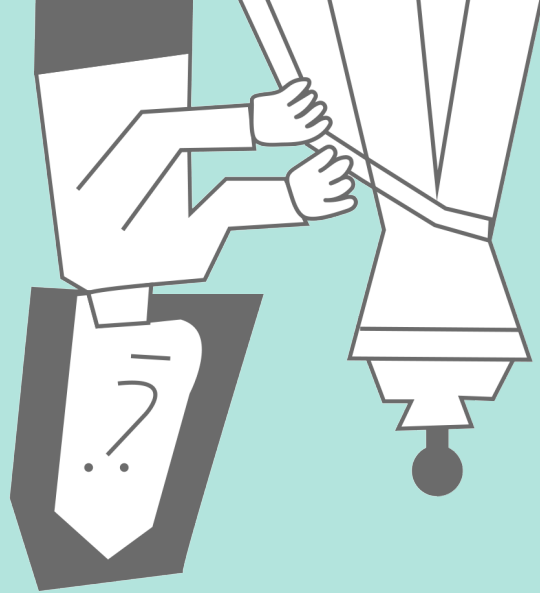
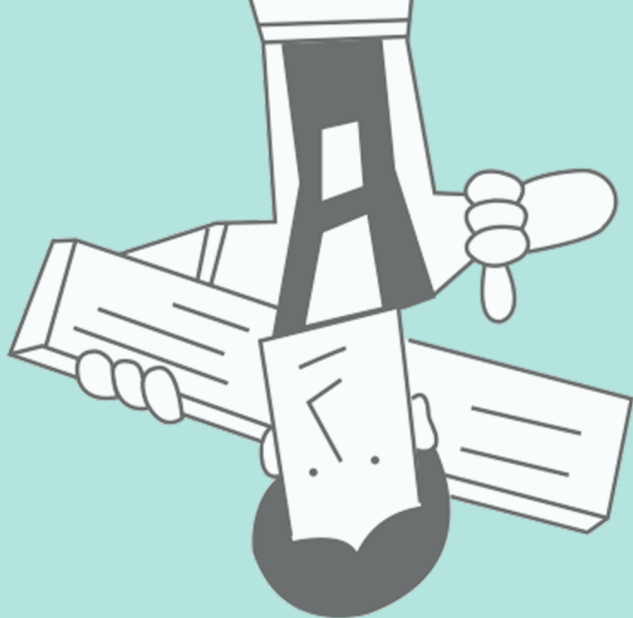




inplace
Dal contatto al **contratto**.

LEGGE DI BILANCIO e COLLEGATO Lavoro

Guida pratica per le PMI



INTRODUZIONE

Le piccole e medie imprese sono il cuore pulsante dell'economia italiana, ma affrontano sfide uniche legate a risorse limitate, competizione e crescita sostenibile. Questo dossier, realizzato da Inplace, è pensato per offrire un **supporto pratico e immediato** nell'orientarsi tra le principali novità introdotte dalla **Legge di Bilancio 2025** (Legge del 30 dicembre 2024 n. 207) e dalla **Legge Collegato Lavoro** (Legge del 13 dicembre 2024 n. 203).

Le normative in ambito lavorativo sono in **continua evoluzione**, rendendo necessario un **costante aggiornamento** per i professionisti delle risorse umane e del settore. Con un **approccio chiaro e sintetico**, questo dossier mira a **semplificare la comprensione** delle nuove disposizioni legislative e a offrire un **supporto concreto** per applicarle nella gestione quotidiana. Inoltre, propone **spunti utili** per **anticipare le tendenze** del mercato del lavoro e sviluppare **strategie efficaci** nella gestione delle risorse umane.

Disporre di **informazioni aggiornate e affidabili** è fondamentale per **mantenere la competitività** e favorire la **crescita professionale** nel lungo termine. Grazie a un'**analisi mirata** e a una **struttura pensata per facilitare la consultazione**, questo dossier vuole essere uno **strumento essenziale** per aiutare i professionisti a **lavorare in modo più efficiente** e a rispondere con **rapidità e competenza** alle sfide di un mondo del lavoro in **continua trasformazione**.

