

☑ DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 39 DEL 29 SETTEMBRE 2025

INDICE

NEWS IN MATERIA DI LAVORO	3
<i>Sgravi contributivi per lo smart working nelle zone montane</i>	3
<i>Il lavoro migliora con l'IA</i>	4
<i>Approvata la legge delega sulle retribuzioni e la contrattazione collettiva</i>	4
<i>Ripartiti nuovi fondi per i CPI</i>	5
<i>Ok del parlamento alla bozza del Decreto flussi 2026-2028</i>	5
<i>Stop definitivo al portale Anpal</i>	6
<i>Rideterminato il contributo 2024 per gli iscritti al Fondo clero</i>	6
<i>Gestione Dipendenti Pubblici: inibite alcune funzionalità di Nuova Passweb</i>	7
<i>Concordato preventivo biennale: le istruzioni per il ravvedimento speciale</i>	7
<i>DDL Bilancio: meno IRPEF per chi è sopra i 28mila euro</i>	8
<i>Aggiornate le procedure della Gestione Dipendenti Pubblici</i>	9
<i>Età pensionabile e licenziamento ad nutum</i>	10
APPROFONDIMENTI	11
<i>Per i lavoratori una festività in più: San Francesco d'Assisi</i>	11
<i>Operativo lo sgravio per le navi iscritte nel Registro internazionale</i>	12
<i>Ires premiale applicabile solo se l'ULA non è diminuito</i>	14
<i>Regime impatriati anche per i ricercatori dell'AI</i>	17
<i>Al via le regole sulla pensione per gli sportivi</i>	18

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

Sgravi contributivi per lo smart working nelle zone montane

Sulla G.U. n. 218/2025 è stata pubblicata la Legge n. 131 del 12 settembre 2025, volta al riconoscimento e alla promozione delle zone montane, che prevede, tra l'altro, una disposizione finalizzata ad incentivare il ricorso al lavoro agile.

Più precisamente l'art. 26, al fine di agevolare lo smart working nei piccoli comuni montani e contrastare lo spopolamento degli stessi, riconosce uno sgravio contributivo, in favore dei datori di lavoro per ciascun lavoratore dipendente a tempo indeterminato.

Le condizioni per fruire dello sgravio sono che il lavoratore:

- non abbia compiuto i 41 anni di età al 20 settembre 2025;
- svolga stabilmente la sua prestazione lavorativa in smart working in uno dei comuni montani individuati da un apposito DPCM con popolazione inferiore a 5.000 abitanti;
- trasferisca la propria abitazione principale e il domicilio stabile da un comune non montano nel comune montano.

Entrando nel dettaglio, l'esonero, nel rispetto del de minimis, è pari:

- per gli anni 2026 e 2027, al 100% dei contributi previdenziali dovuti, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua;
- per gli anni 2028 e 2029, al 50% dei contributi previdenziali dovuti, nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua,
- per l'anno 2030, al 20% dei contributi previdenziali dovuti, nel limite massimo di importo pari a 1.600 euro su base annua.

L'incentivo è riparametrato e applicato su base mensile per ciascun lavoratore.

Restano esclusi i premi e i contributi dovuti all'INAIL, così come resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'agevolazione non è cumulabile con gli incentivi di cui godono i territori montani particolarmente svantaggiati, consistente nella riduzione nella misura del 75% dei contributi a carico dei datori di lavoro.

L'attuazione della norma è demandata ad un apposito decreto interministeriale.

Il lavoro migliora con l'IA

Sulla G.U. n. 223/2025 è stata pubblicata la Legge n. 132 del 23 settembre 2025 che all'art. 11 disciplina l'utilizzo dell'intelligenza artificiale all'interno del mondo del lavoro.

In particolare, secondo la norma, l'intelligenza artificiale ha la finalità di migliorare le condizioni di lavoro, salvaguardare l'integrità psico-fisica dei lavoratori e incrementare le prestazioni lavorative e la produttività delle persone.

Il ricorso a sistemi di IA non può ledere i diritti inviolabili della dignità umana e della riservatezza dei dati personali.

A tal riguardo l'impiego della nuova tecnologia deve possedere i caratteri della sicurezza, dell'affidabilità e della trasparenza. La norma prevede che il datore sia tenuto a fornire al lavoratore un'informativa trasparente sugli ambiti di impiego di sistemi di IA, secondo le modalità previste dall'art. 1-bis del Dlgs 152/1997 (recante l'informativa sull'utilizzo dei sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati).

Inoltre, la disposizione prescrive che, durante i suddetti impieghi dell'IA, occorre garantire i diritti inviolabili degli individui, evitando forme di discriminazione fondate sul sesso, sull'età, delle origini etniche, del credo religioso, dell'orientamento sessuale, delle opinioni politiche e sulle condizioni personali, sociali ed economiche, anche alla luce di quanto prescritto dal diritto europeo. A tal riguardo il Dossier di accompagnamento della Legge n.132/2025 rimanda al Considerando n. 57 del Regolamento UE.

