



LEGGE DI BILANCIO 2025 – LEGGE N. 207/2024

E' stata pubblicata nel Supplemento Ordinario n. 43 della Gazzetta Ufficiale n. 305 del 31/12/2024 la c.d. **Legge di Bilancio 2025** (L. n. 207/2024) in vigore dal 01/01/2025. Di seguito vengono sintetizzate le principali disposizioni in materia di lavoro contenute nella nuova Legge.

CESSAZIONE DELL'ESONERO CONTRIBUTIVO PER I DIPENDENTI

Segnaliamo innanzitutto la cessazione al 31/12/2024 dell'esonero contributivo sulla quota di contributi a carico dei dipendenti, che era pari al 7% per i dipendenti con imponibile previdenziale mensile non superiore ad € 1.923,00 ed al 6% per i dipendenti con imponibile previdenziale mensile non superiore ad € 2.692,00.

Non essendo stata inserite nella Legge di Bilancio 2025 la proroga del predetto esonero contributivo, a decorrere dalle buste paga di competenza "Gennaio 2025" lo stesso non sarà più applicato, con conseguente aumento delle trattenute previdenziali in busta paga e riduzione del netto.

RIDUZIONE CUNEO FISCALE

Viene introdotto un meccanismo di **riduzione del cuneo fiscale a carico dei lavoratori dipendenti** (esclusi rapporti di lavoro domestico).

Per i lavoratori dipendenti con reddito complessivo **non superiore ai 20.000 euro** è riconosciuta **una indennità fiscale** che non concorre alla formazione del reddito, determinata applicando al reddito di lavoro dipendente le seguenti percentuali:

- 7,1%, se il reddito di lavoro dipendente non è superiore a 8.500 euro;
- 5,3%, se il reddito di lavoro dipendente è superiore a 8.500 ma non a 15.000 euro;
- 4,8%, se il reddito di lavoro dipendente è superiore a 15.000 euro.

Per i lavoratori titolari di reddito complessivo **superiore ai 20.000 euro** è riconosciuta **un'ulteriore detrazione** dell'imposta lorda, rapportata al periodo di lavoro, pari:

- **a 1.000 euro**, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 20.000 euro ma non a 32.000 euro;
- **al prodotto** tra 1.000 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra 40.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 8.000 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 32.000 euro ma non a 40.000 euro.

Le somme erogate dal sostituto di imposta verranno recuperate nel modello F24.

IMPOSTA SUL REDDITO DELLE PERSONE FISICHE (IRPEF) 2025

Confermate e rese strutturali le aliquote Irpef suddivise per scaglioni di reddito:

- 23%, per il reddito complessivo fino a 28.000 euro;
- 35%, per il reddito complessivo superiore a 28.000 euro e fino a 50.000 euro;
- 43%, per il reddito complessivo superiore a 50.000 euro.

STUDIO SCACCIANTE & ASSOCIATI

P. IVA: 04148630876 - info@studioscacciante.it

www.studioscacciante.it

CATANIA

Viale Vittorio Veneto, 243 - 95127
Tel. +39 095 7164077

MILANO

Piazzale Luigi Cadorna, 13 - 20123
Tel. +39 02 83486386

BOLOGNA

Via San Vitale 40/3/a - 40125
Tel. +39 051 0195899



DETRAZIONI

Per i titolari di reddito complessivo superiore a 75.000 dal 2025 è prevista una **misura massima degli oneri e spese detraibili**, calcolata moltiplicando un importo base, che si riduce all'aumentare del reddito, per un coefficiente determinato dal nucleo familiare.

Modifiche alle detrazioni per **carichi di famiglia**: la detrazione di 950 euro per figli di età pari o superiore a 21 anni si applica fino ai 30 anni, salve le ipotesi di figli disabili; la detrazione di 750 euro per altri familiari conviventi viene estesa agli ascendenti conviventi con il contribuente.

