

## NOVITÀ IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO 2025

- ✓ COLLEGATO LAVORO
- ✓ DECRETO MILLEPROROGHE
- ✓ LEGGE DI BILANCIO 2025

### Temi di interesse

<b>1. COLLEGATO LAVORO.</b> .....	3
ART. 1 Modifiche al d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 - Sorveglianza sanitaria. ....	3
ART. 2: Ricorsi in materia di applicazione delle tariffe dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni. ....	3
ART. 6: Sospensione della prestazione di cassa integrazione.....	3
ART. 11: Norma di interpretazione autentica in materia di attività stagionali. ....	3
ART. 13: Durata del periodo di prova.....	4
ART. 14: Termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile. ....	4
ART. 17: Applicazione del regime forfetario nel caso di contratti misti.....	4
ART. 18: Unico Contratto di apprendistato duale. ....	4
ART. 19: Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro. ....	5
ART. 23: Dilazione dei debiti contributivi.....	5
<b>2. DECRETO MILLEPROROGHE.</b> .....	5
ART. 14, c.4. Proroga di termini in materie di competenza del Ministero del turismo.....	5
<b>3. LEGGE DI BILANCIO 2025.</b> .....	6
Misure concernenti l'IRPEF e riordino delle detrazioni fiscali (commi 2-11).....	6

# Birtolo & Partners

## CENTRO STUDI

Somma a favore dei lavoratori che hanno un reddito massimo di 20mila euro (comma 4).....	6
Ulteriore detrazione dell'imposta in caso di reddito da 20mila a 40mila (comma 6).....	7
Misure per la riduzione dei sussidi ambientalmente dannosi (commi48-49).....	7
Tracciamento delle spese di trasferta (comma 81).....	7
Lavoratori Frontalieri (commi 97 - 98) – Telelavoro.....	7
Requisiti per la fruizione della Naspi (Comma 171).....	7
Trattamento di disoccupazione in favore dei lavoratori rimpatriati e frontalieri (comma 187).....	8
Ammortizzatori sociali e sostegno al reddito (commi 188-205).....	8
- Proroga CIGS e mobilità in deroga nelle aree di crisi industriale complessa.....	8
- Proroga CIGS per cessazione di attività.....	8
- Integrazione delle misure a sostegno del reddito per i dipendenti ex ILVA.....	9
- Proroga delle convenzioni per l'utilizzo di lavoratori socialmente utili.....	9
- Misure a sostegno al reddito per i lavoratori dei call center.....	9
- CIGS per le imprese di interesse strategico nazionale.....	9
- Attuazione programma GOL.....	9
Misure in materia di congedi parentali (commi 217-218).....	9
Decontribuzione di lavoratrici madri (commi 219-220).....	10
Premi di Produttività (comma 385).....	10
Rimborso del canone di locazione per i lavoratori che cambiano la residenza (comma 386).....	11
Fringe Benefit (comma 390).....	11
Incentivi per gli screening sanitari sui lavoratori (commi 392-394).....	11
Proroga della maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (commi 399-400).....	11
Decontribuzione sud (commi 404, 405, 424-426).....	12
Esonero contributivo per le aziende del mezzogiorno (commi 406-422).....	12
4. DISTACCO DI PERSONALE.....	13

### 1.COLLEGATO LAVORO.

In data 11 dicembre 2024 il Senato ha approvato definitivamente il disegno di legge n.1532 - pubblicato in Gazzetta Ufficiale come Legge 202/2024 - recante disposizioni in materia di lavoro, il c.d. **Collegato Lavoro**.

Di seguito si elencano le principali misure in materia di lavoro.

#### **ART. 1 Modifiche al d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 - Sorveglianza sanitaria.**

In materia di sorveglianza sanitaria, allo scopo di accertare l'idoneità lavorativa del prestatore alle mansioni cui è destinato, a norma dell'art. 41, c. 2, lett. a) del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, il medico competente deve effettuare una visita preventiva, anche in fase preassuntiva, tenendo conto degli esiti degli esami sanitari già effettuati dal lavoratore e risultanti dalla cartella sanitaria dello stesso allo scopo di evitare una ripetizione degli esami.

Qualora, invece, si tratti di visita medica intervenuta a seguito della conclusione del periodo di assenza del lavoratore per motivi di salute superiore a 60 giorni continuativi, il medico competente è tenuto a fornire il giudizio di idoneità anche qualora non sia ritenuto necessario sottoporre il lavoratore alla visita medica.

