



# Convegno

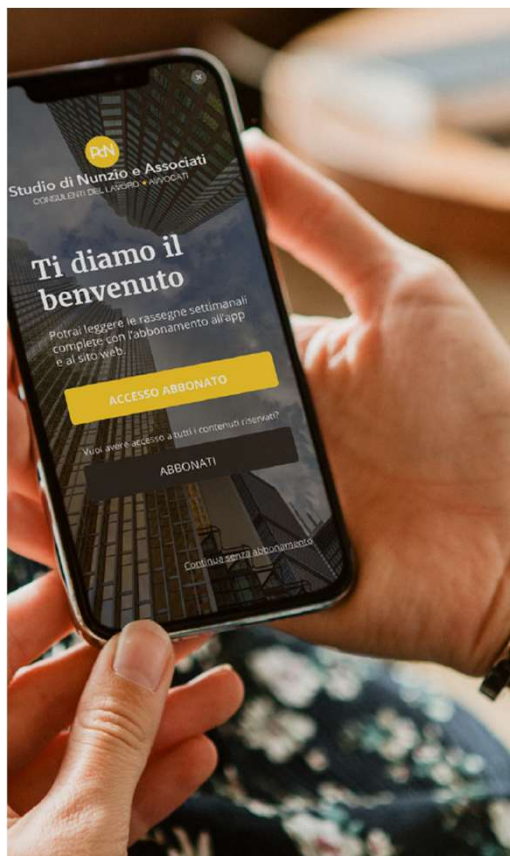
## Le novità 2025



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

[INFO@DINUNZIO.IT](mailto:INFO@DINUNZIO.IT)

[WWW.DINUNZIO.IT](http://WWW.DINUNZIO.IT)



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

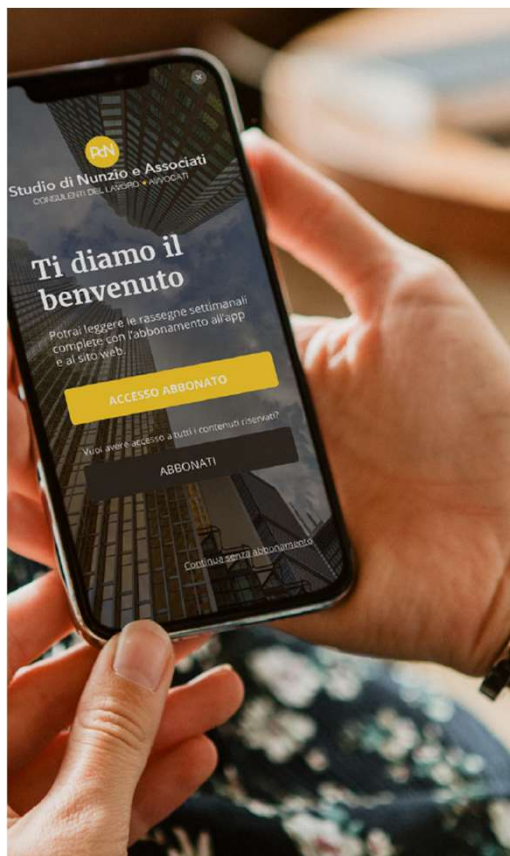
## Di cosa parleremo

L'anno 2025 si presenta ricco di novità per il lavoro dipendente. Infatti, oltre alla Legge di Bilancio 2025, che analizzeremo di seguito, ci occuperemo di analizzare:

- Collegato Lavoro;

Novità inizio Anno

WWW.DINUNZIO.IT



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

## Di cosa parleremo

Tenuto conto del nuovo quadro di regole europee e del contesto economico, negativamente influenzato dall'incertezza globale connessa alla prosecuzione del conflitto russo-ucraino e al peggioramento della crisi in Medio Oriente, le misure contenute nel provvedimento si concentrano sulla riduzione della pressione fiscale e sul sostegno ai redditi medio-bassi dei lavoratori dipendenti e dei pensionati. Sono previste, inoltre, risorse per sostenere le famiglie numerose e incentivare la natalità.

Nella manovra finanziaria, infatti, possiamo distinguere:

- misure di defiscalizzazione del reddito di lavoro dipendente ;
- altre tipologie di interventi, con cui la Legge di Bilancio ha provveduto a finanziare trattamenti di natura sociale volti a sostenere i dipendenti.

Di seguito si fornisce una sintesi delle novità che interessano maggiormente l'area previdenza e pensioni, lavoro e fisco.

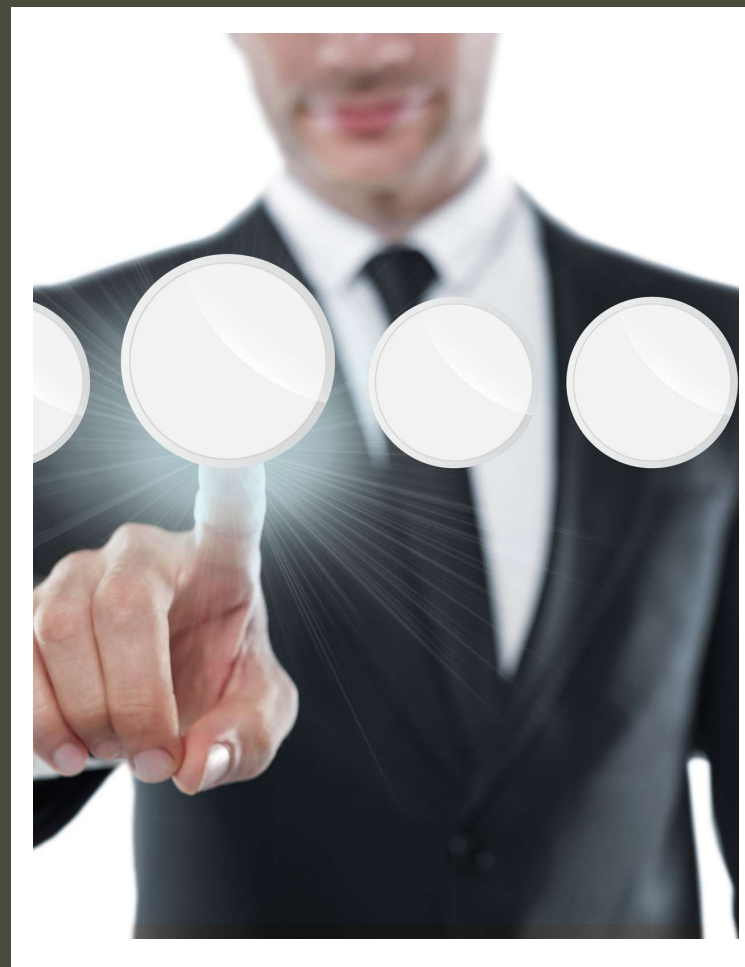
WWW.DINUNZIO.IT

# Gli argomenti e Relatori

- ✓ Legge di Bilancio 2025:
  - Pensioni e Previdenza - Potito di Nunzio
  - Fisco – Mariagrazia di Nunzio Alberto Incardona
  - Ammortizzatori Sociali e Misure per la Famiglia - Paola Rizzo
  - Assunzioni Agevolate – Veronica Pagano
  
- ✓ Collegato Lavoro: Avv. Laura di Nunzio
  
- ✓ Novità 2025 – Alessandro Carfi



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI





01

Legge di Bilancio 2025

# Pensioni e Previdenza



**di Nunzio e Associati**

CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

---

# Pensioni

Sintesi delle regole vigenti per accedere alla pensione



REGOLE VIGENTI PER ACCEDERE ALLA PENSIONE

---



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

# Pensioni

## I requisiti per il diritto a pensione

### Quando possono andare in pensione gli uomini

Nessuna  
novità

- **PENSIONE DI VECCHIAIA**
- Dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2026, un'età di **67 anni con almeno 20 anni di contribuzione**. Dal 1° gennaio 2027 i requisiti di età devono essere incrementati in relazione all'aumento della speranza di vita degli italiani rilevata dall'Istat.
- **PENSIONE ANTICIPATA**
- dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2026, una contribuzione di **almeno 42 anni e 10 mesi** indipendentemente dall'età anagrafica . Dal 1° gennaio 2027 i requisiti di contribuzione devono essere **incrementati** in relazione all'aumento della speranza di vita degli italiani rilevata dall'Istat .

**SOLO PER LA PENSIONE ANTICIPATA E' STATA INTRODOTTA UNA FINESTRA DI TRE MESI PER LA PERCEZIONE DELLA RENDITA DECORRENTE DAL MESE DI COMPIMENTO DEI REQUISITI DI ANZIANITA'. FINESTRA CHE PUO' ESSERE RAGGIUNTA ANCHE CONTINUANDO A LAVORARE.**



# Pensioni

## I requisiti per il diritto a pensione

### Quando possono andare in pensione le **donne**

Nessuna  
novità

- **PENSIONE DI VECCHIAIA**
- Dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2026, un'età di **67 anni con almeno 20 anni di contribuzione**. Dal 1° gennaio 2027 i requisiti di età devono essere incrementati in relazione all'aumento della speranza di vita degli italiani rilevata dall'Istat.
- **PENSIONE ANTICIPATA**
- dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2026, una contribuzione di **almeno 42 anni e 10 mesi** indipendentemente dall'età anagrafica . Dal 1° gennaio 2027 i requisiti di contribuzione devono essere **incrementati** in relazione all'aumento della speranza di vita degli italiani rilevata dall'Istat .

**SOLO PER LA PENSIONE ANTICIPATA E' STATA INTRODOTTA UNA FINESTRA DI TRE MESI PER LA PERCEZIONE DELLA RENDITA DECORRENTE DAL MESE DI COMPIMENTO DEI REQUISITI DI ANZIANITA'. FINESTRA CHE PUO' ESSERE RAGGIUNTA ANCHE CONTINUANDO A LAVORARE.**



**Pensioni** Quando possono andare in pensione (**uomini e donne**)  
che abbiano il primo accredito contributivo a decorrere  
dal 1° gennaio 1996?

**In vecchiaia normale** (età come gli altri e almeno 20 anni di ctb) ma con una rendita almeno pari all'importo dell'assegno sociale (per il 2024: € 6.947,33 annui pare a € 534,41 mensili)

**A 71 anni**  
(con almeno 5 anni di ctb) a prescindere dall'importo della pensione

NOVITA'

**In vecchiaia anticipata** (da 64 anni a 71 anni e almeno 20 anni di ctb) ma con una rendita almeno pari a **3 volte l'importo dell'assegno sociale (1.603,23, per il 2024) che scende a 2,8 volte (1.496,35) per le donne con un figlio e a 2,6 volte (1.389,47) per le donne con due o più figli. Inoltre, introdotta una finestra di 3 mesi e l'assegno non può superare 5 volte il trattamento minimo vigente (2.672,05) fino alla pensione di vecchiaia.**

64 anni e 20 anni di anzianità contributiva (fino al 2026 compreso e poi da adeguare entrambi alla speranza di vita)

Importo soglia di 2,6 - 2,8 - 3 volte l'Assegno sociale  
Dal 2030: 2,6 - 2,8 - 3,2 volte l'Assegno sociale

DA VALUTARE ANCHE IN COMBINATA ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE (VEDI ALTRA SLIDE)



# Pensioni

## Altre novità nella Legge di Bilancio



INCENTIVO PER LA PROSECUZIONE  
DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA DOPO IL  
CONSEGUIMENTO DEI REQUISITI PER IL  
TRATTAMENTO PENSIONISTICO ANTICIPATO

---

OPZIONE PER UNA MAGGIORAZIONE DELLA  
QUOTA DI ALIQUOTA CONTRIBUTIVA  
PENSIONISTICA A CARICO DEL LAVORATORE

---



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI



## Pensioni

### Incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa dopo il conseguimento dei requisiti per il trattamento pensionistico anticipato

La norma riguarda colui che abbia maturato entro il 31 dicembre 2025 (n.b: in base alla proroga prevista dalla Legge di Bilancio 2025), i requisiti minimi per il trattamento pensionistico anticipato quota 103, **o l'anzianità contributiva richiesta in via generale per il riconoscimento del trattamento pensionistico anticipato a prescindere dall'età anagrafica**

**42 anni e 10 mesi per gli uomini e**  
**41 anni e 10 mesi per le donne**

**ETA': almeno 62 anni +**  
**CONTRIBUTI: almeno 41 anni =**  
**QUOTA 103**



Si tratta di un incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa da parte di lavoratori dipendenti, pubblici e privati, rientranti in alcune fattispecie di conseguimento dei requisiti per il trattamento pensionistico anticipato .



# Pensioni

Quali sono le novità?

L'incentivo in oggetto **corrisponde** a quello finora previsto limitatamente alla fattispecie di maturazione, entro il 31 dicembre 2024, dei requisiti relativi alla quota 103; **tuttavia**, rispetto all'incentivo già previsto,

- oltre all'**ampliamento delle fattispecie** che vi rientrano,
- viene introdotto il **beneficio ulteriore** dell'esclusione suddetta delle somme dalla base **imponibile fiscale** (oltre che, come già previsto, dalla base imponibile contributiva).

Procedura

Il lavoratore può richiedere al datore di lavoro la corresponsione **in proprio favore** dell'importo corrispondente alla **quota a carico del medesimo dipendente** 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 (in relazione ai termini dilatori intercorrenti tra maturazione dei requisiti e diritto al trattamento); fatto salvo tale termine minimo di decorrenza, gli effetti dell'esercizio della facoltà decorrono dal mese successivo al medesimo esercizio.

Si **esclude** dalla base imponibile delle imposte sui redditi e della contribuzione previdenziale **le somme corrisposte al lavoratore in base al suddetto esercizio di facoltà**. Tale esclusione dalla base imponibile fiscale concerne implicitamente, per il periodo successivo all'anno 2024, anche i soggetti che abbiano optato per l'incentivo prima dell'anno 2025.

Infine, l'esercizio dell'opzione non esclude la possibilità di fare in un qualsiasi momento successivo domanda di pensione anticipata.



## Pensioni

### Opzione per una maggiorazione della quota di aliquota contributiva pensionistica a carico del lavoratore

I soggetti iscritti alle forme pensionistiche obbligatorie di base gestite dall'INPS (AGO, forme sostitutive ed esclusive della medesima, Gest. Sep. Inps) e **privi di anzianità contributiva pensionistica al 1° gennaio 2025**, hanno la **FACOLTA'** di versamento di una maggiorazione dell'aliquota contributiva pensionistica a loro carico, al fine del corrispondente incremento del montante contributivo individuale, valido ai fini del calcolo del trattamento pensionistico.



La maggiorazione della quota di aliquota contributiva pensionistica a proprio carico **non puo' essere superiore a due punti percentuali**.



La quota del trattamento pensionistico derivante dall'incremento del montante contributivo conseguente dalla maggiorazione **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 (posti come condizione -per i lavoratori con riferimento ai quali il primo accredito contributivo decorre successivamente al 31 dicembre 1995- per il conseguimento della pensione di vecchiaia e della cosiddetta pensione anticipata nel sistema contributivo integrale).



## Pensioni

Essa è **corrisposta, a domanda**, al soggetto pensionato successivamente alla maturazione dei requisiti anagrafici per l'accesso alla pensione di vecchiaia (ad oggi pari a 67 anni). **Quindi non va riconosciuta alle pensioni di anzianità.**

I contributi versati dal lavoratore quale maggiorazione della quota di aliquota contributiva sono **deducibili**, ai sensi dall'art.10 TUIR, dal reddito complessivo per il 50% dell'importo totale versato.

*Per la attuazione di quanto precede si attende la pubblicazione di **un apposito D.M.** , che deve definire anche le modalità per l'eventuale revoca dell'opzione.*



## Pensioni

CONFERMATA

**OPZIONE DONNA 2025**



CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

# L'Opzione donna

Le lavoratrici che possiedono al **31 dicembre 2024** (in luogo del 31 dicembre 2023) i seguenti requisiti:

1) 61 anni di età

2) 35 anni di contribuzione

hanno facoltà di richiedere la pensione anticipata calcolata esclusivamente con il sistema contributivo.





## Pensioni

### A quali ulteriori condizioni?



L'età anagrafica di **sessantun anni**, è **ridotta di un anno per ogni figlio** nel limite massimo di due anni, e che si trovano in una delle seguenti condizioni:

- a)** assistono, al momento della richiesta e da almeno sei mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità, ovvero un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i settanta anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti;
- b)** hanno una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74 per cento;
- c)** sono lavoratrici licenziate o dipendenti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa di cui all'articolo 1, comma 852, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Per tali lavoratrici la riduzione massima di due anni del requisito anagrafico di sessanta anni si applica a prescindere dal numero di figli.



INVARIATO

# Comparto scuola e Afam



Per le lavoratrici del comparto scuola e Afam la cessazione dal servizio e la decorrenza del relativo trattamento pensionistico hanno effetto dalla data di inizio del nuovo anno scolastico o accademico.

La suddetta norma **posticipa** al 28 febbraio 2025 il termine (attualmente previsto per il 28 febbraio 2024) entro cui il personale a tempo indeterminato del comparto scuola e AFAM può presentare domanda di cessazione dal servizio, con effetti dall'inizio, rispettivamente, dell'anno scolastico o accademico.

# Le vecchie opzioni donna?



**Sempre per la salvaguardia dei diritti acquisiti le lavoratrici che avessero maturato i requisiti in vigore delle precedenti disposizioni possono optare per tali, più favorevoli, disposizioni.**

# Pensione anticipata flessibile: c.d. Quota 103

QUOTA 103  
INPS

CONFERMATA



CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

———— **Pensioni**

## **Pensione anticipata flessibile: c.d. Quota 103**

La Legge di Bilancio 2025 prevede un'estensione temporale di accesso alla pensione anticipata flessibile cosiddetta quota 103.

**il diritto al trattamento si consegue al raggiungimento di un'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva di almeno 41 anni**

**purché tali requisiti siano conseguiti nel corso dell'anno 2025**

**- il requisito di 41 anni di versamenti può essere ottenuto anche in regime di cumulo, cioè sommando gratuitamente gli accrediti contributivi presso diverse gestioni previdenziali, escludendo, però, i periodi maturati presso le casse professionali private o privatizzate),**

QUOTA 103  
**INPS**



## **Pensione anticipata flessibile: c.d. Quota 103**

Si ricorda che la misura è stata introdotta per i regimi pensionistici relativi ai lavoratori dipendenti, pubblici e privati, ovvero, limitatamente alle forme gestite dall'Inps, ai lavoratori autonomi e parasubordinati; sono esclusi dall'applicazione il personale militare delle Forze armate (ivi compreso il personale il personale della Guardia di finanza), il personale delle Forze di polizia a ordinamento civile (ivi compreso il Corpo di polizia penitenziaria), il personale operativo del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.





# Pensione anticipata flessibile: c.d. Quota 103

The logo features the word "INPS" in a large, blue, serif font, with "QUOTA 103" in a smaller, black, sans-serif font positioned to its left. The entire logo is centered within a white rectangular box, which is itself centered within a light blue circular graphic.

- Il trattamento in base alla quota 103 può essere richiesto anche negli anni successivi rispetto all'anno di maturazione dei relativi requisiti.
- La pensione è riconosciuta per un valore lordo mensile massimo non superiore a **4 volte il trattamento minimo previsto dalla legge (€ 2.394,44 da rivalutare per il 2025) fino alla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia. INOLTRE: calcolo della pensione esclusivamente con il metodo contributivo e la finestra si allunga a 7 mesi.**
- Per coloro che accedono al pensionamento con quota 103 si prevede il **divieto di cumulo** pensione-reddito, valido fino alla maturazione dei requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia (fanno eccezione i redditi da lavoro autonomo "occasionale" per un massimo di 5mila euro lordi annui).
- La pensione anticipata flessibile **non è compatibile** con le disposizioni sull'Isopensione, sugli incentivi all'esodo previsti dai Fondi di solidarietà bilaterali e sullo scivolo pensionistico del contratto di espansione.
- I lavoratori che maturano i requisiti per la pensione anticipata flessibile e scelgono di non usufruirne, rimanendo al lavoro, possono rinunciare all'accredito della quota dei contributi AGO a proprio carico.



---

# INCREMENTO TRANSITORIO DELLE PENSIONI MINIME



## Pensioni



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

# Pensioni - Incremento transitorio delle pensioni minime (2025-2026)

Per i trattamenti pensionistici si prevede, in **via aggiuntiva** rispetto alla disciplina della perequazione automatica dei medesimi, un **incremento transitorio** – con riferimento esclusivo alle mensilità relative agli anni **2025 e 2026** – per i casi in cui il complesso dei trattamenti pensionistici di un soggetto sia pari o inferiore al trattamento minimo del regime generale INPS.

A green circle with a white border containing the word "NOVITA'" in white capital letters.

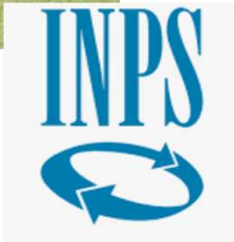
# Pensioni - Incremento transitorio delle pensioni minime (2025-2026)

Tale incremento è pari a 2,2 punti percentuali per l'anno 2025 e a 1,3 punti percentuali per l'anno 2026; la seconda percentuale non si somma alla prima; l'incremento per l'anno 2026 si applica, dunque, sulla base di calcolo al netto del primo incremento, fermo restando il previo adeguamento della medesima base in virtù della perequazione automatica (la quale è applicata anch'essa sui valori al netto del precedente incremento transitorio).



I medesimi incrementi si applicano su tutte le mensilità dell'anno a cui si riferiscono, ivi compresa la tredicesima mensilità, mentre non si applicano sulla cosiddetta quattordicesima (eventualmente spettante).





## **Pensioni**

# **Accesso alla pensione di vecchiaia per le lavoratrici con 4 o piu' figli**



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

---

## Accesso alla pensione di vecchiaia per le lavoratrici con 4 o piu' figli

Elevato da **12 a 16 mesi** il limite massimo di anticipo di età rispetto al requisito di accesso alla pensione di vecchiaia (67 anni) per la lavoratrice madre di quattro o più figli.

Il beneficio concerne esclusivamente le lavoratrici madri rientranti nel sistema contributivo integrale; rientrano in tale ambito i soggetti privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 e quelli che abbiano optato per il suddetto sistema.



di Nunzio e Associati  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI



NOVITA'





# Pensioni

## Perequazione automatica dei trattamenti pensionistici dei residenti all'estero



di Nunzio e Associati  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

---

# Perequazione automatica dei trattamenti pensionistici dei residenti all'estero (solo per il 2025)

Viene stabilita **un'esclusione transitoria** dalla disciplina generale della perequazione automatica dei trattamenti pensionistici.

L'esclusione vale per i **soggetti residenti all'estero** e solo per l'anno **2025**, limitatamente ai casi in cui tale misura complessiva sia superiore all'importo del trattamento minimo del regime generale INPS.



di Nunzio e Associati  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI



NOVITA'

## Pensioni

**Misure in tema di previdenza  
complementare con riflesso  
nella previdenza pubblica**



# Misure in tema di previdenza complementare



CHI ? i soggetti con **primo accredito contributivo** successivo al 1° gennaio 1996

**NUOVO ART. 24, CO 7 BIS,  
D.L. 201/2011**



**COSA ? dall'1 gennaio 2025** (ai soli fini del raggiungimento degli importi soglia mensili necessari per la liquidazione della pensione di **vecchiaia o anticipata**) possono computare, unitamente all'ammontare mensile della prima rata di pensione di base, **anche il valore** di una o più prestazioni di rendita di forme pensionistiche di previdenza complementare richieste dall'assicurato stesso, in caso di opzione per la prestazione in forma di rendita non inferiore al 50% del montante accantonato nel fondo e solo su richiesta dell'assicurato.



