

## PRINCIPALI NOVITÀ LEGGE DI BILANCIO 2025 IN VIGORE DAL 12 GENNAIO 2025:

Di seguito illustrate le novità previste dalla nuova Legge di Bilancio 2025 (L. n. 207/2024)	
<b>SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO</b>	<p><b>DURATA MASSIMA</b> Con riferimento al <b>computo della durata massima dei rapporti di lavoro a termine</b> (rapporti a tempo determinato con somministrazione a tempo determinato), devono essere considerate nel computo anche le missioni a termine effettuate dai lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia per il Lavoro.</p>
<b>CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO</b> <b>Periodo di prova e interpretazione autentica dell'attività stagionale</b>	<p><b>PERIODO DI PROVA</b> Il <b>periodo di prova</b> nei contratti a termine non potrà superare <b>un giorno di effettiva prestazione lavorativa ogni 15 giorni di calendario</b> salvo diverse disposizioni più favorevoli previste dal CCNL.</p> <p><b>ATTIVITA' STAGIONALE</b> È prevista un'interpretazione autentica per quanto riguarda le attività stagionali considerate escluse dall'applicazione della regola dello "stop and go", prevista dall'art.21, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015.</p> <p>Pertanto, sono considerate attività stagionali escluse dalla regola che prevede l'obbligo di un periodo di vacanza contrattuale tra due contratti a termine:</p> <p>a) <b>le attività stagionali</b> indicate dal D.P.R. n. 1525 del 1963;</p> <p>b) <b>le attività organizzate</b> per fare fronte ad un'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico produttive o collegate a cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della legge, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell'art.51, d.lgs. n.81 del 2015.</p>
<b>LAVORO AGILE</b> <b>Comunicazione obbligatoria</b>	<p><b>COMUNICAZIONE OBBLIGATORIA</b></p> <p>Nel caso di inserimento nel contratto di un accordo relativo alla modalità di lavoro agile, dev'essere effettuata una comunicazione obbligatoria all'inizio dello smart working al Ministero del Lavoro <b>entro 5 giorni</b> dalla data di avvio dello stesso.</p> <p><b>Nelle ipotesi di modifica della durata o di cessazione della modalità di lavoro agile</b>, la comunicazione deve essere effettuata entro i 5 giorni successivi alla data in cui si verifica.</p>
<b>APPRENDISTATO DI 1° LIVELLO</b>	<p>A seguito del conseguimento della qualifica o del diploma è possibile la <b>trasformazione del contratto</b>, previo <b>aggiornamento del piano formativo individuale</b>, in:</p>

	<p>a) <b>apprendistato professionalizzante</b> per una durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non superiore a quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 42, comma 5;</p> <p>b) <b>apprendistato di alta formazione e di ricerca</b> e per la formazione professionale regionale, secondo la durata e le finalità definite ai sensi e per gli effetti dell'art.45, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi.</p>
<p><b>DIMISSIONI PER ASSENZA INGIUSTIFICATA</b></p>	<p>In caso di <b>assenza ingiustificata</b> dal lavoratore che sia protratta oltre il termine previsto dal CCNL o in mancanza superiore a 15 giorni, il datore di lavoro:</p> <p>a) <b>comunica l'assenza</b> alla sede territoriale dell'Ispettorato del Lavoro;</p> <p>b) <b>risolve il rapporto di lavoro per volontà del lavoratore</b>;</p> <p>c) effettua la COT di risoluzione al Centro per l'Impiego, indicando la causale <b>dimissioni volontarie</b>.</p> <p>La comunicazione all'ITL andrà fatta, una volta appurata l'assenza ingiustificata, il giorno successivo al termine previsto dal CCNL ovvero al 16° giorno e dovrà contenere:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ i dati anagrafici del lavoratore;</li><li>➤ l'indirizzo del lavoratore, conosciuto dall'azienda;</li><li>➤ eventuali altri recapiti in modo che l'ITL possa contattare il lavoratore;</li><li>➤ il primo giorno di assenza (dies a quo);</li><li>➤ il conteggio dei successivi giorni di assenza;</li><li>➤ la specifica circa la mancata autorizzazione ad assentarsi dal posto di lavoro.</li></ul>
<p><b>PAGAMENTO DEI CONTRIBUTI</b></p>	<p><b>DILAZIONE DEL PAGAMENTO DEI DEBITI</b></p> <p>L'INPS e l'INAIL hanno previsto il pagamento rateale dei debiti per contributi, premi e accessori di legge a essi dovuti fino ad un <b>massimo di 60 rate mensili</b>.</p>
<p><b>AMMORTIZZATORI SOCIALI – Sospensione della prestazione per attività lavorativa</b></p>	<p>La nuova legge di Bilancio 2025, ha previsto la sospensione della prestazione di cassa integrazione per le <b>giornate di lavoro subordinato</b> o di <b>lavoro autonomo</b> svolte durante il periodo di integrazione salariale.</p> <p>Qualora il lavoratore non comunichi all'INPS l'inizio dello svolgimento dell'attività lavorativa, decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale.</p>
<p><b>VISITA MEDICA PREVENTIVA</b></p>	<p>Il <b>medico competente</b> può tener conto, nella prescrizione di <b>esami clinici e biologici</b> e di <b>indagini diagnostiche</b> ritenuti necessari in sede di visita preventiva, degli esiti dei medesimi esami e indagini già effettuati dal lavoratore e risultanti dalla copia della cartella sanitaria e di rischio, al fine di</p>