LEGGE DI BILANCIO 2025 (LEGGE N.207/2024)

- 04** RIDUZIONE ALIQUOTE IRPEF
- 05** TRATTAMENTO INTEGRATIVO
- 06** CUNEO FISCALE
- 07** DETRAZIONI
- 09** MISURE A SOSTEGNO DELLA GENITORIALITÀ
- 10** FRINGE BENEFIT
- 11** AUTO CONCESSE AD USO PROMISCUO
- 12** RIMBORSI SPESE E TRACCIABILITÀ DEI PAGAMENTI
- 13** LAVORO NOTTURNO E FESTIVO STRUTTURE TURISTICO-ALBERGHIERE
- 14** SUPER DEDUZIONE COSTI NUOVE ASSUNZIONI
- 15** ESONERO CONTRIBUTIVO PER LAVORATRICI MADRI
- 16** ESONERO CONTRIBUTIVO AZIENDE DEL SUD
- 18** BONUS GIOVANI
- 19** BONUS DONNE
- 20** BONUS ZES

COLLEGATO LAVORO (LEGGE N.203/2024)

- 22** LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE
- 24** ASSENZE INGIUSTIFICATE PER DIMISSIONI
VISITE MEDICHE
- 25** PERIODO DI PROVA
COMUNICAZIONE SMART WORKING
- 26** RATEIZZAZIONE DEBITI CONTRIBUTIVI
LAVORO STAGIONALE
- 27** CONCILIAZIONI TELEMATICHE

RIDUZIONE ALIQUOTE IRPEF

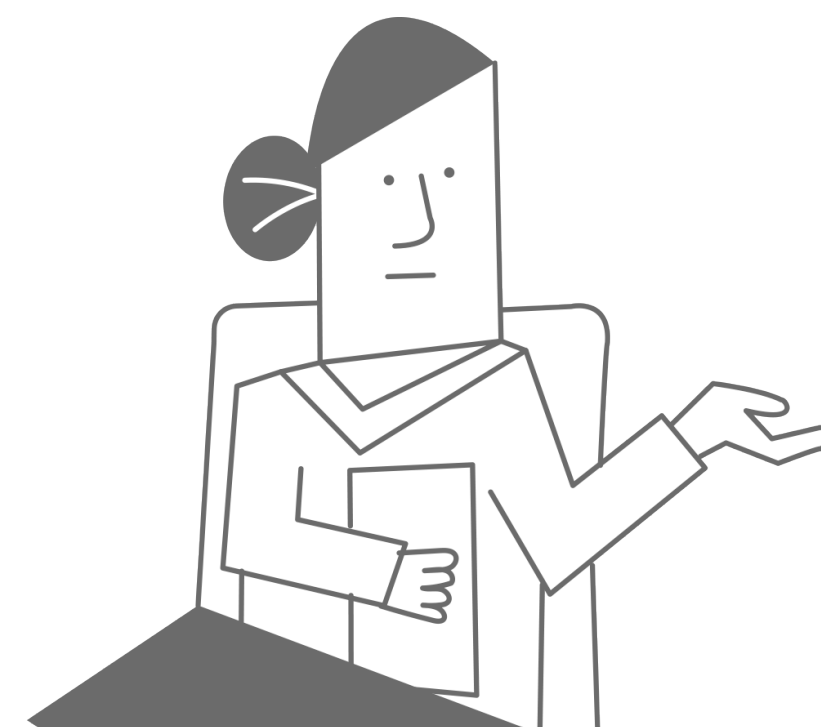
Viene resa strutturale **la riduzione a tre scaglioni di reddito** dell'IRPEF:

- 23% per redditi fino a 28.000 euro;
- 35% per redditi tra 28.001 e 50.000 euro;
- 43% per redditi superiori a 50.000 euro.

Viene confermata la detrazione per i redditi da lavoro dipendente (esclusi i redditi pensionistici) da 1.880 euro a 1.955 euro per redditi fino a 15.000 euro. Questo incremento porta anche ad un incremento della "no tax area" fino a 8.500 euro.

