

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

Relatore: Alessia Riva



LAVORO E MISURE PER LA FAMIGLIA

- Decontribuzione lavoratrici madri
- Congedo parentale
- Esonero donne vittime di violenza e sussidi
- Bonus nascita e bonus asilo nido
- Fondo dote famiglia, fondo derrate alimentari, social card
- Proroga ammortizzatori sociali particolari
- Proroga con modifiche programma GOL

Milano, 11 febbraio 2025



ESONERO LAVORATRICI MADRI

La legge di bilancio 2025 è intervenuta in favore delle lavoratrici madri introducendo, dal 2025, un **esonero parziale** della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS).

L'intervento va coordinato con quanto previsto nell'anno 2024 dalla Legge di Bilancio 2023, e per il triennio 2024-2026.

L'operatività è tuttavia ferma all'adozione di un decreto attuativo e delle istruzioni INPS.

Il decreto dovrà stabilire le modalità attuative della decontribuzione e, in particolare:

- la **misura** dell'esonero contributivo;
- le **modalità** per il riconoscimento dello stesso;
- le procedure per il rispetto del limite di spesa.

CONFRONTO DISCIPLINA

Legge di Bilancio 2023 – Legge n. 213/2023, art. 1, comma 180 e ss.

180. Fermo restando quanto previsto al comma 15 (NB ESONERO IVS 6% o 7%, per 12 mensilità), per i **periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026** alle lavoratrici **madri di tre o più figli** con rapporto di lavoro **dipendente a tempo indeterminato**, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, è riconosciuto un **esonero del 100 per cento** della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore **fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo**, nel **limite massimo annuo di 3.000 euro** riparametrato su base mensile.

181. L'esonero di cui al comma 180 è riconosciuto, **in via sperimentale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024** anche alle lavoratrici **madri di due 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**.

182. Per gli esoneri di cui ai commi 180 e 181 resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Legge di Bilancio 2024 – Legge n. 207/2024, art. 1, comma 219 e ss.

219. Alle **lavoratrici dipendenti**, a esclusione dei rapporti di lavoro domestico, **nonché alle lavoratrici autonome** (vd. infra) è riconosciuto, **a decorrere dall'anno 2025**, nei limiti di spesa di 300 milioni di euro annui, un **parziale esonero contributivo** della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore.

Le lavoratrici di cui al primo periodo devono essere **madri di due o più figli** e l'esonero contributivo spetta **fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo; a decorrere dall'anno 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**. Per gli anni 2025 e 2026 l'esonero di cui al presente comma non spetta alle lavoratrici beneficiarie di quanto disposto dall'articolo 1, comma 180, della legge 30 dicembre 2023, n. 213.

L'esonero contributivo di cui al presente comma **spetta a condizione che la retribuzione o il reddito imponibile ai fini previdenziali non sia superiore all'importo di 40.000 euro su base annua**, salvo quanto disposto dal comma 220. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

CONFRONTO REQUISITI

	Esonero Legge 203	Esonero Legge 207
LAVORATRICI DIPENDENTI		
Destinatari	solo le madri di almeno 3 figli	madri di 2 figli
Entità riduzione	100% contributi (9,19%)	Si attende decreto attuativo
Limiti	250 euro mese (3.000 annui)	Si attende decreto attuativo
	età del figlio minore	età del figlio minore
Applicazione	su richiesta al datore	su richiesta al datore
Su mens. supplementari	Si	Si attende decreto attuativo
Riflessi su pensione	non comporta variazioni nel calcolo	non comporta variazioni nel calcolo
Aiuto di Stato	non si tratta di Aiuto di Stato	non si tratta di Aiuto di Stato
Possesso DURC	non richiesto per la fruizione	non richiesto per la fruizione

CONDIZIONI DI SPETTANZA DELL'ESONERO MADRE ALLA LAVORATRICE AUTONOMA

La lavoratrice autonoma:

