Circolare mensile di informazione sugli adempimenti del lavoro in azienda

LUGLIO 2025

Le informative per l'azienda

Le <i>news</i> di luglio	2
Nuove regole NASpl: indicazioni Inps	8
Elevazione dell'indennità di congedo parentale	10
Nuova normativa sulla partecipazione dei lavoratori agli utili d'impresa	13
Contribuzione figurativa per lavoratori in aspettativa	14
Riordino detrazioni fiscali dal 2025	15
Novità in materia IRPEF e sulla tassazione dei redditi di lavoro dipendente	18
Novità dell'accordo Stato-Regioni in materia di formazione per la sicurezza	27
Patente a crediti e disconoscimento della natura autonoma del rapporto di lavoro	31
Rilascio di provvedimenti autorizzativi videosorveglianza: nuovi chiarimenti	32

Le informative per l'azienda

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Runts: nuova funzionalità per il deposito dei bilanci

Il Ministero del Lavoro, con notizia del 5 giugno 2025, ha comunicato la predisposizione di nuove funzionalità per il deposito al RUNTS del bilancio/rendiconto 2024.

Entro il 30 giugno 2025, tutti gli ETS – anche tramite la propria rete associativa o un commercialista – dovranno infatti depositare al RUNTS il bilancio/rendiconto per cassa dell'esercizio chiuso il 31 dicembre 2024.

A decorrere da martedì 10 giugno 2025, una volta aperta la pratica di deposito bilancio, nella schermata "Dati principali", a fianco dell'indicazione "Anno di riferimento", è presente il campo "Totale entrate".

In esso andrà inserito il valore presente:

- nel modello B (rendiconto gestionale) alla voce "Totale proventi e ricavi";
- nel modello D (rendiconto per cassa) alla voce "Totale entrate della gestione".

La mancata compilazione del campo "Totale entrate" non consente di proseguire nella compilazione della pratica.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, notizia, 5/6/2025

Esenzioni tempi di guida nel settore autotrasporto

È stato pubblicato nella G.U. n. 125 del 31 maggio 2025 il D.M. 22 aprile 2025 del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, in cui si ampliano le esenzioni relative agli obblighi in materia di tempi di guida (Regolamento 561/2006/CE) e di dotazione del cronotachigrafo (Regolamento 165/2014/UE).

In particolare, sono escluse dall'applicazione delle norme su tempi di guida, interruzioni e riposi dei conducenti (artt. 6-9, Regolamento 561/2006) e sull'uso del tachigrafo (art. 3, par. 2, Regolamento 165/2014/UE) le seguenti categorie di trasporto effettuate interamente sul territorio nazionale:

- veicoli $\leq 7,5$ tonnellate utilizzati dai fornitori del servizio postale universale;
- veicoli adibiti a scuola guida, purché non usati per trasporto di persone o merci a fini di lucro;
- veicoli usati nell'ambito di servizi fognari, manutenzione rete idrica elettrica e gas, manutenzione stradale, raccolta e smaltimento rifiuti domestici, telefonia e telecomunicazioni);
- veicoli speciali per il trasporto di attrezzature di circhi o parchi di divertimenti;
- veicoli per la raccolta del latte nelle fattorie o restituzione di contenitori/prodotti lattiero-caseari per alimentazione animale;
- veicoli speciali per il trasporto di denaro o valori;
- veicoli per il trasporto di rifiuti o carcasse animali non destinati al consumo umano;
- veicoli per il trasporto di animali vivi tra fattorie, mercati locali e macelli entro 100 km.

D.M. 22/04/2025, G.U. 31/05/2025, n. 125

Distacco dei conducenti nel settore del trasporto su strada: Decreto in Gazzetta

È stato pubblicato sulla G.U. n. 122 del 28 maggio 2025 il D.Lgs. n. 77/2025, recante disposizioni correttive al D.Lgs. n. 27/2023, di attuazione della Direttiva 2020/1057/UE, che stabilisce norme specifiche per quanto riguarda la Direttiva 96/71/CE e la Direttiva 2014/67/UE sul distacco dei conducenti nel settore del trasporto su strada e che modifica la Direttiva 2006/22/CE per quanto riguarda gli obblighi di applicazione e il Regolamento 1024/2012/UE.

D.Lgs. 77/2025, G.U. 28/05/2025, n. 122

Donatori di sangue: rimborso ai datori di lavoro del settore privato

L'INPS, con circolare n. 96 del 26 maggio 2025, ha fornito indicazioni per il rimborso ai datori di lavoro privati delle retribuzioni corrisposte per le giornate o le ore di riposo fruito dai lavoratori dipendenti donatori di sangue o giudicati non idonei alla donazione stessa.

Il datore di lavoro, entro e non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoratore ha donato il sangue, o è risultato non idoneo alla donazione, può ottenere il rimborso dell'importo della retribuzione pagata direttamente al lavoratore, avendo cura di conservare per 10 anni la seguente documentazione:

- certificati medici e dichiarazioni dei donatori per i lavoratori che hanno effettuato la donazione di sangue;
- certificati di inidoneità per i lavoratori giudicati inidonei alla donazione di sangue.

La normativa prevede che i datori di lavoro che anticipano le retribuzioni ai donatori di sangue possono procedere al conguaglio con i contributi o altre somme dovute all'Inps.

A tale fine, il datore di lavoro deve compilare il flusso UniEmens, specificando i dati informativi relativi alla tipologia di assenza intervenuta nel mese in cui si verifica l'evento, nonché quelli specificamente riferiti al conguaglio della retribuzione anticipata.

INPS, circolare, 26/5/2025, n. 96

Decreto flussi: ulteriore attribuzione di quote per ingressi per lavoro subordinato

Il Ministero del Lavoro, con nota n. 2500 del 19 maggio 2025, ha comunicato di aver attribuito sul sistema Silen ulteriori 22.968 quote destinate a ingressi per motivi di lavoro subordinato non stagionale e stagionale (artt. 6 e 7, D.P.C.M. 27 settembre 2023), secondo le previsioni dell'articolo 9, comma 2, in base al quale, trascorsi 90 giorni dalla data di decorrenza dei click day, qualora il Ministero del Lavoro rilevi quote significative non utilizzate tra quelle previste dal D.P.C.M., può effettuare una diversa suddivisione sulla base delle effettive necessità riscontrate nel mercato del lavoro, fermo restando il limite massimo complessivo indicato all'articolo 5 del medesimo D.P.C.M..

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota, 19/5/2025, n. 2500

Firmato il protocollo d'intesa 2025 per il contrasto alle discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro

Il Ministero del Lavoro, con notizia del 15 maggio 2025, ha informato che è stato firmato il nuovo protocollo d'intesa 2025 tra l'INL e la Consigliera nazionale di parità, al fine di individuare e sanzionare le violazioni della normativa in materia di parità e pari opportunità, anche attraverso segnalazioni tempestive di azioni discriminatorie, la condivisione strutturata dei dati statistici e delle risultanze ispettive, l'avvio di iniziative formative e informative a livello nazionale e territoriale per ispettori e Consigliere di parità.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, notizia, 15/5/2025

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

Allegato tecnico UniEmens: rilasciata la versione 4.30.2

L'INPS, in data 5 giugno 2025, ha pubblicato la versione 4.30.2 dell'allegato tecnico UniEmens e dello schema di validazione.

Inps, sito

Bonus giovani: aggiornamento requisiti e indicazioni operative

L'INPS, con messaggio n. 1935 del 18 giugno 2025, ha comunicato che la legittima fruizione dell'esonero contributivo bonus giovani, di cui all'art. 22, comma 1, D.L. 60/2024, per le assunzioni/trasformazioni effettuate a decorrere dal 1° luglio 2025, è subordinata al rispetto del requisito dell'incremento occupazionale netto. Pertanto, il modulo di domanda già in uso per la richiesta dell'esonero "Giovani" di cui al Decreto Coesione è stato implementato con l'inserimento della seguente dichiarazione, da rilasciare ai sensi dell'art. 47, D.P.R. n. 445/2000: "la legittima fruizione dell'esonero ex art. 22, comma 1, del decreto-legge 60/2024, per le assunzioni/trasformazioni effettuate a decorrere dal 1° luglio 2025, è subordinata alla realizzazione e al mantenimento dell'incremento occupazionale netto".

INPS, messaggio, 18/6/2025, n. 1935

Disposizioni urgenti in materia fiscale: tracciabilità delle spese di trasferta

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 138 del 17 giugno 2025 il D.L. 17 giugno 2025, n. 84, che introduce disposizioni urgenti in materia fiscale.

In particolare, viene modificato l'obbligo del pagamento delle spese di trasferta con modalità tracciabile da parte del lavoratore, introdotto dall'art. 1, commi 81-83, L. 207/2024.

Il D.L. n. 84/2025 interviene stabilendo che l'obbligo di tracciabilità delle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto mediante autoservizi pubblici non di linea riguarderà solo le trasferte effettuate nel territorio dello Stato italiano.

D.L. 17/06/2025, n. 84, G.U. 17/06/2025, n. 138

Gestioni Artigiani e Commercianti: emissione avvisi bonari

L'INPS, con messaggio n. 1844 del 10 giugno 2025, comunica che sono in corso le elaborazioni per l'emissione degli avvisi bonari relativi alle rate riguardanti la contribuzione fissa con scadenza nei mesi di agosto e novembre 2024, per i lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni degli artigiani e dei commercianti.

Gli avvisi bonari sono a disposizione del contribuente all'interno del "Cassetto previdenziale Artigiani e Commercianti" al seguente percorso: "Cassetto Previdenziale per Artigiani e Commercianti" > "Posizione Assicurativa" > "Avvisi Bonari".

Contestualmente, verrà inviata un'e-mail di alert ai titolari della posizione contributiva e ai loro intermediari che abbiano fornito, tramite il Cassetto, il proprio indirizzo di posta elettronica.

Inps, messaggio, 10/6/2025, n. 1844

Dichiarazione semplificata per datori con massimo 5 dipendenti entro il 30 settembre

L'Agenzia delle Entrate, con provvedimento n. 241540 del 4 giugno 2025, ha comunicato che per i datori di lavoro che hanno i requisiti per accedere alla modalità semplificata di dichiarazione dei sostituti d'imposta, in alternativa a quella annuale da effettuare con il Modello 770, è stato differito al 30 settembre 2025 il termine entro cui inviare il prospetto delle ritenute e trattenute operate da gennaio ad agosto 2025.