Merita di essere evidenziato anche l'art. 12 che istituisce presso il Ministero del lavoro l'Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro al fine di definire una strategia sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale in ambito lavorativo, monitorare l'impatto sul mercato del lavoro, identificare i settori lavorativi maggiormente interessati dall'avvento dell'intelligenza artificiale e promuovere la formazione dei lavoratori e dei datori di lavoro in materia di intelligenza artificiale.

La Legge n. 132/2025 interviene con l'art. 22 anche sul regime fiscale agevolato per i lavoratori impatriati.

Approvata la legge delega sulle retribuzioni e la contrattazione collettiva

In data 23 settembre 2025, il Senato ha approvato definitivamente il ddl n. 957 contenente deleghe al Governo in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva, nonché di procedure di controllo e informazione.

Gli obiettivi che si intendono perseguire sono:

- il rafforzamento della contrattazione collettiva;
- la definizione di criteri che riconoscano l'applicazione dei trattamenti economici complessivi minimi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati;
- assicurare ai lavoratori trattamenti retributivi giusti ed equi, anche quando impiegati negli appalti;
- contrastare il lavoro sottopagato, anche in relazione a specifici modelli organizzativi del lavoro e a specifiche categorie di lavoratori;
- stimolare (nell'interesse dei lavoratori) il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel rispetto dei tempi stabiliti dalle parti sociali;
- contrastare i fenomeni di concorrenza sleale attuati mediante la diffusione di contratti collettivi intesi alla riduzione del costo del lavoro e delle tutele dei lavoratori (cosiddetto dumping contrattuale).

La delega deve essere esercitata entro sei mesi dall'entrata in vigore della medesima.

Ripartiti nuovi fondi per i CPI

È stato pubblicato, nella sezione pubblicità legale del sito del Ministero del lavoro, il decreto interministeriale (Lavoro – Economia) con cui sono stati ripartiti i fondi destinati a far fronte agli oneri di funzionamento dei centri per l'impiego derivanti dalle attività connesse all'attuazione delle politiche attive del lavoro in favore dei giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni, non occupati né inseriti in un percorso di studio o formazione ai sensi dell'art 1, comma 86 della legge 30 dicembre 2021 n. 2340.

Le risorse sono suddivise a livello regionale. Il 25% delle risorse è destinato all'incentivo NEET 2023 e il 75% ai PDS - GG/GOL AL 30.06.2024.

Ok del parlamento alla bozza del Decreto flussi 2026-2028

Il portale governativo integrazionemigranti.gov.it ha reso noto che la Commissione Affari Costituzionali della Camera dei deputati ha espresso parere favorevole sullo Schema del DPCM recante la programmazione dei flussi d'ingresso legale in Italia dei lavoratori stranieri per il triennio 2026-2028.

Si ricorda che la bozza del nuovo Decreto flussi è stata approvata in via preliminare lo scorso 30 giugno dal Consiglio dei ministri. Prevede quasi 500 mila ingressi per lavoro subordinato non stagionale e stagionale e per lavoro autonomo nel prossimo triennio.

La nuova programmazione ha ottenuto il parere positivo, con osservazioni, della Conferenza Unificata lo scorso 30 luglio e il parere positivo della Commissione affari costituzionale del Senato lo scorso 10 settembre.

Pertanto, il parere positivo arrivato ieri dalla Camera dei deputati era l'ultimo passaggio necessario prima dell'approvazione definitiva da parte del governo.

Stop definitivo al portale Anpal

Il Ministero del lavoro, con un comunicato del 22 settembre 2025, ha reso noto che il portale anpal.gov.it sarà definitivamente dismesso e non più raggiungibile all'utenza.

I relativi contenuti e i servizi telematici sono già disponibili sui portali di riferimento ufficiali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Per la consultazione dei contenuti del predetto portale dismesso è disponibile il sito archeologico storicoanpal.politicheattive.lavoro.gov.it

Rideterminato il contributo 2024 per gli iscritti al Fondo clero

L'INPS, con la circolare n. 128 del 23 settembre 2025, ha comunicato l'aggiornamento del contributo dovuto a carico degli iscritti al Fondo clero per l'anno 2024 e ha fornito le istruzioni relative alle modalità di pagamento.

Il documento di prassi precisa che a decorrere dal 1° gennaio 2024 detto contributo è pari a 2.053,89 euro annui (342,32 euro bimestrali e 171,16 euro mensili); tale importo resta provvisoriamente confermato anche per gli anni 2025, 2026 e 2027 fino a quando non sarà emanato un nuovo decreto, il quale, in base al disposto della richiamata norma, ne vari l'ammontare.

Si riportano gli importi dovuti, quale conguaglio dei contributi già versati per gli anni 2024 e 2025 dagli iscritti al Fondo Clero.