1) deve percepire almeno uno tra i seguenti redditi:

redditi di lavoro autonomo

redditi d'impresa in contabilità ordinaria,

redditi d'impresa in contabilità semplificata

redditi da partecipazione

2) Non deve aver optato per il regime forfetario;

3) Se iscritta AGO INPS o GS INPS, l'esonero è parametrato al minimo di reddito pensionistico

4) Si tratta di un *de minimis*

CONSIDERAZIONI ED ESEMPI

Evento «nascita» (o affido, o adozione):

la decontribuzione troverà applicazione dal **mese** di realizzazione dell'evento (NB: **l'esonero spetta per l'intero mese in cui si verifica l'evento**, a condizione che esista retribuzione imponibile mensile durante il congedo di maternità- es. integrazione datore di lavoro su giornate festivi).

- a) Nascita del terzo figlio nel biennio 2025/2026= applicazione della decontribuzione totale prevista dalla Legge n. 213/2023, che ha efficacia fino al 31 dicembre 2026;
- b) Nascita del secondo figlio dal 2025= applicazione della decontribuzione parziale prevista dalla Legge n. 207/2024.

Applicazione esonero totale (3 figli): cfr. Circolare INPS n. 27 del 31 gennaio 2024 e FAQ INPS (marzo 2024)

Applicazione esonero parziale: atteso apposito **decreto attuativo**, in seguito al quale l'Istituto fornirà le istruzioni per la disciplina e la gestione (cfr. Messaggio INPS n. 401 del 30 gennaio 2025)

Si ritiene che l'agevolazione sia gestita dai Datori di Lavoro a fronte di richiesta della lavoratrice e di indicazione dei dati anagrafici (Codice Fiscale) dei figli. Nell'anno 2024 tale indicazione era tassativa, dal momento che l'esonero madri era alternativo alla agevolazione IVS 6/7%.

Si ricorda che il presupposto della spettanza è lo stato soggettivo di madre (non necessariamente di figlio a carico o convivente).

CONSIDERAZIONI ED ESEMPI

ESEMPIO

La lavoratrice, alla data del 1° agosto 2024, è madre di due figli, ed è in corso la gravidanza del terzo figlio.

La nascita del terzo figlio avviene in data 2 marzo 2025.

Diritto differenziato:

1. Fino al 31 dicembre 2024 si applica l'esonero di cui all'articolo 1, comma 181, della legge di Bilancio 2024
2. Dal 1° gennaio 2025 al 28 febbraio 2025 si applica la nuova riduzione contributiva parziale.
3. A partire dal 1° marzo 2025 e fino al 31 dicembre 2026 si applica l'esonero di cui all'articolo 1, comma 180, della legge di Bilancio 2024

CONSIDERAZIONI ED ESEMPI

- L'esonero totale per le madri di tre o più figli si applica anche ai rapporti di lavoro intermittenti (a tempo indeterminato) – cfr. Interpello Min. Lavoro e Politiche Sociali 5 febbraio 2025, n. 2
- Il nuovo esonero parziale si può ritenere strutturale, per le madri di due o più figli?
- Il requisito dell'età del figlio minore è derogabile rispetto ad una situazione di disabilità? NO (FAQ anno 2024)
- Il nuovo esonero, eliminato l'inciso relativo al requisito sull'occupazione a tempo indeterminato, si applica anche alle lavoratrici dipendenti assunte a termine? SI, cfr. ratio Interpello («tenere in considerazione le finalità economiche cui l'agevolazione tende; la misura consiste in un intervento a sostegno delle lavoratrici madri che - a seguito dell'esenzione dall'aliquota contributiva INPS, normalmente trattenuta dallo stipendio - beneficiano di un incremento della retribuzione netta; si tratta di un intervento volto non a promuovere la stabilità dei rapporti di lavoro, quanto piuttosto ad incrementare i livelli retributivi riconosciuti alle lavoratrici madri e a sostenere il reddito delle famiglie con figli minori, senza determinare alcun vantaggio specifico per i datori di lavoro; tenuto conto della mancata espressa esclusione del lavoro intermittente e della specifica finalità di sostenere il reddito delle lavoratrici madri - esigenza ancora più evidente rispetto a lavoratrici poste in una posizione di maggiore fragilità connessa allo svolgimento di un contratto flessibile - si ritiene coerente con la ratio della previsione normativa aderire ad un'interpretazione estensiva della richiamata disposizione»)