Il **valore teorico della rendita complementare**, ai soli fini del calcolo del raggiungimento del valore soglia previsto (nel 2024 pari a 534,41 euro mensili), è determinato trasformando il montante effettivo accumulato in ciascuna forma di previdenza complementare con il valore dei coefficienti di trasformazione vigente al momento del pensionamento.



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

# Misure in tema di previdenza complementare



A tal proposito, le forme di previdenza complementare metteranno a disposizione la proiezione certificata attestante l'effettivo valore della rendita mensile secondo gli schemi di erogazione adottati dalla singola forma di previdenza complementare.



Con DM LAVORO -MEF sono individuati i criteri di computo e le modalità di richiesta e di certificazione della proiezione della rendita tenuto conto dei contenuti delle decisioni Eurostat in merito alla conferma del trattamento contabile delle prestazioni di rendita di forme pensionistiche di previdenza complementare.



A decorrere dal 1° gennaio 2030 è elevato a 3,2 volte rispetto all'assegno sociale il valore degli importi soglia mensili necessari alla liquidazione della pensione anticipata



# Misure in tema di previdenza complementare

per i lavoratori che si avvalgono della facoltà di computare anche il valore di una o più prestazioni di rendita di forme pensionistiche di previdenza complementare

ai fini del conseguimento degli importi soglia mensili, il **requisito contributivo** attualmente di 20 anni di contribuzione effettiva è **incrementato** di cinque anni a decorrere dal 1° gennaio 2025 e di ulteriori cinque anni a decorrere dal 1° gennaio 2030

la pensione anticipata non è **cumulabile**, a far data dal primo giorno di decorrenza della pensione e fino alla maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia (di cui al comma 6 dell'art. 24 del DL 201/2011), **con i redditi da lavoro dipendente o autonomo**, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5.000 euro lordi annui.



# Misure in tema di previdenza complementare

## COSI' L'IMPORTO SOGLIA

Importo soglia	Fino al 31.12.2023	dal 2024	dal 2025 (*)	dal 2030
Pensione vecchiaia	1,5 volte assegno sociale	Pari all'assegno sociale	Pari all'assegno sociale	Pari all'assegno sociale
Pensione anticipata	2,8 volte l'assegno sociale	2,6 volte assegno sociale per donne con 2 o più figli 2,8 volte AS per donne con un figlio 3.0 volte AS negli altri casi	2,6 volte assegno sociale per donne con 2 o più figli 2,8 volte AS per donne con un figlio 3.0 volte AS negli altri casi Utilizzando la rendita del Fondo pensione, l'anzianità contributiva sale da 20 a 25 anni	2,6 volte assegno sociale per donne con 2 o più figli 2,8 volte AS per donne con un figlio 3.2 volte AS negli altri casi Utilizzando la rendita del Fondo pensione, l'anzianità contributiva sale a 30 anni

(\*) La pensione è incumulabile coi redditi di lavoro, salvo quelli occasionali autonomi fino a 5000 euro annui.





## Pensioni

**Opzione per una riduzione  
transitoria della  
contribuzione previdenziale  
a carico degli artigiani e  
degli esercenti attività  
commerciali**





## Opzione per una riduzione transitoria della contribuzione previdenziale a carico degli artigiani e degli esercenti attività commerciali



I soggetti che si iscrivono nell'anno 2025 per la prima volta alla gestione previdenziale INPS «artigiani e commercianti» possono chiedere una riduzione transitoria della contribuzione, nella misura del 50%.



La riduzione è riconosciuta per 36 mesi.



L'accREDITAMENTO dei contributi versati nella misura ridotta in oggetto ha luogo secondo una specifica disciplina.



Interessati sono vale anche i collaboratori familiari che, nell'anno 2025, si iscrivono per la prima volta in una delle suddette gestioni.



Al fine del riconoscimento della riduzione contributiva in oggetto, i soggetti interessati presentano apposita comunicazione telematica all'Inps.



## Pensioni

CONFERMATA

### Misure di flessibilità in uscita

### Ape Sociale Andare in pensione prima del tempo



# A.P.E. SOCIALE



L'APE sociale non è altro che un prepensionamento a carico dello Stato.

In sostanza si tratta di riconoscere a chi ha almeno 63 anni di età **(63 anni e 5 mesi dal 2024)** una indennità mensile per 12 mensilità pari all'importo di pensione calcolata al momento della richiesta che non può comunque superare € 1.500,00 non soggetto a rivalutazione.

# A.P.E. SOCIALE



- La legge di Bilancio prevede di applicare fino al **31 dicembre 2025** le disposizioni in materia di **APE sociale** in favore dei **soggetti** che ne abbiano i requisiti.

# A.P.E. SOCIALE

## REQUISITI



### A) Disoccupati

Siano in possesso di **almeno 30 anni di contribuzione** e si trovino in [stato di disoccupazione](#) a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di conciliazione obbligatoria (quella cioè che si attiva per le imprese che impiegano più di 15 dipendenti, ex art. 7 della legge 604/1966 a seguito ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo). Dal 1° gennaio 2018 la [legge 205/2017](#) ha incluso anche i lavoratori la cui disoccupazione sia conseguenza della scadenza di un contratto a termine a condizione che nei **tre anni precedenti** la cessazione del rapporto, **abbiano avuto periodi di lavoro dipendente per almeno 18 mesi**. Inoltre è necessario avere concluso **il godimento dell'intera prestazione previdenziale di disoccupazione spettante** (es. la [Naspi](#)).

# A.P.E. SOCIALE

## REQUISITI



### B. Caregivers

Siano in possesso di almeno 30 anni di contribuzione e, al momento della richiesta, assistere da almeno sei mesi, il coniuge, la persona in unione civile o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Dal 1° gennaio 2018 la legge 205/2017 ha incluso anche i soggetti che assistono, un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i settanta anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

### C) Invalidi

Siano in possesso di **almeno 30 anni di contribuzione** ed essere stati riconosciuti **invalidi civili** di grado almeno pari **al 74 per cento**.





### D) Lavori cd. Gravosi

Si tratta di lavoratori dipendenti, all'interno delle professioni indicate nella slide successiva che svolgono da almeno sette anni negli ultimi dieci ovvero almeno sei anni negli ultimi sette attività lavorative per le quali è richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difficoltoso e rischioso il loro svolgimento in modo continuativo e sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 36 anni

In vigore dal 1 gennaio 2018: Elenco lavori gravosi, legge n. 232/16, allegato C (art.1, co. 179, lett. d))

- A. Operai dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici
- B. Conduttori di gru o di macchinari mobili per la perforazione nelle costruzioni
- C. Conciatori di pelli e di pellicce
- D. Conduttori di convogli ferroviari e personale viaggiante
- E. Conduttori di mezzi pesanti e camion
- F. Personale delle professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche ospedaliere con lavoro organizzato in turni
- G. Addetti all'assistenza personale di persone in condizioni di non autosufficienza
- H. Insegnanti della scuola dell'infanzia e educatori degli asili nido
- I. Facchini, addetti allo spostamento merci e assimilati
- L. Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia
- M. Operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti
- N. Operai dell'agricoltura, della zootecnia e della pesca
- O. Pescatori della pesca costiera, in acque interne, in alto mare, dipendenti o soci di cooperative
- P. Lavoratori del settore siderurgico di prima e seconda fusione e lavoratori del vetro addetti a lavori ad alte temperature non già ricompresi nella normativa del decreto legislativo n. 67 del 2011
- Q. Marittimi imbarcati a bordo e personale viaggiante dei trasporti marini e in acque interne.



# A.P.E. SOCIALE



Si precisa che la concessione dell'indennità è subordinata alla **cessazione dell'attività lavorativa** e non spetta a coloro che sono già titolari di un trattamento pensionistico diretto.

Inoltre **per** quanto riguarda **le donne**, è prevista una riduzione dei requisiti contributivi richiesti per l'accesso all'APE sociale, pari a **12 mesi per ciascun figlio, nel limite massimo di 2 anni** (cd. APE sociale donna); per quanto concerne l'accesso al beneficio dei lavoratori dipendenti operai dell'agricoltura e della zootecnia, il computo integrale dell'anno di lavoro si considera soddisfatto con il numero minimo di giornate (pari a 156), relativo all'anno di contribuzione, previsto dalla normativa vigente.



# A.P.E. SOCIALE

## COMPATIBILITA', DECADENZE E TERMINI DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE



- a) L'indennità non è compatibile con i trattamenti di sostegno al reddito connessi allo stato di disoccupazione involontaria, con l'assegno di disoccupazione (ASDI) nonché con l'indennità per cessazione dell'attività commerciale.
- b) Il beneficiario decade dal diritto all'indennità nel caso di raggiungimento dei requisiti per il pensionamento anticipato.
- c) Con l'ultima legge di Bilancio le domande per accedere all'APE Sociale devono essere presentate entro il 31 marzo 2024, ovvero entro il 15 luglio 2024.
- d) L'indennità non è cumulabile con i redditi da lavoro dipendente e/o autonomo ma risulta cumulabile con i redditi di lavoro autonomo occasionale fino a 5.000 euro lordi annui.

Ferme restando le disposizioni penali, il datore di lavoro che abbia omesso di versare contributi per l'assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti e che non possa più versarli per sopravvenuta prescrizione ai sensi dell'articolo 55 del regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, può chiedere all'Istituto nazionale della previdenza sociale di costituire, nei casi previsti dal successivo quarto comma, una rendita vitalizia reversibile pari alla pensione o quota di pensione adeguata dell'assicurazione obbligatoria, che spetterebbe al lavoratore dipendente in relazione ai contributi omessi.

La corrispondente riserva matematica è devoluta, per le rispettive quote di pertinenza, all'assicurazione obbligatoria e al Fondo, di adeguamento, dando luogo alla attribuzione a favore dell'interessato di contributi base corrispondenti, per valore e numero, a quelli considerati ai fini del calcolo della rendita.

La rendita integra con effetto immediato la pensione già in essere; in caso contrario i contributi di cui al comma precedente sono valutati a tutti gli effetti ai fini della assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti.

Il datore di lavoro è ammesso ad esercitare la facoltà concessagli dal presente articolo su esibizione all'Istituto nazionale della previdenza sociale di documenti di data certa, dai quali possano evincersi la effettiva esistenza e la durata del rapporto di lavoro, nonché la misura della retribuzione corrisposta al lavoratore interessato. (14)

Il lavoratore, quando non possa ottenere dal datore di lavoro la costituzione della rendita a norma del presente articolo, può egli stesso sostituirsi al datore di lavoro, salvo il diritto al risarcimento del danno, a condizione che fornisca all'Istituto nazionale della previdenza sociale le prove del rapporto di lavoro e della retribuzione indicate nel comma precedente. (1)

Per la costituzione della rendita il datore di lavoro, ovvero il lavoratore allorché si verifichi l'ipotesi prevista al quarto comma, deve versare all'Istituto nazionale della previdenza sociale la riserva matematica calcolata in base alle tariffe che saranno all'uopo determinate e variate, quando occorra, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Consiglio di amministrazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale.

**Il lavoratore, decorso il termine di prescrizione per l'esercizio delle facoltà di cui al primo e al quinto comma, fermo restando l'onere della prova previsto dal medesimo quinto comma, può chiedere all'Istituto nazionale della previdenza sociale la costituzione della rendita vitalizia con onere interamente a proprio carico, calcolato ai sensi del sesto comma.**

-----  
(1) La Corte Costituzionale con sentenza 13 - 22 dicembre 1989, n. 568 (in G.U. 1a s.s. 27/12/1989 n. 52) ha dichiarato "la illegittimità costituzionale dell'art. 13, quarto e quinto comma, legge 12 agosto 1962, n. 1338 (Disposizioni per il miglioramento di pensioni dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, vecchiaia e superstiti), nella parte in cui, salva la necessità della prova scritta sulla esistenza del rapporto di lavoro da fornirsi dal lavoratore, non consente di provare altrimenti la durata del rapporto stesso e l'ammontare della retribuzione."



02

Riforma Fiscale  
**Nuova IRPEF**



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

# FISCO

**Legge n. 207 del 30 dicembre 2024 in GU n. 305  
S.O. n. 43 del 31 dicembre 2024**



---

ALIQUOTE IRPEF

---

DETRAZIONI E TRATTAMENTO INTEGRATIVO

---

RIDUZIONE CUNEO FISCALE



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

# Fisco - Riduzione Aliquote Irpef

**3**

**Nuove Aliquote**

La Legge di Bilancio 2025 ha reso strutturale la modifica alle aliquote IRPEF, riducendole da quattro a tre.

**23%**

**Primo Scaglione**

Applicabile ai redditi fino a 28.000 euro.

**35%**

**Secondo Scaglione**

Per redditi oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro.

**43%**

**Terzo Scaglione**

Per redditi oltre 50.000 euro.

Scompare definitivamente l'aliquota del 25% applicabile ai redditi compresi tra 15.001 e 28.000 euro.



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

# Fisco – Riduzione Aliquote Irpef

Riassumendo

2025 (uguale al 2024)	2023
<ul style="list-style-type: none"><li>• fino a 28.000 euro, 23%;</li><li>• oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro, 35%;</li><li>• oltre 50.000 euro, 43%</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• fino a 15.000 euro, 23%;</li><li>• oltre 15.000 euro e fino a 28.000 euro, 25%;</li><li>• oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro, 35%;</li><li>• oltre 50.000 euro, 43%</li></ul>



---

# Fisco

## Detrazioni di Lavoro dipendente

Resa strutturarle anche la detrazione prevista dall'art. 13, co. 1, lettera a), primo periodo, del TUIR, ovvero la detrazione per lavoro dipendente è innalzata dagli originari 1.880 a 1.955 euro su base annua qualora il reddito complessivo non superi i 15.000 euro annui.

Con l'innalzamento della detrazione e l'accorpamento di due aliquote IRPEF si viene a generare una sorta di "No tax area" per redditi complessivi fino all'importo di 8.500 euro annui.



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI





# Fisco - Trattamento integrativo



1

## Modifica Strutturale

La Legge di Bilancio rende strutturale la modifica alla disciplina del trattamento integrativo già valevole nell'annualità 2024.

2

## Condizioni

Il trattamento integrativo, di importo pari a 1.200 euro, è erogato se:

- a. il reddito complessivo non risulta superiore ad euro 15.000;
- b. l'imposta lorda determinata sui redditi da lavoro dipendente (esclusi i redditi da pensione) e assimilati a lavoro dipendente è superiore alla detrazione da lavoro dipendente, diminuita dell'importo di 75 euro rapportato al periodo di lavoro.

3

## Decurtazione

Dal 1° gennaio 2025 è resa strutturale la decurtazione di euro 75, rapportata al periodo di lavoro, alla detrazione da lavoro dipendente.

Resta invariata la disciplina del trattamento integrativo per i redditi complessivi superiori ad euro 15.000 ma inferiori ad euro 28.000.





# Fisco – Trattamento integrativo



Reddito annuale (euro)	T.I.R. spettante
Fino a 15.000	1.200 – (75 rapportato al periodo di lavoro)
Da 15.001 a 28.000	Importo pari alla differenza tra la somma delle detrazioni e imposta lorda, con limite massimo di 1.200



# Fisco - Nuove Agevolazioni Fiscali

In sostituzione della riduzione contributiva del 6% e 7 % riconosciuta per il periodo paga fino al 31.12.2024, il Legislatore ha previsto una riduzione del Cuneo Fiscale.

Pertanto

un intervento non più contributivo



ma fiscale

che secondo il Ministero del Lavoro, raggiungerà il medesimo risultato agevolante per i lavoratori.



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

# Fisco - Nuove Agevolazioni Fiscali



le agevolazioni **non** concorrono alla formazione del reddito complessivo del dipendente.



di Nunzio e Associati  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

# Fisco - Nuove Agevolazioni Fiscali

Ai titolari di reddito lavoro dipendente (pensionati esclusi), e con **reddito complessivo < 20.000 euro**, è riconosciuta una somma che non concorre alla formazione del reddito, determinata come segue:

Reddito fino a (euro)	Percentuale Somma esente
Fino a 8.500 euro	7,1%
da 8.501 a 15.000	5,3%
Da 15.001 a 20.000	4,8%

in relazione all'importo della somma da riconoscere, bisogna considerare esclusivamente il reddito di lavoro dipendente, rapportato all'intero anno.



# Fisco - Nuove Agevolazioni Fiscali - Esempi

Reddito complessivo annuo: 18.000 euro

di cui Reddito di lavoro dipendente annuo: 8.000 euro

Giorni in forza nell'anno: 365

Somma da riconoscere:  $8.000 \times 7,1\% = 568$  euro

Reddito complessivo annuo: 19.000 euro

di cui Reddito di lavoro dipendente annuo: 14.000 euro

Giorni in forza nell'anno: 365

Somma da riconoscere:  $14.000 \times 5,3\% = 742$  euro

Reddito complessivo annuo: 16.000 euro

di cui Reddito di lavoro dipendente annuo: 16.000 euro

Giorni in forza nell'anno: 200

Reddito di lavoro dipendente rapportato: 16.000 euro

Somma da riconoscere  $16.000 \times 4,8\% = 768$  euro

Reddito complessivo annuo: 25.000 euro

di cui Reddito di lavoro dipendente annuo: 22.000 euro

Giorni in forza nell'anno: 365

Non spetta alcuna somma al dipendente in quanto il suo reddito complessivo è superiore ad euro 20.000



# Fisco - Nuove Agevolazioni Fiscali

Ai lavoratori titolari di reddito di lavoro dipendente, esclusi i redditi da pensione, **con reddito complessivo superiore ad euro 20.000 ma inferiore ad euro 40.000**, fermo restando le detrazioni da lavoro dipendente previste dall'articolo 13 del TUIR, è riconosciuta **un'ulteriore detrazione** dall'imposta lorda, da rapportare al periodo di lavoro, di importo pari:

Reddito fino a (euro)	Ulteriore Detrazione
Da 20.001 a 32.000	1.000 €
da 32.001 a 40.000	$1.000 * (40.000 - \text{reddito complessivo}) / 8.000$



# Fisco - Nuove Agevolazioni Fiscali - Esempi

Reddito complessivo annuo: 22.000 euro

Detrazione da riconoscere: 1.000 euro

Giorni in forza nell'anno: 365

Reddito complessivo annuo: 30.000 euro

Detrazione da riconoscere:  $1.000/365 * 300 = 821,92$  euro

Giorni in forza nell'anno: 300

Reddito complessivo annuo: 35.000 euro

Detrazione da riconoscere:  $1.000 * (40.000 - 35.000) / 8.000 = 625$  euro

Giorni in forza nell'anno: 365

Reddito complessivo annuo: 42.000 euro

Non spetta la detrazione in esame in quanto il suo reddito complessivo è superiore ad euro 42.000

Giorni in forza nell'anno: 365



---

# Fisco - Nuove Agevolazioni Fiscali

## Modalità di applicazione

Per entrambe le agevolazioni (ulteriore detrazione e somma da riconoscere ai dipendenti con reddito complessivo inferiore a 20.000 euro), ai fini della determinazione del reddito complessivo e del reddito di lavoro dipendente valgono le seguenti considerazioni:

- i predetti redditi **devono includere anche la quota esente dei redditi dei lavoratori impatriati, ivi inclusi i ricercatori rientrati in Italia dall'estero;**
- **il reddito complessivo deve essere considerato al netto del reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e di quello delle relative pertinenze, di cui all'articolo 10, comma 3-bis del TUIR.**





---

# Fisco - Nuove Agevolazioni Fiscali

## Modalità di applicazione

Per quanto concerne gli **adempimenti** da porre in essere da parte del datore, le predette agevolazioni devono essere **riconosciute**:

- **in via automatica** all'atto dell'erogazione delle retribuzioni.
- I sostituti d'imposta recuperano le somme erogate al lavoratore mediante **compensazione** utilizzando il modello F24 ;
- successivamente, **in sede di conguaglio**, deve essere verificata la spettanza delle stesse.
- qualora le agevolazioni non risultino spettanti, i sostituti d'imposta provvedono al recupero del relativo importo.
- nel caso in cui le somme da **recuperare** siano di importo superiore ad **euro 60**, il **recupero è effettuato in 10 rate di pari ammontare a partire dalla prima retribuzione utile successiva al conguaglio**.



# Fisco - Riordino delle Detrazioni per oneri e spese



## Reddito > 75.000€

Revisione delle detrazioni per oneri e spese per i contribuenti con reddito complessivo superiore ad euro 75.000.

## Tetto Massimo

Limite massimo alle detrazioni in funzione del reddito e dei figli a carico.

## Calcolo

Il limite massimo è calcolato moltiplicando un importo base per un coefficiente in corrispondenza del numero dei figli a carico.



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

## Fisco - Riordino delle Detrazioni per oneri e spese

Reddito (euro)	Importo base detrazioni per oneri e spese (euro)
Da 75.001 e fino a 100.000	14.000
da 100.001	8.000

Figli a carico	Coefficiente da applicare all'importo base
Nessun figlio	0,50
1 figlio	0,70
2 figli	0,85
Da 3 figli o 1 figlio disabile	1



# Fisco - Riordino delle Detrazioni per oneri e spese

Importo base	Coefficiente	Importo massimo delle detrazioni
14.000 euro, se il reddito complessivo del contribuente è superiore ad euro 75.000 ma inferiore a 100.000 euro	0,50, se nel nucleo familiare <b>non sono presenti figli a carico</b>	7.000 Euro
	0,70, se nel nucleo familiare è presente <b>un figlio a carico</b>	9.800 Euro
	0,85, se nel nucleo familiare sono presenti <b>due figli a carico</b>	11.900 Euro
	1, se nel nucleo familiare sono presenti <b>più di due figli a carico</b>	14.000 Euro



# Fisco - Riordino delle Detrazioni per oneri e spese

Importo base	Coefficiente	Importo massimo delle detrazioni
8.000 euro, se il reddito complessivo è superiore a 100.000 euro	0,50, se nel nucleo familiare <b>non sono presenti figli a carico</b>	4.000 Euro
	0,70, se nel nucleo familiare è presente <b>un figlio a carico</b>	5.600 Euro
	0,85, se nel nucleo familiare sono presenti <b>due figli a carico</b>	6.800 Euro
	1, se nel nucleo familiare sono presenti più di <b>due figli a carico</b>	8.000 Euro



# Fisco - Riordino delle Detrazioni per oneri e spese



## Esclusioni e Computo delle Detrazioni

### Spese Escluse

Dal computo **dell'ammontare complessivo degli oneri e delle spese** sono escluse:

- le spese sanitarie detraibili,
- le somme investite nelle start-up innovative e nelle piccole e medie imprese innovative.

### Spese Incluse

Per le spese per interventi di recupero del patrimonio edilizio e di riqualificazione energetica degli edifici di cui art. 16 Bis Tuir, ovvero di altre disposizioni normative, **rilevano le rate di spesa riferite a ciascun anno.**

### Esclusioni Temporanee

Sono esclusi gli oneri detraibili sostenuti in dipendenza di prestiti o mutui contratti fino al **31 dicembre 2024** e le rate delle spese detraibili per interventi edilizi sostenute fino alla stessa data.

