



Studio Bergonzini Cosetta

di Bergonzini Cosetta

Consulente del Lavoro

Rua Muro n° 62 – 41121 Modena (MO)

Tel. 059.225166 – Fax. 059.8630258

E-mail: studio.b@studiobergonzini.it

Pec: c.bergonzini@consulentidellavoropec.it

Sito web: www.studiobergonzini.it

C.F.: BRGCTT60S65F257P – P.IVA: 02190730362

Modena li, 20/01/2025

Oggetto: Novità in materia di rapporto di lavoro dal 2025.

Gentili Clienti,

riepiloghiamo di seguito le principali novità in materia di lavoro introdotte dal c.d. “Collegato Lavoro” (Legge n. 203/2024), dalla Legge di Bilancio 2025 (Legge n. 207/2024) e dal Decreto “Milleproroghe” (D.L. n. 202/2024).

[Seguiranno ulteriori Circolari di approfondimento e analisi in base agli aggiornamenti dei documenti di prassi. Si precisa, infatti, che gran parte delle norme attendono ulteriori decreti interministeriali e circolari applicative utili a renderle operative.](#)

1.COLLEGATO LAVORO.

SORVEGLIANZA SANITARIA

In tema di sorveglianza sanitaria dei lavoratori, **effettuata dal medico competente**, viene precisato che essa comprende la visita medica preventiva, **anche in fase pre-assuntiva**, finalizzata a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato. Ne consegue, pertanto, che la visita medica preventiva in fase pre-assuntiva costituisce una delle modalità di adempimento dell'obbligo di visita medica preventiva.

Viene **soppressa** l'ipotesi che la visita pre-assuntiva sia svolta, su scelta del datore di lavoro, dal dipartimento di prevenzione dell'ASL anziché dal medico competente.

In relazione alla **visita medica precedente alla ripresa del lavoro** in caso di **assenza** del lavoratore, per motivi di salute, di durata **superiore a 60 giorni continuativi**, viene stabilito che l'obbligo di effettuare la visita sussiste **solo se** quest'ultima viene ritenuta necessaria dal medico competente; qualora il medico competente non la ritenga necessaria è tenuto ad esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

SOSPENSIONE DELLA PRESTAZIONE DI CASSA INTEGRAZIONE IN CASO DI ATTIVITÀ LAVORATIVA.

La disposizione prevede che, indipendentemente dalla durata dell'attività lavorativa, il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato o autonomo nel 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 dello svolgimento dell'attività.

Per quanto riguarda i rapporti di lavoro subordinato, la norma prevede che le comunicazioni a carico dei datori di lavoro (modello UNILAV), sono valide al fine dell'assolvimento dell'obbligo di comunicazione di cui trattasi.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO

Viene **soppressa** la disciplina transitoria secondo cui, fino al 30.6.2025, il lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione e somministrato a termine presso l'utilizzatore potesse essere da quest'ultimo

impiegato in missione, per periodi superiori a 24 mesi anche non continuativi, senza che ciò determinasse in capo all'utilizzatore la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (c.d. "stabilizzazione").

Viene poi prevista **l'esclusione dal computo dei limiti quantitativi** di cui all'art. 31 co. 2 del D.Lgs. 81/2015 (pari al 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei contratti) delle ipotesi in cui la somministrazione a tempo determinato coinvolga lavoratori assunti dall'agenzia di somministrazione con contratto a tempo indeterminato.

DURATA DEL PERIODO DI PROVA NEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO.

La norma interviene in materia di durata legale del periodo di prova stabilendo i **parametri per la quantificazione** di tale periodo in tutti i casi in cui la contrattazione collettiva non abbia dettato specifici termini.

Fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è stabilita in **1 giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario** a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a 2 giorni né superiore a 15 giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a 6 mesi, e a 30 giorni, per quelli aventi durata superiore a 6 mesi e inferiore a 12 mesi.

UNICO CONTRATTO DI APPRENDISTATO DUALE

Si prevede che, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, ai quali è finalizzato l'apprendistato di primo livello, ora è possibile la trasformazione del contratto in **apprendistato professionalizzante** (c.d. apprendistato di secondo livello) e **apprendistato di alta formazione e ricerca** (c.d. apprendistato di terzo livello).

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI.