- Contributo annuo ante aggiornamento: 1.948,66 euro
- Contributo annuo aggiornato: 2.053,89 euro
- Differenza dovuta per ciascun anno: 105,23 euro

L'importo dovuto a titolo di conguaglio è pari a 17,54 euro per un bimestre e a 8,77 euro per un mese.

Il termine di versamento senza aggravio di interessi è fissato al 31 marzo 2026 e attiene alle sole integrazioni dovute per gli anni 2024 e 2025.

La contribuzione riferita all'anno 2026 sarà adeguata ai nuovi importi a partire dalla prima scadenza di pagamento.

Gestione Dipendenti Pubblici: inibite alcune funzionalità di Nuova Passweb

L'INPS ha pubblicato il messaggio n. 2764 del 23 settembre 2025 con cui, facendo seguito al rilascio del nuovo applicativo SCAD per l'aggiornamento e la sistemazione delle posizioni assicurative della Gestione Dipendenti Pubblici, ha diramato le istruzioni per il graduale percorso di inibizione di alcune funzionalità di "Nuova Passweb".

A decorrere dal 1° ottobre 2025, per le amministrazioni/enti inquadrati esclusivamente nel comparto degli enti locali (CPDEL, CPS, CPI ed ex INADEL), non sarà consentito l'utilizzo delle sole funzionalità di "Nuova Passweb" denominate "Inserisci", "Modifica" ed "Elimina periodo di servizio". I relativi interventi saranno realizzabili sulle posizioni assicurative degli iscritti alle Gestioni Dipendenti Pubblici soltanto mediante i flussi UNIEMENS\ListaPosPA.

Rimarranno, invece, accessibili tutte le altre funzioni di "Nuova Passweb".

Concordato preventivo biennale: le istruzioni per il ravvedimento speciale

L'Agenzia delle entrate ha pubblicato il provvedimento prot. n. 350617/2025, con cui ha fornito le indicazioni ai soggetti Isa che aderiscono per gli anni 2025 e 2026 al Concordato preventivo biennale (Cpb) e intendono usufruire del regime di ravvedimento speciale previsto dall'art. 12-ter del d.l. n. 84/2025.

Ambito di applicazione

Possono optare per il nuovo ravvedimento coloro che nel periodo d'imposta 2024 hanno applicato gli Isa e che aderiscono, entro il 30 settembre 2025, al Concordato preventivo per il biennio 2025-2026.

L'opzione può essere esercitata per singola annualità dal 2019 al 2023.

Anche coloro che nell'anno interessato dal ravvedimento hanno conseguito reddito sia d'impresa che di lavoro autonomo possono accedere all'agevolazione se esercitano l'opzione per entrambe le categorie di reddito.

Tempistiche

L'opzione va esercitata tra il 1° gennaio e il 15 marzo 2026, presentando l'F24 relativo al pagamento della prima o unica rata delle imposte sostitutive.

I codici tributo per effettuare il versamento saranno istituiti con successiva risoluzione.

Il ravvedimento si considera perfezionato con il versamento dell'intero importo dovuto in unica soluzione o di tutte le rate previste.

Prospetto informativo

Nel cassetto fiscale dei contribuenti potenzialmente interessati è disponibile la "Scheda di sintesi" aggiornata.

Il prospetto informativo contiene anche una sezione dedicata all'istituto del ravvedimento speciale per le annualità d'imposta dal 2019 al 2023, che riporta i dati utili alla determinazione delle imposte sostitutive da versare per ciascuna annualità.

Nella stessa funzionalità del cassetto fiscale è disponibile anche la tabella con gli importi in formato elaborabile (.csv).

DDL Bilancio: meno IRPEF per chi è sopra i 28mila euro

Una delle proposte del Governo per l'anno 2026, da inserire nella prossima Legge di Bilancio, è l'abbassamento dell'aliquota IRPEF del secondo scaglione dal 35% al 33% e l'ampliamento della stessa fascia di reddito da 50mila euro a 60mila euro.

Se la proposta dovesse trovare le risorse per la copertura, gli scaglioni e le aliquote IRPEF 2026, sarebbero così definiti:

- 23% per i redditi fino a 28.000 euro;
- 33% per i redditi da 28.001 a 60.000 euro;
- 43% per i redditi oltre i 60.000 euro.

La modifica apporterebbe un sentito risparmio ai contribuenti, tenuto conto anche del continuo innalzamento delle addizionali regionali e comunali.

Dal Governo fanno sapere che è possibile anche un'eventuale rivisitazione delle detrazioni, in particolare per quelle previste in base alla composizione del nucleo familiare.

Aggiornate le procedure della Gestione Dipendenti Pubblici

L'INPS, con il messaggio n. 2730 del 19 settembre 2025, ha comunicato che partire dal 1° ottobre 2025, verrà definitivamente interrotta la possibilità per i datori di lavoro pubblico di intervenire manualmente tramite "Nuova Passweb" sui conti assicurativi dei dipendenti iscritti alle casse CPDEL, CPS, CPI e all'ex INADEL.

