

LA LEGGE DI BILANCIO 2025 E IL COLLEGATO LAVORO: COSA CAMBIA PER FISCO, LAVORO, PREVIDENZA E PENSIONI.

Relatore: Marco Parodi



LEGGE DI BILANCIO 2025

- Incentivi
- Premi di produttività
- Agevolazioni fiscali per lavoro notturno e straordinari
- Fringe benefits
- Maggiorazioni del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni

Milano, 11 febbraio 2025



INCENTIVI 2025: LO STATO DELL'ARTE TRA NOVITÀ E CONFERME

- Criteri generale accesso agli incentivi
- Esonero contributivo per assunzioni nel Mezzogiorno
- Esonero giovanile under 30
- Incentivo donne svantaggiate ed over 50
- Esonero giovanile under 35 (misura temporanea)
- Bonus donne svantaggiate e ZES (misure temporanee)
- Altri esoneri strutturali e temporanei

Milano, 11 febbraio 2025

CRITERI GENERALI PER L'ACCESSO AGLI INCENTIVI

- Rispetto obbligo di precedenza;
- Assunzione in mancanza di obblighi preesistenti;
- Possesso del DURC;
- Rispetto dei contratti collettivi;
- Assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, incluse quelle in materia di tutela delle condizioni di lavoro e di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Inapplicabilità incentivi per lavoratori licenziati nei 6 mesi precedenti da datori di lavoro con assetti simili o coincidenti;
- Rispetto degli obblighi di assunzione del lavoratori disabili
- In alcuni casi viene previsto anche:
 - l'incremento netto dei livelli occupazionali;
 - Il rispetto del *de minimis*.

Rimangono valide le indicazioni dell'INL (circolare n. 3/2017 e nota n. 255/2017): l'assenza del DURC incide sull'intera azienda e per tutto il periodo di scopertura dei benefici, mentre le violazioni di legge e/o di contratto (senza riflessi sulla posizione contributiva) hanno rilevanza limitatamente al lavoratore e per la durata della violazione.

Fino al 1° marzo 2024

l'art. 1, c. 1175, L. 296/2006

subordine dei benefici normativi e contributivi:

- al possesso del DURC
- fermo restando gli altri obblighi di legge e il rispetto dei contratti collettivi.

- l'assenza del DURC comportava la perdita dei benefici per l'intera azienda, senza possibilità di sanatoria;

- le violazioni di legge e/o di contratto senza riflessi sulla posizione contributiva avevano rilevanza limitatamente al lavoratore e per la durata della violazione, non impedendo la fruizione dei benefici se regolarizzate prima di accertamenti ispettivi.

Dal 2 marzo 2024

Modifica art. 1, c. 1175 , L. 296/2006 ed introduzione c. 1175 bis

subordine dei benefici normativi e contributivi:

- al possesso del DURC
- all'assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi.

- per le violazioni regolarizzabili, il diritto ai benefici permane anche in caso di regolarizzazione, anche postuma ad accertamenti ispettivi, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza;

- per le violazioni non regolarizzabili, il recupero dei benefici non può superare il doppio dell'importo sanzionatorio.

Milano, 11 febbraio 2025

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



CONTRIBUZIONE NON SGRAVABILE A CARICO DEI DATORI DI LAVORO

Generalmente, a meno di specifiche eccezioni previste dalla normativa relativa al singolo sgravio, non sono inclusi nella contribuzione datoriale agevolabile:

- **i premi e i contributi dovuti all'INAIL;**
- il contributo al "**Fondo per l'erogazione** ai lavoratori dipendenti del settore privato dei **trattamenti di fine rapporto** di cui all'articolo 2120 del codice civile";
- il contributo ai **Fondi di solidarietà bilaterali** (articoli 26, 27 e 29 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148), nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento, al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige e al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;
- il contributo pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei **Fondi interprofessionali per la formazione continua**.

