

## Principali novità in tema di lavoro e previdenza (Legge di Bilancio e Collegato Lavoro)

Nel mese di dicembre 2024 sono stati approvati due importanti testi di Legge: in particolare, in data 28 dicembre 2024 è stata pubblicata in G.U. la L. 203/2024, "Collegato lavoro", le cui disposizioni sono in vigore dal 12 gennaio 2025; in data 31 dicembre 2024 è stata pubblicata sul S.O. n. 43 alla G.U. n. 305, la "Legge di Bilancio 2025" (L. 207/2024), applicabile a decorrere dal 1° gennaio 2025.

Di seguito le principali novità.

\* \* \*

### Collegato Lavoro

Tra le novità introdotte dal Collegato Lavoro, si segnala in particolare quanto segue.

#### Dimissioni per fatti concludenti (art. 19)

Viene previsto che, in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto o, in mancanza di previsione di tale termine nel CCNL, superiore a 15 giorni, il datore di lavoro ha l'obbligo di darne comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima.

In tale ipotesi, il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dall'art. 26 del D. Lgs. 14.9.2015 n. 151 sulle dimissioni telematiche. Pertanto, il datore di lavoro non sarà tenuto al versamento del ticket di licenziamento.

Qualora, invece, il lavoratore dimostri l'impossibilità di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza dal lavoro, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro il rapporto di lavoro non si intenderà risolto per volontà del lavoratore.

#### Periodo di prova nei rapporti di lavoro a tempo determinato (art. 13)

Viene disposto che la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. Sono comunque fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva (a tal proposito, si attendono chiarimenti che definiscano quale periodo, se di durata maggiore o inferiore sia da considerare più favorevole).

In ogni caso, la durata del periodo di prova di un contratto a termine non può essere inferiore a 2 giorni né superiore:

- a 15 giorni, per i rapporti di lavoro con durata non superiore a 6 mesi;
- a 30 giorni, per i rapporti di lavoro con durata superiore a 6 mesi e inferiore a 12 mesi.

## Trattamenti di integrazione salariale e svolgimento di attività lavorativa (art. 6)

La norma stabilisce che se il lavoratore che percepisce trattamenti di integrazione salariale svolge contemporaneamente attività di lavoro autonomo o subordinato, viene meno il diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate.

## Rateizzazione INPS e INAIL (art. 23)

Introducendo il co. 11-bis all'art. 2 del DL 9.10.89 n. 338, viene prevista la possibilità di concedere la rateizzazione fino ad un massimo di 60 rate mensili dei debiti per contributi, premi e accessori di legge, dovuti all'INPS e all'INAIL. Al fine di rendere applicabile tale disposizione, verrà emesso un decreto interministeriale e sarà necessaria la definizione di requisiti, criteri e modalità di accesso e di pagamento da parte degli Istituti coinvolti.

## Legge di Bilancio

### Misure per la riduzione del cuneo fiscale

A seguito dell'abolizione dell'esonero contributivo applicato nel biennio 2023-2024, la riduzione del cuneo fiscale sarà solo di natura fiscale e solo per i lavoratori dipendenti, tramite il riconoscimento di due differenti misure:

- Bonus – spetta al lavoratore con un reddito complessivo non superiore a € 20.000,00 ed è determinato applicando al reddito di lavoro dipendente la percentuale del (i) 7,1% se il reddito non è superiore a € 8.500,00; (ii) 5,3% se il reddito è compreso tra € 8.500,01 e € 15.000,00; (iii) 4,8% se il reddito è compreso tra € 15.000,01 e € 20.000,00;
- Ulteriore detrazione – spetta ai lavoratori dipendenti con un reddito complessivo compreso tra € 20.000,01 e € 40.000,00, per un importo pari (i) a € 1.000,00 se il reddito è compreso tra € 20.000,01 e € 32.000,00, oppure (ii) al prodotto tra € 1.000,00 e l'importo corrispondente al rapporto tra 40.000,00 diminuito del reddito complessivo, e € 8.000,00 se il reddito è compreso tra € 32.000,01 e € 40.000,00.

Entrambe le misure vengono riconosciute in via automatica dal sostituto di imposta all'atto dell'erogazione della retribuzione e recuperate a conguaglio qualora si rivelassero non spettanti.

### Auto concesse in uso promiscuo ai dipendenti

Viene prevista la modifica dell'art. 51 co. 4 lett. a) del TUIR, disponendo che per i veicoli di nuova immatricolazione, concessi in uso promiscuo ai dipendenti a decorrere dal 1° gennaio 2025, il fringe benefit sia calcolato come segue:

- 50% dell'importo delle tariffe ACI corrispondenti a una percorrenza convenzionale annua di 15.000 km;
- 20% dell'importo di cui sopra nel caso di veicoli elettrici ibridi plug-in;
- 10% dell'importo di cui sopra per i veicoli a batteria a trazione esclusivamente elettrica.