Viene introdotta una nuova modalità di risoluzione del rapporto, in caso di **assenza ingiustificata del lavoratore**, che evita il licenziamento disciplinare e al conseguente accesso alla NASpI.

Qualora l'assenza si **protragga oltre il termine previsto dal CCNL** applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, sia **superiore a 15 giorni**, il datore di lavoro ne dà comunicazione all'ITL competente, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima e **il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore**, fatta salva la possibilità per il lavoratore di dimostrare che la mancata comunicazione dei motivi che giustificano la sua assenza sia dovuta a causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro.

La *ratio* di considerare le assenze ingiustificate come dimissioni per fatti concludenti ha l'obiettivo di esonerare i datori di lavoro dal licenziamento dei dipendenti che si assentano senza giustificazione e, di conseguenza, sgravarli dal pagamento del relativo Ticket di licenziamento. Allo stesso modo, inoltre, la misura in analisi ha anche l'obiettivo di evitare l'accesso alla NASpI per i soggetti che perdono l'occupazione volontariamente.

DILAZIONE DEI DEBITI CONTRIBUTIVI.

Al fine di favorire la regolarizzazione spontanea dei debiti contributivi, unitamente alla necessità di agevolare i datori di lavoro in difficoltà economica, a **decorrere dal 1° gennaio 2025**, INPS e INAIL potranno consentire il pagamento rateale, **per un massimo di 60 rate mensili**, dei debiti ad essi dovuti per contributi, premi e accessori di legge, purché non ancora affidati all'agente della riscossione.

Le ipotesi in cui è prevista tale possibilità saranno definite con apposito Decreto Interministeriale.

2. DECRETO MILLEPROROGHE.

MODIFICHE AL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO.

Il DL c.d. "Milleproroghe" che, con riferimento alla disciplina del contratto di lavoro a termine contiene una proroga al regime transitorio secondo cui, fino al 31.12.2024, in assenza di previsioni ad opera della contrattazione collettiva, le parti del singolo contratto potessero autonomamente individuare esigenze di natura tecnica,

organizzativa o produttiva dirette a giustificare l'apposizione di un termine superiore ai 12 mesi e fino a 24 mesi.
Tale termine viene prorogato dal nuovo decreto fino al 31.12.2025.

3. LEGGE DI BILANCIO 2025.

MISURE CONCERNENTI L'IRPEF E RIORDINO DELLE DETRAZIONI FISCALI.

La legge Bilancio 2025 interviene in materia di IRPEF sia sul fronte delle aliquote che su quello delle detrazioni.

Quanto alle prime si conferma, e si rende strutturale, la revisione delle aliquote progressive a tre scaglioni:

- fino a 28.000 euro → 23%
- oltre 28.000 e fino a 50.000 euro → 35%
- oltre 50.000 euro → 43%

In materia di detrazione per redditi di lavoro dipendente, invece, si conferma l'innalzamento della **detrazione da lavoro dipendente** (da euro 1.880 ad euro 1.955) per i titolari di reddito complessivo annuo non superiore ad euro 15.000, introdotto originariamente per il solo periodo d'imposta 2024. È stata di conseguenza ampliata e stabilizzata l'area di esenzione fiscale (la c.d. "**no tax area**") che è pari ad **euro 8.500,00**.

Ulteriori modifiche introdotte dalla Legge di Bilancio 2025 riguardano le detrazioni per **figli a carico**.

Le stesse saranno riconosciute nella misura di 950 euro per ciascun figlio di età compresa tra i **21 e i 30 anni di età**, fatte salve le ipotesi di figli con disabilità accertata per i quali la detrazione spetta anche oltre il limite dei 30 anni.

La **detrazione per altri familiari a carico** rimane in vigore solo per gli **ascendenti conviventi** del contribuente (genitori, nonni e bisnonni).

Le **detrazioni non spettano** ai contribuenti che non sono cittadini italiani o di uno Stato UE o aderente all'accordo sullo spazio economico europeo in relazione ai **familiari residenti all'estero**.

NUOVE MISURE DI RIDUZIONE DEL CUNEO FISCALE PER I LAVORATORI DIPENDENTI.