L'Agenzia ricorda che, a partire dal 2025, i datori di lavoro con massimo 5 dipendenti e che rispettano determinati requisiti possono assolvere l'obbligo dichiarativo annuale comunicando, in sede di versamento con il modello F24, i dati delle ritenute operate e gli eventuali importi a credito da utilizzare in compensazione. La nuova modalità, alternativa alla dichiarazione annuale con il modello 770 "tradizionale", è stata introdotta in via sperimentale dal Decreto Adempimenti (D.Lgs. 1/2024).

Agenzia delle Entrate, provvedimento, 4/6/2025, n. 241540

Accesso al regime impatriati: non rileva la sospensione del rapporto di lavoro

L'Agenzia delle Entrate, con risposta a interpello n. 142/E del 27 maggio 2025, ha chiarito che, al fine della fruizione del regime impatriati, non assume rilievo la circostanza che il lavoratore abbia sottoscritto con il datore di lavoro per cui lavorerà in Italia al rientro un patto di sospensione del rapporto di lavoro con decorrenza dal 15 gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, successivamente prorogato fino al 31 dicembre 2025, al fine di poter sviluppare una collaborazione professionale con la società presso la quale già svolge l'attività lavorativa all'estero.

Agenzia delle Entrate, risposta a interpello 27/05/2025, n. 142/E

Bando ISI 2024: pubblicata la tabella temporale

L'Inail, con avviso del 27 maggio 2025, ha reso noto che nella pagina relativa al bando ISI 2024 è stata pubblicata la tabella temporale contenente le date relative alle diverse azioni da eseguire per la partecipazione allo sportello informatico.

Le imprese che hanno registrato la propria domanda e acquisito il codice identificativo possono, secondo la tempistica prevista nella tabella temporale, registrarsi al portale partecipante per accedere allo sportello informatico.

L'Istituto raccomanda di completare la fase di registrazione qualche giorno prima dell'apertura dello sportello informatico, al fine di evitare eventuali criticità nell'imminenza dell'espletamento della fase di invio della domanda.

Inail, avviso, 27/5/2025

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Settore agricolo: danni in aree colpite da eventi climatici avversi assimilabili a calamità naturali

L'INPS, con circolare n. 103 del 16 giugno 2025, dà applicazione alle novità che hanno interessato di recente la normativa unionale e nazionale sugli aiuti di Stato finalizzati a compensare i danni subiti dalle imprese agricole di produzione primaria a seguito di eventi climatici avversi assimilabili a calamità naturali, a calamità naturali o derivanti dalla diffusione di epizoozie e organismi nocivi ai vegetali.

L'Istituto precisa che dalla data di pubblicazione della circolare saranno progressivamente resi disponibili, nel Cassetto previdenziale del contribuente, i moduli di richiesta degli esoneri contributivi (uno per ogni decreto di declaratoria che dispone il riconoscimento degli esoneri in parola), che potranno essere utilizzati dai datori di lavoro agricolo e dai lavoratori autonomi agricoli che hanno subito danni relativi a eventi per i quali è stata prevista con decreto del Ministro dell'Agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste la concessione di aiuti compensativi di cui all'art. 5, comma 2, lett. d), D.Lgs. 102/2004.

Si evidenzia che il nuovo canale di trasmissione delle domande di esonero sarà utilizzabile esclusivamente con riferimento agli eventi avversi riconosciuti dal citato Ministero in relazione ai nuovi regimi di aiuto basati sul Regolamento (UE) 2022/2472.

INPS, circolare, 16/6/2025, n. 103

Incentivo al posticipo del pensionamento: aggiornamenti

L'INPS, con circolare n. 102 del 16 giugno 2025, ha fornito indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi al c.d. incentivo al posticipo del pensionamento, a seguito delle novità introdotte dall'art. 1, comma 161, Legge n. 207/2024, che ha sostituito il comma 286 dell'art. 1, Legge n. 197/2022, prevedendo la possibilità di rinunciare all'accredito contributivo della quota dei contributi a proprio carico per i lavoratori dipendenti che abbiano maturato, entro il 31 dicembre 2025, i requisiti di accesso al trattamento di pensione anticipata flessibile di cui all'articolo 14.1, D.L. n. 4/2019, o al trattamento di pensione anticipata di cui all'art. 24, comma 10, D.L. n. 201/2011.

A seguito dell'esercizio della predetta facoltà, a decorrere dalla prima scadenza utile per il pensionamento prevista dalla normativa vigente, viene meno ogni obbligo di versamento contributivo da parte del datore di lavoro della quota a carico del lavoratore e la somma corrispondente alla stessa è corrisposta interamente al lavoratore.

INPS, circolare, 16/6/2025, n. 102

Lavoratori dello spettacolo: nuovi requisiti per richiedere l'IDIS

L'INPS, con circolare n. 101 del 13 giugno 2025, ha offerto nuove informazioni sull'Indennità di discontinuità a favore dei lavoratori del settore dello spettacolo (IDIS), riepilogando i requisiti che, dal 1° gennaio 2025, i lavoratori devono possedere al momento della presentazione della domanda, in seguito alle modifiche apportate dall'art. 1, comma 611, Legge n. 207/2024.

INPS, circolare, 13/6/2025, n. 101

ISCRO: presentazione della domanda 2025

L'INPS, con messaggio n. 1858 del 12 giugno 2025, ha comunicato che dal 16 giugno 2025 è possibile presentare la domanda di Indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (ISCRO) per l'anno 2025. Il servizio di presentazione delle domande rimarrà disponibile fino al 31 ottobre 2025.

L'istanza è presentabile tramite la pagina dedicata al servizio o tramite il "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche".

INPS, messaggio, 12/6/2025, n. 1858

Le informative per l'azienda

Oggetto: NUOVE REGOLE NASPI – INDICAZIONI INPS

Con la Legge di bilancio 2025 il Legislatore è intervenuto per disporre una nuova disposizione in tema di NASpi; a mezzo della recente circolare n. 98/2025, l'INPS fornisce le indicazioni circa tale novità.

L'intervento normativo sopra indicato ha di fatto aggiunto un nuovo requisito contributivo, per l'accesso alla prestazione NASpi, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2025; tale novità trova quindi applicazione per le sole domande di NASpi presentate a seguito di cessazione involontaria intervenuta da tale data.

In sostanza, la novella normativa prevede che per gli eventi di cessazione involontaria, come detto intervenuti dal 1° gennaio 2025, il richiedente la prestazione debba far valere almeno 13 settimane di contribuzione dall'ultimo evento di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato interrotto per dimissioni o risoluzione consensuale; tutto ciò qualora tale cessazione volontaria sia avvenuta nei 12 mesi precedenti la cessazione involontaria del rapporto di lavoro per cui si richiede la prestazione NASpi.

Viene chiarito che, tra le ipotesi di cessazione volontaria che determinano l'effetto della nuova regola, siano escluse le dimissioni per giusta causa, le dimissioni intervenute nel periodo tutelato della maternità e della paternità, nonché le ipotesi di risoluzione consensuale intervenute nell'ambito della procedura obbligatoria ex art. 7, L. n. 604/1966.

L'INPS specifica, inoltre, che mentre la cessazione volontaria per dimissioni o risoluzione consensuale deve riferirsi a un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la successiva cessazione involontaria, per cui si richiede la prestazione NASpi, può riguardare sia un rapporto di lavoro a tempo indeterminato che un rapporto di lavoro a tempo determinato.

In relazione al conteggio delle 13 settimane, ai fini del diritto alla NASpi, si precisa che sono da considerare utili tutte le settimane retribuite, se rispettato il minimale settimanale, nonché quelle utili ai fini del perfezionamento del requisito contributivo. In specifico sono considerati utili:

- i contributi previdenziali, comprensivi della quota NASpi, versati durante il rapporto di lavoro subordinato;
- i contributi figurativi accreditati per maternità obbligatoria se all'inizio dell'astensione risulta già versata o dovuta contribuzione e i periodi di congedo parentale purché regolarmente indennizzati e intervenuti in costanza di rapporto di lavoro;
- i periodi di lavoro all'estero in paesi comunitari o convenzionati ove sia prevista la possibilità di totalizzazione;
- i periodi di astensione dal lavoro per malattia dei figli fino a 8 anni di età nel limite di 5 giorni lavorativi nell'anno solare.

Viene infine ribadito come le novità introdotte si riferiscano esclusivamente al nuovo requisito delle 13 settimane di contribuzione che l'assicurato deve fare valere, secondo quanto indicato in precedenza, non andando invece ad incidere in alcun modo sulla determinazione della misura e della durata della prestazione NASpl, il cui calcolo viene effettuato secondo le ordinarie disposizioni vigenti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: ELEVAZIONE DELL'INDENNITÀ DI CONGEDO PARENTALE

Con la circolare n. 95/2025, l'INPS ha fornito le istruzioni in materia di indennità di congedo parentale per i lavoratori e le lavoratrici dipendenti, a seguito della modifica all'art. 34, comma 1, D.Lgs. n. 151/2001, apportata dall'art. 1, comma 217, Legge di bilancio 2025, che ha previsto l'elevazione dell'indennità per il mese di congedo parentale introdotto dalla Legge di bilancio 2024, dal 60% all'80% della retribuzione e l'elevazione dell'indennità di congedo parentale per un ulteriore mese dal 30% all'80% della retribuzione.

Le elevazioni dell'indennità trovano applicazione rispettivamente con riferimento ai lavoratori dipendenti che terminano il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2024.

Per accedere all'indennità maggiorata, i periodi di congedo parentale devono essere fruiti entro il sesto anno di vita del figlio (o entro sei anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età).

L'elevazione dell'indennità riguarda esclusivamente i lavoratori dipendenti, restando escluse tutte le altre categorie di lavoratori. Conseguentemente, se un genitore è lavoratore dipendente e l'altro genitore appartiene ad altra categoria lavorativa, l'elevazione dell'indennità all'80% della retribuzione per i mesi di congedo parentale, come prevista dal novellato art. 34, comma 1, T.U., spetta solo al genitore lavoratore dipendente.

La modifica normativa recata dalla Legge di bilancio 2025 non aggiunge ulteriori mesi di congedo parentale indennizzato, ma dispone l'elevazione dell'indennità per il mese introdotto dalla Legge di bilancio 2024 dal 60% all'80% della retribuzione e prevede una nuova elevazione dal 30% all'80% per un ulteriore mese rispetto alle elevazioni già previste dalla Legge di bilancio 2023 e dalla Legge di bilancio 2024. Pertanto, l'elevazione dell'indennità di congedo parentale all'80% è prevista per un massimo di tre mesi per ogni coppia genitoriale, a condizione che i mesi di congedo parentale siano fruiti entro i 6 anni di vita del minore e anche ai genitori adottivi o affidatari/collocatari e, in tali casi, i mesi di congedo parentale devono essere fruiti entro i sei anni dall'ingresso del minore in famiglia in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età.

