



LAVORO Euroconference

Edizione di venerdì 26 settembre 2025

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Assistente familiare: emanate le Linee guida per definirne gli standard formativi
di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Assistente familiare: emanate le Linee guida per definirne gli standard formativi
di Redazione

NEWS DEL GIORNO, SALUTE E SICUREZZA

Malattie psichiche sul lavoro: l'analisi INAIL
di Redazione

NEWS DEL GIORNO, SALUTE E SICUREZZA

Malattie psichiche sul lavoro: l'analisi INAIL
di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Camera dei Deputati: ripristinata la festività dedicata a San Francesco d'Assisi
di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Camera dei Deputati: ripristinata la festività dedicata a San Francesco d'Assisi
di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO



Danno da demansionamento: onere di allegazione e prova a carico del lavoratore
di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Danno da demansionamento: onere di allegazione e prova a carico del lavoratore
di Redazione

RASSEGNA AI

Il modello 770 sotto la lente dell'AI
di Studio Associato CMNP



GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Assistente familiare: emanate le Linee guida per definirne gli standard formativi

di Redazione

Il Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'Istruzione e il Ministro dell'Università, ha emanato il [D.I. 19 settembre 2025](#), che adotta le Linee guida nazionali per la definizione degli standard formativi degli assistenti familiari.

Il Decreto definisce l'assistente familiare come un operatore che svolge attività di assistenza personale a soggetti con diversi livelli di non autosufficienza psicofisica presso il loro domicilio, contribuendo a promuoverne l'autonomia e il benessere in funzione dei loro bisogni e del loro contesto. Può svolgere anche funzioni amministrative e di interfaccia con i professionisti sociosanitari.

L'attività si esercita presso il domicilio, con contratto di lavoro domestico o tramite agenzie per il lavoro.

Lo standard lavorativo di riferimento è individuato nell'ADA.20.02.01 dell'Atlante delle qualificazioni. Lo standard delle competenze comprende:

- a) competenze tecnico-professionali per presidiare le attività assistenziali;
- b) conoscenze di primo soccorso, salute, prevenzione, sicurezza domestica e ambientale;
- c) competenze personali e sociali (autoregolazione, empatia, comunicazione, collaborazione) secondo il quadro LifeComp;
- d) competenze di imprenditorialità (iniziativa, sostenibilità, lavoro di gruppo) secondo EntreComp;
- e) competenze digitali minime al livello 3 DigComp per comunicare con famiglie e servizi;
- f) conoscenza della lingua italiana almeno al livello B1 QCER.

La durata minima del percorso formativo è fissata in 70 ore, con possibilità di moduli aggiuntivi per lingua e digitale in base ai livelli di ingresso. La formazione dev'essere flessibile, modulare, anche a distanza (fino al 50% in modalità asincrona), con attività pratiche obbligatorie.

È prevista la valorizzazione e certificazione delle competenze pregresse, acquisite come caregiver o in ambiti affini, tramite i servizi di individuazione e validazione del D.Lgs. n. 13/2013.

Al superamento delle prove di valutazione, verrà rilasciato il certificato di qualificazione professionale di assistente familiare o singoli certificati di competenze con riferimento a specifici standard definiti al paragrafo 3 delle Linee guida, che permettono di iscriversi negli



elenchi regionali. Sono considerate equivalenti le certificazioni UNI 11766:2019 acquisite prima dell'entrata in vigore delle Linee guida.

Le Regioni prive della qualifica nei propri repertori dovranno organizzare l'offerta formativa in applicazione diretta. L'attuazione deve avvenire entro 8 mesi dall'adozione.

PF

Percorso Formativo

**Percorso formativo per l'aggiornamento
del Consulente del Lavoro**

Scopri l'edizione 2025/2026 >>





GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Assistente familiare: emanate le Linee guida per definirne gli standard formativi

di Redazione

Il Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'Istruzione e il Ministro dell'Università, ha emanato il [D.I. 19 settembre 2025](#), che adotta le Linee guida nazionali per la definizione degli standard formativi degli assistenti familiari.