A tal fine, infatti, l'istituto ha sviluppato un nuovo strumento, denominato "Sistemazione del Conto Assicurativo tramite Denuncia precompilata (SCAD)", che sostituirà le funzionalità manuali precedenti. L'accesso sarà consentito agli operatori già abilitati al Cassetto previdenziale del contribuente con delega per "Compilazione manuale DMA";

Il nuovo applicativo presenterà un'interfaccia simile a "Nuova Passweb" e genererà automaticamente flussi a "Variazione", integrati con i dati contributivi esistenti. In tal modo sarà consentito all'operatore di modificare e integrare i dati proposti, nonché di trasmettere direttamente all'INPS le denunce complete.

Sarà inoltre disponibile l'applicativo "Banca dati contributiva", disponibile per gli operatori con delega per "Visualizza DMA", che raccoglie tutte le denunce storiche trasmesse dalle amministrazioni e dagli enti gestiti in passato dalla Direzione generale degli istituti di previdenza del Ministero del Tesoro e dall'INPDAP.

Un'ulteriore novità riguarda le pubbliche amministrazioni, in quanto per i periodi precedenti al 31 dicembre 2004, la trasmissione delle denunce tramite SCAD consente di considerare assolti gli obblighi contributivi, senza necessità di fornire prova dei relativi versamenti, secondo quanto previsto dalla legge di bilancio 2024.

Continuano a essere modificabili manualmente in "Nuova Passweb" le posizioni assicurative degli iscritti a CTPS, CPUG, ex ENPAS.

I manuali utente sono disponibili sul sito istituzionale www.inps.it nell'Area tematica "Dipendenti pubblici: servizi per amministrazioni, enti e aziende", a decorre dal 1° ottobre 2025.

Età pensionabile e licenziamento ad nutum

La Corte di Cassazione con la sentenza 23603/2025 ha così dato un'interpretazione stesa alle conclusioni cui sono arrivate le Sezioni unite nel 2015 individuando nella semplice accettazione datoriale del proseguimento del rapporto, un comportamento concludente in grado di costituire un accordo tra le parti.

Va tenuto presente che la citata sentenza 17589/2015, infatti, ha stabilito che la legge Fornero (art. 24 L. 214/2011) non attribuisce ai lavoratori il diritto potestativo di proseguire nel rapporto di lavoro fino al raggiungimento del settantesimo anno di età (oggi 71° anno di età in virtù della speranza di vita), in quanto la norma non crea alcun automatismo, ma si limita a prefigurare condizioni previdenziali di incentivo alla prosecuzione dello stesso rapporto per un lasso di tempo che può estendersi fino all'età massima prevista.

La nuova pronuncia rappresenta perciò un'applicazione del principio generale che individua l'accordo tra le parti un comportamento tacito di acquiescenza.

Perciò nel caso di prosecuzione del rapporto, fino al 71° anno di età l'eventuale licenziamento del lavoratore deve essere basato su una giusta causa o un giustificato motivo.

Malgrado la conferma della Cassazione, parecchi aspetti sono ancora incerti su questo argomento, come ad es. la posizione del pensionato riassunto, anche dallo stesso datore di lavoro. La norma di legge si riferisce al pensionando cioè a colui che matura il diritto alla pensione di vecchiaia, non a chi è già titolare di pensione, e la legge Fornero del 2011 non prevede questo caso.

In quest'ultimo caso ci affidiamo alla giurisprudenza secondo cui (Cassazione con sentenza n.435/2019 - Corte costituzionale sent. 15/1983) i titolari di pensione di vecchiaia sono licenziabili ad nutum con il solo obbligo del preavviso, mentre i titolari di una pensione "anticipata" o di anzianità, basata cioè sulla sola anzianità contributiva che non hanno cioè raggiunto l'età pensionabile, sono soggetti alle tutele della legge 300/1970 e non sono licenziabili ad nutum.

APPROFONDIMENTI

Per i lavoratori una festività in più: San Francesco d'Assisi

La Camera dei deputati ha reso noto che, nella seduta del 23 settembre 2025, ha approvato la proposta di legge volta a introdurre la festa nazionale di San Francesco d'Assisi in prossimità della celebrazione della ricorrenza dell'ottavo centenario della morte nell'anno 2026 (C. 2097-A), disponendo che la stessa venga celebrata nella giornata del 4 ottobre di ogni anno. Il provvedimento adesso passa al Senato della repubblica.

In sostanza, viene integrata la Legge n. 260/1949 aggiungendo il 4 ottobre in quanto festa nazionale di San Francesco d'Assisi, patrono d'Italia, dopo il giorno dell'Assunzione della B.V. Maria (15 agosto), all'elenco, in ordine di calendario, delle giornate considerate festive.

