0,65% per cento (di cui 1/3 terzo a carico del dipendente) per i datori di lavoro iscritti che occupavano mediamente più di 15 dipendenti e allo 0,45% (di cui 1/3 a carico del dipendente) per gli altri datori iscritti (che occupavano mediamente più di 5 dipendenti e sino a 15). La contribuzione ha dunque subito un incremento.

Si precisa che al 31/12/2022 ha cessato i suoi effetti la riduzione della contribuzione che era stata prevista dalla citata riforma in via transitoria per il solo anno 2022 (cfr. la circolare INPS n. 76/2022, paragrafo 6.2). Pertanto, dal 1° gennaio 2023 la contribuzione di finanziamento del FIS sarà dovuta nella misura ordinaria sopra ricordata, come confermato dal messaggio INPS n. 316 del 19 gennaio 2023.

A carico del datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell’attività lavorativa è inoltre prevista una **contribuzione addizionale** che varia dal 9% al 15% (della retribuzione globale che sarebbe spettata) in funzione dell’intensità di utilizzo dei trattamenti di integrazione salariale nell’ambito del quinquennio mobile[[28]](#footnote-28). Questa contribuzione – a decorrere dal 1° gennaio 2025 – è ridotta in una misura che varia dal 6% al 9% in favore dei datori di lavoro che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale ordinaria, straordinaria o in deroga per almeno 24 mesi, decorrenti dal giorno successivo al termine dell’ultimo periodo di fruizione di un trattamento di integrazione salariale (art. 1, c. 195, lett. b), della legge di Bilancio 2022, che ha inserito il c. 1-ter all’art. 5 del d.lgs. n. 148/2015). Per i dettagli sulla riduzione del contributo addizionale si rinvia alla circolare INPS n. 5 del 20 gennaio 2025.

Si ribadisce che non sono invece stati introdotti, rispetto alla previgente disciplina (d.lgs. n. 148/2015) elementi di novità per i datori di lavoro agricolo che, a nostro avviso, devono continuare a ritenersi esclusi dagli obblighi di contribuzione al Fondo di solidarietà residuale istituto presso l’INPS (Fondo di integrazione salariale dal 1/1/2016).

Il settore agricolo, infatti, non rientra tra i settori produttivi privi di specifiche misure di integrazione salariale nei casi di riduzione o di sospensione dell’attività lavorativa, dato che esso ricade nell’ambito di applicazione della speciale normativa per l'integrazione salariale agricola (CISOA), che riconosce le relative prestazioni a favore di operai ed impiegati[[29]](#footnote-29).

A tal proposito si ricorda[[30]](#footnote-30) che il Ministero del Lavoro (nota n. 10593 del 13/05/2016) – a seguito di nostra esplicita richiesta – ha chiarito che anche i datori di lavoro agricolo con qualifica di coltivatore diretto sono esclusi dall’obbligo di contribuzione al Fondo di integrazione salariale, poiché rientrano tra i soggetti che possono beneficiare, per i propri dipendenti, della cassa integrazione salari operai agricoli (CISOA) di cui alla legge n. 457/72, pur essendo esonerati dall’obbligo di versare all’INPS la relativa contribuzione.

Sono invece obbligate alla contribuzione al Fondo, oltre alle società di servizi collegate a Confagricoltura, anche le Federazioni regionali e le Unioni provinciali (oltre che la Confederazione) che occupino almeno 1 dipendente (prima il limite era fissato a 5 dipendenti).

A fronte del nuovo onere contributivo in capo alle nostre strutture sindacali, appare utile sottolineare che l’inclusione nell’ambito di operatività del FIS consentirà a queste di accedere alle prestazioni di integrazione salariale del Fondo stesso.

*CISOA per gli apprendisti*

Come detto, per il settore agricolo, la principale novità apportata dalla legge di bilancio per l’anno 2022 (art. 1, c. 191-203, legge n. 234/2021) alla preesistente disciplina sugli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto (contenuta nel d.lgs. n. 148/2015) è stata l’allargamento – a partire dal 2022 – della platea dei soggetti che possono accedere ai trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale, con l’intento di garantire una copertura ai lavoratori dipendenti delle imprese appartenenti a tutti i settori produttivi e a prescindere dalle soglie occupazionali dell’azienda e dalla tipologia contrattuale.

Tra gli altri, sono stati fatti rientrare in questa specifica forma di tutela, per i periodi di sospensione o di riduzione dell’attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, i lavoratori con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica e superiore e gli apprendisti con contratto di alta formazione e ricerca (disciplinati rispettivamente, dagli articoli 43 e 45 del d.lgs. n. 81/2015). Gli apprendisti con contratto di tipo professionalizzante (art. 44 del d.lgs. n. 81/2015) erano invece già ricompresi nelle tutele in costanza di rapporto di lavoro in forza di quanto previsto, originariamente, dall’articolo 2 del D.lgs n. 148/2015.

Con la [circolare n. 1 del 4 gennaio 2023](https://ntpluslavoro.ilsole24ore.com/viewer?appid=4239&redirect=false&origine=lavoro#showdoc/39604987), emanata dopo un anno dall’entrata in vigore dalla riforma, **l’INPS ha chiarito i suoi riflessi nei confronti di tali categorie di lavoratori apprendisti dipendenti da aziende agricole** che – in linea con le specifiche norme di settore – risultano essere **destinatari della CISOA** (Cassa Integrazione Salariale Operai Agricoli), fornendo altresì [le istruzioni per l’applicazione della relativa contribuzione da parte di datori di lavoro](https://ntpluslavoro.ilsole24ore.com/viewer?appid=4239&redirect=false&origine=lavoro#showdoc/39604987) interessati.

Secondo i chiarimenti INPS, dal primo gennaio 2022, i datori di lavoro che occupano apprendisti di primo e terzo livello sono tenuti a versare la contribuzione per il finanziamento della CISOA, nella misura dell’1,50% della retribuzione previdenziale.