Il Decreto definisce l'assistente familiare come un operatore che svolge attività di assistenza personale a soggetti con diversi livelli di non autosufficienza psicofisica presso il loro domicilio, contribuendo a promuoverne l'autonomia e il benessere in funzione dei loro bisogni e del loro contesto. Può svolgere anche funzioni amministrative e di interfaccia con i professionisti sociosanitari.

L'attività si esercita presso il domicilio, con contratto di lavoro domestico o tramite agenzie per il lavoro.

Lo standard lavorativo di riferimento è individuato nell'ADA.20.02.01 dell'Atlante delle qualificazioni. Lo standard delle competenze comprende:

- a) competenze tecnico-professionali per presidiare le attività assistenziali;
- b) conoscenze di primo soccorso, salute, prevenzione, sicurezza domestica e ambientale;
- c) competenze personali e sociali (autoregolazione, empatia, comunicazione, collaborazione) secondo il quadro LifeComp;
- d) competenze di imprenditorialità (iniziativa, sostenibilità, lavoro di gruppo) secondo EntreComp;
- e) competenze digitali minime al livello 3 DigComp per comunicare con famiglie e servizi;
- f) conoscenza della lingua italiana almeno al livello B1 QCER.

La durata minima del percorso formativo è fissata in 70 ore, con possibilità di moduli aggiuntivi per lingua e digitale in base ai livelli di ingresso. La formazione dev'essere flessibile, modulare, anche a distanza (fino al 50% in modalità asincrona), con attività pratiche obbligatorie.

È prevista la valorizzazione e certificazione delle competenze pregresse, acquisite come caregiver o in ambiti affini, tramite i servizi di individuazione e validazione del D.Lgs. n. 13/2013.

Al superamento delle prove di valutazione, verrà rilasciato il certificato di qualificazione professionale di assistente familiare o singoli certificati di competenze con riferimento a specifici standard definiti al paragrafo 3 delle Linee guida, che permettono di iscriversi negli



elenchi regionali. Sono considerate equivalenti le certificazioni UNI 11766:2019 acquisite prima dell'entrata in vigore delle Linee guida.

Le Regioni prive della qualifica nei propri repertori dovranno organizzare l'offerta formativa in applicazione diretta. L'attuazione deve avvenire entro 8 mesi dall'adozione.

•

PF Percorso Formativo

**Percorso formativo per l'aggiornamento
del Consulente del Lavoro**

Scopri l'edizione 2025/2026 >>





NEWS DEL GIORNO, SALUTE E SICUREZZA

Malattie psichiche sul lavoro: l'analisi INAIL

di Redazione

L'INAIL, con la scheda informativa “[Le malattie psichiche sul lavoro](#)”, pubblicata in data 8 settembre 2025, ha fatto luce su dati e tendenze relativi alle malattie psichiche correlate al lavoro, per un ripensamento delle politiche di prevenzione e tutela della salute mentale. La scheda fornisce una panoramica dei dati disponibili sulle malattie psichiche sul lavoro partendo dagli archivi INAIL di denunce e indennizzi e utilizzando le informazioni fornite dai sistemi Malprof e Marel.

Le malattie psichiche causate da condizioni stressanti o traumatiche in ambito lavorativo rientrano tra le patologie professionali non tabellate, la cui origine lavorativa dev'essere dimostrata dal lavoratore. La nuova scheda informativa del Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale (Dimeila) dell'INAIL sottolinea la complessità della diagnosi e del riconoscimento di tali malattie, a causa della rigidità dei criteri diagnostici e delle difficoltà nel distinguere tra fattori lavorativi e personali, ma vi è sicuramente anche una sotto denuncia di queste malattie: infatti, il Rapporto mondiale del 2022 della World Health Organization sulla salute mentale stima che il 15% degli adulti in età lavorativa presenti un disturbo mentale.

