

CONSULENZA AMMINISTRATIVA E TRIBUTARIA

Viale Regina Margherita, 2 – 42124 REGGIO EMILIA

Telefono 0522 / 51.85.25 – Telefax 0522 / 51.86.08

www.studiogalaverni.it – E-mail: 1925@studiogalaverni.it

Rag. CAMILLO GALAVERNI
Rag. LORETTO GRASSELLI
Dott. MARIO COSTI TONARELLI
Dott.ssa BARBARA BENATTI
Rag. BRUNO BERTOCCHI
Dott. EMANUELE GALAVERNI
Avv. MARGHERITA CROCI

Ai Sigg.
CLIENTI

LORO SEDI

li, 7 febbraio 2025

LETTERA INFORMATIVA N. 5/2025

Collegato Lavoro e Legge di Bilancio:

novità in materia di lavoro

Due provvedimenti normativi hanno negli ultimi mesi introdotto importanti novità in materia di lavoro; si tratta del c.d. Collegato Lavoro e della Legge di Bilancio.

Vediamo brevemente tutte le novità piu' importanti.

COLLEGATO LAVORO

Si tratta della Legge 203/2024 in vigore dal 12.01.2025, che interviene su numerose materie riguardanti i contratti di lavoro, la gestione dei rapporti di lavoro, nonché la loro conclusione.

Somministrazione di Lavoro

La nuova legge introduce rilevanti modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro, ampliando le possibilità di utilizzo e semplificando alcune norme per specifiche categorie di lavoratori.

Un primo ambito dell'intervento correttivo attiene ai limiti massimi di utilizzo dei lavoratori in somministrazione a tempo determinato. Come risaputo, a norma dell'art. 31, c. 2, D.Lgs. 81/2015, salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore – e fermo restando il limite del 20% di assunzioni a termine rispetto al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione – il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso

l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5 (c.d. contingentamento). La regola già vigente prevede che i lavoratori somministrati a tempo determinato non possano superare il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'azienda utilizzatrice.

La novità introdotta dalla L. n. 203/2024 consiste nell'esclusione da suddetto limite dei:

- lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione;
- lavoratori assunti per svolgere attività stagionali o specifici spettacoli;
- lavoratori assunti dalle start-up;
- lavoratori assunti in sostituzione di lavoratori assenti;
- lavoratori con più di 50 anni di età.

Un secondo ambito di intervento riguarda il caso di contratto a tempo indeterminato tra agenzia di somministrazione e lavoratore, per cui viene eliminato il limite di durata massima di 24 mesi delle missioni a tempo determinato presso l'utilizzatore.

Da ultimo le somministrazioni a termine di lavoratori appartenenti a categorie svantaggiate diventano completamente a-causali per l'intera durata del contratto, senza il limite precedente di 12 mesi.

Contratto a tempo determinato - Periodo di prova

Viene determinata in modo più puntuale, anche se non senza qualche perplessità interpretativa che si spera verrà presto chiarita, la durata del periodo di prova nei contratti a tempo determinato.

Il periodo di prova nei contratti a termine non potrà superare 1 giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro.

Viene previsto anche un limite minimo e un limite massimo in base alla durata del contratto di lavoro. Queste le specifiche:

- nei rapporti fino a 6 mesi: da un minimo 2 a un massimo 15 giorni di prova,
- nei rapporti > di 6 mesi e < a 12 mesi: il periodo di prova non può essere superiore a 30 giorni,
- nei rapporti ≥ a 12 mesi: si applica il periodo di prova previsto dal CCNL per i contratti a tempo indeterminato.

La contrattazione collettiva potrà prevedere una durata più favorevole.

Contratto a tempo determinato - Attività stagionale interpretazione autentica

Viene predisposta una interpretazione autentica per quanto riguarda le esclusioni alla regola del cd. "stop and go", prevista dall'art. 21, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015.

In particolare, sono considerate attività stagionali, e come tali escluse dalla regola che prevede l'obbligo di una vacanza contrattuale tra due contratti a termine:

- a) le attività stagionali indicate dal D.P.R. n. 1525 del 1963;
- b) le attività organizzate per fare fronte ad una 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'articolo 51, del decreto legislativo 81 del 2015.