La circolare ricorda che tale contribuzione beneficia degli esoneri contributivi per zone svantaggiate (-68%) e montane (-75%) e che essa non è dovuta dai datori di lavoro con la qualifica di coltivatore diretto.

***Contribuzione per la cassa integrazione (CIGO) per le coop. ex lege n. 240/1984***

Come noto, la riforma del lavoro denominata Jobs Act (artt. 9-18 del d.lgs. n. 148 del 2015) aveva esteso la disciplina della cassa integrazione ordinaria alle imprese del settore industriale, comprese le cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri *ex lege* n. 240/1984, per i soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato (cfr. ns. circ. n. 15158 del 12/10/2015).

Pertanto, a partire dal mese di settembre 2015[[31]](#footnote-31), la misura del contributo ordinario a carico dei predetti datori di lavoro per il finanziamento delle prestazioni d’integrazione salariale ordinaria, è pari a:

* **1,70 per cento** per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti;
* **2 per cento** per le imprese che occupano più di 50 dipendenti.

***Riduzione contribuzione INAIL (14,80 per cento per il 2025)***

Come noto, l’art. 1, comma 128, della legge di stabilità per il 2014 (legge 28 dicembre 2013, n. 147)[[32]](#footnote-32), aveva previsto la riduzione dei premi e contributi dovuti all'INAIL dai lavoratori autonomi e dai datori di lavoro per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, compresi quelli del settore agricolo, per 1 miliardo di euro nel 2014, 1,1 miliardi di euro nel 2015 e 1,2 miliardi di euro a decorrere dal 2016.

Sulla materia è intervenuta la legge di bilancio per il 2019 (legge n. 145/2018, art. 1, commi 1121-1126)[[33]](#footnote-33) che ha integrato tali previsioni, aggiungendo a quelle già stanziate ulteriori risorse per il triennio 2019-2021 (410 milioni di euro per il 2019, 525 milioni per il 2020 e 600 milioni per il 2021)[[34]](#footnote-34) e dando nuovo impulso per l'attuazione di una vera e propria operazione di revisione della contribuzione INAIL già prevista, per tutti i settori produttivi, dalla sopra citata legge di stabilità per il 2014 e fino al 2018 attuata solo parzialmente e con tagli lineari.

Peraltro, la revisione delle aliquote INAIL è stata confermata dalla legge n. 58/2019 (di conversione del cd. “decreto crescita”)[[35]](#footnote-35) che ha reso strutturale, a partire dall’anno 2023, la riduzione delle tariffe dei premi e contributi che era stata finanziata dall’ultima legge di bilancio per il solo triennio 2019-2021 (art. 1, c. 1121, legge n. 145/2018)[[36]](#footnote-36). La nuova norma garantisce infatti, attraverso l’individuazione di apposite risorse, la vigenza della riduzione anche per il periodo successivo a quello originariamente previsto (2019-2021), a partire dal 2023 e con l’esclusione del solo anno 2022[[37]](#footnote-37).

Sulla questione è nuovamente intervenuto il legislatore, con la legge di bilancio per l’anno 2020 (art. 1, comma 9, legge n. 160/2019)[[38]](#footnote-38), prevedendo che la revisione dei premi e contributi per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL) si applica anche con riferimento all’anno 2022 (precedentemente “dimenticato” dal legislatore della legge di bilancio per il 2019).

Si ricorda che la riduzione contributiva in parola deve rispettare, ai sensi della citata norma che l'ha originariamente disposta, i seguenti principi:

* riguardare "premi e contributi dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali";
* tenere conto dell’andamento infortunistico aziendale;
* definire le modalità di applicazione della riduzione a favore delle imprese che abbiano iniziato l’attività da non oltre un biennio;
* essere operata distintamente per singola gestione assicurativa dell’INAIL, tenuto conto dell’andamento economico, finanziario e attuariale registrato da ciascuna di esse e garantendo il relativo equilibrio assicurativo.

Vale la pena di evidenziare che la vera e propria determinazione delle riduzioni di premi e contributi per i diversi settori produttivi, in considerazione dell'andamento delle singole gestioni INAIL e degli altri principi sopra ricordati, era rimessa ad un apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, su proposta dell'INAIL.

Ed infatti con decreto 27 febbraio 2019, di approvazione della determinazione presidenziale INAIL n. 385 del 2 ottobre 2018, il Ministro del Lavoro ha stabilito la nuova Tariffa Ordinaria Dipendenti (T.O.D.) per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e le relative modalità di applicazione. Con decreti interministeriali in pari data (27 febbraio 2019) sono state, inoltre, approvate le determinazioni presidenziali INAIL n. 43 del 30 gennaio 2019, e n. 45 del 4 febbraio 2019, riguardanti rispettivamente la nuova Tariffa dei titolari di aziende artigiane, dei soci di società fra artigiani lavoratori, nonché dei familiari coadiuvanti del titolare e la nuova Tariffa del settore navigazione[[39]](#footnote-39).

Poiché, come noto, la contribuzione antinfortunistica relativa ai coltivatori diretti e ai datori di lavoro agricoli che occupano operai è disciplinata in modo specifico rispetto a quella degli altri settori produttivi, la revisione relativa al settore agricolo non è stata operata contestualmente a quelle delle altre principali gestioni INAIL (industria, artigianato, commercio e servizi) ma sarà definita successivamente con separato decreto.

In attesa delle citate determinazioni ministeriali attuative, nel 2025 sarà comunque applicata ai settori per i quali il procedimento di revisione non è stato completato – compreso quello agricolo – la riduzione contributiva prevista dalla determinazione del Consiglio di amministrazione dell'INAIL n. 67 del 30 luglio 2024 (emanata sulla base della previgente normativa) pari al **14,80%** (nel 2024 era pari al 15,11%)[[40]](#footnote-40).