Nel quinquennio 2019-2023, l'INAIL ha ricevuto 2.047 denunce per malattie psichiche, ma ha riconosciuto solo il 7,3% dei casi. A titolo comparativo, le patologie non psichiche nello stesso periodo hanno ottenuto un tasso di riconoscimento del 47,1%: questi dati evidenziano la tipicità delle malattie psichiche, non facilmente diagnosticabili e la cui origine lavorativa è di difficile individuazione.

Tra le patologie più frequentemente associate allo stress lavoro-correlato figurano i disturbi dell'adattamento, il disturbo acuto da stress e il disturbo *post-traumatico* da stress.

Particolarmente rilevante è anche il ruolo delle molestie e violenze, come mobbing e bossing, che possono sfociare in patologie psichiatriche gravi.

Meritevoli di attenzione sono anche i dati che riguardano la frequenza delle malattie psichiche in relazione al genere, all'età, alle attività e alle professioni che hanno più contatto con l'utenza.

L'analisi settoriale evidenzia come i comparti più coinvolti siano l'assistenza sanitaria (11,8%), il commercio al dettaglio (9,8%) e la Pubblica amministrazione (6,3%). Le professioni maggiormente interessate includono medici, infermieri, portantini, commessi e impiegati amministrativi. Il Prr (Proportional reporting ratio) ha mostrato forti associazioni tra malattie psichiche e ambiti specifici, come banche e fondi d'investimento, call center e Pubblica amministrazione, confermando la necessità di approfondire gli specifici fattori di rischio.



psicosociale in questi settori.

Lo studio del Dimeila conclude sottolineando l'urgenza di migliorare la sorveglianza sanitaria, sensibilizzare i medici competenti affinché sappiano cogliere i sintomi precoci di disagio psichico e potenziare la comunicazione tra medico e lavoratore e offrendo alcuni consigli per prevenire le patologie psichiche in ambito lavorativo.

Per il benessere organizzativo sul luogo di lavoro possono essere scelte misure tecniche organizzative e procedurali volte al miglioramento delle politiche aziendali di comunicazione, non solo tra lavoratore e medico competente, ma anche con tutte le figure che declinano salute e sicurezza negli ambienti di lavoro. La disponibilità e l'analisi dei dati anonimi collettivi *ex art. 35, D.Lgs. n. 81/2008*, ad esempio, può rappresentare una delle strategie per la programmazione di interventi mirati ed efficaci.

Ulteriore elemento chiave potrebbe essere l'informazione adeguata e comprensibile *ex art. 36, D.Lgs. n. 81/2008*, in relazione alle problematiche relative alla salute mentale.

Infine, l'Istituto evidenzia che la tutela della salute mentale sul luogo di lavoro richiede un approccio che integri politiche organizzative, programmi di benessere e supporto all'individuo. I recenti documenti Who-Ilo (International Labour Organization) e della Siml (Società Italiana della Medicina del Lavoro) sottolineano l'importanza di tutelare la salute mentale nei luoghi di lavoro attraverso interventi organizzativi mirati alla prevenzione dei rischi psicosociali, formazione dei datori di lavoro e dei lavoratori sulla promozione della salute mentale e supporto all'inclusione dei lavoratori con disturbi mentali (reinserimento al lavoro, accomodamento ragionevole).



EuroconferenceinPratica

Contratti Collettivi AI Edition

La soluzione AI per consultare
i contratti nazionali e territoriali

[scopri di più >](#)

Novità





NEWS DEL GIORNO, SALUTE E SICUREZZA

Malattie psichiche sul lavoro: l'analisi INAIL

di Redazione

L'INAIL, con la scheda informativa “[Le malattie psichiche sul lavoro](#)”, pubblicata in data 8 settembre 2025, ha fatto luce su dati e tendenze relativi alle malattie psichiche correlate al lavoro, per un ripensamento delle politiche di prevenzione e tutela della salute mentale. La scheda fornisce una panoramica dei dati disponibili sulle malattie psichiche sul lavoro partendo dagli archivi INAIL di denunce e indennizzi e utilizzando le informazioni fornite dai sistemi Malprof e Marel.