IL TEMPO DETERMINATO

NB: Interrogazione parlamentare n. 5-01961 del 3 luglio 2024

NB: Con l'ordinanza del 23 ottobre 2024 il Tribunale di Milano ha deciso di sottoporre al vaglio della Corte Costituzionale una questione di legittimità riferita all'esonero totale contributi madre, nella parte in cui non riconosce l'esonero contributivo anche alle lavoratrici madri di tre o più figli (e, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, anche alle lavoratrici madri di due figli) con rapporto di lavoro dipendente a tempo **determinato** e nella parte in cui esclude l'esonero contributivo per i rapporti di lavoro **domestico**.

NB: cfr. anche Trib. Lodi, sez. Lavoro, sentenza n. 494 del 7 novembre 2024 (docente td)

In ogni caso, sono escluse da qualsiasi esonero per il biennio 2025/2026 le lavoratrici a termine, madri di tre o più figli, il cui figlio più piccolo abbia un'età superiore a 10 anni; ed infatti tale ipotesi non ricade

- a) nella decontribuzione totale Legge n. 213/2023, per l'assenza del rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- b) né nella nuova decontribuzione parziale Legge n. 207/2024, in virtù dell'età del figlio minore.

CONGEDO PARENTALE

Un altro intervento economico a favore della genitorialità, a modifica della normativa precedente relativa alle indennità INPS riconosciute durante i primi mesi di **congedo parentale**, fruiti anche alternativamente dai genitori di figli di età inferiore ad anni 6, è contenuto nel comma 217.

Negli ultimi anni, il Legislatore ha incentivato la fruizione del congedo parentale da parte di entrambi i genitori, prevedendo anche un incremento della percentuale di indennità INPS, fissata normalmente nel 30% della RMG del richiedente.

A tutela della genitorialità, si procede anche con l'anno 2025 ad un nuovo intervento sulla disciplina dei congedi parentali.



CONFRONTO DISCIPLINA

Interventi precedenti

La Legge di Bilancio 2023 ha disposto l'elevazione dell'indennità di congedo parentale dal 30% all'80% per il primo mese di astensione, da fruire entro il sesto anno di vita del figlio o entro sei anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento (articolo 1, comma 359, Legge n. 197/2022 + Circolare INPS n. 45 del 16 maggio 2023).

La Legge di Bilancio 2024 ha aumentato l'indennità anche per secondo mese di congedo parentale, stabilizzandola al 60% della retribuzione; contestualmente, ha inserito la previsione dell'innalzamento all'80% anche del secondo mese, per il solo anno 2024 (articolo 1, comma 179, Legge n. 213/2023 + Circolari INPS n. 4 del 5 gennaio 2024 e n. 57 del 18 aprile 2024).

NB: tali modifiche si applicano con riferimento ai lavoratori che terminano il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31.12.2022 e 31.12.2023

Legge di Bilancio 2024 art. 1, commi 217-218

La norma prevede l'eliminazione, dal testo del comma 1 primo periodo del citato art. 34, delle parole «nel limite massimo di un mese e alla misura del 60 per cento della **retribuzione** nel limite massimo di un ulteriore mese, elevata all'80 per cento per il solo anno 2024», con l'aggiunta delle parole: «e, per la durata massima di un ulteriore mese fino al sesto anno di vita del bambino, all'80 per cento della retribuzione».

Sostanzialmente, la Legge di Bilancio innalza l'indennità del congedo parentale all'80% della RMG, per i primi tre mesi di astensione.