Si ricorda nel 2023 l’INAIL ha **aggiornato i cd. Indici di Gravità Medi (IGM)** per l’individuazione delle aziende aventi diritto alla riduzione da applicare per il triennio 2023-2025, nelle more della revisione tariffaria, calcolati per ciascuna delle gestioni assicurative interessate. Per quanto riguarda il settore agricolo, tali indici sono pari a **7,41** per i dipendenti (prima: 8,90) e **10,45** per gli autonomi (prima: 13,02).

Vale la pena di sottolineare che la riduzione non sarà applicata ai premi e ai contributi per i quali intervenga, con decorrenza 1° gennaio 2025, l'aggiornamento delle relative tariffe, dato che l’INAIL ha intenzione di completare nei prossimi mesi il processo di revisione della contribuzione in atto, a partire dal settore agricolo.

# *Agevolazioni per zone montane e svantaggiate*

Come noto, il comma 45 dell’art. 1 della legge n. 220/2010 (cd. legge di stabilità per il 2011)[[41]](#footnote-41) ha previsto che *“a decorrere dal 1° agosto 2010 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all’articolo 2, comma 49, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, in materia di agevolazioni contributive nel settore agricolo”*.

La legge di stabilità per il 2011 ha dunque messo a regime, senza soluzione di continuità, le agevolazioni contributive per zone montane e svantaggiate nelle misure più favorevoli previste dalla legge n. 81/2006 (riduzione del 75 per cento nelle zone montane e del 68 per cento nelle zone svantaggiate) che troveranno applicazione anche per gli anni successivi senza la necessità che intervengano altri provvedimenti legislativi di proroga.

Pertanto, in virtù di tale norma e dei rinvii “a catena” ivi contenuti[[42]](#footnote-42), le agevolazioni contributive che trovano applicazione dal 2011 sono quelle previste dall’art. 01, c. 2, della legge n. 81/2006 che, come noto, consistono in una riduzione dei contributi a carico dei datori di lavoro agricolo pari al:

* **75 per cento** nei territori montani particolarmente svantaggiati (cosiddette zone montane);
* **68 per cento** nelle zone agricole svantaggiate, comprese le aree dell’obiettivo 1, regolamento (CE) n. 1260/1999 e le regioni Abruzzo, Molise e Basilicata (cosiddette zone svantaggiate).

Si ricorda infine che:

* per l’individuazione delle zone montane e svantaggiate occorre fare riferimento alla deliberazione 25/5/2000, n. 42 del CIPE pubblicata sulla G.U. n. 161 del 12/7/2000 (cfr. ns. circ. n. 11029 del 7/9/2000);
* l’agevolazione in questione riguarda anche i contributi dovuti all’INPS dalle imprese agricole per gli impiegati, quadri e dirigenti (cfr. circ. INPS n. 166 del 29/9/2000 trasmessa con ns. circ. n. 11052 dell’11/10/2000);
* i lavoratori non hanno diritto, sulla loro quota di contribuzione, ad alcuna riduzione;
* le agevolazioni per zone montane e svantaggiate non trovano applicazione sulla contribuzione per il finanziamento della formazione continua (contributo dello 0,30 per cento)[[43]](#footnote-43).

***Riduzione contributiva della quota a carico dei lavoratori dipendenti***

Si ritiene utile precisare che la legge di bilancio per l’anno 2025 non ha confermato lo speciale esonero della quota di contribuzione a fini previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti già previsto dalla Legge di bilancio per il 2023 (art. 1, c. 281, legge n. 197/2022) e per il 2024 (art. 1, c.15, legge 30 dicembre 2023, n. 213)[[44]](#footnote-44).

In luogo di tale riduzione è stata introdotta, a decorrere dal 1° gennaio 2025, una nuova misura fiscale che rende strutturale il taglio del cuneo per i titolari di lavoro dipendente, attraverso la concessione di un contributo escluso dal reddito imponibile ai fini IRPEF, per i redditi fino a 20.000 euro, e il riconoscimento di una detrazione dall’imposta lorda decrescente per i redditi tra 20.000 e 40.000 euro (cfr. art. 1, c. 4 della legge n. 207/2024)[[45]](#footnote-45).

***Assegno unico e universale per i figli a carico e CUAF***

Come noto[[46]](#footnote-46), a decorrere dal 1° marzo 2022, è stato istituito l’assegno unico e universale per i figli a carico (art. 1, d.lgs. n. 230/2021), che costituisce un beneficio economico attribuito dall’INPS, su domanda e su base mensile, per il periodo compreso tra il mese di marzo di ciascun anno e il mese di febbraio dell’anno successivo, ai nuclei familiari con figli e orfanili sulla base dell’indicatore della situazione economica equivalente (ISEE).

Sull’argomento l’INPS ha emanato le circolari n. 23 del 9/2/2022 e n. 34 del 28/2/2022 ed il messaggio n. 1921 del 5/5/2022, disponibili sul sito internet dell’Istituto.

È importante sottolineare che gli assegni per il nucleo familiare continuano ad essere riconosciuti anche dopo marzo 2022 (data di entrata in vigore dell’assegno unico e universale per i figli a carico) ma esclusivamente per soggetti diversi dai figli, quali il coniuge o eventuali sorelle, fratelli o nipoti nelle previste condizioni di diritto a prestazioni ANF (cfr. paragrafi n. 3 e 5 della citata circolare INPS n. 34 del 28/2/2022).

Conseguentemente la contribuzione finalizzata a finanziare gli assegni per il nucleo familiare (CUAF) dovrà continuare ad essere corrisposta nelle misure vigenti, non essendo stata prevista alcuna modifica o riduzione della stessa (come confermato espressamente dal citato messaggio INPS n. 1921 del 5/5/2022).