#### **ART. 2: Ricorsi in materia di applicazione delle tariffe dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni.**

In materia di applicazione delle tariffe dei premi assicurativi, il datore di lavoro può presentare ricorso alla sede regionale di Aosta, alla direzione provinciale di Trento o alla direzione provinciale di Bolzano dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), contro i provvedimenti emessi dalle sedi territoriali dell'Istituto e che si riferiscono:

- a) alla classificazione delle lavorazioni;
- b) all'oscillazione del tasso medio di tariffa per prevenzione degli infortuni ed igiene dei luoghi di lavoro;
- c) alla decorrenza dell'inquadramento nelle gestioni tariffarie;
- d) all'inquadramento nelle gestioni tariffarie effettuato direttamente dall'INAIL per i datori di lavoro non soggetti alla

classificazione prevista dall'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88.

Il ricorso di cui al presente articolo può essere presentato esclusivamente in via telematica ed entro il termine perentorio di trenta giorni dalla ricezione notificato del provvedimento dell'Istituto.

#### **ART. 6: Sospensione della prestazione di cassa integrazione.**

Introdotta la possibilità per il prestatore di svolgere attività lavorativa di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di cassa integrazione salariale, ma lo stesso non avrà diritto – in costanza di detto periodo - al relativo trattamento economico per le sole giornate di lavoro prestate in via autonoma o presso altro datore di lavoro diverso da quello che ha richiesto i trattamenti di integrazione salariali. L'art. 6 del Collegato Lavoro ha, pertanto, introdotto una modifica dalla portata significativa in materia di ammortizzatori sociali prevedendo per il lavoratore, coinvolto in attività di lavoro subordinato o autonomo, la sospensione – antitetivamente al riproporzionamento ad oggi in vigore – del trattamento economico di integrazione salariale. Vale la pena precisare che tale sospensione non opera per l'intero periodo di vigenza degli ammortizzatori sociali, ma esclusivamente per le giornate di lavoro effettuate presso altro datore di lavoro o in via autonoma, al fine di evitare che per le stesse giornate il lavoratore percepisca una doppia retribuzione: il trattamento di integrazione salariale e la retribuzione per altra attività lavorativa svolta.

#### **ART. 11: Norma di interpretazione autentica in materia di attività stagionali.**

Si introduce una interpretazione autentica in materia di lavoro stagionale a chiarimento del nutrito dibattito di matrice giurisprudenziale. A norma del decreto in parola, le attività stagionali includono non solo quelle che previste dal DPR n.1525/1963 – il quale fornisce una vasta e tassativa elencazione di attività definite stagionali - ma anche le attività organizzate per far fronte all'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché alle esigenze tecnico

produttive collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell'articolo 51 D.lgs 81/2015.

### **ART. 13: Durata del periodo di prova.**

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. Ferma restando la durata minima fissata a due giorni, il periodo di prova non può essere superiore a quindici giorni per i rapporti di lavoro di durata non superiore a sei mesi e a trenta giorni per i rapporti di lavoro aventi durata superiore a sei mesi ed inferiore a dodici mesi. L'articolo 13 del Collegato lavoro, interviene in materia di durata legale del periodo di prova stabilendo i parametri per la quantificazione di tale periodo in tutti i casi in cui la contrattazione collettiva non abbia dettato specifici termini. Vengono in questo modo superati i precedenti parametri di determinazione del periodo di prova connotati dalla proporzionalità tra durata del rapporto di lavoro e mansioni assegnate e legati ad una valutazione del tutto soggettiva rimessa alle parti individuali del contratto. Il nuovo criterio posto alla base di calcolo è matematico e risulta, quindi, privo di qualsiasi discrezionalità, anche allo scopo di garantire una maggiore certezza circa la corretta durata del periodo di prova.

### **ART. 14: Termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile.**

Confermato il termine per l'invio delle comunicazioni per lo svolgimento di lavoro agile. I datori di lavoro sono obbligati a comunicare, mediante piattaforma ClicLavoro, entro cinque giorni decorrenti dalla data di inizio del periodo svolto in modalità agile ovvero entro cinque giorni dalla data di modifica o cessazione.

### **ART. 17: Applicazione del regime forfettario nel caso di contratti misti.**

Il ddl lavoro interviene in misura significativa anche in materia di contratti misti rimuovendo la causa ostativa che impedisce l'applicazione del regime forfettario nei confronti delle persone fisiche iscritti ad Albi o Registri professionali. La norma permette di stipulare contratti misti – di lavoro subordinato e autonomo – mantenendo però una sostanziale differenziazione tra le attività libero professionali in regime di P.Iva e quelle derivanti da lavoro subordinato. Tale novità, oltre ad allargare la platea dei soggetti che possono beneficiare del regime forfettario, consentirà ai professionisti di lavorare sia con contratti di lavoro dipendente – purché in regime di tempo parziale compreso tra il 40% e il 50% dell'orario di lavoro fissato dalla Legge e dal CCNL applicato - per le sole aziende che occupano più di 250 dipendenti.