NB: tale modifica si applica con riferimento ai lavoratori che terminano il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31.12.2024.

TESTI A CONFRONTO

D.Lgs. n. 151/2001, articolo 34, comma 1

(testo vigente fino al 31.12.2024)

«Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione nel limite massimo di un mese e alla misura del 60 per cento della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese, elevata all'80 per cento per il solo anno 2024.»

D.Lgs. n. 151/2001, articolo 34, comma 1

(testo in vigore dal 01.01.2025)

«Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione e, per la durata massima di un ulteriore mese fino al sesto anno di vita del bambino, all'80 per cento della retribuzione.»

DIRITTI ANNO 2025

Dal testo così riformato deriva quindi che:

- 1) fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità di congedo parentale pari al 30% della retribuzione, indennità che è elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva
 - di due mesi, fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80% della retribuzione per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti che hanno cessato il congedo di maternità o di paternità dopo il 31 dicembre 2023;
 - di tre mesi, fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80% della retribuzione per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti che hanno cessato o cesseranno il congedo di maternità o di paternità dopo il 31 dicembre 2024;

Quindi, dal 1° gennaio 2025, i lavoratori che hanno terminato o terminano il periodo di congedo di maternità o di paternità dopo il 31 dicembre 2023 potranno godere fino al sesto anno di vita del bambino,, di due mensilità di congedo parentale all'80% (non più limitatamente all'anno 2024), mentre i lavoratori che dal 1° gennaio 2025 hanno terminato o termineranno il periodo di congedo di maternità o di paternità potranno fruire di **tre mensilità** all'80% della retribuzione, sempre fino al sesto anno di vita del bambino.

PRASSI INPS

In base alle Circolari INPS emanate negli anni 2023 e 2024, l'Istituto ha precisato che:

- ✓ l'elevazione dell'indennità riguarda esclusivamente i lavoratori dipendenti, restando escluse tutte le altre categorie di lavoratori (es. lavoratori autonomi collaboratori iscritti alla Gestione separata); se un genitore è lavoratore dipendente e l'altro genitore appartiene ad altra categoria lavorativa, i mesi di congedo parentale indennizzati in modo maggiorato spettano solo al genitore lavoratore dipendente;
- ✓ in caso di padre lavoratore dipendente e madre iscritta alla Gestione separata, o a una delle Gestioni speciali dei lavoratori autonomi, non rileva il termine finale del periodo indennizzabile di maternità della lavoratrice madre (in quanto la legge di Bilancio si riferisce alla sola fine del congedo di maternità delle lavoratrici dipendenti di cui al Capo III del T.U.); si deve far riferimento solo al termine finale del congedo di paternità di cui agli articoli 27-bis, 28 e 31 del T.U. n. 151/2001 (cfr. Circolare INPS, n. 45 del 16 maggio 2023);
- ✓ il totale dei mesi maggiorati è riferito per entrambi i genitori dipendenti e può essere fruito in modalità ripartita tra gli stessi o da uno soltanto di essi; La fruizione "alternata" tra i genitori, prevista dall'articolo 34 T.U. n. 151/2001 non preclude la possibilità di fruirne nei medesimi giorni e per lo stesso figlio, come consentito per tutti i periodi di congedo parentale;

