

Informativa Lavoro



Edizione luglio 2025

HR  **IT**

HR • ACCOUNTING • TAX

Informativa Lavoro 7/2025

Ai gentili Clienti

Loro sedi

SOMMARIO

.....	0
Imposte, contributi e premi	2
Bonus giovani: aggiornamento requisiti e indicazioni operative.....	2
Nuove regole naspi – indicazioni inps	3
Elevazione dell'indennità di congedo parentale	5
Nuova normativa sulla partecipazione dei lavoratori agli utili d'impresa	9
Novità in materia irpef e sulla tassazione dei redditi di lavoro dipendente	10
Misure concernenti l'IRPEF.....	10
Prelievi e rimborsi da modello 730	16
Principali scadenze contrattuali del mese di luglio 2025	17

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

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".

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 NASpI, il cui calcolo viene effettuato secondo le ordinarie disposizioni vigenti.

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.

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 quanto 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.

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.

PRELIEVI E RIMBORSI DA MODELLO 730

Il datore di lavoro deve effettuare i conguagli di imposta risultanti dal modello 730 in busta paga, purché abbia ricevuto i risultati contabili delle dichiarazioni attraverso i servizi telematici dell'Agenzia delle entrate.

Informiamo pertanto che, a partire dalla retribuzione di competenza del mese di luglio, provvederemo a effettuare i rimborsi relativi all'IRPEF e alle altre imposte risultanti dal modello 730-4 o a trattenere le somme o le rate (se è stata richiesta la rateizzazione), dovute a titolo di saldo e primo acconto relativi all'IRPEF, e alla cedolare secca, di addizionali regionale e comunale all'IRPEF, di acconto del 20% su taluni redditi soggetti a tassazione separata, di acconto all'addizionale comunale all'IRPEF, imposta sostitutiva sui premi di risultato.

Il sostituto d'imposta non esegue il versamento del debito o il rimborso del credito di ogni singola imposta o addizionale se l'importo che risulta dalla dichiarazione è uguale o inferiore a 12 euro. Per i pensionati queste operazioni sono effettuate a partire dal mese di agosto o di settembre (anche se è stata richiesta la rateizzazione). Se la retribuzione erogata nel mese è insufficiente, la parte residua, maggiorata dell'interesse previsto per le ipotesi di incapienza, sarà trattenuta nei mesi successivi fino alla fine del periodo d'imposta.

Nei casi previsti dalla Legge, l'Agenzia delle Entrate può effettuare controlli preventivi sul modello 730 presentato e il rimborso che risulta spettante al termine delle operazioni di controllo preventivo è erogato dall'Agenzia delle Entrate. Se la retribuzione erogata nel mese è insufficiente, la parte residua, maggiorata dell'interesse previsto per le ipotesi di incapienza, sarà trattenuta nei mesi successivi fino alla fine del periodo d'imposta.

A novembre viene effettuata la trattenuta delle somme dovute a titolo di seconda o unica rata di acconto relativo all'Irpef e alla cedolare secca.

Chi vuole che la seconda o unica rata di acconto relativo all'IRPEF e alla cedolare secca sia trattenuta in misura minore rispetto a quanto indicato nel prospetto di liquidazione del modello 730 (perché, ad esempio, ha sostenuto molte spese detraibili e ritiene che le imposte dovute nell'anno successivo dovrebbero ridursi) oppure che non sia effettuata, deve comunicarcelo per iscritto entro il 10 ottobre, indicando, sotto la propria responsabilità, l'importo che eventualmente ritiene dovuto.

PRINCIPALI SCADENZE CONTRATTUALI DEL MESE DI LUGLIO 2025

Di seguito evidenziamo le principali innovazioni contrattuali del mese di luglio 2025.

CHIMICA INDUSTRIA - ACCORDO 15 APRILE 2025	
CONTRIBUTO RINNOVO CCNL	€ 25
MINIMI RETRIBUTIVI	Livello A1: € 2.627,52
DIRIGENTI TERZIARIO - ACCORDO 12 APRILE 2023	
MINIMI RETRIBUTIVI	€ 4.340
TERZIARIO CONFCOMMERCIO - ACCORDO 22 MARZO 2024	
<i>UNA TANTUM</i>	Livello 1Q: € 303,81

HRIT rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti,

HRIT

04/07/2025