### **ART. 18: Unico Contratto di apprendistato duale.**

Prevista la possibilità di convertire l'apprendistato di primo livello - successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore e previo aggiornamento dello specifico piano formativo individuale - in contratto di apprendistato professionalizzante, ovvero di apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale. Con la disposizione normativa in esame, si realizza quel complesso collegamento tra le due tipologie di apprendistato caratterizzate dalla forte compenetrazione della pubblica istruzione quale risultano essere l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore (apprendistato di primo livello) e l'apprendistato di alta formazione e ricerca e per la formazione professionale regionale.

L'art. 18 del Collegato Lavoro, infatti, introduce la trasformazione – peraltro molto attesa dagli addetti ai lavori – del contratto di apprendistato di primo livello in contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

### **ART. 19: Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro.**

Prevista un'importante novità che dovrebbe colmare la lacuna normativa contenuta nell'art. 26 del D.lgs 151/2025: viene introdotta la risoluzione automatica del rapporto di lavoro per assenza ingiustificata. In caso di assenza del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro o, in assenza di previsione contrattuale, per assenze superiori a 15 giorni. Il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione, con modalità ancora da definire, alla sede territoriale dell'ITL competente che ne verificherà la veridicità della stessa. La novità importante riguarda la causale del recesso: il rapporto di lavoro si risolverà per volontà del lavoratore e, pertanto, per dimissioni volontarie. La *ratio* di considerare le assenze ingiustificate come dimissioni per fatti concludenti ha l'obiettivo di esonerare i datori di lavoro dal licenziamento dei dipendenti che si assentino senza giustificazione e, di conseguenza, sgravarli dal pagamento del relativo ticket di licenziamento. Allo stesso modo, inoltre, la misura introdotta dall'art.19 del decreto in analisi ha anche l'obiettivo di evitare l'accesso alla NaSpi per i soggetti che perdono l'occupazione volontariamente. Le dimissioni per fatti concludenti, o dimissioni di fatto, però, non si applicano nel caso in cui lavoratore dimostri l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza.

### **ART.20: Disposizioni relative ai procedimenti di conciliazione nell'ambito dei rapporti di lavoro.**

Al fine di deflazionare ulteriormente il contenzioso giudiziario, i procedimenti di conciliazione in materia di lavoro previsti dagli articoli 410, 411, E 412 ter del Codice di procedura civile potranno svolgersi in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi. Le modalità di effettuazione delle procedure conciliative saranno individuate con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero della giustizia, da adottare entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge. Resta inteso che fino all'emanazione del decreto di cui al periodo precedente, i procedimenti di conciliazione dovranno esperirsi secondo le modalità ad oggi vigenti.

### **ART. 23: Dilazione dei debiti contributivi.**

Al fine di favorire la regolarizzazione spontanea dei debiti contributivi, unitamente alla necessità di agevolare i datori di lavoro in difficoltà economica, a **decorrere dal 1° gennaio 2025**, nei casi definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare, sentiti l'INPS e l'INAIL, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, gli Istituti potranno consentire il pagamento rateale, per un massimo di 60 rate mensili, dei debiti ad essi dovuti per contributi, premi e accessori di legge, purché non ancora affidati all'agente della riscossione.

## **2. DECRETO MILLEPROROGHE.**

In data 09 dicembre 2024 il Consiglio dei Ministri ha approvato il **Decreto Milleproroghe** contenente disposizioni urgenti in materia di termini normativi.

### **ART. 14, c.4. Proroga di termini in materie di competenza del Ministero del turismo.**

Prorogato al 31 dicembre 2025 il termine entro il quale le parti individuali del contratto – datore di lavoro e lavoratore – possono individuare, per ragioni di natura tecnica e produttiva, le causali da apporre al contratto a tempo determinato superiore a 12 mesi. Tale possibilità, in perfetta adesione con lo schema proposto dal Decreto Lavoro, è consentita esclusivamente nelle ipotesi in cui i contratti collettivi di qualsiasi livello (nazionali, territoriali o aziendali) non abbiano già indicato le causali da apporre al contratto a termine superiore a 12 mesi.

Le misure appena introdotte dal Governo, intervenendo incisivamente su tematiche cruciali, hanno l'obiettivo di garantire una maggiore flessibilità nel mercato del lavoro allo scopo di promuovere non soltanto una maggiore occupazione, ma anche una più ampia tutela dei diritti dei lavoratori.

### 3. LEGGE DI BILANCIO 2025.

La Legge n. 207 del 30 dicembre 2024, contenente il Bilancio previsionale dello stato per l'anno finanziario 2025, introduce nuove misure in ambito giuslavoristico. Di seguito si elencano i principali novità.