Le malattie psichiche causate da condizioni stressanti o traumatiche in ambito lavorativo rientrano tra le patologie professionali non tabellate, la cui origine lavorativa dev'essere dimostrata dal lavoratore. La nuova scheda informativa del Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale (Dimeila) dell'INAIL sottolinea la complessità della diagnosi e del riconoscimento di tali malattie, a causa della rigidità dei criteri diagnostici e delle difficoltà nel distinguere tra fattori lavorativi e personali, ma vi è sicuramente anche una sotto denuncia di queste malattie: infatti, il Rapporto mondiale del 2022 della World Health Organization sulla salute mentale stima che il 15% degli adulti in età lavorativa presenti un disturbo mentale.

Nel quinquennio 2019-2023, l'INAIL ha ricevuto 2.047 denunce per malattie psichiche, ma ha riconosciuto solo il 7,3% dei casi. A titolo comparativo, le patologie non psichiche nello stesso periodo hanno ottenuto un tasso di riconoscimento del 47,1%: questi dati evidenziano la tipicità delle malattie psichiche, non facilmente diagnosticabili e la cui origine lavorativa è di difficile individuazione.

Tra le patologie più frequentemente associate allo stress lavoro-correlato figurano i disturbi dell'adattamento, il disturbo acuto da stress e il disturbo *post-traumatico* da stress.

Particolarmente rilevante è anche il ruolo delle molestie e violenze, come mobbing e bossing, che possono sfociare in patologie psichiatriche gravi.

Meritevoli di attenzione sono anche i dati che riguardano la frequenza delle malattie psichiche in relazione al genere, all'età, alle attività e alle professioni che hanno più contatto con l'utenza.

L'analisi settoriale evidenzia come i comparti più coinvolti siano l'assistenza sanitaria (11,8%), il commercio al dettaglio (9,8%) e la Pubblica amministrazione (6,3%). Le professioni maggiormente interessate includono medici, infermieri, portantini, commessi e impiegati amministrativi. Il Prr (Proportional reporting ratio) ha mostrato forti associazioni tra malattie psichiche e ambiti specifici, come banche e fondi d'investimento, call center e Pubblica amministrazione, confermando la necessità di approfondire gli specifici fattori di rischio.



psicosociale in questi settori.

Lo studio del Dimeila conclude sottolineando l'urgenza di migliorare la sorveglianza sanitaria, sensibilizzare i medici competenti affinché sappiano cogliere i sintomi precoci di disagio psichico e potenziare la comunicazione tra medico e lavoratore e offrendo alcuni consigli per prevenire le patologie psichiche in ambito lavorativo.

Per il benessere organizzativo sul luogo di lavoro possono essere scelte misure tecniche organizzative e procedurali volte al miglioramento delle politiche aziendali di comunicazione, non solo tra lavoratore e medico competente, ma anche con tutte le figure che declinano salute e sicurezza negli ambienti di lavoro. La disponibilità e l'analisi dei dati anonimi collettivi *ex art. 35, D.Lgs. n. 81/2008*, ad esempio, può rappresentare una delle strategie per la programmazione di interventi mirati ed efficaci.

Ulteriore elemento chiave potrebbe essere l'informazione adeguata e comprensibile *ex art. 36, D.Lgs. n. 81/2008*, in relazione alle problematiche relative alla salute mentale.

Infine, l'Istituto evidenzia che la tutela della salute mentale sul luogo di lavoro richiede un approccio che integri politiche organizzative, programmi di benessere e supporto all'individuo. I recenti documenti Who-Ilo (International Labour Organization) e della Siml (Società Italiana della Medicina del Lavoro) sottolineano l'importanza di tutelare la salute mentale nei luoghi di lavoro attraverso interventi organizzativi mirati alla prevenzione dei rischi psicosociali, formazione dei datori di lavoro e dei lavoratori sulla promozione della salute mentale e supporto all'inclusione dei lavoratori con disturbi mentali (reinserimento al lavoro, accomodamento ragionevole).



