



Facciamo il punto

Settembre 2025



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

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

Accordo di sicurezza sociale Italia-Albania

Nel Messaggio n. 2602 del 5 settembre 2025 l'Inps fornisce istruzioni relativamente alle modalità di assolvimento degli obblighi contributivi e di esposizione nel flusso Uniemens dei lavoratori distaccati in applicazione delle disposizioni contenute nell'Accordo di sicurezza sociale sottoscritto tra Italia e Albania.

Per i lavoratori distaccati dall'Italia in Albania la contribuzione dovuta deve essere versata secondo le ordinarie modalità previste per i lavoratori inviati in Paesi convenzionati. Si precisa che il contributo Cuaf non è dovuto.

Per i lavoratori distaccati dall'Albania in Italia, per i quali i contributi Ivs, disoccupazione, malattia e maternità sono coperti dell'Accordo, in quanto versati in Albania, è stato istituito un nuovo codice "Tipo Contribuzione" da utilizzare nel flusso Uniemens. Invece, per le forme assicurative non rientranti nell'ambito di applicazione dall'Accordo, gli obblighi contributivi devono essere assolti in Italia nel rispetto della normativa nazionale vigente.

Accordo di sicurezza sociale Italia-Moldova

L'Inps, nella Circolare n. 131 del 30 settembre 2025, illustra le disposizioni contenute nell'Accordo di sicurezza sociale tra Italia e Repubblica di Moldova, entrato in vigore 1° settembre 2025 a seguito dello scambio degli strumenti di ratifica.

Con riferimento alla legislazione italiana, l'Accordo si applica alle prestazioni di invalidità, vecchiaia e superstiti previste dall'assicurazione generale obbligatoria, dai regimi speciali dei lavoratori autonomi, dalla Gestione separata, dai regimi esclusivi e sostitutivi, nonché alle altre prestazioni per infortunio sul lavoro o malattia professionale e gestite dall'Inail.

Come regola generale, vige il principio della territorialità della legislazione applicabile, ovvero deve applicarsi la legislazione dello Stato nel cui territorio il lavoratore esercita la propria attività, salvo le eccezioni espressamente previste.

In caso di distacco (lavoratore inviato in Stato diverso da quello in cui ha sede il datore di lavoro) si applica la legislazione dello Stato del datore di lavoro a condizione che la sua occupazione non superi il periodo di 24 mesi, con possibilità di proroga di ulteriori 24 mesi. Ai fini della certificazione del distacco deve essere richiesto all'Inps l'apposito modello "IT/MD 101".

Naspi e regime impatriati

Nella Risposta all'Istanza di interpello n. 228 del 1° settembre 2025, l'Agenzia delle Entrate risponde al quesito di un contribuente sulla possibilità di considerare tra i redditi agevolabili con il regime degli impatriati l'indennità Naspi percepita, in quanto derivante da un precedente rapporto di lavoro dipendente per il quale era già attiva l'agevolazione fiscale.

La risposta è negativa in quanto tali somme non sono corrisposte a fronte dello

svolgimento di un'attività lavorativa da parte del percipiente, ma presuppongono la cessazione del rapporto di lavoro e, pertanto, non soddisfano il requisito richiesto dalla norma, che è diretta ad agevolare i redditi derivanti dallo svolgimento di una attività lavorativa in Italia da parte di soggetti che vi trasferiscono la residenza fiscale.

Auto aziendali: optional a carico dei dipendenti

Nella Risposta all'Istanza di interpello n. 233 del 9 settembre 2025 l'Agenzia delle Entrate fornisce chiarimenti in merito al trattamento fiscale da riservare alle somme trattenute ai dipendenti per gli optional dagli stessi richiesti sui veicoli loro assegnati in uso promiscuo.

Il valore da assoggettare a tassazione per le auto concesse in uso promiscuo si basa su un importo forfetario calcolato secondo le tabelle Aci, al netto delle somme eventualmente trattenute al dipendente.

L'amministrazione finanziaria precisa che, poiché gli optional non rientrano nel calcolo forfetario basato sulle tabelle Aci, che considerano solo i costi standard di esercizio del veicolo, le somme a carico del dipendente in busta paga per optional aggiuntivi non incidono sulla determinazione del valore del benefit tassabile, che viene ridotto esclusivamente dalle somme eventualmente richieste dal datore per l'uso a fini personali del veicolo stesso, determinate sulla base delle tabelle Aci.

Auto aziendali: ricarica elettrica per uso privato

Nella Risposta all'Istanza di interpello n. 237 del 10 settembre 2025 l'Agenzia delle Entrate fornisce chiarimenti in merito al trattamento delle ricariche delle auto elettriche per auto in uso promiscuo ai

dipendenti pagate con una carta con addebito a carico del datore di lavoro; superato un certo limite massimo di chilometri per anno effettuati per ragioni private, la società addebita al dipendente, tramite fattura, l'importo del costo chilometrico del carburante (elettricità) relativo all'uso privato della vettura, per la quota eccedente il limite stabilito.

L'Agenzia precisa che la card messa a disposizione dal datore di lavoro per la ricarica elettrica dell'autovettura non genera in capo agli stessi reddito tassabile in quanto il valore della ricarica elettrica, considerata a tutti gli effetti "carburante", è incluso nella determinazione forfetaria del benefit tassabile fissata dall'Aci.

