



LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro
Dott. Matteo Marmiroli - Consulente del Lavoro
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

Soci Ordinari

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro

Partner di Studio

Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 12
42124 REGGIO EMILIA (RE)
Tel.0522.927202

Borgo della Salnitrra, 3
43121 PARMA (PR)
Tel.0521.941760

P.I. 02735450351
Mail labour@labourconsulting.com
Pec labourconsulting@legalmail.it
Web www.labourconsulting.com

Ai Clienti in indirizzo
Loro sedi

Parma-Reggio Emilia, 4 gennaio 2025

Oggetto: Legge Bilancio 2025 – principali ambiti di interesse per l'amministrazione del personale

Spett.li Clienti,

È stata pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 43 alla Gazzetta Ufficiale n. 305 del 31 dicembre 2024 la **Legge n. 207 del 30 dicembre 2024** contenente *“Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025 - 2027”*.

Le disposizioni contenute nella Legge di Bilancio 2025 sono in vigore dal 1° gennaio 2025, fatte salve diverse decorrenze specifiche.

Di seguito si propone la consueta analisi della disposizione per quanto attiene ai principali ambiti di potenziale interesse per l'amministrazione del personale.

MONTANTE CONTRIBUTIVO (commi 169-170)

Con questa disposizione innovativa, la Legge di Bilancio consente ai nuovi iscritti all'assicurazione generale obbligatoria, alle forme sostitutive ed esclusive della medesima e alla Gestione separata Inps, **con riferimento ai quali il primo accredito contributivo decorre successivamente al 1° gennaio 2025, di incrementare il montante contributivo individuale maturato mediante versamento all'INPS di una maggiorazione della quota di aliquota contributiva pensionistica a proprio carico non superiore a due punti percentuali.**

La quota del trattamento pensionistico derivante dall'incremento del montante contributivo conseguente dalla suddetta maggiorazione contributiva non concorre al computo ai fini della maturazione degli importi soglia di cui all'articolo 24, commi 7 e 11, del D.L. n. 201/2011 (pensione di vecchiaia e pensione anticipata), ed è corrisposta, a domanda, al soggetto pensionato successivamente nel momento di maturazione dei requisiti anagrafici per l'accesso alla pensione di vecchiaia.

I contributi versati dal lavoratore riferiti alla suddetta maggiorazione contributiva sono deducibili dal reddito complessivo, ai sensi dall'articolo 10 del TUIR, **per il 50% dell'importo totale versato.**

È demandata ad apposito decreto del Ministro del Lavoro, da emanare di concerto con il MEF, la disciplina delle modalità attuative, con particolare riferimento alle modalità di esercizio e di recesso dalla facoltà di versamento della maggiorazione contributiva qui accennata.

INCENTIVO AL POSTICIPO DEL PENSIONAMENTO (comma 161)

La Legge di Bilancio 2025, modificando l'articolo 1, comma 286, della Legge n. 197/2022, introduce modifiche all'**incentivo** per la prosecuzione dell'attività lavorativa da parte di lavoratori dipendenti, pubblici e privati, che entro il 31.12.2025 conseguano i requisiti per l'accesso ai seguenti trattamenti pensionistici:

- ✓ c.d. **“Quota 103”** (un'età anagrafica non inferiore a 62 anni e un'anzianità contributiva minima di 41 anni), o

- ✓ **anzianità contributiva richiesta in via generale per il riconoscimento del trattamento pensionistico anticipato a prescindere dall'età anagrafica.**

Il lavoratore potrà richiedere al datore di lavoro la corresponsione in proprio favore dell'importo corrispondente alla quota a suo carico di contribuzione alla gestione pensionistica, con conseguente esclusione del versamento della quota contributiva e del relativo accredito.

La decorrenza degli effetti dell'esercizio della facoltà non può essere anteriore alla prima scadenza utile per il pensionamento; fatto salvo tale termine minimo di decorrenza, gli effetti della scelta decorrono dal mese successivo all'esercizio della stessa.

Inoltre, la nuova norma esclude dalla base imponibile delle imposte sui redditi e della contribuzione previdenziale le somme corrisposte al lavoratore in base all'esercizio della suddetta facoltà.

Si resta in attesa delle indicazioni operative Inps per l'attuazione della novità introdotte sull'argomento.

ALTRE VARIE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PENSIONE

La Legge di Bilancio 2025 interviene ulteriormente in materia di pensioni prevedendo una serie di disposizioni e modifiche; qui si riportano in modo schematico ed in estrema sintesi i principali titoli di tali previsioni:

- Opzione donna (comma 173) - anche per il 2025 viene confermata la possibilità di pensionamento tramite la cosiddetta "Opzione Donna" per le lavoratrici che abbiano maturato i requisiti al 31.12.2024;
- Quota 103 (comma 174) - la pensione anticipata flessibile, cosiddetta "Quota 103" viene prevista anche per l'anno 2025. Pertanto, sarà possibile accedere al trattamento pensionistico al raggiungimento, nel 2025, di un'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva minima di 41 anni;
- Ape sociale (comma 175) - viene prorogato al 31 dicembre 2025 l'anticipo finanziario a garanzia pensionistica (c.d. "Ape Sociale"), ossia la prestazione che viene erogata, soltanto a domanda, fino al raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia o altra che consenta l'accesso anticipato al trattamento pensionistico;
- Pensione di vecchiaia per le lavoratrici con 4 o più figli (comma 179) - per le donne (rientranti nel sistema contributivo) con 4 o più figli, viene incrementato da 12 a 16 mesi il beneficio della riduzione, in ragione del numero di figli, del requisito anagrafico per l'accesso alla pensione di vecchiaia.

ALIQUOTE E SCAGLIONI DI REDDITO AI FINI IRPEF (comma 2)

Mediante la modifica dell'art. 11, comma 1 del TUIR **viene resa strutturale** la rimodulazione degli scaglioni di reddito e la riduzione delle aliquote marginali di tassazione del reddito da lavoro dipendente, introdotte originariamente dal D.Lgs. n. 216/2023 per il solo periodo d'imposta 2024.

Pertanto, anche per il periodo d'imposta 2025 e per quelli successivi trovano applicazione le seguenti aliquote per scaglioni di reddito Irpef:

Scaglioni di reddito - Aliquota IRPEF

fino a 28.000 euro - 23%

oltre 28.000 e fino a 50.000 euro - 35%

oltre 50.000 euro - 43%.

DETRAZIONI DA LAVORO DIPENDENTE E ASSIMILATO (comma 2)

Con la modifica dell'art. 13, comma 1, lett. a) del TUIR **viene reso strutturale** anche l'innalzamento della detrazione da lavoro dipendente (da euro 1.880 ad euro 1.955) per i titolari di reddito complessivo annuo non superiore ad euro 15.000, introdotto originariamente dal D.Lgs. n. 216/2023 per il solo periodo d'imposta 2024.

Pertanto, anche per il periodo d'imposta 2025 e per quelli successivi trovano applicazione i seguenti importi per le detrazioni da lavoro dipendente e assimilato:

Reddito complessivo - Detrazione spettante

*RC ≤ 15.000 euro - 1.955**

*15.000 < RC ≤ 28.000 - 1.910 + 1.190 x (28.000 - RC)/13.000***

*28.000 < RC ≤ 50.000 - 1.910 x (50.000 - RC)/22.000***

* L'ammontare della detrazione non può essere inferiore a euro 690 se il rapporto di lavoro è a tempo indeterminato ovvero a euro 1.380 se il rapporto di lavoro è a tempo determinato.

