

☑ DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 13 DEL 31 MARZO 2025

## INDICE

<b>NEWS IN MATERIA DI LAVORO</b>	<b>3</b>
<i>Imponibile il benefit dopo la conversione dell'MBO</i>	3
<i>Lecito il controllo dei dati registrati sul tablet di lavoro</i>	4
<i>Il Bonus giovani non è un Aiuto di Stato</i>	5
<i>Giovani edili: come fruire degli incentivi del FIO</i>	5
<i>Al via le domande per il Bonus asilo nido</i>	6
<i>Nuove risorse al Fondo disabili per le assunzioni nel 2024</i>	7
<i>Italia – Albania: convenzione sicurezza sociale</i>	7
<i>Geolocalizzazione illecita senza informativa ai dipendenti</i>	8
<i>Sopresse le causali contributo di alcuni Enti Bilaterali</i>	9
<i>Report produttività: oltre 800 contratti depositati in un mese</i>	10
<i>Pubblicato il Testo unico in materia di versamenti e di riscossione</i>	11
<i>Dirigenti: on line la dichiarazione contributiva relativa al 1° trimestre 2025</i>	11
<i>Convenzioni INPS per riscuotere i contributi associativi</i>	12
<i>Rdc: dieci anni di residenza illegittimi</i>	12
<b>APPROFONDIMENTI</b>	<b>14</b>
<i>Chiarimenti ministeriali sulle novità del Collegato Lavoro</i>	14
<i>Gender pay gap: ecco le scadenze e gli adempimenti</i>	18
<i>Referendum sul lavoro l'8 e il 9 giugno</i>	20
<i>Premio tassato nello Stato in cui è maturato</i>	22

## NEWS IN MATERIA DI LAVORO

### Imponibile il benefit dopo la conversione dell'MBO

L'Agenzia delle entrate, con la Risposta all'interpello n. 77 del 20 marzo 2025, ha precisato che il sistema incentivante MBO con possibilità di conversione in alcune tipologie di benefit di cui all'art. 51, c. 2 e 3 del TUIR, fruisce della detassazione prevista dall'art. 1, c. 182 e ss. della Legge di Stabilità 2016, soltanto se le somme costituiscono premi o utili riconducibili al regime agevolato e se la contrattazione di secondo livello attribuisce al dipendente la facoltà di convertirli in beni e servizi della medesima norma del TUIR.

L'MBO che l'azienda istante intende riconoscere ai propri dipendenti, consiste in un piano di incentivazione corrisposto a fronte del raggiungimento di obiettivi o criteri di performance sia collettivi (quali ad esempio la redditività del Gruppo e/o della società di appartenenza) sia individuali (specifici della mansione o di progetti seguiti dal singolo dipendente).

Secondo l'azienda l'MBO può essere assimilato ai premi di risultato di cui alla Legge 208/2015, con la conseguenza che l'eventuale somma convertita in benefit può fruire della detassazione dal reddito di lavoro dipendente.

Di diverso avviso l'Agenzia delle entrate, la quale, richiamando le precisazioni fornite con la Risoluzione 55/E del 2020 e con le circolari n. 28/E del 2016 e 5/E del 2018 (e anche dal Ministero delle finanze con le circolari n. 326/1997 e 188/1998), ha ricordato che, ai fini della detassazione, è necessario che i benefit (anche a seguito della conversione dei premi di risultato) siano messi a disposizione della "generalità dei dipendenti" o di "categorie di dipendenti", con la conseguenza che non trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 51, c. 2 del TUIR, ogni qual volta le somme o servizi ivi indicati siano rivolti ad personam, ovvero costituiscano dei vantaggi solo per alcuni e ben individuati lavoratori.

Ed è quello che ha accertato l'Agenzia delle entrate. In effetti, i soggetti destinatari del welfare sono dipendenti "individuati" dalla società per essere assoggettati a valutazione della performance che possono, a determinate condizioni, convertire parte del premio di risultato, ottenuto attraverso il raggiungimento di indici di performance, in welfare aziendale.

In particolare, la popolazione teorica interessata è pari a circa il 61% con qualifica Quadro e del 3% con qualifica di Impiegato. Tali soggetti sono identificati e definiti in base alla mansione ricoperta in termini di complessità, di responsabilità, ambito di riferimento,

collocazione organizzativa e valutazione manageriale del responsabile della struttura di appartenenza.

Da ultimo, l'Agenzia delle entrate, coglie l'occasione per ricordare (richiamando sempre la Risoluzione n. 55/E del 2020) che resta fermo che la parte di credito welfare che non viene utilizzata in beni e servizi, ma viene monetizzata, concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

## **Lecito il controllo dei dati registrati sul tablet di lavoro**

È legittimo il licenziamento di un lavoratore per avere inserito nel tablet di registrazione delle attività svolte dei dati volutamente difformi da quelli reali non trattandosi di un controllo a distanza.

Così si è espressa la Cassazione con l'ordinanza 4936/2025 nell'ambito di un giudizio in cui il lavoratore ha impugnato il licenziamento contestando la legittimità dei controlli aziendali.

Le verifiche realizzate dal datore di lavoro tuttavia, secondo la Cassazione, non costituiscono una violazione dell'articolo 4 della legge 300/1970, se il dispositivo è utilizzato dal lavoratore per la registrazione delle proprie attività e non per un controllo a distanza. Si tratta infatti di un mezzo adottato per riscontrare la veridicità dei dati forniti dal lavoratore stesso, per monitorare i tempi di lavoro durante le trasferte compiute per la manutenzione degli impianti di distribuzione del gas.

Lo strumento probatorio utilizzato dal datore di lavoro per smontare la tesi difensiva del lavoratore era costituito dalle verifiche compiute legittimamente da un'agenzia investigativa a cui l'azienda si era affidata per compiere i controlli incrociati tra presenze al lavoro e i dati forniti dal lavoratore.

Inoltre, le registrazioni effettuate sul tablet dallo stesso lavoratore, rilevano non quale esito di un controllo a distanza della prestazione lavorativa che sarebbe illecito per mancanza dei requisiti, bensì come elementi da raffrontare con l'esito delle indagini investigative.

Si tratta in sostanza di controlli difensivi ammessi in giurisprudenza, in presenza di fondati sospetti sui comportamenti scorretti del dipendente di cui, aggiungiamo, il datore di lavoro deve dare adeguata informativa al lavoratore oltre alle relative finalità ai sensi della disciplina sulla privacy dei dati trattati durante il rapporto di lavoro.