Come riportato nel Dossier di accompagnamento del provvedimento, la giornata del 4 ottobre è attualmente considerata solennità civile, ma la disciplina specifica per quel che concerne la sua celebrazione è stata più volte modificata negli anni. In particolare, la solennità civile del 4 ottobre in onore dei Santi Patroni speciali d'Italia San Francesco d'Assisi e Santa Caterina da Siena è stata istituita dall'articolo 1 della legge 132/1958.

Successivamente, l'articolo 2 della legge 5 marzo 1977, n. 54 ha rimosso per le solennità civili la riduzione dell'orario di lavoro negli uffici pubblici. La norma ha, inoltre, precisato che tali riduzioni sono vietate salvo autorizzazioni disposte dalla legge.

La legge 54/1977, all'articolo 1, comma 1, ha altresì stabilito che, agli effetti civili, non fossero più considerate festività: l'Epifania; S. Giuseppe; Ascensione; Corpus Domini; SS. Apostoli Pietro e Paolo.

Inoltre, a norma del comma 2, dal 1977 le celebrazioni della festa nazionale della Repubblica e quella della festa dell'Unità nazionale venivano fissate rispettivamente nella prima domenica di giugno e nella prima domenica di novembre cessando, pertanto, di essere considerati festivi i giorni 2 giugno e 4 novembre.

Successivamente, il DPR n. 792/1985 ha ripristinato il giorno festivo del 6 gennaio in occasione dell'Epifania nonché, per il solo comune di Roma (ora Roma Capitale), il 29 giugno in onore dei SS. Apostoli Pietro e Paolo. Inoltre, la legge 20 novembre 2000, n. 336 ha reintrodotta il giorno festivo del 2 giugno a decorrere dall'anno 2001 mentre la legge 1 marzo 2024, n. 27 ha riconosciuto nuovamente la data del 4 novembre ai fini della celebrazione della ricorrenza nazionale ma senza effetti civili. Attualmente, dunque, sono considerati giorni festivi nazionali, oltre alle domeniche, secondo la Legge n. 260/1949:

1° gennaio - Primo giorno dell'anno;

6 gennaio - Epifania del Signore;

giorno variabile - lunedì dopo Pasqua;

25 aprile - Anniversario della Liberazione;

1° maggio - Festa del Lavoro;

2 giugno - Festa nazionale della Repubblica;

15 agosto - Assunzione della Beata Vergine Maria;

1° novembre - Tutti i Santi;

8 dicembre - Immacolata Concezione della Beata Vergine Maria;

25 dicembre - Natale del Signore;

26 dicembre - Giorno successivo al Natale.

Ai giorni festivi indicati dalla legge 260/1949 sono ascritti gli effetti dell'osservanza del completo orario festivo nei luoghi di lavoro e del divieto di compiere determinati atti giuridici.

Operativo lo sgravo per le navi iscritte nel Registro internazionale

L'INPS, con la circolare n. 129 del 25 settembre 2025, ha fornito istruzioni sull'esonero contributivo previsto a favore delle imprese di navigazione residenti e non residenti aventi una stabile organizzazione nello Stato italiano che utilizzano navi iscritte nei registri degli Stati dell'Unione Europea o dello Spazio economico europeo o navi battenti bandiera dei medesimi Stati adibite esclusivamente a traffici commerciali internazionali in relazione alle attività di trasporto marittimo o alle attività a esso assimilate (art. 6, d.l. n. 457/1997).

Con la decisione C(2025) 2666 final del 7 maggio 2025 (SA.111368), la Commissione europea ha infatti autorizzato la reintroduzione del regime di aiuto a favore del Registro internazionale.

Contributi oggetto di esonero

La misura dell'esonero è pari alla totalità dei contributi assicurativi e previdenziali dovuti per i marittimi imbarcati, fatto salvo il contributo di finanziamento del Fondo di solidarietà bilaterale del settore marittimo – Solimare.

In particolare, sono soggette all'esonero contributivo le somme complessivamente dovute per i seguenti contributi:

- IVS = 33,00%
- NASpl = 1,31% (compreso il contributo addizionale dell'1,40% per il tempo determinato e lo 0,50% per i rinnovi)
- Contr. art. 25 L. 854/78 = 0,30%
- Fondo di garanzia TFR (L. 297/82) = 0,20%
- Malattia = 2,22%
- Maternità = 0,46%
- Ex CUAFF = 0,68%

Ambito di applicazione

La circolare individua le navi ammissibili alle agevolazioni contributive e le condizioni di accesso ai benefici contributivi. Al sussistere dei presupposti, l'esonero si applica ai contributi obbligatori dovuti per i lavoratori marittimi imbarcati sulle navi iscritte nei registri degli Stati UE o SEE o battenti bandiera dei medesimi stati, sempre che sussista l'obbligo del versamento degli stessi secondo il regime assicurativo italiano.

Per la fruizione dell'esonero, le imprese di navigazione, sia residenti che non residenti, devono chiedere on line l'assegnazione della matricola contributiva. Le posizioni aperte sono contraddistinte dal CSC 1.15.02 senza il c.a. "2N". L'INPS attribuisce alla posizione contributiva della nave il c.a. "8Z".

