



Facciamo il punto

Maggio 2025



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

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

Bonus Giovani under 35

L'Inps ha pubblicato la Circolare n. 90 del 12 maggio 2025 riguardante l'esonero contributivo Giovani under 35 introdotto dal D.L. 60/2024.

L'agevolazione si applica alle assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato effettuate tra il 1° settembre 2024 e il 31 dicembre 2025 di soggetti che non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età e non siano mai stati occupati a tempo indeterminato nel corso dell'intera vita lavorativa.

L'esonero spetta per 24 mesi nella misura del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi Inail, nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore. Se la sede di lavoro è ubicata nella Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno il limite massimo di importo fruibile è elevato a 650 euro mensili.

Poiché il beneficio contributivo destinato ai rapporti di lavoro nelle regioni del Mezzogiorno si configura come aiuto di Stato, l'esonero è applicabile esclusivamente alle assunzioni/trasformazioni avvenute a partire dal 31 gennaio 2025, data di autorizzazione da parte della Commissione Europea. Inoltre, l'assunzione incentivata deve comportare un incremento occupazionale netto.

Per fruire delle agevolazioni, occorre presentare preventiva domanda telematica di ammissione all'Inps, disponibile a partire dal 16 maggio 2025; l'istanza deve essere presentata anche per le assunzioni

effettuate nel periodo pregresso (1° settembre 2024 – 15 maggio 2025).

Bonus Donne in situazioni di svantaggio

L'Inps ha pubblicato la Circolare n. 91 del 12 maggio 2025 riguardante l'esonero contributivo per Donne in situazioni di svantaggio introdotto dal D.L. 60/2024.

L'agevolazione spetta per l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di donne di qualsiasi età che, alla data dell'assunzione, rispettino uno dei seguenti requisiti:

- a) siano prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti;
- b) siano prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi e siano residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno;
- c) svolgano professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere individuati ogni anno con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Il riconoscimento dell'esonero è subordinato al requisito dell'incremento occupazionale netto, nonché delle regole degli aiuti de minimis di cui al Regolamento UE n. 651/2014 e non si applica alle trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a tempo determinato già in corso.

La misura dell'esonero è pari al 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi Inail, nel

limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice e, comunque, nei limiti di spesa autorizzata.

Per le lavoratrici di cui alle precedenti lettere a) e b) la durata dell'agevolazione è di 24 mesi, mentre per quelle di cui alla precedente lettera c) la durata è di 12 mesi.

Con riferimento alle donne residenti nella Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno, l'Inps specifica che il rapporto di lavoro può svolgersi anche al di fuori di tali aree. Inoltre, l'agevolazione è subordinata alla normativa in materia di aiuti di Stato ed è stata autorizzata dalla Commissione Europea in data 31 gennaio 2025.

Per fruire delle agevolazioni, occorre presentare preventiva domanda telematica di ammissione all'Inps a partire dal 16 maggio 2025. L'istanza deve essere presentata anche per le assunzioni effettuate nel periodo pregresso (1° settembre 2024 – 15 maggio 2025).

Aumento dell'indennità per il congedo parentale

L'Inps, con la Circolare n. 95 del 26 maggio 2025, fornisce gli attesi chiarimenti e istruzioni operative in merito all'aumento delle indennità per il congedo parentale introdotte dalla Legge di Bilancio per il 2025.

La modifica normativa non aggiunge ulteriori mesi di congedo parentale indennizzato, ma dispone l'ulteriore elevazione dell'indennità, rispetto a quanto previsto nel 2024, dal 60% all'80% della retribuzione relativamente al secondo mese e un incremento dal 30% all'80% per il terzo mese.

Ogni coppia genitoriale avrà a disposizione tre mesi retribuiti all'80%, da utilizzare singolarmente o in condivisione, anche in forma alternata o simultanea; i successivi mesi di congedo rimangono indennizzati al 30%, mentre l'ultimo mese non è retribuito,

salvo per situazioni di reddito al di sotto delle soglie previste.

Le nuove disposizioni si applicano ai genitori lavoratori dipendenti che terminano il congedo di maternità o paternità dopo il 31 dicembre 2024 e che fruiscono del congedo parentale dal 1° gennaio 2025 in poi (per il terzo mese con indennità maggiorata). Invece, il secondo mese con indennità all'80% spetta ai genitori che terminano il congedo di maternità o paternità successivamente al 31 dicembre 2023,

Per accedere all'indennità maggiorata, i periodi di congedo parentale devono essere frutti entro il sesto anno di vita del figlio (o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento).

Assenza per donazione sangue

Con la Circolare n. 96 del 26 maggio 2025 l'Inps riepiloga le indicazioni per il rimborso ai datori di lavoro privati delle retribuzioni corrisposte ai dipendenti per le assenze per donazione sangue.

Il diritto alla giornata o alle ore di riposo e alla relativa retribuzione spetta a tutti i lavoratori dipendenti, a prescindere dalla categoria e dal settore di appartenenza, compresi i lavoratori domestici. La retribuzione è posta a carico dell'Inps, ma anticipata dal datore di lavoro.

Al lavoratore che ha effettuato la donazione sangue spetta la retribuzione che sarebbe stata percepita in busta paga in caso di effettiva prestazione dell'attività lavorativa; invece, al lavoratore giudicato inidoneo alla donazione spetta la retribuzione limitatamente al tempo necessario all'accertamento dell'inidoneità (incluso il tempo di spostamento a/da centro trasfusionale).