## Il Bonus giovani non è un Aiuto di Stato

Il Ministero del lavoro ha risposto a un'interrogazione parlamentare precisando che il Bonus giovani previsto dall'art. 22 del DL 60/2024 (c.d. Decreto Coesione), non avendo carattere selettivo, non può essere considerato un Aiuto di Stato e pertanto, la sua applicazione non necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea.

Il Ministero del lavoro giunge a questa conclusione partendo dal fatto che l'incentivo, che si ricorda riconosce ai datori di lavoro che dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 assumono giovani con meno di 35 anni contratti di lavoro a tempo indeterminato, un esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 500 euro, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, spetta a prescindere dall'ubicazione delle sedi o unità produttive alle quali è destinato il lavoratore, che possono insistere indifferentemente su tutto il territorio nazionale.

Quindi la misura spetta in relazione alle assunzioni fatte con decorrenza dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025, in quanto non subordinata alla disciplina europea.

Il Ministero del lavoro sta valutando l'adeguamento del decreto attuativo dell'art. 22 del Decreto Coesione a quelle che sono le finalità dell'intervento legislativo in conformità alle disposizioni comunitarie in materia di Aiuti di Stato.

## Giovani edili: come fruire degli incentivi del FIO

CNCE, con un comunicato stampa del 26 marzo 2025, ha riepilogato le modalità per accedere al Fondo Incentivo Occupazione (FIO), che incentiva le imprese ad assumere e formare giovani lavoratori. Attraverso il FIO, le imprese possono beneficiare di un incentivo economico per ogni giovane assunto e di un voucher per la sua formazione.

Il FIO si rivolge ai lavoratori di età inferiore a 30 anni (29 anni e 364 giorni) e alle imprese edili che siano in regola con i versamenti (anche in caso di rateizzazione). Inoltre, le imprese non devono aver effettuato licenziamenti per giustificato motivo oggettivo nei 6 mesi precedenti l'assunzione. È importante sottolineare che il numero di assunzioni e/o trasformazioni non deve superare il 30% della media dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'anno precedente. Le tipologie di contratto ammesse sono: il tempo pieno e indeterminato, l'apprendistato professionalizzante e la trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato o apprendistato.

Per accedere al FIO, l'impresa deve presentare domanda alla Cassa competente, ovvero quella del luogo dove è avvenuta l'assunzione. La domanda deve essere inviata tramite

PEC entro 30 giorni dalla data di assunzione. A questo punto, la Cassa Edile/Edilcassa si occupa di verificare i requisiti e di formare le graduatorie semestrali. L'incentivo, una volta approvato, viene erogato tramite compensazione.

Oltre all'incentivo economico, il FIO offre alle imprese un voucher formativo di € 150 per ogni lavoratore assunto. Questo voucher può essere utilizzato per finanziare la formazione del lavoratore presso le Scuole Edili o enti accreditati. Inoltre, può essere utilizzato per coprire i costi delle 16 ore di formazione di ingresso che le imprese sono tenute a garantire ai nuovi assunti presso gli enti bilaterali. È importante ricordare che il voucher non è cumulabile con quello previsto per l'apprendistato professionalizzante e non è revocabile in caso di revoca dell'incentivo.

## **Al via le domande per il Bonus asilo nido**

L'INPS, con il Messaggio numero 1014 del 25 marzo 2025, ha annunciato l'apertura del servizio per la presentazione delle domande relative al bonus asilo nido e alle forme di supporto di propria presso la propria abitazione per l'anno 2025.

La domanda si può presentare online tramite il portale web dell'INPS, con SPID livello di 2 o superiore, CIE 3.0 o carta nazionale dei servizi (CNS). Le domande saranno lavorate dal 2 aprile 2025.

Per l'anno 2025, l'INPS ha introdotto un regime transitorio per le domande relative ai mesi da gennaio ad aprile. In questa fase transitoria, oltre ai documenti di pagamento specificati nella Circolare n. 60/2025, possono essere allegati anche i documenti ritenuti validi nel 2024, ossia la ricevuta, la fattura quietanzata, il bollettino bancario o postale o, per gli asili nido aziendali, l'attestazione del datore di lavoro o dell'asilo nido dell'avvenuto pagamento della retta o della trattenuta in busta paga contenente le seguenti informazioni: denominazione e partita IVA dell'asilo nido, nome, cognome o codice fiscale del minore, mese di riferimento, estremi del pagamento o quietanza di pagamento, nome, cognome e codice fiscale del genitore che sostiene l'onere della retta.

Per ulteriori dettagli sui requisiti di accesso, sugli importi del contributo e sulle partite di presentazione delle domande, si rimanda alla Circolare INPS n. 60 del 20 marzo 2025 e al Messaggio INPS n. 1014 del 25 marzo 2025.

## Nuove risorse al Fondo disabili per le assunzioni nel 2024

Nella Gazzetta Ufficiale n. 69/2025, è stato pubblicato il decreto interministeriale 24 marzo 2025, con cui sono stati attribuiti all'INPS 46.630.000 euro, a valere sul Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, per l'incentivo da riconoscere in relazione alle assunzioni di disabili effettuate nel 2024.

Le risorse assegnate all'istituto previdenziale vanno a incrementare quelle già previste per l'annualità 2024 dall'originario decreto interministeriale 24 febbraio 2016, pari a 20.000.000 di euro, nonché quelle previste dal DPCM 21 novembre 2019, pari ad euro 1.915.742.

Alle stesse devono poi aggiungersi le risorse versate dai datori di lavoro al medesimo Fondo per contributi esonerativi nei bimestri IV, V e VI dell'annualità 2023, nonché nel I, II e III bimestre 2024, pari a complessivi euro 4.728.900 e le ulteriori somme pari a euro 2.106.772, a valere sul "Fondo per il diritto al lavoro dei disabili" assegnate per le sperimentazioni di inclusione lavorativa per le persone con disabilità annualità 2023.

Pertanto, per l'annualità 2024, il Fondo di cui all'art. 13 dispone complessivamente di euro 75.381.414.

## Italia - Albania: convenzione sicurezza sociale

Sulla G.U. n. 67/2025 è stata pubblicata la Legge 11 marzo 2025 n. 29 che ratifica e dà esecuzione all'Accordo Italia - Albania in materia di sicurezza sociale, prevedendo che i lavoratori sono soggetti alla legislazione dello Stato contraente in cui svolgono la loro attività lavorativa.

Resta comunque fermo che il lavoratore dipendente da una impresa con sede in uno degli Stati contraenti, che sia stato inviato nel territorio dell'altro Stato, rimarrà soggetto alla legislazione del primo Stato a condizione che la sua occupazione nell'altro Stato non superi il periodo di 24 mesi (c.d. Distacco previdenziale).