** La detrazione è aumentata di euro 65 se il reddito complessivo è superiore a euro 25.000 ma non a euro 35.000. La maggiorazione va ad aggiungersi alla detrazione effettivamente spettante e non è soggetta a riproporzionamento in funzione della durata del rapporto di lavoro.

TRATTAMENTO INTEGRATIVO (comma 3)

In materia di trattamento integrativo, con la modifica dell'art. 1, comma 1 del D.L. n. 3/2020, per i titolari di reddito complessivo annuo non superiore ad euro 15.000, viene reso strutturale il meccanismo correttivo da applicare all'importo della detrazione da lavoro utilizzato per la verifica del requisito della presenza di imposta lorda capiente.

Questo meccanismo correttivo era stato introdotto originariamente dal D.Lgs. n. 216/2023 limitatamente al periodo d'imposta 2024 e risulta ora a regime. Ne consegue che, anche per il periodo d'imposta 2025 e per quelli a seguire, per i lavoratori titolari di reddito complessivo non superiore ad euro 15.000, la verifica della presenza di imposta lorda di ammontare superiore alle detrazioni da lavoro spettanti viene effettuata utilizzando, di fatto, il valore della detrazione vigente fino al periodo d'imposta 2023 (pari ad euro 1.880), dunque un valore fittizio che non corrisponde quello effettivamente riconosciuto in sede di tassazione del reddito (pari ad euro 1.955). Rimangono confermate le previsioni relative all'ambito di applicazione del trattamento integrativo e le regole di determinazione della relativa misura.

NUOVE MISURE DI RIDUZIONE DEL CUNEO FISCALE (commi 4 - 9)

A fronte della mancata conferma, per il 2025, dell'esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti (c.d. "esonero IVS" del 6% - 7%), a decorrere dal periodo d'imposta in corso, a favore dei medesimi lavoratori, sono introdotte due misure in ambito fiscale.

Dal 2025, viene pertanto soppressa l'agevolazione IVS, a favore dei dipendenti aventi diritto, del 6% - 7% e la stessa viene sostituita dal meccanismo fiscale che qui si espone.

Nello specifico, per i soli titolari di reddito da lavoro dipendente (sono, dunque, esclusi i titolari di redditi assimilati) che hanno un reddito complessivo annuo

- non superiore a 20.000 euro, è prevista la corresponsione di una somma, che non concorre alla formazione del reddito (incide esclusivamente sul netto in busta alla stregua del trattamento integrativo), calcolata in percentuale sul reddito di lavoro dipendente;
- superiore a 20.000 euro e fino a 40.000 euro, è previsto il riconoscimento di una ulteriore detrazione dall'imposta lorda, da rapportare al periodo di lavoro, pari a 1.000 euro per redditi fino a 32.000 euro, e d'importo decrescente per redditi superiori a 32.000 euro fino ad azzerarsi alla soglia dei 40.000 euro.

Vediamo di seguito il dettaglio per l'applicazione della novità, con la precisazione che si attendono i chiarimenti applicativi da parte dell'Agenzia delle Entrate.

Somma integrativa per reddito complessivo annuo non superiore a 20.000 euro

La prima misura finalizzata alla riduzione del cuneo fiscale consiste in una **somma integrativa**

- spettante a condizione che il lavoratore dipendente abbia un reddito complessivo annuo (RC) non superiore a 20.000 euro.

Ai fini della determinazione del reddito complessivo annuo

- rileva anche la quota esente del reddito agevolato per i lavoratori c.d. impatriati,
- non rileva il reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e di quello delle relative pertinenze;

- di importo variabile, quantificata in percentuale sul reddito da lavoro dipendente (imponibile fiscale) secondo le seguenti misure

Reddito da lavoro dipendente annuo (RLD) - % Somma integrativa spettante

RLD ≤ 8.500 - 7,1%

8.500 < RLD ≤ 15.000 - 5,3%

15.000 < RLD ≤ 20.000 - 4,8%

Ai fini della determinazione del reddito di lavoro dipendente rileva anche la quota esente del reddito agevolato per i lavoratori c.d. impatriati;

- riconosciuta in automatico dal sostituto d'imposta in ciascun periodo di paga.
- Non è, dunque, previsto alcun obbligo di richiesta in tal senso da parte del lavoratore dipendente. In attesa dei chiarimenti dell'Agenzia Entrate, si ritiene che, nell'ipotesi in cui quest'ultimo - in base alla sua situazione complessiva - preveda di non averne diritto, possa richiederne la non applicazione;
- da gestire come competenza netta (ovvero come trattenuta netta in caso di recupero); non produce, quindi, alcun effetto sugli imponibili previdenziale e fiscale ma solo sul netto in busta del dipendente;

- il cui riconoscimento al lavoratore dipendente genera un credito per il sostituto d'imposta da recuperare in compensazione nel Mod. F24 (a tal fine dovrà essere istituito un nuovo codice tributo e si attende specifica risoluzione da parte dell'Agenzia Entrate);
- la cui spettanza è verificata anche in sede di conguaglio.
Qualora, in tale sede, la somma integrativa risulti non spettante, il sostituto d'imposta provvede al relativo recupero. Nell'eventualità in cui la somma da restituire superi 60 euro, il recupero della stessa è effettuato in 10 rate di pari ammontare a partire dalla retribuzione che sconta gli effetti del conguaglio (le 9 rate restanti sono, pertanto, trattenute sulle retribuzioni dell'anno successivo). In attesa dei chiarimenti dell'Agenzia Entrate, si ritiene che tale previsione trovi applicazione nelle sole ipotesi di conguaglio di fine anno. Nei casi di conguaglio di fine rapporto, invece, si ritiene che l'importo della somma integrativa eventualmente risultata non più spettante vada trattenuto integralmente in unica soluzione.

Ulteriore detrazione d'imposta per reddito complessivo superiore a 20.000 euro (fino a 40.000)

La seconda misura finalizzata alla riduzione del cuneo fiscale consiste in una **ulteriore detrazione d'imposta**

- spettante a condizione che il lavoratore dipendente abbia un reddito complessivo annuo (RC) superiore a 20.000 euro e fino a 40.000 euro.

Nella determinazione del reddito complessivo annuo

- rileva anche la quota esente del reddito agevolato per i lavoratori c.d. impatriati,
- non rileva il reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e di quello delle relative pertinenze;
- è fissata in 1.000 euro annui ma, se il reddito complessivo supera la soglia di 32.000 euro, l'importo si riduce progressivamente fino ad azzerarsi con un reddito pari a 40.000 euro.

Reddito complessivo annuo – Detrazione annua

$20.000 < RC \leq 32.000 - 1.000$

$32.000 < RC \leq 40.000 - 1.000 \times (40.000 - RC)/8.000$

$RC > 40.000 - 0$

Ai fini della determinazione del reddito di lavoro dipendente rileva anche la quota esente del reddito agevolato per i lavoratori c.d. impatriati;

- è rapportata al periodo di lavoro ed è riconosciuta in via automatica dal sostituto d'imposta in ciascun periodo di paga;
- è gestita in analogia alle altre detrazioni come una riduzione dell'imposta lorda, nel limite massimo dell'importo di quest'ultima.

A tal fine, si ritiene - in attesa dei chiarimenti dell'Agenzia Entrate - che l'ulteriore detrazione vada riconosciuta nel limite della capienza dell'imposta lorda e che, in caso di incapienza di quest'ultima, non si generi alcun credito per il lavoratore dipendente;

- la spettanza è verificata anche in sede di conguaglio.