Assenza ingiustificata - Dimissioni di fatto

Era da tanto che se ne parlava, e il Collegato lavoro ha avuto modo di intervenire disciplinando le conseguenze dell'assenza ingiustificata del lavoro che fino ad oggi comportava per il datore di lavoro, desideroso di interrompere il rapporto di lavoro a fronte dell'assenza ingiustificata del lavoratore, l'obbligo di procedere con una contestazione disciplinare e di seguire il relativo procedimento, per giungere al licenziamento.

Con l'aggiunta del comma 7 bis nell'art 26 "Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale" del D.Lgs 151/2015 (Job Act), da questo 12 gennaio in caso di assenza ingiustificata

- per oltre il termine previsto dal CCNL
- o in mancanza di una previsione del CCNL, superiore a 15 giorni

il datore di lavoro, per interrompere il rapporto di lavoro, deve comunicare l'assenza alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del Lavoro. Il rapporto di lavoro si intenderà risolto per volontà del lavoratore, c.d. dimissioni di fatto. Si tratta ovviamente di un particolare e nuovo tipo di dimissioni per le quali ovviamente non si applicherà la procedura ordinaria di comunicazione telematica. Il datore di lavoro farà semplicemente la comunicazione obbligatoria di risoluzione contrattuale per dimissioni.

Nella comunicazione indirizzata all'Ispettorato, per la quale è già stato reso disponibile un modulo da parte dell'Ispettorato stesso, il datore di lavoro, oltre a indicare i giorni di assenza ingiustificata, dovrà indicare tutti i recapiti noti del lavoratore.

L'Ispettorato, infatti, potrà, verificare la veridicità dei fatti, contattando il lavoratore. Se il lavoratore dimostra l'impossibilità di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, l'Ispettorato ne darà riscontro al datore di lavoro e al lavoratore informando il datore di lavoro del diritto del lavoratore alla ricostituzione del rapporto.

Questa verifica, che è solo eventuale dipendendo dalla discrezionalità dell'Ispettorato deve concludersi entro 30 giorni successivi alla comunicazione del datore di lavoro, come chiarito in una nota del Ministero.

Lavoro Agile - Comunicazione obbligatoria

La comunicazione obbligatoria al Ministero del Lavoro dovrà essere effettuata entro 5 giorni dalla data di avvio dello smart working.

La comunicazione obbligatoria al Ministero del Lavoro dell'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile deve essere comunicato entro i 5 giorni successivi alla data in cui si verifica.

Visita medica – Ripresa lavoro dopo assenza superiore a 60 giorni

Conferendo una maggiore autonomia al medico competente, il Collegato Lavoro, modificando l'art 41 del D.Lgs 81/08 in tema di sorveglianza sanitaria, elimina l'obbligo di visita medica, precedente alla ripresa del lavoro per i casi di assenza del lavoratore per motivi di salute di durata superiore a 60 giorni continuativi. Sarà il medico competente a valutare se procedere alla visita; qualora non ritenga necessario procedere alla visita, sarà comunque tenuto a esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

LEGGE DI BILANCIO

La Legge di Bilancio 2025 (Legge n. 207 del 30.12.2024) è stata pubblicata in G.U. 31.12.2024 n. 305 ed è entrata in vigore l'1.01.2025.

Rimodulazione Scaglione Irpef

Confermate e rese strutturali le 3 aliquote IRPEF per le persone fisiche: 23% fino a 28.000 euro, 35% da 28.000 a 50.000 euro; 43% per i redditi superiori a 50.000 euro.

Così come già fatto nel 2024, per adeguare la no tax area ai lavoratori dipendenti si è reso necessario rivedere, in parte, anche le detrazioni per lavoro. Infatti anche la detrazione base prevista per i redditi di lavoro dipendente non superiori a 15.000 euro, già prevista in misura pari a 1.880 euro, viene stabilizzata nell'importo pari a 1.995 euro (+75 euro). In tal modo si conferma a regime l'innalzamento fino a 8.500 euro della soglia di no tax per i redditi di lavoro dipendente, parificandola a quella vigente per i pensionati.

Nuovo Bonus e Nuova Detrazione Lavoro Dipendente

Inoltre, e questa è una novità assoluta, vengono previsti **un bonus e una ulteriore detrazione**, che si affiancano alla conferma del trattamento integrativo di 1.200 euro. Ai titolari di reddito di lavoro dipendente che hanno un reddito complessivo non superiore a 20.000 euro viene riconosciuto un bonus che non concorre alla formazione del reddito, determinato applicando al reddito di lavoro dipendente del contribuente la percentuale corrispondente di seguito indicata:

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

La norma chiarisce che per individuare la percentuale applicabile il reddito di lavoro dipendente va rapportato all'intero anno.