Si precisa infine che i datori di lavoro inquadrati nel settore “attività varie” senza fini di lucro (come ad es. le associazioni di categoria o sindacali) che, a seguito di domanda, abbiano ottenuto l’esonero dalla CUAF in quanto assicurano ai propri dipendenti trattamenti di famiglia in misura non inferiore a quelli previsti dalla legge, restano obbligati a garantire detti trattamenti ma esclusivamente per soggetti diversi dai figli, quali il coniuge o eventuali sorelle, fratelli o nipoti nelle previste condizioni di diritto a prestazioni ANF.

***Prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato***

Si ritiene utile precisare che la legge di bilancio per l’anno 2025 non ha confermato le “prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato”, introdotte – in via sperimentale, per il biennio 2023-2024 – dalla legge di bilancio 2023 (art. 1, c. 343-354, legge n. 197/2022), a fronte dell’abrogazione per il settore agricolo dei cd. voucher (contratto di prestazione occasionale disciplinato dall’art. 54 del decreto-legge n. 50/2017).

Al momento dunque – e salvo eventuali novità normative – non è possibile stipulare nuovi contratti di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato.

COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI[[47]](#footnote-47)

*Aliquota contributiva pensionistica*

Il comma 57 dell’art. 2 della legge n. 92/2012 (cd. Riforma Fornero)[[48]](#footnote-48), come modificato dall’art. 46-*bis*, c. 1, lettera g) della legge n. 134/2012 (cd. decreto sviluppo)[[49]](#footnote-49), ha stabilito un percorso di graduale aumento dell’aliquota contributiva pensionistica per gli iscritti alla gestione separata INPS (di cui all’art. 2, c. 26 della legge n. 335/1995) e della corrispondente aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, fino a raggiungere nel 2018 il 33 per cento (24 per cento per coloro che sono iscritti ad altra gestione).

La legge di stabilità per il 2014 (art. 1, c. 491 e 744, legge n. 147/2013)[[50]](#footnote-50) è ulteriormente intervenuta sull'argomento, revisionando la misura delle aliquote per alcune delle categorie di soggetti scritti alla gestione separata INPS anche con riferimento all'anno 2015: per i pensionati e per gli iscritti ad altra gestione previdenziale obbligatoria l’aliquota nel 2015 saliva dal 22 (valore originariamente previsto dalla citata Riforma Fornero) al 23,5 per cento.

La materia era stata quindi oggetto di un'ulteriore revisione ad opera dell'art. 10-*bis* del decreto-legge n. 142/2014 (cd. decreto Milleproroghe, convertito dalla legge n. 11/2015)[[51]](#footnote-51) che è intervenuto sulle aliquote previdenziali per i lavoratori autonomi titolari di partita IVA iscritti in via esclusiva alla Gestione separata (cd. "senza cassa"), mantenendo la contribuzione relativa al 2015 allo stesso valore del 2014 (27% anziché il previsto 30%) e ridisegnando il percorso di graduale aumento delle aliquote già previsto per gli anni successivi (28%, anziché il previsto 31%, nel 2016 e 29%, anziché il previsto 32% nel 2017).

Successivamente, la legge di stabilità per il 2016 (legge n. 208/2016, art. 1, c. 203), aveva bloccato anche per l'anno 2016 l'aliquota contributiva per i lavoratori autonomi titolari di partita IVA iscritti in via esclusiva alla Gestione separata INPS allo stesso valore del 2014 e del 2015: 27 per cento. Da ultimo, la legge n. 232/2016, art. 1, c. 165[[52]](#footnote-52) ha stabilito che, a decorrere dall'anno 2017, per i lavoratori autonomi titolari di partita IVA iscritti esclusivamente alla Gestione separata INPS, l’aliquota contributiva é stabilmente fissata nella misura del 25 per cento. È stato dunque abrogato, per tale categoria di soggetti, il percorso di graduale innalzamento dell’aliquota previsto dalla Riforma Fornero.

Si ricorda infine che la legge n. 96/2017, art. 54 bis (cd. "manovrina")[[53]](#footnote-53), aveva introdotto il nuovo "contratto di prestazione occasionale" (che sostituiva il lavoro accessorio, cd. *voucher* o buoni lavoro) prevedendo il versamento dei contributi previdenziali alla Gestione separata INPS, nella misura del 33 per cento del compenso (oltre al premio INAIL per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, pari al 3,5 per cento del compenso) interamente a carico dell'utilizzatore. Dal 1° gennaio 2023 tale forma contrattuale è stata abrogata – per il settore agricolo – dalla legge di bilancio per l’anno 2023 (legge n. 19772022, art.1, c. 342-354) mentre è rimasta in vigore (ed ampliata) per gli altri settori[[54]](#footnote-54).

Pertanto, le aliquote contributive pensionistiche della gestione separata per l’anno 2025 sono pari a:

* **33%** per gli iscritti alla gestione separata che non siano assicurati anche presso altre forme pensionistiche obbligatorie;
* **25%** per i lavoratori autonomi titolari di partita IVA che non siano assicurati anche presso altre forme pensionistiche obbligatorie;
* **24%** per tutti gli altri iscritti alla gestione separata e cioè per i soggetti assicurati anche presso altre forme pensionistiche obbligatorie e per quelli già titolari di pensione;
* **33%** per i prestatori di lavoro occasionale (*ex voucher*) ai sensi dell'art. 54 bis della legge n. 96/2017 (dal 1° gennaio 2023 tale forma contrattuale è stata abrogata – per il settore agricolo dall’art.1, c. 342-354, della legge n. 197/2022, mentre è rimasta in vigore per gli altri settori).

Le predette aliquote valgono anche per il computo delle prestazioni pensionistiche.

*Contribuzione per DIS COLL*

Si ricorda che dal 2015 è stata istituita l’indennità di disoccupazione mensile - denominata DIS-COLL - rivolta ai collaboratori coordinati e continuativi iscritti in via esclusiva alla gestione separata presso l’INPS, non pensionati e privi di partita IVA, che perdono involontariamente la propria occupazione.

