

Roma, 17 gennaio 2024

**Al Comitato di Presidenza
Al Consiglio Direttivo
Alla Commissione Legale
Alla Commissione Sindacale
Alle Associazioni Territoriali**

Circolare n. 8/2025

Oggetto: Lavoro - Fiscale – Autotrasporto - Legge di Bilancio 2025 - Legge 30.12.2024, n. 207, su S.O. alla G.U. n. 305 del 31.12.2024.

Si evidenziano di seguito le principali disposizioni introdotte dalla Legge di Bilancio 2025 in materia fiscale e di lavoro.

Misure di sostegno al reddito – IRPEF e cuneo fiscale (art.1 c.2-13) – È stato confermato e reso strutturale il taglio del cuneo fiscale attraverso il riconoscimento di un *bonus* per i redditi fino a 20.000 euro e l'applicazione di una detrazione fiscale per i redditi da 20.000 a 32.000 euro e di una *decalage* per i redditi fino a 40.000 euro; è stata altresì resa strutturale la riduzione da 4 a 3 delle aliquote IRPEF: 23 per cento fino a 28mila euro, 35 per cento tra 28.000 e 50.000 euro e 43 per cento oltre i 50.000 euro; per tali interventi è stata prevista una autorizzazione di spesa di oltre 17 miliardi di euro.

Fiscalità auto aziendali (art.1 c.48) – È stata prevista una rimodulazione del trattamento fiscale e previdenziale dei veicoli aziendali concessi in uso promiscuo ai dipendenti: per tali veicoli assegnati dopo l'1 gennaio 2025 sono state modificate le percentuali in base alle quali viene determinato il reddito imponibile che si applicano alla percorrenza convenzionale di 15.000 km annui moltiplicata per il costo desumibile dalle tabelle ACI, prevedendo una percentuale unica del 50 per cento che si riduce al 20 per cento in caso di veicoli elettrici *plug-in* ibridi e al 10 per cento in caso di attribuzione di veicoli a batteria esclusivamente elettrici (in precedenza erano previste quattro percentuali che crescevano proporzionalmente all'aumento delle emissioni di CO2 dei veicoli).

Deducibilità spese di rappresentanza (art.1 c.81-86) – È stato previsto che dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024 le imprese potranno dedurre fiscalmente (ai fini IRES e IRAP) le spese di vitto e alloggio, viaggio e trasporto effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea, oltreché di rappresentanza dei propri dipendenti, a condizione che i relativi pagamenti siano eseguiti con strumenti di pagamento tracciabili; analogamente i rimborsi relativi alle suddette spese non concorreranno a formare il reddito di lavoro dipendente solo se saranno effettuati con le modalità tracciabili.

Incentivo al posticipo del pensionamento (art. 1, comma 161) – È stato confermato l'incentivo al posticipo del pensionamento di cui alla legge n. 197/2022 (cd *Bonus Maroni*) estendendone la portata, oltre ai soggetti che abbiano maturato i requisiti per accedere a *quota 103*, anche ai soggetti che

abbiano maturato i requisiti contributivi di 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne entro il 2025 (DL n. 201/2011). Nello specifico tali soggetti possono rinunciare all'accredito della quota di contributi a proprio carico ricevendo interamente in busta paga la quota contributiva che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare.

Naspi (art. 1, comma 171) – Al fine di disincentivare le assunzioni e i licenziamenti fittizi, è stato introdotto un nuovo requisito per il riconoscimento della Naspi (indennità di disoccupazione) aggiuntivo a quelli attualmente previsti ossia stato di disoccupazione involontario, 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti la perdita dell'occupazione e 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi che precedono l'inizio della disoccupazione. In particolare i lavoratori che si siano dimessi o abbiano risolto in maniera consensuale il rapporto di lavoro e vengano riassunti nell'arco di 12 mesi da un altro datore di lavoro, e da questo successivamente licenziati, avranno diritto alla Naspi solo se questo secondo rapporto di lavoro abbia avuto una durata di almeno 13 settimane.

Opzione donna (art. 1, comma 173) – E' stata prorogata per tutto il 2025 la cosiddetta *opzione donna*, ossia la possibilità per le lavoratrici che si trovano in determinate situazioni di andare in pensione anticipata avendo maturato al 31 dicembre 2024 un'età pari o superiore a 61 anni e almeno 35 anni di contributi. Come lo scorso anno la predetta età anagrafica è ridotta di un anno per ogni figlio nel limite massimo di due anni purché ricorra almeno uno dei seguenti requisiti: assistere da almeno 6 mesi il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap grave, avere una riduzione della capacità lavorativa superiore o uguale al 74%, essere lavoratrici licenziate o dipendenti di imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale (per tali lavoratrici è sufficiente un'età anagrafica pari a 58 anni a prescindere dal numero di figli).