Qualora, in tale sede, l'ulteriore detrazione risulti non spettante, il sostituto d'imposta provvede al relativo recupero. Nell'eventualità in cui l'importo da restituire superi 60 euro, il recupero dello stesso è effettuato in 10 rate di pari ammontare a partire dalla retribuzione che sconta gli effetti del conguaglio (le 9 rate restanti sono, pertanto, trattenute sulle retribuzioni dell'anno successivo). In attesa dei chiarimenti dell'Agenzia Entrate, si ritiene che tale previsione trovi applicazione nelle sole ipotesi di conguaglio di fine anno. Nei casi di conguaglio di fine rapporto, invece, si ritiene che l'importo dell'ulteriore detrazione eventualmente risultata non più spettante vada trattenuto integralmente in unica soluzione.

RIMODULAZIONE DETRAZIONI PER ONERI (comma 10)

Con l'inserimento del nuovo art. 16-ter del TUIR in materia di "Riordino delle detrazioni" viene disposta, con riferimento ai percettori di reddito complessivo superiore a 75.000 euro, l'introduzione di alcuni limiti per la fruizione delle detrazioni per oneri, parametrati in funzione del reddito percepito nonché del numero di figli presenti nel nucleo familiare. In estrema sintesi, viene previsto che, fermi restando gli specifici limiti stabiliti da ciascuna norma agevolativa, per i contribuenti in questione, gli oneri e le spese per i quali è prevista una detrazione dall'imposta lorda, sia dal TUIR sia da altre disposizioni normative, considerati complessivamente, sono ammessi in detrazione applicando un coefficiente - determinato con formule specifiche - modulato in regione del reddito complessivo superiore a 75.000 euro e del numero dei figli a carico.

Alcune tipologie di oneri/spese sono espressamente esclusi dalle limitazioni legate al reddito complessivo e alla composizione del nucleo familiare, con la conseguenza che la relativa detrazione **continua a spettare per intero**. Si tratta nello specifico delle spese di cui all'art. 15 del TUIR:

- ✓ interessi passivi per prestiti/mutui agrari e per mutui ipotecari per l'acquisto e per la costruzione dell'abitazione principale, sostenuti in dipendenza di prestiti o mutui contratti fino al 31 dicembre 2024;
- ✓ premi per assicurazione aventi per oggetto
 - il rischio di morte o di invalidità permanente non inferiore al 5% da qualsiasi causa derivante, ovvero di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana
 - il rischio di eventi calamitosi per unità immobiliari ad uso abitativo, sostenuti in dipendenza di contratti stipulati fino al 31 dicembre 2024;
- ✓ spese sanitarie.

Sono altresì escluse dal computo dell'ammontare complessivo degli oneri e delle spese soggette a limitazioni ai fini della relativa detrazione, le somme investite

- nelle start-up innovative, detraibili ai sensi degli artt. 29 e 29-bis del D.L. n. 179/2012;
- nelle piccole e medie imprese (PMI) innovative, detraibili ai sensi dell'art. 4, commi 9, seconda parte, e 9-ter del D.L. n. 3/2015.

Ai fini del computo dell'ammontare complessivo degli oneri e delle spese soggetti alle nuove limitazioni, per le spese detraibili ai sensi degli articoli:

- 15, comma 1, lettera c), decimo periodo del TUIR (concernente il riparto in più annualità delle spese per l'acquisto di strumenti necessari a favorire la mobilità delle persone con disabilità),
- 16-bis del TUIR (detrazione delle spese per interventi di recupero del patrimonio edilizio e di riqualificazione energetica degli edifici),
- ovvero di altre disposizioni normative,

la cui detrazione è ripartita in più annualità, rilevano le rate di spesa riferite a ciascun anno. Con riferimento alle predette spese la cui detrazione è ripartita in più annualità, sono comunque escluse le rate delle spese sostenute fino al 31 dicembre 2024.

DETRAZIONI PER FAMILIARI A CARICO (comma 11)

Si rilevano novità anche in materia di detrazioni per familiari a carico. Nello specifico:

- viene ridefinito l'ambito di applicazione della detrazione per figli a carico, principalmente fissando un limite di età (30 anni) del figlio per poter dare diritto alla stessa;
- si riduce in modo significativo la platea degli altri familiari che, se fiscalmente a carico, danno diritto alla relativa detrazione;
- è previsto che i contribuenti che non sono cittadini italiani o di uno Stato membro dell'Unione Europea o di uno Stato aderente all'Accordo sullo Spazio economico europeo, in relazione ai familiari residenti all'estero, non possano più beneficiare delle detrazioni per familiari a carico.

Detrazioni per figli

Con la modifica dell'art. 12, comma 1, lett. c) del TUIR, viene ridefinito l'ambito di applicazione della detrazione per figli a carico, principalmente fissando un limite di età del figlio per poter dare diritto alla stessa. Nello specifico è previsto che, fermo restando il requisito reddituale per essere considerato fiscalmente a carico (reddito complessivo annuo non superiore a 2.840,51 euro elevato, per i figli di età non superiore a 24 anni, a 4.000 euro), a decorrere dal periodo d'imposta 2025, la detrazione per figlio (importo potenziale annuo di 950 euro) è riconosciuta per ciascun figlio, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi, affiliati o affidati e i figli conviventi del coniuge deceduto, di età pari o superiore a 21 anni ma inferiore a 30 anni.

Come chiarito nella Circolare ADE n. 4/2022, la detrazione spetta a partire dal mese di compimento del ventunesimo anno. Nella circolare in esame viene sancito il principio generale in base al quale le detrazioni per figli a carico "(...) sono rapportate al mese e competono dal mese in cui si sono verificate fino a quello in cui sono cessate le condizioni richieste": in forza di tale principio, pare ragionevole ritenere che la detrazione competa anche per il mese nel quale il figlio compie il trentesimo anno di età. Sul punto, tuttavia, si attende una pronuncia ufficiale da parte dell'Agenzia delle Entrate.

Il limite massimo di età (età inferiore a 30 anni) oltre il quale il figlio fiscalmente a carico non dà più diritto alla detrazione non si applica ai figli disabili fiscalmente a carico, per i quali la detrazione continua a spettare dal compimento del ventunesimo anno in poi.

Premesso quanto sopra, rimangono invariati l'importo potenziale annuo della detrazione (950 euro), la formula e le regole di quantificazione della detrazione effettivamente spettante:

Presenza di un unico figlio di età pari o superiore a 21 anni ma inferiore a 30 anni, ovvero, se disabile, di età pari o superiore a 21 anni

$$= \\ 950 \times (95.000 - RC) / 95.000$$

In presenza di più figli che danno diritto alla detrazione, l'importo di euro 95.000 è incrementato di euro 15.000 per ciascun figlio successivo al primo. Ai fini del predetto incremento, la presenza di eventuali ulteriori figli, per i quali spetta l'assegno unico e universale, non ha alcuna rilevanza.

Detrazione per altri familiari

Mediante la modifica dell'art. 12, comma 1, lett. d) del TUIR si assiste ad un notevole ridimensionamento della platea degli **altri familiari** che, se fiscalmente a carico del contribuente, possono dare diritto alla relativa detrazione.

Fino al 2024, la detrazione potenziale di 750 euro (spettante per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 80.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 80.000 euro) era riconosciuta per ogni altra persona indicata nell'art. 433 del codice civile che convivesse con il contribuente o percepisse assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria. Si poteva, dunque, trattare di genitori, nonni, bisnonni, generi, nuore, suocero, suocera, fratelli, sorelle del contribuente.

Dal periodo d'imposta 2025, la detrazione per altri familiari a carico può essere riconosciuta esclusivamente per ciascun ascendente (quindi, genitori, nonni, bisnonni) che conviva con il contribuente.