# Fisco – Detrazioni per carichi di famiglia

1

## Limitazione per Non Cittadini

Le detrazioni non spettano ai contribuenti che non sono cittadini italiani o di uno Stato membro dell'UE o dello SEE in relazione ai familiari residenti all'estero.

2

## Nuovi Limiti di Età

Dal 2025, la detrazione di 950 euro è riconosciuta per figli di età tra 21 e 30 anni, e per figli disabili di età pari o superiore a 30 anni.

3

## Figli del Coniuge Deceduto

La detrazione si estende ai figli conviventi del coniuge deceduto, di età tra 21 e 30 anni.

4

## Altre Persone a Carico

Dal 2025, la detrazione di 750 euro si applica per ciascun ascendente che conviva con il contribuente (sono esclusi gli altri familiari art.433 c.c.).

# Fisco – Detrazioni per carichi di famiglia

Con il termine «**familiari**» si indicavano i parenti del contribuente indicati all'art. 12 TUIR, che li definisce richiamando a sua volta l'art. 433 del Codice Civile.

Facevano perciò parte dell'elenco:

- **i figli (anche adottivi, affidati o affiliati);**
- **il coniuge, non legalmente ed effettivamente separato (compreso il partner nelle unioni civili ex legge 20 maggio 2016 n. 76);**
- **i genitori o, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi (i nonni non erano perciò considerati in quanto tali, ma solo in assenza dei genitori);**
- **gli adottanti;**
- **i generi e le nuore;**
- **i suoceri;**
- **i fratelli/sorelle germani (coloro che condividono entrambi i genitori) o unilaterali**

La legge di Bilancio 2025, all'articolo 1 comma 11 interviene sull'articolo 12 del TUIR sostituendo parte del previgente testo (comma 1 lettera d, quella che regola la situazione di "carico" fiscale).

Nello specifico le parole:

«...da ripartire pro quota tra coloro che hanno diritto alla detrazione, **per ogni altra persona indicata nell'articolo 433 del codice civile** che conviva con il contribuente o...»

Sono sostituite dalla seguente frase:

- «...da ripartire pro quota tra coloro che hanno diritto alla detrazione, **per ogni ascendente che conviva con il contribuente** o...».



---

# Fisco – Detrazioni per carichi di famiglia

Pertanto, quando ora si fa riferimento ai familiari indicati all'art. 12 TUIR si devono intendere soltanto:

- **i figli (anche adottivi, affidati o affiliati);**
- **il coniuge, non legalmente ed effettivamente separato (compreso il partner nelle unioni civili legge 20 maggio 2016 n. 76);**
- **gli «ascendenti», ovvero le persone legate con un grado di parentela in linea retta, per la quale una persona discende dall'altra (il figlio/la figlia dal padre/madre e dal nonno/nonna, che sono detti appunto «ascendenti»)**

02

Legge di Bilancio 2025

**Fisco**



**di Nunzio e Associati**

CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

# FISCO



AUTO AZIENDALI

---

TRACCIABILITA' DELLE SPESE

---

DETASSAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO

---

MISURE FISCALI PER IL WELFARE AZIENDALE



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

# Fisco –Auto aziendali

In relazione alle autovetture assegnate in uso promiscuo al lavoratore, è opportuno ricordare che la **normativa fiscale vigente sino al 31 dicembre 2024** prevedeva una duplice modalità di calcolo del predetto fringe benefit in funzione della data di immatricolazione del veicolo.

Veicoli immatricolati entro il 30 giugno 2020	Veicoli immatricolati a partire dal 1° luglio 2020 sino al 31 dicembre 2024
<p>Per determinare il valore del fringe benefit si assume il 30% dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale annua di 15.000 km calcolato sulla base delle tabelle ACI aggiornate approvate annualmente</p> <p>(15.000 x 30% = 4.500 x valore km tariffe ACI = misura del fringe benefit).</p>	<p>Per determinare il valore del fringe benefit, <b>assume rilevanza l'emissione di CO2</b> del veicolo indicata nel libretto del mezzo. Nello specifico, all'aumentare delle predette emissioni, ovvero della capacità inquinante del veicolo, la percentuale da applicare alla percorrenza convenzionale di 15.000 km è maggiore.</p> <p>Di seguito, si riepilogano le percentuali:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Valore di emissioni di CO2 non superiore a 60 gr * km: 25%</li><li>- Valore di emissioni di CO2 compreso tra 61 e 160 gr * km: 30%</li><li>- Valore di emissioni di CO2 compreso tra 161 e 190 gr * km: 50%</li><li>- Valore di emissioni di CO2 superiore a 190 gr * km: 60%</li></ul>





# Fisco –Auto aziendali

## Veicoli immatricolati e assegnati dal 1° gennaio 2025

Per gli autoveicoli, i motocicli e i ciclomotori **di nuova immatricolazione, concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2025**, il valore del fringe benefit annuale è assunto, sull'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Automobile club d'Italia elaborate entro il 30 novembre di ciascun anno, al netto delle somme eventualmente trattenute al dipendente, secondo le seguenti percentuali:



TIPO AUTOVETTURA	% BENEFIT
Autovetture con motore termico o ibride (no plug-in)	50%
Autovetture full electric	10%
Autovetture ibride plug-in	20%



di Nunzio e Associati  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI



# Fisco –Auto aziendali

In relazione alla condizione di cui alla lett. c), l'Agenzia delle Entrate, con la Risoluzione del 14 Agosto 2020, n.46/E ha precisato che il momento della sottoscrizione dell'atto di assegnazione da parte del datore e del dipendente per l'assegnazione del benefit costituisce il momento rilevante al fine di individuare i "contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2025".

Pertanto, in base alla predetta Risoluzione sembrerebbe che per le autovetture immatricolate e assegnate fino al 31 dicembre 2024, nonché assegnate nel 2025 ma immatricolate negli anni precedenti, continueranno ad applicarsi le modalità di valorizzazione del fringe benefit precedentemente esposte.

Ne consegue che, a decorrere dal 1° gennaio 2025, sono tre le modalità di calcolo del fringe benefit auto concesso al dipendente ad uso promiscuo, stabilite in funzione dell'immatricolazione e assegnazione del mezzo:

- **Veicoli immatricolati entro il 30 giugno 2020:**  $15.000 \times 30\% = 4.500 \times \text{valore km tariffe ACI}$
- **Veicoli immatricolati a partire dal 1° luglio 2020 sino al 31 dicembre 2024:**  $15.000 \times \% \text{ in funzione delle emissioni di CO2} \times \text{valore km tariffe ACI}$
- **Veicoli immatricolati e assegnati dal 1° gennaio 2025:**
  - a. *Tutti i veicoli ad esclusione di quelli alle lett. b) e c):*  $15.000 \times 50\% = 7.500 \times \text{valore km tariffe ACI}$
  - b. *Veicoli a batteria a trazione esclusivamente elettrica:*  $15000 \times 10\% = 1.500 \times \text{valore km tariffe ACI}$
  - c. *Veicoli elettrici ibridi plug-in:*  $15000 \times 20\% = 3.000 \times \text{valore km tariffe ACI}$

Restiamo comunque in attesa di nuove delucidazioni da parte dell'Agenzia delle Entrate che chiariscano la nuova disciplina.



# Fisco – Tracciabilità' delle spese di Trasferta

## Obbligo di Tracciabilità

Dal 2025, pagamenti per vitto, alloggio e trasporto devono essere tracciabili per l'esenzione fiscale.

## Metodi di Pagamento Accettati

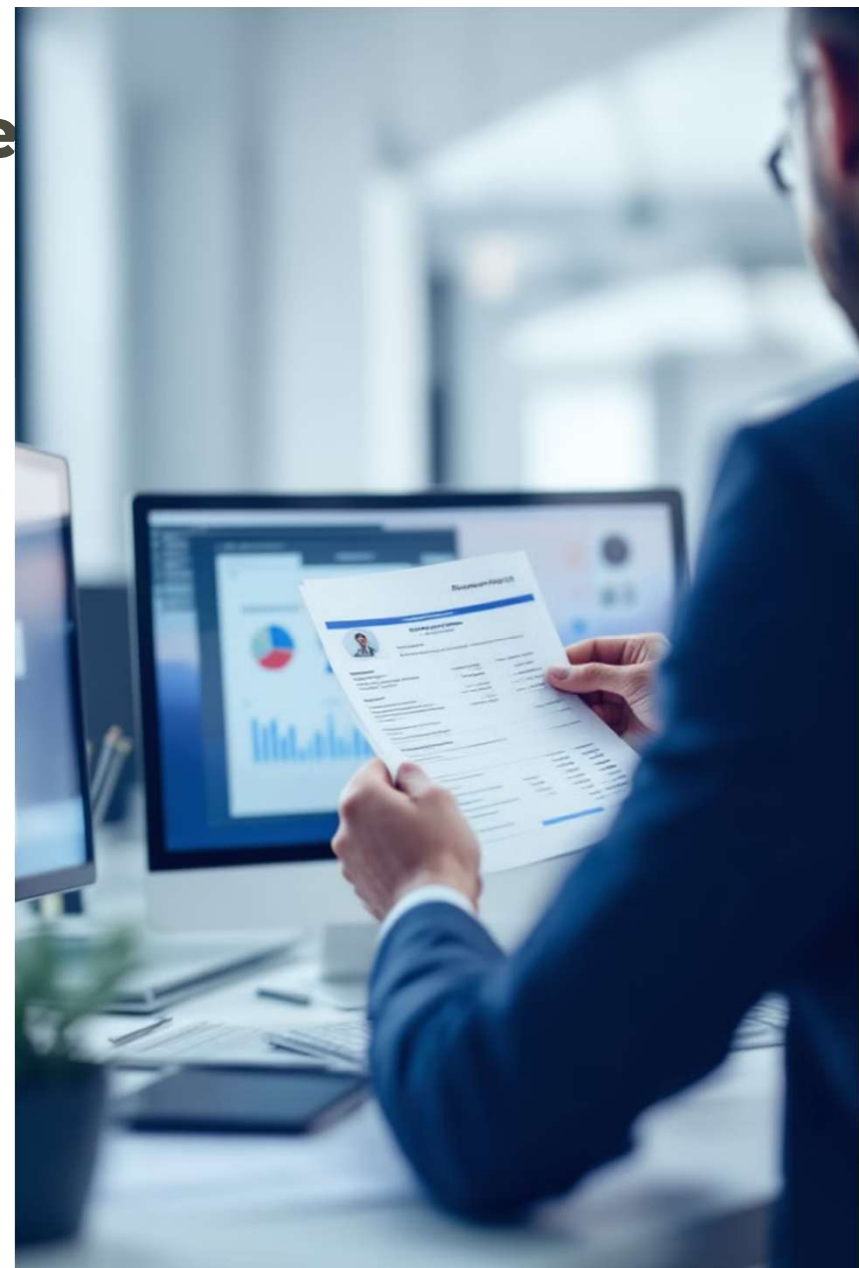
Carte di credito/debito, bonifici, assegni. No contanti per beneficiare dell'esenzione.

## Impatto sulla Deducibilità per le Aziende

Pagamenti in contanti non consentono la deducibilità delle spese per l'azienda.



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI





# Fisco – Tracciabilità' delle spese di Trasferta

Al fine di contrastare l'evasione fiscale, la Legge di Bilancio ha previsto l'obbligo di tracciamento di alcune spese sostenute per le trasferte/missioni dai lavoratori dipendenti. La stretta del Governo sul tema si riflette anche sulla deducibilità delle predette spese sul reddito d'impresa.

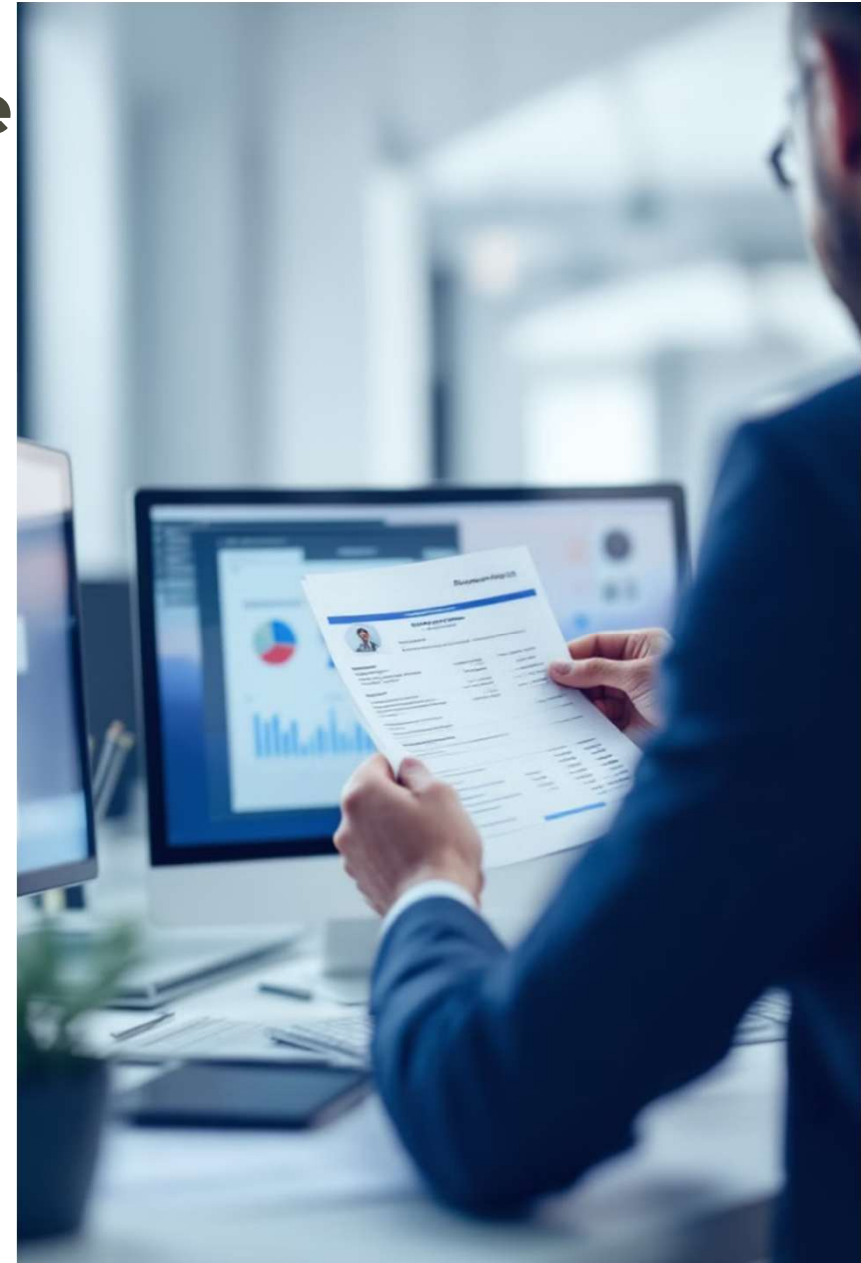
È opportuno premettere che **nulla varia** in relazione ai **limiti di esenzione fiscale e contributiva** previsti dal TUIR nei casi di corresponsione dell'indennità di trasferta, nonché nei casi di rimborso di spese differenti al vitto, alloggio, viaggio e trasporto, quali ad esempio il servizio lavanderia, telefono, parcheggio, ecc.

Ciò premesso, a decorrere dal **2025**, i lavoratori dipendenti inviati in **trasferta**, al fine di non subire ritenute previdenziali e fiscali sulle spese sostenute per vitto, alloggio, viaggio e trasporto effettuato mediante autoservizi pubblici non di linea (taxi, NCC, ecc), devono provvedere al pagamento delle predette spese con versamento bancario o postale, ovvero mediante altri sistemi di pagamento che consentono la **tracciabilità**, ovvero carta di credito o debito, carte prepagate, assegni bancari o circolari. In tal caso, il rimborso erogato dal datore ai dipendenti per le trasferte sostenute è una somma netta, non soggetta ad alcuna ritenuta di legge.

Ciò implica che, il pagamento delle predette spese da parte dei dipendenti mediante sistemi non tracciabili (es. contanti), consente il rimborso delle stesse da parte del datore, ma tali somme saranno soggette a contributi e imposte. Pertanto, in tal caso i dipendenti, scontano le ritenute di legge e non beneficiano dell'esenzione prevista dal TUIR.



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI





# Fisco – Tracciabilità' delle spese di Trasferta

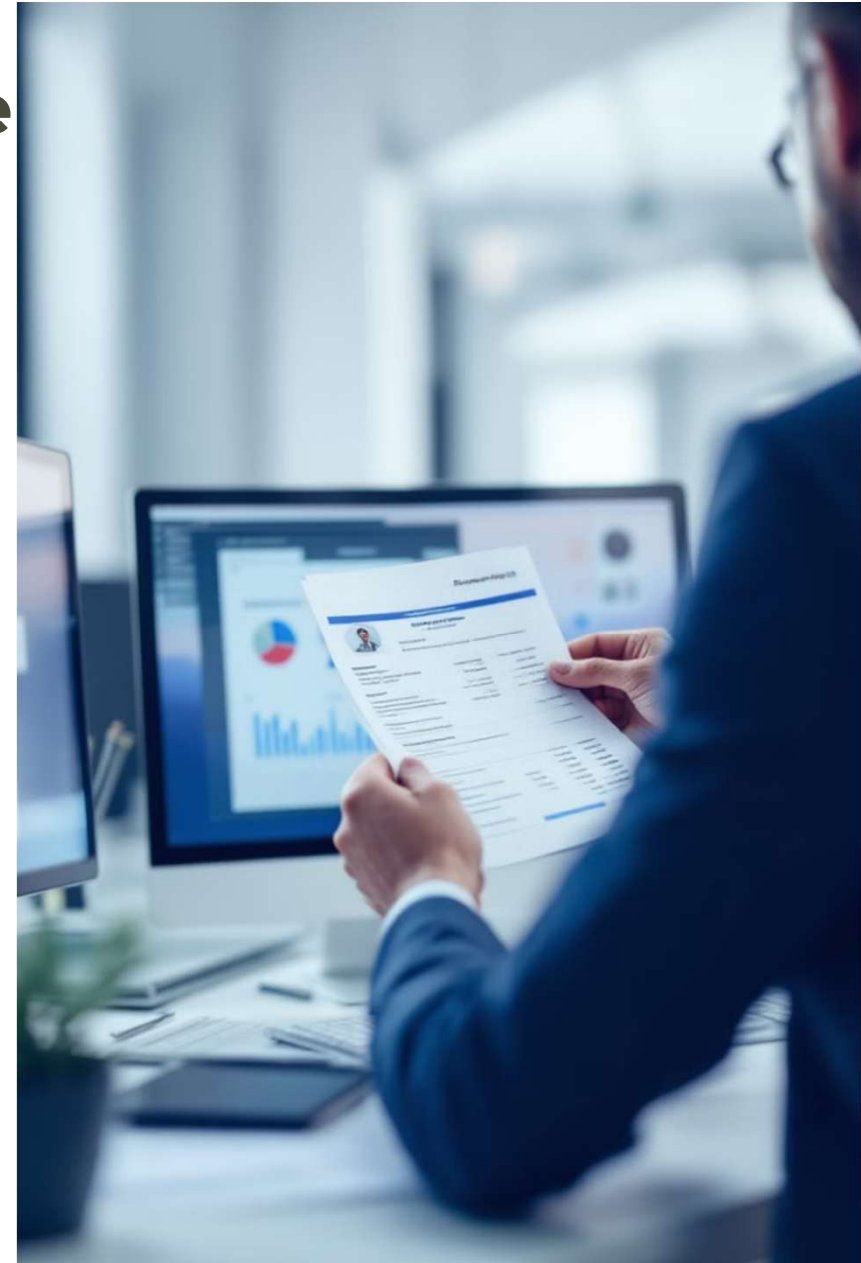
Si rileva che la norma nulla precisa in merito alle ulteriori spese, anche non documentabili, sostenute dai dipendenti, quali ad esempio lavanderia, telefono, parcheggio, ecc.

Pertanto, si auspicano chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate in relazione a tal ultime spese.

Come anticipato, tali novità impattano anche sulla **deducibilità** delle **spese dal reddito d'impresa**. Nello specifico, dal 2025, per poter fruire della deducibilità, le spese di vitto e di alloggio e quelle per viaggio e trasporto mediante autoservizi pubblici non di linea, nonché i rimborsi analitici relativi alle medesime spese, sostenute per le trasferte dei dipendenti, devono essere sostenute mediante i sistemi di pagamento tracciabili sopra menzionati.



di Nunzio e Associati  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI



# Fisco – Tracciabilità' delle spese di Trasferta Informativa al dipendente

Gentile Dipendente, nell'ottica di informarla sulle novità rilevanti introdotte dal nostro Legislatore in materia di tracciabilità delle spese da Lei sostenute in **trasferta**, abbiamo pensato di consegnarle questa breve informativa, che racchiude i principali passaggi da porre in essere per rispettare le predette novità e beneficiare delle esenzioni previdenziali e fiscali previste dalla legge.

Dapprima, è doveroso ricordare che è possibile distinguere due macro classi di spese sostenute in trasferta:

- Spese per vitto, alloggio, trasporto e viaggio;
- Altre spese, ulteriori rispetto alla lett. a), anche non documentabili, quali ad esempio servizio lavanderia, taxi, parcheggio, ecc.

In relazione alle spese di cui alla lett. a), esse non concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente. Pertanto, sia le spese sostenute direttamente dall'azienda (dipendenti dotati di carta aziendale), nonché pagate dal dipendente e rimborsate dall'azienda, non scontano alcuna ritenuta previdenziale e fiscale.

In relazione alle spese di cui alla lett. b), qualora siano analiticamente attestate dal dipendente, non concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente fino a un importo di 15,49 euro al giorno per le trasferte in Italia, elevate a 25,82 euro giornalieri per le trasferte all'estero. Al pari della prima casistica, non vi è alcuna differenza se le predette spese siano sostenute direttamente dall'azienda, ovvero pagate dal dipendente e rimborsate dall'azienda.

Ciò premesso, la nuova normativa impone, per le spese di cui alla lett. a), l'obbligo di pagamento mediante sistemi tracciabili (carta di credito o debito, carte prepagate, assegni bancari o circolari) al fine di beneficiare dell'esenzione previdenziale e fiscale prevista dalla legge.

Per quanto concerne le spese di cui alla lett. b), la nuova normativa nulla precisa in merito.

Pertanto, di seguito, riportiamo una tabella riepilogativa sugli adempimenti da porre in essere in trasferta.