	evitarne la ripetizione.
<b>VISITA MEDICA</b>	<b>RIPRESA DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA DOPO ASSENZA SUPERIORE A 60 GIORNI</b> Con riferimento a periodi di assenza superiori a 60 giorni, l'obbligo di visita medica precedente alla ripresa dal lavoro è previsto solo qualora la visita sia <b>ritenuta necessaria dal medico competente</b> che, altrimenti, è tenuto ad esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.
<b>ALIQUOTE IRPEF</b>	La legge di bilancio 2025, a seguito di quanto già disposto in via provvisoria dalla legge di bilancio 2024, ha confermato e rese definitive le aliquote IRPEF.
<b>FRINGE BENEFIT</b>	Per i <b>periodi di imposta 2025, 2026, 2027</b> , in deroga a quanto previsto dall'art.51 TUIR comma 3, il limite di non concorrenza al reddito per i beni ceduti e i servizi prestati al lavoratore medesimo (fringe benefits), viene modificato come segue:  - <b>1.000 euro</b> , per ciascun periodo d'imposta;  - <b>2.000 euro</b> per ciascun periodo d'imposta per i lavoratori dipendenti con <b>figli fiscalmente a carico</b> .  Nel regime di esenzione rientra il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati al lavoratore ed è confermata l'inclusione delle somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro per il pagamento delle <b>utenze domestiche</b> del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale e delle spese per il <b>contratto di locazione della prima casa</b> ovvero per gli interessi sul <b>mutuo</b> relativo alla prima casa.
<b>AUTO AZIENDALI CONCESSE IN USO PROMISCUO</b>	La legge di Bilancio 2025 ha introdotto un'ulteriore <b>penalizzazione</b> per le <b>autovetture aziendali con motore endotermico</b> , modificando così la modalità di determinazione, ai fini fiscali e previdenziali, del valore dell'automobile concessa in uso promiscuo al lavoratore.  Per i <b>contratti stipulati a partire dal 1° gennaio 2025</b> e per le <b>autovetture immatricolate a partire da tale data</b> , si assume quale valore imponibile ai fini fiscali e previdenziali il <b>50% dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri</b> calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio previsto dalle tabelle ACI.  <b>Al fine di favorire il raggiungimento degli obiettivi di transizione ecologica e energetica, la percentuale è ridotta al 10% per i veicoli a batteria a trazione esclusivamente elettrica, ed al 20% per i veicoli elettrici ibridi plug-in.</b>
<b>ESENZIONE E DEDUCIBILITA' SPESE DI TRASFERTA SOLO SE TRACCIABILI</b>	A decorrere dal periodo di imposta 2025 i <b>rimborsi analitici</b> e le <b>spese sostenute per vitto, alloggio, viaggio e trasporto</b> effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea, sostenute dal lavoratore per le trasferte, <b>non concorrono a formare il reddito a condizione che i pagamenti di tali spese siano effettuati con metodi tracciabili</b> quali versamento bancario o postale o con altri sistemi di pagamento quali carte di debito, di credito e prepagate, assegni bancari e circolari.