In merito alle somme addebitate al dipendente per l'energia elettrica per l'uso privato del veicolo, non potranno essere portate in diminuzione del valore determinato in base alle tabelle Aci, al fine di abbattere il valore del fringe benefit tassato. Infatti, è irrilevante che il dipendente sostenga a proprio carico tutti o taluni degli elementi che sono nella base di commisurazione del costo di percorrenza fissato dall'Aci, dovendosi comunque fare riferimento, ai fini della determinazione dell'importo da assumere a tassazione, al totale costo di percorrenza esposto nelle relative tabelle.

Detrazioni per figli a carico

Nella Risposta all'Istanza di interpello n. 243 del 15 settembre 2025 l'Agenzia delle Entrate fornisce chiarimenti in merito al rapporto tra detrazioni per figli a carico e detrazioni per spese sostenute per i figli a carico, alla luce delle modifiche introdotte dalla Legge di bilancio 2025 all'articolo 12 del Tuir.

Dal 1° gennaio 2025 la detrazione per carichi di famiglia spetta esclusivamente per i figli di età inferiore a 30 anni (a partire dai 21

anni, prima spetta l'assegno unico), e senza limiti di età con disabilità accertata ai sensi della Legge 104/1992. Poiché tale detrazione è rapportata al mese, spetta dal mese del compimento dei 21 anni di età e fino al mese antecedente al compimento dei 30 anni.

Spettano, invece, senza limiti di età le detrazioni e deduzioni sostenute per spese nell'interesse dei figli che sono fiscalmente a carico, cioè coloro che possiedono un reddito complessivo non superiore alla soglia (2.840,51 euro, elevato a 4.000 euro per i figli fino a 24 anni), senza alcuna limitazione riguardo all'età.

Esenzione del posticipo al pensionamento

Nella Risposta all'Istanza di interpello n. 247 del 18 settembre 2025, l'Agenzia delle Entrate stabilisce che, estensivamente, il regime di non imponibilità di cui all'articolo 51, comma 2, lettera i-bis), del Tuir dell'incentivo per il posticipo del pensionamento disciplinato dalla Legge di bilancio 2025, è applicabile anche ai lavoratori dipendenti iscritti a forme "esclusive" dell'assicurazione generale obbligatoria (Gestione pubblica, ad esempio), purché in possesso degli altri requisiti previsti dalla norma vigente.

Tassazione delle assicurazioni sanitarie per il personale all'estero

L'Agenzia delle Entrate, con la Risposta all'Istanza di interpello n. 249 del 18 settembre 2025, fornisce chiarimenti in merito al trattamento fiscale da applicare al premio della polizza assicurativa sottoscritta da un datore di lavoro a tutela di malattia, infortunio e maternità per i dipendenti che prestano servizio all'estero in Paesi dove non è erogata l'assistenza sanitaria in forma diretta.

Si precisa che tali premi assicurativi non possono essere qualificati né come contributi assistenziali, mancando una finalità solidaristica, né come contributi previdenziali, poiché non finalizzati a prestazioni previdenziali. Pertanto, i premi concorrono alla formazione del reddito imponibile dei dipendenti, non potendosi applicare l'esclusione prevista dal Tuir per i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge.

Redditi di lavoro sportivo

Nella Risposta all'Istanza di consulenza giuridica n. 14 del 30 settembre 2025 l'Agenzia delle Entrate ha fornito precisazioni sul trattamento fiscale dei redditi di lavoro sportivo.

In merito alla non imponibilità fino a 15.000 euro per i compensi dei lavoratori sportivi dilettanti, si precisa che i compensi da considerare ai fini della determinazione del reddito imponibile sono unicamente quelli eccedenti la soglia di 15.000 euro. Pertanto, in caso di compensi per lavoro autonomo, la ritenuta d'acconto dovrà essere applicata solamente oltre tale soglia di esenzione.

Poiché tale soglia è relativa alle somme complessivamente percepite nell'anno dal lavoratore sportivo, il collaboratore o lavoratore autonomo dovrà rilasciare all'ente sportivo erogante una autocertificazione con cui attesti l'ammontare complessivo dei compensi sportivi percepiti nell'anno fino a quel momento.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Cemento (Industria) - Accordo di rinnovo 8 maggio 2025; **Cooperative sociali** – Accordo di rinnovo 24 gennaio 2024; **Grafica ed editoria (Industria)** - Accordo di rinnovo 19 dicembre 2023; **Istituzioni socio-assistenziali (Agidae)** - Ccnl 12 marzo 2025; **Lavanderie e tintorie (Assosistema)** - Accordo di rinnovo 28 marzo 2023; **Lavanderie e tintorie (Artigianato)** - Accordo di rinnovo 16 luglio 2024; **Studi professionali (Confprofessioni)** - Ccnl 16 febbraio 2024; **Tessili (Artigianato)** - Accordo di rinnovo 22 luglio 2024

Minimi tabellari: con la retribuzione di ottobre 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 LODI

Via Antonio Lombardo, 7
26900 - Lodi

SEDE DI CASALPUSTERLENGO

Via Felice Cavallotti, 13
26841 - Casalpusterlengo (LO)

info@gesam.eu

www.gesam.eu

20136 - Milano

Via Salasco, 40
T +39 02 855010.1

00187 - Roma

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

26900 - Lodi

Via Antonio Lombardo, 7
T +39 0371 941330

26841 - Casalpusterlengo (LO)

Via Felice Cavallotti, 13
T +39 0377 830878

Sede legale

26841 Casalpusterlengo (LO)
Via Felice Cavallotti, 13

Gesam Società tra Professionisti S.r.l.

Capitale Sociale 16.300 i.v.
C.F. | P. Iva | Reg. Imprese MI-MB-LO 05078440152
Pec: gesam@legalmail.it
info@gesam.eu | www.gesam.eu