



Facciamo il punto

Marzo 2025



Nelle pagine seguenti riportiamo i principali chiarimenti di prassi resi da Inps, Inail, Ispettorato del Lavoro e Agenzia delle Entrate nel mese di marzo 2025 con riferimento alle norme in materia di lavoro.

Inoltre, riepiloghiamo gli aggiornamenti previsti per il mese di aprile 2025 dei più comuni contratti collettivi nazionali di lavoro.

Variazione tassi di interesse Inps e Inail

La Banca Centrale Europea, con la decisione di politica monetaria del 6 marzo 2025, ha ridotto di 25 punti base il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex Tasso Ufficiale di Riferimento) che, dal 12 marzo 2025, è pari al 2,65%.

La variazione, recepita dall'Inps nella Circolare n. 56 dell'11 marzo 2025 e dall'Inail nella Circolare n. 22 del 14 marzo 2025, incide sulla determinazione del tasso di dilazione e di differimento da applicare agli importi dovuti a titolo di contribuzione e anche sulla misura delle sanzioni civili, che sono ora pari, rispettivamente, al 8,65% e al 8,15% o al 2,65% nell'ipotesi di adempimento spontaneo.

Lavoratori extra nel settore del turismo

Con il Messaggio n. 913 del 14 marzo 2025, l'Inps fornisce ulteriori indicazioni riguardo l'applicazione della L. 92/2012 laddove prevede che il contributo addizionale per i contratti a termine non si applica ai contratti di lavoro stipulati con i lavoratori extra, ovvero per l'esecuzione di servizi di durata non superiore a tre giorni nel settore del turismo e dei cosiddetti pubblici esercizi.

L'Istituto precisa che vanno inclusi, a partire da gennaio 2020, anche i datori di lavoro esercenti attività di "mense e ristorazione collettiva" e di "catering", individuati dagli appositi codici Ateco, che potranno recuperare il contributo versato in eccesso secondo le istruzioni contenute nel Messaggio.

Malattia per i pensionati lavoratori

Con la Circolare n. 57 dell'11 marzo 2025, l'Inps fornisce indicazioni in merito al riconoscimento della tutela previdenziale della malattia ai lavoratori pensionati che avviano un nuovo rapporto di lavoro dipendente.

Poiché per i lavoratori dipendenti già titolari di un trattamento pensionistico, non sussiste alcuna deroga al generale obbligo di versamento della contribuzione per malattia da parte del datore di lavoro, è possibile riconoscere la tutela previdenziale della malattia ai predetti lavoratori, in base alla nuova copertura assicurativa e sempreché la specifica tutela previdenziale sia normativamente prevista.

Aggiornamento codici Ateco

Con la Circolare n. 71 del 31 marzo 2025, l'Inps comunica l'adozione nei propri sistemi informativi del codice Ateco 2025, utilizzato per la classificazione dei datori di lavoro.

Dal 1° aprile 2025, in fase di iscrizione di nuove matricole aziendali, occorre assegnare il codice Ateco 2025 con la conseguente attribuzione del codice statistico contributivo (Csc). Per tutte le matricole attive iscritte in data antecedente al 1° aprile 2025, l'Istituto provvede progressivamente ad assegnare il nuovo codice Ateco corrispondente all'attività economica esercitata, anche in base all'attività di riattribuzione effettuata dalla Cciaa, eventualmente riallineando eventuali

difformità con quanto indicato nella posizione contributiva.

Norme del Collegato Lavoro

Nella Circolare n. 6 del 27 marzo 2025 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali illustra i principali interventi attuati con il cosiddetto Collegato lavoro (L. 203/2024).

La Legge ha eliminato la disciplina transitoriamente in vigore fino al 30 giugno 2025, che consentiva agli utilizzatori di superare il limite complessivo di 24 mesi per le missioni a tempo determinato di un medesimo lavoratore somministrato assunto a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione.