L’indennità, istituita dapprima in via sperimentale per gli anni 2015 e 2016 e per il primo semestre del 2017[[55]](#footnote-55), è stata resa strutturale in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2017 (ex art. 7 della legge n. 81/2017 che ha anche stabilito l'estensione della DIS-COLL agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio).

A seguito della stabilizzazione della prestazione, il comma 15*bis* dell'art.15 del d.lgs. n. 22/2015 (Jobs Act) ha previsto che a decorrere dal 1° luglio 2017, per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto di percepire la DIS-COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci, è dovuta un'aliquota contributiva aggiuntiva pari allo 0,51 per cento[[56]](#footnote-56).

Sulla materia è infine intervenuta la legge di bilancio 2022 (art. 1, c. 223, legge n. 234/2022) che ha modificato la disciplina della indennità di disoccupazione DIS-COLL, prevedendo – tra le altre cose – l’innalzamento dell'aliquota contributiva contro la disoccupazione, dallo 0,51% **all'1,31%,** pari a quella dovuta per la prestazione NASpI, per alcune categorie di lavoratori iscritti alla Gestione separata: i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto di percepire la prestazione DIS-COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci di cui all’art. 15, c. 1, del d.lgs. n. 22/2015 (non destinatari della prestazione DIS-COLL).

Sulle predette novità l’INPS ha pubblicato le circolari n. 3/2022 e n. 25/2022, disponibili sul sito internet dell’Istituto.