EuroconferenceinPratica

Contratti Collettivi AI Edition

La soluzione AI per consultare
i contratti nazionali e territoriali

[scopri di più >](#)

Novità





GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Camera dei Deputati: ripristinata la festività dedicata a San Francesco d'Assisi

di Redazione

La Camera dei Deputati, nella seduta del 24 settembre 2025, ha approvato la proposta di Legge [C. 2097-A](#), che dal 2026 ripristina la festa nazionale di San Francesco d'Assisi, patrono d'Italia, per la giornata del 4 ottobre di ogni anno, in prossimità della celebrazione della ricorrenza dell'ottavo centenario della morte nell'anno 2026.

La festività del 4 ottobre fu inizialmente introdotta con Legge n. 260 del 27 maggio 1949 e poi soppressa con Legge n. 54 del 5 marzo 1977.

Il testo, che modifica come segue l'art. 2, Legge n. 260/1949, passa ora all'esame del Senato:

«Sono considerati giorni festivi, agli effetti della osservanza del completo orario festivo e del divieto di compiere determinati atti giuridici, oltre al giorno della festa nazionale, i giorni seguenti:

- *tutte le domeniche;*
- *il primo giorno dell'anno;*
- *il giorno dell'Epifania;*
- *il giorno della festa, di San Giuseppe;*
- *il 25 aprile: anniversario della liberazione;*
- *il giorno di lunedì dopo Pasqua;*
- *il giorno dell'Ascensione;*
- *il giorno del Corpus Domini;*
- *il 1 maggio: festa del lavoro;*
- *il giorno della festa dei santi Apostoli Pietro e Paolo;*
- *il giorno dell'Assunzione della B. V. Maria;*
- ***il 4 ottobre: festa nazionale di San Francesco d'Assisi, patrono d'Italia;***
- *il giorno di Ognissanti;*
- *il 4 novembre: giorno dell'unità nazionale;*
- *il giorno della festa dell'Immacolata Concezione;*
- *il giorno di Natale;*
- *il giorno 26 dicembre».*



EDIZIONE 2024/2025

Percorso Paghe e Contributi 2.0

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





GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Camera dei Deputati: ripristinata la festività dedicata a San Francesco d'Assisi

di Redazione

La Camera dei Deputati, nella seduta del 24 settembre 2025, ha approvato la proposta di Legge [C. 2097-A](#), che dal 2026 ripristina la festa nazionale di San Francesco d'Assisi, patrono d'Italia, per la giornata del 4 ottobre di ogni anno, in prossimità della celebrazione della ricorrenza dell'ottavo centenario della morte nell'anno 2026.

La festività del 4 ottobre fu inizialmente introdotta con Legge n. 260 del 27 maggio 1949 e poi soppressa con Legge n. 54 del 5 marzo 1977.

Il testo, che modifica come segue l'art. 2, Legge n. 260/1949, passa ora all'esame del Senato:

«Sono considerati giorni festivi, agli effetti della osservanza del completo orario festivo e del divieto di compiere determinati atti giuridici, oltre al giorno della festa nazionale, i giorni seguenti:

- *tutte le domeniche;*
- *il primo giorno dell'anno;*
- *il giorno dell'Epifania;*
- *il giorno della festa, di San Giuseppe;*
- *il 25 aprile: anniversario della liberazione;*
- *il giorno di lunedì dopo Pasqua;*
- *il giorno dell'Ascensione;*
- *il giorno del Corpus Domini;*
- *il 1 maggio: festa del lavoro;*
- *il giorno della festa dei santi Apostoli Pietro e Paolo;*
- *il giorno dell'Assunzione della B. V. Maria;*
- ***il 4 ottobre: festa nazionale di San Francesco d'Assisi, patrono d'Italia;***
- *il giorno di Ognissanti;*
- *il 4 novembre: giorno dell'unità nazionale;*
- *il giorno della festa dell'Immacolata Concezione;*
- *il giorno di Natale;*
- *il giorno 26 dicembre».*