DECONTRIBUZIONE LAVORATRICI CON FIGLI

Prorogato l'esonero contributivo, che diviene però parziale, in favore delle lavoratrici **madri**. Per gli anni 2025 e 2026 l'esonero è riconosciuto **alle lavoratrici madri di 2 o più figli** con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato (ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico), fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo.

Dal 2027, per le madri di tre o più figli, l'esonero contributivo spetta fino al mese del compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo.

L'esonero è riconosciuto a condizione che il reddito imponibile ai fini previdenziali non sia superiore a 40.000 euro annui. Le modalità di applicazione e le misure dell'esonero saranno definite tramite decreto ministeriale di successiva emanazione.

FRINGE BENEFIT

Confermata per il triennio 2025-2027 l'esclusione dal computo del reddito imponibile del lavoratore dipendente dei c.d. **fringe benefits** fino a **1000 euro** per la generalità dei dipendenti e fino a **2.000 euro** per i lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico (compresi i figli nati fuori del matrimonio o adottivi o affidati).

Vi rientrano il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti dal datore di lavoro, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico, dell'energia elettrica e del gas, delle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.

Per i nuovi assunti a tempo indeterminato nell'anno 2025 titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore nell'anno precedente l'assunzione a 35.000 euro e **che abbiano trasferito la residenza nel comune di lavoro** a più di 100 chilometri dal luogo di precedente residenza, per i primi 2 anni dalla assunzione non concorrono alla formazione del reddito ai fini fiscali le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione dei fabbricati locati dai dipendenti neo assunti, entro il limite complessivo di 5.000 euro annui.

Sempre in materia di fringe benefit si segnala la modifica la disciplina della tassazione dei redditi di lavoro dipendente nei casi di concessione in uso promiscuo ai dipendenti di autoveicoli aziendali di nuova immatricolazione, prevedendo che concorre alla formazione del

STUDIO SCACCIANTE & ASSOCIATI

P. IVA: 04148630876 - info@studioscacciante.it

www.studioscacciante.it

CATANIA

Viale Vittorio Veneto, 243 - 95127
Tel. +39 095 7164077

MILANO

Piazzale Luigi Cadorna, 13 - 20123
Tel. +39 02 83486386

BOLOGNA

Via San Vitale 40/3/a - 40125
Tel. +39 051 0195899



reddito un ammontare pari al 50% dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 km (calcolato sulla base del costo chilometrico convenzionale). Tale percentuale è ridotta al 10% nei casi in cui i veicoli concessi ai dipendenti siano a trazione esclusivamente elettrica a batteria oppure al 20% per i veicoli elettrici ibridi plug in.
Le nuove disposizioni si applicano ai contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2025.

TRACCIABILITÀ DELLE SPESE DI TRASFERTA

Le spese di trasferta e rimborsi delle spese di vitto, alloggio, viaggio e trasporto dei lavoratori dipendenti saranno fiscalmente deducibili esclusivamente se effettuate tramite strumenti di pagamento tracciabili (carte di credito o debito, bonifici, assegni bancari o circolari).
La mancata tracciabilità dei pagamenti determina la non deducibilità delle somme per il datore di lavoro e l'assoggettamento ad imposizione fiscale e previdenziale delle stesse per il dipendente all'atto dell'erogazione in busta paga.

INCENTIVI FISCALI PER NUOVE ASSUNZIONI PROROGA MAXIDEDUZIONE FISCALE

Prorogata per gli anni 2025, 2026 e 2027 la maxi deduzione fiscale del costo del lavoro prevista dal D.Lgs. n. 216/2023 per le nuove assunzioni a tempo indeterminato che determinino incrementi occupazionali risultanti al termine di ciascuno dei periodi d'imposta rispetto al precedente.
La misura si rivolge ai datori di lavoro titolari di reddito d'impresa esercenti attività imprenditoriale, arti e professioni (esclusi datori di lavoro domestico e gli imprenditori agricoli). La maggiorazione percentuale del costo del lavoro ammesso in deduzione è del 20% per tutte le assunzioni a tempo indeterminato e del 30% per chi assume lavoratori c.d. "svantaggiati".