L'Accordo, per quanto riguarda Italia, ha ad oggetto l'AGO per IVS dei lavoratori dipendenti, le gestioni speciali dei lavoratori autonomi (artigiani, commercianti e coltivatori diretti) e la gestione separata, le coperture per la malattia, la TBC e la maternità, la disoccupazione e i regimi speciali di assicurazione sostitutivi ed esclusivi stabiliti per determinate categorie di lavoratori.

Per quanto riguarda i trattamenti pensionistici, l'Accordo stabilisce che la totalizzazione dei periodi assicurativi non è necessaria se un lavoratore soddisfa le condizioni stabilite

dalla legislazione dello Stato contraente. In questo caso l'Istituto previdenziale competente deve concedere l'importo della prestazione calcolata esclusivamente sulla base dei periodi assicurativi compiuti sotto la legislazione che essa applica.

Mentre se un lavoratore, anche tenendo conto della totalizzazione, non soddisfa nello stesso momento le condizioni richieste dalle legislazioni di entrambi i Paesi, il suo diritto alla pensione è determinato nei riguardi di ciascuna legislazione, a mano a mano che si realizzano le condizioni.

Particolarmente interessante anche l'art. 18 sulla disoccupazione. Si prevede che, se un lavoratore non soddisfa le condizioni previste dalla legislazione di uno Stato contraente per il diritto alle prestazioni di disoccupazione sulla base dei soli periodi di lavoro soggetti a contribuzione compiuti sotto tale legislazione, l'Istituzione competente di detto Stato tiene conto, nella misura necessaria, dei corrispondenti periodi di lavoro compiuti sotto la legislazione dell'altro Stato contraente. Ciò è possibile alla sola condizione che il lavoratore sia stato soggetto da ultimo, per almeno 6 mesi, alla legislazione in virtù della quale le prestazioni sono richieste.

Inoltre, il lavoratore che soddisfa le condizioni previste dalla legislazione di uno Stato contraente per il diritto alle prestazioni di disoccupazione e si reca nell'altro Stato contraente a cercarvi lavoro, conserva il diritto a tali prestazioni alle condizioni fissate dalla legislazione dello Stato in cui il diritto è stato acquisito, per la durata massima di 3 mesi, ridotta del periodo in cui ha già goduto delle prestazioni stesse in tale Stato. Le prestazioni continueranno ad essere erogate dall'istituzione dello Stato competente.

## **Geolocalizzazione illecita senza informativa ai dipendenti**

Il Garante Privacy, con la Newsletter n. 533 del 21 marzo 2025, ha sanzionato un'azienda di autotrasporto per aver controllato in modo illecito circa 50 dipendenti, durante la loro attività lavorativa, utilizzando un sistema Gps installato sui veicoli aziendali.

Dalle ispezioni, effettuate in collaborazione con il Nucleo tutela privacy della Guardia di finanza, è emerso che il sistema Gps tracciava in modo continuativo i dati di localizzazione, velocità, chilometraggio e stato dei veicoli (ad es. quando erano spenti o accesi), senza rispettare la normativa privacy e in modo difforme da quanto previsto dal provvedimento autorizzatorio rilasciato dall'Ispettorato territoriale del lavoro.

In particolare, sono state rilevate gravi carenze nell'informativa fornita ai lavoratori, tra cui la mancata indicazione delle specifiche modalità con cui il trattamento veniva



realizzato e la informazione relativa alla diretta identificabilità dei conducenti dei veicoli geolocalizzati.

Tali trattamenti sono risultati contrari anche alle specifiche misure di garanzia indicate dall'Ispettorato del lavoro nel provvedimento di autorizzazione che era stato rilasciato all'azienda, che infatti prevedeva l'anonimizzazione dei dati raccolti e l'adozione di soluzioni tecnologiche in grado di limitare la raccolta di dati personali non necessari o eccedenti rispetto alle finalità di sicurezza e organizzazione aziendale.

Inoltre, i dati raccolti venivano conservati per oltre 5 mesi, in violazione dei principi di minimizzazione e limitazione della conservazione dei dati stabiliti dal Regolamento UE.

Il Garante, in considerazione delle numerose e gravi violazioni riscontrate, oltre al pagamento di una sanzione di 50mila euro, ha ordinato all'azienda di fornire un'idonea informativa ai dipendenti e di adeguare i trattamenti effettuati attraverso il sistema Gps alle garanzie prescritte nel provvedimento autorizzatorio rilasciato, a suo tempo, dall'Ispettorato territoriale del lavoro all'azienda.

## Sopresse le causali contributo di alcuni Enti Bilaterali

L'Agenzia delle entrate, con la risoluzione n. 22 del 28 marzo 2024, ha reso noto di aver soppresso, su richiesta dell'INPS, delle causali contributo relative ad alcuni Enti Bilaterali.

Le causali sopresse sono le seguenti:

- "VITA" denominata "CASSA RISCHIO VITA – Cassa Assicurativa per il rischio vita per i lavoratori dipendenti dell'industria alimentare";
- "EBAI" denominata "EBAIS – Ente Bilaterale Artigianato Industria e Servizi";
- "EBCA" denominata "EBICA STUDI LEGALI - Ente Bilaterale CSE ANAI degli Studi Professionali Legali";
- "EART" denominata "Ente Bilaterale Confimprese Italia – CSE dell'Artigianato – EBICC Artigianato";
- "EBIM" denominata "Ente Bilaterale Confimprese Italia – CSE – EBICC Multiservizi";
- "EBTR" denominata "Ente Bilaterale Confimprese Italia – CSE – EBICC Trasporti";
- "EBIF" denominata "EBIFORM - Ente Bilaterale per la Formazione Professionalizzante";

- “EBLE” denominata “EBILTER - Ente Bilaterale del Terziario”;
- “EBNS” denominata “EBINS - Ente Bilaterale Nazionale Scuola”;
- “EBFC” denominata “EBSA - Ente Bilaterale Nazionale Sicurezza Antincendio, Installazione, Manutenzione, Progettazione e Formazione”;
- “EBVS” denominata “E.N.Bi.Art. - Ente Nazionale Bilaterale dell’Artigianato”.

## Report produttività: oltre 800 contratti depositati in un mese

Il Ministero del Lavoro, con un comunicato stampa del 24 marzo 2025, ha pubblicato il report relativo al deposito dei contratti di produttività, aggiornato a marzo 2025.