COME PREVENIRE RECUPERO INCENTIVI

- Monitoraggio della PEC: inviti a regolarizzare

- Applicativo VERA

VERA / Regolarità contributiva

Piattaforma Unica della Regolarità Contributiva

MENU PRINCIPALE

- 🏠 CAMBIA PROFILO
- 📁 RICHIESTE
- 🔔 NOTIFICHE
- 🔍 ARCHIVIO
- 👤 PROFILO

SCELTA CONTRIBUENTE

Codice Fiscale: 084

Denominazione: B

Sede Legale: VIA 2

Tipologia richiesta:

Verifica Regolarità Aziendale Certificazione debiti contributivi

Invia richiesta

- Richiesta DPA

DPA	<p>Dichiarazione per la fruizione di benefici normativi e contributivi</p> <p>COMUNICAZIONE DI SERVIZIO del 23/07/2024</p> <p>Le elaborazioni delle richieste, trasmesse tramite il servizio DPA, saranno sospese dal 26/07/2024 al 31/08/2024 compreso.</p> <p>Clicca qui per visualizzare le Comunicazioni di Servizio meno recenti</p>
-----	---

NOVITA': DECONTRIBUZIONE SUD – STOP AL 31/12/2024

Beneficiari: Datori di lavoro privati con sede nelle regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia);

- **Agevolazione:** Esonero parziale dai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (con esclusione dei premi e contributi INAIL);
- **Misura:** Percentuale di esonero variabile a seconda del periodo;
- **Requisiti:** rispetto dei principi generale per accesso agli incentivi, rispetto de minimis;
- **Limitazioni:** Sono esclusi i datori di lavoro del settore agricolo, i datori di lavoro domestico, gli enti pubblici economici e gli altri enti equiparabili ai datori di lavoro privati, le imprese operanti nel settore finanziario e le imprese soggette a sanzioni adottate dall'UE;
- **Lavoratori agevolati:** non applicabile per lavoratori in regime di apprendistato;
- **Cumulabilità:** agevolazione cumulabile con altri esoneri, salvo che per gli esoneri specifici non sia prevista l'incumulabilità.

Misura esonero	Durata massima	Importo massimo annuale	Note
30% contributi c/ditta – sino al 2025; 20% contributi c/ditta – dal 2026 al 2027; 10% contributi c/ditta – dal 2028 al 2029.	Autorizzato sino al 31 dicembre 2024	Non previsto limite individuale	Lavoratori subordinati per dipendenti assunti da datori con sede nelle regioni del Mezzogiorno

NUOVO ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONI NEL MEZZOGIORNO

COMMI DA 406 A 421 DELL'ARTICOLO 1 DELLA LEGGE DI BILANCIO 2025 (LEGGE 30 DICEMBRE 2024, N. 207)

- **Beneficiari:** per le micro, piccole e medie imprese fino a 250 dipendenti (**commi da 406 a 412**) e per le imprese che non rientrano nella nozione di microimpresa o di piccola e media impresa (**commi da 413 a 421**) che occupano **lavoratori a tempo indeterminato** nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.
- **Agevolazione:** Esonero parziale dai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (con esclusione dei premi e contributi INAIL);
- **Misura:** Percentuale di esonero variabile a seconda del periodo (vedi tabella);
- **Requisiti:** rispetto dei principi generale per accesso agli incentivi, rispetto de minimis;
- **Lavoratori agevolati:** lavoratori assunti a tempo indeterminato;
- **Limitazioni:** Sono esclusi i datori di lavoro del settore agricolo, i datori di lavoro domestico, gli enti pubblici economici e gli altri enti equiparabili ai datori di lavoro privati;

- **Cumulabilità** Non è cumulabile con gli esoneri previsti agli articoli 21, 22, 23 e 24 del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60 (c.d. “Decreto Coesione”), convertito, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95, ossia gli incentivi all'autoimpiego nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica, bonus Giovani, bonus Donne e bonus ZES unica.

Istruzioni operative **circolare INPS n. 32 del 30-01-2025** relative all’esonero di cui ai comma da 406-412 (codice 0L).