La detrazione in oggetto continua ad essere così modulata:

$$\text{Reddito complessivo} - \text{Detrazione spettante} \\ RC < 80.000 - 750 \times (80.000 - RC) / 80.000$$

Detrazioni per familiari residenti all'estero di lavoratori extracomunitari

Con l'inserimento del nuovo comma 2-bis all'art. 12 del TUIR, viene espressamente previsto che ai contribuenti che non sono cittadini italiani o di uno Stato membro dell'Unione europea o di uno Stato aderente all'accordo sullo Spazio economico europeo, le detrazioni per familiari fiscalmente a carico (coniuge, figli e altri familiari) non spettano in relazione ai familiari residenti all'estero.

La disposizione produce effetti a decorrere dal periodo d'imposta 2025.

In precedenza (fino al periodo d'imposta 2024), i contribuenti in esame potevano beneficiare delle detrazioni per i familiari fiscalmente a carico residenti all'estero presentando apposita documentazione prodotta dal consolato.

FRINGE BENEFIT AUTO AD USO PROMISCOUO (comma 48)

La Legge di Bilancio propone la revisione dell'art. 51, comma 4, lett. a) del TUIR; a fronte di ciò, a decorrere dal 2025, sono apportate modifiche alle regole di determinazione del valore del fringe benefit derivante dalla concessione di un veicolo aziendale in uso promiscuo al dipendente.

Nello specifico, per gli autoveicoli, i motocicli e i ciclomotori di nuova immatricolazione, concessi in uso promiscuo sulla base di contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2025, il relativo fringe benefit è quantificato in misura pari al 50% dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale annua di 15.000 chilometri, per il costo chilometrico ACI, al netto delle somme eventualmente trattenute al dipendente.

La percentuale è ridotta al:

- 10% nell'ipotesi di veicoli a trazione esclusivamente elettrica a batteria;
- 20% per i veicoli elettrici ibridi plug in.

Con riferimento ai veicoli immatricolati ed assegnati a partire dal 1° luglio 2020 e fino al 31 dicembre 2024, il fringe benefit continua ad essere determinato in ragione della percorrenza convenzionale annua di 15.000 Km moltiplicata per il costo chilometrico ACI, con applicazione di diverse percentuali definite in funzione del livello di emissione di anidride carbonica. Nello specifico, le percentuali risultano pari al (regole vigenti al 31.12.2024 per veicoli immatricolati e assegnati dopo il 1.7.2024):

- ✓ 25% per i veicoli con valori di emissione di CO2 non superiori a 60 g/km;
- ✓ 30% per i veicoli, con emissioni di CO2 superiori a 60 g/km e fino a 160 g/km;
- ✓ 50% per i veicoli in caso di emissioni di CO2 superiori a 160 g/km e fino a 190 g/km;

- ✓ 60% per i veicoli con emissione di CO2 superiori a 190 g/km.

In caso di eventuali veicoli immatricolati e assegnati prima del 1° luglio 2020, ai fini del calcolo del fringe benefit, continuano a trovare applicazione le precedenti regole che prevedevano la percentuale unica del 30% (indipendentemente dal livello delle emissioni).

Analogamente a quanto accaduto nel 2020 quando, a partire dal mese di luglio, si è assistito alla modifica delle regole di determinazione del fringe benefit per i veicoli di nuova immatricolazione assegnati in forza di contratti stipulati a partire da quel mese, anche in questa occasione si riscontra la mancanza di una disposizione transitoria che permetta di calcolare il valore del fringe benefit derivante da veicoli immatricolati prima del 1° gennaio 2025 ma assegnati sulla base di contratti stipulati a partire dalla predetta data. Si auspica che l'Agenzia delle Entrate fornisca chiarimento in merito.

ESENZIONE/DEDUCIBILITÀ SPESE TRASFERTA SOLO SE TRACCIABILI (commi 81 - 83)

Ferma restando la disciplina generale in materia di trattamento fiscale delle trasferte al di fuori del comune del luogo abituale di lavoro, con l'integrazione del comma 5, art. 51 del TUIR viene disposto che, **a decorrere dal periodo d'imposta 2025, i rimborsi analitici delle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea (ossia servizio di taxi e servizio di noleggio con conducente), sostenute dal lavoratore per le trasferte, non concorrono a formare il reddito del percipiente (dipendente/collaboratore) a condizione che i pagamenti di tali spese siano effettuati con metodi tracciabili, dunque, tramite versamento bancario o postale o con altri sistemi di pagamento quali carte di debito, di credito e prepagate, assegni bancari e circolari.**

Pertanto, eventuali rimborsi effettuati in contanti ne determinano l'assoggettamento in busta paga a imposte (e contributi). Fanno eccezione le spese relative ai trasporti mediante autoservizi pubblici di linea per le quali il rimborso può continuare ad essere effettuato anche in contanti senza che ciò pregiudichi la relativa esenzione ai fini della determinazione del reddito imponibile del lavoratore.

Un ulteriore intervento riguarda l'art. 95 del TUIR. Nello specifico, con l'inserimento del nuovo comma 3-bis è previsto che

- ✓ le spese di vitto e alloggio e quelle per viaggio e trasporto mediante autoservizi pubblici non di linea (ossia servizio di taxi e servizio di noleggio con conducente) nonché
- ✓ i rimborsi analitici relativi alle medesime spese,

sostenute per le trasferte dei dipendenti, **sono deducibili per l'azienda nei limiti previsti (commi 1, 2 e 3, art. 95 del TUIR) se i pagamenti sono eseguiti con metodi tracciabili, dunque, tramite versamento bancario o postale o con altri sistemi di pagamento quali carte di debito, di credito e prepagate, assegni bancari e circolari.**

Si invitano i clienti ad una particolare attenzione nel considerare la novità di cui al presente sottotitolo, con l'invito a valutare i necessari adeguamenti nei casi in cui i rimborsi per le trasferte dei dipendenti/collaboratori siano gestiti direttamente dall'amministrazione e senza erogazione in busta paga.

DETAZZAZIONE PREMI DI PRODUTTIVITÀ (comma 385)

Per i premi e le somme detassabili, erogati negli anni 2025, 2026 e 2027, viene confermata l'aliquota dell'imposta sostitutiva nella misura del 5% in luogo del 10% come previsto dalla norma istitutiva.

Pertanto, analogamente a quanto accaduto nel 2023 e nel 2024, anche per i premi e le somme detassabili, erogati nel triennio 2025-2027, **trova applicazione la riduzione temporanea dal 10% al 5% dell'aliquota dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali.**

Possono beneficiare del regime fiscale agevolato (c.d. detassazione prevista dall'art. 1, commi da 182 a 189, Legge n. 208/2015 e dal DM 25 marzo 2016):

- i premi di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili,
- le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa,

corrisposti in forza di contratti collettivi, territoriali o aziendali, depositati.

Il limite annuo di importo detassabile continua ad essere fissato in euro 3.000 euro così come risulta confermato in euro 80.000 il limite di reddito da lavoro dipendente prodotto dal dipendente nel periodo d'imposta precedente, per accedere al regime fiscale agevolato.

ESENZIONE SOMME CORRISPOSTE A NEOASSUNTI PER FABBRICATI (commi 386-389)

Viene introdotto un nuovo regime provvisorio di **esenzione fiscale per le somme erogate direttamente o rimborsate dai datori di lavoro (con scelta volontaria dello stesso), per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione dei fabbricati presi in locazione dai dipendenti assunti a tempo indeterminato nel corso dell'anno 2025,**

- o **titolari di un reddito da lavoro dipendente non superiore, nell'anno precedente l'assunzione (quindi, nel 2024), a 35.000 euro,**
- o **che abbiano trasferito la residenza nel comune della sede di lavoro e che tale comune sia distante più di 100 chilometri dal comune di precedente residenza.**

L'esenzione trova applicazione per i primi due anni a decorrere dalla data di assunzione.