Invece se i titolari di reddito di lavoro dipendente hanno un reddito complessivo superiore a 20.000 euro spetta **un'ulteriore detrazione** dell'imposta lorda, rapportata al periodo di lavoro, di importo pari:

- a) a 1.000 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 20.000 ma non a 32.000 euro
- b) se invece l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 32.000 euro ma non a 40.000 euro, a un importo decrescente all'aumentare del reddito dato dal risultato della formula:

$$1.000 \times \frac{(40.000 - \text{Reddito Complessivo})}{8.000}$$

Detrazioni per Familiari a carico

Pur confermando il vigente sistema che ha praticamente sostituito le detrazioni per carichi familiari con l'assegno unico universale, nella Legge di Bilancio 2025 sono comunque presenti alcune novità in materia.

SI prevede che la detrazione figli a carico sia riconosciuta nella misura di 950 euro per ciascun figlio, compresi i figli nati fuori dal matrimonio riconosciuti, i figli adottivi, affiliati o affidati, nonché i figli del coniuge deceduto conviventi con il coniuge superstite, di età pari o superiore a 21 anni ma inferiore a 30 anni, nonché per ciascuno figlio di età pari o superiore a 30 anni con disabilità accertata.

Inoltre viene limitata ai soli ascendenti la detrazione riconosciuta per i familiari conviventi diversi dai figli.

Infine viene esclusa la spettanza della detrazione per i contribuenti che non sono cittadini italiani o di uno Stato membro UE o di uno Stato aderente all'Accordo sullo Spazio economico europeo in relazione ai loro familiari residenti all'estero.

Tracciabilità delle spese di trasferta

A partire dal 1° gennaio 2025 sono entrate in vigore nuove disposizioni fiscali che impongono l'utilizzo di sistemi di pagamento tracciabili per le spese di trasferta (spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto e quelle per trasferte tramite taxi e noleggio con conducente) sostenute da lavoratori dipendenti e autonomi, al fine della non imponibilità in capo al dipendente e della deducibilità in capo all'impresa o al lavoratore autonomo. L'obbligo della tracciabilità è stato previsto anche per le spese di rappresentanza al fine della deduzione fiscale. I pagamenti sono tracciabili se effettuati con versamento bancario o postale ovvero mediante altri sistemi di pagamento (carte di credito, bancomat, prepagate, applicazioni di pagamento, assegni bancari o circolari).

Per un approfondimento dell'argomento si rinvia alla nostra lettera informativa n. 4/2025.

Fringe Benefit Auto

Per i veicoli di nuova immatricolazione e concessi in uso promiscuo ai lavoratori a partire dal 01 gennaio 2025, si assume il 50% dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali elaborate dall'ACI, al netto delle somme eventualmente trattenute al dipendente.

La predetta percentuale è ridotta:

- al 10% per i veicoli a batteria a trazione esclusivamente elettrica;
- al 20% per i veicoli elettrici ibridi plug-in.

Questo meccanismo di nuova introduzione, se è vero che da una parte mira a favorire la transizione ecologica ed energetica, dall'altra penalizza i fringe benefit per auto a benzina e gasolio a bassa e media emissione di CO₂. E' bene sottolineare che la misura si applica solo alle nuove assegnazioni. Permane, invece, il dubbio per le ipotesi di veicoli immatricolati prima del 31 dicembre 2024 ma concessi in uso promiscuo a decorrere dal 1° gennaio 2025 per cui attendiamo chiarimenti da parte dell'Agenzia delle Entrate.

Fringe Benefit

La legge di Bilancio 2025, in continuità con quanto previsto per il 2024, proroga per il triennio 2025 - 2027 l'incremento del plafond di esenzione fiscale e contributiva dei beni e servizi che possono essere riconosciuti dal datore di lavoro; plafond che passerà dal valore ordinario di euro 258,23 (art. 51, comma 3, TUIR) a 1.000 euro annui per la generalità dei lavoratori e a 2.000 euro per i soli lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico.