Infine, la legge di bilancio per l’anno 2024 (art. 1, c. 143-155, legge n.213/2023) ha introdotto, a far data appunto dal 2024, una nuova aliquota per il finanziamento dell’indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (c.d. ISCRO) di cui all’articolo 59, c. 16, della legge n. 449/1997, per i lavoratori autonomi, titolari di posizione fiscale ai fini dell’imposta sul valore aggiunto, iscritti alla Gestione separata e non assicurati ad altre gestioni di previdenza né pensionati, con particolari requisiti reddituali. Tale aliquota passa dallo 0,51% (per gli anni 2022 e 2023 ai sensi dell’art. 1, c. 398, della legge n.178/2020) allo **0,35%**.

~~~

Resta confermata la ripartizione dell’onere contributivo tra committente (sul quale gravano i 2/3 del contributo) e collaboratore (sul quale grava 1/3 del contributo).

Sulle aliquote in vigore nel 2025 per i soggetti iscritti alla Gestione separata di cui all’art. 2, c. 26, della legge n. 335/1995, l’INPS ha emanato la circolare n. 27 del 30 gennaio 2025, disponibile sul sito internet dell’Istituto.

**ASSOCIATI IN PARTECIPAZIONE**

Le citate modifiche apportate dalla legge n. 92/2012 (cd. Riforma Fornero) per i collaboratori coordinati e continuativi valgono anche per gli associati in partecipazione con conferimento di lavoro che, ai sensi dell’art. 43 della legge n. 326/2003, sono tenuti all’iscrizione, sin dal 1° gennaio 2004, nella gestione separata di cui all’art. 2, c. 26, legge n. 335/95.

Pertanto, anche per tale categoria di soggetti le aliquote contributive pensionistiche per l’anno 2025 sono quelle in vigore per i collaboratori indicate nel paragrafo precedente.

A differenza dei collaboratori, per gli associati in partecipazione, con conferimento di lavoro, la ripartizione dell’onere contributivo resta fissata nel 55 per cento a carico dell’associante e nel 45 per cento a carico dell’associato.

Si ricorda che, come noto, il d.lgs. n. 81/2015 ha vietato la stipula di nuovi contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro a decorrere dal 15 giugno 2015. Restano salvi gli effetti dei contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro già stipulati, che dunque proseguono regolarmente fino alla loro cessazione naturale.

Cordiali saluti.



**All.ti vari**























 

1. Cfr. ns. circ. n. 14079 del 19/07/2012 e n. 14077 del 16/07/2012. [↑](#footnote-ref-1)
2. Cfr., da ultimo, la circolare confederale n. 14015 del 7/5/2012. [↑](#footnote-ref-2)
3. È stato conseguentemente abrogato l’art. 33, c. 14, della legge n. 183/2011 che regolamentava la decontribuzione in oggetto con riferimento all’annualità 2012 (cfr. ns. circolare n. 13857 del 17/11/2011). [↑](#footnote-ref-3)
4. Si ricorda che per l’anno 2014 l’accesso agli sgravi in questione è stato disciplinato dal decreto interministeriale 08/04/2015, pubblicato sulla G.U. n. 123 del 29/05/2015, e le relative istruzioni operative per la presentazione dell’istanza di sgravio da parte dei datori di lavoro interessati sono state definite con la circolare INPS n. 128/2015 ed i messaggi INPS n. 4974/2015 e n. 5302/2015 (cfr. ns. circolari n. 15090 del 19/06/2015 e n. 15125 del 27/07/2015 e la ns. comunicazione del 14/08/2015). [↑](#footnote-ref-4)
5. Si evidenzia che la legge di bilancio per l’anno 2025 (art.1, c.385, della legge n.207/2024) ha esteso anche al triennio 2025-2027 la riduzione dal 10% al 5% dell’aliquota dell’imposta sostitutiva dell’IRPEF (c.d. “cedolare secca”) sulle somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato sotto forma di premi di risultato o di partecipazione agli utili d’impresa, già prevista per il 2023 (art. 1, c. 63, della legge n. 197/2022) e per il 2024 (art. 1, c. 18, della legge n. 217/2023). Cfr., per l’anno 2025, la circolare confederale a firma del Direttore Generale (prot. n. 15 del 27 gennaio 2025) con cui è stata commentata la legge di bilancio per il 2025. [↑](#footnote-ref-5)
6. Per le istruzioni relative ai datori di lavoro agricolo che occupano operai si veda il paragrafo 5 della citata circolare INPS n. 104/2018. [↑](#footnote-ref-6)
7. Tale norma prevede che: *“Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria”*. [↑](#footnote-ref-7)
8. Cfr. ns. circ. n. 14986 del 7/03/2015. [↑](#footnote-ref-8)
9. Cfr. ns. circ. n. 14077 del 16/7/2012. [↑](#footnote-ref-9)
10. Si ricorda che ai sensi dell’art. 2, c. 29, lett. b) della legge n. 92/2012 il contributo addizionale per gli anni 2013 – 2015 non era dovuto anche per le attività stagionali definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31/12/2011. [↑](#footnote-ref-10)
11. Le due ultime fattispecie di esclusione sono state aggiunte dalla legge di bilancio per l’anno 2020 (art. 1, c. 13, della legge n. 160/2019). Cfr. circolare confederale sulla legge di bilancio per il 2020, a firma del Direttore Generale, del 15 gennaio 2020. [↑](#footnote-ref-11)
12. L'art. 1, c. 135, della legge 28.12.2013 n. 147 (la legge di stabilità per il 2014) ha abrogato - con decorrenza 1.1.2014 e con riferimento alle trasformazioni a tempo indeterminato decorrenti da tale data - la previsione, contenuta nella riforma Fornero, che limitava alle sole ultime 6 mensilità il diritto del datore di lavoro alla restituzione della contribuzione addizionale versata (Cfr. ns. circolare n. 14533 del 9 gennaio 2014). [↑](#footnote-ref-12)
13. Cfr. ns. circ. n. 15956 del 10/08/2018. [↑](#footnote-ref-13)
14. Cfr. ns. circ. n. 15933 del 16/07/2018. [↑](#footnote-ref-14)
15. Una norma transitoria – art. 2, c. 34, della Legge n. 92/2012 - prevedeva l’esclusione dall’obbligo di corrispondere il contributo aggiuntivo nel periodo 2013-2015 in alcuni particolari casi, come i licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto o le interruzioni di rapporti a tempo indeterminato nel settore edile. Tale esenzione é stata resa stabile dall'art. 1, c.164 della legge di Bilancio per il 2017 (legge n. 232/2016). [↑](#footnote-ref-15)
16. Cfr. ns. circ. n. 15117 del 17 luglio 2015. [↑](#footnote-ref-16)
17. Per le modalità di adesione a FOR.AGRI si rinvia alle nostre precedenti comunicazioni sull’argomento (n. 13539 del 19/2/2010, n. 13463 del 6/10/2009, n. 13321 del 16/3/2009, n. 13152 del 9/7/2008, n. 12860 del 21/9/2007) nonché al sito internet del Fondo ([www.foragri.com](http://www.foragri.com)). [↑](#footnote-ref-17)
18. Sulla riforma degli ammortizzatori sociali sono state emanate le seguenti circolari: INPS n. 18 del 1/2/2022 e Ministero del Lavoro n.1 del 3/1/2022, disponibili sui siti internet delle amministrazioni. [↑](#footnote-ref-18)
19. Cfr. ns. circ. n. 14077 del 16/07/2012 e n. 14829 del 30/09/2014. [↑](#footnote-ref-19)
20. Cfr. ns. circ. n. 15158 del 12/10/2015. [↑](#footnote-ref-20)