Compilazione UniEmens

Il documento di prassi indica anche le istruzioni per la compilazione del flusso UniEmens. I datori di lavoro devono continuare a esporre i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento "Imponibile" e l'elemento "Contributo" della sezione "Denuncia Individuale". In particolare, nell'elemento

“Contributo” deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

I lavoratori devono essere esposti nelle denunce Uniemens con uno dei seguenti codici “Tipo lavoratore”:

- “PM”, avente il significato di “Lavoratori marittimi iscritti al regime obbligatorio della Legge 26 luglio 1984, n.413 (Previdenza Marinara) – PERSONALE DI COPERTA”;
- “P1”, avente il significato di “Lavoratori marittimi iscritti al regime obbligatorio della Legge 26 luglio 1984, n.413 PERSONALE DI MACCHINA e STAZIONE RADIOTELEGRAFICA”;
- “EM”, avente il significato di “Personale marittimo in continuità di rapporto di lavoro”.

Per esporre il beneficio dal periodo di competenza ottobre 2025, devono essere valorizzati all'interno di “DenunciaIndividuale”, “DatiRetributivi”, elemento “InfoAggcausaliContrib” i seguenti elementi:

- nell'elemento “CodiceCausale” deve essere inserito il nuovo valore “EMIM”, avente il significato di “Esonero marittimi imbarcati su navi annotate nell'elenco di cui all'art.6 - ter DL n.457/97”;
- nell'elemento “IdentMotivoUtilizzoCausale” deve essere inserita il valore “N”;
- nell'elemento “AnnoMeseRif” deve essere indicato l'Anno/Mese di riferimento del conguaglio;
- nell'elemento “BaseRif” deve essere inserito l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese con esclusivo riferimento ai mesi arretrati;
- nell'elemento “ImportoAnnoMeseRif” deve essere indicato l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

Il recupero degli arretrati può essere effettuato con i flussi UniEmens di competenza di ottobre, novembre e dicembre 2025.

Ires premiale applicabile solo se l'ULA non è diminuito

La Legge di Bilancio 2025 (art. 1, c. 436-444, L. n. 207/2024) ha introdotto, per il solo periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024, una riduzione dell'aliquota IRES dal 24% al 20% (cosiddetta IRES premiale 2025).

La disposizione ha trovato attuazione con il successivo Decreto del Mef datato 8 agosto 2025 (G.U. n. 190 del 18/08/2025). Ad essere premiate sono le imprese che

patrimonializzano gli utili, realizzano investimenti qualificati e incrementano l'occupazione senza ricorrere ad ammortizzatori sociali.

Per quanto di interesse dell'area lavoro, si segnala che l'articolo 6 del decreto ministeriale disciplina la "Condizione di accesso relativa alla base occupazionale" da rispettare per poter applicare la riduzione dell'aliquota IRES. Vediamo, nel dettaglio, le condizioni richieste.

ULA

L'art. 6, comma 1, lettera a, punto 1 e il successivo comma 2 prevedono che, ai fini dell'applicazione della disposizione agevolativa, il numero delle Unità Lavorative Annue (ULA) del periodo di imposta successivo al 2024 non deve essere diminuito rispetto alla media del triennio precedente.

Il conteggio viene effettuato confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno dell'ultimo mese del periodo di imposta successivo al 31.12.2024 con la media dei trentasei mesi precedenti, escludendo dalla base occupazionale media i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti di età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa. Si ritiene che tale ultima esclusione sia applicabile solo alla media per il calcolo del triennio in quanto la disposizione normativa si riferisce alla "base occupazionale media".

Nella Relazione Illustrativa viene precisato che:

- il conteggio deve essere riferito al numero di unità lavorative per anno (c.d. ULA);
- nel caso di periodo d'imposta coincidente con l'anno civile sarà necessario determinare l'ULA confrontando il mese di dicembre 2025 con la media semplice dei dati mensili del triennio 01.12.2022 - 30.11.2025;
- in via semplificativa, nel calcolo della misura agevolativa non è da applicare la nozione di "Impresa unica" contenuta nell'art. 31, comma 1, lettera f del D.Lgs. 150/2015.

Per calcolare la media vanno considerati, per entrambi i parametri di confronto (ultimo mese del periodo d'imposta successivo al 31.12.2024 e media dei trentasei mesi precedenti), i dipendenti equivalenti a tempo pieno e assunti a tempo indeterminato.

Incremento occupazionale

In base all'art. 6, comma 1, lettera a, punto 2 e al successivo comma 3, l'IRES premiale può essere applicata quando siano effettuate nuove assunzioni di lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato che:

- devono costituire incremento occupazionale in base alle disposizioni della c.d. Maxideduzione (art. 4, commi da 1 a 6, del Decreto 25.06.2024);
- devono essere almeno pari all'1% del numero dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupati nel periodo d'imposta in corso al 2024 e comunque il risultato numerico non deve essere inferiore a 1 lavoratore dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

La Relazione Illustrativa precisa che l'incremento occupazionale e l'incremento occupazionale complessivo, previsti dal Decreto 25.06.2024 relativo alla Maxideduzione, devono essere superiori o uguali all'1% e comunque, essere almeno pari a 1 dipendente con contratto a tempo indeterminato.