DECONTRIBUZIONE SUD

La Legge di Bilancio introduce misure di sostegno per la crescita occupazionale del Mezzogiorno prevedendo un esonero contributivo differenziato in base al dato occupazionale del datore di lavoro.

- Ai datori di lavoro privati (esclusi settore agricolo e lavoro domestico) aventi organico **non superiore a 250 dipendenti** è riconosciuto per il periodo dal 2025 al 2029 un esonero dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi Inail, per i lavoratori a tempo indeterminato occupati nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna,
L'esonero per tali datori di lavoro è riconosciuto **per l'anno 2025, in misura pari al 25% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 145 euro su base mensile per 12 mensilità**, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2024.
La misura percentuale dell'esonero diminuisce per gli anni a seguire, sino ad arrivare al 15%.
L'incentivo non si applica, fra gli altri, ai rapporti di apprendistato; agli enti pubblici economici;

STUDIO SCACCIANTE & ASSOCIATI

P. IVA: 04148630876 - info@studioscacciante.it

www.studioscacciante.it

CATANIA

Viale Vittorio Veneto, 243 - 95127
Tel. +39 095 7164077

MILANO

Piazzale Luigi Cadorna, 13 - 20123
Tel. +39 02 83486386

BOLOGNA

Via San Vitale 40/3/a - 40125
Tel. +39 051 0195899



alle ex istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato.

Il godimento dell'incentivo è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi (es. regolarità del DURC, rispetto della normativa in materia di lavoro e di collocamento obbligatorio dei disabili).

La decontribuzione non è cumulabile con gli incentivi previsti dal DL Coesione.

Per i datori di lavoro privati con oltre 250 dipendenti è previsto come ulteriore requisito che il datore di lavoro possa attestare, al 31 dicembre di ogni anno, un incremento occupazionale, rispetto all'anno precedente, dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Per tali datori di lavoro l'agevolazione è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea ed è sospesa fino alla data di decisione.

Si attendono comunque opportune Circolari istituzionali esplicative in proposito.

PREMI DI PRODUTTIVITA'

Prorogata sino al 2027 la riduzione al 5% dell'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività erogati dal datore di lavoro ai dipendenti, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro annui. La riduzione vale esclusivamente per i titolari di reddito di lavoro dipendente di non superiore ad euro 80.000 nell'anno precedente l'erogazione del premio previsto dal contratto aziendale o territoriale.

CONGEDO PARENTALE

La Legge di Bilancio modifica la misura dell'indennità per i congedi parentali fruiti fino al sesto anno di vita del bambino.

I genitori che terminano la fruizione del congedo di maternità o paternità dopo il 31/12/2024 potranno fruire di un congedo indennizzato dall'INPS all'80% della retribuzione mensile per la durata massima di tre mesi fino al sesto anno di vita del bambino.

NUOVO REQUISITO NASpI

Dal 2025 viene introdotto un nuovo requisito contributivo per ottenere la NASpI in caso di dimissioni volontarie o risoluzioni consensuali seguite da un altro rapporto di lavoro concluso per cessazione involontaria (scadenza del termine, licenziamento...) per cui si richiede la prestazione: almeno 13 settimane di contribuzione dall'ultimo evento di cessazione volontaria avvenuto nei 12 mesi precedenti la cessazione involontaria.

L'introduzione di questo nuovo requisito contributivo minimo è evidentemente volta ad evitare dinamiche elusive in forza delle quali a seguito della cessazione di un lungo rapporto di lavoro per dimissioni volontarie (e pertanto senza diritto alla NASpI) i lavoratori riuscivano successivamente ad ottenere ugualmente la NASpI (ad esempio) a seguito della cessazione di un successivo rapporto di lavoro a tempo determinato di pochi giorni.