Infine, l'elevazione dell'indennità interessa tutte le modalità di fruizione del congedo parentale (intero, frazionato a mesi, a giorni o in modalità oraria).

I tre mesi indennizzabili all'80% interessano entrambi i genitori e possono essere fruiti in modalità ripartita tra gli stessi o soltanto da uno di essi; la fruizione "alternata" tra i genitori non preclude la possibilità di fruirne nei medesimi giorni e per lo stesso figlio, come consentito per tutti i periodi di congedo parentale.

Il congedo parentale di entrambi i genitori o del “genitore solo” risulta perciò così indennizzabile:

- un mese all’80% della retribuzione, entro i sei anni di vita o dall’ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento del minore (Legge di bilancio 2023);
- un ulteriore mese all’80% della retribuzione, entro i sei anni di vita o dall’ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento del minore (Legge di bilancio 2024 e Legge di bilancio 2025);
- un ulteriore mese all’80% della retribuzione, entro i sei anni di vita o dall’ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento del minore (Legge di bilancio 2025);
- sei mesi sono indennizzati al 30%, a prescindere dalla situazione reddituale;
- i rimanenti due mesi non sono indennizzati, salvo il caso in cui il richiedente si trovi nella condizione reddituale prevista dall’art. 34, comma 3, T.U..

Le disposizioni introdotte dal novellato art. 34, comma 1, T.U., si applicano ai periodi di congedo parentale fruiti dal 1° gennaio 2025 e interessano esclusivamente i genitori che terminano (anche per un solo giorno) il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31 dicembre 2023, per il diritto all’indennità maggiorata dal 60% all’80% per l’ulteriore mese introdotto dalla Legge di bilancio 2024 o al 31 dicembre 2024, per il diritto all’indennità maggiorata dal 30% all’80% per l’ulteriore mese introdotto dalla Legge di bilancio 2025.

Si precisa che le decorrenze contenute nella Legge di bilancio 2025 non sono una condizione per il diritto all’elevazione dell’indennità di congedo parentale, bensì un termine iniziale di decorrenza della nuova disposizione. Per la determinazione della fine del periodo di congedo di maternità devono computarsi anche i periodi di interdizione prorogata dopo il parto disposti dall’ITL e gli eventuali giorni non fruiti prima del parto. Pertanto:

1. se il minore è nato o adottato, affidato/collocato prima del 1° gennaio 2023, il diritto all’80% dell’indennità di congedo parentale spetta per massimo un mese, se almeno un genitore lavoratore dipendente ha terminato il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2022. Se, invece, il minore è nato o adottato, affidato/collocato dal 1° gennaio 2023, il diritto all’80% dell’indennità di congedo parentale spetta per massimo un mese a prescindere dalla fruizione del congedo di maternità o di paternità, purché sussista un rapporto di lavoro dipendente al momento della fruizione;
2. se il minore è nato o adottato, affidato/collocato prima del 1° gennaio 2024, il diritto all’80% dell’indennità di congedo parentale spetta per massimo due mesi se almeno un genitore lavoratore dipendente ha terminato il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2023. Altrimenti, si ha diritto a un solo mese indennizzato all’80% con applicazione delle indicazioni di cui al precedente punto 1. Se, invece, il minore è nato o adottato, affidato/collocato dal 1° gennaio 2024, il diritto all’80% dell’indennità di congedo parentale spetta per massimo due mesi a prescindere dalla fruizione del congedo di maternità o di paternità, purché sussista un rapporto di lavoro dipendente al momento della fruizione del congedo parentale;
3. se il minore è nato o adottato, affidato/collocato prima del 1° gennaio 2025, il diritto all’80% dell’indennità di congedo parentale spetta per massimo tre mesi se almeno un genitore lavoratore dipendente ha terminato il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2024. Altrimenti, si ha diritto a soli due mesi indennizzati all’80% con applicazione delle indicazioni di cui ai precedenti punti 1 e 2.

Se, invece, il minore è nato o adottato, affidato/collocato dal 1° gennaio 2025, il diritto all'80% dell'indennità di congedo parentale spetta per massimo tre mesi a prescindere dalla fruizione del congedo di maternità o di paternità, purché sussista un rapporto di lavoro dipendente al momento della fruizione.

L'elevazione dell'indennità all'80% è riconosciuta solo durante la fruizione dei tre mesi di congedo parentale, che l'art. 34, T.U., attribuisce a ogni genitore come non trasferibili all'altro e, comunque, non oltre i 6 anni dalla nascita del minore o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento/collocamento.

Il termine finale del congedo di maternità o di paternità di un genitore lavoratore iscritto alla Gestione separata o a una delle Gestioni speciali dei lavoratori autonomi, non rileva ai fini del riconoscimento dell'indennità maggiorata, in quanto le Leggi di bilancio 2023, 2024 e 2025 fanno riferimento solo alla fine del congedo di maternità delle lavoratrici dipendenti e del congedo di paternità dei lavoratori dipendenti.

Si ricorda che le disposizioni previste dal D.Lgs. n. 151/2001 costituiscono la tutela minima del congedo parentale che la legge riconosce ai genitori. La stessa legge consente il riconoscimento di condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi e da ogni altra disposizione; c'è perciò piena compatibilità tra l'elevazione dell'indennità di congedo parentale ed eventuali trattamenti di maggiore favore previsti da leggi, regolamenti, contratti collettivi e ogni altra disposizione. Detti trattamenti non possono, al contrario, limitare la fruizione dell'indennità di congedo parentale così come prevista.

Le indicazioni sopra riportate si applicano anche in caso di adozione/affidamento nazionale/internazionale e di affidamento non preadottivo/collocamento provvisorio, a decorrere dall'ingresso in famiglia del minore ed entro i successivi sei anni e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età.

La domanda di congedo parentale dev'essere presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso uno dei seguenti canali:

- portale istituzionale www.inps.it, se si è in possesso di identità digitale (SPID almeno di livello 2, CIE 3.0 o CNS), utilizzando gli appositi servizi raggiungibili dalla home page attraverso il percorso "Lavoro" > "Congedi, permessi e certificati";
- Contact center Multicanale, chiamando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);
- istituti di patronato, utilizzando i servizi offerti dagli stessi.

In relazione al regime fiscale da applicare, l'indennità, erogata in sostituzione del reddito da lavoro dipendente, è assoggettata a ritenuta alla fonte a titolo d'acconto ai sensi dell'art. 23, D.P.R. n. 600/1973. In tale caso l'Istituto effettua, se dovuto, il conguaglio fiscale di fine anno e rilascia al contribuente apposita certificazione fiscale valida ai fini dichiarativi.

La circolare riporta poi le modalità di esposizione dei dati relativi al congedo parentale nella sezione <PosContributiva> del flusso UniEmens e nella sezione <ListaPosPA> del flusso UniEmens da parte dei datori di lavoro con lavoratori iscritti alla Gestione pubblica.

Le informative per l'azienda

Oggetto: NUOVA NORMATIVA SULLA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI AGLI UTILI D'IMPRESA

A mezzo delle L. n. 76/2025 il Legislatore ha introdotto nuove disposizioni per la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese.

La nuova normativa tende a incentivare la partecipazione dei dipendenti alla vita dell'impresa, tenendo conto di differenti profili, al fine di rafforzare il rapporto e la collaborazione tra le parti coinvolte. Si tratta, infatti, di partecipazione alla gestione dell'impresa, con presenza di rappresentanti dei lavoratori in alcuni suoi organismi, ovvero di partecipazione economica e finanziaria, che prevede sia una partecipazione ai profitti ma anche al capitale tramite forme di azionariato diffuso, per finire ad una partecipazione organizzativa, tramite il coinvolgimento di rappresentanti dei lavoratori nelle strategie organizzative e produttive.

Riguardo la partecipazione agli utili d'impresa (ex art. 5), la novella normativa propone le seguenti indicazioni. Viene previsto per l'anno 2025, in deroga a quando ordinariamente disposto ex L. n. 208/2015 riguardo i premi di risultato, che la tassazione agevolata al 5% sia riservata alla distribuzione di utili ai dipendenti, nel rispetto delle seguenti indicazioni:

- sia distribuita una quota degli utili non inferiore al 10% degli utili complessivi;
- tale distribuzione venga attuata secondo la previsione di contratti collettivi di secondo livello (aziendali o territoriali);
- che l'importo totale dell'utile distribuito non superi il limite annuo di € 5.000 lordi.

Riguardo a una possibile partecipazione azionaria dei lavoratori (ex art. 6), vengono previsti alcuni strumenti partecipativi al capitale dell'impresa quali speciali categorie di azioni da assegnare individualmente ai prestatori di lavoro, con norme particolari riguardo la loro forma, il modo di trasferimento ed i diritti spettanti agli azionisti, tenendo naturalmente conto delle disposizioni del codice civile sul tema. Per tali casistiche, per l'anno 2025, gli eventuali dividendi corrisposti ai lavoratori, a seguito delle azioni loro attribuite ed in sostituzione di premi di risultato, saranno esenti da imposta sul reddito per il 50% del loro valore, ma soltanto per un importo non superiore a € 1.500 annui.

Le informative per l'azienda

Oggetto: CONTRIBUZIONE FIGURATIVA PER LAVORATORI IN ASPETTATIVA

Con il messaggio n. 1606/2025 l'INPS ha offerto chiarimenti sull'accREDITamento della contribuzione figurativa in favore dei lavoratori subordinati con contratto di lavoro part-time, collocati in aspettativa ai sensi dell'art. 31, L. n. 300/1970 e dell'art. 3, D.Lgs. n. 564/1996, che instaurano contestualmente un altro rapporto di lavoro subordinato part-time, anche con partiti politici e/o organizzazioni sindacali, a seguito della pronuncia della Corte di cassazione che ammette la compatibilità tra l'assunzione di una carica elettiva nell'ambito di un'associazione sindacale e lo svolgimento di un rapporto di lavoro subordinato tra l'associazione medesima e l'eletto.