Come chiarito nella Relazione tecnica, il beneficio può applicarsi in relazione alle spese inerenti all'abitazione principale e ai relativi oneri accessori.

Al fine dell'applicazione del beneficio in oggetto, il lavoratore interessato deve rilasciare al datore di lavoro apposita autocertificazione resa ai sensi dell'art. 46, D.P.R. n. 445/2000, con cui attesta il luogo di residenza nei sei mesi precedenti la data di assunzione.

Il regime di esenzione in esame non si applica ai fini contributivi. L'eventuale somma erogata o rimborsata a questi fini concorre, quindi, alla determinazione della base imponibile ai fini previdenziali ed è inclusa nel computo del valore di ISEE del nucleo familiare e nei calcoli previsti ai fini dell'accesso alle prestazioni di previdenza e assistenza sociale.

LIMITE DI ESENZIONE VALORE BENI E SERVIZI E RIMBORSI SPESE UTENZE DOMESTICHE, AFFITTO E INTERESSI SU MUTUO ABITAZIONE PRINCIPALE (comma 390)

In deroga a quanto previsto dall'art. 51, comma 3 del TUIR in base al quale non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se, complessivamente, di importo non superiore ad euro 258,23 nel periodo d'imposta, **anche per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027, è confermato il limite di esenzione di 1.000 euro per**

- **il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti,**
- **le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche, per l'affitto dell'abitazione principale ovvero per gli interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale.**

Il suddetto limite è innalzato a 2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi, affiliati o affidati, fiscalmente a carico, a condizione che gli stessi lavoratori dichiarino al datore di lavoro di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli.

Rimane confermata anche la previsione in base alla quale i datori di lavoro provvedono all'attuazione di tali misure agevolative previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

TRATTAMENTO INTEGRATIVO SPECIALE SETTORE TURISTICO (commi 395 - 398)

Viene confermato, dal 1° gennaio al 30 settembre 2025, a favore dei lavoratori (con reddito non superiore a 40.000 euro) degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, il trattamento integrativo speciale - che non concorre alla formazione del reddito - pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del D.Lgs. n. 66/2003, effettuate nei giorni festivi.

Si tratta della misura originariamente introdotta dalla Legge n. 85/2023 di conversione del D.L. n. 48/2023 (c.d. Decreto Lavoro), per il periodo dal 1° giugno 2023 al 21 settembre 2023 e poi confermata dalla Legge n. 213/2023 per il periodo dal 1° gennaio 2024 al 30 giugno 2024.

Analogamente a quanto previsto per i periodi d'imposta 2023 e 2024, il sostituto d'imposta, nel corso del 2025, riconosce il trattamento integrativo speciale in esame su richiesta del lavoratore, che attesta per iscritto l'importo del reddito dipendente conseguito nel 2024 (non superiore a euro 40.000), e compensa il credito così maturato nel Mod. F24.

A tali fini si ritiene ancora utilizzabile il codice tributo 1702 istituito con la Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 51/2023 (cfr. Aggiornamento AP n. 272/2023). Le somme riconosciute a titolo di trattamento integrativo speciale vanno indicate nella Certificazione Unica.

DETAZZAZIONE DELLE MANCE SETTORE TURISTICO (comma 520)

Sono apportate alcune modifiche al regime di detassazione delle mance, introdotto dalla Legge n. 197/2022 (Legge di Bilancio 2023), a favore dei lavoratori del settore turistico-alberghiero e della ristorazione.

Fermo restando l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 5% sulle mance:

- **aumenta dal 25% al 30% il limite massimo, da calcolarsi sul reddito percepito nell'anno dal dipendente, entro il quale trova applicazione la tassazione agevolata di tali somme,**
- **sale da 50.000 a 75.000 euro il limite di reddito di lavoro dipendente, percepito nell'anno precedente (il 2024 per le mance detassate nel 2025) rispetto al quale è possibile applicare il regime fiscale agevolato.**

Pertanto, per il periodo d'imposta 2025, le mance ("somme destinate dai clienti ai lavoratori a titolo di liberalità, anche attraverso mezzi di pagamento elettronici") riversate a favore di lavoratori del settore privato, ricettivo e di somministrazione di alimenti e bevande (di cui all'art. 5 della Legge n. 287/1991), titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore a 75.000 euro (nel periodo d'imposta 2024), costituiscono reddito di lavoro dipendente e, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro:

- ✓ sono soggette ad un'imposta sostitutiva, applicata dal sostituto d'imposta, con l'aliquota del 5%, entro il limite del 30% del reddito percepito nell'anno per le relative prestazioni di lavoro;
- ✓ sono escluse dalla retribuzione imponibile ai fini del calcolo dei contributi previdenziali, assistenziali e dei premi INAIL e non sono computate ai fini del calcolo del TFR;
- ✓ concorrono alla formazione del reddito rilevante per il riconoscimento della spettanza o per la determinazione di deduzioni, detrazioni o benefici di qualsiasi titolo, anche di natura non tributaria, quando è richiesto un determinato requisito reddituale.

ADEGUAMENTO ADDIZIONALI REGIONALI E COMUNALI (commi 726 - 729 e 750 - 752)

Entro il 15 aprile 2025, Regioni, Province Autonome e Comuni devono pubblicare, rispettivamente, le leggi e adottare le delibere con le quali adeguano gli scaglioni e le aliquote dell'addizionale IRPEF 2025 ai tre scaglioni IRPEF attualmente in vigore.

Tuttavia, qualora Regioni, Province Autonome e Comuni non approvino, entro il 15 aprile prossimo, la legge modificativa degli scaglioni e delle aliquote, per gli anni d'imposta 2025, 2026 e 2027 possono mantenere l'articolazione dell'addizionale sulla base dei previgenti quattro scaglioni di reddito.

REQUISITI PER LA FRUIZIONE DELLA NASpI (comma 171)

La Legge di Bilancio 2025, modificando l'articolo 3, comma 1 del D.Lgs. n. 22/2015, introduce un nuovo requisito contributivo per fruire della NASpI in aggiunta agli altri già esistenti, **riferito alla circostanza che nei 12 mesi precedenti la sopraggiunta disoccupazione si sia interrotto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per dimissioni volontarie o a seguito di risoluzione consensuale.**

Più precisamente, a seguito di tale modifica, l'indennità NASpI spetta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino **congiuntamente** i seguenti requisiti:

- ✓ siano in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 19 del D.Lgs. n. 150/2015 (requisito preesistente);
- ✓ possano far valere, nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno 13 settimane di contribuzione contro la disoccupazione (requisito preesistente);
- ✓ **con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2025, possano far valere almeno tredici settimane di contribuzione dall'ultimo evento di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato interrotto per dimissioni volontarie, anche a seguito di risoluzione consensuale, fatte salve le ipotesi dimissioni per giusta causa e di risoluzione consensuale intervenuta nell'ambito della procedura di licenziamento per GMO di cui all'art. 7 legge 604/66, nonché fatte salve le ipotesi di dimissioni nel periodo protetto di maternità/paternità. Tale requisito si applica a condizione che l'evento di cessazione per dimissioni sia avvenuto nei dodici mesi precedenti l'evento di cessazione involontaria per cui si richiede la prestazione (novità ora introdotta).**

In altre parole, al fine di prevenire eventuali abusi nel ricorso all'istituto della NASpI, la Legge di Bilancio 2025 stabilisce che, in riferimento agli eventi di **disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2025,**

- se un lavoratore si dimette o risolve consensualmente il rapporto di lavoro e, nei 12 mesi successivi, viene assunto da un altro datore di lavoro e da questi licenziato;
- non matura il diritto alla NASpI se il nuovo rapporto di lavoro non è durato almeno 13 settimane, a meno che le dimissioni/risoluzione consensuale non siano riferibili alle situazioni specificamente escluse dalla limitazione.