TRATTAMENTO INTEGRATIVO

Viene confermato in via strutturale anche Il trattamento integrativo, per i contribuenti con redditi da lavoro dipendente e assimilati non superiori a 15.000 euro, a cui è riconosciuto l'importo massimo di 1.200 euro soltanto se l'imposta lorda è superiore alla detrazione spettante ai sensi dell'articolo 13, comma 1 lett a) del Tuir diminuita dell'importo di 75 euro (1.880 euro).



CUNEO FISCALE

Per il taglio del cuneo fiscale, per i soli redditi da lavoro dipendente, vengono introdotti nuovi strumenti:

- Per i **redditi fino a 20.000 euro** si prevede il riconoscimento di una somma che non concorre alla formazione del reddito complessivo ai fini IRPEF, determinata da una percentuale applicata al reddito da lavoro dipendente:

- 7,1% per redditi fino a 8.500 euro;
- 5,3% per redditi tra 8.500 e 15.000 euro;
- 4,8% per redditi superiori a 15.000 euro.

- Per i **redditi compresi tra 20.000 e 32.000 euro** è prevista una detrazione di imposta pari a 1.000 euro; oltre questo tetto, si applica una **detrazione decrescente e graduale** che si azzerà alla soglia di 40.000 euro.

DETRAZIONI

Viene introdotto un **limite massimo alle detrazioni fiscali per i contribuenti con redditi superiori ai 75.000 euro**. L'importo massimo detraibile dipende dal reddito complessivo e dal numero di figli a carico e viene determinato secondo coefficienti che aumentano in relazione al numero di figli:

- 0,50 se nel nucleo familiare non sono presenti figli fiscalmente a carico
- 0,70 se nel nucleo familiare è presente un solo figlio fiscalmente a carico
- 0,85 se nel nucleo familiare sono presenti due figli fiscalmente a carico
- 1 se sono presenti più figli fiscalmente a carico o almeno un figlio a carico con disabilità accertata

Il coefficiente viene calcolato su:

14.000 euro per i redditi compresi tra 75.000 e 100.000 euro,
8.000 euro per i redditi compresi tra 100.000 e 120.000 euro.

Vengono escluse dal calcolo del tetto massimo alcune spese tra cui quelle sanitarie detraibili, gli investimenti in startup o PMI innovative, e altre spese specifiche legate a mutui, assicurazioni e interventi edilizi effettuati fino al 31 dicembre 2024.

DETRAZIONI

DETRAZIONE FAMILIARI A CARICO

Viene previsto lo **stop alle detrazioni** (950 euro) **per i figli oltre i 30 anni**, con l'eccezione dei figli disabili, per i quali le detrazioni continuano a essere garantite senza limiti di età. La detrazione di 750 euro è prevista per ciascun ascendente che convive con il contribuente.

DETRAZIONE PER SPESE DI ISTRUZIONE

Aumenta da 800 a 1.000 euro il limite massimo di spesa detraibile per alunno o studente per la frequenza di scuole dell'infanzia, del primo ciclo d'istruzione e della scuola secondaria di secondo grado. La detrazione del 19% per le spese di istruzione diverse da quelle universitarie è prevista dall'articolo 15, comma 1, lett. e-bis, del TUIR.



MISURE A SOSTEGNO DELLA GENITORIALITÀ

BONUS NASCITE

Viene riconosciuto un importo una tantum, pari a 1.000 euro per ogni figlio nato o adottato a decorrere dal 1° gennaio 2025 a condizione che il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente abbia un valore ISEE non superiore a 40.000 euro annui. L'importo non è imponibile ai fini delle imposte sui redditi.

CONGEDO PARENTALE

L'indennità del congedo parentale viene elevato all'80% della retribuzione per 3 mesi entro il sesto anno di vita del bambino per i lavoratori e lavoratrici che hanno cessato il congedo obbligatorio successivamente al 31/12/2024.