Il report, ricavato dalla procedura per il deposito telematico dei contratti aziendali e territoriali attivato a seguito del D.l. 25 marzo 2016, relativo alla detassazione dei premi di produttività, annovera 11.491 contratti depositati e attivi al 17 marzo 2025, il 7,6% in più rispetto alla metà di marzo dello scorso anno, con un incremento di 829 contratti in un mese.

La conferma, da parte della Legge di Bilancio per il 2025, della detassazione sui premi corrisposti sostiene la crescita dello strumento per il quale il “Report deposito contratti” del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali registra, da inizio gennaio al 17 marzo, una variazione percentuale dei contratti depositati del 21,7% rispetto allo stesso periodo del 2024. La maggior parte di quelli attivi rientrano nella tipologia aziendale (9.366) anche se è la componente contratti territoriali che continua a far segnare la crescita maggiore, con un incremento del 18,8% tra il 2024 e il 2025 (da 1.789 a 2.125).

Diverse le finalità dei contratti attivi: 9.344 obiettivi di produttività, 7.398 di redditività, 5.958 di qualità, mentre 1.207 prevedono un piano di partecipazione e 6.966 misure di welfare aziendale. A beneficiarne oltre 3 milioni di lavoratori, cui è riconosciuto un premio medio annuo di 1.581 euro.

Rispetto alla dimensione delle aziende che si avvalgono di questo strumento per riconoscere ai propri lavoratori importi aggiuntivi alla retribuzione in funzione del raggiungimento degli obiettivi, la metà è di appannaggio delle imprese con meno di 50 dipendenti. La quota restante si divide tra le aziende con almeno 100 dipendenti (35%) e quelle di fascia intermedia con numero di dipendenti compreso tra 50 e 99 (15%).

I premi corrisposti ai lavoratori sono sottoposti a un’aliquota per l’imposta sostitutiva che la Legge di Bilancio per il 2023 (art. 1, c. 63, della L. 197/2022) ha dimezzato rispetto al

passato e portato al 5%. La detassazione è stata confermata nella Manovra per il 2024 (art. 1, c. 18, L. 213/2023) e sarà attiva nel triennio 2025-2027 secondo quanto disposto dalla Legge di Bilancio per il 2025 (art. 1, c. 385, L. 207/2024). La riduzione opera per i lavoratori dipendenti del settore privato, titolari di un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato e con un reddito da lavoro dipendente non superiore a 80mila euro nell'anno precedente, fino a un massimo di 3mila euro lordi, incrementabili a 4mila euro nelle imprese che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

## **Pubblicato il Testo unico in materia di versamenti e di riscossione**

È stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 71 del 26 marzo 2025 (S.O. 8/2025) il Decreto Legislativo n. 33 del 24 marzo 2025, recante il Testo unico in materia di versamenti e di riscossione.

La norma entra in vigore il 27 marzo 2025.

## **Dirigenti: on line la dichiarazione contributiva relativa al 1° trimestre 2025**

Il Previdai, sul proprio sito internet, ha ricordato che è disponibile la dichiarazione contributiva relativa al primo trimestre 2025 e che la scadenza del versamento è fissata per il 22 aprile p.v..

Il bonifico deve essere disposto in tempo utile a garantire il riconoscimento a Previdai di una data valuta coincidente, al massimo, con quella della scadenza.

Per l'anno 2025 sono validi i seguenti principi della contribuzione a Previdai:

- massimale retributivo di 200.000 euro
- minimo contributivo a carico azienda di 4.800 euro da riconoscere a tutti i dirigenti che versino la contribuzione a loro carico (oltre al TFR), a prescindere dalla loro anzianità dirigenziale presso l'impresa
- aliquota contributiva a carico del datore di lavoro pari al 6% (il 4% con garanzia del minimale annuo di 4.800 euro + 2%) della retribuzione utile al TFR
- aliquota contributiva a carico del dirigente pari al 2% della retribuzione utile al TFR

- flessibilità contributiva, facoltà dell'impresa di farsi carico di una quota pari all'1% della contribuzione dovuta dal dirigente stesso, rimanendo pertanto a carico di quest'ultimo un contributo minimo dell'1%. In presenza di tale flessibilità contributiva, la quota del dirigente di cui l'impresa si assume l'onere si somma a quella contrattualmente prevista a carico azienda.

## Convenzioni INPS per riscuotere i contributi associativi

Sono state stipulate una serie di convenzioni tra l'Inps e alcune associazioni allo scopo di delegare l'istituto previdenziale alla riscossione dei contributi per assistenza contrattuale stabiliti dai contratti di lavoro, a favore delle imprese iscritte alle organizzazioni stesse.

Occorre essere in regola con gli obblighi contributivi, unitamente alla riscossione dei contributi obbligatori dovuti dai datori di lavoro all'Inps, così come stabilito dal D.M. 5 febbraio 1969, e successive modificazioni.

Con le circolari del 21 marzo 2025 n. 62, 63, 64, 65, 66, 67 e del 24 marzo 2025 n. 68, sono state siglate le seguenti convenzioni tutte di durata fino al 31 dicembre 2026: che si riferiscono: Unimpresa Industria di durata fino al 31 dicembre 2026; FederLavoratori; Confederazione Autonoma Italiana Del Lavoro (CONF.A.I.L.); Casimpresa; Asim - Associazione Imprese; Confederazione Italiana Professioni Imprese (C.I.P.I.); l'Associazione datoriale "Smartjob pro".

La misura del contributo da riscuotere è stabilita in ciascuna convenzione e per il servizio di riscossione delle quote per assistenza contrattuale ciascuna Associazione corrisponde all'Inps i relativi corrispettivi indicati.

## Rdc: dieci anni di residenza illegittimi

I dieci anni di residenza richiesti sia ad italiani che stranieri per ottenere il reddito di cittadinanza sono troppi essendo sufficiente una presenza in Italia di almeno cinque anni. Con la sentenza n. 31 del 20 marzo 2025 la Corte costituzionale dichiara illegittima la norma sul reddito di cittadinanza che prevedeva il requisito della residenza decennale in Italia nei confronti degli stranieri richiedenti. La sentenza presenta un valore di principio interessante anche se inefficace dal punto di vista pratico dal momento che la disciplina sul Rdc è stata abrogata dal 2024 e rimpiazzata dall'assegno di inclusione e dal supporto formativo.