EDIZIONE 2024/2025

Percorso Paghe e Contributi 2.0

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





GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Danno da demansionamento: onere di allegazione e prova a carico del lavoratore

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 13 giugno 2025, n. 15821, ha ritenuto che, in tema di risarcimento del danno da demansionamento, il lavoratore ha l'onere di allegare e provare specificamente sia il danno patrimoniale da perdita di chance (in termini di sviluppo di carriera) sia l'ulteriore componente patrimoniale rappresentata dall'impoverimento della capacità professionale; in difetto di puntuali allegazioni e dimostrazione del "danno conseguenza", la relativa domanda è infondata.

Quanto al danno non patrimoniale derivante da prolungata dequalificazione, esso è risarcibile anche mediante liquidazione equitativa secondo le tabelle giudiziarie, con possibilità di personalizzazione, ove ritenuta idonea a tutelare in modo integrale i valori della persona lesa.

Master di specializzazione

Negoziazione e gestione dei conflitti

Scopri di più



GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Danno da demansionamento: onere di allegazione e prova a carico del lavoratore

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 13 giugno 2025, n. 15821, ha ritenuto che, in tema di risarcimento del danno da demansionamento, il lavoratore ha l'onere di allegare e provare specificamente sia il danno patrimoniale da perdita di chance (in termini di sviluppo di carriera) sia l'ulteriore componente patrimoniale rappresentata dall'impoverimento della capacità professionale; in difetto di puntuali allegazioni e dimostrazione del "danno conseguenza", la relativa domanda è infondata.

Quanto al danno non patrimoniale derivante da prolungata dequalificazione, esso è risarcibile anche mediante liquidazione equitativa secondo le tabelle giudiziarie, con possibilità di personalizzazione, ove ritenuta idonea a tutelare in modo integrale i valori della persona lesa.

Master di specializzazione

Negoziazione e gestione dei conflitti

Scopri di più



RASSEGNA AI

Il modello 770 sotto la lente dell'AI

di Studio Associato CMNP

In questo periodo dell'anno molti consulenti e operatori sono impegnati con il modello 770, il cui termine di presentazione è in scadenza a breve.

Quest'anno, però, possiamo ricorrere anche all'ausilio della nostra intelligenza artificiale, che ci illustra le novità e l'ultimo giorno utile per l'invio della dichiarazione dei sostituti d'imposta. Oltre a indicarci le modifiche apportate alla struttura, possiamo notare anche dove riportare il credito spettante al datore di lavoro che ha riconosciuto ai propri dipendenti il *bonus Natale*. Inoltre, continuando a leggere la risposta formulata, ci viene proposto il modello F24/770, un modello sperimentale e sostitutivo di quello ordinario.

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

scadenze e novità 770

Scadenze e novità del modello 770

Scadenza

Il modello 770/2025, relativo al periodo d'imposta 2024, deve essere presentato esclusivamente in via telematica entro il 31 ottobre 2025, come previsto dall'articolo 4, comma 4-bis, [D.P.R. 322/1998](#).

Principali novità del modello 770/2025

- Quadro ST: modifiche alla compilazione del punto 10 "Note" con introduzione di nuovi codici (M, Q) e eliminazione di altri (N).
- Quadro SV: modifiche analoghe al quadro ST per i punti 10 "Note" e 15 "Sospensione - Nota".
- Quadro SX: inserita la colonna 7 "Indennità tredicesima mensilità" nel rigo SX1 per indicare il credito maturato per il Bonus Natale (art. 2-bis, [D.L. 113/2024](#)).
- Eliminati i righi SX35 e SX36 relativi ai crediti di cui all'[art. 4, D.Lgs. n. 143/2005](#).