Con il messaggio n. 55/2008 l'Istituto aveva precisato che l'accREDITo figurativo nell'assicurazione IVS non è escluso dalla contemporanea iscrizione del lavoratore ad altre forme di previdenza esclusive sostitutive o esonerative, ovvero alla Gestione separata, per attività diverse esercitate al momento del collocamento in aspettativa e che i dipendenti dei partiti politici e delle organizzazioni sindacali collocati in aspettativa ai sensi dell'art. 31, L. n. 300/1970, nei confronti dei quali è determinante "verificare l'assenza di qualsiasi attività lavorativa espletata contestualmente per conto di qualsiasi datore di lavoro [...] non hanno titolo all'accREDITo figurativo ai sensi della citata legge 300/70 se esplicano una qualsiasi attività di lavoro compresa una attività di collaborazione coordinata e continuativa che comporta l'iscrizione alla gestione separata".

Per non creare delle ingiuste penalizzazioni delle posizioni previdenziali dei lavoratori part-time che svolgano attività sindacale, è sorta la necessità di fornire un'interpretazione evolutiva di quanto previsto dall'ultimo comma dell'art. 31, L. n. 300/1970. Quindi, a prescindere dalla Gestione pensionistica di iscrizione e ai fini della trattazione delle istanze non ancora definite alla data del 21 maggio 2025, è ammesso, nel rispetto della durata massima dell'orario di lavoro e in misura del *pro quota*, l'accREDITo della contribuzione figurativa del lavoro part-time da cui si è in aspettativa sindacale o politica e l'accREDITo della contribuzione obbligatoria dell'attività part-time svolta contestualmente con un altro datore di lavoro (che può essere anche un sindacato o un partito politico), a condizione dell'assenza di sovrapposizione di copertura assicurativa.

Pertanto, le indicazioni fornite con il messaggio n. 55/2008 restano valide esclusivamente per i lavoratori dipendenti dei partiti politici e delle organizzazioni sindacali con contratto di lavoro a tempo pieno collocati in aspettativa ai sensi dell'art. 31, L. n. 300/1970, qualora espletino al contempo un'attività lavorativa per conto di qualsiasi datore di lavoro con iscrizione a qualunque Gestione pensionistica.

Le informative per l'azienda

Oggetto: RIORDINO DETRAZIONI FISCALI DAL 2025

L'Agenzia delle entrate, con la circolare n. 6/E/2025, fornisce le istruzioni operative sulle novità fiscali contenute nella L. 207/2024 (Legge di bilancio 2025), in materia di:

- limiti alla fruizione delle detrazioni d'imposta;
- detrazioni per la frequenza scolastica;
- detrazioni per il mantenimento dei cani guida.

Riordino delle detrazioni

Sono previsti, a decorrere dal 1° gennaio 2025, per i soggetti con reddito complessivo superiore a 75.000 euro, alcuni limiti per la fruizione delle detrazioni dall'imposta sui redditi, mediante un meccanismo di calcolo fondato su due parametri:

- il reddito complessivo del contribuente;
- il numero di figli fiscalmente a carico.

La norma, in sostanza, prevede una riduzione progressiva, all'aumentare del reddito, dell'ammontare massimo degli oneri e delle spese detraibili, accompagnata da una maggiore tutela per le famiglie numerose o con figli con disabilità accertata. Fermi restando gli specifici limiti previsti da ciascuna norma agevolativa, per i soggetti con reddito complessivo superiore a 75.000 euro, gli oneri e le spese, considerati complessivamente, per i quali è prevista una detrazione dall'imposta lorda, sia dal TUIR sia da altre disposizioni normative, sono ammessi in detrazione fino a un determinato ammontare, le cui modalità di calcolo sono fissate dalla norma.

Resta fermo che, nella determinazione dell'importo degli oneri e delle spese ai quali applicare il riordino delle detrazioni in commento, devono essere rispettate le regole ordinarie previste dalle singole disposizioni agevolative, ivi inclusi gli specifici limiti e le percentuali di detrazione.

In particolare, nel predetto ammontare si deve tener conto, laddove previsto dalle disposizioni agevolative, degli oneri e delle spese sostenuti nell'interesse dei familiari. È utile ricordare che, a seguito delle novità introdotte dalla legge di bilancio 2025, laddove le norme agevolative fanno riferimento ai familiari, fermo restando il rispetto, ove richiesto, delle condizioni ivi previste, è possibile fruire delle detrazioni per gli oneri e per le spese sostenuti nell'interesse:

- del coniuge non legalmente ed effettivamente separato;
- di ciascun figlio, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi, affiliati o affidati, e i figli conviventi del coniuge deceduto
- degli ascendenti conviventi.

L'ammontare massimo degli oneri e delle spese che danno diritto alla detrazione è calcolato moltiplicando l'importo base, determinato ai sensi del comma 2 dell'art. 16-ter, TUIR, in base al reddito complessivo del contribuente, per un coefficiente crescente in relazione al numero di figli, compresi i figli riconosciuti nati fuori del matrimonio e i figli adottivi, affidati o affiliati, presenti nel nucleo familiare del contribuente, fiscalmente a carico ovvero soggetti con un reddito complessivo, non superiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili. Per i figli di età non superiore a ventiquattro anni il limite di reddito complessivo di cui al primo periodo è elevato a 4.000 euro.

Al riguardo, atteso che la predetta Legge di bilancio 2025 ha incluso i figli conviventi del coniuge deceduto fra i soggetti per i quali spettano le agevolazioni per i familiari, per ragioni logico-sistematiche si ritiene che, nel computo del numero dei figli per il calcolo del coefficiente, occorra includere anche i predetti soggetti che siano fiscalmente a carico.

L'importo base, stabilito dalla norma, è pari a:

- 14.000 euro, se il reddito complessivo del contribuente è superiore a 75.000 euro ma non superiore a 100.000 euro;
- 8.000 euro, se il reddito complessivo del contribuente è superiore a 100.000 euro.

Il coefficiente da applicare all'importo base, ai fini del calcolo dell'ammontare massimo degli oneri e delle spese ammessi in detrazione, è pari a:

- 0,50 se nel nucleo familiare non sono presenti figli fiscalmente a carico;
- 0,70 se nel nucleo familiare è presente un figlio fiscalmente a carico;
- 0,85 se nel nucleo familiare sono presenti due figli fiscalmente a carico;
- 1 se sono presenti più di due figli fiscalmente a carico o almeno un figlio, sempre fiscalmente a carico, con disabilità accertata ai sensi dell'art. 3, Legge n. 104/1992.

Il contribuente, quindi, ai fini del calcolo dell'ammontare massimo degli oneri e delle spese che danno diritto alla detrazione, deve:

1. quantificare l'importo base a seconda del reddito complessivo posseduto;
2. applicare all'importo base il coefficiente di cui al comma 3, individuato in relazione al numero dei figli fiscalmente a carico.

Il risultato così ottenuto determina l'ammontare massimo degli oneri e delle spese sul quale il contribuente deve calcolare l'importo della detrazione spettante.

Ai fini del computo del massimale degli oneri e delle spese ammessi in detrazione per i contribuenti con reddito complessivo superiore a 75.000 euro, sono escluse:

- le spese sanitarie detraibili;
- le somme investite nelle start-up innovative;
- le somme investite nelle piccole e medie imprese innovative.

Si precisa, inoltre, che sono escluse dall'ammontare massimo degli oneri e delle spese ammessi in detrazione anche le spese che danno diritto a detrazioni forfetarie, poiché in questi casi la quantificazione effettiva delle spese sostenute non è rilevante ai fini della fruizione della detrazione.

Ai fini del computo dell'ammontare complessivo degli oneri e delle spese che è possibile portare in detrazione, con riferimento alle spese detraibili in più annualità, rilevano solo le rate di spesa riferite a ciascun anno.

La disposizione stabilisce, inoltre, che sono in ogni caso esclusi dal predetto computo gli oneri detraibili sostenuti in dipendenza di prestiti o mutui contratti fino al 31 dicembre 2024, nonché i premi di assicurazione aventi per oggetto il rischio di morte o di invalidità permanente non inferiore al 5 per cento da qualsiasi causa derivante, ovvero di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana e i premi per assicurazioni aventi per oggetto il rischio di eventi calamitosi stipulate relativamente a unità immobiliari ad uso abitativo, sostenuti in dipendenza di contratti stipulati fino al 31 dicembre 2024.

Sono, altresì, escluse dal computo dell'ammontare degli oneri complessivi detraibili le rate delle spese detraibili ai sensi dell'articolo 16-bis, TUIR, ovvero di altre disposizioni normative, sostenute fino al 31 dicembre 2024.

È utile precisare che ai fini del computo dell'ammontare degli oneri e delle spese detraibili, viene stabilito che il reddito complessivo deve essere assunto al netto del reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e di quello delle relative pertinenze.

Il contribuente con un reddito complessivo superiore a 75.000 euro, ma non superiore a 120.000 euro, determina quindi l'ammontare massimo degli oneri e delle spese ammessi in detrazione come infra descritto e beneficia delle detrazioni per oneri (art. 15, TUIR) per l'intero importo.

Qualora, invece, il reddito complessivo percepito nell'anno di riferimento sia superiore a 120.000 euro, il contribuente, dopo aver determinato l'ammontare massimo degli oneri e delle spese ammessi in detrazione con le formule illustrate, beneficia delle detrazioni per oneri per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 240.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 120.000 euro.

Detrazione delle spese sostenute per la frequenza scolastica

A partire dal 1° gennaio 2025 le spese per la frequenza di scuole dell'infanzia, del primo ciclo di istruzione e della scuola secondaria di secondo grado del sistema nazionale di istruzione sono detraibili dall'imposta lorda nella misura del 19%, per un importo annuo non superiore a 1.000 euro per alunno o studente.

Agevolazioni fiscali per non vedenti per il mantenimento dei cani guida

La modifica normativa incrementa l'ammontare della detrazione forfetaria prevista per le spese sostenute dai non vedenti per il mantenimento dei cani guida, innalzandolo dal valore di 1.000 euro a quello di 1.100 euro ed elimina la parte della disposizione che prevedeva l'attribuzione delle predette detrazioni nel limite di spesa di 290.000 euro annui. Si precisa che la spesa non concorre alla quantificazione del limite massimo degli oneri e delle spese ammessi in detrazione per i contribuenti con reddito complessivo superiore a 75.000€ nell'anno di riferimento. La detrazione spetta per intero ai titolari di reddito complessivo fino a 120.000 euro ovvero per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 240.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 120.000 euro, qualora il reddito complessivo sia superiore a 120.000 euro.

Le informative per l'azienda

Oggetto: NOVITÀ IN MATERIA IRPEF E SULLA TASSAZIONE DEI REDDITI DI LAVORO DIPENDENTE

Con la circolare n. 4/E/2025 l'Agenzia delle Entrate ha fornito le istruzioni operative sulle novità fiscali contenute nella Legge di bilancio 2025, concernenti l'IRPEF e la tassazione dei redditi di lavoro dipendente, nonché le modifiche introdotte dal decreto delegato, che ne ha revisionato la disciplina.