Il Ministero chiarisce che, ai fini del calcolo dei 24 mesi, si devono conteggiare solo i periodi di missione a termine dopo il 12 gennaio 2025, data di entrata in vigore della modifica normativa, senza computare le missioni già svolte in vigenza della precedente disciplina. Invece, le missioni al 12 gennaio 2025 per contratti stipulati antecedentemente, potranno giungere a naturale scadenza fino al 30 giugno 2025, tenendo conto che i periodi successivi al 12 gennaio 2025 devono essere computati nel limite dei 24 mesi complessivi.

In merito alla durata dei periodi di prova per i contratti a tempo determinato, si chiarisce che i criteri in base ai quali valutare quali disposizioni contrattuali siano più favorevoli rispetto alla previsione normativa, è da preferire l'interpretazione che accorda una maggiore tutela al lavoratore e, quindi, è considerata più favorevole una minore estensione del periodo di prova.

In tema di dimissioni per fatti concludenti, il Ministero chiarisce che l'effetto risolutivo non discende automaticamente dall'assenza ingiustificata, ma si verifica solo nel caso in cui il datore di lavoro decida di prenderne atto e che la comunicazione all'Ispettorato può essere formalizzata anche in un

momento successivo al periodo minimo di 15 giorni di assenza.

Una delucidazione importante riguarda il rapporto tra dimissioni per fatti concludenti e procedimento disciplinare per assenza ingiustificata. Si tratta di due fattispecie del tutto differenti e attivabili alternativamente tra loro; inoltre, il termine individuato dalla Legge (15 giorni di assenza) costituisce un termine legale minimo a cui i Ccnl possono derogare in senso più favorevole al dipendente e non possono essere applicati i diversi termini già previsti dai Ccnl per le assenze ingiustificate.

Nuovo regime dei lavoratori impatriati

Le Risposte alle Istanze di interpello n. 66 del 6 marzo 2024 e n. 70, 71, 72, 74 del 12 marzo 2024 dell'Agenzia delle Entrate contengono una serie di chiarimenti riguardo il regime dei lavoratori impatriati in vigore dal 2024.

Viene precisato che non è più necessario dimostrare un collegamento funzionale tra il trasferimento della residenza fiscale e l'inizio dell'attività lavorativa in Italia; di conseguenza, il contribuente potrà beneficiare del regime agevolato a partire dal momento in cui maturano i requisiti richiesti, anche successivamente al rientro.

In secondo luogo, ricordando che la norma non subordina l'applicazione del nuovo regime alla condizione che il contribuente sia stato residente in Italia prima del trasferimento in Italia, si chiarisce che in assenza di specifiche preclusioni, il nuovo regime può essere applicato, fermo restando il rispetto di ogni altro requisito previsto dalla normativa, anche dai contribuenti che non sono mai stati fiscalmente residenti in Italia.

Con riferimento al requisito del possesso del requisito di elevata qualificazione o specializzazione, occorre fare riferimento all'articolo 27-quater del D. Lgs. 286/1998, tenendo conto che il richiamo alle

disposizioni contenute in tale norma deve necessariamente intendersi effettuato solo ai requisiti relativi al possesso, alternativamente, del titolo di istruzione o di una qualificazione professionale, ivi elencati.

Si chiarisce che, per un cittadino che al rientro in Italia intraprende un'attività di lavoro autonomo e rende le proprie prestazioni anche nei confronti del suo precedente datore di lavoro estero, il periodo minimo di permanenza all'estero è di sei periodi d'imposta, elevati a sette qualora sia stato impiegato in Italia, prima del trasferimento, per lo stesso datore di lavoro, come nel caso oggetto di interpello.

Mbo trasformato in welfare

L'Agenzia delle Entrate, con la Risposta all'Istanza di interpello n. 77 del 20 marzo 2025, fornisce alcuni chiarimenti in merito alla possibilità di convertire in prestazioni di welfare, beneficiando dell'esenzione fiscale, la quota di retribuzione variabile correlata e quantificata in base al raggiungimento di obiettivi aziendali e/o collettivi (cd. Mbo).

Viene specificato che il sistema incentivante Mbo con possibilità di conversione di somme di denaro in alcune tipologie di benefit non soddisfa le caratteristiche per beneficiare dell'esenzione fiscale per diversi motivi.