L'intervento della Consulta ci fa però capire che una prestazione come il Rdc non è una misura puramente assistenziale cioè di solo supporto di vita per quelle persone in povertà bisognose di aiuti economici. Si tratta di una misura che nel dare un aiuto economico limitato nel tempo (massimo 18 mesi) si proponeva di consentire al beneficiario l'integrazione nel mercato del lavoro fungendo quindi da misura di politica attiva. Ciò a differenza ad esempio, precisa la Corte, con l'assegno sociale per il quale è richiesta la residenza in Italia in un arco di tempo abbastanza lungo cioè almeno dieci anni, perché l'erogazione di una misura solo assistenziale deve trovare una ragione valida solo se il beneficiario in passato ha concorso a fornire allo stato di residenza un contributo apprezzabile per il suo sviluppo e progresso.

Pertanto, precisa la Corte, il gravoso termine del pregresso periodo decennale di residenza non appare ragionevolmente correlato alla funzionalità principale che si proponeva il Rdc, cioè la collocazione nel mondo del lavoro e ciò finiva per porlo in violazione dei principi di eguaglianza, di ragionevolezza e proporzionalità di cui all'art. 3 Cost.

Perciò un congruo termine di soggiorno di almeno 5 anni è quello che può rendere legittimo uno strumento di sostegno analogo al Rdc ed oggi rappresentato dall'assegno di inclusione che lo ha sostituito in parte, avendo ristretto la platea dei beneficiari e abbassato il valore della prestazione di sostegno.

In definitiva la sentenza della Corte costituzionale ha l'effetto di abolire nei riguardi di qualsiasi cittadino, sia italiano, sia degli altri Stati membri, sia di Paesi terzi, l'efficacia erga omnes del requisito della residenza decennale per poter aspirare a percepire una misura di sostegno economico mista ad una finalità di inserimento lavorativo.

## APPROFONDIMENTI

### Chiarimenti ministeriali sulle novità del Collegato Lavoro

Il Ministero del lavoro, con la circolare n. 6 del 27 marzo 2025, è intervenuto sulla Legge n. 203/2024 (meglio nota come Collegato Lavoro) fornendo precisazioni, tra l'altro, in materia di somministrazione di lavoro, attività stagionali, durata del periodo di prova e termine per la comunicazione del lavoro agile.

**Somministrazione di lavoro** - viene precisato che, ai fini del calcolo del periodo di 24 mesi di cui all'art. 31, c.1 del Dlgs 81/2015 (limite oltre il quale il contratto di lavoro a termine si trasforma in rapporto di lavoro a tempo indeterminato), si conteggeranno solo i periodi di missione a termine che il lavoratore abbia effettuato per le missioni avviate successivamente al 12 gennaio 2025 (data di entrata in vigore della L. 203/2024), senza computare le missioni già svolte in vigore della precedente disciplina.

Per meglio far comprendere la modifica legislativa, il Ministero del lavoro propone il seguente esempio: un lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione viene inviato presso l'utilizzatore in una missione a termine per un periodo di 30 mesi, cessato prima del 12 gennaio 2025. Tale periodo non viene calcolato per il raggiungimento del limite dei 24 mesi. Pertanto, il lavoratore potrà essere inviato in una o più missioni a termine il cui inizio è successivo a detta data, entro il limite massimo di 24 mesi.

Invece, secondo il principio tempus regit actum, le missioni in corso alla data di entrata in vigore della legge n. 203/2024, svolte in ragione di contratti tra agenzia e utilizzatore stipulati antecedentemente al 12 gennaio 2025, potranno giungere alla naturale scadenza, fino alla data del 30 giugno 2025, senza che l'utilizzatore incorra nella sanzione della trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro con il lavoratore somministrato. Tuttavia, in quest'ultima ipotesi i periodi di missione maturati successivamente alla data del 12 gennaio dovranno essere scomputati dal limite dei complessivi 24 mesi, previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo n. 81/2015.

Chiarimenti vengono forniti anche riguardo al limite quantitativo del 30% dei lavoratori a termine (anche in somministrazione a tempo determinato) rispetto ai dipendenti a tempo indeterminato che possono essere occupati presso l'utilizzatore rispetto al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore e che, quindi, sono utilizzabili in somministrazione a tempo determinato anche in sovrannumero. Non sono computati in detto limite i contratti conclusi: in fase di avvio di nuove attività, da start-up innovative, per lo svolgimento di attività stagionali, per lo svolgimento di specifici programmi o spettacoli, per la sostituzione di lavoratori assenti e con lavoratori over 50.

A questi si aggiungono i lavoratori inviati in missione a tempo determinato, se assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Sempre in tema di somministrazione si specifica che non serve apporre una causale ai contratti a termine stipulati con lavoratori da inviare in somministrazione a tempo determinato, se si tratta di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati di cui al DM 17 ottobre 2017 (es: quelli che non hanno un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, hanno un'età compresa tra i 15 e i 24 anni, hanno superato i 50 anni di età ecc.).

**Lavoratori stagionali** - il Ministero del lavoro precisa che la norma di interpretazione autentica dell'art. 21, c.2 del Dlgs 81/2015 si è resa necessaria in quanto la formulazione letterale non risultava sufficientemente chiara circa la possibilità o meno per i contratti collettivi di prevedere altre ipotesi di attività stagionali, oltre a quelle contenute nel D.P.R. n. 1525 del 1963 o nel decreto ministeriale che avrebbe dovuto sostituirlo.

Essendo una norma di interpretazione autentica l'articolo 11 ha natura retroattiva e trova, quindi, applicazione anche per i contratti collettivi firmati prima della sua entrata in vigore, come, peraltro, espressamente chiarito dallo stesso legislatore.

Peraltro, sono considerate stagionali non solo le tradizionali attività legate a cicli stagionali ben definiti, ma anche quelle indispensabili a far fronte ad intensificazioni produttive in determinati periodi dell'anno o a soddisfare esigenze tecnico-produttive collegate a specifici cicli dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa.

In ogni caso, spetterà alla contrattazione collettiva chiarire specificamente in che modo, in concreto, quelle caratteristiche si riscontrino nelle singole attività definite come stagionali, al fine di superare eventuali questioni di conformità rispetto alla Direttiva 1999/70/CE sul contratto a termine.

**Periodo di prova nei contratti a termine** - il Ministero del lavoro sottolinea che la nuova disposizione (che integra l'art. 7, c. 2 del Dlgs 104/2022) trova applicazione per i contratti di lavoro instaurati dal 12 gennaio 2025.

Inoltre, viene precisato che i limiti massimi non possono essere derogati neppure dalla contrattazione collettiva, atteso che l'autonomia contrattuale non può introdurre una disciplina peggiorativa rispetto a quella legale.