Misure concernenti l'IRPEF

È a regime l'applicazione delle aliquote e degli scaglioni di reddito già stabiliti per l'anno 2024 (23% per i redditi fino a 28.000 euro; 35% per i redditi superiori a 28.000 euro e fino a 50.000 euro; 43% per i redditi che superano 50.000 euro).

È previsto a regime quanto già stabilito per l'anno 2024 sull'innalzamento da 1.880 euro a 1.955 euro della detrazione ex art. 13, comma 1, lett. a), primo periodo, TUIR, per i contribuenti titolari di redditi di lavoro dipendente, escluse le pensioni e assegni a esse equiparati, e di taluni redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, se il reddito complessivo non supera 15.000 euro. La modifica conferma, pertanto, l'ampliamento fino a 8.500 euro dell'ammontare del reddito escluso da imposizione (c.d. no tax area), equiparandolo a quello già vigente a favore dei pensionati. Dato che la modifica riguarda solo il primo periodo dell'art. 13, comma 1, lett. a), TUIR, resta ferma l'applicazione delle altre disposizioni contenute nel medesimo articolo. In particolare, per la determinazione dell'ammontare delle detrazioni ivi disciplinate, il reddito complessivo è assunto al netto del reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e di quello delle relative pertinenze. Nel calcolo del reddito complessivo da utilizzare per la determinazione delle agevolazioni fiscali (c.d. reddito di riferimento), ivi incluse le predette detrazioni, si tiene conto anche dei redditi assoggettati a cedolare secca, dei redditi assoggettati a imposta sostitutiva in applicazione del regime forfetario per gli esercenti attività d'impresa, arti o professioni, della quota di agevolazione ACE e delle somme elargite a titolo di liberalità (c.d. mance) dai clienti ai lavoratori del settore privato, impiegati nelle strutture ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, assoggettate a imposta sostitutiva.

Conseguentemente è stabilizzato il meccanismo correttivo del requisito richiesto per il riconoscimento del trattamento integrativo: con riferimento ai contribuenti con reddito complessivo di ammontare non superiore a 15.000 euro, il citato trattamento può essere riconosciuto qualora l'imposta lorda sia di importo superiore alla detrazione spettante ai sensi dell'art. 13, comma 1, TUIR, diminuita dell'importo di 75 euro rapportato al periodo di lavoro nell'anno.

La Legge di bilancio 2025 ha introdotto una serie di disposizioni di favore per i lavoratori dipendenti (esclusi i pensionati). In particolare, riconosce ai soggetti il cui reddito complessivo non superi i 20.000 euro una somma che non concorre alla formazione del reddito complessivo, determinata nel suo ammontare applicando al reddito di lavoro dipendente una percentuale che varia a seconda del reddito medesimo.

Ai soli fini dell'individuazione della percentuale applicabile, il reddito di lavoro dipendente è rapportato all'intero anno. In presenza di più redditi di lavoro dipendente, nel calcolare il numero dei giorni per i quali dividere il reddito percepito nell'anno ai fini del calcolo del reddito annuale teorico, i giorni compresi in periodi contemporanei devono essere computati una sola volta.

È, inoltre, riconosciuta un'ulteriore detrazione dall'imposta lorda ai soggetti il cui reddito complessivo sia superiore a 20.000 euro, ma non superiore a 40.000 euro, rapportata al periodo di lavoro nell'anno, pari a 1.000 euro per i redditi superiori a 20.000 euro e fino a 32.000 euro, mentre decresce progressivamente per i redditi superiori a 32.000 euro, fino ad azzerarsi raggiunta la soglia dei 40.000 euro.

Nella determinazione del reddito complessivo di cui tenere conto per la spettanza della somma e dell'ulteriore detrazione occorre aggiungere al c.d. reddito di riferimento la quota esente dei regimi agevolati per gli impatriati e per i ricercatori e sottrarre il reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e quello delle relative pertinenze. La predetta quota esente concorre a determinare l'ammontare del reddito di lavoro dipendente ai fini dell'individuazione della soglia e della corrispondente percentuale. Una volta individuata la percentuale spettante, si ritiene che la stessa si applichi alla sola quota imponibile del reddito di lavoro dipendente soggetto a tassazione in Italia.

Quanto agli adempimenti in capo ai sostituti d'imposta, gli stessi riconoscono in via automatica tali benefici all'atto dell'erogazione delle retribuzioni, senza, pertanto, necessità di alcuna istanza da parte del lavoratore. La somma e la detrazione sono attribuite dai sostituti d'imposta ripartendone il relativo ammontare sulle retribuzioni erogate a partire dal primo periodo di paga utile successivo alla data di entrata in vigore della Legge di bilancio 2025, ovvero dal primo periodo di paga utile successivo alla data di pubblicazione della circolare in trattazione, unitamente alle quote spettanti in relazione alle mensilità precedenti. Laddove ciò non sia possibile, i benefici dovranno essere erogati nelle successive mensilità o, al più tardi, in sede di conguaglio. Con particolare riguardo alla determinazione della somma, il sostituto d'imposta individua la percentuale ivi prevista tenendo conto del reddito annuale teorico di lavoro dipendente (ossia quello rapportato all'intero anno) e riconosce la somma spettante applicando tale percentuale al reddito effettivamente corrisposto mensilmente. I sostituti d'imposta devono effettuare le verifiche di spettanza dei benefici e dei relativi importi in base al reddito previsionale e alle detrazioni, riferiti alle somme e ai valori che saranno corrisposti durante l'anno, nonché in base ai dati comunicati dal lavoratore, mediante la consegna della Certificazione Unica (CU), relativa ai redditi rivenienti da altri rapporti di lavoro intercorsi nell'anno di riferimento.

Nell'ipotesi in cui il lavoratore svolga più attività di lavoro dipendente con datori di lavoro diversi, in periodi differenti dell'anno, lo stesso può comunicare al datore di lavoro che eroga la somma o che opera la detrazione, le informazioni relative ai redditi rivenienti dagli altri rapporti di lavoro intercorsi nell'anno di riferimento, al fine della verifica della spettanza e del corretto calcolo del *quantum* da corrispondere in busta paga, consegnando le CU al nuovo datore di lavoro. Quest'ultimo dovrà tenere conto, nell'ambito delle operazioni di conguaglio dei dati ivi esposti per verificare la spettanza delle agevolazioni in commento e calcolare i relativi importi. Diversamente, se il lavoratore non produce le CU relative ai precedenti rapporti di lavoro, il sostituto d'imposta è tenuto a verificare la spettanza delle agevolazioni e a calcolare i relativi importi sulla base dei dati reddituali a propria disposizione.

Qualora il lavoratore abbia contemporaneamente più contratti di lavoro dipendente in regime di part-time in essere, le predette agevolazioni devono essere attribuite da un solo sostituto d'imposta. A tal fine, il lavoratore individua il datore di lavoro che deve applicare le predette disposizioni, indicando tutti i dati necessari per la determinazione del *quantum*, quali i redditi di lavoro dipendente e i giorni di lavoro prestati presso gli altri datori di lavoro, e, contestualmente, comunica agli altri sostituti d'imposta di non erogare la somma o di non applicare l'ulteriore detrazione. Il sostituto d'imposta, inoltre, non procede all'erogazione della somma o alla determinazione dell'ulteriore detrazione nel caso in cui espressamente il lavoratore abbia formulato tale richiesta. In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a conservare la documentazione comprovante l'avvenuta comunicazione, ai fini di un eventuale controllo da parte degli organi competenti. Con riferimento alla fruizione della detrazione è necessario che il contribuente abbia una capienza in termini di imposta lorda e, in caso di capienza parziale di quest'ultima, il beneficio spetta entro tale limite.

In mancanza di una disposizione che stabilisca un ordine di priorità nell'attribuzione delle detrazioni fiscali da riconoscere al contribuente, si ritiene che il sostituto d'imposta debba seguire le regole generali di calcolo e di scomputo dall'imposta lorda. In particolare, in sede di determinazione dell'imposta netta, l'importo massimo spettante della detrazione è sommato a quello relativo alle altre detrazioni eventualmente riconosciute; l'importo complessivo così determinato è, quindi, portato in diminuzione dell'imposta lorda fino a concorrenza della stessa. Si segnala, inoltre, che gli importi della somma e della detrazione riconosciuti al lavoratore sono indicati nella CU. Si precisa che qualora il lavoratore, pur avendo diritto alla somma o alla detrazione, abbia percepito redditi di lavoro dipendente non assoggettati a ritenuta fiscale perché privo di un sostituto d'imposta (ad esempio i lavoratori domestici), il predetto lavoratore può beneficiarne nella dichiarazione dei redditi relativa all'anno d'imposta di riferimento, facendo concorrere le agevolazioni in parola nella determinazione del saldo dell'imposta sul reddito delle persone fisiche. Analogamente, qualora il datore di lavoro non abbia riconosciuto la somma o l'ulteriore detrazione in sede di conguaglio, ad esempio, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, si ritiene che il lavoratore dipendente possa beneficiare delle predette agevolazioni direttamente nella dichiarazione dei redditi, fermo restando il rispetto dei requisiti sostanziali. I sostituti d'imposta verificano in sede di conguaglio la spettanza degli importi di cui sopra e, qualora le somme riconosciute si rivelino, in tutto o in parte, non spettanti, gli stessi provvedono al recupero del relativo importo. Il recupero di tali somme, se di importo, anche complessivamente considerato, superiore a 60 euro, è effettuato in 10 rate di pari ammontare a partire dalla prima retribuzione alla quale si applicano gli effetti del conguaglio. Si precisa, inoltre, che qualora, in sede di conguaglio, la somma erogata risulti non spettante in quanto al contribuente è riconosciuta l'ulteriore detrazione, i medesimi sostituti d'imposta provvedono al recupero di un ammontare pari all'importo erogato al netto dell'ulteriore detrazione fiscale spettante. Nel caso in cui l'importo erogato, al netto di quanto effettivamente spettante al contribuente, sia maggiore di 60 euro, il recupero è effettuato in 10 rate di pari ammontare, a partire dalla retribuzione che sconta gli effetti del conguaglio.

Nell'ipotesi in cui il contribuente abbia, invece, percepito solo la detrazione fiscale e, in sede di conguaglio, la stessa risulti non spettante, il sostituto d'imposta provvede al recupero del relativo importo che, come già detto, se superiore a 60 euro, dovrà avvenire in 10 rate a partire dalla retribuzione che sconta gli effetti del conguaglio.