21. Per quanto riguarda i dirigenti agricoli - ai quali, come noto, non spetta la CISOA - devono ritenersi esclusi anche dall'ambito di applicazione del Fondo di solidarietà residuale in virtù dell'espresso disconoscimento delle sue prestazioni nei confronti della categoria dei dirigenti di qualsiasi settore, ad opera dell'art. 4, ultimo comma, del decreto interministeriale citato. [↑](#footnote-ref-21)
22. Cfr. circ. confederale a firma del Direttore Generale, prot. n. 8, del 13 gennaio 2022. [↑](#footnote-ref-22)
23. Più in particolare, la CIGS si applicava:

    * alle imprese che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti e che siano: a) imprese industriali (comprese quelle edili e affini); b) imprese artigiane che procedano alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che eserciti l'influsso gestionale prevalente; c) imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, le quali abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale; d) imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma di cooperativa, che subiscano una riduzione di attività in conseguenza della riduzione delle attività dell'azienda appaltante, qualora quest'ultima riduzione abbia comportato per la suddetta azienda appaltante il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale; e) imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile; f) imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli o loro consorzi; g) imprese di vigilanza;
    * alle imprese che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 50 dipendenti e che siano: a) imprese esercenti attività commerciali (comprese quelle della logistica); b) agenzie di viaggio e turismo (compresi gli operatori turistici);
    * a prescindere dai requisiti dimensionali, alle imprese del trasporto aereo, di gestione aeroportuale e del sistema aeroportuale ed ai partiti e movimenti politici.

    [↑](#footnote-ref-23)
24. Si precisa che le cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri ex lege n. 240/1984, per i soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato, già rientravano nell’ambito dell’istituto del trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO). [↑](#footnote-ref-24)
25. Art. 21, Legge n. 223/1991 - Norme in materia di trattamenti per i lavoratori appartenenti al settore dell'agricoltura

    *1.  Gli impiegati ed operai agricoli con contratto a tempo indeterminato hanno diritto al trattamento di integrazione salariale di cui all'*[*articolo 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457*](http://bd01.leggiditalia.it/cgi-bin/FulShow?TIPO=5&NOTXT=1&KEY=01LX0000115525ART8)*, anche nei casi di sospensioni operate per esigenze di riconversione e ristrutturazione aziendale da imprese che occupino almeno sei lavoratori con contratto a tempo indeterminato, ovvero che ne occupino quattro con contratto a tempo indeterminato, e nell'anno precedente abbiano impiegato manodopera agricola per un numero di giornate non inferiore a milleottanta. Le predette esigenze devono essere previamente accertate dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su proposta del comitato* *amministratore della gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti di cui all'*[*articolo 25 della legge 9 marzo 1989, n. 88*](http://bd01.leggiditalia.it/cgi-bin/FulShow?TIPO=5&NOTXT=1&KEY=01LX0000115584ART25)*.*

    *2.  I lavoratori con contratto a tempo indeterminato che vengano licenziati durante il periodo di godimento del trattamento di integrazione salariale corrisposto ai sensi del comma 1 hanno diritto al trattamento ordinario di disoccupazione nella misura del quaranta per cento della retribuzione.*

    *3.  Il trattamento concesso ai sensi del comma 1, può essere corrisposto per una durata massima di novanta giorni. Le imprese che si avvalgono di tale trattamento sono tenute a versare alla gestione di cui all'*[*articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88*](http://bd01.leggiditalia.it/cgi-bin/FulShow?TIPO=5&NOTXT=1&KEY=01LX0000115584ART24)*, in aggiunta al contributo di cui all'*[*articolo 19 della legge 8 agosto 1972, n. 457*](http://bd01.leggiditalia.it/cgi-bin/FulShow?TIPO=5&NOTXT=1&KEY=01LX0000115525ART19)*, un contributo nella misura del quattro per cento dell'integrazione salariale corrisposta ai propri dipendenti ai sensi del comma 1.*

    *4.  Agli impiegati ed operai agricoli con contratto di lavoro a tempo indeterminato dipendenti da imprese site in comuni dichiarati colpiti da eccezionali calamità o avversità atmosferiche ai sensi dell'*[*articolo 4 della legge 15 ottobre 1981, n. 590*](http://bd01.leggiditalia.it/cgi-bin/FulShow?TIPO=5&NOTXT=1&KEY=01LX0000104201ART4)*, può essere concesso il trattamento di cui all'*[*articolo 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457*](http://bd01.leggiditalia.it/cgi-bin/FulShow?TIPO=5&NOTXT=1&KEY=01LX0000115525ART8)*, per un periodo non superiore a novanta giorni.*

    *5.  Il trattamento di integrazione salariale di cui ai commi 1 e 4 può essere erogato, anche in mancanza dei requisiti di cui al terzo comma dell'*[*articolo 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457*](http://bd01.leggiditalia.it/cgi-bin/FulShow?TIPO=5&NOTXT=1&KEY=01LX0000115525ART8)*, ai lavoratori che sono alle dipendenze dell'impresa da più di un anno. I periodi di corresponsione del predetto trattamento non concorrono alla configurazione del limite massimo di durata previsto dal primo comma dell'*[*articolo 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457*](http://bd01.leggiditalia.it/cgi-bin/FulShow?TIPO=5&NOTXT=1&KEY=01LX0000115525ART8)*, e costituiscono periodi lavorativi ai fini del requisito di cui al terzo comma dell'articolo 8 della legge medesima.* [↑](#footnote-ref-25)
26. Si ricorda che, nella normativa precedente, le prestazioni a carico del FIS equivalenti ai trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale erano riconosciute - per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile - per i datori di lavoro iscritti che occupino mediamente più di 5 dipendenti (con esclusione della prestazione ordinaria per il caso di intemperie stagionali e con esclusione della prestazione straordinaria per la causale di contratto di solidarietà). [↑](#footnote-ref-26)
27. Le previsioni di cui all’art. 29, c. 8-bis, del d.lgs. n. 148/2015 e all’art. 8, c. 3, del D.I. 21 luglio 2022 (“Adeguamento del Fondo di integrazione salariale alla legge 30 dicembre 2021, n. 234”), hanno disposto una riduzione del contributo ordinario, per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti, a decorrere dal 1° gennaio 2025, fermo restando l’obbligo di garantire l’equilibrio di bilancio del Fondo medesimo. In particolare tale riduzione, stabilita in misura pari al 40% della citata aliquota del contributo ordinario dello 0,50% - che si attesta in tal modo allo **0,30%** - è prevista a favore dei datori di lavoro che, nel semestre di riferimento, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti e che non abbiano presentato domanda di assegno di integrazione salariale al FIS, per almeno ventiquattro mesi, a far data dal termine del periodo di fruizione del trattamento (cfr. circ. INPS n. 5 del 20 gennaio 2025 e n. 76 del 30 giugno 2022). [↑](#footnote-ref-27)