Il datore di lavoro, entro e non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoratore ha donato il sangue può ottenere il rimborso

dell'importo della retribuzione pagata direttamente al lavoratore, avendo cura di conservare per dieci anni certificati medici e dichiarazioni dei donatori per i lavoratori che hanno effettuato la donazione di sangue e certificati di inidoneità per i lavoratori giudicati inidonei alla donazione di sangue.

I datori di lavoro che anticipano le retribuzioni ai donatori di sangue possono procedere al conguaglio con i contributi o altre somme dovute all'Inps.

Minimali Inail 2025

L'Inail ha pubblicato la Circolare n. 29 del 20 maggio 2025 contenente i limiti minimi di retribuzione imponibile giornaliera per il calcolo dei premi assicurativi per l'anno 2025.

Per la generalità dei lavoratori la retribuzione da prendere a riferimento è la retribuzione effettiva, che non può essere inferiore al minima giornaliero fissato per il 2025 in 57,32 euro.

Per alcune categorie (ad esempio, dirigenti, lavoratori part time, ...) deve invece essere considerato una retribuzione convenzionale, anch'essa da adeguare, se inferiore, al limite minimo di retribuzione giornaliera.

Obbligo assicurativo per Asd e Ssd

L'Inail ha pubblicato la Circolare n. 31 del 20 maggio 2025 nella quale fornisce chiarimenti per l'assicurazione contro gli infortuni nelle società e associazioni sportive dilettantistiche.

Ai sensi dell'art. 34, commi 1 e 2, del D.Lgs. 36/2021, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali gestita dall'Inail si applica esclusivamente ai lavoratori sportivi subordinati, operanti sia nel settore professionistico che dilettantistico. La

semplice qualifica di socio, anche se si ricoprono ruoli tecnici come istruttore, allenatore, preparatore atletico o direttore sportivo, non è sufficiente per far scattare l'obbligo assicurativo. È richiesto, invece, un rapporto di lavoro subordinato con le caratteristiche previste dalla normativa.

Anche per quanto riguarda lo svolgimento da parte di soci di attività di front office, segreteria e attività amministrative, l'obbligo di assicurazione coinvolge esclusivamente le collaborazioni amministrativo-gestionali formalizzate nell'ambito di un contratto co.co.co..

Conversione del permesso di soggiorno per lavoro stagionale

Nella Circolare n. 10 del 5 maggio 2025 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali fornisce chiarimenti circa la possibilità per i lavoratori stranieri titolari di un permesso di soggiorno rilasciato per lavoro stagionale, di svolgere attività lavorativa non stagionale, nelle more della decisione da parte dello Sportello unico immigrazione sulla domanda di conversione.

Assimilando la fattispecie a quella del rilascio/rinnovo del permesso di soggiorno, l'attività lavorativa è subordinata alla sussistenza delle altre condizioni previste dalla legge, ovvero che sia stata rilasciata la ricevuta attestante l'avvenuta presentazione della domanda di conversione e che vi sia stato il previo invio telematico del modello Unilav (in caso di lavoro subordinato) o la denuncia del rapporto di lavoro all'Inps (in caso di lavoro domestico).

Novità Irpef

La Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 4/E del 16 maggio 2025 illustra le modifiche apportate dal D.Lgs. 192/2024 e dalla Legge di bilancio 2025 in materia di Irpef e tassazione dei redditi di lavoro dipendente.

In merito alla somma aggiuntiva e all'ulteriore detrazione, si chiarisce che i sostituti d'imposta riconoscono automaticamente la somma e l'ulteriore detrazione, senza richiesta del lavoratore. L'attribuzione avviene sulle retribuzioni erogate, anche comprensive di quote arretrate. Il sostituto verifica la spettanza in base al reddito previsionale annuale e ai dati comunicati dal dipendente.

La detrazione per i figli a carico di età pari o superiore a 21 anni è stata limitata a quelli di età inferiore ai 30 anni, a meno che non siano disabili, e la detrazione per gli altri familiari a carico ai soli ascendenti conviventi con il contribuente. Le modifiche all'articolo 12 del TUIR relative ai familiari a carico hanno effetto anche sulle altre disposizioni che rinviano a tali soggetti,

come detrazioni e deduzioni per oneri/spese sostenuti nell'interesse di familiari e misure di welfare aziendale riguardanti i familiari.

È stato modificato il criterio per determinare il valore dei beni e servizi prodotti o scambiati dal datore di lavoro e ceduti ai dipendenti. Il valore è ora determinato in base al prezzo mediamente praticato nel medesimo stadio di commercializzazione in cui avviene la cessione al lavoratore o, in mancanza, in base al costo sostenuto dal datore di lavoro.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Alberghi - Confcommercio - Accordo di rinnovo 5 luglio 2024; **Chimici farmaceutici (industria)** - Accordo di rinnovo 15 aprile 2025; **Credito** - Accordo di rinnovo 23 novembre 2023; **Metalmeccanici (industria)** - Ccnl 5 febbraio 2021; **Penne, matite e spazzole (industria)** - Accordo di rinnovo 3 maggio 2023; **Pubblici esercizi - Confcommercio** - Accordo 26 giugno 2024; **Vigilanza privata (istituti)** - Accordo di rinnovo 30 maggio 2023

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



SEDE DI MILANO

Via Salasco, 40
20136 - Milano

SEDE DI ROMA

Via Vittorio Veneto, 54/B
00187 – Roma

SEDE DI LODI

Via Antonio Lombardo, 7
26900 – Lodi

SEDE DI CASALPUSTERLENGO (LO)

Via Felice Cavallotti, 13
26841 – Casalpusterlengo

info@gesam.eu

www.gesam.eu