Non è infatti possibile rintracciare tra i destinatari del piano la caratteristica della "generalità" o della "categoria" di dipendenti, requisito ai fini della detassazione. Inoltre, stando al principio di onnicomprensività del reddito di lavoro dipendente, qualora i benefit rispondano a finalità retributive (ad esempio, per incentivare la performance del lavoratore), il regime di totale o parziale esenzione non può trovare applicazione. Infine, la disposizione agevolativa che consente la conversione di premi di risultato in welfare non è applicabile al di fuori delle condizioni stabilite per l'applicazione

dell'imposta sostitutiva sui premi di risultato di cui alla L. 208/2015.

Tassazione del bonus maturato in parte all'estero

Con la Risposta all'Istanza di interpello n. 81 del 25 marzo 2025, l'Agenzia delle Entrate affronta il tema della potestà impositiva di un bonus maturato in diversi Stati: la vicenda riguarda un ex dipendente di una società inglese, divenuto residente fiscale in Italia nel 2024, che ha percepito in Italia bonus riferiti a periodi precedenti, durante i quali lavorava nel Regno Unito ed era ivi fiscalmente residente.

Viene precisato che in Italia deve essere tassata solo la parte di bonus che escluda le quote maturate nei periodi in cui il dipendente ha lavorato e risieduto fiscalmente all'estero, mentre verrebbero tassate in Italia le quote relative alle attività solte in Italia pur nella ipotesi di residenza fiscale estera.

Ciò deriva dalla Convenzione contro le doppie imposizioni che prevede, in materia di reddito di lavoro dipendente, che la tassazione esclusiva nello Stato di residenza, a meno che l'attività sia venga svolta nell'altro Stato contraente, cosiddetto Stato della fonte. Inoltre, il commentario Ocse precisa che lo Stato della fonte del reddito di lavoro dipendente risulta sempre quello in cui il contribuente ha prestato la propria attività lavorativa, a nulla rilevando il luogo di residenza al momento della percezione degli emolumenti.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Tessili (Industria) - *Accordo di rinnovo 11 novembre 2024*; **Calzaturieri (Industria)** - *Accordo di rinnovo 17 luglio 2024*

Previdenza complementare: il contributo aggiuntivo a carico dell'azienda destinato al Previmoda è elevato allo 0,24% dell'Elemento Retributivo Nazionale (Ern).

Commercio (Confcommercio) - *Accordo di rinnovo 22 marzo 2024*

Assistenza sanitaria integrativa: il contributo obbligatorio a favore del Fondo Est è incrementato di euro 3 euro mensili, a carico del datore di lavoro.

Chimici farmaceutici (piccola industria) - *Accordo di rinnovo 5 dicembre 2023*; **Gomma e Plastica (Industria)** - *Accordo di rinnovo 26 gennaio 2023*; **Gomma e Plastica (piccola industria)** - *Accordo di rinnovo 5 dicembre 2023*; **Vetro** - I

Minimi tabellari: con la retribuzione di aprile 2025 decorre l'aumento dei minimi tabellari.



SEDE DI MILANO

Via Salasco, 40
20136 - Milano

SEDE DI ROMA

Via Vittorio Veneto, 54/B
00187 – Roma

SEDE DI CASALPUSTERLENGO (LO)

Via Felice Cavallotti, 13
26841 – Casalpusterlengo

info@gesam.eu

www.gesam.eu

20136 - Milano

Via Salasco, 40
T +39 02 855010.1
F +39 02 855010.36/37

00187 – Roma

Via Vittorio Veneto, 54/B
T +39 06 32090291
F +39 06 32090292

26841 – Casalpusterlengo (LO)

Via Felice Cavallotti, 13
T +39 0377 830878
F +39 0377 89399

Sede legale

26841 Casalpusterlengo (LO)
Via Felice Cavallotti, 13

Gesam Società tra Professionisti S.r.l.

Capitale Sociale 16.000 i.v.
C.F. | P. Iva | Reg. Imprese MI-MB-LO 05078440152
Pec: gesam@legalmail.it
info@gesam.eu | www.gesam.eu