Anche in tale ultimo caso, il datore di lavoro, in sede di conguaglio, deve recuperare la detrazione fiscale non spettante ed erogare la somma, effettuando la compensazione tra le somme a debito e quelle a credito. Nel caso in cui l'importo erogato, al netto di quanto effettivamente spettante al contribuente, sia maggiore di 60 euro, il recupero è effettuato in 10 rate di pari ammontare, a partire dalla retribuzione che sconta gli effetti del conguaglio. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, si precisa che il sostituto d'imposta, in sede di conguaglio di fine rapporto, è tenuto a recuperare i benefici fiscali non spettanti in un'unica soluzione, indipendentemente dall'importo, in mancanza di ulteriori retribuzioni sulle quali operare il recupero in maniera dilazionata. Qualora il recupero dei benefici non spettanti non possa avvenire in occasione del conguaglio di fine rapporto, l'importo che al termine del periodo d'imposta non è stato trattenuto deve essere comunicato all'interessato che deve provvedere al versamento entro il 15 gennaio dell'anno successivo. Qualora il lavoratore dipendente abbia, invece, beneficiato della somma o dell'ulteriore detrazione in assenza dei presupposti richiesti o in misura superiore a quella spettante e non sia più possibile per il sostituto d'imposta effettuare il conguaglio a debito, il lavoratore deve restituire, nella dichiarazione dei redditi, l'ammontare indebitamente ricevuto, eventualmente anche in forma rateizzata secondo le ordinarie modalità. Per effetto dell'erogazione al lavoratore dipendente della somma, i sostituti maturano un credito d'imposta pari alla somma erogata e compensano tale credito ai sensi dell'art. 17, D.Lgs. n. 241/1997. I sostituti d'imposta, dunque, per il recupero del credito maturato, utilizzano, mediante compensazione di qualsiasi importo a debito esposto nel modello di pagamento F24, l'importo corrispondente al credito maturato, anche in sezioni diverse da quella "Erario". Per consentire ai sostituti d'imposta di utilizzare in compensazione il suddetto credito, con la risoluzione 31 gennaio 2025, n. 9/E, sono stati istituiti specifici codici tributo.

Quanto alla detrazione per carichi di famiglia, è prevista la spettanza della detrazione per i figli a carico in relazione ai soli contribuenti che abbiano figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi, affiliati o affidati, e i figli conviventi del coniuge deceduto, di età pari o superiore a 21 anni, ma inferiore a 30 anni, nonché figli di età pari o superiore a 30 anni con disabilità accertata. Rispetto alla disciplina previgente, pertanto, è introdotto un limite di età per i figli, prevedendo che la detrazione sia riconosciuta per quelli di età pari o superiore a 21 anni ma inferiore a 30 anni. Atteso che le detrazioni per carichi di famiglia sono rapportate al mese e competono per i mesi in cui sussistono le condizioni richieste, ne consegue che la detrazione spetta dal mese del compimento dei 21 anni di età del figlio fino al mese antecedente al compimento dei 30 anni. La detrazione spetta, inoltre, per ciascun figlio con disabilità accertata di età pari o superiore a 21 anni. Fermo restando il rispetto dei requisiti anagrafici sopra indicati, la Legge di bilancio 2025 estende, inoltre, il riconoscimento della detrazione di cui alla lettera c) del comma 1 dell'art. 12, comma 1, lett. c), TUIR, anche ai figli affiliati e ai figli del coniuge deceduto che convivono con il contribuente. Nonostante ciò, il contribuente che convive con il figlio del coniuge deceduto beneficia solo della detrazione per figli a carico, senza possibilità di fruire, laddove più conveniente, della detrazione prevista per il coniuge a carico. La previsione non si applica al genitore superstite che non convive con il figlio. Si precisa, inoltre, che la detrazione per figli a carico spetta anche in relazione all'altro genitore (in vita) del medesimo figlio del coniuge deceduto. In tale caso, la ripartizione della detrazione tra il contribuente convivente con il figlio del coniuge deceduto e l'altro genitore non convivente segue le regole ordinarie.

Inoltre, è stata limitata ai soli ascendenti conviventi (ad esempio ai genitori) con il contribuente la detrazione per gli altri familiari conviventi (la disciplina previgente includeva tra i familiari a carico il coniuge legalmente ed effettivamente separato, i genitori, gli ascendenti prossimi, i generi e le nuore, il suocero e la suocera, i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, i discendenti dei figli). Le modifiche apportate all'art. 12, TUIR, esplicano effetti anche sulle altre disposizioni che rinviano ai soggetti ivi citati. In particolare, dal 1° gennaio 2025 non è più possibile fruire delle detrazioni e delle deduzioni spettanti per gli oneri e per le spese sostenuti per le altre persone indicate nell'art. 433, c.c.; resta, invece, possibile fruirne per gli oneri e le spese sostenuti per gli ascendenti fiscalmente a carico, conviventi con il contribuente, nonché per il coniuge, non legalmente ed effettivamente separato, fiscalmente a carico.

Le misure di welfare previste dall'art. 51, TUIR, e dalle altre disposizioni devono intendersi riferite solamente ai familiari indicati all'art. 12, perciò l'esclusione dal reddito di lavoro dipendente delle misure di welfare è limitata a quelle misure riconosciute dal datore di lavoro esclusivamente in favore dei coniugi non legalmente ed effettivamente separati, di ciascun figlio, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi, affiliati o affidati, e i figli conviventi del coniuge deceduto, degli ascendenti. Le misure erogate in favore di soggetti diversi da quelli sopra indicati, concorrono a formare il reddito. L'esclusione dal reddito delle misure di welfare riconosciute dal datore di lavoro in favore dei figli del dipendente, e la possibilità di fruire delle detrazioni e delle deduzioni spettanti per gli oneri e le spese sostenuti nell'interesse dei figli fiscalmente a carico, continuano ad applicarsi a prescindere dai requisiti anagrafici, fermo restando, ove richiesto, il rispetto del requisito reddituale. Infine, le detrazioni per familiari a carico non spettano ai contribuenti che non sono cittadini italiani o di uno Stato membro dell'Unione Europea o di uno Stato aderente all'accordo sullo Spazio economico europeo, in relazione ai loro familiari residenti all'estero.

Tassazione dei redditi di lavoro dipendente

La deducibilità dei contributi versati a Fondi integrativi del SSN e la non concorrenza alla formazione del reddito da lavoro dipendente dei contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore a enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni dei contratti collettivi ex articolo 51, D.Lgs. n. 81/2015, o di regolamento aziendale, è subordinata al rispetto dei seguenti requisiti:

- l'iscrizione all'Anagrafe dei fondi sanitari integrativi;
- la conformità dell'operato dell'ente, della cassa o del fondo al principio di mutualità e solidarietà tra gli iscritti.

Con riferimento alla deducibilità ai fini IRPEF dei contributi di assistenza sanitaria versati a fondi integrativi del SSN, di cui all'art. 10, comma 1, lett. e-ter), TUIR, le disposizioni in commento si applicano al coniuge, non effettivamente e legalmente separato, ai figli (qualunque sia la loro età) e agli ascendenti conviventi (genitori e nonni) del lavoratore, che rispettino i requisiti reddituali per essere considerati familiari fiscalmente a carico.

Analogamente, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente i contributi di assistenza sanitaria a enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale di cui all'art. 51, comma 2, lett. a), TUIR, nel rispetto di tutti i requisiti previsti dalla norma, versati in favore dei predetti familiari del lavoratore dipendente, ancorché non siano fiscalmente a carico dello stesso.

Non concorrono alla formazione del reddito i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana. In particolare, la disposizione è stata estesa ai familiari indicati all'art. 12, TUIR, fiscalmente a carico sopra indicati.

In materia di beni e servizi prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti sono ora previsti unicamente due criteri di determinazione del valore del fringe benefit, in ordine graduato tra loro, vale a dire il prezzo mediamente praticato nel medesimo stadio di commercializzazione in cui avviene la cessione di beni o la prestazione di servizi a favore del lavoratore o, in mancanza, il costo sostenuto per la sua produzione.

Quanto ai premi di produttività, è stata estesa per gli anni d'imposta 2025, 2026 e 2027 la riduzione temporanea da 10 a 5 punti percentuali dell'aliquota dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali – concernente alcuni emolumenti retributivi, costituiti da premi di risultato e da forme di partecipazione agli utili d'impresa – prevista dalla Legge di stabilità 2016.

Quanto al welfare aziendale, è disposta la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente, per i primi due anni a decorrere dalla data di assunzione e nel limite complessivo di 5.000 euro annui, delle somme erogate dai datori di lavoro, o da questi rimborsate ai medesimi lavoratori dipendenti, per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione dei fabbricati presi in locazione dagli stessi lavoratori, a condizione che questi ultimi non percepiscano un reddito da lavoro dipendente superiore a un determinato limite, abbiano trasferito la residenza nel Comune della sede di lavoro e che tale Comune sia distante più di cento chilometri da quello di precedente residenza. Le somme erogate o rimborsate rilevano ai fini contributivi e si computano nell'ISEE del nucleo familiare del lavoratore dipendente, nonché ai fini dell'accesso alle prestazioni di previdenza e assistenza sociale. Ciò vale in relazione ai lavoratori dipendenti, assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025, che abbiano percepito (principio di cassa allargato) un reddito da lavoro dipendente soggetto a tassazione ordinaria non superiore a 35.000 euro nell'anno 2024. Il lavoratore deve essere titolare di un contratto di locazione, di qualunque tipo, purché riferito all'unità immobiliare ubicata nel Comune di lavoro e derivante da un contratto di locazione regolarmente registrato e pagato nell'anno, qualora quest'ultimo disti più di cento chilometri dal Comune di precedente residenza. Con riferimento alle «spese di manutenzione», sono oggetto della disciplina in commento quelle sostenute in relazione all'immobile relativo al predetto contratto. Per beneficiare della misura agevolativa in esame è necessario che le copie del contratto di locazione e degli altri documenti utili ad attestare le spese siano rese disponibili al datore di lavoro e conservate per un eventuale controllo da parte degli organi a ciò deputati.