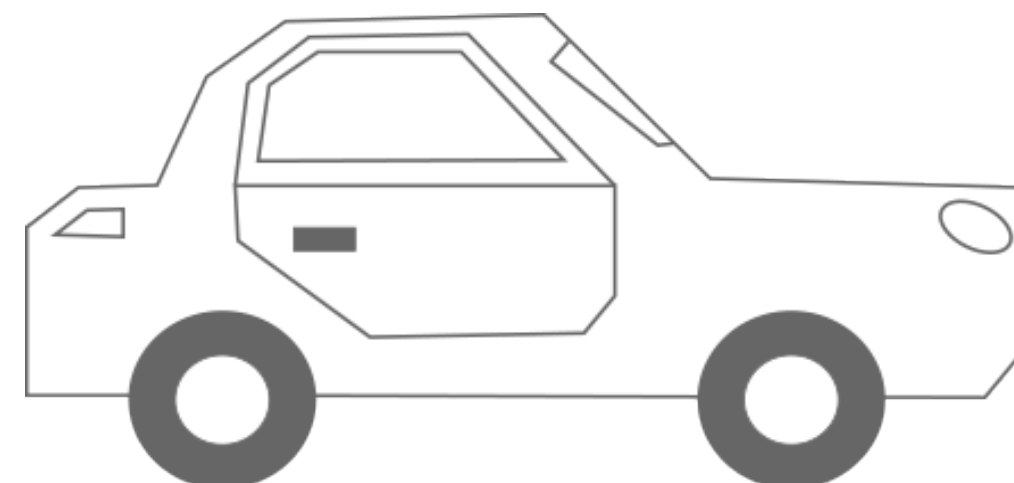
FRINGE BENEFIT

- Viene confermata per il triennio 2025-2027 la soglia di esenzione fiscale per i fringe benefit (1.000 euro per i lavoratori senza figli e fino a 2.000 euro per quelli con figli).
- Rientrano nella soglia di esenzione anche le somme erogate o rimborsate ai lavoratori per il pagamento delle utenze domestiche, per l'affitto e per gli interessi sul mutuo relativi alla prima casa. In particolare, per "utenze domestiche" si devono intendere quelle relative ad immobili a uso abitativo posseduti o detenuti, sulla base di un titolo idoneo, dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari, a prescindere che vi abbiano o meno stabilito la residenza o il domicilio. Vengono ricomprese anche le utenze per uso domestico intestate al condominio e quelle per le quali, pur essendo intestate al proprietario dell'immobile nel contratto di locazione è prevista espressamente una forma di addebito analitico e non forfetario a carico del lavoratore o dei propri familiari.
- Per i nuovi assunti a tempo indeterminato con reddito fino a 35.000 euro nell'anno precedente, che accettano di **trasferire la residenza di oltre 100 chilometri, per i primi due anni di assunzione, non concorrono a formare il reddito ai fini fiscali, nel limite complessivo di 5.000 euro**, le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione.

AUTO CONCESSE AD USO PROMISCUO

Viene sostituito il criterio per la determinazione del valore del fringe benefit per le auto concesse ad uso promiscuo ai dipendenti. Il nuovo criterio è determinato sulla base della tipologia di alimentazione:

- La tassazione per i veicoli elettrici è stata ridotta al 10% del valore del fringe benefit.
- La tassazione per i veicoli ibridi plug-in è fissata al 20% del valore del fringe benefit.
- La tassazione per i veicoli a benzina o diesel è stata aumentata al 50% del valore del fringe benefit.