**Dipendente dotato di carta aziendale per sostenere le spese in trasferta**

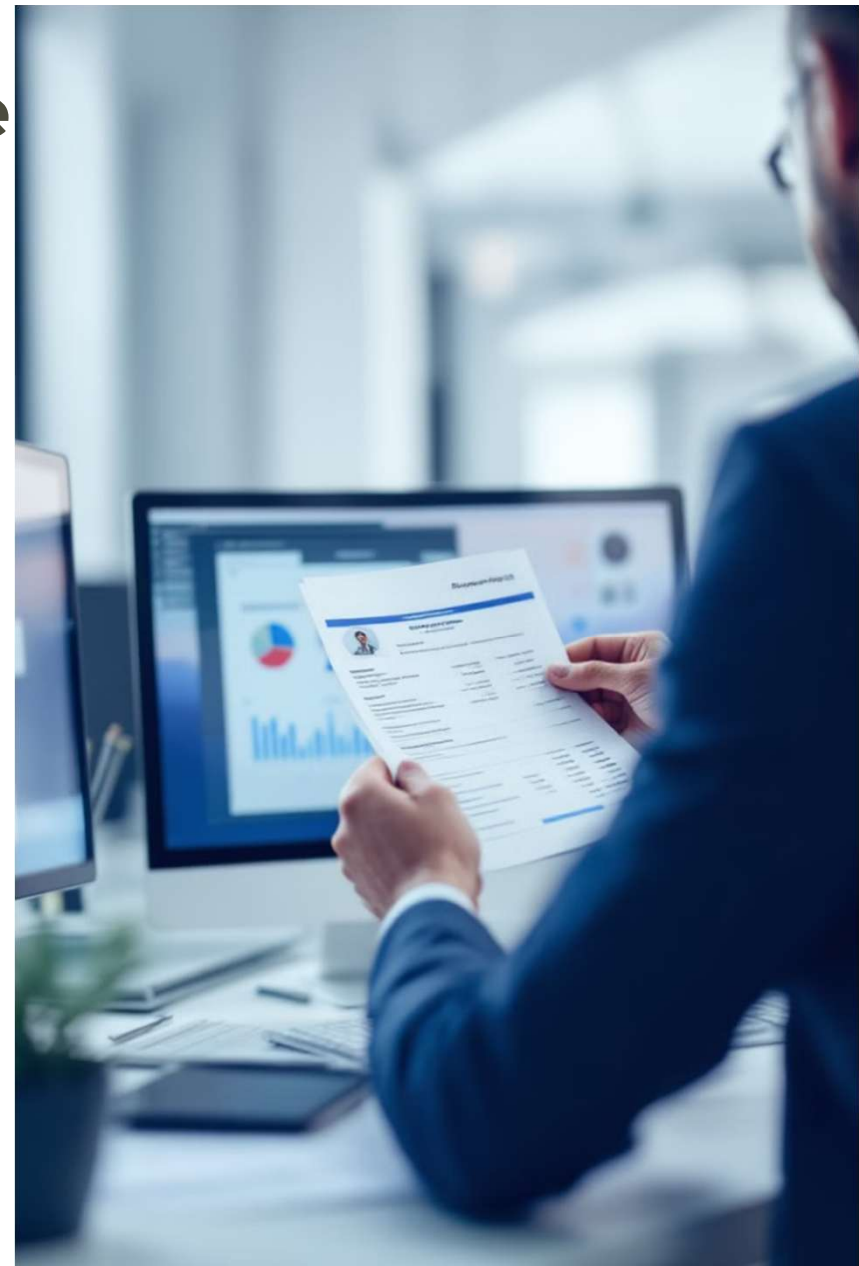
**Tutte le spese sostenute in trasferta devono essere effettuate esclusivamente tramite la carta aziendale.**

**Dipendente che anticipa le spese sostenute in trasferta e beneficia del rimborso delle stesse in busta paga**

Tutte le spese sostenute in trasferta devono essere effettuate tramite uno strumento di pagamento tracciabile (carta di credito o debito, carte prepagate, assegni bancari o circolari) e non deve essere utilizzato il denaro contante.



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI



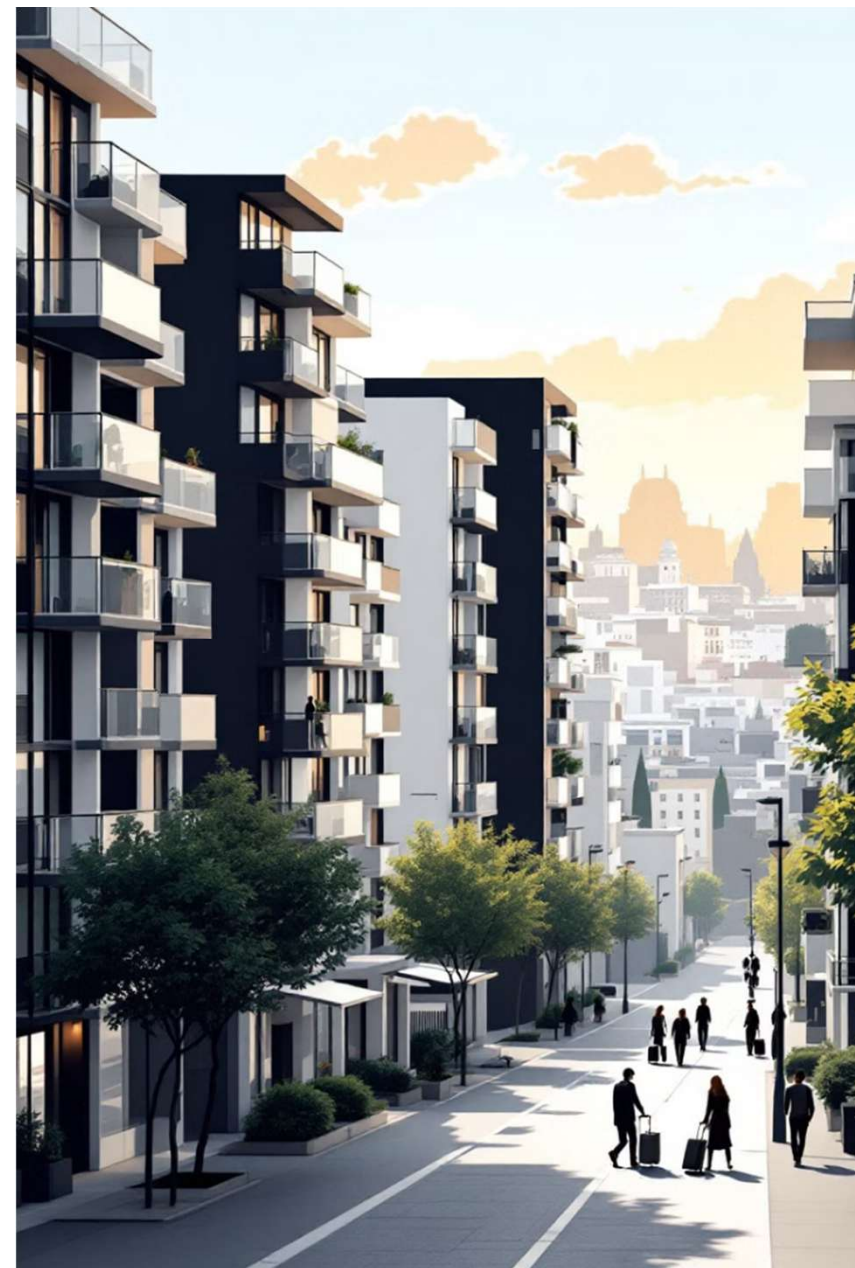
# Fisco

## Esenzione somme corrisposte a neoassunti per fabbricati

Viene introdotto un nuovo regime provvisorio di esenzione fiscale per le somme **erogate direttamente** o **rimborsate** dai datori di lavoro, 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**



di Nunzio e Associati  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI



# Dettagli dell'esenzione fiscale

## Requisiti dei dipendenti

Titolari di un reddito da lavoro dipendente non superiore, nell'anno precedente l'assunzione (quindi, nel 2024), a 35.000 euro,

## Cambio di residenza

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**.

## Durata e importo dell'esenzione

**L'esenzione fiscale pari a 5.000 € per anno** 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.

## Autocertificazione

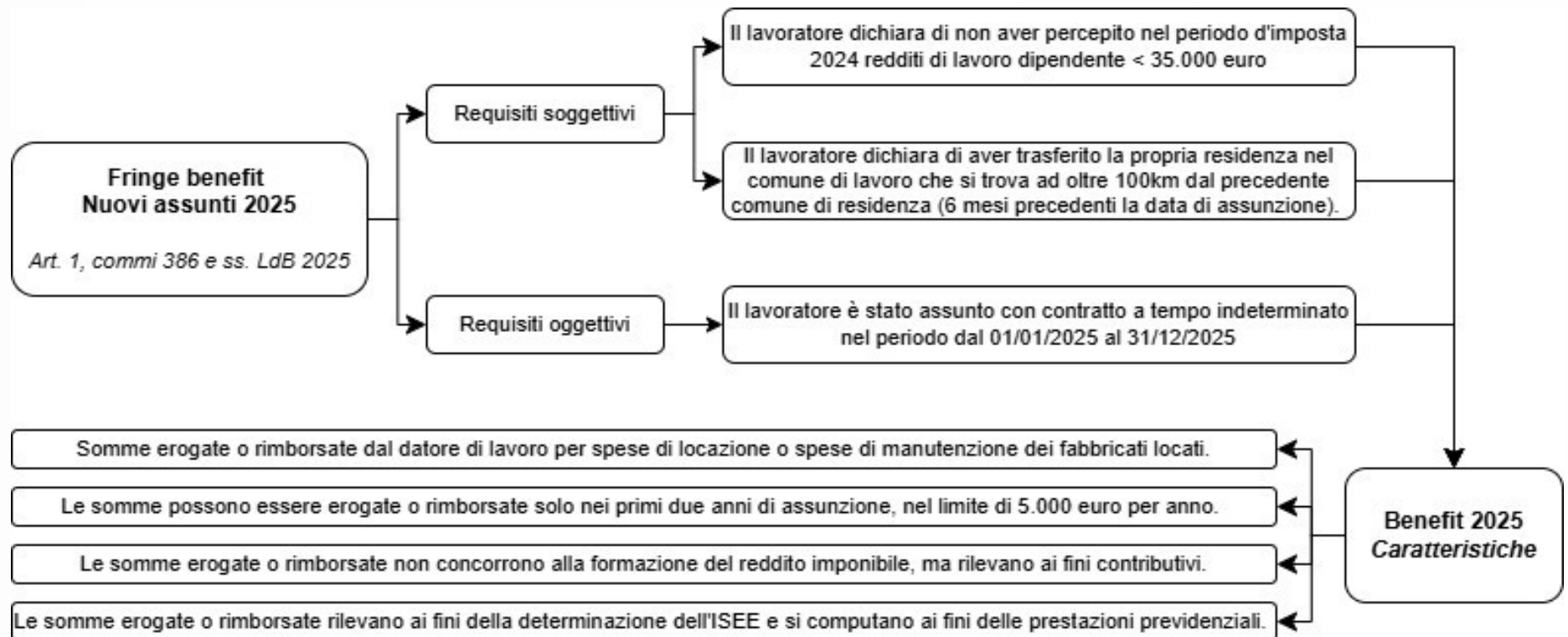
Al fine dell'applicazione del beneficio in oggetto, il lavoratore interessato deve rilasciare al datore di lavoro apposita **autocertificazione** resa ai sensi dell'art. 46, D.P.R. n. 445/2000, con cui attesta il luogo di residenza nei sei mesi precedenti la data di assunzione.

## Limitazioni

**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,

# Fisco

## Esenzione somme corrisposte a neoassunti per fabbricati





# Fisco- Dubbi

## Esenzione somme corrisposte a neoassunti per fabbricati



### Attenzione

Sarà opportuno che vengano chiarite, considerato che i presupposti per la fruizione del beneficio di cui al comma 387 non fanno riferimento a una durata minima della precedente residenza, le **modalità di utilizzo del dato oggetto di autocertificazione**, anche ai fini del riconoscimento del predetto beneficio e posto anche che il trasferimento della residenza potrebbe intervenire (per esempio, per motivi organizzativi) anche in una data precedente alla data di assunzione.



### Attenzione

Andrà chiarito se, al fine del beneficio in oggetto, il termine **“fabbricati”** comprenda anche unità immobiliari diverse da quella abitative e, nell'ipotesi positiva, anche unità immobiliari non qualificabili come pertinenze di unità abitative.

Si ricorda che, ai sensi delle norme transitorie di cui successivi commi 390 e 391, le somme erogate direttamente dai datori di lavoro, o rimborsate da essi ai lavoratori, per le spese relative al contratto di locazione dell'abitazione principale ovvero agli interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale sono escluse, a determinate condizioni ed entro determinati limiti, dal reddito imponibile.



### Attenzione

Andrà chiarito se, per il medesimo fabbricato, il **limite di esenzione di cui ai commi da 386 a 389 in esame sia cumulabile con quello di cui ai commi 390 e 391** (ferma restando l'applicazione delle relative condizioni).



---

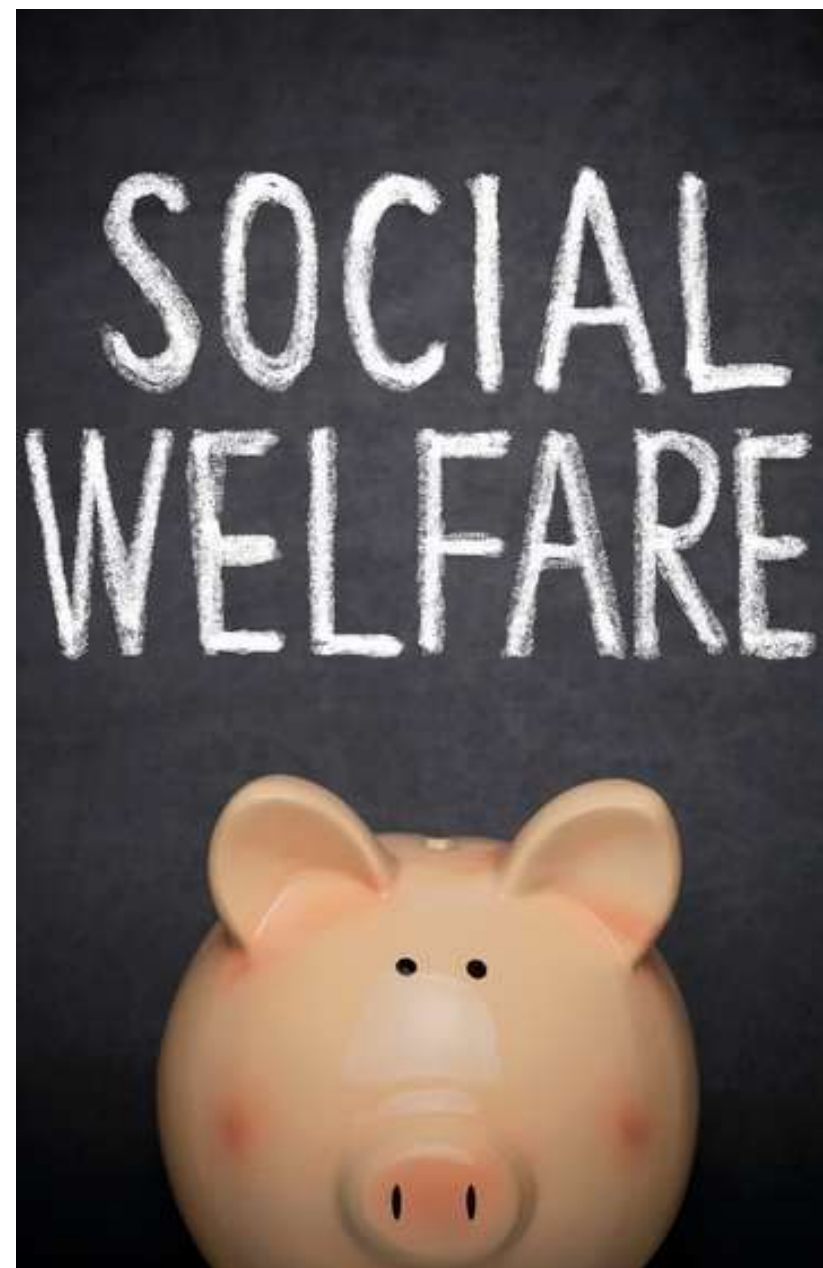
## Fisco

**Limite di esenzione valore beni e servizi e rimborsi spese utenze domestiche, affitto e interessi su mutuo abitazione principale**

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



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI



# Conferma del limite di esenzione per il 2025-2027

**1.000 euro per:**

- Valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti
- Somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche
- Affitto dell'abitazione principale
- Interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale

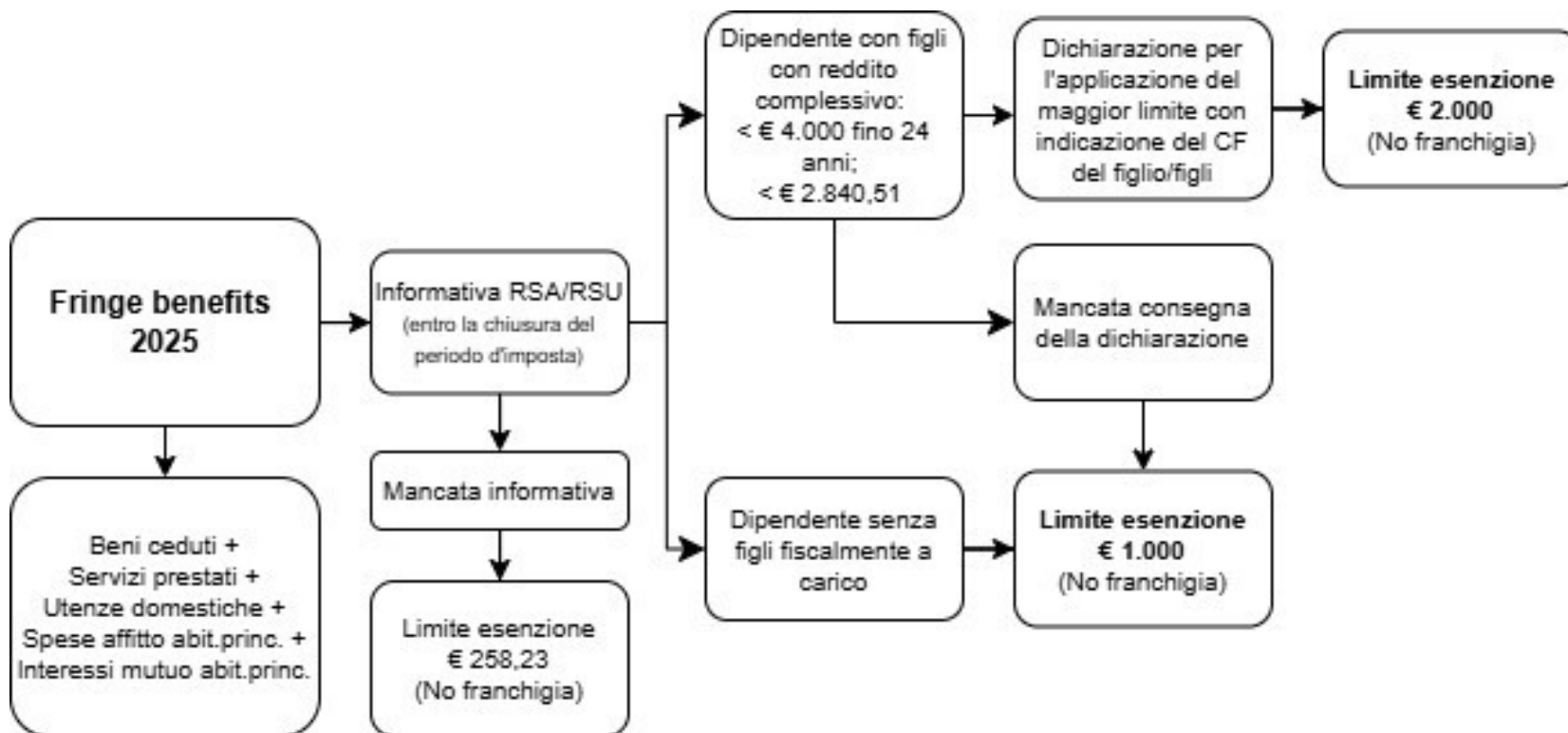
Il suddetto limite è innalzato a **2.000 euro** per i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi, affiliati o affidati, **fiscalmente a carico**, a condizione che gli stessi lavoratori dichiarino al datore di lavoro di avervi diritto, **indicando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



# Fisco

Limite di esenzione valore beni e servizi e rimborsi spese utenze domestiche, affitto e interessi su mutuo abitazione principale



# Fisco

## Riepilogo tipologie di somme/beni/servizi e limiti di esenzione

### 1. Beni e servizi

(ad esempio assicurazioni extra-professionali, ceste natalizie, viaggi premio, energia elettrica, utenza idrica/gas naturale, auto a uso promiscuo, prestiti, alloggi, servizi di trasporto ferroviario)

- Con figli a carico: Esenzione fiscale/contributiva 2.000 €.
- Senza figli a carico: Esenzione fiscale/contributiva 1.000 €.

### 2. Canoni di locazione e manutenzione per residenza trasferita (più di 100 km):

- Con e senza figli a carico: Esenzione fiscale 5.000 €, nessuna esenzione contributiva.



---

# Fisco

Misure fiscali per il welfare aziendale

L'AGENZIA DELLE ENTRATE NEGLI  
ULTIMI DUE ANNI HA FORNITO  
DIVERSI CHIARIMENTI IN MERITO



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

---

# Fisco

1. il beneficio spetta sia ai titolari di **redditi di lavoro dipendente** che di **redditi assimilati** a quelli di lavoro dipendente;
2. i fringe benefit di cui all'art. 51, comma 3, del TUIR possono essere corrisposti dal datore di lavoro **anche ad personam**, senza pertanto rispettare il criterio della generalità dei dipendenti o categorie omogenee caratterizzanti la disciplina del welfare aziendale;

### **3. figli fiscalmente a carico:**

\*sono fiscalmente a carico i figli che abbiano un reddito non superiore a 2.840,51 euro (per il computo di tale limite si considera il reddito al lordo degli oneri deducibili);

- \*per i figli di età non superiore a 24 anni, tale limite di reddito è elevato a 4.000 euro;

\*in base al principio dell'unitarietà del periodo d'imposta, la condizione di figlio fiscalmente a carico deve essere verificata con riferimento al 31 dicembre di ogni anno.



# Fisco

## Spettanza del beneficio ai genitori: precisazioni

- spetta in misura intera per ogni genitore, titolare di reddito di lavoro dipendente e/o assimilato, anche in presenza di un unico figlio, purché lo stesso sia fiscalmente a carico di entrambi;
- spetta nel caso in cui il contribuente non possa beneficiare della detrazione per figli fiscalmente a carico di cui all'art. 12 del TUIR poiché per gli stessi percepisce l'assegno unico e universale (AUU);
- spetta a entrambi i genitori qualora si accordino per attribuire l'intera detrazione per figli fiscalmente a carico a quello dei due che possiede il reddito complessivo di ammontare più elevato (ai sensi dell'art. 12, co. 1, lett. c), del TUIR): il figlio è considerato infatti fiscalmente a carico sia dell'uno sia dell'altro genitore in quanto la norma dispone che, per beneficiare dell'esenzione, i figli debbano trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 12, comma 2, del TUIR e non che il genitore fruisca della relativa detrazione.