#### **Misure concernenti l'IRPEF e riordino delle detrazioni fiscali (commi 2-11).**

La legge Bilancio 2025 interviene in materia di IRPEF sia sul fronte delle aliquote che su quello delle detrazioni. Quanto alle prime si conferma, e si rende strutturale, la revisione delle aliquote progressive a tre scaglioni. L'imposta lorda dovrà pertanto essere calcolata applicando le seguenti aliquote:

- 23% per redditi fino a 28.000;
- 35% per redditi superiori a 28.000 e fino a 50.000;
- 43% per redditi superiori a 50.000.

In materia di detrazione per redditi di lavoro dipendente, invece, le parole di cui all'art. 13 c.1, lettera a, «1.880 euro» sono sostituite dalle seguenti: «1.955 euro». Ulteriori modifiche sono state introdotte per la disciplina delle detrazioni d'imposta, in particolare per i contribuenti con redditi superiori a 75.000 euro. A partire dall'anno d'imposta 2025, infatti, è stato introdotto un limite per gli oneri detraibili. Per tali contribuenti, gli oneri e le spese per il quale il Tuir ne prevede l'espressa detraibilità dall'imposta lorda, saranno ammessi in detrazione fino ad un ammontare calcolato moltiplicando un importo base decrescente all'aumentare del reddito e determinato tenendo conto della composizione del nucleo familiare.

L'importo base è pari a:

- 14.000 euro, se il reddito complessivo del contribuente è superiore a 75.000 euro e non superiore a 100.000 euro;
- 8.000 euro, se il reddito complessivo del contribuente è superiore a 100.000 euro.

Il coefficiente di detrazione da utilizzare per determinare l'ammontare della detrazione, invece, è pari a:

- 0,50 se non sono presenti figli;
- 0,70 in presenza di un figlio;
- 0,85 in presenza di due figli;
- 1 in presenza di più di due figli o un di un figlio con disabilità.

Ai fini dell'applicazione del limite di detraibilità sono escluse le seguenti spese:

- le spese sanitarie detraibili ai sensi dell'articolo 15, comma 1, lettera c);
- le somme investite nelle start-up innovative, detraibili ai sensi degli articoli 29 e 29-bis del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221;
- le somme investite nelle piccole e medie imprese innovative, detraibili ai sensi dell'articolo 4, commi 9, seconda parte, e 9-ter, del decreto-legge 24 gennaio 2015, n. 3, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 2015, n. 33.

Ulteriori modifiche introdotte dalla Legge di Bilancio 2025 riguardano le detrazioni per figli a carico con 21 o più anni di età. Le stesse saranno riconosciute nella misura di 950 euro per ciascun figlio di età compresa tra i 21 e i **30 anni di età**, fatte salve le ipotesi di figli portatori di handicap per i quali la detrazione spetta anche oltre il limite dei 30 anni. Le detrazioni spettanti al contribuente per altri familiari a carico, invece, sarà ripartita pro quota tra coloro che hanno diritto alla detrazione, per ciascun ascendente che conviva con il contribuente.

#### **Somma a favore dei lavoratori che hanno un reddito massimo di 20mila euro (comma 4).**

La Legge di Bilancio 2025, in sostituzione dell'esonerazione contributiva del 6% e del 7% in vigore per il 2024, ha introdotto un nuovo meccanismo di sconto fiscale per i lavoratori dipendenti titolari di reddito complessivo non superiore a 20.000 euro. La somma da corrispondere lavoratore, che non concorre alla formazione del reddito, è determinata applicando al reddito di lavoro dipendente del contribuente le percentuali corrispondenti di seguito indicate:

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

L'indennità è erogata dal datore di lavoro che recupererà le somme anticipate in compensazione nel modello F24.

# Birtolo & Partners

## CENTRO STUDI

### Ulteriore detrazione dell'imposta in caso di reddito da 20mila a 40mila (comma 6).

Per l'anno 2025, ai titolari di reddito di lavoro dipendente di cui all'art.49 Tuir, con **reddito complessivo superiore a 20.000 euro**, spetta un'ulteriore detrazione dall'imposta lorda, rapportata al periodo di lavoro.

La detrazione aggiuntiva, pertanto, sarà 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.

Il datore di lavoro, in qualità di sostituto d'imposta, all'atto dell'erogazione delle retribuzioni - e in sede di conguaglio - ha l'onere di verificare la spettanza delle detrazioni stessa e qualora dovesse risulterne una situazione di non spettanza dovrà provvedere al recupero delle relative somme.