Al fine di verificare il rispetto del requisito concernente la distanza di più di cento chilometri occorre tenere conto della distanza chilometrica più breve tra i due Comuni, calcolata in riferimento a una qualsiasi delle vie di comunicazione esistenti, ad esempio ferroviaria o stradale. Il requisito è rispettato se almeno uno dei suddetti collegamenti risulti superiore a cento chilometri. La somma erogata o rimborsata non può superare il limite di 5.000 euro per ciascuna delle due annualità. Si ritiene, inoltre, che la somma annuale rappresenti una franchigia, di talché il rimborso operato dal datore di lavoro, qualora superiore alla predetta somma annuale, concorre, per la parte eccedente il limite, alla determinazione del reddito di lavoro dipendente.

Da ultimo, occorre che il lavoratore interessato rilasci al datore di lavoro un'apposita autocertificazione – ai sensi dell'art. 46, D.P.R. n. 445/2000 – in cui attesti il luogo di residenza nei sei mesi precedenti la data di assunzione. Il beneficio spetta dalla data di assunzione purché la residenza nel Comune della sede di lavoro sia trasferita entro il termine delle operazioni di conguaglio (o entro la data di cessazione del rapporto di lavoro), le spese erogate e/o rimborsate dal datore di lavoro riguardino l'immobile situato nel predetto Comune oggetto di un contratto di locazione regolarmente registrato e si tratti di spese sostenute a decorrere dalla data di assunzione. Per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027, in deroga a quanto previsto dall'art. 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, TUIR, non concorrono a determinare il reddito, entro il limite complessivo di 1.000 euro: il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati al lavoratore dipendente dal datore di lavoro, le somme erogate o rimborsate al lavoratore dipendente dal datore di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per la locazione dell'abitazione principale ovvero degli interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale.

L'ammontare è innalzato a 2.000 euro qualora si tratti di un lavoratore dipendente con figli (anche i figli nati fuori del matrimonio, riconosciuti, adottivi, affiliati o affidati e, per ragioni logico-sistematiche, i figli conviventi del coniuge deceduto) fiscalmente a carico. L'agevolazione è riconosciuta in misura intera a ogni genitore anche in presenza di un unico figlio, purché lo stesso sia fiscalmente a carico di entrambi. Spetta, altresì, nel caso in cui il contribuente non possa beneficiare della detrazione per figli fiscalmente a carico, poiché per gli stessi percepisce l'assegno unico e universale. Qualora i genitori si accordino per attribuire l'intera detrazione per figli fiscalmente a carico a quello dei due che possiede il reddito complessivo di ammontare più elevato, l'agevolazione spetta a entrambi, in quanto il figlio è considerato fiscalmente a carico - anche in assenza dei requisiti anagrafici - sia dell'uno sia dell'altro genitore.

La medesima condizione a cui è subordinato l'innalzamento del limite a 2.000 euro è da ritenersi rispettata anche qualora il lavoratore dipendente non benefici, in relazione al medesimo figlio, della detrazione fiscale per il figlio a carico, in assenza dei presupposti anagrafici. Il datore di lavoro provvede all'attuazione della presente misura previa informativa alle RSU, laddove presenti. Per evitare di fruire più volte del beneficio in relazione alle medesime spese, il datore di lavoro che eroga o rimborsa le somme acquisisce anche una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà nella quale il lavoratore dipendente attesti la circostanza che le spese non siano già state oggetto di richiesta di rimborso, totale o parziale, presso altri datori di lavoro.

In assenza di una specifica previsione, si ritiene che le agevolazioni siano autonome e cumulabili, ancorché possano riguardare spese della medesima natura, fermo restando che l'importo del rimborso non può essere superiore al costo effettivamente sostenuto dal lavoratore e il datore di lavoro deve indicare separatamente l'importo del valore dei beni ceduti, dei servizi prestati e delle somme erogate o rimborsate ai sensi delle diverse disposizioni agevolative. In caso di superamento del limite di 5.000 euro annui, l'eccedenza concorre alla determinazione del reddito secondo le regole ordinarie. In caso di superamento del limite di 1.000 euro o 2.000 euro annui, invece, l'intero importo erogato (o il valore dei beni ceduti o dei servizi prestati) deve concorrere alla determinazione del reddito.

Detassazione per dipendenti di strutture turistico-alberghiere

Al fine di sostenere il settore, è riconosciuto, a favore dei lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, un trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, effettuate nei giorni festivi.

La misura riproduce l'analoga disposizione della Legge di bilancio 2024 ed è riferita esclusivamente alle prestazioni rese nel periodo dal 1° gennaio 2025 al 30 settembre 2025. Il trattamento è riconosciuto a condizione che nel periodo d'imposta 2024 vi sia un reddito non superiore a 40.000 euro, inclusi tutti i redditi di lavoro dipendente (anche corrisposti da più datori di lavoro) percepiti nel 2024, compresi quelli derivanti da attività lavorativa diversa da quella svolta nel settore turistico.

Il sostituto d'imposta riconosce il trattamento su richiesta del lavoratore, il quale attesta per iscritto l'importo del reddito 2024 tramite dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ed è necessario conservare la documentazione per eventuale controllo. L'agevolazione è calcolata sulla retribuzione lorda per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi e/o per il lavoro notturno. Il sostituto d'imposta eroga il trattamento integrativo speciale a partire dalla prima retribuzione utile, comprendendo anche le quote riferite a mesi precedenti se non ancora erogate. L'erogazione del trattamento può avvenire anche dopo il 30 settembre 2025, ma comunque entro il termine per il conguaglio di fine anno. Il sostituto d'imposta indica, inoltre, nella Certificazione Unica relativa al periodo d'imposta 2025 il trattamento erogato. Per il recupero da parte dei sostituti d'imposta delle somme erogate, gli stessi possono utilizzare l'istituto della compensazione di cui all'art. 17, D.Lgs. n. 241/1997, mediante l'utilizzo dei servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle entrate, utilizzando il codice tributo "1702".

Detassazione mance al personale del settore ricettivo e di somministrazione di alimenti e bevande

In materia di agevolazioni concesse al personale impegnato nel settore ricettivo e di somministrazione di alimenti e bevande, è stato modificato il regime di tassazione sostitutiva delle somme rilasciate a titolo di liberalità dai clienti (c.d. mance). È stato innalzato l'ammontare massimo al 30% (in luogo del 25%) del reddito percepito per le prestazioni lavorative nell'anno; inoltre, è mutata la condizione reddituale per l'accesso al regime di tassazione sostitutiva ed esteso l'ambito soggettivo ai lavoratori che conseguono redditi di lavoro dipendente per un importo complessivo non superiore a 75.000 euro (in luogo di 50.000 euro).

Si ricorda che il superamento di tale limite non rileva ai fini dell'applicazione del regime nell'anno in cui si percepiscono le mance, ma costituisce una causa ostativa alla tassazione sostitutiva per l'anno successivo.

Regime fiscale dei compensi degli addetti al controllo e alla disciplina delle corse ippiche

Sono state introdotte disposizioni relative al regime fiscale dei compensi percepiti dagli addetti al controllo e alla disciplina delle corse ippiche e delle manifestazioni del cavallo da sella autorizzate ai fini dell'esercizio di scommesse sportive, iscritti in apposito Registro tenuto dall'autorità vigilante, stabilendo che tali emolumenti rientrano tra i redditi assimilati a quelli da lavoro dipendente. In particolare, sono state introdotte:

- la nuova lettera *l-bis*) nel comma 1 dell'art. 50, TUIR, la quale prevede che i compensi corrisposti ai predetti addetti sono considerati, ai fini IRPEF, redditi assimilati a quelli da lavoro dipendente;
- la lett. *d-bis.1*) nel comma 1 dell'art. 52, TUIR, stabilendo che, ai fini della determinazione del reddito dei soggetti di cui trattasi, i compensi concorrono a formare il reddito per la parte eccedente complessivamente nel periodo d'imposta la soglia di 15.000 euro.

Le informative per l'azienda

Oggetto: NOVITÀ DELL'ACCORDO STATO-REGIONI IN MATERIA DI FORMAZIONE PER LA SICUREZZA

In data 17 aprile 2025 è stato approvato il nuovo accordo tra Stato, Regioni e Province autonome in materia di formazione per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'accordo interviene in un contesto nel quale la centralità della formazione è ormai pienamente affermata sul piano dottrinale e giurisprudenziale, quale presupposto essenziale di efficacia dei modelli organizzativi e di legittima esclusione di responsabilità datoriale. Al contempo, esso intende rispondere all'esigenza, sempre più avvertita dalle imprese e dalle parti sociali, di disporre di un quadro normativo certo, uniforme e concretamente applicabile, anche alla luce delle trasformazioni intervenute nelle modalità di erogazione della didattica (si pensi all'*e-learning*, alla videoconferenza sincrona, alla formazione esperienziale e ai c.d. break formativi).

Qui di seguito, in sintesi, si analizzano le più rilevanti novità.

L'introduzione dell'obbligo formativo in capo al datore di lavoro costituisce, nella struttura del nuovo accordo Stato-Regioni, una delle innovazioni più rilevanti e strutturalmente idonee a modificare l'approccio aziendale alla prevenzione. Se, infatti, in passato il datore di lavoro poteva legittimamente esercitare la propria funzione decisionale e di spesa in materia di salute e sicurezza avvalendosi esclusivamente del supporto consulenziale del RSPP e del medico competente, la nuova disciplina impone un passaggio culturale: la formazione del datore diventa presupposto della sua effettiva capacità decisionale. Non si tratta di un mero adempimento formale, ma dell'introduzione di una logica in cui la responsabilità, per essere efficacemente esercitata, deve poggiare su competenze minime ma qualificanti, in grado di orientare scelte strategiche e garantire una vigilanza sostanziale sul sistema prevenzionale aziendale. Va sottolineato che l'accordo non contempla la figura del delegato ex articolo 16, D.Lgs. n. 81/2008, come destinatario dell'obbligo formativo proprio del datore di lavoro. Pertanto, anche qualora detto soggetto, in virtù della delega ricevuta, eserciti una parte significativa delle funzioni prevenzionistiche, egli non è, sotto il profilo formale, destinatario dell'obbligo formativo previsto per il datore di lavoro. In presenza di tale delega, il soggetto interessato dovrà, piuttosto, ricevere la formazione corrispondente alla figura che effettivamente incarna (preposto, dirigente o lavoratore).

Tuttavia, data la previsione dell'accordo che riconosce al percorso formativo del datore di lavoro un valore di credito formativo totale ai fini dello svolgimento delle funzioni di preposto, dirigente o lavoratore, non può ritenersi incongruo che anche i soggetti delegati possano frequentare, in via estensiva e prudenziale, la formazione riservata ai datori di lavoro, eventualmente integrandola con i moduli specifici relativi al ruolo ricoperto in concreto.

