



E-NEWS BUSINESS AREA
**AMMINISTRAZIONE E GESTIONE
DEL PERSONALE**

Roma, 12 febbraio 2025

Una sintesi delle misure più rilevanti per l'amministrazione del personale introdotte nel 2025.

DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI (L. 203/2024, ART. 19)

La norma dispone che in caso di **assenza ingiustificata del lavoratore**, protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione all'Ispettorato del lavoro e il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore. Pertanto, lo stesso si intenderà dimesso anche se non ha presentato le dimissioni telematiche, salvo che non dimostri 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 del lavoro può avviare accertamenti per riscontrare la veridicità della comunicazione trasmessa dal datore.

La disposizione citata è tesa a prevenire il possibile abuso di lavoratori che, al fine di ottenere il licenziamento da parte del datore di lavoro finalizzato a percepire indebitamente trattamenti di disoccupazione, abbandonino ingiustificatamente il posto di lavoro.

DURATA
DEL PERIODO
DI PROVA
NEL CONTRATTO
A TEMPO
DETERMINATO
(L. 203/2024, ART. 13)

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

In ogni caso, se il rapporto di lavoro ha:

- durata fino a 6 mesi, il periodo di prova non può essere inferiore a 2 giorni, né superiore a 15 giorni;
- durata compresa tra 6 mesi e 12 mesi, il periodo di prova non può essere superiore a 30 giorni;
- durata superiore a 12 mesi, si applica il periodo di prova previsto dal contratto collettivo per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

DEBITI
CONTRIBUTIVI
IN FASE
AMMINISTRATIVA:
RATEAZIONI
FINO A 60 RATE.
(L. 203/2024, ART. 23)

A decorrere dal 1° gennaio 2025, l'INPS e l'INAIL possono consentire il pagamento rateale dei debiti contributivi in fase amministrativa, ovvero che non siano già stati affidati all'agenzia di riscossione, fino al numero massimo di 60 rate mensili, nei casi definiti con decreto ministeriale e secondo, e secondo i requisiti, i criteri e le modalità, disciplinati, con proprio atto, dal consiglio di amministrazione di ciascuno dei predetti enti.

CASSA INTEGRAZIONE
SOSPESA IN CASO
DI RIOCCUPAZIONE
DEL LAVORATORE
(L. 203/2024, ART. 6)

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. Inoltre, il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale INPS.

Le comunicazioni telematiche a carico dei datori di lavoro di cui all'art. 4-bis del D.lgs. 181/2000 sono valide ai fini dell'assolvimento del suddetto obbligo.

**DECONTRIBUZIONE
SUD PER LE MICRO,
PICCOLE E MEDIE
IMPRESE**
(L. 207/2024,
ART. 1, C. 406-412)

L'esonero spetta ai datori di lavoro privati (esclusi gli agricoli e il lavoro domestico), che siano classificabili come **micro, piccole e medie imprese** (ovvero che impiegano fino a 250 dipendenti, ai sensi dell'allegato I al regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014), che impiegano lavoratori a tempo indeterminato nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Sardegna e Calabria.

Il beneficio comporta la riduzione dei contributi INPS nelle seguenti misure:

- per **l'anno 2025, in misura pari al 25%** dei contributi previdenziali complessivi per un importo massimo di 145 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2024;
- per **l'anno 2026, in misura pari al 20%** dei contributi previdenziali complessivi per un importo massimo di 125 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2025;
- per **l'anno 2027, in misura pari al 20%** dei contributi previdenziali complessivi per un importo massimo di 125 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2026;
- per **l'anno 2028, in misura pari al 20%** dei contributi previdenziali complessivi per un importo massimo di 100 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2027;
- per **l'anno 2029, in misura pari al 15%** dei contributi previdenziali complessivi per un importo massimo di 75 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2028.

L'esonero non si applica:

- ai rapporti di apprendistato;
- agli enti pubblici economici;
- agli istituti autonomi case popolari trasformati in enti pubblici economici;
- gli enti trasformati in società di capitali ancorché a capitale interamente pubblico;
- alle ex istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato;
- alle aziende speciali costituite anche in consorzio di cui D.Lgs. 267/2000 ai consorzi di bonifica e ai consorzi industriali;
- agli enti morali e agli enti ecclesiastici.