A fronte della mancata conferma per il 2025, dell'esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti (c.d. "esonero IVS" del 6% - 7%), a decorrere dal periodo d'imposta in corso sono state introdotte due misure in ambito fiscale:

- una **somma integrativa / bonus** per chi ha un **reddito complessivo non superiore a 20.000 euro**.
La somma consiste in un **importo netto**, non produce, quindi, alcun effetto sugli imponibili previdenziale e fiscale.
Tale somma sarà calcolata sul reddito da lavoro dipendente con percentuali decrescenti al crescere del reddito:

Reddito fino a (euro)	% Somma integrativa spettante
Fino a 8.500	7,1%
Da 8.500 a 15.000	5,3%
Da 15.000 a 20.000	4,8%

- una **detrazione aggiuntiva** dall'imposta lorda per chi ha un **reddito complessivo superiore a 20.000 euro e fino a 40.000 euro**.

La misura dell'ulteriore detrazione è fissata in **1.000 euro** annui ma, se il reddito complessivo supera la soglia di 32.000 euro, l'importo si riduce progressivamente fino ad azzerarsi con un reddito pari a 40.000 euro.

Queste misure si applicano ai soli **titolari di reddito da lavoro dipendente**.

Sono, dunque, esclusi i titolari di redditi assimilati (come, ad esempio, i collaboratori coordinati e continuativi).

Ai fini della determinazione del reddito complessivo annuo:

- rileva anche la quota esente del reddito agevolato per il rientro dei ricercatori all'estero e dei lavoratori c.d. impatriati,
- non rileva il reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e di quello delle relative pertinenze.

La somma integrativa e l'ulteriore detrazione sono erogati in automatico dal sostituto d'imposta in ciascun periodo di paga.

Si precisa che il reddito complessivo non è noto al sostituto d'imposta e che, per il lavoratore, l'effettiva consistenza dei redditi percepiti si ha soltanto in sede di dichiarazione dei redditi.

In attesa di chiarimenti da parte dell'Agenzia delle Entrate, si ritiene che, nell'ipotesi in cui il lavoratore ritenga, in base alla sua situazione complessiva, di non averne diritto, potrà richiederne la non applicazione, evitando così il riconoscimento di importi non spettanti e la conseguente trattenuta in sede di conguaglio o dichiarazione dei redditi.

TRACCIABILITÀ DELLE SPESE DI TRASFERTA.

La Legge di Bilancio 2025 introduce stringenti disposizioni in materia di trasferte e **rimborsi delle spese di vitto, alloggio, viaggio e trasporto** effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea (ossia servizio di taxi e servizio di noleggio con conducente).

Il rimborso, per godere del regime di deducibilità dal reddito di impresa, nonché evitare l'imponibilità ai fini dei redditi di lavoro per dipendente, è consentito per le spese effettuate esclusivamente con **metodi di pagamento tracciabili**:

- versamento bancario o postale;
- carte di credito, debito e prepagate;
- assegni bancari e circolari.

Qualora il dipendente non dovesse utilizzare uno dei metodi tracciabili prescritti dalla norma gli stessi saranno assoggettati a imposte e contributi e, di conseguenza, al lavoratore verranno accreditate delle somme nette inferiori rispetto agli importi effettivamente spesi.

Fanno eccezione le spese relative ai trasporti mediante autoservizi pubblici di linea per le quali il rimborso può continuare ad essere effettuato anche in contanti senza che ciò pregiudichi la relativa esenzione ai fini della determinazione del reddito imponibile del lavoratore.

Questa disciplina si rivolge non solo ai lavoratori subordinati, ma anche a collaboratori coordinati e continuativi, soci e amministratori.

MISURE IN MATERIA DI CONGEDI PARENTALI.

Nell'ambito delle disposizioni in materia di sostegno alle famiglie, il legislatore interviene nuovamente sulla disciplina del congedo parentale.

In particolare si prevede che i lavoratori che terminano la fruizione del congedo di maternità o paternità **dopo il 31 dicembre 2024** possono beneficiare, in alternativa tra loro, di un ulteriore mese di congedo parentale nella misura maggiorata per un totale di tre mesi indennizzati all'80%.

Restano fermi, invece, i due mesi indennizzati all'80% per le ipotesi di congedo di maternità o di paternità terminato nel corso dell'anno 2024.

DECONTRIBUZIONE DI LAVORATRICI MADRI.

La legge di Bilancio 2025 ha confermato l'applicazione della **riduzione del cuneo contributivo** riservata alle lavoratrici madri introdotta nel 2024. Cambiano però i requisiti di spettanza del beneficio contributivo e viene ampliata la platea delle lavoratrici beneficiarie, includendo anche quelle che lavorano a tempo determinato o sono autonome.