### Misure per la riduzione dei sussidi ambientalmente dannosi (commi 48-49).

Allo scopo di incentivare le aziende all'acquisto di auto elettriche e plug in e di favorire al contempo la transizione ecologica ed energetica, le auto concesse ad uso promiscuo a, decorrere dal 2025, saranno tassate sulla base del nuovo criterio basato sulla tipologia di alimentazione dei veicoli e non più sulla base delle emissioni CO2 prodotte. Le assegnazioni delle auto preme del 31 dicembre 2024 sono escluse dalle nuove misure di valorizzazione del fringe benefit.

### Tracciamento delle spese di trasferta (comma 81).

La Legge di Bilancio 2025 introduce in maniera strutturale stringenti disposizioni in materia di trasferte e rimborsi delle spese di vitto, alloggio, viaggio e trasporto (ad eccezione di quelle effettuate mediante autoservizi pubblici di linea). Il rimborso, per godere del regime di deducibilità ai fini Ires/Irpef e Irap, nonché evitare l'imponibilità ai fini dei redditi di lavoro per dipendente, è consentito per le spese effettuate esclusivamente con metodi di pagamento tracciabili. La finalità di tale misura è quella di contrastare l'evasione fiscale che, specie in tale ambito, risulta essere piuttosto elevata. Dal 2025, infatti, le spese per le trasferte o le missioni non concorreranno a formare il reddito solo se le stesse saranno sostenute con versamento bancario o postale ovvero mediante altri sistemi di pagamento previsti dall' articolo 23 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241 (carte di debito, di credito e prepagate, assegni bancari e circolari). Nella pratica, il dipendente in trasferta dovrà essere munito di una carta di credito, personale o aziendale, per fare fronte alle spese correnti, quali il taxi e il ristorante. Qualora il dipendente non dovesse utilizzare uno dei metodi tracciabili prescritti dalla norma, restando esclusa la possibilità per il datore di lavoro di non rimborsare i costi sostenuti per la trasferta, gli stessi saranno assoggettati a imposte e contributi e, in sostanza, al lavoratore verranno accreditate delle somme nette inferiori rispetto agli importi effettivamente spesi.

### Lavoratori Frontalieri (commi 97 - 98) – Telelavoro.

La Legge di Bilancio 2025 prevede che, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2024 e fino all'entrata in vigore del Protocollo di modifica dell'Accordo Italia - Svizzera del 23 dicembre 2020, i lavoratori frontalieri, possono svolgere fino al 25% dell'attività di lavoro in regime di telelavoro presso il domicilio nello Stato di residenza senza perdere lo status di lavoratore frontaliere.

Ai fini esemplificativi, si considerano lavoratori frontalieri i soggetti che presentano i soggetti in possesso dei requisiti previsti dalla norma e che siano:

- fiscalmente residenti in un Comune il cui territorio si trova, in tutto o in parte, nella zona di 20 km dal confine con l'altro Stato;
- esercenti un'attività di lavoro dipendente nell'area di frontiera dell'altro Stato per un datore di lavoro residente / una stabile organizzazione / base fissa di tale altro Stato;
- che rientrano, in linea di principio, quotidianamente al proprio domicilio principale nello Stato di residenza;

### Requisiti per la fruizione della Naspi (Comma 171).

La Legge di Bilancio 2025, modificando l'articolo 3, comma 1 del D.Lgs. n. 22/2015, introduce un nuovo requisito contributivo per fruire della NASpI di cui devono essere in possesso i lavoratori nel caso di evento di disoccupazione involontaria verificatosi dal 1° gennaio 2025 qualora, nei 12 mesi precedenti tale evento, abbiano interrotto un rapporto di

# Birtolo & Partners

## CENTRO STUDI

lavoro a tempo indeterminato per dimissioni volontarie o a seguito di risoluzione consensuale. Una misura antielusione introdotta per restringere il perimetro dei soggetti beneficiari che possono accedere al sussidio.

L'indennità NASpI, secondo la normativa previgente l'introduzione della modifica in parola, spetta ai lavoratori che abbiano perso involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

1. siano in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 19 del D.Lgs. n. 150/2015 e s.m.i.;
2. possano far valere, nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno 13 settimane di contribuzione contro la disoccupazione.

La Legge di Bilancio 2025 modifica i requisiti di contributivi cui al sub punto 2 per una specifica platea di lavoratori. Nello specifico, per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2025, l'accesso alla NASpI è subordinato alla sussistenza delle 13 settimane nei 12 mesi precedenti, e non più nei 4 anni precedenti, per i soggetti che a seguito di dimissioni volontarie o risoluzioni consensuali trovino una nuova occupazione e, nell'ambito del nuovo contratto, perdano il lavoro per licenziamento – ovvero dimissioni volontarie sorrette da giusta causa -.