Catania-Milano-Bologna, 7 gennaio 2025



COLLEGATO LAVORO – LEGGE N. 203/2024

E' stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 303 del 28/12/2024 la **LEGGE n. 203, c.d. Collegato Lavoro**, recante “*Disposizioni in materia di lavoro*”, in vigore dal 12/01/2025. Di seguito vengono riportate in sintesi le principali disposizioni contenute nella nuova Legge.

CASSA INTEGRAZIONE E ATTIVITÀ LAVORATIVA (art. 6)

Il lavoratore in cassa integrazione può svolgere attività di lavoro in forma subordinata o autonoma, con obbligo di comunicazione preventiva all'INPS dell'inizio della nuova attività. Per le giornate di lavoro effettuate il lavoratore non avrà diritto al trattamento di integrazione salariale. In caso di omessa comunicazione all'INPS dell'attività lavorativa il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale. Le comunicazioni telematiche previste dalla legge a carico dei datori di lavoro assolvono l'obbligo del lavoratore.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO (art. 10)

Il Collegato Lavoro interviene in materia di somministrazione di lavoro sotto più profili con le seguenti misure.

- modifica del limite quantitativo di utilizzo di contratto di somministrazione a termine: vengono esclusi dal tetto del 30% previsto per i lavoratori in somministrazione a tempo determinato rispetto al totale dei contratti stabili, oltre alle categorie già escluse, **anche**
 - i lavoratori assunti dalle agenzie per il lavoro a tempo indeterminato;
 - i lavoratori in possesso di determinati requisiti o assunti per determinate esigenze (es: svolgimento di attività stagionali o di specifici spettacoli, start-up, sostituzione di lavoratori assenti, lavoratori con più di 50 anni);
- esclusione dall'obbligo di causale i contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati con **soggetti disoccupati** che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati. Per queste

STUDIO SCACCIANTE & ASSOCIATI

P. IVA: 04148630876 - info@studioscacciante.it

www.studioscacciante.it

CATANIA

Viale Vittorio Veneto, 243 - 95127
Tel. +39 095 7164077

MILANO

Piazzale Luigi Cadorna, 13 - 20123
Tel. +39 02 83486386

BOLOGNA

Via San Vitale 40/3/a - 40125
Tel. +39 051 0195899



categorie di lavoratori è quindi possibile usare la somministrazione a termine senza necessità di apporre la causale dopo i primi 12 mesi.

➤ eliminazione della previsione secondo cui l'utilizzatore può avvalersi per più di 24 mesi del lavoratore in caso di contratto a tempo indeterminato tra questi e l'agenzia di somministrazione.

CONTRATTI A TERMINE (artt. 11-13)

Il Collegato Lavoro interviene in materia di contratti a termine con riferimento a:

➤ **Periodo di prova (art. 13)**

Fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, **la durata del periodo di prova nel contratto termine è stabilita in 1 giorno di effettiva prestazione per ogni 15 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 2 giorni e non superiore

- **a 15 giorni**, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a 6 mesi;
- **a 30 giorni** per quelli aventi con durata compresa tra 6 e 12 mesi.

➤ **Attività stagionali (art. 11)**

Viene estesa nozione di attività stagionali che, oltre alle attività di cui al DPR n.1525/1963, comprende anche **le attività organizzate** per fare fronte:

- **a intensificazioni** dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno
- nonchè a **esigenze tecnico-produttive** o **collegate ai cicli stagionali** dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa.

Ciò secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

In tema di contratto a termine va segnalato il **Decreto Legge n. 202 del 27/12/2024, c.d. Decreto Milleproroghe** (G. U. n. 302 del 27/12/2024) **che proroga al 31/12/2025** l'utilizzo da parte del datore di lavoro e del lavoratore, della causale basata sulle *“esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva”*, qualora non vi siano causali individuate dalla contrattazione collettiva.