**In altri termini, con specifico riferimento alla possibilità di godere del beneficio in misura piena da parte di entrambi i genitori lavoratori dipendenti, il testo normativo non pone limiti specifici, sempreché i figli possano essere considerati fiscalmente a carico di entrambi.**



---

# Fisco

Utile un breve richiamo alle istruzioni rese note dall'Agenzia delle Entrate nel corso del 2023:

**4. rimborso delle utenze domestiche:** per utenze domestiche si intendono quelle relative a immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari, a prescindere che vi abbiano o meno stabilito la residenza o il domicilio. Vi rientrano, quindi, anche le utenze per uso domestico intestate al condominio (ad esempio quelle idriche o di riscaldamento) e quelle per le quali, pur essendo le utenze intestate al proprietario dell'immobile (locatore), nel contratto di locazione è prevista espressamente una forma di addebito analitico e non forfetario a carico del lavoratore (locatario) o dei propri coniuge e familiari (Circ. Ag. E. n. 35//22)



---

# Fisco

## Modalità applicative dell'agevolazione

1. l'applicazione della misura agevolativa è subordinata alla **dichiarazione** da parte del **lavoratore** dipendente al datore di lavoro di averne diritto, indicando il **codice fiscale** dell'unico figlio o dei figli fiscalmente a carico;
2. i lavoratori per i quali dovesse venir meno in corso d'anno il presupposto del figlio a carico, sono tenuti a darne prontamente comunicazione al sostituto d'imposta: in tale ipotesi, il datore di lavoro procederà al **recupero del beneficio** non spettante dagli emolumenti corrisposti nei periodi di paga successivi a quello nel quale è resa la comunicazione e, comunque, entro i termini di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno o di fine rapporto, nel caso di cessazione dello stesso nel corso del 2025.
3. Per quanto riguarda l'**obbligo di informativa alle RSU** qualora costituite, l'Agenzia delle Entrate precisa che in presenza della rappresentanza sindacale il beneficio può essere riconosciuto dopo aver fatto l'informativa, fermo restando che il beneficio può essere riconosciuto anche prima che si provveda alla suddetta informativa, a condizione che la stessa avvenga entro la chiusura del medesimo periodo d'imposta.



# Fisco

## Detassazione dei premi di risultato

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 (Legge n. 208/2015).

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 (previsto dall'art. 1, commi da 182 a 189, Legge n. 208/2015 cit. e dal D.M. 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.





---

# Fisco

## Detassazione del lavoro notturno e festivo per i dipendenti di strutture turistico-alberghiere

In continuità con l'art.39 bis del D.L. 4 maggio 2023, n.48 (c.d. "Decreto Lavoro"), è riconfermata, per il periodo dal 1° gennaio 2024 al 30 giugno 2024, la detassazione del lavoro notturno e festivo per i dipendenti di strutture turistico-alberghiere.

Con una **NOVITA'**: l'ambito di applicazione e quindi anche ai lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande



di Nunzio e Associati  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI



---

# Fisco

## **Detassazione del lavoro notturno e festivo per i dipendenti di strutture turistico-alberghiere**

Restano ferme le altre condizioni di accesso al trattamento integrativo speciale:

- è riconosciuto ai dipendenti del settore privato titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2024, a euro 40.000;
- Si tratta di un trattamento integrativo speciale corrispondente al 15% degli emolumenti retributivi percepiti in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario effettuato nei giorni festivi;
- non concorre alla formazione del reddito ma l'importo erogato deve essere esposto nella Certificazione Unica;
- è erogato dal datore di lavoro su richiesta del lavoratore;
- il sostituto d'imposta recupera l'importo erogato mediante compensazione.



---

# Fisco

## Detassazione del lavoro notturno e festivo per i dipendenti di strutture turistico-alberghiere

Viene confermato, dal 1° gennaio al 30 settembre 2025, a favore dei lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande (ex art. 5, Legge n. 287/1991), 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.

Le somme riconosciute a titolo di trattamento integrativo speciale vanno indicate nella Certificazione Unica.

**Questa misura è stata oggetto di un solo chiarimento amministrativo, fornito dall'Agenzia dell'Entrate con la risoluzione n. 51/E/2023 e con la circolare n. 26/E/2023:**



# Fisco

## Detassazione delle mance percepite dal personale impiegato nel settore ricettivo e di somministrazione di pasti e bevande

La disposizione in esame **modifica** quanto precedentemente disposto dalla Legge di Bilancio 2023.

Quest'ultima qualifica come redditi da lavoro dipendente le somme destinate dai clienti a titolo di liberalità (ossia le cosiddette mance), anche attraverso mezzi di pagamento elettronici, nei settori della ristorazione e dell'attività ricettive, sottoponendole a un'imposta sostitutiva dell'Irpef (applicata a cura del sostituto d'imposta) e delle relative addizionali territoriali con aliquota del 5%, individuandone inoltre il regime giuridico e l'ambito applicativo.

Legge di Bilancio 2023	Legge di Bilancio 2025
<p>Il regime di tassazione sostitutiva è applicabile:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• entro il limite del 25 per cento del reddito percepito nell'anno precedente, per le relative prestazioni di lavoro;</li><li>• ai lavoratori del settore privato titolari di reddito da lavoro dipendente, non superiore nell'anno precedente a 50.000 euro;</li><li>• salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro.</li></ul>	<p>Il regime di tassazione sostitutiva è applicabile:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• entro il limite del <b>30</b> per cento del reddito percepito nell'anno precedente, per le relative prestazioni di lavoro;</li><li>• ai lavoratori del settore privato titolari di reddito da lavoro dipendente, non superiore nell'anno precedente a <b>75.000</b> euro;</li><li>• salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro</li></ul>

❑ Ne consegue che il regime sopra descritto è il regime naturale di tassazione delle cosiddette mance, alle condizioni sopra indicate, essendo possibile l'applicazione della tassazione ordinaria solo in caso di rinuncia scritta del lavoratore a tale regime di favore.

❑ Infine, tali somme sono escluse dalla retribuzione imponibile ai fini del calcolo dei contributi di previdenza e assistenza sociale e dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e non sono computate ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.



# Fisco

## Interpretazione Art. 51, co. 8 bis, Tuir

Tale norma si estende anche ai frontalieri.

Si ricorda che la richiamata norma di cui al comma 8 bis stabilisce che, in deroga alle regole ordinarie, i redditi di lavoro dipendente, prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto da lavoratori che nell'arco di dodici mesi soggiornano in uno Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni, pur mantenendo la residenza fiscale in Italia, sono determinati sulla base delle retribuzioni convenzionali definite annualmente con decreto del Ministro del lavoro.

### 1 Applicazione Estesa

Include lavoratori all'estero per più di 183 giorni in 12 mesi.

### 2 Rientro Settimanale

Valido anche per chi torna in Italia una volta a settimana.

### 3 Retribuzioni Convenzionali

Reddito determinato su base convenzionale definita annualmente.



di Nunzio e Associati  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI



# Fisco

## Novità per i Lavoratori Frontalieri



1

### Definizione di Frontaliere

Residente entro 20 km dal confine, lavora nell'area di frontiera.

2

### Telelavoro Consentito

Fino al 25% dell'attività senza perdere lo status.

3

### Applicazione

Solo per i nuovi frontalieri dal 18/07/2023.





# Accordo Italia-Svizzera sui Lavoratori Frontalieri

Come noto, la legge 13 giugno 2023, n. 83 autorizza il Presidente della Repubblica a ratificare sia l'accordo tra l'Italia e la Svizzera, firmato il 23 dicembre 2020, sia il Protocollo, siglato nel 2021, che modifica la Convenzione tra i due Stati al fine di evitare le doppie imposizioni e per regolare talune altre questioni in materia di imposte sul reddito e sul patrimonio.



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI





## Definizione di "Frontaliere"

### Residenza

a) È fiscalmente residente in un Comune il cui territorio si trova, totalmente o parzialmente, nella zona di 20 chilometri dal confine con l'altro Stato contraente;

### Attività Lavorativa

b) svolge un'attività di lavoro dipendente nell'area di frontiera dell'altro Stato contraente per un datore di lavoro residente, una stabile organizzazione o una base fissa di detto altro Stato, e

### Ritorno Quotidiano

c) ritorna, in linea di principio, quotidianamente al proprio domicilio principale nello Stato di residenza (lett. a).



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI



# Tipologie di Lavoratori Frontalieri

## Attuali Frontalieri

Lavoratori **già** frontalieri entro la data del 17/07/2023 data di entrata in vigore del nuovo accordo in commento **oppure i lavoratori attualmente non più presenti nel mercato svizzero, ma che erano frontalieri tra il 31/12/2018 e il 17/07/2023;**

## Nuovi Frontalieri

I frontalieri dal 18/07/2023.



# Deroga per il Telelavoro

1

## Periodo di Applicazione

La Legge di Bilancio prevede una deroga alla condizione esposta alla predetta lett. c). Nello specifico, i frontalieri possono svolgere, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2024 e l'entrata in vigore del Protocollo (da definirsi) fino al 25 per cento della loro attività di lavoro dipendente in *modalità di telelavoro* presso il proprio domicilio nello Stato di residenza senza che ciò comporti la perdita dello status di lavoratore frontaliere.

2

## Considerazione dell'Attività

Pertanto, l'attività svolta in telelavoro presso il proprio domicilio nello Stato di residenza (es. ITALIA), fino al massimo del **25%** del tempo di lavoro, si considera effettuata presso il datore di lavoro nell'altro Stato contraente (es. SVIZZERA).

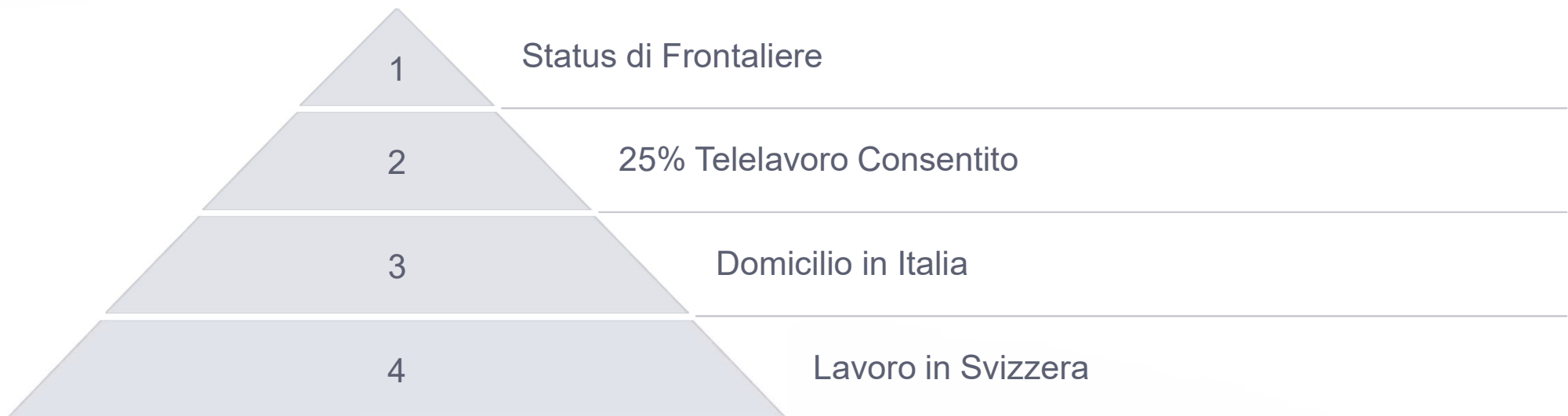
3

## Applicabilità

Tale previsione trova applicazione esclusivamente per i **nuovi frontalieri**.



# Impatto del Telelavoro sullo Status di Frontaliere



La nuova normativa permette ai frontalieri di mantenere il loro status anche se svolgono fino al 25% del loro lavoro da casa in Italia, considerando questa attività come se fosse svolta in Svizzera.



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI



# Applicazione Temporale della Deroga

1

1° gennaio 2024

Inizio del periodo di applicazione della deroga per il telelavoro

2

Periodo Intermedio

Applicazione della deroga del 25% per il telelavoro

3

Entrata in vigore del Protocollo

Data da definirsi, termine del periodo di deroga



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI



# Differenze tra Attuali e Nuovi Frontalieri

## Attuali Frontalieri

Lavoratori già frontalieri entro il 17/07/2023 o che lo erano tra il 31/12/2018 e il 17/07/2023. Non sono soggetti alla nuova deroga per il telelavoro.

## Nuovi Frontalieri

Lavoratori diventati frontalieri dal 18/07/2023. Possono beneficiare della deroga che permette fino al 25% di telelavoro senza perdere lo status di frontaliere.



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

# Implicazioni Fiscali e Lavorative



## Imposte

L'accordo mira a evitare le doppie imposizioni sul reddito e sul patrimonio dei lavoratori frontalieri.



## Lavoro

La nuova normativa influenza le modalità di lavoro, permettendo una maggiore flessibilità per i nuovi frontalieri.



## Residenza

La definizione di frontaliere include specifici criteri di residenza entro 20 km dal confine.

Queste nuove disposizioni hanno importanti implicazioni sia fiscali che lavorative per i frontalieri, influenzando la loro tassazione e le modalità di svolgimento del lavoro tra Italia e Svizzera.



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

# Imposizione fiscale “Attuali frontalieri”

SITUAZIONE LAVORATORE	REGIME FISCALE
Lavoratore frontaliere <b>residente in Italia</b> che presta attività lavorativa «nell’area di frontiera» in <b>Svizzera</b> ( entro i 20 km dal confine con altro Stato contraente)	Il suo reddito è soggetto ad imposizione fiscale esclusivamente in <b>Svizzera</b>
Lavoratore frontaliere <b>residente in Italia</b> che presta attività lavorativa <b>oltre</b> «l’area di frontiera» in <b>Svizzera</b> ( oltre i 20 km dal confine con altro Stato contraente)	<b>Tassazione concorrente</b> da parte di entrambi gli Stati. In Italia è riconosciuta una franchigia di 7.500 euro e un credito per le imposte pagate all’estero.  Pertanto, si considera tassabile in Italia l’importo che eccede la predetta franchigia.
Lavoratore frontaliere <b>residente in Svizzera</b> che presta attività lavorativa in <b>Italia</b>	<b>Tassazione concorrente</b> da parte di entrambi gli Stati.  In Italia si è soggetti alla normale imposizione fiscale.



# Imposizione fiscale “Nuovi frontalieri”

SITUAZIONE LAVORATORE	REGIME FISCALE
Lavoratore frontaliere <b>residente in Italia</b> che presta attività lavorativa «nell'area di frontiera» in <b>Svizzera</b> ( entro i 20 km dal confine con altro Stato contraente)	<p><b>Tassazione concorrente</b> da parte di entrambi gli Stati.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>In Svizzera:</b> tassazione dell' 80% dell'imposta sul reddito delle persone fisiche.</li> <li>• <b>In Italia:</b> una soglia di esenzione limitata a 10.000 euro dal 2024 ( + concessione del credito per le imposte pagate all'estero).</li> </ul>
Lavoratore frontaliere <b>residente in Italia</b> che presta attività lavorativa <b>oltre</b> «l'area di frontiera» in <b>Svizzera</b> ( oltre i 20 km dal confine con altro Stato contraente)	<p><b>Tassazione concorrente</b> da parte di entrambi gli Stati.</p> <p>In Italia è riconosciuta una franchigia di 10.000 euro e un credito per le imposte pagate all'estero.</p> <p>Pertanto, si considera tassabile in Italia l'importo che eccede la predetta franchigia.</p>
Lavoratore frontaliere <b>residente in Svizzera</b> che presta attività lavorativa «nell'area di frontiera» in <b>Italia</b> ( entro i 20 km dal confine con altro Stato contraente)	<p><b>Tassazione concorrente</b> da parte di entrambi gli Stati.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>In Italia:</b> l'imposta netta e le addizionali dovute sui redditi derivanti da lavoro dipendente prestato in Italia sono ridotte del 20% .</li> <li>• <b>In Svizzera:</b> riduzione dei 4/5 dell'importo lordo del salario, dello stipendio e delle altre remunerazioni analoghe.</li> </ul> <p>In questo modo l'80% della remunerazione sconterà imposizione in Italia e il residuo 20% in Svizzera.</p>
Lavoratore frontaliere <b>residente in Svizzera</b> che presta attività lavorativa <b>oltre</b> «l'area di frontiera» in <b>Italia</b> ( oltre i 20 km dal confine con altro Stato contraente)	<p><b>Tassazione concorrente</b> da parte di entrambi gli Stati.</p> <p>In Italia si è soggetti alla normale imposizione fiscale.</p>





03

Legge di Bilancio 2025  
**Ammortizzatori sociali e  
Misure per la Famiglia**



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

# Novità sulla Disoccupazione e Sostegno al Reddito



---

NASPI: NUOVO REQUISITO CONTRIBUTIVO

---

DISOCCUPAZIONE IN FAVORE DEI LAVORATORI  
IMPATRIATI

---

MISURE IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI  
SOCIALI MEDIANTE UTILIZZI DEL FONDO  
SOCIALE PER OCCUPAZIONE E FORMAZIONE

---



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI



# Modifiche alla NASPI

1

## Nuovo Requisito Contributivo

Dal 1° gennaio 2025, al verificarsi delle seguenti condizioni:

- a) il lavoratore ha interrotto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per dimissioni volontarie o risoluzione consensuale;
- b) l'interruzione volontaria è avvenuta nei 12 mesi precedenti alla perdita involontaria del lavoro;

è richiesto un nuovo requisito contributivo per accedere alla Naspi.

2

## Periodo di Contribuzione

Le 13 settimane di contribuzione devono essere maturate tra l'interruzione del rapporto di lavoro e l'evento di disoccupazione involontaria, anziché nel quadriennio precedente.

3

## Eccezioni

Sono fatte salve le ipotesi di dimissioni nel periodo di maternità, per giusta causa o risoluzione consensuale nell'ambito delle procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo



# Modifiche alla NASPI: esempio pratico

Circolare Inps 15 gennaio 2025, n. 3

1

## DIMISSIONI

Un lavoratore cessa il rapporto di lavoro a tempo indeterminato per dimissioni volontarie il 15 febbraio 2025

2

## RIOCCUPAZIONE

Il lavoratore si rioccupa il 10 marzo 2025 presso un nuovo datore di lavoro

3

## LICENZIAMENTO

Il lavoratore viene licenziato il 10 aprile 2025 per GMO

4

## RISULTATO

Il lavoratore non può accedere alla NASPI



## Modifiche alla NASPI: ANTE E POST

NASPI	SINO AL 31/12/2024	DAL 01/01/2025
	Stato di disoccupazione	Stato di disoccupazione
		Almeno <b>13 settimane di contribuzione dei 4 anni precedenti</b> l'inizio del periodo di disoccupazione nella generalità dei casi
		Qualora i lavoratori, nei 12 mesi precedenti l'evento di cessazione involontaria per cui richiedono la NASpi, abbiano interrotto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per dimissioni volontarie o a seguito di risoluzione consensuale, il requisito delle <b>13 settimane di contribuzione</b> deve collocarsi <b>all'interno del periodo intercorrente tra i due eventi</b> e non nel quadriennio precedente l'inizio della disoccupazione involontaria.
REQUISITI	Almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione	

## DISOCCUPAZIONE IN FAVORE DEI LAVORATORI IMPATRIATI

Dal 1° gennaio 2025, in caso di disoccupazione derivante da licenziamento ovvero da mancato rinnovo del contratto di lavoro stagionale da parte del datore di lavoro all'estero, non è più riconosciuto il trattamento ordinario di disoccupazione in favore dei lavoratori italiani rimpatriati, nonché ai lavoratori frontalieri.

Sino al 31 dicembre 2024: in caso di disoccupazione involontaria, i lavoratori italiani rimpatriati, nonché i lavoratori frontalieri, avevano diritto al trattamento ordinario di disoccupazione per un periodo di 180 giorni.

Inibita la possibilità di presentare le domande di disoccupazione da parte del cittadino e degli Istituti di patronato, riguardanti cessazioni di lavoro intervenute dal 1° gennaio 2025. La reiezione delle domande avviene automaticamente (Msg. Inps 17 gennaio 2025, n. 184).





## PROROGA AMMORTIZZATORI SOCIALI



PROROGA DELL'INDENNITA' PER I LAVORATORI DELLA PESCA



PROROGA DELL'INDENNITA' PER I LAVORATORI DEI CALL CENTER



INTEGRAZIONE DEL REDDITO PER I DIPENDENTI EX ILVA



TRATTAMENTO STRAORDINARIO PER IMPRESE IN AREE DI CRISI INDUSTRIALE COMPLESSA





# FONDI DI SOLIDARIETA' BILATERALE

## Collegato Lavoro

### Modifiche alla disciplina in materia di fondi di solidarietà bilaterale

Per i fondi di solidarietà bilaterali costituiti successivamente al 1° maggio 2023 è stata prevista una disciplina per il trasferimento, presso i medesimi fondi, di una quota delle risorse finanziarie accumulate nel Fondo di integrazione salariale (FIS) dell'INPS.

L'ammontare delle risorse sarà determinato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanarsi entro il 13.03.2025, tenendo conto del patrimonio del FIS nell'anno precedente la costituzione del fondo bilaterale e del rapporto tra i contributi versati al FIS nell'anno precedente la costituzione del fondo bilaterale dai datori di lavoro appartenenti all'intero settore cui si riferisce il fondo bilaterale di nuova costituzione e l'ammontare totale dei contributi versati nell'anno precedente al fondo di integrazione salariale.



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI



# FONDO BILATERALE DEL SETTORE DELLA SOMMINISTRAZIONE

## Collegato Lavoro

Viene innovata la disciplina riguardante l'utilizzazione delle risorse versate al fondo bilaterale, costituito dalle parti sociali che hanno stipulato il CCNL del settore della somministrazione di lavoro e destinato ad interventi in favore dei lavoratori del medesimo settore.

In particolare viene consentito che le risorse del suddetto fondo bilaterale siano utilizzate senza applicazione di vincoli di riparto tra le misure relative ai lavoratori assunti dalle Agenzie di somministrazione con contratto a termine e quelle relative ai lavoratori assunti dalle medesime agenzie a tempo indeterminato.



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI



## **RIDUZIONE DELLA CONTRIBUZIONE DOVUTA AL FIS E AL FONDO DI SOLIDARIETA' BILATERALE PER LE ATTIVITA' PROFESSIONALI, NONCHE' DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE: ISTRUZIONI OPERATIVE INPS**

**Circolare Inps 20 gennaio 2025, n. 5**

I decreti interministeriali 21 maggio 2022 e 21 maggio 2024, in linea con l'adeguamento previsto dalla Legge di Bilancio 2022, hanno sancito la riduzione della contribuzione dovuta rispettivamente al Fondo di integrazione salariale (FIS) e al Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali.

È opportuno premettere che, dal 1° gennaio 2022, la contribuzione ordinaria dovuta al FIS era pari a:

- 0,50% per i datori che, nel semestre di riferimento, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti, di cui 1/3 a carico del lavoratore;
- 0,80% per i datori che, nel semestre di riferimento, abbiano occupato mediamente più di 5 dipendenti, di cui 1/3 a carico del lavoratore;



## **RIDUZIONE DELLA CONTRIBUZIONE DOVUTA AL FIS E AL FONDO DI SOLIDARIETA' BILATERALE PER LE ATTIVITA' PROFESSIONALI, NONCHE' DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE: ISTRUZIONI OPERATIVE INPS**

**Circolare Inps 20 gennaio 2025, n. 5**

Dal 1° gennaio 2025, fermo restando l'obbligo di garantire l'equilibrio del bilancio del Fondo di integrazione salariale, è pattuita una riduzione del 40% della contribuzione ordinaria dovuta dai datori di lavoro che, nel semestre di riferimento, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti e che non abbiano presentato domanda di assegno di integrazione salariale al FIS per almeno 24 mesi, a far data dal termine del periodo di fruizione del trattamento. Pertanto, per i predetti datori che rispettano congiuntamente le condizioni sopra esposte, la contribuzione dovuta al FIS è pari allo 0,30%.