Ai fini esemplificativi, il lavoratore che dopo aver prestato servizio per 4 anni rassegna le proprie dimissioni volontarie il 1° aprile 2025, trova una nuova occupazione, ma viene licenziato al 1° maggio, non matura il diritto all'indennità NaSpI dovendosi calcolare il requisito contributivo nell'ambito del nuovo rapporto di lavoro. Tale requisito si applica a condizione che l'evento di cessazione per dimissioni sia avvenuto nei dodici mesi precedenti l'evento di cessazione involontaria per cui si richiede la prestazione. Preme ricordare, al riguardo, che il requisito per fruire della NASpI di cui alla lettera c) del citato articolo 3 (ossia 30 giornate di lavoro nei 12 mesi precedenti) non è più richiesto per gli eventi di disoccupazione decorrenti dal 1° gennaio 2022.

### **Trattamento di disoccupazione in favore dei lavoratori rimpatriati e frontalieri (comma 187).**

La legge di Bilancio 2025 ha stabilito che le disposizioni di cui alla Legge n. 402/1975 in materia di trattamento di disoccupazione in favore dei lavoratori rimpatriati non si applicano alle cessazioni del rapporto di lavoro intervenute dal 1° gennaio 2025. La suddetta Legge prevedeva che, in caso di disoccupazione derivante da licenziamento ovvero da mancato rinnovo del contratto di lavoro stagionale da parte del datore di lavoro all'estero, i lavoratori italiani rimpatriati, nonché i lavoratori frontalieri, avevano diritto al trattamento ordinario di disoccupazione, nella misura del 30% della retribuzione convenzionale fissata con un decreto del Ministero del Lavoro pubblicato ogni anno, per un periodo di 180 giorni, detratto il periodo eventualmente indennizzato in base a norme di accordi internazionali.

Per lo stesso periodo i lavoratori, inoltre, ai lavoratori era garantito il diritto agli assegni familiari ed all'assistenza sanitaria per sé e per i familiari a carico.

Tuttavia, a partire dal 1° gennaio 2025 le disposizioni previste dalla Legge n. 402/1975, a norma del comma 187 della presente Legge di Bilancio, non sono più praticabili.

### **Ammortizzatori sociali e sostegno al reddito (commi 188-205)**

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

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

Allo scopo di garantire la prosecuzione dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, riconosciuti in deroga ai limiti generali di durata vigenti, e di mobilità in deroga, previsti in favore dei lavoratori di imprese operanti in aree di crisi industriale complessa, a carico del Fondo sociale per l'occupazione e formazione, sono stati stanziati 70 milioni di euro per l'anno 2025.

#### **- Proroga CIGS per cessazione di attività**

Per l'anno 2025 è prorogato - un periodo massimo di 12 mesi e nel limite di spesa di 100 milioni di euro a carico del Fondo sociale per l'occupazione e formazione - il trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale finalizzato alla gestione degli esuberanti del personale per le imprese che cessano l'attività produttiva.



# Birtolo & Partners

## CENTRO STUDI

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

In favore dei dipendenti impiegati presso gli stabilimenti produttivi del gruppo ILVA, è prorogato per l'anno 2025, nel limite di spesa di 19 milioni di euro, a carico del Fondo sociale per l'occupazione e formazione, l'integrazione economica, per la parte non coperta, del trattamento CIGS riconosciuto, anche ai fini della formazione professionale per la gestione delle bonifiche.

### - **CIGS per riorganizzazione o crisi aziendale**

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

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

### - **Proroga delle convenzioni per l'utilizzo di lavoratori socialmente utili**

Prorogato al 31 dicembre 2025 il termine per la possibilità di applicazione di alcune convenzioni relative ai lavoratori socialmente utili.

### - **Misure a sostegno al reddito per i lavoratori dei call center**

Anche l'anno 2025 - a carico del Fondo sociale per l'occupazione e formazione e nella misura di 20 milioni di euro - viene rifinanziata la misura di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti da imprese del settore *call center*, per i casi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

### - **CIGS per le imprese di interesse strategico nazionale**

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

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

I trattamenti in esame sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 63.300.000 euro per l'anno 2025 a carico del Fondo sociale per l'occupazione e formazione. L'INPS provvederà al monitoraggio del limite di spesa e - qualora stato raggiunto non prenderà in considerazione ulteriori richieste.

### - **Attuazione programma GOL**

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

## **Misure in materia di congedi parentali (commi 217-218).**

La Legge di Bilancio 2025, a tutela della genitorialità, interviene in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D.Lgs. n. 151/2001) apportando modifiche in tema di congedo parentale.

Stabilita per il 2025 l'incremento fino al terzo mese della misura dell'indennità per congedo parentale.