PRASSI INPS

- ✓ la previsione normativa della legge di Bilancio 2024 interessa esclusivamente i genitori che terminano (anche per un solo giorno) il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31 dicembre 2023. Sono, quindi, esclusi tutti i genitori che abbiano concluso la fruizione del congedo di maternità o di paternità al 31 dicembre 2023. Ne consegue che il diritto all'ulteriore mese di congedo parentale indennizzato nella misura dell'80% della retribuzione per l'anno 2024 spetta anche nel caso in cui uno dei due genitori fruisca, dopo il 31 dicembre 2023, di almeno un giorno di congedo di maternità o di congedo di paternità obbligatorio o alternativo;
- ✓ la domanda di congedo parentale deve essere presentata prima dell'inizio del periodo richiesto, dal/dalla dipendente esclusivamente in modalità telematica attraverso il portale INPS (con SPID), il Contact center INPS, oppure tramite gli Istituti di patronato; se la domanda è presentata lo stesso giorno o peggio successivamente all'inizio della astensione, saranno indennizzati solo i giorni di congedo successivi alla data di presentazione della domanda;
- ✓ il/la dipendente dovrà dare corretta indicazione della volontà di avvalersi della maggiorazione delle mensilità di congedo parentale; tale scelta risulta riportata sul modulo pdf della domanda (ma non sulla ricevuta);
- ✓ il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare anche il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a 5 giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.

CASISTICA ANNO 2025

1. Congedo di maternità concluso entro il 31 dicembre 2022: indennità ordinaria al 30% per tutti i mesi di congedo parentale richiesti (limite di età: 12 anni);
2. Congedo di maternità concluso entro il 31 dicembre 2023: indennità dell'80% riconoscibile su richiesta per un solo mese ad uno solo dei genitori (limite di età 6 anni); indennità ordinaria al 30% per tutti i mesi residui di congedo parentale richiesti
3. Congedo di maternità concluso entro il 31 dicembre 2024: indennità dell'80% riconoscibile su richiesta per due mesi ad uno solo dei genitori (limite di età 6 anni); indennità ordinaria al 30% per tutti i mesi residui di congedo parentale richiesti nell'anno
4. Congedo di maternità concluso al 10 febbraio 2025: indennità dell'80% riconoscibile su richiesta per tre mesi - sempre ad uno solo dei genitori (limite di età 6 anni); indennità ordinaria al 30% per tutti i mesi residui di congedo parentale richiesti nell'anno 2025
5. Congedo di maternità terminato nell'ottobre 2024: alla madre nell'anno 2024 spettano due mesi indennizzati all'80%; MA se il padre non avesse ancora terminato i 10 gg. di congedo di paternità obbligatorio (20 gg. in caso di parto plurimo), potrebbe usufruire anche di un solo giorno di congedo nel 2025 per aver diritto al terzo mese indennizzato all'80% nell'anno 2025.

NB: Si ricorda il termine annuale di prescrizione del congedo di maternità e paternità obbligatorio (cfr. Messaggio INPS n. 4301 del 17 dicembre 2024).

ALTRI ISTITUTI

Riposi giornalieri (ex allattamento): permessi a carico INPS spettanti fino al compimento dell'anno di vita del bambino, nella misura di due ore giornaliere, anche consecutive (motivati anche da una fruizione ragionevole delle ore di riposo), qualora l'orario di lavoro sia pari o superiore a 6 ore giornaliere; diversamente, spetta nella misura di una sola ora di assenza. Tali permessi sono volti alla conciliazione vita/lavoro, e la tutela delle esigenze di cura del bambino, della vita familiare e del rapporto madre figlio sono sì da contemperare alle esigenze aziendali (ma non di mero profitto – cfr. sentenza Tribunale Milano, Sezione Lavoro, n. 4411 del 4 novembre 2024).

La durata dei riposi è dimezzata qualora la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa; la durata è, invece, raddoppiata in caso di parto gemellare.

Assenza non retribuita per la malattia del figlio (salvo diversa previsione del CCNL): entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro:

- senza limiti temporali: per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio fino al compimento del terzo anno di età (innalzato in caso di adozione o affidamento a sei anni)
- nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno: per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni (in caso di adozione o affidamento, se il minore ha una età compresa tra 6 e 12 anni, il congedo è fruito nei primi tre anni dall'ingresso in famiglia del minore).