Quota 103 (art. 1, comma 174) – E' stata confermata per il 2025 *quota 103* ossia la possibilità per i lavoratori di conseguire il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento dell'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva di almeno 41 anni. Sarà possibile accedere a quota 103 anche oltre il 2025 purché i predetti requisiti siano maturati entro quest'anno. La determinazione del trattamento sarà calcolata interamente secondo il metodo contributivo e sarà erogabile in misura pari a massimo 4 volte il trattamento minimo pensionistico previsto; inoltre la decorrenza del trattamento scatterà trascorsi sette mesi dalla maturazione dei requisiti stessi. Resta confermato il divieto di cumulo del beneficio con il reddito da lavoro dipendente o autonomo (ad eccezione di quello derivante da lavoro autonomo occasionale nel limite di 5mila euro lordi annui).

APE Sociale (art. 1, commi 175 e 176) – E' stata prorogata fino al 31 dicembre 2025 l'*APE sociale* (legge n. 232/2016), ossia la possibilità di accedere al pensionamento anticipato riconosciuta a categorie di soggetti svantaggiati tra cui lavoratori con almeno 63 anni e 5 mesi di età e 36 anni di contributi che abbiano svolto attività particolarmente rischiose o pesanti in almeno 7 anni negli ultimi 10 ovvero in almeno 6 anni negli ultimi 7. Resta confermato il divieto di cumulo del beneficio con il reddito da lavoro dipendente o autonomo (ad eccezione di quello derivante da lavoro autonomo occasionale nel limite di 5mila euro lordi annui). Si rammenta che rientrano tra i lavori gravosi quelli indicati dalla legge n. 232/2016 (allegato C) nonché le attività di addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate, conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento e personale non

qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci (allegato 3, legge n. 234/2021).

Ammortizzatori sociali (art. 1, commi da 188 a 196) - Sono stati prorogati alcuni interventi di cassa integrazione straordinaria (CIGS) destinati ai lavoratori appartenenti ad alcune tipologie di imprese tra cui quelle operanti in aree di crisi industriale complessa, imprese che cessano l'attività produttiva per crisi aziendale, imprese con rilevanza economica strategica per riorganizzazione o crisi aziendale, nonché imprese di interesse strategico nazionale con almeno 1000 dipendenti che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale.

Assegno d'Inclusione (art. 1, comma 198) – E' stata modificata la disciplina dell'Assegno d'Inclusione (ADI), introdotto come è noto in sostituzione del reddito di cittadinanza, quale nuovo strumento di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale (DL n. 48/2023). In particolare è stata elevata a 10.140 euro (in precedenza 9.360 euro) la soglia ISEE del nucleo familiare richiedente l'assegno e a 6.500 euro (in precedenza 6.000 euro) il valore del reddito familiare richiesto per accedere al beneficio. Anche l'importo mensile erogato per l'accesso allo strumento del *Supporto per la Formazione e Lavoro* (SFL) è aumentato a 500 euro (in precedenza 350 euro) e la durata del beneficio, pari a massimo 12 mensilità, è prorogabile per ulteriori 12 mesi qualora alla scadenza dei primi 12 mesi risulti la partecipazione del beneficiario a un corso di formazione.

Bonus nuove nascite (art. 1, commi da 206 a 208) – E' stato introdotto un contributo una tantum pari a 1.000 euro per ogni figlio nato o adottato nel 2025 purché il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente il beneficio abbia un ISEE non superiore a 40.000 euro annui.

Congedo parentale (art. 1, commi 217 e 218) – E' stata modificata la disciplina del congedo parentale (D.lgvo n. 151/2001) prevedendo in via strutturale per i lavoratori e lavoratrici dipendenti che abbiano cessato il congedo di maternità o paternità dal 2024, l'aumento dell'indennità all'80% della retribuzione per tre mesi (in precedenza per due mesi) entro il sesto anno di vita del bambino. I restanti mesi restano invece indennizzati al 30%.

Decontribuzione per lavoratrici con figli (art. 1, commi 219 e 220) – E' stata resa strutturale, con alcune modifiche, la decontribuzione prevista dalla scorsa *legge di Bilancio* (legge n. 213/2023) a favore delle lavoratrici con figli. In particolare, da quest'anno è stato previsto un parziale esonero contributivo (in precedenza sgravio totale) della quota dei contributi previdenziali per IVS, a favore delle lavoratrici, madri di due o più figli, dipendenti e autonome (in precedenza solo per lavoratrici dipendenti). L'esonero contributivo spetta fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo mentre, a decorrere dal 2027, per le madri di tre o più figli, fino al compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo. Per gli anni 2025 e 2026 l'esonero non spetterà alle lavoratrici beneficiarie dell'esonero contributivo previsto dalla scorsa legge di bilancio. L'esonero spetterà a condizione che la retribuzione o il reddito imponibile ai fini previdenziali non sia superiore all'importo di 40.000 euro su base annua (salvo per le lavoratrici autonome, per cui si prevede uno specifico strumento di valutazione) e resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'esonero è concesso nei limiti della normativa europea in materia di aiuti di Stato cd "*de minimis*" mentre la misura e le modalità di riconoscimento dello stesso saranno stabilite con apposito decreto interministeriale nel rispetto delle risorse stanziare pari a 300 milioni annui.