Di seguito, si riporta uno schema dei due contatori considerando i nuovi parametri temporali previsti dalla normativa e riferiti ai casi dove l'anno d'imposta coincide con l'anno civile.

<p><i>Incremento occupazionale</i></p>	<p>Si verifica quando il numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al 31.12.2025 è superiore al numero dei lavoratori a tempo indeterminato mediamente occupati nel 2024</p>
<p><i>Incremento occupazionale complessivo</i></p>	<p>Si verifica quando il numero di lavoratori a tempo indeterminato + quelli a tempo determinato in forza al 31.12.2025 è superiore al numero dei lavoratori a tempo indeterminato e a quelli a tempo determinato mediamente occupati nel 2024</p>
<p>N.B.: dopo aver calcolato gli incrementi è necessario verificare che il valore ottenuto sia almeno pari all'1% del numero di lavoratori a tempo indeterminato mediamente occupati nel 2024 o comunque non inferiore a 1 dipendente a tempo indeterminato.</p>	

Si precisa inoltre che, escludendo la norma l'applicazione del comma 7 del Decreto 25.06.2024, nel conteggio non si tiene conto degli incrementi occupazionali nell'ambito del gruppo di imprese.

Infine, il periodo di riferimento temporale su cui verificare l'incremento occupazionale è dato dal numero dei lavoratori dipendenti al 31.12.2025 (ndr: nel caso di anno d'imposta coincidente con l'anno solare) e il numero dei lavoratori mediamente occupato nell'anno precedente.

Cassa integrazione guadagni ordinaria

Venendo, da ultimo, all' art. 6, comma 1, lettera b e all'art. 6, comma 4, si deve segnalare che tra le condizioni per accedere all'IRES premiale è stabilito che, nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2024 e nel periodo successivo, l'impresa non deve aver utilizzato la cassa integrazione guadagni ordinaria (art. da 9 a 16 al D.Lgs. 148/2015).

L'unica eccezione è prevista per la CIG che viene richiesta per eventi non imputabili al datore di lavoro o ai dipendenti, comprese le intemperie stagionali. In tal caso, non è ostacolata l'applicazione dell'IRES premiale.

Regime impatriati anche per i ricercatori dell'AI

Nella seduta del 17 settembre 2025, il Senato ha approvato definitivamente il disegno di legge recante disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale (A.S. 1146-B), collegato alla manovra di finanza pubblica, estendendo il regime degli impatriati anche a coloro che hanno svolto attività di ricerca nel campo dell'intelligenza artificiale.

Più precisamente l'art. 22, c. 1 del DDL modifica l'art. 5, c. 1, lett. d) del Dlgs 209/2023, riconoscendo la possibilità di accedere al regime fiscale agevolativo riconosciuto ai c.d. lavoratori impatriati non solo a coloro che sono in possesso dei requisiti di elevata qualificazione o specializzazione (di cui al Dlgs n. 108/2012 e Dlgs n. 206/2007) ma anche ai soggetti che hanno svolto un'attività di ricerca, anche applicata, nell'ambito delle tecnologie di intelligenza artificiale.

Si coglie l'occasione per ricordare che il citato art.5, c.1 del Dlgs n. 209/2023 disciplina un regime temporaneo di tassazione agevolata riconosciuto, a determinate condizioni, ai lavoratori che trasferiscono la residenza fiscale in Italia a partire dal periodo d'imposta 2024 e nei quattro periodi d'imposta successivi a quello in cui è avvenuto il trasferimento.

In particolare, il regime stabilisce che i redditi di lavoro dipendente e assimilati, e i redditi di lavoro autonomo, derivanti dall'esercizio di arti e professioni, prodotti in Italia entro il

limite annuo di 600.000 euro da lavoratori che trasferiscono la residenza fiscale nel territorio dello Stato, concorrono alla formazione del reddito complessivo, ai fini IRPEF, limitatamente al 50% del loro ammontare.

Il suddetto regime è applicabile quando ricorrono congiuntamente le seguenti condizioni:

- a) i lavoratori si impegnano a risiedere fiscalmente in Italia per almeno quattro anni;
- b) i lavoratori non sono stati fiscalmente residenti in Italia nei tre periodi d'imposta precedenti il loro trasferimento;
- c) l'attività lavorativa è prestata per la maggior parte del periodo d'imposta nel territorio dello Stato;
- d) i lavoratori sono in possesso dei requisiti di elevata qualificazione o specializzazione indicati dal decreto legislativo n. 108/2012 e dal decreto legislativo n. 206/2007 oppure, come previsto adesso dal DDL, hanno svolto un'attività di ricerca anche applicata nell'ambito delle tecnologie di intelligenza artificiale.