ATTENZIONE: si ricorda che la 13ma mensilità non è oggetto di incentivo se erogata per intero

Per l’esonero delle le imprese che non rientrano nella nozione di microimpresa o di piccola e media impresa (commi da 413 a 421) si resta in attesa dell’approvazione da parte della commissione europea

NUOVO ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONI NEL MEZZOGIORNO

COMMI DA 406 A 421 DELL'ARTICOLO 1 DELLA LEGGE DI BILANCIO 2025 (LEGGE 30 DICEMBRE 2024, N. 207)

L'incentivo è riconosciuto, per la **durata massima di 12 mensilità** nelle seguenti misure:

ANNO	% esonero c/ditta	Massimo esonerabile mensile
2025	25%	€ 145 assunti entro 31/12/2024
2026	20%	€ 125 assunti entro 31/12/2025
2027	20%	€ 125 assunti entro 31/12/2026
2028	20%	€ 100 assunti entro 31/12/2027
2029	15%	€ 75 assunti entro 31/12/2028

NB: per le imprese oltre i 250 dipendenti l'esonero è riconosciuto a condizione che il datore di lavoro dimostri al 31 dicembre di ogni anno un incremento occupazionale rispetto all'anno precedente

LO STATO DELL'ARTE - INCENTIVI STRUTTURALI: ESONERO UNDER 30

ARTICOLO 1, COMMI 100-108 E 113-114, LEGGE DI BILANCIO 2018 (LEGGE 27 DICEMBRE 2017, N. 205)

- **Beneficiari:** Datori di lavoro privati, ivi compreso settore di lavoro agricolo, con esclusione del lavoro domestico
- **Agevolazione:** Esonero parziale dai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (con esclusione dei premi e contributi INAIL);
- **Misura:** 50% contributi conto ditta con massimale mensile di € 250,00;
- **Requisiti:** rispetto dei principi generale per accesso agli incentivi, rispetto de minimis;
- **Cumulabilità:** agevolazione cumulabile con altri esoneri, salvo che per gli esoneri specifici non sia prevista l'incumulabilità;
- **Limitazioni:** Non applicabile ad alcune categorie di datori di lavoro e contratti di lavoro (lavoro domestico, apprendistato, dirigenti).

Misura esonero	Durata massima	Importo massimo annuale	Lavoratori incentivabili
50% contributi c/ditta	36 mesi	3.000,00 all'anno	Assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato lavoratori

NB:

- Lavoratori **under 30** che non abbiano **mai avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato** (salvo godimento residuo di esonero già beneficiato da altro datore) -
- Applicabile al termine di un rapporto di lavoro di apprendistato se l'apprendista ha ancora 30 anni al termine del periodo formativo
- Tool di verifica: esito non sempre immutato

 Strumento | 29/12/2022

[Rapporti a tempo indeterminato - Verifica](#)

Verifica esonero contributivo per assunzioni. Consiste in assenza di rapporti di lavoro indeterminato alla data d'assunzione

LO STATO DELL'ARTE – INCENTIVI STRUTTURALI: DONNE SVANTAGGIATE

ART. 4, CC. 8-11 L. N.92/2012

- **Beneficiari:** Datori di lavoro privati, ivi compreso settore di lavoro agricolo, con esclusione del lavoro domestico
- **Agevolazione:** Esonero parziale dai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (con esclusione dei premi e contributi INAIL);
- **Misura:** Percentuale di esonero variabile a seconda di età, genere, durata periodo non regolarmente retribuito;
- **Requisiti:** rispetto dei principi generale per accesso agli incentivi, incremento occupazione. Misura non soggetta a de minimis;
- **Cumulabilità:** agevolazione cumulabile con altri esoneri, salvo che per gli esoneri specifici non sia prevista l'incumulabilità;
- **Limitazioni:** Non applicabile ad alcune categorie di datori di lavoro e contratti di lavoro (lavoro domestico, apprendistato, lavoratori intermittenti).