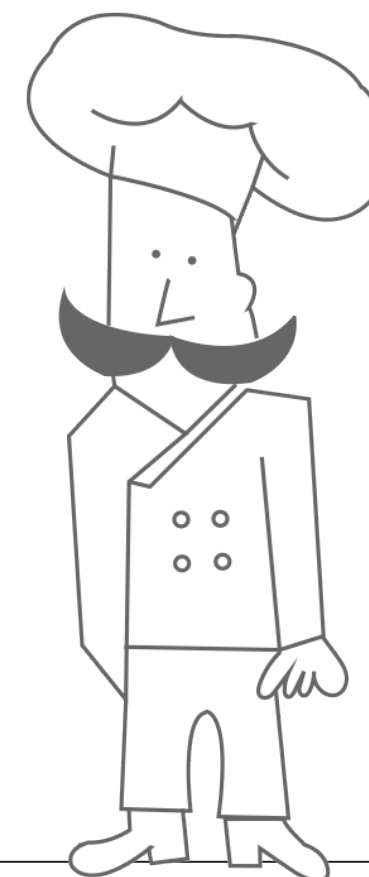
RIMBORSI SPESE E TRACCIABILITÀ DEI PAGAMENTI

Si prevede che i **rimborsi delle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto** effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea di cui all'art.1 legge 15 gennaio 1992 n.21 non concorrono a formare il reddito se il pagamento delle predette spese viene eseguito con forme di pagamento tracciabili, cioè con versamento bancario o postale o mediante altri sistemi di pagamento come carte di debito, di credito e prepagate, assegni bancari e circolari pena, in caso di pagamento in contanti delle spese di vitto, alloggio e trasporto, dell'assoggettamento della spesa, in capo al lavoratore, a tassazione ordinaria.

LAVORO NOTTURNO E FESTIVO STRUTTURE TURISTICO-ALBERGHIERE

Viene riconosciuto **ai lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande** e ai **lavoratori del comparto del turismo**, ivi inclusi gli stabilimenti termali, 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.

La misura si applica a favore dei lavoratori dipendenti del settore privato titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2024, a euro 40.000.



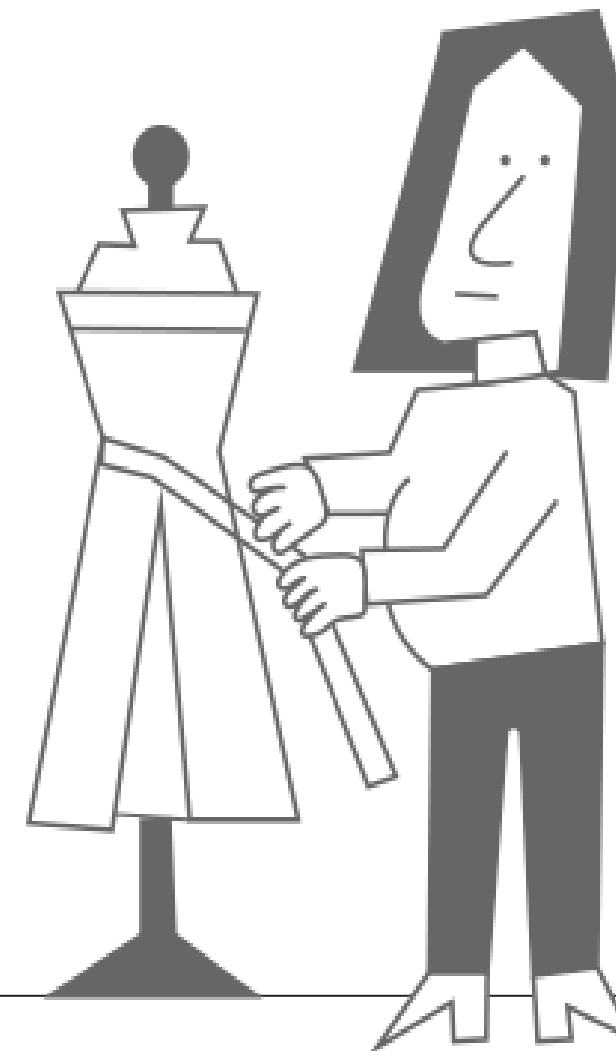
SUPER DEDUZIONE COSTI NUOVE ASSUNZIONI

Viene prorogata per il triennio 2025-2027 la maxi deduzione del costo del lavoro prevista dal D.Lgs n.216/2023 per le nuove assunzioni a tempo indeterminato per cui si determini un incremento occupazionale:

- **pari a 120%**
- **pari a 130% se l'assunzione è di lavoratori svantaggiati**
(disabili, giovani under 30 ammessi agli incentivi occupazione, mamme con almeno due figli, donne vittime di violenza, ex percettori del reddito di cittadinanza).