DONNE VITTIME DI VIOLENZA

- Si tratta di un **sostegno economico costituito da un assegno, che può valere fino a 500 euro al mese pro capite, destinato alle donne vittime di violenza** che si trovano in **situazioni di difficoltà economica** e vengono **seguite da centri antiviolenza** riconosciuti dalle Regioni e dai servizi sociali nei percorsi di fuoriuscita dalla violenza.
- Tale misura è finalizzata a sostenere l'autonomia abitativa, la riacquisizione dell'autonomia personale e la formazione scolastica e professionale dei figli e figlie minori, se presenti.

REQUISITI

Il reddito di libertà in favore delle donne vittime di violenza è stato introdotto dall'art. 105-*bis* del D.L. n. 34/2020, convertito in Legge n. 77/2020.

Il reddito di libertà:

- ✓ può essere erogato per un massimo di dodici mesi consecutivi;
- ✓ può essere ottenuto una sola volta, senza possibilità di rinnovo;
- ✓ può essere richiesto sia da chi ha figli, sia da chi non ne ha;
- ✓ si può cumulare con altri aiuti, come ad esempio l'assegno di inclusione (AdI) – si ricorda che per accedere all'AdI, in deroga alle normali previsioni relative all'ISEE, le donne vittime di violenza possono costituire un nucleo familiare a sé stante e indipendente dal marito.

PRASSI

- ✓ Le domande possono essere presentate all'INPS tra il 1° gennaio e il 31 dicembre di ogni anno, usando il modello di autocertificazione predisposto dall'INPS stesso e accompagnando le domande con la dichiarazione del centro anti violenza e dei servizi sociali di riferimento territoriale, che attestino il bisogno economico-finanziario urgente della donna richiedente, legato alla violenza subita dalla donna nonché la partecipazione ad un percorso di emancipazione;
- ✓ L'INPS è responsabile della gestione e dell'erogazione dei contributi, provvede al monitoraggio degli aiuti erogati e fornisce trimestralmente dati statistici sulle domande e sulle prestazioni fornite;
- ✓ La ripartizione dei fondi tra le Regioni è basata sulla quota di popolazione femminile residente, nella fascia di età compresa tra i 18 e i 67 anni. Le domande sono gestite dall'INPS;
- ✓ Ciascuna Regione potrà impiegare i propri fondi o quelli statali dedicati alle pari opportunità per aumentare le risorse destinate al reddito di libertà.

LEGGE DI BILANCIO 2025

È aumentato lo stanziamento del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, di cui all'articolo 19, comma 3, del D.L. n. 223/2006:

- ✓ di 3 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2025 al fine di rafforzare l'orientamento e la formazione al lavoro delle donne vittime di violenza e di favorire l'effettiva indipendenza economica e l'emancipazione delle stesse (articolo 1, comma 221, Legge n. 207/2025);
- ✓ di 1 milione di euro annui dall'anno 2025, al fine di incrementare la misura del reddito di libertà ai sensi dell'articolo 105-bis del D.L. n. 34/2020, per garantire l'effettiva indipendenza economica e l'emancipazione delle donne vittime di violenza (articolo 1, comma 222, Legge n. 207/2025).

ESONERO CONTRIBUTIVO ALL'ASSUNZIONE

Introdotta dalla Legge di Bilancio 2024 (articolo 1, commi 191-192, Legge n. 213/2023), per il periodo 1° gennaio 2024/31 dicembre 2026, e interessa l'assunzione di donne vittime di violenza (cfr. Messaggio INPS n. 2239 del 14 giugno 2024).

Lo scopo di tale incentivo è quello di favorire, attraverso l'indipendenza economica e l'inserimento nel mercato del lavoro, percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza.