<p><b>BONUS PER LE NUOVE NASCITE</b></p>          <p><b>RETTE ASILO NIDO E SUPPORTO DOMICILIARE</b></p>	<p>La nuova legge di Bilancio 2025, con il <b>fine di incentivare la natalità</b>, prevede che <b>per ogni figlio nato o adottato a partire dal 1° gennaio 2025</b> sia riconosciuto un <b>importo di 1.000 €</b> a titolo di una tantum che verrà erogato nel mese successivo alla nascita o adozione.</p> <p>Tale importo viene erogato dall'INPS su richiesta dell'interessato a condizione che:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ il nucleo familiare abbia un valore ISEE non superiore a 40.000 € annui</li><li>➤ il richiedente sia residente in Italia e rientri nelle categorie di cittadinanza, permesso di soggiorno o legame familiare</li></ul> <p>La legge di Bilancio 2025 introduce delle modifiche in merito al <b>pagamento delle rette</b> relative alla frequenza <b>degli asili nido pubblici e privati</b> nonché le forme di supporto domiciliare per i bambini al di sotto dei 3 anni d'età.</p> <p>È prevista una maggiorazione di 2.100€ per i figli nati a partire dal 1° gennaio 2024, purché si possieda un <b>valore ISEE</b>, computato al netto dell'Assegno Unico, <b>fino a 40.000€</b>, mentre non è più richiesta la presenza di almeno un figlio di età inferiore a 10 anni.</p>
<p><b>CONGEDI PARENTALI</b></p>	<p>La Legge di Bilancio 2025 è intervenuta anche in materia di congedo parentale prevedendo, con riferimento ai <b>lavoratori dipendenti</b>, un innalzamento dell'<b>indennità per congedo parentale, in misura pari:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>all'80%</b> (anziché al 60%, già previsto per il secondo mese),</li><li>• <b>nel limite di 2 mesi</b>,</li><li>• <b>entro il 6°anno</b> di vita del bambino (ovvero entro il 6° anno dall'ingresso in famiglia del minore nel caso di adozione o affidamento),</li><li>• <b>in alternativa tra i genitori.</b></li></ul> <p>Si tratta dei periodi di congedo <b>successivi al 1° mese</b> di congedo parentale.</p> <p>Pertanto, i periodi complessivamente fruibili con un'indennità pari all'<b>80%</b> sono elevati da <b>1 a 3 mesi</b>.</p> <p>Il <b>nuovo elevamento</b> in esame non si applica ai casi in cui, per la madre o, rispettivamente, per il padre, il <b>periodo di congedo di maternità o di paternità</b> sia <b>terminato entro il 31 dicembre 2024</b>.</p>
<p><b>DECONTRIBUZIONE LAVORATRICI MADRI</b></p>	<p>La legge di Bilancio 2025 ha riconosciuto un parziale esonero contributivo per i contributi IVS in favore delle <b>lavoratrici dipendenti e autonome</b>, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico.</p> <p>Per poter beneficiare dell'esonero bisogna essere in possesso dei seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- le lavoratrici devono essere <b>madri di 2 o più figli</b>;</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>l'esonero spetta fino al compimento del 10° anno d'età del figlio più piccolo</b> (a decorrere dal 2027, se madre di 3 o più figli, fino al mese di compimento del 18° anno d'età del figlio più piccolo)</li><li>- <b>la retribuzione o il reddito imponibile</b> ai fini previdenziali <b>non</b> dev'essere <b>superiore a 40.000 € annui</b></li></ul> <p><b>N.B.</b> PER L'ATTUAZIONE DELLA PRESENTE DISPOSIZIONE È PREVISTA L'ADOZIONE DI UN DECRETO MINISTERIALE.</p>
<p><b>REQUISITI PER LA FRUIZIONE DELLA NASPI</b></p>	<p>La Legge di Bilancio 2025, introduce un <b>nuovo requisito contributivo</b> per fruire della NASpl, di cui devono essere in possesso i lavoratori nel caso di <b>evento</b> di disoccupazione involontaria <b>verificatosi dal 1° gennaio 2025</b> qualora, nei 12 mesi precedenti tale evento, abbiano interrotto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per dimissioni volontarie o a seguito di risoluzione consensuale.</p> <p>A seguito di tale modifica, l'indennità NASpl spetta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino <b>congiuntamente</b> i seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ siano in stato di disoccupazione;</li><li>✓ possano far valere, nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno 13 settimane di contribuzione contro la disoccupazione;</li></ul> <p>Inoltre, al fine di prevenire eventuali abusi nel ricorso all'istituto della NASpl, per gli eventi di <b>disoccupazione verificatisi a partire dal 1° gennaio 2025</b>, se un lavoratore si dimette o risolve consensualmente il rapporto di lavoro e, nei 12 mesi successivi, viene assunto da un altro datore di lavoro e da questi licenziato non matura il diritto alla NASpl se il nuovo rapporto di lavoro non è durato almeno 13 settimane.</p> <p>In tal caso, il requisito, già vigente in via ordinaria, di 13 settimane di contribuzione deve essere stato maturato nel periodo intercorrente tra i due eventi, anziché nel più ampio periodo costituito dal quadriennio precedente l'evento di disoccupazione involontaria.</p> <p>La norma fa salve le ipotesi in cui l'indennità di disoccupazione sia stata riconosciuta per dimissioni nel periodo di maternità, giusta causa o di risoluzione consensuale nell'ambito delle procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.</p>