Misura esonero	Lavoratori incentivati	Durata massima	Importo massimo	Note
50% ctr c/ditta	Donne di qualsiasi età ovunque residenti prive di impiego da oltre 24 mesi o 6 mesi se residenti in area svantaggiata con una professione o di un settore economico caratterizzati da una accentuata disparità occupazionale di genere	18 mesi – 12 mesi se rapporto a tempo determinato	Non è previsto limite massimo di fruizione	Assunzioni a tempo indeterminato/ trasformazioni o assunzioni a tempo determinato

LO STATO DELL'ARTE – INCENTIVI STRUTTURALI: OVER 50

ART. 4, CC. 8-11 L. N.92/2012

- **Beneficiari:** Datori di lavoro privati, ivi compreso settore di lavoro agricolo, con esclusione del lavoro domestico
- **Agevolazione:** Esonero parziale dai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (con esclusione dei premi e contributi INAIL);
- **Misura:** Percentuale di esonero variabile a seconda di età, genere, durata periodo non regolarmente retribuito;
- **Requisiti:** rispetto dei principi generale per accesso agli incentivi, incremento occupazione. Misura non soggetta a de minimis;
- **Cumulabilità:** agevolazione cumulabile con altri esoneri, salvo che per gli esoneri specifici non sia prevista l'incumulabilità;
- **Limitazioni:** Non applicabile ad alcune categorie di datori di lavoro e contratti di lavoro (lavoro domestico, apprendistato, lavoratori intermittenti).

Misura esonero	Lavoratori incentivati	Durata massima	Importo massimo	Note
50% ctr c/ditta	Lavoratori di età pari o superiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi.	18 mesi – 12 mesi se rapporto a tempo determinato	Non è previsto limite massimo di fruizione	Assunzioni a tempo indeterminato/trasformazioni o assunzioni tempi determinati

LO STATO DELL'ARTE : ALTRI INCENTIVI STRUTTURALI

INCENTIVO	MISURA INCENTIVO	DURATA MASSIMA	IMPORTO MAX ANNUALE	RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI - NOTE
Studenti ed apprendisti	100% contributi c/ditta con esclusione premi INAIL	36 mesi	€ 3.000,00	Assunzione/trasformazione a TI entro 6 mesi da acquisizione TdS con attività alternanza scuola lavoro o apprendistato 1° e 3° livello
Beneficiari Assegno inclusione o supporto formazione	50 % T.det o 100% T.ind. contributi c/ditta con esclusione premi INAIL	12 mesi	€ 4.000,00 T. det. € 8.000,00 T. ind.	Assunzione/trasformazione a tempo indeterminato oppure assunzione a tempo determinato/stagionale
Parità di genere	1% contributi c/ditta con esclusione premi INAIL	Periodo di validità della certificazione	€ 50.000,00	Per aziende con certificazione entro 31 dicembre dell'anno precedente la fruizione
Lavoratori in CIGS per almeno 3 mesi	Aliquota contributiva apprendisti aziende > 9 dip. c/ditta con esclusione premi INAIL	12 mesi	Nessun limite	Assunzioni a tempo pieno ed indeterminato
Sostituzione lavoratori in congedo obbligatorio	50% contributi c/ditta con inclusione premi INAIL	Fino a 1 anno di vita del figlio o da accoglienza minore	Nessun limite	Per aziende con meno di 20 dipendenti
Detenuti o internati	95% contributi c/ditta e c/dipendente	Per la durata della detenzione e successivi 18/24 mesi post detenzione	Nessun limite	Assunzioni a tempo determinato/indeterminato

LO STATO DELL'ARTE- INCENTIVI TEMPORANEI: ESONERO UNDER 35

ART 22 DECRETO COESIONE (D.L. N. 60/2024)

- **Beneficiari:** Datori di lavoro privati, ivi compreso settore di lavoro agricolo, con esclusione del lavoro domestico
- **Agevolazione:** Esonero parziale dai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (con esclusione dei premi e contributi INAIL);
- **Misura:** 100% contributi conto ditta con limiti variabili in base alla sede di lavoro in ZES
- **Requisiti:** rispetto dei principi generale per accesso agli incentivi, rispetto de minimis;
- **Cumulabilità:** L'esonero **non è cumulabile** con altri esoneri e/o riduzione contributiva a carico del datore di lavoro
- **Limitazioni:** Non applicabile ad alcune categorie di datori di lavoro e contratti di lavoro (lavoro domestico, apprendistato, dirigenti).