Profilo Soggettivo:

- ✓ Disoccupate
- ✓ Beneficiarie del reddito di libertà;
- ✓ Vittime di violenza
- ✓ Seguite dai centri antiviolenza riconosciuti dalle Regioni e dai servizi sociali nei percorsi di fuoriuscita dalla violenza;

ESONERO CONTRIBUTIVO ALL'ASSUNZIONE

Profilo oggettivo: si ricalca l'esonero donne disoccupate di lungo periodo, e quindi

- ✓ Assunzione a tempo indeterminato - esonero per 24 mesi;
- ✓ Assunzione a tempo determinato - esonero per 12 mesi;
- ✓ Trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine (agevolato o non) – esonero per 18 mesi dalla data di assunzione originaria a termine;

Tipologia esonero: **esonero** del **100%** dei contributi INPS a carico del datore di lavoro, in caso di assunzione di donne disoccupate e beneficiarie del reddito di libertà, effettuate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2026, nel limite massimo, per lavoratrice, di 8.000 euro.

Iter di richiesta: dal portale INPS delle Agevolazioni (Ex DiResCo), presentando l'istanza ERLI

BONUS NASCITA

Al fine di incentivare la natalità, i commi 206-208 della Legge n. 207/2024 introducono il cd. Bonus Nascita (dopo la soppressione definitiva nel 2022 di analoghe misure già conosciute come Bonus Bebè, Premio alla Nascita, Assegno di Natalità o Bonus Cicogna nel 2017).

Si tratta di un contributo *una tantum*, di importo pari a 1.000 euro, riconosciuto al genitore richiedente per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2025, ed erogato nel mese successivo al mese di nascita o di adozione.

Sono previste condizioni oggettive, legate al reddito, e condizioni soggettive, legate alla residenza/cittadinanza del richiedente.

Il pagamento del bonus nuove nascite deve essere richiesto all'INPS con apposita domanda.

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.



REQUISITI ANNO 2025

Requisito Soggettivo:

genitori di figli nati o adottati dal 1° gennaio 2025 rientranti nelle seguenti categorie:

- a) cittadini italiani o comunitari, o suoi familiari, titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente;
- b) cittadini di uno Stato extra Ue
 - in possesso del permesso di soggiorno Ue per soggiornanti di lungo periodo
 - o titolari di permesso unico di lavoro autorizzato a svolgere un'attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi
 - o titolari di permesso di soggiorno per motivi di ricerca autorizzati a soggiornare in Italia per un periodo superiore a sei mesi (la norma precisa "residenti in Italia").

Requisito Oggettivo:

il nucleo familiare di appartenenza del genitore che richiede il bonus deve essere in una condizione economica corrispondente a un ISEE non superiore a 40.000 euro annui.

Ai fini della relativa determinazione, utile per la richiesta della misura, così come avviene con riferimento alla richiesta del bonus asili nido non devono essere computate le erogazioni a titolo di assegno unico e universale.



BONUS ASILO NIDO

Un ulteriore sussidio è il cd. Bonus Asilo Nido, disciplinato dai commi 209-211; la norma, stringatissima, interviene confermando, con modifiche, la misura strutturale già esistente (introdotta dall'articolo 1, comma 355, della Legge di Bilancio per l'anno 2017 - n. 232/2016). La previsione attuale, in semplificazione, elimina il prerequisite della necessaria presenza del primo figlio di età inferiore ad anni 10, che consentiva, fino al 31 dicembre 2024, l'accesso al contributo per l'inserimento del secondo figlio al nido.

REQUISITI

Requisito soggettivo: anche dal genitore di un minore nato o adottato o in affido temporaneo in possesso dei seguenti requisiti (direttiva 2011/98/UE):

- straniero apolide, rifugiato politico o titolare di protezione internazionale equiparato a cittadino italiano (art. 27 del d.lgs. 19 novembre 2007, n. 251, e art. 2 del regolamento (CE) n. 883/2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale);
- titolare di Carta blu, “lavoratore altamente qualificato” (art. 14 della direttiva 2009/50/CE, attuata con il d.lgs. 28 giugno 2012, n. 108);
- lavoratore di Marocco, Algeria e Tunisia per il quale gli accordi euromediterranei tra l’Unione europea e questi Paesi prevedono il generale diritto alla parità di trattamento con i cittadini europei;
- lavoratore autonomo titolare di permesso (art. 26 del d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni), per il quale l’inclusione tra i potenziali beneficiari è motivata dalla circostanza che la norma non discrimina il lavoro autonomo da quello dipendente.