ESONERO CONTRIBUTIVO Per Lavoratrici madri

L'esonero contributivo è confermato e viene esteso anche alle lavoratrici a tempo determinato e autonome. Questo beneficio si applica fino al decimo anno di età del figlio più piccolo. Tuttavia, a partire dal 2027, per le madri con tre o più figli, il bonus sarà valido fino al compimento del diciottesimo anno di età del figlio più giovane. Lo sgravio è concesso solo se la retribuzione annua non supera i 40.000 euro.



ESONERO CONTRIBUTIVO AZIENDE DEL SUD

Viene riconosciuto per il periodo 2025-2029 **l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali** (con esclusione dei contributi e premi INAIL) **alle micro, piccole e medie imprese** (regolamento Ue 651 del 2014) che occupano lavoratori a tempo indeterminato (escluso apprendistato) in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

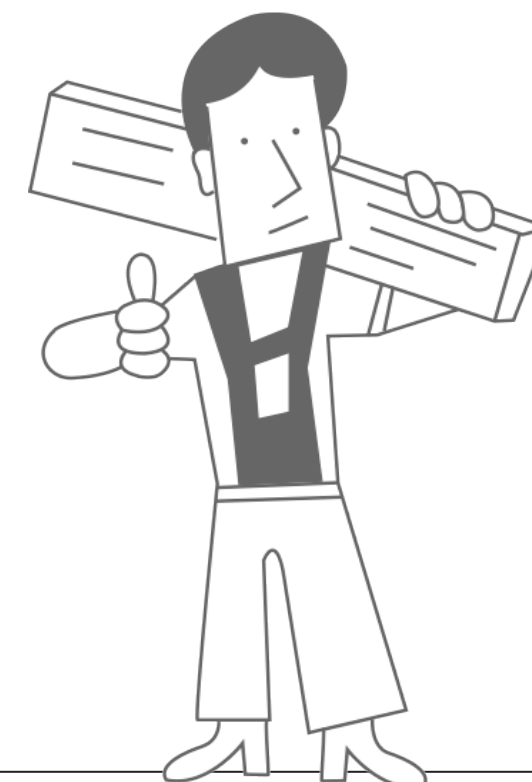
Lo sgravio previsto è pari al:

- 25% per il 2025 con un importo massimo mensile di 145 euro per ciascun lavoratore assunto entro il 31 dicembre dell'anno precedente
- 20% per gli anni 2026-2027 con un importo massimo mensile di 125 euro per ciascun lavoratore assunto entro il 31 dicembre dell'anno precedente
- 20% per il 2028 con un importo massimo mensile di 100 euro per ciascun lavoratore assunto entro il 31 dicembre dell'anno precedente
- 15% per il 2029 con un importo massimo mensile di 75 euro per ciascun lavoratore assunto entro il 31 dicembre dell'anno precedente

Potranno usufruire delle medesime riduzioni anche le grandi imprese esclusivamente se sia rilevato al 31 dicembre di ogni anno un incremento occupazionale dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, rispetto all'anno precedente e, inoltre, previa autorizzazione Ue in base all'articolo 108, paragrafo 3 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

Anche le agenzie per il lavoro potranno beneficiare di queste agevolazioni, a condizione che assumano lavoratori a tempo indeterminato e li somministrino ad aziende utilizzatrici richiedenti che ne beneficeranno per il periodo di utilizzo.

Con la circolare INPS n° 32 del 2025, l'Istituto ha fornito le istruzioni operative per l'applicazione dell'esonero.



BONUS GIOVANI

Viene rifinanziato il Bonus Giovani, che prevede, per l'assunzione di under 35 (con esclusione ai rapporti di lavoro domestico e apprendistato) per il periodo dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, per un periodo massimo di 24 mesi, **l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati** (con esclusione dei premi e contributi INAIL), nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore.