La relazione tecnica di accompagnamento del DDL evidenzia che la modifica ha solo valenza puramente specificativa, dato che sicuramente i predetti soggetti sono in possesso anche dei requisiti di elevata qualificazione o specializzazione.

Al via le regole sulla pensione per gli sportivi

I destinatari individuati dalla riforma, lo ricordiamo, sono gli addetti che operano in società o enti sportivi sia dilettantistici che professionistici con le seguenti mansioni: atleta, allenatore, istruttore, direttore tecnico, direttore sportivo, preparatore atletico e direttore di gara, nonché ogni altro tesserato, ai sensi dell'articolo 15, che svolge verso un corrispettivo a favore dei soggetti di cui al primo periodo le mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti tecnici della singola disciplina sportiva, tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva.

La circolare 127/2025 elenca in allegato le mansioni soggette al Fondo dei lavoratori sportivi (FPSP) per ciascuna federazione sportiva.

Requisiti pensionistici – Le regole previdenziali sono quelle varate dal D.Lgs. 166/1997, applicabili fino a prima della riforma del 2023, ai soli sportivi professionisti.

Gli addetti già iscritti al Fondo pensione professionisti alla data del 31 dicembre 1995, fondo che poi la riforma ha esteso anche agli sportivi dilettanti, possono accedere alla pensione nel modo seguente:

Con la Pensione di vecchiaia anticipata (D.Lgs. 166/1997) in virtù dei seguenti requisiti:

- 54 anni di età (più speranza di vita dal 2027)
- 5200 contributi giornalieri
- 20 anni di anzianità assicurativa
- Cessazione rapporto di lav. dipendente Per tali soggetti iscritti al FPSP alla data del 31 dicembre 1995, è utile la contribuzione:
 - effettiva versata in qualità di sportivo professionista;
 - volontaria versata al medesimo Fondo;
 - d'ufficio (esclusivamente per gli sportivi professionisti già iscritti al Fondo alla data del 31 dicembre 1995);
 - da riscatto correlata ad attività lavorativa riconducibile al settore dello sport versata/accreditata al Fondo;
 - figurativa per servizio militare e maternità.

In mancanza dei requisiti specificati, l'accesso alla pensione è regolato dalla legge Fornero del 2011 e dai relativi requisiti ordinari, sia per la pensione di vecchiaia che anticipata.

Per i nuovi iscritti al FPSP, sia i nuovi iscritti dal 1996 al vecchio Fondo degli sportivi professionisti che per coloro che si iscrivono dal 1.7.2023 come subordinati (sia dilettanti che professionisti) o autonomi/cococo (solo autonomi dei settori professionistici), si applicano i requisiti della legge 214/2011 (legge Fornero) e successive modifiche.

Per gli sportivi professionisti nuovi iscritti dal 1996 e sia per i dilettanti che per i professionisti iscritti al FPSP dal 1° luglio 2023 è possibile aggiungere un anno all'età effettiva ogni quattro anni di effettiva attività lavorativa svolta nella specifica qualifica di sportivo, fino a un massimo di cinque anni di età aggiuntivi, per conseguire il requisito anagrafico.

Isritti al Fondo spettacolo - L'art. 35 del D.Lgs. 36/2021 ha consentito alle categorie degli istruttori presso impianti e circoli sportivi di qualsiasi genere, dei direttori tecnici e degli istruttori presso società sportive di scegliere se restare iscritti all'ex Enpals o se iscriversi al Fondo sportivi.

Si tratta in particolare di impiegati e operai addetti agli impianti e circoli sportivi di qualsiasi genere, palestre, sale fitness, stadi, sferisteri, campi sportivi, autodromi, massaggiatori e dipendenti delle società sportive.

Chi, tra questi, ha optato per iscriversi nel nuovo Fondo seguirà le regole previdenziali descritte in precedenza. Invece per chi ha scelto di restare iscritto al Fondo di previdenza dello spettacolo (FPLS), si applicheranno le relative regole sia contributive che previdenziali.

Per gli altri aspetti che riguardano i sistemi di cumulo tra gestioni diverse, i meccanismi di calcolo, la cumulabilità tra i redditi da lavoratore sportivo e la titolarità di una pensione, valgono le regole generali.

Dilettanti autonomi e cococo – Benchè la circolare 127/2025 non se ne occupi, il D.Lgs. 36/2021 assoggetta alla gestione separata gli sportivi dei settori dilettantistici che concludono un contratto di lavoro autonomo con partita Iva o di collaborazione coordinata e continuativa (cococo). Ciò comporta l'applicazione delle regole pensionistiche compreso le disposizioni sul computo dei periodi assicurativi in gestione separata.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec datamanagementhrm@legalmail.it

lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Via Polenghi 9 Lodi, 26900



info@lavorofacile.it
0371 941332



www.lavorofacile.it