Commissione Europea ha dato semaforo verde, si resta in attesa di circolare INPS con istruzioni applicative. Auspichiamo i "soliti" 3 mesi per gestire pregresso e conguaglio di chi ha gestito nel frattempo U30

Misura esonero	Finestra temporale	Durata massima	Importo massimo annuale	Note
100% contributi c/ditta	Assunzioni avvenuta tra 1/9/24 e 31/12/2025	24 mesi	6.000,00 all'anno o 7.800,00 per ZES	Assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato

NB:

- Lavoratori **under 35** che non abbiano **mai avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato** (salvo godimento residuo di esonero già beneficiato da altro datore)
- A differenza dell'esonero under 30 non è applicabile al termine dell'apprendistato

LO STATO DELL'ARTE – INCENTIVI TEMPORANEI: DONNE SVANTAGGIATE

ART 23 DECRETO COESIONE (D.L. N. 60/2024)

- **Beneficiari:** Datori di lavoro privati
- **Agevolazione:** Esonero parziale dai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (con esclusione dei premi e contributi INAIL);
- **Misura:** Percentuale di esonero variabile a seconda di età, genere, durata periodo non regolarmente retribuito;
- **Requisiti:** rispetto dei principi generale per accesso agli incentivi, incremento occupazione. Misura non soggetta a de minimis;
- **Cumulabilità:** L'esonero **non è cumulabile** con **altri esoneri e/o riduzione contributiva** a carico del datore di lavoro
- **Limitazioni:** Non applicabile ad alcune categorie di datori di lavoro e contratti di lavoro (lavoro domestico, apprendistato, lavoratori intermittenti).

Misura esonero	Finestra temporale	Lavoratori incentivati	Durata massima	Importo massimo	Note
100% ctr c/ditta	Assunzioni avvenute tra il 1/9/24 ed il 31/12/2025	Donne di qualsiasi età ovunque residenti prive di impiego da oltre 24 mesi o 6 mesi se residenti in area svantaggiata con una professione o di un settore economico caratterizzati da una accentuata disparità occupazionale di genere	24 mesi	€ 7.800,00	Assunzioni a tempo indeterminato

Commissione Europea ha dato semaforo verde, si resta in attesa di circolare INPS con istruzioni applicative

NB: Possibilità di godere esonero residuo per lavoratrici per i quali esonero è stato già beneficiato da precedente datore di lavoro

LO STATO DELL'ARTE- INCENTIVI TEMPORANEI: BONUS ZONA ECONOMICA SPECIALE UNICA PER IL MEZZOGIORNO

ART 24 DECRETO COESIONE (D.L. N. 60/2024)

- **Beneficiari:** datori di lavoro privati, fatta esclusione dei datori di lavoro domestico, che occupano fino a 10 dipendenti (la soglia occupazionale è calcolata nel mese di assunzione)
- **Agevolazione:** Esonero parziale dai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (con esclusione dei premi e contributi INAIL);
- **Misura:** 100% contributi conto ditta con limiti variabili in base alla sede di lavoro in ZES
- **Requisiti:** rispetto dei principi generale per accesso agli incentivi, rispetto de minimis;
- **Cumulabilità:** non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote
- **Limitazioni:** personale con qualifica non dirigenziale. Esclusi anche rapporti di apprendistato

Misura esonero	Finestra temporale	Durata massima	Importo massimo annuale	Note
100% contributi c/ditta	Assunzioni effettuate tra 1/9/24 e 31/12/25	24 mesi	7.800,00	Assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato

Commissione Europea ha dato semaforo verde, si resta in attesa di circolare INPS con istruzioni applicative

NB: Possibilità di godere esonero residuo per lavoratori per i quali esonero è stato già beneficiato da precedente datore di lavoro

LO STATO DELL'ARTE : ALTRI INCENTIVI TEMPORANEI

INCENTIVO	VALIDITA'	MISURA INCENTIVO	DURATA MASSIMA	IMPORTO MAX ANNUALE	RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI - NOTE
Giovani under 35 nei settori strategici per sviluppo tecnologico e transizione digitale/ecologica	1° settembre 2024 – 31 dicembre 2025	100% contributi c/ditta con esclusione premi INAIL	36 mesi	€ 9.600,00	Assunzione/trasformazione a tempo indeterminato
Imprese strategiche	2024-2025	100% contributi c/ditta con esclusione premi INAIL	24 mesi più ulteriori 12 mesi	€ 3.500,00 per i primi 24 mesi + € 2.000,00 per gli ulteriori 12 mesi	Per ciascun lavoratore coinvolto nella attività di riqualificazione previste.
Lavoratori domestici	Fino al 31 dicembre 2025	100% contributi c/ditta con esclusione premi INAIL	24 mesi	€ 3.000,00	Assunzione/trasformazione a tempo indeterminato
Ricercatori ed assegnisti di ricerca	1° gennaio 2024 – 31 dicembre 2026	100% contributi c/ditta con esclusione premi INAIL	24 mesi	€ 3.750,00	Assunzione a tempo indeterminato con limite di 2 lavoratori per ciascuna borsa di dottorato finanziata
Donne vittime di violenza di genere	2024 – 2026	100% contributi c/ditta con esclusione premi INAIL	Rispettivamente 24 , 18 o 12 mesi	€ 8.000,00	Assunzioni a tempo indeterminato, trasformazioni o assunzioni a termine

RIDUZIONE IMPOSTA SUI PREMI DI PRODUTTIVITÀ

COMMA 385 ART 1 LEGGE DI BILANCIO 2025 (LEGGE 30 DICEMBRE 2024, N. 207)

Per i premi e le somme erogati negli anni 2025, 2026 e 2027, l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività, di cui all'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è ridotta al 5 per cento.

Criteria e Requisiti

- obiettivi fissati attraverso il ricorso alla **contrattazione collettiva di secondo livello** (sia essa aziendale, ovvero territoriale)
- I premi così corrisposti devono essere **legati ad incrementi** di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, **misurabili e verificabili**;
- I contratti devono essere depositati in via telematica entro 30 giorni dalla sottoscrizione.
- Il limite massimo è di **3.000 euro lordi** su base annua, innalzabile a 4.000 per le imprese che coinvolgono i lavoratori nell'organizzazione del lavoro
- Il reddito del percettore, nel periodo d'imposta precedente, **non deve essere superiore a 80.000 euro**.

Milano, 11 febbraio 2025

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



RIDUZIONE IMPOSTA SUI PREMI DI PRODUTTIVITÀ

COMMA 385 ART 1 LEGGE DI BILANCIO 2025 (LEGGE 30 DICEMBRE 2024, N. 207)

Vantaggi

- Possibilità di conversione in strumenti di welfare.
- Imposta sostitutiva al 5%, salvo rinuncia da parte del lavoratore
- In caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori **riduzione pari al 20 %** della contribuzione a carico del **datore di lavoro** fino ad un importo massimo di imponibile pari a 800,00 €, ed un'esenzione totale – sempre entro tale soglia – per quanto concerne la contribuzione a carico dei lavoratori

Milano, 11 febbraio 2025

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



TRATTAMENTO INTEGRATIVO SPECIALE 2025

COMMA 385 ART 1 LEGGE DI BILANCIO 2025 (LEGGE 30 DICEMBRE 2024, N. 207)

Trattamento integrativo speciale confermato dal 1° gennaio al 30 settembre 2025 per lavoratori di egli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande (ex art. 5, Legge n. 287/1991), del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali.