REQUISITI

Requisito oggettivo: Gli importi sono erogati

- ✓ in base alla condizione reddituale del nucleo familiare del richiedente;
- ✓ mensilmente, nei limiti delle risorse stanziare, e non possono essere superiori al valore della retta mensile dell'asilo. In aggiunta, il contributo non è cumulabile con le detrazioni fiscali di frequenza asili nido;
- ✓ e restano confermati, per l'anno 2025, in Euro 3.600,00, in presenza di un ISEE fino a Euro 40.000,00, e in Euro 1.500,00 per tutti gli altri richiedenti (con ISEE superiore a Euro 40.000,00); la normativa prevede che eventuali somme erogate dall'INPS a titolo di Assegno Unico non concorrano alla determinazione del modello ISEE.
- ✓ anche in unica soluzione per servizi di babysitteraggio e assistenza domiciliare, qualora sussista l'impossibilità alla frequenza dell'asilo nido. In questo caso, il genitore richiedente deve essere convivente con il bambino e deve allegare alla domanda il certificato rilasciato da un pediatra di libera scelta che attesti "l'impossibilità del bambino a frequentare gli asili nido in ragione di una grave patologia cronica".

Come da prassi INPS (cfr. messaggio INPS n. 1024 dell'11 marzo 2024) e da funzionalità del portale dell'Istituto, la domanda deve essere presentata telematicamente all'Ente, corredata da idonea documentazione, tramite SPID o tramite intermediario.

Vale la pena sottolineare che anche quest'anno, pur essendo stralciato il requisito del primo figlio, il modello ISEE da presentare dovrebbe continuare ad essere l'ISEE minorenni, applicazione specifica dell'ISEE destinata alle famiglie con minori, che tiene conto solo delle condizioni economiche relative ai minori, senza considerare il reddito e il patrimonio dell'intero nucleo familiare; si resta in ogni caso in attesa della circolare INPS a chiarimento.

ALTRE MISURE DI AIUTO

Al fine di sostenere la genitorialità e le attività sportive e ricreative effettuate in periodi extrascolastici, è istituito *ex novo* il **Fondo Dote Famiglia** (commi 270-272); il fondo è destinato alla concessione di contributi in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche, iscritte al RASD, e in favore degli enti del Terzo settore, iscritti RUNTS, di cui al codice del Terzo settore, che erogano attività sportiva ai minori.

Con lo scopo di dare un supporto mirato alle famiglie in difficoltà economica, parallelamente, il Legislatore ha:

- a) prorogato misure già in vigore dall'anno 2023, quali il **Fondo Derrate Alimentari** e la **Social Card** (conosciuta come Carta Dedicata a Te), con distribuzione supportata da INPS e Comuni (cfr. Decreto attuativo Ministero dell'Agricoltura, della Sovranità Alimentare e delle Foreste, 4 giugno 2024);
- b) modificato la soglia di reddito e i requisiti ISEE per l'accesso all'**Assegno di Inclusione** e al **Supporto per la Formazione e il Lavoro**, di cui al Capo I del D.L. n. 48/2023 (commi 198-199 Legge di Bilancio n. 207/2024).



SUPPORTO ALLA OCCUPAZIONE

Al fine di tutelare l'occupazione, il Legislatore prevede nella Legge di Bilancio 2025 una serie di interventi e misure a sostegno del reddito, quali:

- Proroga e rifinanziamento di alcune indennità (es. settore pesca, call center, CIGS per aree di crisi industriali complessa, ex Ilva);
- Proroga eccezionale per un anno di CIGS per imprese di interesse strategico nazionale (almeno 1.000 dipendenti, e con in corso piani di riorganizzazione complessi);
- Rifinanziamento del programma GOL, con ampliamento dei servizi

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.