Particolarmente interessante anche il chiarimento per i contratti di lavoro a termine di durata superiore a dodici mesi. Secondo il Ministero, fatte salve le più favorevoli previsioni della contrattazione collettiva, il periodo di prova sarà calcolato moltiplicando

un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario, anche oltre la durata massima di 30 giorni, stabilita per contratti a termine di durata inferiore a dodici mesi.

Riguardo al criterio da utilizzare per considerare le disposizioni contrattuali più favorevoli, la circolare n. 6/2025 chiarisce che sono tali quelle che prevedono una minore estensione del periodo di prova, a causa della precarietà che lo stesso comporta per il lavoratore.

**Termine di 5 giorni per la comunicazione del lavoro agile** – la decorrenza è prevista non dalla data dell'accordo individuale stipulato con il lavoratore, bensì da quello – che potrebbe essere differente – dell'effettivo inizio della prestazione di lavoro in modalità agile.

Ad esempio, se un accordo è stipulato in data 15 gennaio 2025 e prevede l'avvio del lavoro agile dal 1° febbraio e la sua conclusione al 30 giugno 2025, la comunicazione deve essere effettuata entro il 6 febbraio 2025 (e non entro il 20 gennaio).

Nel caso di modifica della durata originariamente comunicata, per effetto di una proroga dell'accordo – che deve intervenire prima della scadenza del termine inizialmente concordato e comunicato (nell'esempio di cui sopra, quindi, prima del 30 giugno 2025) – il datore dovrà provvedere alla comunicazione di tale modifica entro i 5 giorni successivi alla proroga stessa (e pertanto nell'esempio, ove la proroga fosse stipulata il 28 giugno, la comunicazione andrebbe effettuata entro il 3 luglio successivo).

Allo stesso modo, nel caso di cessazione anticipata, la comunicazione deve essere inviata entro i cinque giorni successivi alla nuova data di conclusione. Per tornare all'esempio: se, per un nuovo accordo o per decisione unilaterale di una delle parti, la prestazione non fosse più resa in modalità agile a partire dal 15 maggio – nonostante il termine inizialmente concordato fino al 30 giugno – la cessazione anticipata va comunicata entro il 20 maggio.

Resta fermo il regime sanzionatorio in caso di omissione della comunicazione: sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

Il nuovo termine di 5 giorni fissato per la comunicazione obbligatoria di lavoro agile opera, a partire dal 12 gennaio 2025, per tutti i datori di lavoro privato. Invece, i datori di lavoro pubblici potranno continuare ad effettuare le suddette comunicazioni entro il giorno 20 del mese successivo all'inizio della prestazione in modalità agile.

**Dimissioni per fatti concludenti** – Il Ministero ricorda che la risoluzione del lavoratore in caso di assenza ingiustificata prolungata per un certo periodo di tempo (c.d. dimissioni per fatti concludenti ex art. 26 del Dlgs 151/2015) non opera automaticamente, ma si



verifica solo nel caso in cui il datore di lavoro decida di prenderne atto, valorizzando la presunta volontà di dimettersi dal rapporto da parte del lavoratore e facendone derivare la conseguenza prevista dalla norma.

Riguardo ai giorni di assenza che concretizzano le dimissioni implicite, in mancanza di ulteriori specificazioni da parte della norma, viene chiarito che le stesse possono intendersi come giorni di calendario, ove non diversamente disposto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro.

La norma prevede comunque un termine legale minimo di assenza pari a 15 giorni. Quindi la possibilità da parte del datore di lavoro di comunicare l'assenza del lavoratore all'ITL territorialmente competente in base al luogo di svolgimento del lavoro, parte dal 16° giorno.

Ne deriva che, se il CCNL prevede un termine diverso da quello legale, questo deve essere superiore a 15 giorni, nel rispetto del principio generale per cui l'autonomia contrattuale può derogare solo in melius le disposizioni di legge. Se, viceversa, è previsto un termine inferiore, per il medesimo principio, dovrà farsi riferimento al termine legale.

Nulla vieta, dunque, che detta comunicazione all'Ispettorato possa essere formalizzata anche in un momento successivo.

La suddetta comunicazione opera anche quale dies a quo per il decorso del termine di cinque giorni previsto per effettuare la relativa comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro tramite il modello UNILAV.

Resta salva la disciplina prevista dal CCNL che, al protrarsi di un'assenza ingiustificata del lavoratore, prevede l'avvio del procedimento disciplinare che può anche concludersi con il licenziamento (art. 7 L. 300/1970).

Quindi spetta al datore di lavoro la scelta se seguire la nuova procedura delle dimissioni per fatti concludenti oppure procedere secondo il citato art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

Se decide di seguire il nuovo iter, il datore di lavoro dovrà necessariamente comunicarla alla sede territoriale dell'ispettorato.

Sul punto, il Ministero del lavoro precisa che la procedura telematica di cessazione a seguito di dimissioni per fatti concludenti, avviata dal datore di lavoro, viene resa inefficace se lo stesso riceva successivamente la notifica da parte del sistema informatico del Ministero dell'avvenuta presentazione delle dimissioni da parte del lavoratore.

Pertanto, anche la presentazione di dimissioni per giusta causa tramite il sistema telematico da parte del lavoratore prevale sulla procedura di cessazione per fatti concludenti avviata dal datore di lavoro.

Per permettere all'Ispettorato di effettuare le verifiche circa la veridicità della comunicazione datoriale di assenza ingiustificata, il datore dovrà indicare tutti i contatti e i recapiti forniti dal lavoratore e trasmettere la comunicazione inviata all'Ispettorato territoriale, anche al lavoratore, per consentirgli di esercitare in via effettiva il diritto di difesa previsto dall'articolo 24 della Costituzione.

La cessazione del rapporto avrà effetti dalla data riportata nel modulo UNILAV, che non potrà comunque essere antecedente alla data di comunicazione dell'assenza del lavoratore all'Ispettorato territoriale del lavoro, fermo restando che il datore di lavoro non è tenuto, per il periodo di assenza ingiustificata del lavoratore, al versamento della retribuzione e dei relativi contributi.

Inoltre, viene specificato che il datore può trattenere dalle competenze di fine rapporto da corrispondere al lavoratore l'indennità di mancato preavviso contrattualmente stabilita.

Il Ministero del lavoro ammonisce il datore di lavoro che intende avviare la nuova procedura. Infatti, resta ferma la sua responsabilità, anche penale, se viene provata la falsità delle comunicazioni rese all'ITL.

Infine, viene ribadito che la nuova procedura delle dimissioni per fatti concludenti non trova applicazione per i casi di convalida obbligatoria della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e delle dimissioni rassegnate durante il periodo tutelato di cui all'art. 55 del Dlgs 151/2001 sulla maternità.