L'esonero contributivo parziale è riconosciuto alle **lavoratrici madri**:

- con **almeno 2 figli**;
- fino al mese del compimento del **10° anno di età del figlio più piccolo**.

A decorrere dal **2027**, la misura è riservata alle lavoratrici con 3 o più figli e fino al mese del compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo.

Sono **escluse**:

- le lavoratrici domestiche;
- le lavoratrici che per gli anni 2025 e 2026 beneficiano dell'esonero previsto dalla legge di Bilancio 2024;
- le lavoratrici che hanno una retribuzione o un reddito imponibile ai fini previdenziali superiore all'importo di 40.000 euro su base annua.

Viene demandata ad un successivo decreto del Ministero del Lavoro la definizione delle modalità di attuazione, in particolar modo la misura dell'esonero e le modalità di riconoscimento dello stesso.

DETASSAZIONE PREMI DI PRODUTTIVITÀ.

Viene prorogata **fino al 2027** l'aliquota dell'**imposta sostitutiva** nella misura del **5%** per i premi di produttività a condizione che:

- l'erogazione del premio derivi dalle previsioni di contratti collettivi, territoriali o aziendali, regolarmente depositati;
- il valore dei premi non ecceda i 3.000,00 euro lordi;
- il reddito da lavoro dipendente percepito nell'anno precedente non superi gli 80.000,00 euro.

FRINGE BENEFIT.

Viene confermato **fino al 2027** l'aumento della soglia di esenzione per i fringe benefit da 258,23 euro a:

- **1.000,00 euro** a favore dei lavoratori dipendenti;
- **2.000,00 euro** a favore dei lavoratori dipendenti **con figli a carico**.

Non concorrono alla formazione del reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti e 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.

Novità di rilievo introdotta dalla Legge di Bilancio 2025 riguarda i **lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato nel 2025** che accettano di trasferire la propria residenza in un comune di lavoro situato ad oltre 100 km di distanza dal precedente comune di residenza.

In particolare viene previsto che non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente ai fini fiscali, nel limite complessivo di 5.000,00 euro annui, per i primi due anni dalla data di assunzione, le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro, per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione dei fabbricati presi in locazione.

Tale esenzione si applica ai lavoratori:

- assunti a tempo indeterminato dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025;
- titolari di un reddito da lavoro dipendente non superiore a 35.000,00 euro, nell'anno precedente l'assunzione (quindi, nel 2024);

- che hanno trasferito la residenza nel Comune della sede di lavoro, distante più di 100 km dal precedente Comune di residenza.

Si tratta di una agevolazione esclusivamente fiscale, che non rileva ai fini contributivi. Questo significa, pertanto, che la somma è assoggettata all'aliquota di contribuzione sociale prevista per il lavoratore.

MAXI DEDUZIONE DEL COSTO DEL LAVORO

Viene **prorogato fino al 2027** il beneficio fiscale legato alla maggiorazione del costo del personale 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 rientranti nelle categorie di lavoratori meritevoli di maggior tutela.

La misura rimane subordinata all'incremento occupazionale.

Sottolineiamo che, trattandosi di **agevolazione di natura fiscale**, per informazioni circa la fruizione e per l'applicazione della stessa, le aziende dovranno rivolgersi al proprio commercialista.
Lo Studio resterà a disposizione per fornire eventuale documentazione di nostra competenza, utile alla verifica di spettanza dell'agevolazione.

FRINGE BENEFIT AUTO.

Per gli autoveicoli, i motocicli e i ciclomotori di **nuova immatricolazione, concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2025**, il valore del fringe benefit annuale è assunto, sul valore definito dalle tabelle ACI, secondo le seguenti percentuali:

- **10%** nell'ipotesi di **veicoli a trazione esclusivamente elettrica / full electric;**
- **20%** per i veicoli **ibridi plug-in;**
- **50%** nelle ipotesi di veicoli ad alimentazione tradizionale termico o ibrido non plug-in.

Per i veicoli concessi fino al 31 dicembre 2024 si applicheranno le regole di valorizzazione precedentemente in vigore, basate sui valori di emissione di CO2.

Cordiali saluti,

Studio Bergonzini Cosetta