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 deve attestare per iscritto l'importo del **reddito dipendente conseguito nel 2024 (non superiore a euro 40.000)**.

Il credito viene compensato dal datore direttamente in F24 e certificato in CU

Milano, 11 febbraio 2025

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.



DETISSAZIONE MANCE 2025

COMMA 520 ART 1 LEGGE DI BILANCIO 2025 (LEGGE 30 DICEMBRE 2024, N. 207)

Detassazione mance confermata per il 2025 per i lavoratori di **strutture ricettive** e gli **esercizi di somministrazione di alimenti e bevande** di cui all'art. 5 della Legge n. 287/1991. Il comma 520 della legge di bilancio prevede le seguenti modifiche:

2024	2025
Reddito da lavoro dipendente dell'anno precedente sino ad € 50.000,00	Reddito da lavoro dipendente dell'anno precedente sino ad € 75.000,00
Tassate al 5% con imposta sostitutiva sino a concorrenza del 25% del reddito dell'anno	Tassate al 5% con imposta sostitutiva sino a concorrenza del 30% del reddito dell'anno

Si ricorda che la soglia del 25%, ora 30%, è una franchigia e si deve tenere conto della totalità dei redditi percepiti dai datori di lavoro rientranti nei settori agevolati

Milano, 11 febbraio 2025

Convegno a cura dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, Fondazione Cdl Milano e ANCL UP di Milano. Tutti i diritti riservati.





FRINGE BENEFIT 2025

La legge di bilancio 2025 porta conferme e novità in tema fringe benefit. Rimangono invariate le soglie già in vigore nel 2024, in deroga a quanto previsto da art 51 TUIR, e resteranno tali per gli anni 2025, 2026 e 2027. Viene introdotta nuova previsione in di trasferimento lavoratori dipendenti, per specifiche tipologie di rimborsi

Soglia esenzione	Soglia esenzione con figli a carico
1.000,00	2.000,00

Quando considerare figlio a carico?

La spettanza o meno delle detrazioni fa perdere il diritto al beneficio della soglia di esenzione maggiorata?

FRINGE BENEFIT 2025

Dipendenti che hanno trasferito la residenza

Previsto, per il solo 2025, **innalzamento della soglia ad € 5.000,00 annui** per i lavoratori dipendenti se:

- Trasferimento nel comune in cui ha sede il luogo di lavoro,
- Comune di destinazione è distante più di 100 chilometri dalla residenza precedente del lavoratore.
- Assunti a tempo indeterminato nel corso del 2025 (dal 1° gennaio 2025 al 31 gennaio 2025)
- Somme erogate direttamente dal datore di lavoro o rimborsate dallo stesso per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione relative agli immobili in affitto.

È previsto inoltre che il beneficio sia valido per i primi due anni a partire dalla data di assunzione solo per i lavoratori titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore a 35.000 euro nell'anno precedente la data di assunzione



FRINGE BENEFIT 2025 AUTO AZIENDALI

Dal 1° gennaio 2025 **cambiano le regole per il calcolo dei fringe benefits** relativi all'uso promiscuo di **veicoli aziendali** immatricolati e assegnati ai lavoratori nel 2025.

In particolare:

- Autoveicoli tradizionali: il valore benefit è calcolato sul 50% del costo chilometrico (15.000 km annui) desumibile dalle tabelle ACI.
- Veicoli elettrici: il valore benefit scende al 10%.
- Veicoli ibridi plug-in: il valore benefit scende al 20%
- Precedentemente, il valore normalmente applicato era pari al 30%, salvo veicoli particolarmente inquinanti.

La **nuova disciplina** trova applicazione per gli autoveicoli/motocicli/ciclomotori immatricolati a partire dal **1° gennaio 2025** e assegnati sulla base di accordi siglati da tale data.