Nulla varia in relazione ai datori che abbiano occupato mediamente più di 5 dipendenti, ovvero per i datori che abbiano presentato domanda di assegno al FIS nei 24 mesi precedenti la richiesta di intervento del Fondo.

In linea con la riduzione prevista per il FIS, anche in relazione al Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali, trova applicazione la medesima decurtazione dell'aliquota contributiva per i datori di lavoro rientranti in questo ambito.



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI





## **RIDUZIONE DELLA CONTRIBUZIONE DOVUTA AL FIS E AL FONDO DI SOLIDARIETA' BILATERALE PER LE ATTIVITA' PROFESSIONALI, NONCHE' DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE: ISTRUZIONI OPERATIVE INPS**

**Circolare Inps 20 gennaio 2025, n. 5**

### **RIASSUMENDO**

**Dal 1° gennaio 2025, le aliquote contributive sono:**

- 1. 0,30%, in luogo del precedente 0,50%, per i datori di lavoro che occupano mediamente, nel semestre di riferimento, fino a 5 dipendenti e che non hanno presentato domanda di assegno di integrazione salariale per almeno 24 mesi dal termine del periodo di fruizione del trattamento. Qualora non venga rispettata quest'ultima condizione, l'aliquota permane allo 0,50%;**
- 2. 0,80% per i datori di lavoro che occupano mediamente, nel semestre di riferimento, da 5,1 a 15 dipendenti;**
- 3. 1% per i datori che occupano mediamente, nel semestre di riferimento, oltre i 15 dipendenti**



# MISURE A FAVORE DELLA FAMIGLIA

---

BONUS NUOVE NASCITE

---

BONUS RETTE ASILO NIDO E PER IL SUPPORTO  
DOMICILIARE

---

NUOVE MISURE IN MATERIA DI CONGEDI  
PARENTALI

---

DECONTRIBUZIONE LAVORATRICI MADRI

---



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI



## BONUS PER LE NUOVE NASCITE

UNA TANTUM PARI A 1.000 EURO PER OGNI FIGLIO NATO O ADOTTATO DAL 1° GENNAIO 2025

L'UNA TANTUM NON CONCORRE ALLA FORMAZIONE DEL REDDITO COMPLESSIVO

ISEE NON SUPERIORE A 40.000 EURO ANNUI (ai fini Isee non rileva l'Assegno Unico Universale (AUU))

L'IMPORTO VIENE CORRISPOSTO DIRETTAMENTE DALL'INPS, PREVIA PRESENTAZIONE DI DOMANDA





## BONUS ASILI NIDO E PER IL SUPPORTO DOMICILIARE

### MODIFICHE ALLA DISCIPLINA

La legge di Bilancio 2025 modifica la disciplina in materia di buono per il pagamento delle rette degli asili nido e per il supporto domiciliare ai bambini con gravi patologie croniche

### NOVITA' PRINCIPALI

Esclusione dell'assegno unico universale dal calcolo dell'Isee e rimozione del requisito di avere un figlio di età inferiore ai 10 anni per la spettanza del buono.

L'importo è corrisposto direttamente dall'Inps, previa presentazione di apposita domanda corredata da documentazione a supporto

L'importo varia da 1.500 euro a 3.000 euro





## CONGEDI PARENTALI: LE NUOVE MISURE

La legge di Bilancio riformula l'art. 34, co.1, del TU sulla maternità, il quale prevede ora che “Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione e, per la durata massima di un ulteriore mese fino al sesto anno di vita del bambino, all'80 per cento della retribuzione”.

Le nuove disposizioni -precisa la legge di Bilancio2025- si applicano rispettivamente con riferimento ai lavoratori che hanno terminato o terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2024

# CONGEDI PARENTALI: LE NUOVE MISURE

1

Fino al 31 Dicembre 2023

80% della retribuzione per il primo mese di congedo parentale se il congedo obbligatorio di maternità o paternità è terminato dopo il 31/12/2022

2

Dal 1° Gennaio 2024 al 31 Dicembre 2024

80% della retribuzione per i primi due mesi di congedo parentale se il congedo obbligatorio di maternità o paternità è terminato dopo il 31 dicembre 2023.

3

Dal 1° Gennaio 2025

- ✓ 80% della Retribuzione media globale giornaliera per i primi tre mesi di fruizione, se il congedo obbligatorio di maternità o paternità è terminato dopo il 31 dicembre 2024 (alcune prime interpretazioni si spingono a dire che tre mesi all'80% spettano anche nel caso il congedo obbligatorio sia terminato dopo il 31/12/2023 – sul punto si attendono chiarimenti);
- ✓ 80% della Retribuzione media globale giornaliera per i primi due mesi di fruizione- anziché 80% della Retribuzione media globale giornaliera per il primo mese di fruizione ed il 60% della Retribuzione media globale giornaliera per il secondo mese di fruizione come previsto inizialmente dalla legge di Bilancio2024- se il congedo obbligatorio di maternità o paternità è terminato dopo il 31 dicembre 2023.



# DECONTRIBUZIONE LAVORATRICI MADRI

## NUOVO ESONERO CONTRIBUTIVO

La legge di Bilancio 2025 introduce un nuovo, parziale, esonero contributivo a favore delle lavoratrici madri (sulla quota IVS a loro carico), siano esse lavoratrici dipendenti o autonome. Più precisamente è stato previsto che “Alle lavoratrici dipendenti, a esclusione dei rapporti di lavoro domestico, nonché alle lavoratrici autonome 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, è riconosciuto, a decorrere dall'anno 2025, nel limite di spesa di 300 milioni di euro annui, un parziale esonero contributivo della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore”.



## DECONTRIBUZIONE LAVORATRICI MADRI

### DESTINATARI:

1. LAVORATRICI MADRI DIPENDENTI, ASSUNTE SIA A TEMPO INDETERMINATO CHE A TEMPO DETERMINATO, ESCLUSE LE LAVORATRICI DOMESTICHE;
2. LAVORATRICI AUTONOME (NO REGIME FORFETARIO);

### CONDIZIONI:

1. ESSERE MADRI DI 2 O PIU' FIGLI;
2. REDDITO IMPONIBILE AI FINI PREVIDENZIALI NON DEVE ESSERE SUPERIORE A 40.000 EURO SU BASE ANNUA PER LE LAVORATRICI DIPENDENTI;

### MISURA: ?

La norma demanda ad un Decreto Ministeriale che doveva essere adottato entro il 31/01/2025





# DECONTRIBUZIONE LAVORATRICI MADRI

FACCIAMO IL PUNTO:

N° figli/anno	2024	2025	2026	DAL 2027
2	100% dei contributi a carico della lavoratrice sino a 3.000 euro annui massimi sino al compimento del 10° anno del figlio più piccolo	<b>NEW</b> esonero pari al ?% dei contributi a carico della lavoratrice sino al compimento del 10° anno del figlio più piccolo	<b>NEW</b> esonero pari al ?% dei contributi a carico della lavoratrice sino al compimento del 10° anno del figlio più piccolo	? A nostro avviso l'esonero introdotto dalla Legge di Bilancio prosegue.
	2024	2025	2026	DAL 2027
3 o più figli	100% dei contributi a carico della lavoratrice sino a 3.000 euro annui massimi sino al compimento del 18° anno del figlio più piccolo	100% dei contributi a carico della lavoratrice sino a 3.000 euro annui massimi sino al compimento del 18° anno del figlio più piccolo	100% dei contributi a carico della lavoratrice sino a 3.000 euro annui massimi sino al compimento del 18° anno del figlio più piccolo	<b>NEW</b> esonero pari al ?% dei contributi a carico della lavoratrice sino al compimento del 18° anno del figlio più piccolo



# DECONTRIBUZIONE LAVORATRICI MADRI

Msg. Inps 31 gennaio 2025, n. 401

L'Inps, con messaggio 401/2025 ha precisato che:

## Esonero L. Bilancio 2024

Per quanto riguarda l'esonero contributivo introdotto dalla Legge di Bilancio 2024, previsto in favore delle lavoratrici madri di tre o più figli (di cui il più piccolo di età inferiore a 18 anni) titolari di un rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, lo stesso trova applicazione fino al 31 dicembre 2026. Pertanto, lo stesso può trovare applicazione anche nelle ipotesi in cui la nascita (o l'affido/adozione) del terzo figlio (o successivo) si verifichi nel corso delle annualità 2025-2026. In tali ipotesi, la decontribuzione in trattazione troverà applicazione a decorrere dal mese di realizzazione di tale evento, sempre che le lavoratrici madri siano titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

## Esonero L. Bilancio 2025

A seguito dell'adozione del decreto attuativo l'Istituto fornirà le indicazioni per la disciplina e la gestione di tale misura.





04

Legge di Bilancio 2025

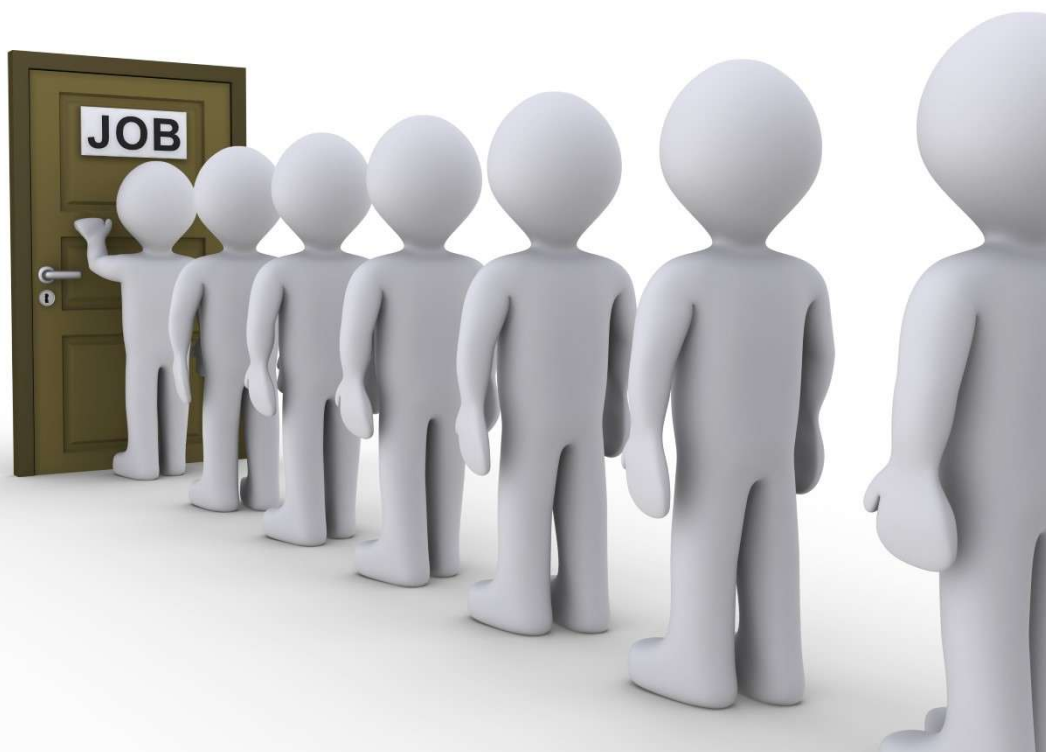
# Assunzioni agevolate



**di Nunzio e Associati**

CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

# ASSUNZIONI AGEVOLATE



PROROGA DELLA MAGGIORAZIONE DEI COSTI  
AMMESSI IN DEDUZIONE PER LE NUOVE  
ASSUNZIONI

---

DECONTRIBUZIONE SUD

---

ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE AZIENDE DEL  
MEZZOGIORNO

---

BONUS GIOVANI, BONUS DONNE, ZES

---

MISURE STRUTTURALI



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

---

# Assunzioni agevolate

## Maggiorazione costo dei neo assunti

Viene prevista 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**).



---

# Assunzioni agevolate

## Maggiorazione costo dei neo assunti

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

- **20%** del costo riferibile all'**incremento occupazionale medio**, 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 medio**, 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%.



# Assunzioni agevolate

4/

## Maggiorazione costo dei neo assunti

### Le categorie che godranno di maggiorazione sono:

- \*lavoratori svantaggiati o con disabilità;
- \*donne di qualsiasi età con almeno 2 figli di età minore di 18 anni o prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea;
- \*donne vittime di violenza, inserite nei percorsi di protezione debitamente certificati dai centri antiviolenza, da cui ne è derivata la deformazione o lo sfregio permanente del viso accertato dalle competenti commissioni mediche di verifica;
- \*giovani ammessi agli incentivi all'occupazione giovanile;
- \*lavoratori con sede di lavoro situata in Regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75% della media EU27 o comunque compreso tra il 75% e il 90%, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale;
- \*soggetti già beneficiari del reddito di cittadinanza.



---

# Assunzioni agevolate

## Maggiorazione costo dei neo assunti – Presupposto soggettivo

I datori di lavoro beneficiari sono:

- Titolari di reddito di impresa ovvero:
  - Società ed enti non residenti per le nuove assunzioni relative all'attività commerciale esercitata nel territorio dello Stato mediante una stabile organizzazione;
  - Società di persone ed equiparate;
  - Imprese individuali, comprese le imprese familiari e le aziende coniugali;
- Esercenti arti e professioni, anche in forma associata.



---

# Assunzioni agevolate

## Maggiorazione costo dei neo assunti - ulteriori requisiti soggettivi Decreto attuativo

L'agevolazione spetta a condizione che i soggetti interessati abbiano esercitato effettivamente l'attività nei **365 giorni** (ovvero nei 366 giorni nel 2024, che è bisestile) antecedenti il primo giorno del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023 (1° gennaio 2024 per i soggetti con il periodo d'imposta coincidente con l'anno solare). In caso di periodo d'imposta coincidente con l'anno solare, l'attività deve aver avuto inizio in data non successiva al 1° gennaio 2023.

Possono comunque avvalersi dell'agevolazione anche le imprese con periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023 inferiore a trecentosessantacinque giorni, purché in attività da almeno 365 giorni.





---

## Assunzioni agevolate

**Maggiorazione costo dei neo assunti - Come verificare l'incremento occupazionale?**

Per operare la verifica del requisito inerente l'incremento occupazionale occorre effettuare un duplice controllo:

- a) dell'incremento occupazionale;
- b) dell'incremento occupazionale complessivo.



---

# Assunzioni agevolate

## Maggiorazione costo dei neo assunti

### a) INCREMENTO OCCUPAZIONALE:

- il numero dei dipendenti a tempo indeterminato al termine del 2024 ( e nei successivi periodi) sia superiore al numero di dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupato nel 2023 (al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto);

### b) INCREMENTO OCCUPAZIONALE COMPLESSIVO

- il numero complessivo di dipendenti (inclusi quelli a tempo determinato) a fine 2024 sia superiore al numero degli stessi lavoratori mediamente occupati nel 2023 (senza considerare i decrementi infragruppo).



---

# Assunzioni agevolate

## Maggiorazione costo dei neo assunti

L'agenzia delle entrate con la circolare 1/E del 2025 fornisce degli esempi utili circa le modalità per l'effettuazione delle verifiche richieste ai datori di lavoro inerenti l'incremento occupazionale ai fini della spettanza della maggiorazione.



# Assunzioni agevolate

Maggiorazione costo dei neo assunti

## FASE 1

Verifica incremento occupazionale

Periodo d'imposta coincidente con l'anno solare

Organico 2023: 2 lavoratori a tempo pieno e indeterminato, di cui uno dimissionario dopo 180 giorni, Media occupazionale 2023:  $(365 + 180)/365 = 1,49$

Numero dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato alla fine del periodo d'imposta 2024: due **nuovi** assunti a tempo indeterminato e pieno per l'intero anno  
Media occupazionale 2024:  $(365 \times 3)/365 = 3$

Incremento occupazionale: ok



# Assunzioni agevolate

## Maggiorazione costo dei neo assunti

### FASE 2

Numero complessivo dei lavoratori nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023, compresi i lavoratori a tempo determinato

Numero complessivo dei lavoratori dipendenti, inclusi quelli a tempo determinato, alla fine del periodo d'imposta agevolato.

Verifica incremento occupazionale complessivo

Organico 2023: 2 lavoratori a tempo pieno e indeterminato, di cui uno dimissionario dopo 180 giorni, e un dipendente a tempo determinato per soli 90 giorni → Media occupazionale:  $(365/365 + 180/365 + 90/365) = 1,74$ .

Organico 2024: Assunti due **nuovi** lavoratori a tempo indeterminato, entrambi a tempo pieno e in organico al termine dell'anno → Numero complessivo dei lavoratori: 3

Media occupazionale:  $(365 \times 3)/365 = 3$ .

Verifica incremento occupazionale complessivo: ok

# Assunzioni agevolate

## DECONTRIBUZIONE SUD



La norma prevede che, a seguito della decisione C(2024) 4512 final del 25 giugno 2024 della Commissione europea, l'agevolazione c.d. Decontribuzione Sud (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.), trova applicazione fino al **31 dicembre 2024** con riferimento ai contratti di lavoro subordinato stipulati entro il **30 giugno 2024**.

Pertanto, a partire dal 01 gennaio 2025 non sarà più possibile usufruire della già menzionata misura agevolativa, e verranno meno le seguenti riduzioni contributive:

- 30 per cento fino al 31 dicembre 2025;
- 20 per cento per gli anni 2026 e 2027;
- 10 per cento per gli anni 2028 e 2029.



---

# Assunzioni agevolate

## ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE AZIENDE DEL MEZZOGIORNO

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, sostitutivo della misura agevolativa nota come "Decontribuzione Sud", che impiegano lavoratori con contratti di lavoro a tempo indeterminato nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Sardegna e Calabria.





---

# Assunzioni agevolate

## ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE AZIENDE DEL MEZZOGIORNO – SOGGETTI BENEFICIARI

Il nuovo esonero è concesso con dei requisiti differenti a seconda della tipologia di azienda beneficiaria. Nel particolare, spetta alle:

- microimprese e piccole e medie imprese, ovvero quelle che hanno alle proprie dipendenze non più di 250 dipendenti (cfr. 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 (è concesso solo dopo l'autorizzazione della Commissione Europea e quindi, fino a tale momento, tale esonero è da intendersi sospeso).



---

# Assunzioni agevolate

## ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE AZIENDE DEL MEZZOGIORNO – SOGGETTI BENEFICIARI

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;
- ❖ alle ex istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato;
- ❖ alle aziende speciali costituite anche in consorzio, di cui al D.Lgs. n. 267/2000;
- ❖ ai consorzi di bonifica e ai consorzi industriali;
- ❖ agli enti morali ed ecclesiastici.



# Assunzioni agevolate

## ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE AZIENDE DEL MEZZOGIORNO – MISURA E DURATA DELL'ESONERO

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:

Anno	Misura dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali escluso INAIL (%)	Importo massimo di esenzione contributiva mensile (€)	Durata (mesi)	Per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato entro il
2025	25	145	12	31 dicembre 2024
2026	20	125	12	31 dicembre 2025
2027	20	125	12	31 dicembre 2026
2028	20	100	12	31 dicembre 2027
2029	15	75	12	31 dicembre 2028



# Assunzioni agevolate – Decreto Coesione

## BONUS GIOVANI

<i>Condizione</i>	<i>Agevolazione</i>	<i>Beneficiari</i>	<i>Misura e durata</i>
In attesa di approvazione da parte della Commissione Europea	Bonus giovani (assunzione a tempo indeterminato o trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025)	Giovani under 35 mai occupati a tempo indeterminato occupati nelle zone indicate (elemento che rileva ai fini della determinazione della misura dell'esonero)	100% dei contributi previdenziali per massimo 24 mesi (fatta eccezione per premi e contributi Inail) nel limite massimo di: <ul style="list-style-type: none"><li>•500 euro su base mensile per la generalità dei lavoratori;</li><li>•650 euro su base mensile per Abruzzo, Molise; Campania; Basilicata; Sicilia; Puglia; Calabria e Sardegna</li></ul>



# Assunzioni agevolate – Decreto Coesione

## BONUS DONNE

<i>Condizione</i>	<i>Agevolazione</i>	<i>Beneficiari</i>	<i>Misura e durata</i>
Incremento occupazionale netto	Bonus donne (assunzione a tempo indeterminato o trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025)	Donne di qualsiasi età prive di impiego regolarmente retribuito da: 6 mesi se residenti nella Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno; 24 mesi ovunque residenti. Rientrano in questa categoria anche le donne destinate a lavorare in settori nei quali vi è un accentuata disparità occupazionale di genere.	100% dei contributi previdenziali per massimo 24 mesi (fatta eccezione per premi e contributi Inail) nel limite massimo di 650 euro su base mensile



# Assunzioni agevolate - Decreto Coesione

ZES

<i>Condizione</i>	<i>Agevolazione</i>	<i>Beneficiari</i>	<i>Misura e durata</i>
In attesa di approvazione da parte della Commissione Europea	Bonus zona economica speciale unica per il Mezzogiorno (assunzione a tempo indeterminato dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 da parte di datori di lavoro: a) con non più di 10 dipendenti al momento dell'assunzione; b) che assumono presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della ZES	Soggetti over 35 disoccupati da almeno 24 mesi	100% dei contributi previdenziali per massimo 24 mesi (fatta eccezione per premi e contributi Inail) nel limite massimo di 650 euro su base mensile



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

---

# Assunzioni agevolate

## ULTERIORI AGEVOLAZIONI

In aggiunta si ricordano:

- \*Esonero giovani under 30 (L. 205/2017);
- \*Lavoratori over 50;
- \*Incentivo donne ( L. 92/2012);
- \*Percettori Naspi (L. 92/2012);
- \*Lavoratori con disabilità (L. 68/1999 e d.lgs. 151/2015);
- \*Lavoratori in Cigs;
- \*Lavoratori con assegno di ricollocazione;
- \*Soggetti beneficiari dell'assegno di Inclusione e del Supporto per la formazione;
- \*Lavoratori detenuti o internati;
- \*Donne beneficiarie del reddito di libertà (2024-2026);
- \*Ricercatori (2024-2026);
- \*Sostituzione maternità;
- \*Apprendistato.