Nel maggior importo previsto si conferma che potranno essere ricompresi anche il pagamento dell'affitto o degli interessi su mutuo ipotecario sulla prima casa così come rientreranno le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Per l'innalzamento a 2.000 euro, previsto per i lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico ai sensi dell'art. 12 del TUIR, è necessario:

- da parte dei datori di lavoro dare informativa alle RSU qualora presenti;
- comunicare al datore di lavoro il codice fiscale dei figli a carico.

Si ricorda che l'art. 12, co. 2 del TUIR prevede che si intende a carico il figlio/familiare che possiede un reddito complessivo non superiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili, elevato a 4.000 euro per i figli di età non superiore a 24 anni.

Ricordiamo inoltre che l'attuale limite di esenzione previsto dall'art. 51, comma 3, può essere elevato anche ad personam e quindi anche per un solo lavoratore rispetto alla generalità, a differenza delle misure previste per il welfare aziendale (la cui esenzione è subordinata all'offerta/messa a disposizione della generalità o categorie omogenee di lavoratori).

Per i lavoratori assunti a tempo indeterminato nel 2025, che spostano la residenza nel comune di lavoro, qualora situato ad almeno 100 km dalla residenza precedente, è previsto un benefit per spese di locazione e manutenzione del fabbricato pari a euro 5.000 annui, per due anni. La misura è erogabile solo su richiesta del lavoratore che nell'anno precedente non deve aver percepito un reddito di lavoro dipendente superiore a 35.000 euro.

Premi di risultato

La legge di Bilancio 2025 proroga per il triennio 2025-2027 la riduzione dell'aliquota di imposta sostitutiva IRPEF e addizionali regionali e comunali al 5% (quindi solo da un punto di vista fiscale e non previdenziale) su premi di risultato ovvero su somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza ed innovazione nonché sulle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa e per gli eventuali accordi collettivi che prevedono il coinvolgimento paritetico dei lavoratori.

Si ricorda al riguardo che la misura agevolata trova applicazione:

- nel limite massimo delle somme assoggettate a imposta sostitutiva è pari a 3.000 euro lordi annui, inteso come imponibile fiscale e cioè al netto del contributo INPS a carico del lavoratore (9,19% o 9,49%);
- se il premio deriva dalle previsioni di un contratto di II livello regolarmente depositato;
- a condizione che sia lavoratore dipendente del settore privato con un reddito da lavoro dipendente percepito nel precedente periodo d'imposta non superiore a 80.000 euro (comprensivo di eventuali somme premiali detassate).

Stretta su Naspi e Disoccupazione

Una norma contenuta nella legge di bilancio recentemente approvata rischia di creare un inatteso freno alla mobilità professionale dei lavoratori: si tratta della misura animata dalla comprensibile finalità di limitare le frodi che restringe i requisiti di accesso alla Naspi. L'obiettivo infatti del Legislatore è quello di ostacolare quei fenomeni abusivi di cessazioni involontarie a seguito di rioccupazioni da contratti di lavoro a tempo indeterminato, molto spesso di breve durata o di natura intermittente, da parte di lavoratori già dimissionari, anche a seguito di accordi di esodo individuali. Il risultato però ottenuto dalle modifiche della Legge di bilancio crea una forte disparità di trattamento.

Per capire di cosa si tratta, ricordiamo che, prima di questa riforma, la normativa sulla Naspi, prevedeva una regola uguale per tutti: chi perde il lavoro involontariamente (a seguito di un licenziamento, per scadenza di un rapporto a termine oppure per dimissioni sorrette da giusta

causa, oltre che per i casi previsti da norme speciali) ha sempre diritto di ricevere il trattamento di disoccupazione a patto che abbia alcuni requisiti contributivi minimi (almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione).

Questa regola, dopo l'approvazione della legge di bilancio, resta invariata per la generalità dei lavoratori, ma subisce una deroga di tipo peggiorativo per una sola categoria: chi si è dimesso, oppure ha risolto in maniera consensuale il rapporto nei 12 mesi precedenti il nuovo evento che genera la disoccupazione (fanno eccezione le dimissioni per giusta causa, quelle presentate durante il periodo di maternità e le risoluzioni consensuali concordate nell'ambito delle procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo). Chi si trova in questa situazione, può accedere alla Naspi solo se ha un altro requisito: deve aver versato almeno 13 settimane di contribuzione prima che intervenga il nuovo evento di disoccupazione involontaria.