In tal caso, pertanto, il requisito già vigente in via ordinaria di 13 settimane di contribuzione, deve essere stato maturato nel periodo intercorrente tra i due eventi, anziché nel più ampio periodo costituito dal quadriennio precedente l'evento di disoccupazione involontaria.

Si attendono indicazioni Inps per i dettagli operativi della novità.

AMMORTIZZATORI SOCIALI E SOSTEGNO AL REDDITO (commi 188-205)

La Legge di Bilancio 2025 interviene prorogando alcune **misure di sostegno al reddito**, i cui oneri sono a carico del Fondo sociale per l'occupazione e formazione, nonché per l'attuazione del programma Garanzia Occupabilità Lavoratori (GOL).

Indennità per i lavoratori del settore della pesca

Viene prorogato anche per l'anno 2025, nella misura di 30 milioni di euro, il finanziamento dell'indennità onnicomprensiva, pari a 30,00 euro giornalieri, per ciascun lavoratore dipendente di impresa adibita alla pesca marittima, compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca di cui alla Legge n. 250/1958, in caso di sospensione dal lavoro derivante da misure di arresto temporaneo obbligatorio e non obbligatorio.

Proroga CIGS e mobilità in deroga nelle aree di crisi industriale complessa

Sono stanziati per l'anno 2025 risorse pari a 70 milioni di euro, a carico del Fondo sociale per l'occupazione e formazione, per la prosecuzione dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, riconosciuti in deroga ai limiti generali di durata vigenti, e di mobilità in deroga, previsti (rispettivamente, dall'art. 44, comma 11-bis, del D.Lgs. n. 148/2015 e dall'art. 53-ter del DL n. 50/2017) in favore dei lavoratori di imprese operanti in aree di crisi industriale complessa.

Tali risorse saranno ripartite tra le regioni con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e potranno essere destinate dalle suddette regioni, nell'anno 2025, in aggiunta a quelle residue dei precedenti finanziamenti, alle medesime finalità.

Proroga CIGS per cessazione di attività

Viene prorogato anche nell'anno 2025 per le imprese che cessano l'attività produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale finalizzato alla gestione degli esuberanti del personale di cui all'art. 44 del DL n. 109/2018, per un periodo massimo di 12 mesi e nel limite di spesa di 100 milioni di euro, a carico del Fondo sociale per l'occupazione e formazione.

Integrazione delle misure a sostegno del reddito per i dipendenti ex ILVA

È prorogato per l'anno 2025, nel limite di spesa di 19 milioni di euro, a carico del Fondo sociale per l'occupazione e formazione, l'integrazione economica, per la parte non coperta, del trattamento CIGS riconosciuto, anche ai fini della formazione professionale per la gestione delle bonifiche, di cui all'art. 1-bis del DL n. 243/2016, in favore dei dipendenti impiegati presso gli stabilimenti produttivi del gruppo ILVA (art. 1-bis, DL n. 243/2016).

CIGS per riorganizzazione o crisi aziendale

È prevista la proroga per gli anni 2025, 2026 e 2027, nel limite di spesa di 100 milioni di euro per ciascuno di tali anni, del periodo di CIGS per riorganizzazione o crisi aziendale di cui all'art. 22-bis del D.Lgs. n. 148/2015, che prevede la concessione per imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale che presentino rilevanti problematiche occupazionali con esuberanti significativi nel contesto territoriale, previa stipula di apposito accordo presso il Ministero del Lavoro con la presenza della Regione interessata, di un ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale, in deroga ai limiti di durata posti dalla normativa vigente.

L'ulteriore periodo di CIGS può avere una durata di dodici mesi in caso di riorganizzazione aziendale o di contratto di solidarietà oppure di sei mesi in caso di crisi aziendale.

Proroga delle convenzioni per l'utilizzo di lavoratori socialmente utili

Viene prorogato dal 31 dicembre 2024 al 31 dicembre 2025 il termine per la possibilità di applicazione di alcune convenzioni relative ai lavoratori socialmente utili.

Misure a sostegno al reddito per i lavoratori dei call center

È rifinanziata anche per l'anno 2025 la misura di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti da imprese del settore *call center*, in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

In particolare, per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore dei *call center* viene previsto, a carico del Fondo sociale per l'occupazione e formazione, il finanziamento delle misure di sostegno al reddito, previste dall'articolo 44, comma 7, del D.Lgs. n. 148/2015, nella misura di 20 milioni di euro per l'anno 2025.

CIGS per le imprese di interesse strategico nazionale

Per le imprese di interesse strategico nazionale con un numero di dipendenti non inferiore a mille che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati per la complessità degli stessi e che abbiano esaurito la disponibilità di utilizzo della CIGS prevista dagli articoli 4 e 22 del D.Lgs. n. 148/2015, è prorogata la possibilità, previa autorizzazione con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in deroga alla normativa vigente, di un ulteriore periodo di CIGS fino al 31 dicembre 2025, riconosciuto in continuità con le tutele già autorizzate al fine di salvaguardare il livello occupazionale e il patrimonio delle competenze dell'azienda medesima.

Per l'istanza di prolungamento non si applicano le norme relative alla consultazione sindacale e agli altri termini e modalità di cui agli artt. 24 e 25 del D.Lgs. n. 148/2015.

Tali trattamenti sono concessi nel limite di spesa di 63.300.000 euro per l'anno 2025 a carico del Fondo sociale per l'occupazione e formazione. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa e, qualora sia stato raggiunto anche in via prospettica tale limite, non prende in considerazione ulteriori richieste.

Attuazione programma GOL

Ai fini del conseguimento degli obiettivi e del target del Programma Garanzia occupabilità lavoratori (GOL), è previsto che le risorse assegnate alle Regioni, nell'ambito di tale programma, possono essere destinate a finanziare anche le iniziative di formazione attivate dalle imprese a favore dei lavoratori rientranti nelle categorie individuate dalla riforma.

Modifica requisiti per la fruizione dell'Assegno di Inclusione e del Supporto Formazione Lavoro

I commi 198 e 199 dell'articolo 1 della Legge di Bilancio 2025 introducono delle modifiche sostanziali ai requisiti per l'accesso alle misure dell'Assegno di Inclusione (ASI) e del Supporto Formazione Lavoro (SFL), introdotte con il Decreto Lavoro del 2023 (DL n. 48/2023).

BONUS PER LE NUOVE NASCITE (commi 206-208)

La Legge di Bilancio 2025 prevede, a titolo di incentivo alla natalità, che per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2025 sia riconosciuto un importo *una tantum* di 1.000 euro, erogato nel mese successivo a quello di nascita o adozione.

Tale importo è erogato direttamente dall'INPS su domanda dell'interessato, a condizione che:

- il nucleo familiare di appartenenza del richiedente abbia un valore ISEE non superiore a 40.000 euro annui (valore computato al netto dell'assegno unico e universale per i figli a carico);
- il richiedente sia residente in Italia e rientri nelle categorie di cittadinanza, permesso di soggiorno o legame familiare indicate dalla norma.