28. Si ricorda che dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2015 tale contribuzione addizionale era pari al 3% per le imprese fino a 50 dipendenti, e al 4,50% per le imprese con più di 50 dipendenti. [↑](#footnote-ref-28)
29. Per quanto riguarda i dirigenti agricoli - ai quali, come noto, non spetta la CISOA - devono ritenersi esclusi anche dall'ambito di applicazione del Fondo di solidarietà residuale in virtù dell'espresso disconoscimento delle sue prestazioni nei confronti della categoria dei dirigenti di qualsiasi settore, ad opera dell'art. 4, ultimo comma, del decreto interministeriale citato. [↑](#footnote-ref-29)
30. Cfr. ns. circ. n. 15344 del 17.05.2016. [↑](#footnote-ref-30)
31. Poiché tra i soggetti destinatari dei trattamenti di integrazione salariale sono stati ricompresi anche gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante (in precedenza esclusi), anche per tali lavoratori la contribuzione ordinaria di finanziamento della cassa integrazione guadagni ordinaria ha la medesima decorrenza (settembre 2015). [↑](#footnote-ref-31)
32. Cfr. ns. circ. n. 14534 del 9/01/2014. [↑](#footnote-ref-32)
33. Cfr. la circolare confederale sulla legge di bilancio per il 2019 del 10 gennaio 2019. [↑](#footnote-ref-33)
34. Le maggiori risorse saranno recuperate attraverso simmetriche riduzioni di altri capitoli del bilancio INAIL (in particolare: finanziamento dei progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro). La sostenibilità finanziaria del nuovo sistema sarà costantemente monitorata e sottoposta a revisione al termine del primo triennio di applicazione. [↑](#footnote-ref-34)
35. Cfr. la circolare confederale sulla conversione in legge del cd. “decreto crescita”, a firma del Direttore Generale, del 19 luglio 2019. [↑](#footnote-ref-35)
36. Cfr. la circolare confederale sulla legge di bilancio per il 2019, a firma del Direttore Generale, del 10 gennaio 2019. [↑](#footnote-ref-36)
37. Resta fermo che gli effetti della riduzione INAIL saranno costantemente monitorati affinché, in caso di accertato significativo scostamento negativo dell'andamento delle entrate tale da compromettere l'equilibrio economico-finanziario e attuariale della gestione assicurativa dell’INAIL, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze possano adottare le conseguenti misure correttive. [↑](#footnote-ref-37)
38. Cfr. la circolare confederale sulla legge di bilancio per il 2020, a firma del Direttore Generale, del 15 gennaio 2020. [↑](#footnote-ref-38)
39. Cfr. circ. INAIL n.1 dell’11/01/2019. [↑](#footnote-ref-39)
40. La determinazione del Consiglio di amministrazione dell’INAIL è stata approvata dal decreto interministeriale Lavoro Economia del 24 settembre 2024. [↑](#footnote-ref-40)
41. Cfr. ns. circ. n. 13691 del 24/1/2011 e n. 13672 del 9/12/2010. [↑](#footnote-ref-41)
42. La norma in commento fa riferimento all’art. 2, c. 49, della legge 23/12/2009, n. 191, che rinvia all’art. 1-*ter* della legge n. 205/2008 che a sua volta rinvia all’art. 01, c. 2, della legge n. 81/2006. [↑](#footnote-ref-42)
43. Cfr. ns. circ. n. 13715 del 23/2/2011. [↑](#footnote-ref-43)
44. Tale esonero, come noto, era stato introdotto dalla legge di bilancio 2022 (art. 1, c. 121, legge n. 234/2021) nella misura dello 0,8% sulla quota dei contributi previdenziali IVS dovuti dai lavoratori dipendenti pubblici e privati, ad eccezione di quelli domestici, per i periodi di paga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022, a condizione che la retribuzione imponibile di tali lavoratori, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non eccedesse l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima. Successivamente il cd. “decreto aiuti bis” (art. 20 del D.L. n. 115/2022, convertito dalla legge n. 142/2022) aveva incrementato il medesimo esonero di 1,2 punti percentuali (2% totale) per i periodi di paga dal 1° luglio al 31 dicembre 2022 per gli stessi lavoratori e alle medesime condizioni retributive poste con la prima previsione (art. 1, c. 121, legge n. 234/2021). Nel 2023 l’esonero è stato prorogato e modificato in due *step* successivi: dapprima dalla Legge di bilancio 2023 (art. 1, c. 281, legge n. 197/2022) che lo ha riconosciuto per i periodi di paga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023 per la medesima platea di soggetti, disponendo contestualmente un ulteriore innalzamento della percentuale dal 2% al 3% per coloro che hanno una retribuzione imponibile mensile non eccedente i 1.923 euro (cfr. circ. confederale n. 16791 del 1°/3/2023); e successivamente dalla cd. Riforma Calderone (art. 39 del D.L. n.48/2023, convertito in legge n. 85/2023) che ha innalzato, per i soli periodi di paga dal 1° luglio al 31 dicembre 2023, di 4 punti percentuali la riduzione sulla quota di contribuzione previdenziale a carico dei lavoratori introdotta dalla citata Legge di bilancio 2023 (cfr. circ. confederali n. 16821 del 11/05/2023 e n. 16876 del 10/07/2023). [↑](#footnote-ref-44)
45. Cfr. circ. confederale di commento alla Legge di Bilancio 2025 a firma del D.G. n. 15 del 27 gennaio 2025. [↑](#footnote-ref-45)
46. Cfr. circolare ENAPA n. 3 dell’11 febbraio 2022. [↑](#footnote-ref-46)
47. Sulle modifiche apportate alla disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative, a progetto e occasionali dalla riforma del lavoro (Jobs Act) ed in particolare dagli art. 2, 52 e 54 del d.lgs. n. 81/2015 - che hanno operato una profonda revisione delle predette forme contrattuali - si veda la ns. circ. n. 15117 del 17/07/2015. [↑](#footnote-ref-47)
48. Cfr. ns. circ. n. 14079 del 19/7/2012 e n. 14077 del 16/7/2012. [↑](#footnote-ref-48)
49. Cfr. ns. circ. n. 14101 del 4/9/2012. [↑](#footnote-ref-49)
50. Cfr. ns. circolare n. 14533 del 9/01/2014. [↑](#footnote-ref-50)
51. Cfr. ns. circ. 15002 del 16/03/2015. [↑](#footnote-ref-51)
52. Cfr. ns. circ. n. 15554/2017. [↑](#footnote-ref-52)
53. Cfr. ns. circ. n. 15674 del 10/07/2017. [↑](#footnote-ref-53)
54. Cfr. circolare confederale di commento alla legge di bilancio 2023 a firma del Direttore Generale (prot. n.17 del 17/01/2023). [↑](#footnote-ref-54)
55. Art. 15 del d.lgs. n.22/2015, art. 1 c. 310 della legge n. 208/2015, art. 3 c. 3octies della legge n. 19/2017 (in attuazione delle richiamate disposizioni normative la prestazione DIS-COLL per gli anni 2015, 2016 e per il periodo dal 1° gennaio al 30 giugno 2017 è stata disciplinata dalle circolari INPS n. 83 del 27 aprile 2015, n. 74 del 5 maggio 2016 e n. 89 del 23 maggio 2017). [↑](#footnote-ref-55)
56. Cfr. ns. circ. n.14986 del 7/3/2018 e circ. INPS n. 115/2017. [↑](#footnote-ref-56)