05

# Collegato Lavoro



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

# Sicurezza sul lavoro

Art. 1 (Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81)



MODIFICHE DELLA COMPOSIZIONE DELLA  
COMMISSIONE PER GLI INTERPELLI IN MATERIA DI  
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

---

RELAZIONE ANNUALE SULLO STATO DELLA  
SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

---

VERIFICA DELLA REGOLARITA' DELLA FORMAZIONE  
CONTINUA DEI MEDICI COMPETENTI

---

MODIFICHE SULLA SORVEGLIANZA SANITARIA DEI  
LAVORATORI

---

ESPOSIZIONE DELLE TESSERE DI RICONOSCIMENTO  
IN CASO DI APPALTI

RN

**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

# Sicurezza sul Lavoro

## Art. 1, lett. d) – Modifica art. 41 del T.U. Sicurezza

### Sorveglianza sanitaria

- 1) si specifica che l'ipotesi di visita medica preventiva in fase pre-assuntiva costituisce una delle modalità di adempimento dell'obbligo di visita medica preventiva;
- 2) si sopprime l'ipotesi che la visita pre-assuntiva possa, su scelta del datore di lavoro) essere svolta dall'ASL invece che dal medico del lavoro competente;
- 3) non è più obbligatoria la visita medica precedente alla ripresa del lavoro a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, a meno che non sia ritenuta necessaria dal medico competente al fine di verificare l'idoneità alla mansione. Qualora non ritenga necessario procedere alla visita, il medico competente è tenuto a esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.
- 4) si prevede che il medico competente, nella prescrizione di esami clinici e biologici e di indagini diagnostiche ritenuti necessari in sede di visita preventiva, deve tenere conto delle risultanze dei medesimi esami e indagini già effettuati dal lavoratore e risultanti dalla copia della cartella sanitaria e di rischio in possesso del lavoratore, al fine di evitarne la ripetizione, sempre che il medico non ne ritenga necessaria la ripetizione;



# Sicurezza sul Lavoro

## Art. 1, lett. d) – Modifica art. 41 del T.U. Sicurezza

### Sorveglianza sanitaria

5) viene chiarito che avverso i giudizi del medico competente, ivi compresi quelli formulati in fase pre-assuntiva, è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'azienda sanitaria locale territorialmente competente, che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso (precedentemente la competenza era «dell'organo di vigilanza»)

# Sicurezza sul Lavoro

## Art. 1, lett. e) – Sostituisce c. 2 e 3 art. 65 del T.U. Sicurezza

TESTO PREVIGENTE	NOVELLA IN VIGORE DAL 12.01.2025
<p>1. È vietato destinare al lavoro locali chiusi sotterranei o semisotterranei.</p>	<p>1. È vietato destinare al lavoro locali chiusi sotterranei o semisotterranei.</p>
<p>2. In deroga alle disposizioni di cui al comma 1, possono essere destinati al lavoro locali chiusi sotterranei o semisotterranei, quando ricorrano particolari esigenze tecniche. In tali casi il datore di lavoro provvede ad assicurare idonee condizioni di aerazione, di illuminazione e di microclima.</p>	<p><b>2. In deroga alle disposizioni di cui al comma 1, è consentito l'uso dei locali chiusi sotterranei o semisotterranei quando le lavorazioni non diano luogo ad emissioni di agenti nocivi, sempre che siano rispettati i requisiti di cui all'allegato IV, in quanto applicabili, e le idonee condizioni di aerazione, di illuminazione e di microclima</b></p>
<p>3. L'organo di vigilanza può consentire l'uso dei locali chiusi sotterranei o semisotterranei anche per altre lavorazioni per le quali non ricorrono le esigenze tecniche, quando dette lavorazioni non diano luogo ad emissioni di agenti nocivi, sempre che siano rispettate le norme del presente decreto legislativo e si sia provveduto ad assicurare le condizioni di cui al comma 2.</p>	<p><b>3. Il datore di lavoro comunica tramite posta elettronica certificata al competente ufficio territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) l'uso dei locali di cui al presente articolo allegando adeguata documentazione, individuata con apposita circolare dell'INL, che dimostri il rispetto dei requisiti di cui al comma 2. I locali possono essere utilizzati trascorsi trenta giorni dalla data della comunicazione di cui al primo periodo. Qualora l'ufficio territoriale dell'INL richieda ulteriori informazioni, l'utilizzo dei locali è consentito trascorsi trenta giorni dalla comunicazione delle ulteriori informazioni richieste, salvo espresso divieto da parte dell'ufficio medesimo</b></p>



# Somministrazione di lavoro

28/54

Art. 10 (Modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di somministrazione di lavoro)



SOPPRESSIONE DELLA DISCIPLINA TRANSITORIA RELATIVA ALLA DURATA DELLA MISSIONE IN CASO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO

---

ESTENSIONE DELLE FATTISPECIE ESCLUSE DAL COMPUTO DEI LIMITI QUANTITATIVI RELATIVI AI CONTRATTI A TERMINE (DIRETTI E SOMMINISTRATI)

---

ESCLUSIONE DI ALCUNE FATTISPECIE DI CONTRATTI A TERMINE IN SOMMINISTRAZIONE DAL CAMPO DI APPLICAZIONE DELLE CAUSALI



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

# Somministrazione di Lavoro

## Art. 10 – Modifica c. 1 art. 31 D.Lgs. 81/2015

*Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 30 giugno 2025 (art. 31, c. 1, quinto e sesto periodo)*

abrogato



di Nunzio e Associati  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI



# Somministrazione di Lavoro

Art. 10 – Modifica c. 1 art. 31 D.Lgs. 81/2015



Anche in questo caso – se le missioni sono a termine - il massimo che lo stesso lavoratore può lavorare per la stessa impresa utilizzatrice è pari a 24 mesi



di Nunzio e Associati  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

# Somministrazione di Lavoro

## Art. 10 – Modifica c. 2, art. 31 D.Lgs. 81/2015

### ESTENSIONE DELLE FATTISPECIE ESCLUSE DAL COMPUTO DEI LIMITI QUANTITATIVI RELATIVI ALLA SOMMINISTRAZIONE A TERMINE

Salvo che il CCNL non disponga diversamente, il limite massimo dei contratti a termine (sia diretti che somministrati) che uno stesso datore di lavoro può avere nel proprio organico non può superare il limite massimo del 30% rispetto al numero dei dipendenti a tempo indeterminato alle sue dipendenze al 1 gennaio.

Sino all'11 gennaio 2025 erano esclusi dal computo le assunzioni a termine in somministrazione :

- di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità;
- di disoccupati che godono di almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali,
- di lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati.



# Somministrazione di Lavoro

## Art. 10 – Modifica c. 2, art. 31 D.Lgs. 81/2015

Col Collegato Lavoro dal computo del limite del 30% dovranno essere esclusi anche:

- i lavoratori somministrati a tempo determinato presso l'utilizzatore e assunti a tempo indeterminato dall'agenzia di lavoro;
- i lavoratori assunti:
  - a) al termine nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
  - b) da imprese start-up innovative per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo per le società già costituite;
  - c) per lo svolgimento delle attività stagionali;
  - d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
  - e) per sostituzione di lavoratori assenti;
  - f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Equiparata alla disciplina in materia di limite massimo di contratti a termine

# Somministrazione di Lavoro

## Art. 10 – Inserito il seguente periodo all’art. 34 D.Lgs. 81/2015

ESCLUSIONE DI ALCUNE FATTISPECIE DI CONTRATTI A TERMINE IN SOMMINISTRAZIONE DAL CAMPO DI APPLICAZIONE DELLE CAUSALI

Altra modifica attiene ai contratti di lavoro a termine in somministrazione che eccedano i 12 mesi, ai quali la legge chiede l’apposizione di una delle causali previste anche per i contratti a termine diretti (art. 19, comma 1 D.Lgs. n. 81/2015): tali condizioni non devono essere apposte in caso di assunzione 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.



# Attività stagionale

## Art. 11

**Il Collegato lavoro fornisce una norma di interpretazione autentica dell'art. 21, c. 2 del D.Lgs. n. 81/2015 in materia di attività stagionali.**

L'articolo 21, comma 2, secondo periodo - che esclude il meccanismo dello stop & go in caso di successione di contratti a termine - si interpreta nel senso che rientrano nelle attività stagionali, oltre a quelle indicate dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, le attività organizzate per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria.



---

# Attività stagionale

## Art. 11

**I Contratti collettivi di lavoro ai quali fa riferimento l'art. 11 sono quelli nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai contratti aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali delle suddette associazioni ovvero dalle R.S.U. (art. 51, D.Lgs. 81/2015)**



# Periodo di prova nei contratti a termine

## Art. 13 – Inserito il seguente periodo all’art. 7, c.2 D.Lgs. 104/2022

«Fatte salve le **disposizioni più favorevoli** della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi».

### REGOLA GENERALE

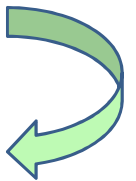
1 GIORNO PER OGNI 15 GIORNI DI  
CALENDARIO



SE LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA  
PREVEDE UNA DISCIPLINA PIÙ FAVOREVOLE  
SI APPLICA QUESTA

**CONTRATTO A TERMINE INFERIORE A 6 MESI** -> periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni

**CONTRATTO A TERMINE PARI O SUPERIORE A 6 MESI E INFERIORE A 12 MESI** -> periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superare i trenta giorni





# Periodo di prova nei contratti a termine

**Art. 13 – Inserito il seguente periodo all’art. 7, c.2 D.Lgs. 104/2022**

## 3 QUESTIONI CRITICHE:

- cosa si intenda per disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva;
- come si coordina il sistema di calcolo algebrico con i limiti posti dal secondo periodo della norma;
- quale periodo di prova in caso di contratti a termine di durata superiore ai 12 mesi.



---

# Comunicazione Lavoro agile

**Art. 14 – Modifiche all’art. 23, c. 1, D.Lgs. 81/2017**

Il Legislatore conferma la prassi già ampiamente diffusa circa l’obbligo da parte del datore di lavoro di effettuare la comunicazione telematica con i nominativi dei lavoratori che accedono allo *smart working* e con l’indicazione della data di inizio e fine delle prestazioni di lavoro in modalità agile **entro cinque giorni** dalla data di avvio del periodo di smart working oppure entro i cinque giorni dalla data in cui si verifica l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile.



# Unico contratto di apprendistato duale

## Art. 18 – Sostituisce c.9, art. 43, D.Lgs. 81/2015

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, è possibile la trasformazione del contratto, previo aggiornamento del piano formativo individuale, in:

- apprendistato professionalizzante. In tale caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro stipulata dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale, secondo la durata e le finalità definite dalla legge per tale tipologia di apprendistato, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi.



di Nunzio e Associati  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

# Dimissioni per fatti concludenti

**Art. 19 – Aggiunto c. 7-bis all’art. 26, D.Lgs. n. 151/2015**

In caso di **assenza ingiustificata** del lavoratore **protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro** applicato al rapporto di lavoro o, **in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni**, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima.

**Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo.**

Le disposizioni del secondo periodo non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza.



# Dimissioni per fatti concludenti

## Art. 19 – Aggiunto c. 7-bis all’art. 26, D.Lgs. n. 151/2015

**I chiarimenti offerti dall’INL (Nota 22 gennaio 2025, n. 579)**

**Sede territoriale dell’INL a cui trasmettere la comunicazione.** Il datore di lavoro dovrà trasmettere la comunicazione di assenza ingiustificata alla sede territoriale dell’Ispettorato da individuarsi in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro.

**In che ipotesi trasmettere la comunicazione.** La comunicazione va effettuata solo laddove il datore di lavoro intenda far valere l’assenza ingiustificata del lavoratore ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro.

**Quando trasmettere la comunicazione.** Il datore di lavoro trasmetterà la comunicazione quando l’assenza ingiustificata avrà superato il termine eventualmente individuato dal contratto collettivo applicato o, in assenza di una specifica previsione contrattuale, quando saranno trascorsi almeno quindici giorni dall’inizio del periodo di assenza.

**Contenuto della comunicazione.** La comunicazione datoriale da inviare all’ITL dovrà essere trasmessa preferibilmente a mezzo PEC all’indirizzo istituzionale di ciascuna sede e dovrà riportare tutte le informazioni a conoscenza di parte datoriale concernenti il lavoratore e riferibili non solo ai dati anagrafici ma soprattutto ai recapiti, anche telefonici e di posta elettronica, di cui è a conoscenza. Al riguardo l’INL ha messo a disposizione un modello di comunicazione (v. [clicca qui per scaricare il modello](#)).



# Dimissioni per fatti concludenti

## Art. 19 – Aggiunto c. 7-bis all’art. 26, D.Lgs. n. 151/2015

**Verifiche da parte dell’ITL.** Sulla base della comunicazione pervenuta e di eventuali altre informazioni già in possesso degli Ispettorati territoriali, gli stessi potranno avviare verifiche sulla “*veridicità della comunicazione*” datoriale. Gli Ispettorati potranno contattare il lavoratore – ma anche altro personale impiegato presso il medesimo datore di lavoro o altri soggetti che possano fornire elementi utili – al fine di accertare se effettivamente il lavoratore non si sia più presentato presso la sede di lavoro, né abbia potuto comunicare la sua assenza. Al fine di non vanificare l’efficacia di eventuali accertamenti, gli stessi dovranno essere avviati e conclusi con la massima tempestività e comunque entro il termine di trenta giorni dalla ricezione della comunicazione trasmessa dal datore di lavoro.

**Risoluzione del rapporto e prova contraria.** Quale conseguenza dell’assenza ingiustificata e della comunicazione datoriale all’ITL, il rapporto di lavoro si intenderà risolto per dimissioni del lavoratore e il datore di lavoro potrà procedere alla comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro.



# Dimissioni per fatti concludenti

## Art. 19 – Aggiunto c. 7-bis all’art. 26, D.Lgs. n. 151/2015

L’effetto risolutivo del rapporto potrà essere evitato dal lavoratore dimostrando non tanto i motivi che siano stati alla base dell’assenza, **bensì l’impossibilità di comunicare gli stessi al datore di lavoro** (ad es. perché ricoverato in ospedale) o comunque la circostanza di averli comunicati.

➔ In tal caso, ma anche qualora l’Ispettorato accerti autonomamente la non veridicità della comunicazione del datore di lavoro, l’effetto risolutivo del rapporto di lavoro non si esplicherà e l’Ispettorato provvederà a comunicare l’inefficacia della risoluzione sia al lavoratore – il quale avrà diritto alla ricostituzione del rapporto laddove il datore di lavoro abbia già provveduto alla trasmissione del relativo modello Unilav – sia al datore di lavoro (possibilmente riscontrando la comunicazione via PEC).

➔ Se invece il lavoratore, pur contattato dall’Ispettorato, sia stato assente senza giustificato motivo e non abbia dato prova dell’impossibilità della relativa comunicazione, il rapporto dovrà ritenersi risolto. Al riguardo, i motivi alla base dell’assenza (ad es. mancato pagamento delle retribuzioni) potranno tuttavia essere oggetto di una diversa valutazione anche in termini di “giusta causa” delle dimissioni rispetto alle quali si provvederà ad informare il lavoratore dei conseguenti diritti.





# Dimissioni per fatti concludenti

Art. 19 – Aggiunto c. 7-bis all’art. 26, D.Lgs. n. 151/2015



GIORNI DI ASSENZA PREVISTI DAL  
CCNL O 15 GIORNI CONTINUATIVI



Datore di lavoro



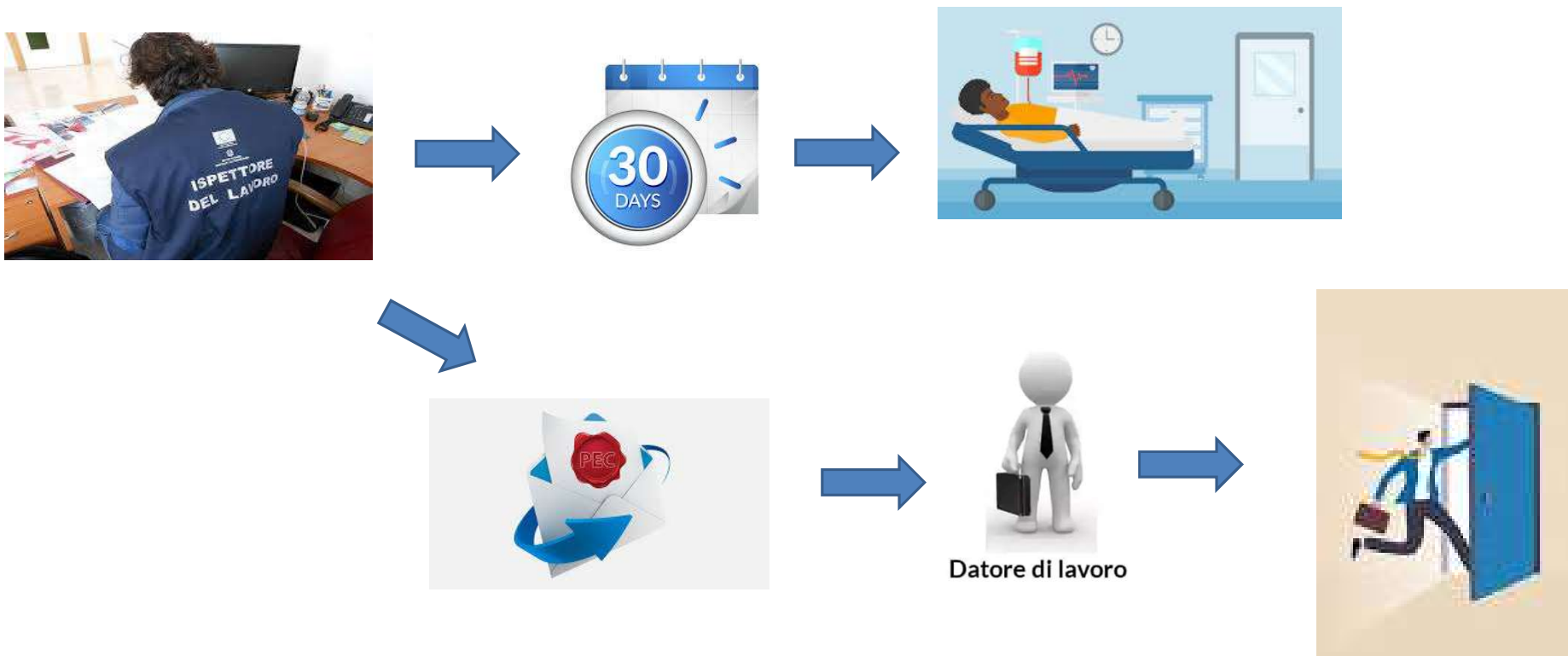
- COB DIMISSIONI
- TRATTIENE INDENNITA' DI PREAVVISO DI DIMISSIONI
- NON PAGA TICKET NASPI



di Nunzio e Associati  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

# Dimissioni per fatti concludenti

Art. 19 – Aggiunto c. 7-bis all’art. 26, D.Lgs. n. 151/2015



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

# Dimissioni per fatti concludenti

**Art. 19 – Aggiunto c. 7-bis all’art. 26, D.Lgs. n. 151/2015**

## **Dubbi:**

- 1) A quali CCNL si fa riferimento?
- 2) Concluso il periodo di 30 giorni per le verifiche disposte dall’ITL, il lavoratore può dimostrare ancora l’impossibilità della comunicazione? Possibile incertezza del diritto;
- 3) Il licenziamento per giusta causa e le dimissioni per fatti concludenti sono procedure alternative?
- 4) Se il lavoratore comunica la sua assenza ma non offre il giustificativo valido, si può applicare la procedura di dimissioni per fatti concludenti?



# Conciliazioni telematiche

## Art. 20

Prevista la possibilità di svolgere i procedimenti di conciliazione in materia di lavoro (ex artt410, 411, 412-ter c.p.c.) in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi. È prevista l'adozione di un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della giustizia, da adottare entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore della legge, una volta sentiti l'Agenzia per l'Italia digitale e, limitatamente ai profili inerenti alla **protezione dei dati personali**, il Garante per la protezione dei dati personali. Scopo del decreto interministeriale è quello di stabilire le regole tecniche per l'adozione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nelle conciliazioni in materia di lavoro che si svolgeranno "a distanza".

In attesa del Decreto le conciliazioni continueranno ad essere svolte con le consuete modalità.



# Pagamento dilazionato dei debiti contributivi

## **Art. 23 - Aggiunge il comma 11-bis all'art. 2 del D.L. 338/1989**

A decorrere dal 1° gennaio 2025, INPS e INAIL potranno consentire il pagamento rateale dei debiti per contributi, premi e accessori di legge a essi dovuti fino al numero massimo di sessanta rate mensili, sempre che non siano già stati affidati agli agenti della riscossione.

Ciò sarà possibile:

- nei casi che saranno definiti con decreto del Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, previo parere di INPS e INAIL. Il decreto dovrà essere emanato entro il 13 marzo 2025;
- secondo i requisiti e le modalità che saranno stabiliti dai Consigli di Amministrazione dei due enti, per facilitare la regolarizzazione e garantire l'incasso degli importi dovuti.

# Pagamento dilazionato dei debiti contributivi

## Art. 23 - Aggiunge il comma 11-bis all'art. 2 del D.L. 338/1989

Fino al 2024 il numero massimo di rate consentite era 24 e 36 in casi eccezionali (calamità naturali, procedure concorsuali crisi aziendale, ecc) previa autorizzazione del Ministero del Lavoro.

Inoltre, si consentiva il pagamento fino a 60 rate, dietro autorizzazione del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze, in ulteriori specifici casi.

La nuova norma abroga queste limitazioni, introducendo un *iter* semplificato che non richiede più l'intervento ministeriale per la concessione di dilazioni fino a 60 rate.

---

## **Novità contratti a termine**

### **Decreto legge 27 dicembre 2024, n. 202**

Viene estesa sino al 31 dicembre 2025 (in luogo del 31 dicembre 2024) la possibilità per le parti contraenti il contratto individuale di lavoro, in assenza di specifiche previsioni contenute nei contratti collettivi/aziendali/territoriali, di individuare esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva che giustificano l'apposizione di un termine superiore ai 12 mesi.

Alla luce delle nuove modifiche, il contratto di lavoro subordinato può avere una durata superiore ai 12 mesi, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) nei casi previsti dai contratti collettivi;
- b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 31 dicembre 2025, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.

n.b: i seguenti CCNL hanno provveduto a individuare le causali :

- Terziario Confcommercio;
- Calzature – Aziende Industriali;
- Studi Professionali.





# ARRIVANO I MINOTAURI



CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

# I contratti di lavoro “misti”

Sarà possibile stipulare **contratti "misti", ovvero sia di lavoro subordinato che autonomo.**

Per questa nuova tipologia contrattuale, la norma fa venire meno la causa ostativa prevista dal comma 57, lettera d-bis della legge n. 190/2014, che **esclude il regime fiscale forfettario** in favore delle persone fisiche che svolgono in prevalenza la loro attività di lavoro autonoma nei confronti di datori di lavoro con i quali sono in corso rapporti di lavoro.

I lavoratori autonomi interessati dalla norma **sono persone fisiche iscritte in albi o registri professionali e che esercitano attività libero-professionali, comprese quelle di collaborazione ordinata e continuativa** di cui parla l'art. 409, n. 3, cpc.

E per quanto concerne i **datori di lavoro**, possono accedere alla norma sui contratti c.d. misti coloro i quali occupano **più di duecentocinquanta dipendenti al ° gennaio dell'anno di assunzione.**



# I contratti di lavoro “misto”



Serve la **sottoscrizione** di un contratto di lavoro **autonomo** e **contestuale assunzione** mediante stipulazione di contratto di lavoro subordinato **a tempo parziale e indeterminato**, con un orario compreso tra il 40% e il 50% del tempo pieno previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.



I lavoratori autonomi sono tenuti a **eleggere un domicilio professionale** distinto da quello del soggetto con cui hanno stipulato il contratto di lavoro subordinato a tempo parziale.