Oltre al requisito reddituale, è necessario che il richiedente soddisfi la condizione soggettiva inerente alle categorie di **cittadinanza o di permesso di soggiorno**. Ai fini dell'accesso al beneficio è infatti necessario essere cittadino italiano o di Stato membro dell'Unione europea, o suo familiare titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, ovvero essere cittadino di uno Stato non appartenente all'Unione europea in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o del permesso unico di lavoro, con autorizzazione a svolgere un'attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ovvero del permesso di soggiorno per motivi di ricerca, con autorizzazione al soggiorno in Italia per un periodo superiore a sei mesi.

L'importo in oggetto non concorre alla formazione del reddito complessivo rilevante al fine delle imposte sui redditi.

Si attendono le indicazioni dell'Istituto per la concreta attuazione della novità.

BUONO PER LE RETTE RELATIVE ALLA FREQUENZA DI ASILI NIDO E PER LE FORME DI SUPPORTO DOMICILIARE (commi 209-211)

La Legge di Bilancio 2025 reca alcune modifiche alla disciplina sul buono per il pagamento di **rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati, nonché per le forme di supporto domiciliare per bambini al di sotto dei 3 anni affetti da gravi patologie croniche.**

La disciplina di riferimento è stata originariamente introdotta dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (Legge di Bilancio 2017).

Come noto, **il buono è erogato direttamente dall'INPS previa richiesta del genitore**, che deve presentare idonea documentazione relativa all'iscrizione e al pagamento della retta a strutture pubbliche o private, ovvero previa presentazione di un'attestazione, rilasciata dal pediatra, che certifichi l'impossibilità del bambino di frequentare gli asili nido a causa di grave patologia cronica.

Con la Legge di Bilancio 2025 si dispone, al comma 209, che nella determinazione dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) utile ai fini dell'attribuzione del buono, non rilevano le erogazioni relative all'Assegno Unico Universale.

Viene, inoltre eliminata la condizione per cui, al fine del riconoscimento dell'importo massimo del bonus, pari a 3.600 euro (1.500 + 2.100 euro), deve essere presente nel nucleo familiare almeno un figlio di età inferiore ai 10 anni, oltre che un figlio nato dopo il 31 dicembre 2023 (mentre quest'ultima condizione resta ferma).

Di conseguenza, con riferimento alla maggiorazione di 2.100 euro per i figli nati a partire dal 1° gennaio 2024, è ora necessario possedere il requisito di un valore ISEE, computato al netto dell'Assegno Unico, fino a 40.000 euro, mentre non è più richiesta la presenza di almeno un figlio di età inferiore a 10 anni.

Nelle altre ipotesi, la misura del buono è pari a:

- ✓ 3.000 euro annui per i nuclei familiari con un valore ISEE non superiore a 25.000 euro;
- ✓ 2.500 euro annui per i nuclei familiari con un valore ISEE superiore a 25.000 euro e pari o inferiore a 40.000 euro;
- ✓ 1.500 euro annui per i casi in cui l'ISEE superi i 40.000 euro e per i casi di insussistenza o di insufficienza della documentazione relativa all'ISEE.

Anche con riferimento a questi casi, il valore ISEE è computato al netto dell'Assegno Unico e familiare per i figli a carico.

MISURE IN MATERIA DI CONGEDI PARENTALI (commi 217-218)

La Legge di Bilancio 2025 interviene nuovamente sull'articolo 34, comma 1, primo periodo del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D.Lgs. n. 151/2001) in tema di **congedo parentale**.

La novità introdotta dalla Legge di Bilancio 2025 consiste nel fatto che **ai lavoratori dipendenti, spetti una estensione della misura dell'indennità per congedo parentale**

- all'80% (anziché al 60%, già previsto per il secondo mese e al 30%, già previsto per il terzo mese),
- nel limite di due mesi,
- entro il sesto anno di vita del bambino (ovvero entro il sesto anno dall'ingresso in famiglia del minore nel caso di adozione o affidamento),
- in alternativa tra i genitori.

Si tratta dei periodi di congedo successivi al primo mese di congedo parentale.

Pertanto, i periodi complessivamente fruibili **con un'indennità pari all'80% sono elevati da uno a tre mesi.**

La nuova estensione qui segnalata non si applica ai casi in cui, per la madre o, rispettivamente, per il padre, il periodo di congedo di maternità o di paternità sia terminato entro il 31 dicembre 2024.

Viene invece fatto salvo, per i casi in cui il congedo di maternità o di paternità sia terminato nel corso dell'anno 2024, l'elevamento all'80% per il secondo mese.

Per l'attuazione della misura sarà necessario attendere le indicazioni operative Inps.

DECONTRIBUZIONE DI LAVORATRICI MADRI (commi 219-220)

La Legge di Bilancio 2025 prevede il riconoscimento, a decorrere dall'anno 2025, di un parziale esonero contributivo della quota dei contributi previdenziali IVS, a carico lavoratore, in favore delle lavoratrici dipendenti (ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico) e autonome (queste ultime, che percepiscono almeno

uno tra redditi di lavoro autonomo, redditi d'impresa in contabilità ordinaria, redditi d'impresa in contabilità semplificata o redditi da partecipazione e che non hanno optato per il regime forfetario).

Con riferimento ai requisiti di concessione dell'esonero:

- ✓ le lavoratrici devono essere madri di due o più figli;
- ✓ l'esonero medesimo spetta fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo ovvero, a decorrere dall'anno 2027, se madri di tre o più figli, fino al mese del compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo;
- ✓ la retribuzione o il reddito imponibile ai fini previdenziali non deve essere superiore all'importo di 40.000 euro su base annua, per le lavoratrici dipendenti. Per le lavoratrici autonome, l'esonero in esame è parametrato al valore del livello minimo di reddito previsto dall'articolo 1, comma 3, della Legge n. 233/1990, quindi, al minimale annuo di retribuzione (minimale giornaliero per 312).

Tale beneficio non si applica per gli anni 2025 e 2026 in favore delle lavoratrici che risultino essere beneficiarie dell'analogo esonero contributivo già disposto dalla Legge di Bilancio 2024.

Per l'attuazione della presente disposizione è prevista l'adozione di un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, che disporrà anche l'entità dell'esonero.

L'agevolazione per le lavoratrici autonome è concessa ai sensi del Regolamento (UE) n. 2023/2831 della Commissione, del 13 dicembre 2023, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti de minimis.

Infine, una volta emanato l'atteso DM attuativo, sarà necessario attendere le indicazioni Inps per la piena operatività della novità.

INCREMENTO DEL FONDO PARI OPPORTUNITÀ PER INTERVENTI A FAVORE DELLE DONNE VITTIME DI VIOLENZA (commi 221-222)

La Legge di Bilancio 2025 dispone un incremento, per un importo pari a 4 milioni di euro annui a decorrere dal 2025, del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità per finanziare interventi a favore delle donne vittime di violenza che ne favoriscano l'indipendenza economica e l'emancipazione.

In particolare, il comma 221 dispone un incremento delle risorse del suddetto Fondo pari a 3 milioni di euro annui, a partire dal 2025, **finalizzato ad attività di orientamento e formazione al lavoro per le donne vittime di violenza, allo scopo di consentirne l'emancipazione e l'indipendenza economica.**

Il comma 222, dal canto suo, prevede un ulteriore incremento di 1 milione di euro annui, sempre a partire dal 2025, da destinare al c.d. reddito di libertà.

Il reddito di libertà è una misura introdotta al fine di contenere gli effetti economici causati dalla pandemia da COVID-19 per le donne in condizione di maggiore vulnerabilità e per favorire, attraverso l'indipendenza economica, percorsi di autonomia ed emancipazione per le donne in condizione di povertà che siano vittime di violenza.

