



LEGGE DI BILANCIO 2025

È stata pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 43 alla Gazzetta Ufficiale n. 305 del 31 dicembre 2024 la Legge n. 207 del 30 dicembre 2024, cosiddetta Legge di Bilancio 2025.

Di seguito riportiamo le principali novità in materia di lavoro:

LIMITE DI ESENZIONE VALORE BENI E SERVIZI E RIMBORSI SPESE UTENZE DOMESTICHE, AFFITTO E INTERESSI SU MUTUO ABITAZIONE PRINCIPALE (comma 390)

In deroga a quanto previsto dall'**art. 51, comma 3 del TUIR** in base al quale non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se, complessivamente, di importo non superiore ad **euro 258,23** nel periodo d'imposta.

Anche per i **periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027**, è **confermato il limite di esenzione di 1.000 euro** per:

- **il valore dei beni ceduti e dei servizi** prestati ai lavoratori dipendenti,
- **le somme erogate o rimborsate** per il pagamento delle **utenze domestiche**, per l'**affitto** dell'abitazione principale ovvero per gli **interessi sul mutuo** relativo all'**abitazione principale**.

Il suddetto **limite è innalzato a 2.000 euro** per i **lavoratori dipendenti con figli**, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi, affiliati o affidati, **fiscalmente a carico**, a condizione che gli stessi lavoratori dichiarino al datore di lavoro di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli.

Rimane confermata anche la previsione in base alla quale i datori di lavoro provvedono all'attuazione di tali misure agevolative previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

REQUISITI PER LA FRUIZIONE DELLA NASpl (comma 171))

La Legge di Bilancio 2025, modificando l'articolo 3, comma 1 del D.Lgs. n. 22/2015, introduce un **nuovo requisito contributivo** per fruire della NASpl, di cui devono essere in possesso i lavoratori nel caso di **evento** di disoccupazione involontaria **verificatosi dal 1° gennaio 2025** 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.

A seguito di tale modifica, l'indennità NASpl spetta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

- siano in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 19 del D.Lgs. n. 150/2015 e s.m.i.;
- possano far valere, nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno 13 settimane di contribuzione contro la disoccupazione;
- *“con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2025, possano far valere almeno tredici settimane di contribuzione dall'ultimo evento di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato interrotto per dimissioni volontarie, anche a seguito di risoluzione consensuale, fatte salve le ipotesi di cui al comma 2 e di dimissioni di cui all'articolo 55 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Tale requisito si applica a condizione che l'evento di cessazione per dimissioni sia avvenuto nei dodici mesi precedenti l'evento di cessazione involontaria per cui si richiede la prestazione”*

In altre parole, al fine di prevenire eventuali abusi nel ricorso all'istituto della NASpl, la Legge di Bilancio 2025 stabilisce che, in riferimento agli eventi di **disoccupazione** verificatisi dal **1° gennaio 2025**,

- 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.

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. 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.

Preme ricordare, a riguardo, che il requisito per fruire della NASpl di cui alla lettera c) del citato articolo 3 (ossia 30 giornate di lavoro nei 12 mesi precedenti) non è più richiesto per gli eventi di disoccupazione decorrenti dal 1° gennaio 2022.

MISURE IN MATERIA DI CONGEDI PARENTALI (commi 217-218)

La Legge di Bilancio 2025 interviene nuovamente sull'articolo 34, comma 1, primo periodo del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D.Lgs. n. 151/2001) in tema di **congedo parentale**.

La Legge di Bilancio 2025 prevede, con riferimento ai **lavoratori dipendenti**, un **elevamento** della misura **dell'indennità per congedo parentale**

- **all'80%** (anziché al 60%, già previsto per il secondo mese e al 30%, già previsto per il terzo mese),
- **nel limite di due mesi**,
- **entro il sesto anno** di vita del bambino (ovvero entro il sesto anno dall'ingresso in famiglia del minore nel caso di adozione o affidamento),
- **in alternativa tra i genitori**

Si tratta dei periodi di congedo **successivi al primo mese** di congedo parentale. Pertanto, i periodi complessivamente fruibili con un'indennità pari all'**80%** sono elevati da uno a **tre mesi**. Il **nuovo elevamento** in esame non si applica ai casi in cui, per la madre o, rispettivamente, per il padre, il **periodo di congedo di maternità o di paternità** sia **terminato entro il 31 dicembre 2024**.

Viene invece fatto salvo, per i casi in cui il congedo di maternità o di paternità sia terminato nel corso dell'anno 2024, l'elevamento all'80% per il secondo mese.

DECONTRIBUZIONE DI LAVORATRICI MADRI (commi 219-220)

La Legge di Bilancio 2025 prevede il **riconoscimento**, a decorrere **dall'anno 2025**, di un **parziale esonero contributivo** della quota dei contributi previdenziali IVS, a carico **del lavoratore**, in favore delle **lavoratrici dipendenti** (ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico) e **autonome** che percepiscono almeno uno tra redditi di lavoro autonomo, redditi d'impresa in contabilità ordinaria, redditi d'impresa in contabilità semplificata o redditi da partecipazione e che non hanno optato per il regime forfetario.

Con riferimento ai requisiti di concessione dell'esonero:

- 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. Per le lavoratrici autonome, l'esonero in esame è parametrato al valore del livello minimo di reddito previsto dall'articolo 1, comma 3, della Legge n. 233/1990, quindi, al minimale annuo di retribuzione (minimale giornaliero per 312).

In ogni caso, resta **ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche** (per i lavoratori dipendenti pari al 33%, per i lavoratori autonomi pari al 22,65%).

Tale beneficio **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** (nel particolare, dall'articolo 1, comma 180, della Legge n. 213 del 2023).

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. L'agevolazione **per le lavoratrici autonome** è concessa ai sensi del Regolamento (UE) n. 2023/2831 della Commissione, del 13 dicembre 2023, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti **de minimis**.

PROROGA DELLA MAGGIORAZIONE DEL COSTO AMMESSO IN DEDUZIONE IN PRESENZA DI NUOVE ASSUNZIONI (commi 399-400)

I commi 399 e 400 dell'art. 1 della Legge di Bilancio 2025 modificano le disposizioni contenute all'art. 4 del D.Lgs. n. 216/2023 disponendo una **proroga** della **maxi deduzione** prevista a favore di imprese e lavoratori autonomi per le **nuove assunzioni di dipendenti** con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato **per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024 e per i due successivi**.

Il beneficio fiscale consiste in una maggiorazione del costo del personale ammesso in deduzione, pari al:

- **20%** del costo riferibile all'incremento occupazionale, in relazione alle nuove assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- **30%** del costo riferibile all'incremento occupazionale, in presenza di nuovi assunti a tempo indeterminato rientranti nelle categorie di lavoratori meritevoli di maggior tutela di cui all'Allegato I del D.Lgs. n. 216/2023.

L'occasione è gradita per porgere cordiali saluti.

Bergamo, Gennaio 2025