Se il legislatore così facendo frena le assunzioni fittizie, attuate soltanto per consentire a chi ha lasciato un lavoro dimettendosi o risolvendo consensualmente il rapporto di maturare la Naspi grazie a un licenziamento altrettanto fittizio, dall'altro però pregiudica chi non è mosso da alcuna finalità fraudolenta ma, senza alcun accordo collusivo con datori fittizi, ha scelto di lasciare il vecchio posto di lavoro per tentare una nuova avventura professionale. In caso infatti di nuova assunzione, a seguito di dimissioni volontarie, il dipendente, qualora non superi il periodo di prova, potrà maturare il diritto alla Naspi solo se abbia versato almeno 13 settimane di contribuzione, periodo questo che verosimilmente può essere maggiore al periodo di prova lavorato.

Decontribuzioni lavoratrici madri

Con la precedente legge di bilancio n. 213 del 30 dicembre 2023 era previsto un esonero della quota dei contributi a carico delle lavoratrici madri con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di due figli fino al compimento del 10° anno del figlio più piccolo non oltre il 31/12/2024 e per quelle con tre o più figli fino al compimento del 18° anno del figlio più piccolo non oltre il 31/12/2026. Tale esonero prosegue come già previsto in precedenza fino al 31/12/2026 ma solo per le lavoratrici dipendenti a tempo indeterminato madri di 3 o più figli.

Con la nuova legge di bilancio n. 207 del 30 dicembre 2024, è stato introdotto per il triennio 2025-2027 un nuovo esonero, che si affianca a quello precedente, parziale (in misura ancora da definirsi poiché siamo in attesa del Decreto Attuativo), della quota dei contributi previdenziali a carico di lavoratrici madri di 2 o più figli che siano lavoratrici dipendenti (sia a tempo indeterminato che determinato) o autonome.

Le lavoratrici devono essere madri di 2 o più figli e l'esonero contributivo spetta fino al mese del compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo. Dal 2027, per le madri di 3 o più figli, l'esonero contributivo spetta fino al mese di compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo.

La misura è ammessa per le lavoratrici dipendenti titolari di un reddito (imponibile previdenziale) pari o inferiore a 40.000 euro; mentre per le lavoratrici autonome l'esonero deve essere rapportato al valore del minimale di reddito imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali dovuto alle gestioni dei contributi e delle prestazioni previdenziali degli artigiani e commercianti.

Congedi Parentali

Nella nuova legge di bilancio l'indennità per congedo parentale viene riconosciuta all'80% per 3 mesi, in alternativa tra i due genitori, entro i 6 anni di vita del bambino. La disposizione si applica ai

lavoratori che hanno terminato o terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31.12.2024.

Per coloro i quali hanno terminato il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31.12.2022 resta utilizzabile un solo mese maggiorato all'80% e per coloro i quali hanno terminato il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31.12.2023 restano utilizzabili 2 mesi maggiorati all'80%. Tali periodi di congedo con maggiorazione all'80% (al posto dell'ordinario 30%) sono comunque da suddividere tra i 2 genitori.

Si è comunque in attesa di chiarimenti e circolari applicative.

Super Deduzione del costo del Lavoro

Confermata fino al 2027 la maggiorazione del costo del lavoro ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni a tempo indeterminato, nella misura del 120% per tutte le assunzioni a tempo indeterminato, del 130% per chi assume lavoratori "svantaggiati" ovvero: persone con disabilità, giovani ammessi agli incentivi all'occupazione giovanile (under 30), donne di qualsiasi età con almeno due figli minori, ex percettori del reddito di cittadinanza che non integrino i requisiti per l'accesso all'Assegno di inclusione, minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare. La misura rimane comunque subordinata all'incremento occupazionale.

Decontribuzione Sud

In alternativa alla decontribuzione sud, cessata al 31.12.2024, sono stati introdotti due esoneri contributivi: uno per le micro, piccole e medie imprese (fino a 250 dipendenti) ed un secondo esonero per le imprese che occupano oltre 250 lavoratori. Gli incentivi spettano per 12 mensilità, per assunzioni a tempo indeterminato nell'area ZES (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna) con misura a scalare ed in vigore fino al 2029.

Nel restare a disposizione per chiarimenti di quanto sopra esposto, colgo l'occasione per porgere i miei migliori saluti.

Avv. Margherita Croci