È possibile svolgere prestazioni di lavoro autonomo anche a chi **non** è iscritto ad alcun albo, o registro professionale: la contemporaneità tra lavoro subordinato a tempo indeterminato e lavoro autonomo è rimessa, in questi casi, ad un **accordo di prossimità** ex art. 8 del D.L. n. 138/2011.



Le norme in oggetto applicano esclusivamente a condizione che il contratto di lavoro autonomo stipulato contestualmente al contratto di lavoro subordinato sia **certificato dagli organi competenti** e che non si configuri, rispetto al contratto di lavoro subordinato, **alcuna forma di sovrapposizione** riguardo all'oggetto e alle modalità della prestazione nonché all'orario e alle giornate di lavoro.



# I contratti di lavoro “misti”: problematiche

1)

l'azienda deve avere almeno 250 dipendenti nell'anno in cui stipula contestualmente il contratto di lavoro subordinato e quello di lavoro autonomo.

- Come si contano? Seguiamo i criteri ordinari
- Perché contestualmente? E se uno è già dipendente è preclusa questa facoltà? Dubbio

2)

il part-time deve avere un orario almeno tra il 40 e il 50% di quello a tempo pieno previsto dal Ccnl di categoria:

- E se la prestazione autonoma preclude il godimento di alcuni diritti (riposi, ferie, intervallo turni). Non è un problema del DDL
- La clausola di flessibilità è preclusa? NO

3)

il rapporto subordinato deve essere a tempo indeterminato:

- Ma anche in apprendistato? SI
- Se risolve il contratto di lavoro autonomo che fine fa quello subordinato? CONTINUA

4)

il contratto autonomo deve essere certificato (CPO CDL, enti bilaterali, IPL e università):

- È automatica anche la certificazione di quello subordinato. NO. La certificazione riguarda solo il rapporto di lavoro autonomo
- Anche quelli previsti dal contratto di 2° livello vanno certificati? E' in dubbio (non dovrebbe, ma.....)

**+ rispetto delle condizioni già previste per i forfettari:** è escluso perciò chi ha ricavi o compensi oltre gli 85mila euro annui, chi opera in studi associati, chi ha spese per il personale superiori a 20mila euro l'anno e chi ha redditi da lavoro dipendente oltre 35mila euro (solo per il 2025, guardando ai redditi di lavoro o pensione percepiti nel 2024).



---

## **Novità contratti a termine**

### **Decreto legge 27 dicembre 2024, n. 202**

Viene estesa sino al 31 dicembre 2025 (in luogo del 31 dicembre 2024) la possibilità per le parti contraenti il contratto individuale di lavoro, in assenza di specifiche previsioni contenute nei contratti collettivi/aziendali/territoriali, di individuare esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva che giustificano l'apposizione di un termine superiore ai 12 mesi.

Alla luce delle nuove modifiche, il contratto di lavoro subordinato può avere una durata superiore ai 12 mesi, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) nei casi previsti dai contratti collettivi;
- b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 31 dicembre 2025, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.

n.b: i seguenti CCNL hanno provveduto a individuare le causali :

- Terziario Confcommercio;
- Calzature – Aziende Industriali;
- Studi Professionali.



06

# Le novità 2025



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

# Novita' 2025



NORME DI INTERESSE PREVIDENZIALE

---

NORME DI INTERESSE FISCALE

---

NORME DI INTERESSE LAVORISTICO

---

CALENDARIO 2025 CCNL

---

CALENDARIO 2025 ALTRI ADEMPIMENTI/  
SCADENZE

---



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

---

# Norme di interesse previdenziale

## Nuovi valori minimi e massimi utili per il calcolo delle contribuzioni obbligatorie

Con la circolare 26 del 30 gennaio 2025, l'INPS ha determinato il limite minimo di retribuzione giornaliera ed aggiornato gli altri valori per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza ed assistenza sociale per la generalità dei lavoratori dipendenti, valevoli per l'anno 2025





# Norme di interesse previdenziale

## Nuovi valori minimi e massimi utili per il calcolo delle contribuzioni obbligatorie

Questo adeguamento (0,8%) comporta, per il 2025, un aumento del costo del lavoro per i datori di lavoro oltre a determinare, nelle relative situazioni, maggiori trattenute per il lavoratore.

Fattispecie	Valore Anno 2025	Valore Anno 2024
Minimale orario Part-Time	€ 8,60	€ 8,53
Massimale Annuale	€ 120.607,00	€ 119.650,00
Prima Fascia (oltre la quale è dovuta la contribuzione aggiuntiva dell'1,00% a carico del lavoratore)	€ 55.448,00 (valore mese 4.621,00)	€ 55.008,00 (valore mese 4.584,00)



# Norme di interesse previdenziale

## Certificazione della parità di genere e premialità

I datori di lavoro privati che siano in possesso della certificazione della parità di genere e l'abbiano conseguita entro il 31 dicembre 2024 possono presentare domanda all'Inps **entro il 30 aprile 2025** per accedere all'esonero contributivo previsto dalla legge.

Le aziende, ove siano in possesso dei requisiti di legge, possono accedere all'esonero dal versamento nella misura dell'1% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 50.000 euro annui. In particolare, i datori di lavoro privati devono essere in possesso della certificazione della parità di genere rilasciate da Organismi di certificazione accreditati ai sensi del Regolamento (CE) 765/2008 e, quindi, riportanti il marchio UNI e quello dell'Ente di accreditamento.



# Norme di interesse fiscale: Modello CU 2025

I sostituti d'imposta devono trasmettere in via telematica all'Agenzia delle Entrate, entro il:

- **17 marzo 2025** (16 è domenica), le Certificazioni relative ai redditi di lavoro dipendente, ai redditi di lavoro autonomo non esercitato abitualmente e redditi diversi;
- **31 marzo 2025**, le Certificazioni relative ai redditi di lavoro autonomo rientranti nell'esercizio di arte o professione abituale;
- **31 ottobre 2025** le Certificazioni contenenti esclusivamente redditi esenti o non dichiarabili mediante la dichiarazione precompilata.

Eliminazione della compilazione della Certificazione Unica per i cd «Forfettari»

Implementazioni:

- Maggiori informazioni riguardo ai percipienti esteri, a seguito delle modifiche della disciplina e all'accordo contro le doppie imposizioni con la Svizzera,
- Lavoro sportivo,
- Nuova sezione per il "bonus Natale" ossia l'indennità una tantum di 100 € destinato, a determinate condizioni, ai lavoratori dipendenti con un reddito complessivo non superiore a 28mila euro che non concorre alla formazione del reddito,
- Nuovi campi dedicati all'imposta sostitutiva del 15% sui compensi erogati al personale sanitario per le prestazioni aggiuntive finalizzate al taglio dei tempi delle liste d'attesa



# Norme di interesse fiscale: Bozza Modello 770/2025

La bozza del Modello 770 Semplificato recepisce la novità, introdotta dall'art. 16 del D.Lgs. n. 1/2024, relativa alla presentazione del nuovo modello **per i sostituti di imposta**, che corrispondono **esclusivamente compensi di redditi di lavoro dipendente, autonomo o assimilati** e che risultino obbligati a operare ritenute e trattenute alla fonte (**MOD F24/770**).

Inoltre deve risultare che:

- al 31 dicembre dell'anno precedente tali soggetti avevano un numero complessivo di dipendenti non superiore a 5;
- trasmettono il modello F24 esclusivamente mediante i servizi telematici dell'Agenzia delle entrate;

Le istruzioni operative diffuse dall' Agenzia delle Entrate, valedoli dal 6 febbraio 2025, devono essere osservate dai sostituti d'imposta che intendono utilizzare la procedura semplificata, **in alternativa al mod. 770 tradizionale** per comunicare i dati relativi alle ritenute e trattenute operate e per i relativi versamenti mensili a mezzo del mod. F24.

**La presentazione del Mod. 770 equivale a rinuncia alla nuova procedura.**

Per le ritenute e trattenute operate nei mesi di Gennaio e Febbraio 2025, i sostituti d'imposta che si avvalgono della nuova procedura possono effettuare i relativi versamenti tramite il mod. F24 entro le ordinarie scadenze e poi trasmettere i dati entro il 30 aprile 2025.



# Norme di interesse fiscale: il prospetto delle ritenute/trattenute operate.

- Un ST/SV semplificato:
  - A – il sostituto ha effettuato i versamenti alla scadenza prevista dall’art. 2, comma 1, del d.P.R. n. 445 del 1997
  - B – il versamento si riferisce a ritenute operate ai sensi degli artt. 23 e 24 del d.P.R. n. 600 del 1973, su somme e valori relativi al 2025 erogati entro il 12 gennaio 2026
  - D – il sostituto d’imposta ha effettuato il conguaglio dei redditi erogati nel 2025 nel mese di gennaio 2026
  - E – il sostituto d’imposta ha effettuato il conguaglio dei redditi erogati nel 2025 nel mese di febbraio 2026
  - P – il versamento si riferisce al trattamento integrativo, recuperato a rate nell’anno in corso (2025), ma pertinente l’anno precedente (2024)
  - S – nel rigo sono riportati i dati dell’ammontare complessivo delle addizionali di competenza dell’anno d’imposta corrente, nonché gli importi dovuti a titolo di interessi da rateazione sugli acconti determinati in sede di assistenza fiscale, di competenza dell’anno d’imposta corrente
- Codice tributo/Comune/Regione;
- Periodo di Riferimento;
- Ritenute/Trattenute operate;
- Interessi
- Importo da versare
- Ravvedimento
- Note



Mod. n.

## PROSPETTO DELLE RITENUTE/TRATTENUTE OPERATE

(Articolo 16 del decreto legislativo 8 gennaio 2024, n. 1)

CODICE FISCALE DEL SOSTITUTO D'IMPOSTA

Codice tributo	Codice comune/regione	Periodo di riferimento		Ritenute/trattenute operate	Interessi	Importo da versare	Ravvedimento	Note
		mese	anno					
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

# Norme di interesse fiscale: Bozza Modello 770/2025

Le altre novità:

- presentazione entro il 31 ottobre 2025;
- Compilazione specifiche note del Quadro ST per sospensioni dovute al Covid a partire dal 2020 e che hanno avuto ancora una «coda» nell'anno 2024;
- Indicazione nel quadro SX di apposite casella per indicare il credito relativo al bonus Natale nonché il trattamento integrativo speciale per i dipendenti del comparto del settore turismo, recettivo e Termale.



# Norme di interesse lavoristico: Calendario 2025

## Calendario Istat per rivalutazione TFR

Diffuso il [calendario Istat](#) 2025 che reca la periodicità della emissione dei dati dei prezzi al consumo ai fini della determinazione dei coefficienti di rivalutazione del TFR.

COMUNICATO ISTAT	
GENNAIO 2025 (VENERDI 21 FEBBRAIO)	FEBBRAIO 2025 (LUNEDI 17 MARZO)
MARZO 2025 (MERCOLEDI 16 APRILE)	APRILE 2025 (VENERDI 16 MAGGIO)
MAGGIO 2025 (LUNEDI 16 GIUGNO)	GIUGNO 2025 (MERCOLEDI 16 LUGLIO)
LUGLIO 2025 (LUNEDI 11 AGOSTO)	AGOSTO 2025 (MARTEDI 16 SETTEMBRE)
SETTEMBRE 2025 (GIOVEDI 16 OTTOBRE)	OTTOBRE 2025 LUNEDI 17 NOVEMBRE)
NOVEMBRE 2025 (MARTEDI 16 DICEMBRE)	



# Calendario 2025 - CCNL

## Scadenziario

<b>Contratto collettivo</b>	<b>Mese</b>	<b>Adempimento</b>
<b>Terziario – Confcommercio</b>	<b>Gennaio</b>	<b>Cassa Quas</b>  Aumento del contributo a carico del datore di lavoro di 20 euro annui. Dal 1° gennaio 2025 il contributo ordinario dovuto da parte del datore di lavoro sarà pari a 370 euro annuali (in luogo di 350 euro fino al 31 dicembre 2024)
	<b>Marzo</b>	<b>Nuovi Minimi contrattuali</b>
	<b>Aprile</b>	<b>Fondo EST</b>  Aumento del contributo a carico del datore di lavoro di 3 euro mensili. Dal 1° aprile 2025 il contributo ordinario dovuto da parte del datore di lavoro sarà pari a 15,00 euro mensili (in luogo ai 12 euro fino al 31 marzo 2025)
	<b>Luglio</b>	<b>Una Tantum</b>
		Erogazione seconda tranches
	<b>Novembre</b>	<b>Nuovi Minimi contrattuali</b>





# Calendario 2025 - CCNL

## Scadenziario

Contratto collettivo	Mese	Adempimento
Dirigenti – Aziende Terziario	Gennaio	<b>Fondo Mario Negri</b>
		Il contributo a carico del datore di lavoro viene innalzato al 2,47 % della retribuzione convenzionale annua (in luogo del 2,43% fino al 31 dicembre 2024).
		<b>Contributo per il finanziamento dei programmi di formazione e aggiornamento</b>
		Mantenuto l'elevamento del 2024 per 315 euro a carico azienda e 155 euro a carico dirigente.
		<b>Contributo welfare obbligatorio:</b>
	Previsti ulteriori 1.000 euro per il 2025 spendibili tramite la piattaforma welfare CFMT nel perimetro dei servizi e delle coperture definite tempo per tempo dalle Parti.	
Luglio	<b>Nuovi Minimi contrattuali</b>	



# Calendario 2025 - CCNL

Contratto collettivo	Mese	Adempimento
Dirigenti – Aziende Industriali	Gennaio	<p><b>Nuovo trattamento minimo di garanzia</b></p> <p><b>Previdenza integrativa Previndai</b></p> <p>Nuova contribuzione Previndai a carico azienda (6% anziché 4%) e dirigente (2% anziché 4%)</p> <p><b>Assistenza integrativa</b></p> <p>Elevato il valore della Polizza per caso di morte o invalidità permanente a 300.000,00 euro anziché 200.000,00 euro (contributo a carico del dirigente 300 euro, in luogo di 200 euro)</p>
		<p><b>Una Tantum</b></p> <p>Erogazione tranches</p>
	Marzo	
Maggio	<p><b>Fondazione Fondirigenti Giuseppe Taliercio</b></p> <p>Pagamento di ulteriori 100 € da parte dei datori di lavoro entro il 31/05/2025, per ogni Dirigente in servizio al 31 Dicembre 2024. Questo contributo si aggiunge agli altri già previsti (GS Fasi e 4Manager)</p>	



# Calendario 2025 - CCNL

## Scadenziario

Contratto collettivo	Mese	Adempimento
Calzature – Aziende Industriali	Gennaio	<p>Nuovi Minimi contrattuali</p> <p><b>Assistenza sanitaria integrativa Sanimoda</b></p> <p>Per i lavoratori in forza alla data del 1° gennaio 2025 è attiva un'assicurazione contro la non autosufficienza (LTC) finanziata con un contributo a carico del datore di lavoro pari a euro 2 per 12 mensilità.</p> <p><b>Previmoda</b></p> <p>Il contributo aggiuntivo al Fondo destinato al finanziamento dell'assicurazione per premorienza ed invalidità permanente, è elevato allo 0,24% del minimo contrattuale (attualmente pari allo 0,20%).</p>
	Agosto	Nuovi Minimi contrattuali



# Calendario 2025 - CCNL

## Scadenziario

Contratto collettivo	Mese	Adempimento
Concerie – Aziende Industriali	Gennaio	Nuovi Minimi contrattuali

Contratto collettivo	Mese	Adempimento
Credito	Giugno	Nuovi Minimi contrattuali

Contratto collettivo	Mese	Adempimento
Studi Professionali	Maggio	Erogazione seconda tranches

Contratto collettivo	Mese	Adempimento
Pubblici Esercizi	Gennaio	<b>Cassa Quas</b> Aumento del contributo a carico del datore di lavoro di 20 euro annui. Dal 1° gennaio 2025 il contributo ordinario dovuto da parte del datore di lavoro sarà pari a 370 euro annuali (in luogo di 350 euro fino al 31 dicembre 2024)
	Giugno	Nuovi Minimi contrattuali



---

# Calendario 2025 – CCNL

## Personale domestici: nuovi aumenti retributivi 2025

Dopo il nulla di fatto dello scorso 17 Gennaio 2025 presso il Ministero del lavoro, il 29 Gennaio 2025 è stato trovato un accordo per la definizione dei nuovi valori (aumento dello 0,96% rispetto al 2024). Nel frattempo l'Inps, con circolare numero 29 del 30-01-2025, ha fissato anche l'importo dei contributi dovuti per l'anno 2025 per i lavoratori domestici.



# Calendario 2025 - CCNL

## Scadenze 2025

Si segnalano, infine, le prossime scadenze contrattuali di interesse:

<i>Contratto collettivo</i>	<i>Scadenza</i>
Chimica – Aziende Industriali	30/06/2025
Dirigenti – Aziende Terziario	31/12/2025

Da ultimo si ricorda che si è in attesa del rinnovo del CCNL Metalmeccanica – Aziende Industriali scaduto il 30/06/2024 e non ancora rinnovato.



## Calendario 2025 – INAIL

- 17 Febbraio 2025

Versamento del premio di Autoliquidazione in unica soluzione o della prima rata in caso di pagamento rateale;

Versamento in unica soluzione contributi associativi;

Presentazione della riduzione del presunto;

- 28 febbraio 2025

Presentazione delle dichiarazioni delle retribuzioni effettivamente corrisposte nell'anno 2024;

Scadenza Modello OT23 per la riduzione del tasso 2025;

- 16 Maggio 2025

Versamento della seconda rata del premio di Autoliquidazione;

- 20 Agosto 2025

Versamento della terza rata del premio di Autoliquidazione;

- 17 Novembre 2025

Versamento della quarta (e ultima) rata del premio di Autoliquidazione;



## Calendario 2025 – Modello 730

Presentazione Dichiarazione 2025:

- Entro il 30 Settembre 2025;
- Entro il 25 Ottobre 2025 730 Integrativo;
- Entro l'11 Novembre 2025 730 Rettificativo.

Trasmissione Modello 730/2025 all' Agenzia dell'Entrate:

- 15 giugno 2025 → per dichiarazioni presentate entro il 31 maggio
- 29 giugno 2025 → per dichiarazioni tra 1° e 20 giugno
- 23 luglio 2025 → per dichiarazioni tra 21 giugno e 15 luglio
- 15 settembre 2025 → per dichiarazioni tra 16 luglio e 31 agosto
- 30 settembre 2025 → per dichiarazioni tra 1° e 30 settembre

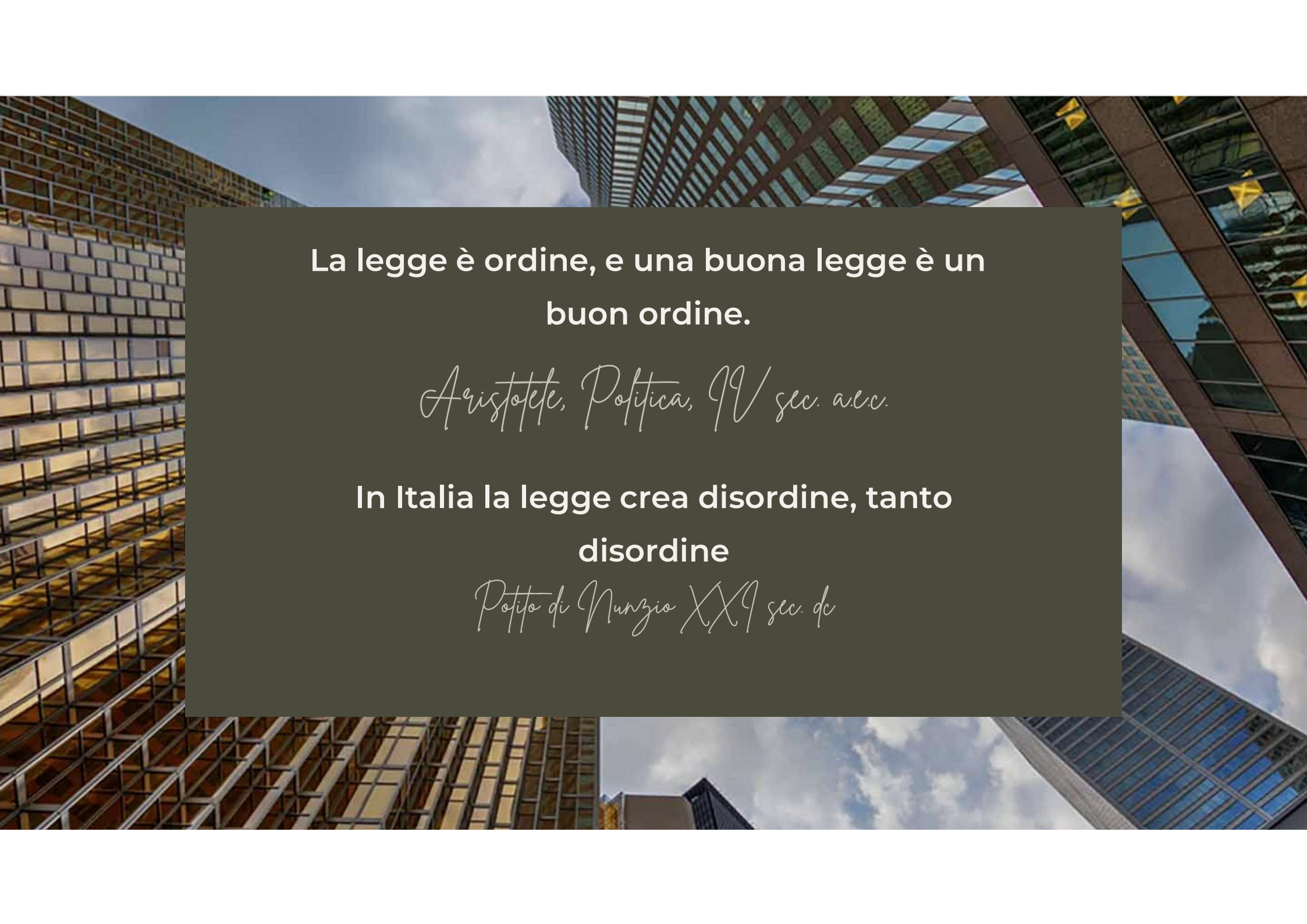




## Calendario 2025 – Altre scadenze del 31 Marzo 2025

- Obbligo di presentare la Dichiarazione sull'avvenuto superamento dei 50 addetti da parte dell'Azienda di nuova costituzione che al 31.12.2024 hanno raggiunto tale limite;
- Comunicazione annuale del periodo, o dei periodi, nei quali ogni dipendente ha svolto nel 2024 le lavorazioni rientranti nel concetto di lavori usuranti.





**La legge è ordine, e una buona legge è un  
buon ordine.**

*Aristotele, Politica, IV sec. a.c.*

**In Italia la legge crea disordine, tanto  
disordine**

*Potito di Nunzio XXI sec. dc*

**Grazie**  
*per l'attenzione*

Rimaniamo in  
contatto:



Telefono: 02-48.19.005

Web: [dinunzio.it](http://dinunzio.it)

Email: [info@dinunzio.it](mailto:info@dinunzio.it)

Social: [@studio\\_dinunzioeassociati](https://www.instagram.com/studio_dinunzioeassociati)

Indirizzo: via Lipari 7, Milano



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI