

Dott. Rag. Paolo Frisoni | Consulente del Lavoro - Fondatore
Rag. Luigina Andrighetti Frisoni | Consulente del Lavoro - Associata
Dott. Marco Frisoni | Consulente del Lavoro - Associato
Rag. Silvia Frisoni | Consulente del Lavoro - Associata

Dott. Alessio Bisceglie | Consulente del Lavoro - Associato
Dott.ssa Silvia Costa | Consulente del Lavoro - Collaboratrice
Dott. Alberto Balestrini | Consulente del Lavoro - Collaboratore

Circolare n. 003 – 15 Gennaio 2025

LEGGE DI BILANCIO, DECRETO MILLEPROROGHE E COLLEGATO LAVORO | TUTTE LE NOVITÀ PER IL LAVORO PER IL 2025

Come comunicato attraverso precedenti circolari di Studio, per l'anno 2025 entreranno in vigore importanti novità in materia di lavoro introdotte dalla recente Legge di Bilancio 2025 ma anche attraverso gli ultimi provvedimenti relativi all'anno 2024 e da poco entrati effettivamente in vigore.

Di seguito, pertanto, si riportano le principali novità che interessano l'area lavoro, introdotte all'interno del nostro ordinamento mediante i seguenti provvedimenti normativi:

- A. Decreto Mille proroghe 2025
- B. Collegato Lavoro
- C. Legge di Bilancio 2025.

N.B. Si avvisa fin da ora che per comprendere in pieno numerose novità introdotte si rimane ancora in attesa dei dovuti chiarimenti che dovranno pervenire dai vari Istituti; in aggiunta, per alcune determinate novità (es. nuove aliquote IRPEF), pur essendo già pienamente in vigore, si dovranno attendere le varie circolari operative per cui le stesse si potranno applicare solamente dalle prossime settimane/mensilità (e, quindi, non necessariamente fin dalle paghe di Gennaio 2025).

A. DECRETO MILLE PROROGHE 2025

Decreto-Legge 27 Dicembre 2024, n. 302

Testo pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 302 del 27 Dicembre 2024

In vigore dal 27 Dicembre 2024

1. NOVITÀ IN MATERIA DI CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

In deroga alla scadenza prevista per lo scorso 31 Dicembre 2024, è stato ora disposto che, per contratti a termine di durata superiore a 12 mesi, la causale apponibile dalle parti potrà essere ancora utilizzata fino al 31 Dicembre 2025.

Pertanto, ad oggi, si rammenta che risulta possibile sfiorare i 12 mesi di contratto a termine solamente nei seguenti casi:

Dott. Rag. Paolo Frisoni | Consulente del Lavoro - Fondatore
Rag. Luigina Andrighetti Frisoni | Consulente del Lavoro - Associata
Dott. Marco Frisoni | Consulente del Lavoro - Associato
Rag. Silvia Frisoni | Consulente del Lavoro - Associata

Dott. Alessio Bisceglie | Consulente del Lavoro - Associato
Dott.ssa Silvia Costa | Consulente del Lavoro - Collaboratrice
Dott. Alberto Balestrini | Consulente del Lavoro - Collaboratore

1. Esigenze sostitutive di lavoratori assenti;
2. Casistiche individuate dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL).

Esclusivamente ove il CCNL non preveda ancora tali causali, le parti possono determinarle su accordo fino al 31 Dicembre 2025 sulla base di esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva.

N.B. Si ricorda che, anche se prevista dal CCNL applicato, in ogni caso l'utilizzo della causale è molto rischioso e, pertanto, altamente sconsigliato ove non sia accompagnato da adeguata certificazione del contratto stesso ex D.Lgs. n. 276/2003 in quanto, in caso di irregolarità, il Giudice potrebbe convertire il rapporto in un contratto a tempo indeterminato, ordinando la corresponsione di un risarcimento del danno determinato in un ammontare variabile (tra le 2,5 e le 12 mensilità salvo la prova del maggior danno).

B. COLLEGATO LAVORO

Legge 13 Dicembre 2024, n. 203

Testo pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 303 del 28 Dicembre 2024

In vigore dal 12 Gennaio 2025

1. RISOLUZIONE DEL RAPPORTO PER ASSENZA (C.D. "DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI")

Il rapporto di lavoro si considera risolto ove si verifichi un'assenza ingiustificata del lavoratore della durata superiore al termine previsto specificamente a tal fine dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro; ove il CCNL applicato non preveda tale periodo di tempo occorre considerare un periodo superiore a 15 giorni.

N.B. Si precisa, fin da ora che, seppur si attendono ancora prossime istruzioni operative da parte dell'Ispettorato del Lavoro, sarà necessario che le Parti Sociali sottoscrittrici dei vari CCNL istituiscano nuovi e specifici termini di assenza, distinti da quelli in molti casi già presenti riguardanti le norme relative al licenziamento disciplinare i quali, per questo istituto, non potranno essere considerati validi.

In aggiunta, sempre con riferimento a tale nuova modalità di risoluzione del rapporto di lavoro:

Dott. Rag. Paolo Frisoni | Consulente del Lavoro - Fondatore
Rag. Luigina Andrighetti Frisoni | Consulente del Lavoro - Associata
Dott. Marco Frisoni | Consulente del Lavoro - Associato
Rag. Silvia Frisoni | Consulente del Lavoro - Associata

Dott. Alessio Bisceglie | Consulente del Lavoro - Associato
Dott.ssa Silvia Costa | Consulente del Lavoro - Collaboratrice
Dott. Alberto Balestrini | Consulente del Lavoro - Collaboratore

1. la risoluzione non si applica se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi dell'assenza;
2. vi è l'onere in capo al datore di lavoro di comunicare l'assenza all'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente per accertarne la veridicità.

2. PERIODO DI PROVA E CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO, NUOVO CRITERIO DA UTILIZZARE

Fatte salve le previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova per i rapporti di lavoro a tempo determinato è fissata in un giorno di effettiva prestazione ogni 15 giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro.

In ogni caso, la durata del periodo di prova risulterà pari a:

- per i contratti con durata non superiore a 6 mesi: minimo 2 giorni e massimo a 15 giorni;
- per i contratti con durata superiore a 6 mesi: minimo 2 giorni e massimo a 30 giorni.

Infine, viene prevista la durata massima del periodo di prova pari, in ogni caso, a 6 mesi.

3. DILAZIONI INPS E INAIL, NUOVO LIMITE MASSIMO DI RATE MENSILI

A decorrere dal 1° Gennaio 2025 vi sarà la possibilità di rateizzare i debiti contributivi, i premi e gli accessori di legge dovuti a INPS e INAIL e non affidati agli agenti della riscossione, fino a un massimo di 60 rate mensili.

4. COMPATIBILITÀ TRA LAVORO SUBORDINATO E CASSA INTEGRAZIONE

Durante i periodi in cui viene utilizzato l'ammortizzatore sociale, viene previsto che:

- il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato o di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate;
- il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS dello svolgimento dell'attività lavorativa.

5. APPRENDISTATO, POSSIBILITÀ DI TRASFORMAZIONE IN APPRENDISTATO PER ALTA FORMAZIONE

La norma prevede ora la possibilità di trasformare l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale anche in apprendistato di alta formazione e ricerca, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale.

Dott. Rag. Paolo Frisoni | Consulente del Lavoro - Fondatore
Rag. Luigina Andrighetti Frisoni | Consulente del Lavoro - Associata
Dott. Marco Frisoni | Consulente del Lavoro - Associato
Rag. Silvia Frisoni | Consulente del Lavoro - Associata

Dott. Alessio Bisceglie | Consulente del Lavoro - Associato
Dott.ssa Silvia Costa | Consulente del Lavoro - Collaboratrice
Dott. Alberto Balestrini | Consulente del Lavoro - Collaboratore

C. LEGGE DI BILANCIO 2025 (novità principali)

Legge 30 Dicembre 2024, n. 207

Testo pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 305 del 31 Dicembre 2024

In vigore dal 1° Gennaio 2025

1. RIDUZIONE DEL CUNEO FISCALE PER IL LAVORO SUBORDINATO

a) Aliquote IRPEF

La legge di Bilancio 2025 rende strutturale la revisione delle aliquote IRPEF a tre scaglioni, di seguito riportate:

- aliquota del 23% per i redditi fino a 28.000 euro;
- aliquota del 35% per quelli superiori a 28.000 euro ma non superiori a 50.000 euro;
- aliquota del 43% per i redditi oltre i 50.000 euro.

b) Nuova indennità fiscale e detrazione aggiuntiva

Le nuove disposizioni prevedono da una parte l'introduzione di un'indennità fiscale per i titolari di reddito complessivo fino a 20.000 euro e dall'altra l'introduzione di una detrazione aggiuntiva per i redditi più elevati fino a 40.000 euro.

L'indennità fiscale, non concorrente alla formazione del reddito, verrà calcolata in percentuale sul reddito di lavoro dipendente, con percentuali decrescenti al crescere del reddito e verrà poi recuperata dal sostituto d'imposta in compensazione nel modello F24. Nello specifico, sarà pari al:

- 7,1% per i redditi da lavoro dipendente non superiori a 8.500 euro;
- 5,3% per i redditi da lavoro dipendente compresi tra 8.500 e 15.000 euro;
- 4,8% per i redditi da lavoro dipendente compresi tra 15.000 euro e 20.000 euro.

La detrazione aggiuntiva sarà, invece, pari a:

- 1.000 euro per redditi complessivi tra 20.000 e 32.000 euro;
- somma pari 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.

Da sottolineare che la nuova norma introduce il concetto di reddito complessivo al fine della determinazione dell'indennità spettante o della detrazione aggiuntiva.

Dott. Rag. Paolo Frisoni | Consulente del Lavoro - Fondatore
Rag. Luigina Andrighetti Frisoni | Consulente del Lavoro - Associata
Dott. Marco Frisoni | Consulente del Lavoro - Associato
Rag. Silvia Frisoni | Consulente del Lavoro - Associata

Dott. Alessio Bisceglie | Consulente del Lavoro - Associato
Dott.ssa Silvia Costa | Consulente del Lavoro - Collaboratrice
Dott. Alberto Balestrini | Consulente del Lavoro - Collaboratore

N.B. Tale nuovo meccanismo di sconto fiscale sostituisce integralmente il precedente esonero contributivo INPS per i lavoratori dipendenti pari 6% o 7% applicato nel 2024 e negli anni precedenti.

c) **Revisione della disciplina delle detrazioni**

Nel 2025 subirà variazioni anche la disciplina delle detrazioni d'imposta, in particolare per i contribuenti con reddito superiore a 75.000 euro. A partire dal 2025, infatti, sarà introdotto un tetto agli oneri detraibili, calcolato moltiplicando un importo base, decrescente all'aumentare del reddito, per un coefficiente determinato dalla composizione del nucleo familiare. Gli importi base saranno pari a 14.000 euro per i redditi tra 75.000 e 100.000 euro e a 8.000 euro per i redditi superiori a 100.000 euro.

I coefficienti da moltiplicare per gli importi base variano a seconda della presenza di figli a carico:

- 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.

Risultano esclusi dalla revisione le spese sanitarie detraibili, gli oneri relativi a prestiti o mutui contratti fino al 31 Dicembre 2024 e le spese per il recupero edilizio e la riqualificazione energetica. Infine, sono esclusi dall'applicazione delle detrazioni per familiari a carico i contribuenti non cittadini italiani o di uno Stato UE o aderente all'accordo sullo spazio economico europeo in relazione ai familiari residenti all'estero.

Subiranno alcune modifiche anche le detrazioni per carichi di famiglia; infatti, la detrazione di 50 euro per figli di 21 anni o più si applicherà fino al limite di età di 30 anni, fatte salve le ipotesi di figli disabili. La detrazione di 750 euro per altri familiari conviventi verrà, invece, estesa anche agli ascendenti conviventi con il contribuente.

2. VARIAZIONE DELLA SOGLIA ESENZIONE DEI FRINGE BENEFIT/WELFARE

La Legge di Bilancio 2025 conferma per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027 l'aumento della soglia di esenzione fiscale per i fringe benefit dalla soglia ordinaria pari a 258,23 euro a:

- 2.000 euro a favore dei lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico;
- 1.000 euro a favore degli altri lavoratori dipendenti.

Dott. Rag. Paolo Frisoni | Consulente del Lavoro - Fondatore
Rag. Luigina Andrighetti Frisoni | Consulente del Lavoro - Associata
Dott. Marco Frisoni | Consulente del Lavoro - Associato
Rag. Silvia Frisoni | Consulente del Lavoro - Associata

Dott. Alessio Bisceglie | Consulente del Lavoro - Associato
Dott.ssa Silvia Costa | Consulente del Lavoro - Collaboratrice
Dott. Alberto Balestrini | Consulente del Lavoro - Collaboratore

Si precisa che per figli fiscalmente a carico s'intendono, in base all'articolo 12 del T.U.I.R., i figli con età non superiore a 24 anni titolari di un reddito complessivo annuo non eccedente i 4.000 euro e i figli di età superiore a 24 anni titolari di un reddito complessivo annuo non superiore a 2.840,51 euro. Anche per il 2025, infine, non concorrono alla formazione del reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati e le somme erogate o rimborsate 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.

3. ESENZIONE FISCALE PER AFFITTI RIMBORSATI DAL DATORE DI LAVORO A LAVORATORI NEO ASSUNTI A TEMPO INDETERMINATO TRASFERITI PER MOTIVI LAVORATIVI

Per i nuovi assunti a tempo indeterminato dal 1° Gennaio 2025 al 31 Dicembre 2025 con reddito da lavoro dipendente fino a 35.000 euro nell'anno precedente la data di assunzione, che accettano di trasferire la residenza in un comune di lavoro situato ad oltre 100 chilometri di distanza dal precedente comune di residenza (circostanza attestata dal rilascio da parte del lavoratore di un'autodichiarazione sostitutiva, nella quale va indicato il luogo di residenza nei sei mesi precedenti la data di assunzione), la Legge di Bilancio 2025 prevede che le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente ai fini fiscali entro il limite complessivo di 5.000 euro annui per i primi due anni dalla data di assunzione.

Si precisa che le somme erogate dal datore di lavoro, nel caso appena citato, saranno imponibili ai fini contributivi, rileveranno ai fini della determinazione dell'ISEE e si computeranno ai fini dell'accesso alle prestazioni previdenziali e assistenziali.

4. NUOVO CRITERIO DI DETERMINAZIONE DEL VALORE DEI VEICOLI CONCESSI IN USO PROMISCUO

Con l'obiettivo di incentivare i datori di lavoro all'acquisto di auto elettriche e plug-in e al fine di favorire la transizione ecologica ed energetica, le nuove norme in materia di auto ad uso promiscuo prevedono un passaggio da un sistema basato sulle emissioni di Co2 a un sistema basato sulla tipologia di alimentazione per i soli veicoli assegnati dall'anno 2025.

Rimane immutato il valore assunto dalle tabelle ACI determinato su una percorrenza convenzionale di 15.000 km, al quale andranno però ora applicate le seguenti percentuali:

- 10% nelle ipotesi di veicoli a trazione esclusivamente elettrica;

Dott. Rag. Paolo Frisoni | Consulente del Lavoro - Fondatore
Rag. Luigina Andrighetti Frisoni | Consulente del Lavoro - Associata
Dott. Marco Frisoni | Consulente del Lavoro - Associato
Rag. Silvia Frisoni | Consulente del Lavoro - Associata

Dott. Alessio Bisceglie | Consulente del Lavoro - Associato
Dott.ssa Silvia Costa | Consulente del Lavoro - Collaboratrice
Dott. Alberto Balestrini | Consulente del Lavoro - Collaboratore

- **20%** nelle ipotesi di veicoli ibridi plug-in;
- **50%** nelle ipotesi di veicoli ad alimentazione tradizionale termico o ibrido non plug-in.

Si precisa che tale nuovo sistema riguarda le auto concesse con contratti stipulati a decorrere dal 1° Gennaio 2025; pertanto, verosimilmente per le auto concesse entro il 31 Dicembre 2024, continuerà ad applicarsi il vecchio regime.

5. PROROGA DELLA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ

Le Legge di Bilancio 2025 stabilisce, una proroga fino al 2027 della previsione introdotta dalle precedenti leggi di bilancio, relativa all'applicazione dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività. Viene dunque confermata l'imposta del 5% alle seguenti condizioni:

1. l'erogazione del premio dev'essere prevista dal contratto aziendale o territoriale;
2. il valore dei premi non deve eccedere i 3.000 euro (lordi);
3. il reddito da lavoro dipendente nel corso dell'anno 2024 non deve essere superiore a 80.000 euro.

6. CONGEDO PARENTALE, INTRODOTTI ANCHE IL TERZO MESE CON INDENNITÀ ALL'80%

A tutela della genitorialità, si procede anche con l'anno nuovo con l'intervento sulla disciplina dei congedi parentali; infatti, la Legge di Bilancio 2025 stabilisce l'incremento di un'ulteriore mensilità, rispetto alle 2 già previste, per un totale di 3 mesi indennizzati all'80%, a favore dei soli lavoratori che terminano la fruizione del congedo di maternità o paternità dopo il 31 Dicembre 2024.

7. ESONERO CONTRIBUTIVO PER LAVORATRICI MADRI

Viene prorogato in misura ridotta l'esonero contributivo INPS in favore delle lavoratrici madri con almeno due figli, con l'estensione anche alle lavoratrici autonome che percepiscono almeno uno dei seguenti redditi: reddito da lavoro autonomo, redditi d'impresa in contabilità ordinaria o semplificata o redditi da partecipazione e che non hanno optato per il regime forfettario.

La fruizione di tale misura è riservata:

- alle lavoratrici madri con almeno 2 figli e fino al mese del compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo;
- dal 2027 alle madri con 3 o più figli e fino al mese del compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo;

Dott. Rag. Paolo Frisoni | Consulente del Lavoro - Fondatore
Rag. Luigina Andrighetti Frisoni | Consulente del Lavoro - Associata
Dott. Marco Frisoni | Consulente del Lavoro - Associato
Rag. Silvia Frisoni | Consulente del Lavoro - Associata

Dott. Alessio Bisceglie | Consulente del Lavoro - Associato
Dott.ssa Silvia Costa | Consulente del Lavoro - Collaboratrice
Dott. Alberto Balestrini | Consulente del Lavoro - Collaboratore

Da segnalare che per gli anni 2025-2026 l'esonero non spetta per le lavoratrici che già beneficiano dello sgravio contributivo previsto dalla Legge di Bilancio 2024. Inoltre, viene introdotta una soglia di reddito a fini della fruizione, che non deve essere superiore all'importo di 40.000 euro annui.

Viene in ogni caso demandata ad un successivo decreto del Ministero del Lavoro, da emanarsi entro 30 giorni dalla entrata in vigore della legge, la definizione delle modalità di attuazione, in particolar modo la misura dell'esonero e le modalità di riconoscimento dello stesso.

8. PENSIONE ANTICIPATA E PREVIDENZA INTEGRATIVA

È stato inserito nella Legge di Bilancio 2025 l'emendamento che prevede l'introduzione di modifiche significative per i lavoratori interamente contributivi, ossia quelli che hanno iniziato a versare contributi dopo il 31 Dicembre 1995.

Tali soggetti, infatti, avranno la possibilità di accedere alla pensione anticipata a partire dai 64 anni di età, a condizione di aver accumulato almeno 20 anni di contributi, come previsto dalla normativa ordinaria; tuttavia, la novità principale riguarda la possibilità di utilizzare la rendita della pensione complementare per raggiungere la soglia minima dell'assegno pensionistico, fissata a tre volte l'assegno sociale.

Dal 2025, i lavoratori interessati a questo canale di pensionamento dovranno aver accumulato almeno 25 anni di contributi, mentre a partire dal 2030 il requisito aumenterà a 30 anni. Tale nuovo sistema consentirà dunque di cumulare la pensione obbligatoria con quella complementare al fine di ottenere un assegno pensionistico che consenta l'accesso anticipato alla pensione.

9. NASPI, ULTERIORE REQUISITO PER AVERNE L'ACCESSO ALLA DISOCCUPAZIONE

A partire dal 1° Gennaio 2025, al fine di poter richiedere la NASpi, viene stabilito che se il lavoratore si dimette volontariamente da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e nell'arco dei 12 mesi successivi viene assunto da un nuovo datore di lavoro e da questi licenziato, il lavoratore stesso deve poter vantare almeno 13 settimane di contribuzione relativamente all'ultimo rapporto di lavoro.

10. DECONTRIBUZIONE SUD

La legge di Bilancio 2025 rinnova anche la già nota agevolazione Decontribuzione Sud, con una riduzione dell'esonero dal 30% al 25%, aliquota che sarà ulteriormente abbassata al 15% entro il 2029.

La nuova agevolazione sarà dunque così articolata:

Dott. Rag. Paolo Frisoni | Consulente del Lavoro - Fondatore
Rag. Luigina Andrighetti Frisoni | Consulente del Lavoro - Associata
Dott. Marco Frisoni | Consulente del Lavoro - Associato
Rag. Silvia Frisoni | Consulente del Lavoro - Associata

Dott. Alessio Bisceglie | Consulente del Lavoro - Associato
Dott.ssa Silvia Costa | Consulente del Lavoro - Collaboratrice
Dott. Alberto Balestrini | Consulente del Lavoro - Collaboratore

- anno 2025: 25% dei contributi previdenziali, con un importo massimo di 145 euro mensili per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto entro il 31 Dicembre 2024;
- anno 2026: 20% dei contributi previdenziali, con un importo massimo di 125 euro mensili per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto entro il 31 Dicembre 2025;
- anno 2027: 20% dei contributi previdenziali, con un importo massimo di 125 euro mensili per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto entro il 31 Dicembre 2026;
- anno 2028: 20% dei contributi previdenziali, con un importo massimo di 100 euro mensili per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto entro il 31 Dicembre 2027;
- anno 2029: 15% dei contributi previdenziali, con un importo massimo di 75 euro mensili per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto entro il 31 Dicembre 2028.

L'incentivo non si applica ai rapporti di apprendistato; agli enti pubblici economici; agli enti trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico, per effetto di procedimenti di privatizzazione; alle ex istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato; alle aziende speciali costituite anche in consorzio; ai consorzi di bonifica e industriali; agli enti morali e agli enti ecclesiastici.

Per le aziende fino a 250 dipendenti l'esonero è riconosciuto in regime "De Minimis" ai sensi del Regolamento UE 2023/2831 e l'agevolazione risulta subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.

Fino alla decisione, l'agevolazione è sospesa e verrà concessa solo se il datore di lavoro dimostra un incremento nel numero di contratti a tempo indeterminato rispetto all'anno precedente, entro il 31 Dicembre.

11. INCENTIVO AL POSTICIPO DEL PENSIONAMENTO

Viene confermato l'incentivo al posticipo del pensionamento di cui all'articolo 1 comma 286 della Legge di Bilancio 2023 introducendo però due nuovi aspetti:

- oltre ai soggetti che hanno maturato i requisiti per accedere a Quota 103 vengono ricompresi anche coloro che maturano entro il 31 dicembre 2025 i requisiti di 42 anni e 10 mesi di anzianità contributiva per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne;
- si prevede l'esclusione dall'imponibile fiscale della somma corrispondente alla quota di contribuzione del lavoratore che viene corrisposta al lavoratore stesso.

Dott. Rag. Paolo Frisoni | Consulente del Lavoro - Fondatore
Rag. Luigina Andrighetti Frisoni | Consulente del Lavoro - Associata
Dott. Marco Frisoni | Consulente del Lavoro - Associato
Rag. Silvia Frisoni | Consulente del Lavoro - Associata

Dott. Alessio Bisceglie | Consulente del Lavoro - Associato
Dott.ssa Silvia Costa | Consulente del Lavoro - Collaboratrice
Dott. Alberto Balestrini | Consulente del Lavoro - Collaboratore

12. ESENZIONE FISCALE PER SPESE DI TRASFERTA SOLO CON PAGAMENTI TRACCIABILI

Dal 1° Gennaio 2025, al fine di limitare l'utilizzo del contante cercando di limitare l'evasione, per le trasferte fuori del territorio comunale, i rimborsi di vitto, alloggio, viaggio e trasporto (compresi taxi e NCC) non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente solo se le spese sono effettuate con metodi tracciabili, eseguiti quindi mediante carte di credito, bancomat, prepagate, app di pagamento, assegni bancari e circolari.

Tali spese, di conseguenza, devono essere pagate con metodi tracciabili per poter essere deducibili ai fini IRES/IRPEF e IRAP e per evitare l'imponibilità ai fini dei redditi di lavoro per i dipendenti.

Si precisa che risultano esenti da queste restrizioni solo i trasporti effettuati con autoservizi pubblici di linea per i quali risulta sufficiente il semplice titolo di viaggio del vettore.

Lo Studio rimane, come di consueto, a disposizione per ogni eventuale necessità di approfondimento in merito.

Al fine di ricevere tutte le ultime novità in materia di lavoro lo Studio invita a consultare le informative periodiche inviate attraverso email, il [canale YouTube](#) del gruppo per rivedere i recenti eventi organizzati nonché a seguire la [pagina LinkedIn](#) per ricevere gli ultimi aggiornamenti in tempo reale.

Studio Frisoni e Bisceglie