Semplificazione per piccoli datori di lavoro

Dal 2025, in via sperimentale, i datori di lavoro con massimo 5 dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente potranno utilizzare il "modello F24/770" in alternativa al modello 770, comunicando l'ammontare delle ritenute operate, gli eventuali importi a credito da utilizzare in compensazione e altri dati direttamente nei versamenti mensili delle ritenute.

La modalità semplificata è stata introdotta con il Decreto Semplificazioni (D.Lgs. n. 1/2024) e consente, in via sperimentale, di sostituire il modello 770 con il modello F24. La possibilità di



accedere alla suddetta procedura è riservata a un ambito soggettivo specifico e consiste nell'inviare, insieme al modello F24, ulteriori dati che permettono all'Agenzia delle Entrate di avere tutte le informazioni sulle ritenute effettuate. Bisogna indicare importi, codici tributo, periodi di riferimento, eventuali addizionali IRPEF, note esplicative, somme versate, interessi, crediti compensati, altri importi o sanzioni e l'IBAN per l'addebito. Attenzione che la scadenza è diversa rispetto al 770 ordinario, come correttamente rilevato dall'AI.

quando scade il modello F24/770

In base alle informazioni contenute nei documenti, il modello F24/770 è una nuova modalità semplificata di presentazione della dichiarazione 770 introdotta in via sperimentale a partire dal periodo d'imposta 2025.

La scadenza per l'invio del modello F24/770 è stata prorogata al 30 settembre 2025, come indicato nel provvedimento dell'Agenzia delle Entrate del 3 giugno 2025. Inizialmente, questa modalità semplificata era operativa dal 6 febbraio 2025 secondo le specifiche tecniche contenute nell'allegato 3 al provvedimento dell'Agenzia delle Entrate del 31 gennaio 2025 (Prot. n. 25978).

La comunicazione dovrà includere le ritenute da gennaio ad agosto 2025, non solo quelle di gennaio e febbraio come inizialmente previsto. Questa modalità semplificata è facoltativa e riservata ai sostituti d'imposta con un numero complessivo di dipendenti non superiore a 5 al 31 dicembre dell'anno precedente.

Chi non può fruire di questa semplificazione, deve presentare il 770 ordinario e, in questo caso, Euroconference InPratica può essere utilizzato per creare una check list di controllo.

cosa verificare nella predisposizione del 770

Elementi da verificare nella predisposizione del modello 770

- Correttezza dei dati fiscali relativi alle ritenute operate nell'anno precedente.
- Accuratezza dei dati relativi ai versamenti effettuati e alle eventuali compensazioni.
- Corretta compilazione del riepilogo dei crediti nei quadri ST, SV, SX e SY.
- Verifica della corretta indicazione di tutti i percipienti (l'omissione comporta una sanzione di €50 per ogni nominativo).
- Controllo dell'esposizione dei dati di versamento in forma aggregata (devono essere indicati in maniera unitaria i versamenti con identica data, codice tributo e periodo di riferimento).
- Verifica della corretta compilazione delle "Note" nei quadri ST e SV con i codici appropriati.
- Controllo della corretta indicazione dei crediti utilizzati in compensazione.
- Per il modello 2025, verifica della corretta compilazione della colonna 7 "Indennità tredicesima mensilità" nel rigo SX1 (Bonus Natale).
- Verifica della possibilità di utilizzare la modalità semplificata (modello F24/770) per i sostituti con massimo 5 dipendenti.

Perciò l'AI non è solo uno strumento teorico, ma anche operativo, poiché fornisce agli operatori il sostegno necessario sia per quanto riguarda le novità normative che per evitare, o comunque limitare, i possibili errori di compilazione.



EuroconferenceinPratica

Scopri la **soluzione editoriale integrata** con l'**AI indispensabile**
per **Professionisti e Aziende >>**