MAXI-DEDUZIONE SUL COSTO DEL PERSONALE

SOGGETTI BENEFICIARI E REQUISITI

L'Agenzia delle Entrate ha pubblicato la prima circolare del 2025, offrendo indicazioni sulla maxi-deduzione sul costo del personale. Inizialmente prevista per il 2024, questa misura è stata prorogata fino al 2027 dalla Legge di Bilancio 2025.

Possono accedere alla deduzione:

- Titolari di reddito d'impresa (società, enti commerciali, imprese individuali, società di persone)
- Lavoratori autonomi (esercenti arti e professioni).

Restano esclusi soggetti in regime forfettario e imprese in liquidazione

Per accedere al beneficio è necessario che l'azienda abbia effettivamente esercitato l'**attività per tutto il periodo d'imposta 2023** (365 giorni ovvero 366 giorni se tale periodo d'imposta include il 29 febbraio).

Possono avvalersi del beneficio anche le imprese con **periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023 inferiore a 365 giorni purché in attività da almeno 365 giorni;**

Sono **escluse dall'agevolazione le imprese costituite dal 2 gennaio 2023 con periodo di imposta coincidente con l'anno solare**, dal momento che al 1° gennaio 2024 l'attività risulta esercitata per un periodo inferiore a 365 giorni.

MAXI-DEDUZIONE SUL COSTO DEL PERSONALE

ACCESSO AL BENEFICIO E BASE DI COMPUTO

Il riconoscimento dell'agevolazione pari al 120% (ovvero 130%) è subordinato alla sussistenza di due presupposti che devono essere soddisfatti congiuntamente:

- numero dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato al 31/12 superiore alla media di quelli dell'anno precedente;
- numero dei lavoratori dipendenti, inclusi quelli a tempo determinato, al 31/12 superiore alla media dell'anno precedente.

In sintesi la maggiorazione spetta solo se, al termine del periodo d'imposta agevolato, l'incremento del numero dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato è accompagnato dall'incremento del numero complessivo dei lavoratori dipendenti, inclusi quelli a tempo determinato.

Ai fini della determinazione delle nuove assunzioni a tempo indeterminato nonché per il calcolo dell'incremento occupazionale, dell'incremento complessivo e del decremento occupazionale complessivo, rilevano:

- i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato full-time;
- le trasformazioni di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato;
- i lavoratori con contratto a tempo parziale in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate rispetto a quelle previste dal contratto nazionale;
- i lavoratori con contratto di apprendistato;
- i soci lavoratori di società cooperative che, a seguito di stipula di un contratto di lavoro subordinato, sono equiparati ai lavoratori dipendenti;
- per l'impresa utilizzatrice, i lavoratori somministrati, a patto che l'assunzione con l'Agenzia sia stata a tempo indeterminato.

MAXI-DEDUZIONE SUL COSTO DEL PERSONALE

ESCLUSIONI DALLA BASE DI COMPUTO E CARATTERISTICHE DEL BENEFICIO

- 20% del costo riferibile all'incremento occupazionale, in relazione alle nuove assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, effettuate nel corso dell'anno.
- 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.

Lavoratori meritevoli di maggior tutela:

- **lavoratori molto svantaggiati** ex art. 2, n. 99, Regolamento UE n. 651/2014;
- **persone con disabilità** ex art. 1, L. n. 68/1999, persone svantaggiate ex art. 4, L. n. 381/1991, gli ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno ex art. 21 L. n. 354/1975 e successive modificazioni;
- **donne di qualsiasi età con almeno due figli di età minore di diciotto anni o prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;**
- **donne vittime di violenza;**
- **giovani** ammessi agli **incentivi all'occupazione giovanile** di cui all'art. 27, co. 1, del DL n. 48/2023, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 85/2023;
- **lavoratori con sede di lavoro situata nelle** seguenti Regioni: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia);
- soggetti già **beneficiari del reddito di cittadinanza**, che siano decaduti dal beneficio per effetto dell'art. 1, co. 313 e 318, della L. n. 197/2022 e che non integrino i requisiti per l'accesso all'assegno di inclusione.

GRAZIE A TUTTI PER
L'ATTENZIONE