## Gender pay gap: ecco le scadenze e gli adempimenti

Con l'adozione della Direttiva (UE) 2023/970, l'Unione Europea ha introdotto una svolta normativa volta a rafforzare il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne che svolgono un lavoro identico o di pari valore.

Scopo del provvedimento è quello di **eliminare le discriminazioni** di genere garantendo, in particolare, la **trasparenza retributiva**.

Le disposizioni della direttiva, che dovrà essere recepita dagli Stati membri **entro il 7 giugno 2026**, riguardano sia i datori di lavoro privati che quelli pubblici.

Ad essere tutelati dalle nuove disposizioni sono sia i lavoratori in forza, sia i candidati ad un impiego.

Sono previsti, a carico dei datori di lavoro, nuovi obblighi informativi e di rendicontazione.

### **Tempi e scadenze**

Come abbiamo visto, gli Stati membri devono recepire la direttiva entro il 7 giugno 2026, adottando le norme nazionali necessarie per conformarsi agli obblighi previsti.

Dall'entrata in vigore delle disposizioni, i datori dovranno essere in grado di **rendere accessibili le informazioni** riferite ai criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica.

Viene introdotto, sempre a carico dei datori, anche l'**obbligo di comunicare il divario retributivo** tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile.

La decorrenza dell'obbligo, sulle cui modalità di adempimento occorre attendere il provvedimento di recepimento della direttiva, sarà diversificata in base alle fasce dimensionali. In particolare, i datori di lavoro:

- con oltre 250 lavoratori devono fare il primo invio entro il 7 giugno 2027 e successiva comunicazione con cadenza annuale.
- da 150 a 249 lavoratori devono fare il primo invio entro il 7 giugno 2027 e successiva comunicazione ogni tre anni.
- da 100 a 149 lavoratori devono fare il primo invio entro il 7 giugno 2031 e successiva comunicazione ogni tre anni.
- con meno di 100 lavoratori possono provvedere su base volontaria, salvo diversi obblighi imposti dal legislatore nazionale.

Le informazioni da comunicare includono, tra l'altro, il divario retributivo medio e mediano di genere, il riconoscimento di variabili retributive o elementi complementari in base al genere, la distribuzione per quartile retributivo e le differenze tra categorie omogenee.

### **Nuove misure operative per i datori di lavoro**

Il recepimento della direttiva renderà indispensabile, per i datori di lavoro, l'adozione di misure che garantiscano il rispetto dei nuovi obblighi.

Vediamo i principali aspetti a cui prestare particolare attenzione.

- Trasparenza salariale in fase di selezione - obbligo di informare i candidati sul livello o fascia retributiva prevista e divieto di chiedere lo storico retributivo.
- Criteri oggettivi per la determinazione e la progressione retributiva da rendere accessibili a tutti i lavoratori.
- Diritto all'informazione - i dipendenti possono richiedere per iscritto i dati retributivi medi della propria categoria, disaggregati per genere.
- Valutazione congiunta delle retribuzioni - scatta se, in una categoria di lavoratori, emerge un divario  $\geq 5\%$  che non sia motivato o corretto entro 6 mesi.
- Sanzioni e rimedi - sono previste ammende efficaci e dissuasive, risarcimento integrale dei danni, inversione dell'onere della prova e strumenti collettivi per l'azione legale.

Per i datori di lavoro, quindi, nasce la **necessità di analizzare le strutture retributive esistenti** di **implementare i criteri retributivi neutri** dal punto di vista del genere.

Occorre inoltre dotarsi di strumenti che garantiscano la capacità di **raccogliere e comunicare dati sulle retribuzioni corrisposte**, sulla base di **report precisi e sempre aggiornati**. Anche le policy e i contratti aziendali dovranno essere allineati ai nuovi obblighi.

## Referendum sul lavoro l'8 e il 9 giugno

La delibera del Consiglio dei ministri in data 19 marzo 2025 completa l'intervento confermativo della Corte costituzionale che, con una serie di sentenze del 7 febbraio scorso ha dichiarato l'ammissibilità delle relative richieste ai sensi dell'art. 75 della Costituzione. Vediamo nel dettaglio di cosa si tratta e di come sarebbe conformata la disciplina normativa di questi istituti qualora la maggioranza degli elettori si esprimesse per l'abrogazione degli incisi normativi. Occorre tenere conto che, perché i referendum abrogativi siano considerati validi, che dovrà andare a votare almeno il 50% più uno del corpo elettorale.

**Sicurezza sul lavoro** - I promotori referendari chiedono l'abrogazione dell'art. 26, comma 4, in tema di "Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione", di cui al D.Lgs 81/2008, limitatamente alle parole "Le disposizioni del presente comma non si applicano ai danni conseguenza dei rischi specifici propri

dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici."». La norma vigente come è scritta attualmente stabilisce la responsabilità solidale dell'imprenditore committente con l'appaltatore e con ciascuno dei subappaltatori «per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) o dell'Istituto di previdenza per il settore marittimo (IPSEMA)». L'imprenditore committente, per contro, non è responsabile in solido per i «danni conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici» (art. 26, comma 4, secondo periodo, del citato D.Lgs. 81 del 2008).

Secondo la sentenza del 7 febbraio 2025 n. 15 della Corte cost. il referendum abrogativo mira ad eliminare la limitazione della responsabilità solidale, mediante la soppressione dell'intero secondo periodo, che tale limitazione ha disposto.

Pertanto, il committente, in caso di esito favorevole del referendum, sarebbe responsabile e dovrebbe risarcire i danni subiti dal lavoratore anche se derivanti da rischi specifici dell'appaltatore o subappaltatore.

**Contratto a tempo determinato** - La Corte costituzionale, con la sentenza numero 14/2025, ha dichiarato ammissibile la richiesta di referendum abrogativo denominata «Abrogazione parziale di norme in materia di apposizione di termine al contratto di lavoro subordinato, durata massima e condizioni per proroghe e rinnovi».

Il quesito referendario riguarda l'abrogazione di alcune previsioni degli articoli 19 commi 1 e 1 bis, 4 e articolo 21 comma 01 del D.Lgs. 81/2015 che attualmente consentono la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato (e anche la loro proroga e/o il rinnovo) fino alla durata di 12 mesi, senza dover fornire alcuna giustificazione, e, per quelli di durata superiore, sulla base di una giustificazione individuata dalle parti, anche se non prevista né dalla legge, né dai contratti collettivi (dal 2026) stipulati dai sindacati più rappresentativi a livello nazionale.