Se la sede di lavoro è ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna l'esonero è riconosciuto per un massimo di importo pari a **650 euro su base mensile per ciascun lavoratore**.

BONUS DONNE

Viene rifinanziato il Bonus Donne, che prevede, per un periodo massimo di 24 mesi un **esonero del 100% dal versamento dei contributi previdenziali** dovuti dal datore di lavoro privato nel limite massimo di 650 euro su base mensile (con esclusione dei premi e contributi INAIL), **per ciascuna dipendente donna, assunta a tempo indeterminato** dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025.

L'accesso all'esonero è previsto se vengono assunte:

- donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno;
- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti

L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e di apprendistato.

BONUS ZES

Viene rifinanziato il Bonus ZES, che prevede, per i datori di lavoro che occupano **fino a 10 dipendenti** nel mese, **per un periodo massimo di 24 mesi**, **l'esonero del 100% dal versamento dei contributi previdenziali** dovuti dal datore di lavoro privato nel limite massimo di 650 euro su base mensile (con esclusione dei premi e contributi INAIL), per ciascun dipendente assunto quale lavoratore subordinato a tempo indeterminato, dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025.

L'esonero viene riconosciuto per l'assunzione di lavoratori con i seguenti requisiti:

- aver compiuto 35 anni di età;
- essere disoccupato da almeno 24 mesi;
- essere assunto presso una sede o un'unità produttiva ubicata nella ZES.

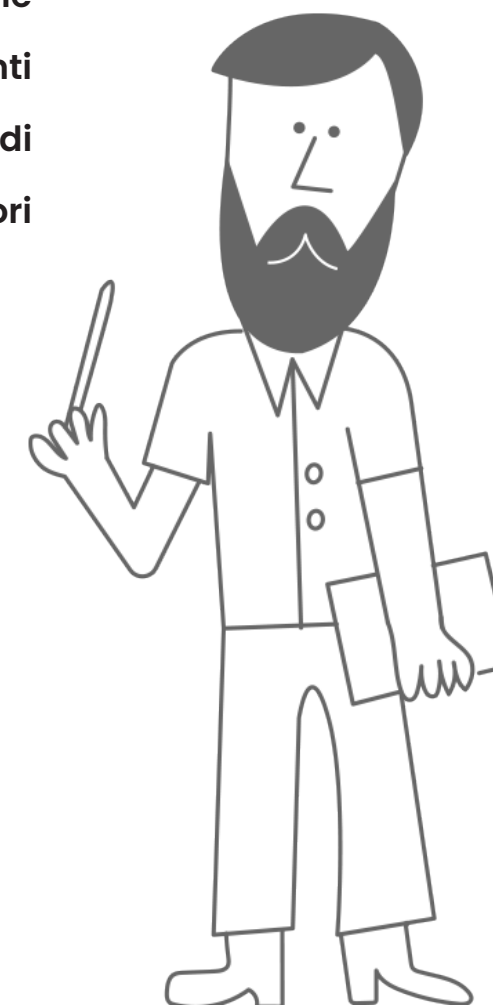
LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE

Con la modifica dell'art. 31 comma 1 del D.Lgs 81/2015, viene soppressa la disciplina transitoria (valida fino al 30 giugno 2025) relativa alla durata complessiva, non superiore a 24 mesi, delle **missioni a tempo determinato presso un soggetto utilizzatore di lavoratori assunti dall'APL in somministrazione a tempo indeterminato**. Di conseguenza, per effetto della modifica intervenuta, se il contratto tra agenzia di somministrazione e lavoratore è a tempo indeterminato, non trovano applicazione i limiti di durata complessiva (24 mesi) della missione a tempo determinato presso un soggetto utilizzatore.