Viene quindi superata l'attuale disciplina basata sulle emissioni di anidride carbonica introdotta dall'art. 1 co. 632 della L. 160/2019.

### Fabbricati locali a dipendenti neoassunti trasferiti

Nel caso in cui un dipendente neoassunto a tempo indeterminato nel 2025 trasferisca la residenza in un comune di lavoro situato a più di 100 km di distanza dal precedente comune di residenza, è prevista la possibilità per il datore di lavoro di erogare o rimborsare somme in suo favore per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione dei fabbricati locati: per i primi due anni, e sino al limite di € 5.000,00 annuali, tali importi non concorreranno a formare il reddito

ai fini fiscali. Tale disposizione si applica ai soggetti che, nell'anno precedente, siano stati titolari di redditi da lavoro dipendente non superiori a € 35.000,00.

### Obbligo di tracciabilità delle spese di trasferta per le imprese

Come spiegato in dettaglio nella Circolare Fiscale inviata dallo Studio, a decorrere dal 2025 è necessario che le spese di vitto, alloggio e trasporto sostenute dai dipendenti in occasione delle trasferte, oltre ad essere opportunamente documentate, siano pagate tramite strumenti tracciabili (versamenti bancari, postali, carte di credito e di debito, assegni). In assenza di tale modalità di pagamento, le somme rimborsate al dipendente saranno oggetto di contribuzione e di tassazione anziché essere esenti; inoltre, non sarebbero deducibili dal reddito di impresa e dalla base imponibile IRAP.

### Riduzione contributiva per nuovi iscritti alle Gestioni Artigiani e Commercianti INPS

I lavoratori che si iscrivono per la prima volta nel corso del 2025 alle Gestioni Artigiani e Commercianti INPS possono fruire di una riduzione contributiva del 50%, previa comunicazione all'Istituto. L'agevolazione è valida per 36 mesi a decorrere dalla data di avvio dell'attività di impresa o di primo ingresso nella società nel 2025.

### Decontribuzione lavoratrici con figli

A decorrere dal 2025, in parziale sostituzione all'esonero contributivo introdotto lo scorso anno, viene prevista una misura di riduzione contributiva parziale a favore delle lavoratrici madri di due o più figli, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo, a condizione che il reddito imponibile non superi € 40.000,00.

### Decontribuzione Sud

Viene introdotto uno sgravio contributivo per i datori di lavoro privati (esclusi i datori di lavoro del settore agricolo, nonché i contratti di lavoro domestico e di apprendistato), che occupano lavoratori a tempo indeterminato nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. La misura consiste in un esonero parziale del versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro: tale riduzione contributiva decresce nel corso del tempo, passando dal 20% al 15% e fermi restando i limiti mensili comunque previsti.

Il diritto alla fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto delle condizioni stabilite dall'art. 1 comma 1175 della L. 296/2006 (ad esempio il possesso del DURC) e alla regolarità del datore di lavoro con gli obblighi di assunzione obbligatorie di disabili previsti dall'art. 3 della L. 68/99 (fermo restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'art. 31 del D. Lgs. 150/2015).

### Congedo parentale

Per le lavoratrici e i lavoratori che termineranno il periodo di congedo obbligatorio dopo il 31 dicembre 2024, le tre mensilità di congedo parentale non trasferibile sono elevate all'80% della retribuzione, da fruire entro il sesto anno di vita del bambino.

### Trattamento integrativo speciale per i settori turistico, ricettivo e termale

Ai lavoratori dei settori sopra indicati, che nel 2024 non abbiano registrato un reddito di lavoro dipendente superiore a € 40.000,00, spetta – su richiesta del lavoratore – un trattamento integrativo speciale pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi. Detto trattamento può essere riconosciuto per i periodi di paga dal 1° gennaio 2025 al 30 settembre 2025.

### Nuovo requisito per la fruizione della Naspi

In relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2025, viene stabilito che per i lavoratori che, nei 12 mesi antecedenti al rapporto di lavoro che permette l'accesso alla Naspi, abbiano rassegnato le proprie dimissioni volontarie, è possibile accedere al trattamento di disoccupazione soltanto nel caso in cui siano state maturate almeno 13 settimane di contribuzione con il nuovo datore.

### Proroga della CIGS per le imprese in crisi

Viene prorogata per il 2025 e per un periodo massimo di 12 mesi, la possibilità di accedere al trattamento straordinario di integrazione salariale qualora l'azienda abbia cessato o cessi l'attività produttiva, di cui all'44 co. 1 del D.L. 109/2018.

\* \* \*

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti  
Villa Roveda Associati