# Birtolo & Partners

## CENTRO STUDI

Già la Legge di Bilancio 2023 aveva previsto in favore dei genitori che terminavano il congedo di maternità o paternità dopo il 31 dicembre 2022 l'innalzamento all'80% del primo mese di congedo. Innalzamento, quest'ultimo, che la Finanziaria del 2024 aveva poi esteso anche al secondo mese. Per l'anno 2025, invece, per i lavoratori la cui fruizione del congedo di maternità o paternità si conclude dopo il 31 dicembre 2024, l'aumento della percentuale di indennizzo all'80% è estesa fino al terzo mese. Pertanto, i periodi complessivamente fruibili con un'indennità pari all'80% sono elevati da uno a tre mesi.

Si ricorda, inoltre, che tali periodi devono essere fruiti - in alternativa tra i genitori - entro il sesto anno di vita del bambino, ovvero entro il sesto anno dall'ingresso in famiglia del minore nel caso di adozione o affidamento.

Tale nuovo elevamento non si applica qualora, per la madre o, rispettivamente, per il padre, il periodo di congedo di maternità o di paternità sia terminato entro, e non dopo, il 31 dicembre 2024.

Resta fermo, invece, l'innalzamento all'80% per il secondo mese per le ipotesi di congedo di maternità o di paternità terminato nel corso dell'anno 2024.

### **Decontribuzione di lavoratrici madri (commi 219-220).**

Diventa strutturale l'esonero contributivo parziale della quota dei contributi previdenziali IVS, a carico del lavoratore, in favore delle lavoratrici dipendenti (ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico) e con l'estensione 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. L'esonero spetta alle madri di due o più figli fino al compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo.

A decorrere dall'anno 2027, se madri di tre o più figli, l'esonero spetta fino al mese del compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo.

Ulteriore requisito introdotto per la fruizione dell'esonero in esame è il possesso di una retribuzione - o il reddito imponibile ai fini previdenziali - non superiore a 40.000 euro su base annua, per le lavoratrici dipendenti.

Per le lavoratrici autonome, invece, l'esonero è parametrato al valore del livello minimo di reddito previsto dall'articolo 1, comma 3, della Legge n. 233/1990, quindi, al minimale annuo di retribuzione (minimale giornaliero per 312).

In ogni caso, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche (per i lavoratori dipendenti pari al 33%, per i lavoratori autonomi pari al 22,65%).

Si segnala, inoltre, che, al fine di evitare sovrapposizioni, tale beneficio non si applica per gli anni 2025 e 2026 in favore delle lavoratrici già essere beneficiarie dell'esonero contributivo disposto dalla Legge di Bilancio 2024.

L'attuazione di tale misura è subordinata all'adozione di un successivo decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze da emanarsi entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della Legge.

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

### **Premi di Produttività (comma 385).**

In completa analogia con le precedenti Leggi di Bilancio, prorogata al 2027 la detassazione dei premi di risultato con l'applicazione di una imposta sostitutiva del 5%, in sostituzione dell'ordinaria aliquota fissata al 10%, per gli importi erogati dai datori di lavoro ai lavoratori a titolo di premio di produttività. Il regime fiscale agevolato con l'applicazione dell'imposta in misura ridotta si applica a condizione che:

- Il premio in parola sia Previsto e regolamentato mediante apposito contratto collettivo aziendale ovvero territoriale;
- Il valore massimo del premio sia pari a 3.000 euro;
- Il Reddito da lavoro dipendente percepito dal lavoratore non deve essere superiore al 80.000.

### **Rimborso del canone di locazione per i lavoratori che cambiano la residenza (comma 386).**

Novità di rilievo introdotta dalla Legge di Bilancio 2025 riguarda i lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato dal 01 gennaio 2025 al 31 dicembre 2025 che accettano di trasferire la propria residenza in un comune di lavoro situato ad oltre 100 chilometri di distanza dal precedente comune di residenza. Per tali lavoratori, previo rilascio di apposita autodichiarazione sostitutiva attestante il precedente luogo di residenza, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione entro il limite complessivo di 5.000 euro.

In aggiunta ai requisiti sopra esposti - assunzione a tempo indeterminato e trasferimento della residenza - potranno beneficiare della misura i lavoratori che nell'anno d'imposta precedente la data di assunzione registrino redditi da lavoro dipendente fino a 35.000 euro.

### **Fringe Benefit (comma 390).**

La legge di Bilancio 2025 conferma per gli anni 2025, 2026 e 2027 l'aumento della soglia di esenzione fiscale prevista per i fringe benefits. La stessa, fissata a 258,23 Tuir, è aumentata nelle seguenti misure:

- 1.000 euro per la generalità dei lavoratori;
- 2.000 euro per i lavoratori con figli fiscalmente a carico.