L'esito della richiesta referendaria, secondo la decisione della Corte cost., mira dunque - al contempo - alla riespansione dell'obbligo della causale giustificativa anche per i contratti (e i rapporti) di lavoro di durata inferiore ai 12 mesi, e all'esclusione del potere delle parti di individuare giustificazioni, a fondamento della stipulazione (o della proroga o del rinnovo) di tali contratti, diverse da quelle indicate dalla legge o dai contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati maggiormente rappresentativi.

**Licenziamenti individuali** - Con una prima sentenza (13/2025), la Corte costituzionale ha dichiarato ammissibile il referendum popolare per l'abrogazione dell'art. 8 della legge 604/1966, limitatamente alle parole che stabiliscono una misura massima (pari a sei

mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto) per la liquidazione dell'indennità da licenziamento illegittimo.

Qualora dovesse prevalere la richiesta di abrogazione, in caso di licenziamento illegittimo da parte di datori di lavoro con meno di 15 dipendenti, l'indennità risarcitoria spettante ai lavoratori (tutela obbligatoria e non reale) non sarebbe più limitata entro il tetto massimo di 6 mensilità, consentendo in fase giudiziale, la liquidazione al lavoratore di un'indennità valutata sulla base del "prudente apprezzamento del giudice che, nel quantificare un ristoro equo e dotato di un congruo effetto deterrente, non troverebbe più l'ostacolo dell'attuale limite massimo".

Con un'altra sentenza (n. 12/2025) la Corte costituzionale ha ritenuto ammissibile la richiesta di referendum sull'abrogazione dell'intero D.Lgs. 23/2015 che ha attuato una delle deleghe legislative conferite al Governo con il cosiddetto Jobs Act in materia di licenziamenti illegittimi per i lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 in poi nell'ambito di datori di lavoro con più di 15 dipendenti.

Il referendum in questo caso, il più semplice per la comprensione immediata degli effetti in caso di abrogazione, permetterebbe di espandere la tutela insita nell'art. 18 dello statuto dei lavoratori consentendone l'applicazione a tutti i lavoratori dipendenti compresi coloro che sono stati assunti dal 7 marzo 2015 in poi e non solo a chi era in forza ed è rimasto in tale stato prima di tale data.

## **Premio tassato nello Stato in cui è maturato**

L'Agenzia delle entrate, con la risposta all'interpello n. 81 del 25 marzo 2025, ha precisato che il premio riconosciuto a un dipendente deve essere tassato nello Stato in cui risulta fiscalmente residente, durante il periodo di maturazione dello stesso, a nulla rilevando il successivo trasferimento della residenza in Italia.

Dovrà invece essere tassato in Italia, solo il reddito riferibile, pro rata temporis, all'attività svolta nel nostro Paese, anche se il beneficiario del reddito risulta all'estero nell'anno d'imposta di riferimento.

Nel caso sottoposto all'attenzione dell'Agenzia delle entrate, un dipendente, destinatario di un premio (c.d. Bonus), ha svolto l'attività lavorativa nel Regno Unito alle dipendenze della società inglese del Gruppo fino a dicembre del 2023, per poi intraprendere, il 18 dicembre del medesimo anno, un nuovo rapporto di lavoro in Italia, presso la stabile organizzazione dell'Istante.

L'Istante ha chiesto di conoscere il corretto trattamento fiscale applicabile al reddito di lavoro dipendente percepito dal lavoratore interessato a seguito del pagamento dei Bonus.

L'Agenzia delle entrate ha richiamato l'art. 15 della Convenzione contro le doppie imposizioni Italia - Regno Unito che prevede un regime di tassazione esclusiva nello Stato di residenza del contribuente allorché questo coincida con lo Stato della fonte (Paese in cui viene svolta l'attività lavorativa), nel periodo d'imposta di riferimento e, come eccezione, la tassazione concorrente tra lo Stato di residenza del contribuente e quello di svolgimento dell'attività di lavoro dipendente (Stato della fonte) allorché non coincidano.

Il Commentario all'articolo 15, paragrafo 1, del Modello OCSE di Convenzione chiarisce che la potestà impositiva dello Stato della fonte è subordinata alla condizione che i compensi derivino da un'attività di lavoro dipendente svolta in detto Stato, non rilevando l'eventuale momento in cui il reddito è corrisposto. Inoltre, prevede che lo Stato della fonte di ogni remunerazione pagata dopo la cessazione dell'attività di lavoro dipendente deve essere considerato quello in cui l'attività lavorativa è stata svolta.

Ciò detto, il Bonus incassato dal dipendente, nel periodo in cui svolge la propria prestazione lavorativa in Italia, ed è ivi residente, è maturato in parte in relazione all'attività lavorativa svolta nel Regno Unito e in un periodo d'imposta in cui non era residente in Italia.

Pertanto, se durante il periodo di maturazione del premio, il dipendente ha svolto l'attività di lavoro in un Paese estero (nel caso in esame Regno Unito), risultando fiscalmente residente in tale Stato, il relativo reddito deve essere tassato solo in detto Paese, indipendentemente dal successivo trasferimento della residenza in Italia; dovrà, invece, essere tassato in Italia solo il reddito riferibile, pro rata temporis, all'attività lavorativa svolta nel nostro Paese, anche se il beneficiario del reddito risulta residente all'estero nell'anno d'imposta di riferimento.

Poiché il gruppo societario ha in Italia una stabile organizzazione, spetterà a questa il compito di assolvere gli obblighi di sostituzione d'imposta riguardo alle somme maturate a decorrere dal 18 dicembre 2023, data a partire dalla quale il dipendente ha svolto l'attività lavorativa nel territorio dello Stato.

Riguardo alle somme assoggettate a tassazione in Italia, nel 2024, ma riferite all'attività lavorativa svolta nel Regno Unito nel periodo dal 2021 a dicembre 2023, e quindi non imponibili nel nostro Paese in quanto prive di qualsiasi collegamento con il territorio dello Stato italiano, l'Agenzia delle entrate ritiene che, qualora la stabile organizzazione non abbia provveduto alla restituzione delle ritenute indebitamente applicate in occasione delle operazioni di conguaglio, il dipendente dovrà presentare istanza di rimborso.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec [datamanagementhrm@legalmail.it](mailto:datamanagementhrm@legalmail.it)

**lavorofacile.it**  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Via Polenghi 9 Lodi, 26900



[info@lavorofacile.it](mailto:info@lavorofacile.it)  
0371 941332



[www.lavorofacile.it](http://www.lavorofacile.it)