Con la modifica del comma 2 dell'art. 31 D. Lgs 81/2015 l'esclusione dal computo dei limiti quantitativi di utilizzo di lavoratori in somministrazione a termine (che non può superare il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei medesimi contratti) si estende ai lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato, ovvero ai lavoratori con determinate caratteristiche o assunti per determinate esigenze previste dall'art. 23 D.Lgs 81/15 (lavoratori il cui contratto a tempo determinato sia concluso nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi; start-up innovative per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società o per il più limitato periodo per le società costituite; svolgimento di attività stagionali; svolgimento di specifici spettacoli - programmi radiofonici o televisivi; sostituzione di lavoratori assenti, lavoratori con più di 50 anni), oltre che nei

casi già normati (disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali; lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati).

Con la modifica dell'art. 34 comma 2 D.Lgs 81/2015 **viene meno l'obbligo di causale del contratto a termine per ragioni di somministrazione in caso di impiego di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.**



ASSENZE INGIUSTIFICATE PER DIMISSIONI

L'assenza ingiustificata di un lavoratore protratta oltre i termini previsti dal CCNL applicato o, in mancanza di previsione del CCNL, oltre quindici giorni **determina la risoluzione del contratto**. Il datore di lavoro nel caso di assenza ingiustificata trasmette all'Ispettorato Nazionale del Lavoro una comunicazione per eventuali accertamenti. La risoluzione del rapporto lavorativo non si realizza *“se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza”*.

Con la circolare INPS n° 579 del 22 gennaio 2025, sono state indicate le istruzioni operative per la gestione delle assenze ingiustificate del lavoratore

VISITE MEDICHE

Nel caso di assenza da parte del lavoratore per malattia superiore ai 60 giorni il medico competente può rilasciare il giudizio di idoneità alla specifica mansione anche senza procedere alla visita medica, se non la ritiene necessaria. Per cui, il datore di lavoro deve avvisare preventivamente il medico competente del rientro di un lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria assente da oltre sessanta giorni, per valutare, caso per caso, le modalità applicative delle nuove disposizioni.

PERIODO DI PROVA

Vengono ridefiniti i periodi di prova per i contratti a termine, viene stabilito **1 giorno di effettiva prestazione lavorativa ogni 15 giorni di calendario**.

Per contratti fino a sei mesi, il periodo di prova varia tra 2 e 15 giorni.

Per contratti superiori a sei mesi ma inferiori a dodici, il periodo di prova va da 2 a 30 giorni.

COMUNICAZIONE SMART WORKING

Il datore di lavoro è obbligato a comunicare telematicamente al Ministero del Lavoro i dettagli dei lavoratori in smart working (nomi e date di inizio e fine del periodo) **entro cinque giorni dall'inizio o fine del periodo di lavoro agile**.

Le modifiche della durata o delle cessazioni delle prestazioni in smart working devono essere comunicate entro i 5 giorni successivi alla data in cui si verificano.

RATEIZZAZIONE DEBITI CONTRIBUTIVI

A partire dal 1° gennaio 2025, sarà possibile **rateizzare i debiti contributivi verso INPS e INAIL, non affidati agli agenti di riscossione, fino a un massimo di 60 rate mensili**. Un apposito decreto ministeriale definirà modalità e requisiti.

LAVORO STAGIONALE

L'art. 11 introduce una norma di interpretazione autentica dell'art. 21 c. 2 D.Lgs 81/2015 che amplia il perimetro delle attività stagionali includendo (oltre quanto già previsto dal D.P.R. 1525/1963), anche *“le attività organizzate per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai 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 presente legge...”*. Trattandosi di norma di interpretazione autentica ha efficacia retroattiva, applicandosi quindi, anche ai rapporti di lavoro instaurati prima della sua entrata in vigore.

CONCILIAZIONI TELEMATICHE

Viene introdotta una semplificazione dei procedimenti di conciliazione in materia di lavoro che potranno svolgersi in **modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi**. La norma si pone l'obiettivo di agevolare l'accesso ai servizi di conciliazione e ridurre i costi mantenendo comunque l'affidabilità delle procedure. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della giustizia, saranno stabilite le regole tecniche per l'adozione delle tecnologie di informazione e comunicazione.

Desideri approfondire?
Contattaci per ricevere una consulenza.

support@inplace.it