STUDIO SCACCIANTE & ASSOCIATI

P. IVA: 04148630876 - info@studioscacciante.it

www.studioscacciante.it

CATANIA

Viale Vittorio Veneto, 243 - 95127
Tel. +39 095 7164077

MILANO

Piazzale Luigi Cadorna, 13 - 20123
Tel. +39 02 83486386

BOLOGNA

Via San Vitale 40/3/a - 40125
Tel. +39 051 0195899

SMART WORKING (art. 14)

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare in via telematica al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di fine del lavoro agile entro 5 giorni dalla data di avvio o termine del periodo.

CONTRATTO A CAUSA MISTA (art. 17)

Viene introdotto un contratto ibrido a causa mista che consente di assumere un lavoratore in parte con un contratto di lavoro dipendente, in parte con un rapporto autonomo a partita Iva con accesso al beneficio del regime c.d. forfettario.

La disposizione riguarda il caso di datori di lavoro con più di 250 dipendenti che assumano professionisti iscritti ad albi o registri professionali contestualmente con contratto di lavoro autonomo (che dovrà esser certificato) e un contratto di lavoro subordinato a tempo parziale e indeterminato, con un orario compreso tra il 40% e il 50% del tempo pieno previsto da ccnl applicato. Per i lavoratori non iscritti ad albi o registri professionali l'accesso al regime forfettario richiede specifici accordi di prossimità (l.n. 148/2011).

APPRENDISTATO (art. 18)

Viene prevista la possibilità di trasformare l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale in apprendistato professionalizzante e/o di alta formazione e ricerca, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO – ASSENZA INGIUSTIFICATA DEL LAVORATORE (art. 19)

L'assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo o, in mancanza di previsione contrattuale, oltre 15 giorni, comporta la **risoluzione del rapporto di lavoro per volontà del lavoratore**. La previsione non trova applicazione se il lavoratore

STUDIO SCACCIANTE & ASSOCIATI

P. IVA: 04148630876 - info@studioscacciante.it

www.studioscacciante.it

CATANIA

Viale Vittorio Veneto, 243 - 95127
Tel. +39 095 7164077

MILANO

Piazzale Luigi Cadorna, 13 - 20123
Tel. +39 02 83486386

BOLOGNA

Via San Vitale 40/3/a - 40125
Tel. +39 051 0195899



**SCACCIANTE
& ASSOCIATI**
CATANIA | MILANO | BOLOGNA

MICHELE SCACCIANTE | Avvocato | Patrocinante in Cassazione
DARIO SORTINO | Avvocato | Patrocinante in Cassazione
GABRIELLA ROMANO | Dottore Commercialista
PIETRO MAUGERI | Dottore Commercialista
CARMELA MARLETTA | Consulente del Lavoro
CARMELINDA PATERNÒ | Avvocato
FABIO VINCENZO ESPOSITO | Avvocato

dimostra l'impossibilità di comunicare i motivi che giustificano l'assenza per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare l'assenza all'Ispettorato del Lavoro competente.

RATEIZZAZIONE DEBITI CONTRIBUTIVI (art. 23)

Dal 01/01/2025 per INPS e INAIL sarà possibile autorizzare la rateizzazione dei debiti contributivi non ancora affidati alla riscossione, fino a un massimo di 60 rate mensili e per i casi che saranno previsti dal decreto ministeriale di successiva emanazione.

Il nostro Studio rimane a disposizione per ogni chiarimento.

Catania, Milano, Bologna 02 gennaio 2025



STUDIO SCACCIANTE & ASSOCIATI

P. IVA: 04148630876 - info@studioscacciante.it

www.studioscacciante.it

CATANIA

Viale Vittorio Veneto, 243 - 95127
Tel. +39 095 7164077

MILANO

Piazzale Luigi Cadorna, 13 - 20123
Tel. +39 02 83486386

BOLOGNA

Via San Vitale 40/3/a - 40125
Tel. +39 051 0195899