Secondo quanto previsto dalla parte VII, punto 2 dell'accordo, i datori di lavoro che non siano già in possesso di formazione equipollente o esonerante sono tenuti a completare il percorso formativo obbligatorio entro il 23 maggio 2027.

Il nuovo accordo prevede, inoltre, espressamente che, laddove il datore di lavoro abbia frequentato – in epoca antecedente all’entrata in vigore dell’accordo – corsi i cui contenuti risultino pienamente conformi ai nuovi *standard* formativi, sia riconosciuto un esonero dal nuovo obbligo. In tali casi, l’interessato sarà tenuto esclusivamente a osservare le disposizioni in materia di aggiornamento periodico.

È, pertanto, necessario che i soggetti formatori, o gli stessi datori di lavoro, siano in grado di documentare la conformità dei corsi già svolti rispetto ai contenuti previsti dall’accordo, sia in termini tematici sia metodologici.

Una seconda ipotesi di esonero è individuata nei casi in cui il datore di lavoro abbia già frequentato, con profitto, percorsi formativi previsti per altri ruoli aziendali, che risultino sovrapponibili o equivalenti a quello ora richiesto.

In particolare, si riconosce al datore di lavoro un credito formativo totale qualora egli abbia completato uno dei seguenti percorsi:

- formazione per RSPP (moduli A, B e C; oppure A e B, se in funzione di datore di lavoro);
- formazione come formatore per la sicurezza;
- formazione come datore di lavoro che svolge anche il ruolo di RSPP;
- formazione come dirigente ai sensi dell’articolo 37 del D.Lgs. 81/2008.

Il corso di formazione per datore di lavoro, disciplinato dalla parte II, punto 3 dell’accordo, ha una durata complessiva di 16 ore, elevata a 22 ore qualora il soggetto operi nell’ambito dei cantieri temporanei o mobili, per i quali è previsto un modulo aggiuntivo incentrato sulle specificità organizzative e procedurali del settore.

Il nuovo accordo mantiene la tripartizione dei soggetti formatori: istituzionali, accreditati e “*altri*”. Tra questi ultimi vi rientrano gli organismi paritetici, i fondi interprofessionali e le associazioni di rappresentanza comparativamente più rappresentative. Sarà istituito un nuovo elenco nazionale, distinto e soggetto a requisiti qualitativi più rigorosi. Nel frattempo, è ammessa l’autocertificazione dei requisiti da parte dei formatori. Il datore di lavoro può fungere da soggetto formatore nei confronti dei propri dipendenti, purché nel rispetto delle condizioni previste.

Una delle innovazioni più significative è rappresentata dall’equiparazione, fatta salva la componente pratica, della videoconferenza sincrona alla formazione in presenza.

Analogamente, l’*e-learning* è consentito in quasi tutte le ipotesi di formazione teorica, salvo quelle che presuppongano una sorveglianza diretta o una componente di addestramento.

Tabella 1 – Modalità di erogazione della formazione (semplificata)

Figura	Presenza fisica	Videoconferenza	E-learning
Lavoratori – generale	Consentita	Consentita	Consentita
Lavoratori – specifica	Consentita	Consentita	Solo rischio basso
Preposti	Consentita	Consentita	Non consentita
Dirigenti	Consentita	Consentita	Consentita

Di particolare rilievo anche la previsione dei “*break formativi*”, unità didattiche brevi (15-30 minuti) svolte in reparto, con finalità di aggiornamento continuo e rinforzo delle competenze specifiche. Tali momenti formativi, supervisionati dal preposto, costituiscono un importante strumento di formazione contestualizzata e integrata nel ciclo produttivo e, inoltre, sono riconosciute come attività di prevenzione, utili per la presentazione del modello OT23.

Il nuovo impianto valorizza il ruolo del preposto come figura cardine della catena gerarchica, attribuendogli non solo compiti di vigilanza, ma anche di intervento immediato in caso di inosservanza delle misure di sicurezza.

La formazione del preposto viene dunque rafforzata, sia nei contenuti – che includono le tecniche di comunicazione e gestione dei comportamenti – sia nella periodicità dell’aggiornamento, ora biennale.

Viene altresì data attuazione all’art. 2, D.P.R. n. 177/2011, con la definizione di un percorso formativo strutturato per coloro che operano in ambienti confinati o sospetti di inquinamento. La durata del corso è pari a 12 ore e include prove pratiche, con docenti dotati di almeno 3 anni di esperienza specifica.

Analogamente è dedicata alla formazione per l’uso delle attrezzature ex art. 73, D.Lgs. n. 81/2008, con l’inserimento di nuove tipologie (caricatori, carriponte, raccogli frutta) e la revisione dei criteri di selezione dei docenti.

Il sistema di aggiornamento conserva una struttura temporale definita (quinquennale, salvo il biennio per i preposti), ma viene innovato nelle modalità. È espressamente ammessa la partecipazione a convegni e seminari, anche in modalità asincrona, purché documentata.

L’accordo prevede inoltre la verifica dell’efficacia formativa sul luogo di lavoro, mediante *check-list* osservazionali condotte dai preposti o da figure delegate. Tale verifica assume rilievo non solo organizzativo ma anche probatorio.

Tabella 2 – Modalità di verifica finale (esempi)

Modulo/formazione	Modalità di verifica
Lavoratori	Colloquio o test
Preposti	Colloquio o test
Rspg – Modulo A	Test + colloquio
Ambienti confinati	Test + prova pratica
Attrezzature articolo 73, D.Lgs. 81/2008	Prova pratica

L’accordo stabilisce in modo tassativo i criteri per il riconoscimento dei crediti formativi, sia in relazione alla formazione pregressa sia per evitare duplicazioni nei percorsi multipli. In tal senso, i soggetti già formati come RSPP, formatori per la sicurezza, o dirigenti, sono esonerati dall’obbligo formativo per datori di lavoro.

Il regime transitorio è modulato su più livelli:

- 12 mesi per completare corsi previsti dai vecchi accordi;
- 24 mesi per la formazione dei datori di lavoro;
- 12 mesi per ambienti confinati e nuove attrezzature.

La vigilanza ispettiva viene estesa anche ai soggetti formatori, i quali devono documentare puntualmente il rispetto delle disposizioni contenute nell'accordo. In tal senso, la documentazione relativa ai corsi – inclusi i verbali di verifica finale e i progetti formativi – costituisce presidio probatorio in caso di accertamenti. Il soggetto formatore è tenuto a certificare che i percorsi siano coerenti con la valutazione dei rischi aziendale e aderenti alle mansioni specifiche dei destinatari, nonché ad attestare l'effettività della formazione erogata.

Le informative per l'azienda

Oggetto: PATENTE A CREDITI E DISCONOSCIMENTO DELLA NATURA AUTONOMA DEL RAPPORTO DI LAVORO

L'INL, con nota n. 964 del 4 giugno 2025, ha fornito chiarimenti relativi alla patente a crediti nei cantieri, in particolare nel caso in cui sia disconosciuta in fase ispettiva la natura autonoma del rapporto di lavoro con una ditta individuale artigiana.

Come noto, l'art. 27, comma 11, D.Lgs. n. 81/2008, prevede una sanzione amministrativa pari al 10% del valore dei lavori e, comunque, non inferiore a € 6.000, non soggetta alla procedura di diffida di cui all'art. 301-bis, D.Lgs. n. 81/2008, nonché l'esclusione dalla partecipazione ai lavori pubblici (D.Lgs. n. 36/2023) per un periodo di 6 mesi, applicabile alle imprese e dei lavoratori autonomi che operano nei cantieri privi di patente o di un documento equivalente e di coloro che possiedono una patente con meno di 15 crediti.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro autonomo venga disconosciuto in ragione del riscontro degli elementi caratteristici della subordinazione, laddove si accerti che l'impresa affidataria (committente dell'artigiano fittizio) abbia operato nel cantiere sprovvista della patente a crediti, si dovrà procedere all'applicazione, nei confronti della medesima, dell'impianto sanzionatorio previsto dall'art. 27, comma 11. Tale sanzione non potrà essere irrogata al lavoratore "pseudo-autonomo", in quanto la riconduzione del rapporto di lavoro alla tipologia del lavoro subordinato, comprovata dai fatti storici accertati nel corso dell'ispezione, comporta il venir meno della condizione soggettiva (la qualificazione di lavoratore autonomo) necessaria per il configurarsi dell'illecito.

Con riferimento all'obbligo del committente di verificare il possesso della patente nei confronti delle imprese esecutrici o dei lavoratori autonomi, anche nei casi di subappalto, l'INL ritiene di non poter contestare al committente dei lavori l'omessa verifica nei confronti di un soggetto che, all'esito degli accertamenti, sia stato inquadrato come lavoratore dipendente della ditta affidataria e, in quanto tale, non tenuto all'obbligo di dotarsi della patente.

Le informative per l'azienda

Oggetto: RILASCIO DI PROVVEDIMENTI AUTORIZZATIVI VIDEOSORVEGLIANZA - NUOVI CHIARIMENTI

L'INL, con nota n. 4757 del 26 maggio 2025, ha fornito nuove indicazioni operative in ordine al rilascio di provvedimenti autorizzativi ai sensi dell'art. 4, L. n. 300/1970, riferite in particolare all'ambito di competenza territoriale per le aziende con più unità produttive ai fini del rilascio del provvedimento autorizzativo di cui all'art. 4, L. n. 300/1970.

Come chiarito con la circolare INL n. 2572/2023, le imprese con più unità produttive ubicate nell'ambito di competenza della medesima sede territoriale dell'INL - in caso di mancato accordo con la RSA/RSU o in assenza delle rappresentanze sindacali - in presenza di medesime ragioni legittimanti e avuto riguardo allo stesso sistema, possono presentare una sola istanza di autorizzazione all'Ispettorato territorialmente competente, il quale, previa verifica delle condizioni formali e sostanziali previste, emanerà un unico provvedimento valido per tutte le unità produttive interessate dall'istanza medesima.

Di conseguenza, per gli Uffici che accorpano più Province, per "ambito di competenza della medesima sede territoriale" si deve intendere tutto il territorio di riferimento su cui insiste il medesimo Ufficio.

A titolo esemplificativo, se l'impresa istante ha le sedi ubicate nell'ambito di due Province diverse, ma queste ultime afferiscono ad un solo ufficio territoriale dell'Ispettorato (con competenza su più province), l'impresa potrà presentare una sola istanza, per tutte le unità produttive interessate dalla richiesta installazione, indifferentemente presso una delle due sedi dell'ufficio.

Le indicazioni emanate integrano i chiarimenti forniti con la nota INL n. 2572/2023.