L'esonero di cui trattasi:

- non è cumulabile con gli incentivi per l'autoimpiego e l'assunzione di giovani che non hanno compiuto 35 anni, nonché per le assunzioni nella Zona economica speciale per il Mezzogiorno o di donne in condizioni di svantaggio (ex artt. 21, 22, 23 e 24, DL n. 60/2024);
- non spetta nei casi previsti dalla disciplina generale in materia di incentivi dettata dall'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015;
- richiede la regolarità contributiva (DURC), il rispetto degli obblighi di legge e dei contratti collettivi;

DECONTRIBUZIONE
SUD PER LE GRANDI
IMPRESE
(L. 207/2024,
ART. 1, C. 413-422)

Per i datori di lavoro con oltre 250 dipendenti (pertanto non rientranti nella definizione di micro, piccole e medie imprese), l'esonero di cui al punto precedente è riconosciuto nelle medesime misure, ma alle seguenti condizioni:

- che il datore di lavoro dimostri, al 31 dicembre di ogni anno, un incremento occupazionale, rispetto all'anno precedente, dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- L'efficacia dell'esonero per tali imprese è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea ed è sospesa fino alla data di adozione della decisione.

**CONGEDO PARENTALE:
INDENNITÀ ALL'80%
PER TRE MESI
(L. 207/2024,
ART. 1, C. 217-218)**

La norma modifica ancora l'art. 34, c. 1, del D.Lgs. 151/2001, disponendo l'incremento di un'ulteriore mensilità, per un totale di 3 mesi indennizzati all'80%, a favore dei soli lavoratori che terminano la fruizione del congedo obbligatorio di maternità o paternità dopo il 31 dicembre 2024.

(Come funzionava in precedenza: la Legge di Bilancio 2023 aveva previsto in favore dei genitori che terminavano il congedo di maternità o paternità dopo il 31 dicembre 2022 l'incremento dell'indennità INPS dal 30% all'80% per il primo mese di congedo, non trasferibile all'altro genitore e fino al sesto anno di vita del bambino. La Legge di Bilancio 2024, successivamente, aveva previsto l'innalzamento all'80% anche per il secondo mese, a condizione che il congedo obbligatorio terminasse dopo il 31 dicembre 2023.)

**ESONERO PARZIALE
DEI CONTRIBUTI
A CARICO DELLE
LAVORATRICI
CON FIGLI DAL 2025
(L. 207/2024,
ART. 1, C. 2019 E 2020)**

A decorrere dal 2025 è previsto un parziale esonero della quota dei contributi previdenziali IVS a carico delle lavoratrici dipendenti e autonome (con esclusione delle lavoratrici domestiche) con i seguenti requisiti:

- le lavoratrici devono essere **madri di due o più figli**;
- l'esonero medesimo spetta fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo ovvero, a decorrere dall'anno 2027, se madri di tre o più figli, fino al mese del compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo;
- la retribuzione o il reddito imponibile ai fini previdenziali non deve essere superiore all'importo di 40.000 euro su base annua, per le lavoratrici dipendenti.

Tale esonero non si applica per gli anni 2025 e 2026 in favore delle lavoratrici che risultano essere beneficiarie dell'esonero contributivo già disposto dalla Legge di Bilancio 2024.

Per l'attuazione della presente disposizione è prevista l'adozione di un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

**IRPEF: CONFERMATI
I TRE SCAGLIONI
(L. 207/2024, ART. 1, C. 2)**

Sono state adottate in via strutturale dall'anno 2025 le seguenti aliquote Irpef su tre scaglioni, già vigenti per il 2024:

- 23% sul reddito fino a 28.000,00 euro;
- 35% per la parte di reddito eccedente i 28.000,00 e fino a 50.000,00 euro;
- 43% per la parte di reddito eccedente i 50.000,00 euro.

**RIDUZIONE
DEL CUNEO FISCALE
SUI REDDITI DA LAVORO
DIPENDENTE
(L. 207/2024,
ART. 1, C. 4-9)**

Ai titolari di reddito di lavoro dipendente (con esclusione delle pensioni), che hanno un reddito complessivo non superiore a 20.000 euro, è riconosciuta in busta paga una somma, che non concorre alla formazione del reddito, determinata applicando al reddito di lavoro dipendente del lavoratore 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 per cento, se il reddito di lavoro dipendente è superiore a 15.000 euro.

Ai soli fini dell'individuazione della percentuale applicabile, il reddito di lavoro dipendente è rapportato all'intero anno.

Ai titolari di reddito di lavoro dipendente (con esclusione delle pensioni), che hanno un reddito complessivo superiore a 20.000 euro, spetta un'ulteriore detrazione dall'imposta lorda, rapportata al periodo di lavoro, di importo pari:

- a 1.000 euro, se il reddito complessivo è superiore a 20.000 euro ma non a 32.000 euro;
- 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 il reddito complessivo è superiore a 32.000 euro ma non a 40.000 euro.

(ulteriore detrazione= $1.000 \times \frac{40.000 - \text{reddito complessivo}}{8.000}$);

DETRAZIONI LAVORO DIPENDENTE E ASSIMILATO (L. 207/2024, ART. 1 C. 2)

È stata elevata da 1.880 euro a 1.955 euro, in via strutturale, la detrazione per redditi da lavoro dipendente fino a 15.000 euro (la norma modifica l'art. 13 c. 1 lett. a) del TUIR).

DETRAZIONI PER FIGLI E ALTRI FAMILIARI A CARICO (L. 207/2024, ART. 1 C. 11)

A decorrere dal periodo di imposta 2025 viene modificata la disciplina delle detrazioni per carichi di famiglia, di cui all'art. 12 del TUIR.

Viene disposto che le detrazioni IRPEF per i **figli fiscalmente a carico spettino:**

- ai figli di età pari o superiore a 21 anni ma inferiore a 30 anni, non disabili;
- a ciascun figlio di età pari o superiore a 21 anni, con disabilità accertata ai sensi dell'art. 3 della L. n. 104/1992.

A decorrere dal periodo di imposta 2025, la **detrazione per altri familiari a carico** può essere riconosciuta esclusivamente per ciascun ascendente (genitori, nonni, bisnonni) che conviva con il contribuente.

Viene Introdotto il comma 2-bis all'art. 12 del TUIR, con il quale è stabilito che, a decorrere dal periodo di imposta 2025, ai contribuenti che non sono cittadini italiani o di uno Stato membro dell'Unione europea o di uno Stato aderente all'accordo sullo Spazio economico europeo, le detrazioni per familiari fiscalmente a carico (coniuge, figli e altri familiari) non spettano in relazione ai familiari residenti all'estero.

FRINGE BENEFIT (L. 207/2024, ART. 1, C. 390-391)

Sono confermate le seguenti soglie di esenzione fiscale dei fringe benefit per gli anni 2025, 2026 e 2027:

- dipendenti senza figli fiscalmente a carico: 1.000 euro;
- dipendenti con figli fiscalmente a carico: 2.000 euro.

Nei fringe benefit sono compresi:

- il valore dei beni ceduti e servizi prestati ai dipendenti (anche per il tramite di buoni acquisto);
- le somme erogate o rimborsate ai dipendenti dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per l'affitto della prima casa o per gli interessi sul mutuo sulla prima casa.

**RIMBORSI ANALITICI
PER TRASFERTE
CON OBBLIGO
DI TRACCIABILITÀ
(L. 207/2024,
ART. 1 C. 81-83)**

Ferma restando la disciplina generale in materia di trattamento fiscale delle trasferte (art. 51, c. 5 del TUIR), viene disposto che, a decorrere dal periodo d'imposta 2025, per le trasferte o le missioni effettuate fuori dal territorio comunale dove è ubicata la sede di lavoro, i rimborsi delle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto, effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea (ossia servizio di taxi e servizio di noleggio con conducente), non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente se le spese sono effettuate con metodi tracciabili.