Pertanto, non concorrono a formare il reddito, entro i limiti complessivi sopra esposti, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per la locazione dell'abitazione principale o per gli interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale.

### **Incentivi per gli screening sanitari sui lavoratori (commi 392-394).**

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

- programmi di screening e prevenzione delle malattie cardiovascolari e oncologiche da parte dei datori di lavoro, incluse le relative campagne di formazione e informazione;
- una maggiore spesa da parte delle imprese per le dotazioni di defibrillatori semiautomatici e automatici (DEA).

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

### **Proroga della maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (commi 399-400)**

Prorogato il beneficio fiscale legato alla maggiorazione del costo del personale ammesso in deduzione. La maggiorazione del beneficio in esame è fissata nelle seguenti misure:

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

i criteri di determinazione degli acconti dovuti, prevedono che:

- a) per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2025 e per i successivi due si assume quale imposta dell'anno precedente quella che si sarebbe determinata senza l'applicazione della maggior deduzione del costo del personale;
- b) anche nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024 e per i due successivi non si deve tener conto della maggior deduzione del costo del personale.

### **Decontribuzione sud (commi 404, 405, 424-426).**

Analogamente a quanto previsto dalla decisione C(2024) 4512 *final* del 25 giugno 2024 della Commissione europea (cfr. Aggiornamenti AP nn. 268/2024 e 237/2024), la Legge di Bilancio 2025 stabilisce che l'esonero parziale dei contributi dovuti dai datori di lavoro del settore privato operanti nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia - la c.d. Decontribuzione Sud - trova applicazione nella misura del 30% dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro, fino al 31 dicembre 2024, con riferimento ai contratti di lavoro subordinato stipulati entro il 30 giugno 2024.

### **Esonero contributivo per le aziende del mezzogiorno (commi 406-422).**

La Legge di Bilancio 2025 introduce un nuovo esonero contributivo, sostituendo l'aiuto previsto in favore dei datori di lavoro privati che impiegano lavoratori con contratti di lavoro a tempo indeterminato nelle regioni del mezzogiorno e terminato il 31 dicembre 2024, c.d. "Decontribuzione Sud". Il nuovo esonero abbraccia un arco temporale di cinque anni ed è quindi valido dal 2025 al 2029 e riguarda i soli rapporti a tempo indeterminato. Rispetto al precedente esonero, la Legge di Bilancio 2025 ha ridimensionato la portata dell'esonero con un'aliquota del 25% per l'anno 2025 e che andrà progressivamente a ridursi arrivando al 15% entro il 2029.

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

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

L'esonero in parola, inoltre, è concesso con requisiti differenziati a seconda della tipologia di azienda beneficiaria. In particolare, la differenziazione è operata sulla base della soglia dimensionale così considerata:

1. microimprese e piccole e medie imprese per le aziende che hanno alle proprie dipendenze non più di 250 dipendenti 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;
2. imprese più grandi e 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.

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;

# Birtolo & Partners

## CENTRO STUDI

- 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.

Si precisa, in ultimo, che l'esonero in esame:

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

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

#### 4. DISTACCO DI PERSONALE.

Riferimenti normativi: Articolo 16-ter del D.L. n. 131/2024, introdotto con la Legge di conversione n.166/2024.

A decorrere dal 1° gennaio 2025 è abrogato il comma 35, dell'art. 8 della l.11.3.1988, n. 67, secondo cui “non sono da intendere rilevanti ai fini dell’IVA i prestiti o i distacchi di personale a fronte dei quali è versato solo il rimborso del relativo costo”.

Tuttavia, la disciplina dell'art. 8, comma 35, è fatta salva per i comportamenti che sono stati adottati in precedenza per cui, in assenza di accertamenti definitivi, è del tutto regolare l'operato del contribuente che per le predette operazioni ha scelto tra le due alternative cioè:

- di applicare la regola di irrilevanza ai fini dell'IVA;
- di addebitare l'IVA in conformità alla sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea dell'11.1.3.2020, nella causa C-94/19, con la quale è stata dichiarata l'incompatibilità con l'ordinamento dell'Unione europea.

A partire dal 1° gennaio 2025, tutti i distacchi di personale, quindi, sono soggetti all'Iva, indipendentemente dal fatto che l'impresa utilizzatrice versi all'impresa cedente esclusivamente il rimborso dei costi sostenuti.

Risulta, pertanto, fondamentale aggiornare le procedure interne contabili al fine di predisporre gli adempimenti necessari.

Testi a cura di

Luigi Birtolo  
Valeria Ienopoli  
Anna Spataro  
Lina Birtolo  
Rosalba Bartucca  
Diana Lorusso