INCENTIVI PER GLI SCREENING SANITARI SUI LAVORATORI (commi 392-394)

Al fine di promuovere la sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori, la Legge di Bilancio 2025 istituisce un Fondo per incentivare:

- ✓ programmi di screening e prevenzione delle malattie cardiovascolari e oncologiche da parte dei datori di lavoro, incluse le relative campagne di formazione e informazione, nonché
- ✓ la dotazione da parte delle imprese di defibrillatori semiautomatici e automatici (DEA).

La dotazione del predetto Fondo è pari a 500.000 euro a decorrere dall'anno 2026. Tali risorse saranno ripartite con apposito decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con il MEF.

PROROGA DELLA MAGGIORAZIONE DEL COSTO AMMESSO IN DEDUZIONE IN PRESENZA DI NUOVE ASSUNZIONI (commi 399-400)

I commi 399 e 400 dell'art. 1 della Legge di Bilancio 2025 modificano le disposizioni contenute all'art. 4 del D.Lgs. n. 216/2023, **disponendo una proroga della maxi deduzione prevista a favore di imprese e lavoratori autonomi per le nuove assunzioni di dipendenti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024 e per i due successivi (ossia, per i**

soggetti con periodo di esercizio corrispondente all'anno civile, i periodi d'imposta che chiudono al 31 dicembre 2025, 31 dicembre 2026 e 31 dicembre 2027).

Il beneficio fiscale consiste in una maggiorazione del costo del personale ammesso in deduzione, pari al:

- 20% del costo riferibile all'incremento occupazionale, in relazione alle nuove assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Ciò porta, di fatto, il costo del lavoro al 120% del suo valore originale;
- 30% del costo riferibile all'incremento occupazionale, in presenza di nuovi assunti a tempo indeterminato rientranti nelle categorie di lavoratori meritevoli di maggior tutela di cui all'Allegato I del D.Lgs. n. 216/2023. La deduzione del costo del lavoro è quindi pari al 130%.

Il comma 400 definisce i **criteri di determinazione degli acconti dovuti**, prevedendo:

- alla lettera a), che, per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2025 e per i successivi due (per i soggetti solari, periodi d'imposta in corso al 31 dicembre 2026, al 31 dicembre 2027, al 31 dicembre 2028), si deve considerare l'imposta dell'anno precedente che si sarebbe determinata senza l'applicazione della maggior deduzione del costo del personale;
- alla lettera b), che, anche nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024 e per i due successivi (per i soggetti solari, periodi d'imposta in corso al 31 dicembre 2025, al 31 dicembre 2026, al 31 dicembre 2027) non si deve tener conto della maggior deduzione del costo del personale.

DECONTRIBUZIONE SUD (commi 404, 405, 424-426)

Allineandosi a quanto previsto dalla decisione C(2024) 4512 *final* del 25 giugno 2024 della Commissione europea, la Legge di Bilancio 2025 stabilisce che la c.d. *Decontribuzione Sud* si applichi, nella misura del 30% dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro, **fino al 31 dicembre 2024**, con riferimento ai **contratti di lavoro subordinato stipulati entro il 30 giugno 2024**.

Preme ricordare che si tratta dell'esonero parziale dei contributi dovuti dai datori di lavoro del settore privato operanti nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, introdotto dall'art. 1, commi 161-169, della Legge n. 178/2020.

Tale disposizione cessa di esistere dal 1.1.2025 e viene sostituita da quanto illustrato nel sottotitolo che segue.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE AZIENDE DEL MEZZOGIORNO (commi 406-422)

La Legge di Bilancio 2025 introduce un nuovo esonero contributivo a favore dei datori di lavoro privati, ad esclusione di quelli di lavoro agricolo e di lavoro domestico, che impiegano lavoratori con contratti di lavoro a tempo indeterminato nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Sardegna e Calabria.

Soggetti beneficiari e condizioni

Il nuovo esonero, sostitutivo della misura agevolativa nota come *Decontribuzione Sud* (ex art. 27, DL n. 104/2020, esteso fino al 2029 dall'art. 1, commi 161-168, Legge n. 178/2020), è concesso con requisiti differenti a seconda della tipologia di azienda beneficiaria. In particolare, spetta alle:

- ✓ **microimprese e piccole e medie imprese, intendendo quelle che hanno alle proprie dipendenze non più di 250 dipendenti (vedi Allegato I al Regolamento UE n. 651/2014), a condizione che l'aiuto rispetti i limiti *de minimis* previsti dal Regolamento UE n. 2831/2023, attuativo degli articoli 107 e 108 del TFUE;**
- ✓ **imprese non rientranti nella nozione di “microimprese e di piccole e medie imprese”, a condizione che il datore di lavoro dimostri, al 31 dicembre di ogni anno, un incremento occupazionale rispetto all'anno precedente, dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato.**

Il riconoscimento dell'esonero alle imprese non rientranti nella nozione di “microimprese e di piccole e medie imprese”, fermo restando l'incremento occupazionale, è concesso solo dopo l'autorizzazione della Commissione Europea e quindi, fino a tale momento, tale esonero è da intendersi sospeso.

Sono in ogni caso **esclusi** dalla possibilità di accedere alla misura incentivante, oltre ai datori di lavoro agricolo e domestico:

- i rapporti di apprendistato;

- gli enti pubblici economici;
- gli istituti autonomi case popolari trasformati in enti pubblici economici;
- gli enti trasformati in società di capitali ancorché a capitale interamente pubblico;
- le ex istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato;
- le aziende speciali costituite anche in consorzio, di cui al D.Lgs. n. 267/2000;
- i consorzi di bonifica e i consorzi industriali;
- gli enti morali ed ecclesiastici.

Misura e durata dell'esonero

Ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, la nuova agevolazione consiste nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nelle misure di seguito indicate:

- per l'anno 2025, in misura pari al 25% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 145 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2024;
- per l'anno 2026, in misura pari al 20% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 125 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2025;
- per l'anno 2027, in misura pari al 20% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 125 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2026;
- per l'anno 2028, in misura pari al 20% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 100 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2027;
- per l'anno 2029, in misura pari al 15% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 75 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2028.

Ulteriori requisiti

L'esonero in esame:

- ✓ non è cumulabile con gli incentivi riconosciuti dalla normativa vigente per l'autoimpiego e l'assunzione di giovani che non hanno compiuto 35 anni, nonché per le assunzioni nella Zona economica speciale per il Mezzogiorno o di donne in condizioni di svantaggio (ex artt. 21, 22, 23 e 24, DL n. 60/2024);
- ✓ non spetta nei casi previsti dalla normativa generale in materia di incentivi (art. 31, D.Lgs. 150/2015);
- ✓ è concesso subordinatamente al possesso del DURC e al rispetto della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale (art. 1, comma 1175, Legge n. 296/2006), nonché relativa agli obblighi di assunzione dei soggetti disabili (art. 3, Legge n. 68/1999);

La norma precisa altresì che, ai fini degli adempimenti relativi al Registro nazionale degli aiuti di Stato, l'amministrazione responsabile è il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'amministrazione concedente è l'INPS, che provvede all'esecuzione degli obblighi di monitoraggio previsti dalla pertinente normativa in materia di aiuti di Stato.

Per l'applicazione completa della novità è necessario attendere l'autorizzazione comunitaria riferite alle aziende diverse dalle micro, piccole e medie imprese, nonché, in ogni caso, le necessarie indicazioni operative Inps.

Nel restare a disposizione per approfondimenti, porgiamo cordiali saluti.

Labour Consulting Srltp