Viene inoltre introdotto il comma 3-bis all'art. 95 del TUIR, che prevede la tracciabilità delle suddette spese ai fini della deducibilità del costo del lavoro per il datore, nei limiti dei commi 1, 2 e 3 del medesimo articolo.

**PREMI
DI PRODUTTIVITÀ
DETISSATI
(L. 207/2024,
ART. 1, C. 385)**

Per i premi e le somme erogati negli anni 2025, 2026 e 2027, l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività, di cui all'articolo 1, comma 182, della L. 208/2015, è ridotta al 5%.

**RIMBORSI ESENTI
AI NEO-ASSUNTI
PER CANONI
DI LOCAZIONE
E SPESE
DI MANUTENZIONE
(L. 207/2024 ART. 1
C. 386-389)**

Le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione dei fabbricati locati dai dipendenti assunti a tempo indeterminato dal 01/01/2025 al 31/12/2025, sono fiscalmente esenti nel limite di € 5.000 per i primi due anni dalla data di assunzione. Tali somme restano comunque assoggettate a contribuzione INPS.

Le disposizioni di cui sopra si applicano ai titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore a 35.000 euro nell'anno precedente la data di assunzione che abbiano trasferito la residenza nel comune di lavoro, qualora questo sia situato a più di cento chilometri di distanza dal comune di precedente residenza.

DETAZZAZIONE MANCIE NEL SETTORE TURISTICO (L. 207/2024 ART. 1, C. 520)

Resta ferma l'aliquota dell'imposta sostitutiva al 5% sulle mancie nel settore turistico, tuttavia:

- aumenta dal 25% al 30% il limite massimo, da calcolarsi sul reddito percepito nell'anno dal dipendente, entro il quale trova applicazione la tassazione agevolata di tali somme, salvo espressa rinuncia scritta del lavoratore;
- viene elevato da 50.000 a 75.000 euro il limite di reddito di lavoro dipendente, percepito nell'anno precedente rispetto al quale è possibile applicare il regime fiscale agevolato.

TRATTAMENTO INTEGRATIVO SPECIALE PER I LAVORATORI DEL TURISMO E DEI PUBBLICI ESERCIZI (L. 207/2024 ART. 1, C. 395-398)

Dal 01/01/2025 al 30/09/2025, ai lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande di cui all'articolo 5 della L. 287/1991, e ai lavoratori del comparto del turismo, ivi compresi gli stabilimenti termali, è riconosciuto un trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi. Le disposizioni di cui sopra si applicano in favore dei lavoratori dipendenti del settore privato, con reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2024, a euro 40.00.

RIFERIMENTI NORMATIVI E DI PRASSI

- L. 203/2024 (c.d. "Collegato lavoro").
- L. 207/2024 (Legge di Bilancio 2025).
- Mess. INPS 401 del 31/01/2025 (Esonero contributivo lavoratrici madri).
- Nota INL 9740 del 30/12/2024 (Collegato lavoro).
- Nota INL 579 del 22/01/2025 (Dimissioni per fatti concludenti).
- Circolare INPS 32 del 31/01/2025 (Decontribuzione sud per micro, piccole e medie imprese).
- Risoluzione Agenzia Entrate 9/E del 31/01/2025 (codici tributo compensazione somme aggiuntive art. 1, c. 4, L. 207/2024)

APPROFONDIMENTI

dott. Raffaele Noviello
raffaele.noviello@hsladvisors.com

NOLA (NA) - 80035
Via Circumvallazione, 310
+39 081 5126655

ROMA - 00187
Via Ludovisi, 35
+39 06 62205551

MILANO - 20135
Via Andrea Maffei, 1 Scala A - Piano 1°
+39 02 40043141

info@hsladvisors.com
www.hsladvisors.com

Clausola di esclusione di responsabilità

Il presente documento di sintesi ha finalità illustrativa ed esemplificativa. HSL Advisors s.r.l. STP non assume alcuna responsabilità per quanto riguarda il contenuto della scheda di sintesi e ricorda che fa fede, per una visione integrale ed esaustiva, unicamente la normativa di riferimento.