Riduzione imposta applicata ai premi di produttività dei lavoratori (art.1 c.385) – Così come avvenuto per l'ultimo biennio, è stata confermata anche per gli anni dal 2025 al 2027 la riduzione dal 10 al 5 per cento dell'aliquota dell'imposta sostitutiva sulle somme erogate sotto forma di premi di risultato o di partecipazione agli utili d'impresa ai lavoratori dipendenti del settore privato; come è noto, tale defiscalizzazione è stata introdotta dalla *Legge di Stabilità 2016* (art.1 c.182 L.n.208/2015).

Misure fiscali per il welfare aziendale (art.1 c.390) – Così come disposto per il 2024, è stato confermato che anche per i periodi di imposta dal 2025 al 2027 derogando ai limiti di cui all'art.51 c.3 del TUIR il tetto di esenzione dei *fringe benefit* aziendali che non concorrono a formare il reddito (beni ceduti, servizi prestati nonché somme erogate o rimborsate 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 ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa) sia incrementato a 1.000 euro per lavoratori dipendenti e che tale limite sia elevato a 2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli (compresi quelli nati fuori dal matrimonio riconosciuti, adottivi o affidati) che dichiarino al proprio datore di lavoro di averne diritto indicando il codice fiscale dei figli.

Proroga maggiorazione della deduzione per nuove assunzioni (art.1 c.399-400) – È stata prorogata anche per il triennio 2025-2027 la maggiorazione del 20 per cento del costo del lavoro in deduzione nel caso di assunzione di nuovi dipendenti con contratto a tempo indeterminato rispetto al precedente anno di imposta, nonché l'ulteriore maggiorazione del 10 per cento (per un totale quindi del 30 per cento) del costo del lavoro in deduzione nel caso in cui i nuovi dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato rientrino nelle categorie di lavoratori meritevoli di maggiore tutela di cui all'Allegato 1 del DLGS n.216/2023 (cioè persone con disabilità, donne con almeno due figli, ex percettori di reddito di cittadinanza, donne vittime di violenza e giovani under 30 ammessi agli incentivi all'occupazione); sono state altresì stabilite le regole per la determinazione degli acconti delle imposte sui redditi dovute; si rammenta che il DM 25.5.2024 ha stabilito le disposizioni attuative di tale misura che, come è noto, è stata introdotta dall'art.4 del DLGS n.216/2023 (cd *Attuazione del primo modulo di riforma dell'Irpef*), tra cui quella che stabilisce quale condizione necessaria per beneficiarne l'incremento occupazionale risultante al termine del periodo d'imposta rispetto al periodo d'imposta precedente.

Decontribuzione nuove assunzioni al Sud (art. 1, commi da 404 a 426) - Per gli anni 2025-2029 è stato introdotto un nuovo sgravio contributivo per le imprese che assumono lavoratori nel Mezzogiorno in sostituzione della cosiddetta "*Decontribuzione Sud*" (legge n. 178/2020). L'agevolazione consiste nell'esonero parziale dal versamento dei contributi previdenziali (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL) a carico del datore di lavoro che assume lavoratori a tempo indeterminato (esclusi gli apprendisti) nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. Per l'operatività della misura bisognerà attendere come di consueto le istruzioni dell'INPS.

L'esonero diminuisce con il passare degli anni passando dal 25% nel 2025, per un importo massimo di 145 euro su base mensile per ciascun lavoratore assunto nell'anno precedente, fino al 15% nel 2029, per un importo massimo di 75 euro su base mensile per ciascun lavoratore assunto nell'anno precedente.

Come sempre l'esonero è subordinato al possesso del DURC (*Documento unico di regolarità contributiva*), al rispetto della normativa in materia di

lavoro e legislazione sociale e degli obblighi di assunzione dei soggetti disabili. L'esonero non è cumulabile con altri incentivi, come ad esempio i bonus giovani, donne e Zes Unica (DL n. 60/2024), che vengono inoltre rifinanziati fino al 2027.

Per i datori di lavoro con meno di 250 dipendenti l'esonero è concesso nei limiti della normativa europea in materia di aiuti di Stato cd "de minimis" (Reg. Ue 2023/283) mentre, per i datori di lavoro con oltre 250 dipendenti, l'efficacia dell'esonero è subordinata all'autorizzazione da parte della Commissione europea e alla dimostrazione al 31 dicembre di ogni anno di aver raggiunto un incremento occupazionale rispetto all'anno precedente dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Trasporto intermodale – Rifinanziamento *Ferrobonus* e *Sea Modal Shift* (tabelle Stati di previsione del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti) – Sono state previste ulteriori risorse per l'incentivo al trasporto combinato strada-mare – cd *Sea Modal Shift*, (ex *Marebonus*) e per l'incentivo all'intermodalità ferroviaria – cd *Ferrobonus*: nello specifico sono stati stanziati 12 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2025 al 2027 per il *Sea Modal Shift* e 10 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2025 al 2027 per il *Ferrobonus*; tali risorse si aggiungono agli stanziamenti previsti da ultimo con la *Legge di Bilancio 2021* (art.1 c.672-674 L.n.178/2020).

[Gazzetta Ufficiale](#) **Legge di Bilancio 2025 - Legge 30.12.2024**

Con i migliori saluti.

Il Segretario Generale
Alfredo D'Ascoli

