**Servizio Sindacale Giuslavoristico** Roma 3 gennaio 2025

**Circ. n. 02/2025**

P.E. 04/2025 SV/fb

Oggetto: **LEGGE DI BILANCIO 2025**

**PROFILI GIUSLAVORISTICI E PREVIDENZIALI**

**-------------------------------------------------------------------------**

***Legge 30 dicembre 2024, n. 207***

“*Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario*

*2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027*”.

(G.U. n. 305 del 31 dicembre 2024 – S.O. n. 43/L)

Alle Confcooperative regionali e territoriali

Alle Federazioni Nazionali

Agli Enti e Consorzi Nazionali ed

Interregionali

Alle Società di sistema

E p.c. Al Direttore Generale

Al Capo Dipartimento Amministrativo

Ai Dipartimenti, Servizi ed Uffici confederali

LORO SEDI

Segnaliamo le **principali novità in materia giuslavoristica e previdenziale** contenute nella legge di bilancio, rinviando alla Circolare del Servizio Legislativo-Legale-Fiscale per una disamina complessiva del provvedimento, nonché alle comunicazioni settoriali delle Federazioni.

La legge di bilancio 2025 si caratterizza per la conferma e la proroga di politiche e strumenti già in vigore nel 2024, con la positiva messa a regime di alcuni istituti, o la loro stabilizzazione quantomeno per un triennio, nonché per l’inserimento di alcune riformulazioni e integrazioni che non ne stravolgono l’impianto. Tra i principali profili degni di attenzione:

1. **Conferma e messa a regime per il triennio 2025-2027 della tassazione agevolata al 5% applicabile ai premi di produttività erogati ai lavoratori. Aliquota applicabile anche ai RISTORNI distribuiti ai soci di cooperativa.**
2. **Confermato per il triennio 2025-2027 il regime per i fringe benefits applicato nel 2024, fino a 2 mila euro per lavoratori con figli a carico e di 1.000 euro per gli altri lavoratori. Si aggiunge, in via sperimentale un’ulteriore regime di non imponibilità ai fini fiscali, nel limite di 5 mila euro a prescindere dai figli, delle somme pagate o rimborsate dai datori di lavoro relativamente alle spese di affitto sostenute da lavoratori assunti a tempo indeterminato nel 2025 con un reddito sotto i 35 mila euro e che si siano trasferiti per oltre 100 km dal luogo di residenza** (beneficio applicabile per 2 anni dalla data di assunzione).
3. **Estensione al periodo 1° gennaio – 30 settembre 2025 del sostegno economico, esente fiscalmente e già riconosciuto negli anni scorsi, in favore di lavoratori sotto 40 mila € di reddito occupati nel comparto turistico, ivi inclusi gli stabilimenti termali, pari al 15% delle retribuzioni percepite dagli stessi soggetti in relazione a lavoro notturno o lavoro straordinario festivo.**
4. **Aumento risorse per Bonus Giovani, Bonus Donne e Bonus Mezzogiorno, proroga decontribuzione sud, sebbene fino a fine 2024 per contratti stipulati entro 30 giugno 2024, e riformulazione della stessa con un regime meno favorevole rispetto a quello previgente, distinto peraltro tra imprese sotto e sopra i 250 addetti con, in quest’ultimo caso, necessità di attendere autorizzazione della misura a livello comunitario e requisito aggiuntivo dell’incremento occupazionale.**
5. Istituzione di un **Fondo** ad hoc **presso il MEF** con una dotazione di **70 milioni di euro per l’anno 2025 e di 2 milioni di euro per l’anno 2026** destinato all’**attuazione delle disposizioni, anche di carattere fiscale, in materia di partecipazione dei lavoratori al capitale, alla gestione e ai risultati di impresa** (connessione con proposta di legge attualmente in discussione in Parlamento).
6. **Modifiche in materia previdenziale:** proroga Quota 103, APE sociale, Opzione donna, incentivo (ora detassato) per chi rimane in servizio anche se ha maturato requisiti pensione anticipata, sostegno alle pensioni minime e superamento forti restrizioni nell’indicizzazione dei trattamenti pensionistici con importi elevati. Contributi volontari deducibili per giovani e rilevanza del valore della rendita erogata dai fondi di previdenza complementare ai fini del raggiungimento dell’importo soglia perché un soggetto cui si applica interamente il sistema contributivopossa accedere alla pensione di vecchiaia o anticipata a 64 anni.
7. Per coloro che terminano di fruire del periodo di maternità o paternità obbligatorio nel 2025, **riconoscimento di un ulteriore mese di congedo parentale facoltativo fruibile fino al sesto anno di vita del bambino retribuito all’80% per un totale complessivo di 3 mesi** coperti con questa percentuale di miglior favore in luogo di quella generale pari come noto al 30% della retribuzione (2 mesi all’80% invece per coloro che abbiano terminato di fruire del periodo di maternità/paternità obbligatorio nel 2024).
8. **Messa a regime dello sgravio dei contributi** a loro carico per **lavoratrici madri con almeno 2 figli, con una riformulazione che, da un lato, estende la misura anche alle lavoratrici autonome, dall’altro limita la platea a determinati valori reddituali rinviando ad un decreto attuativo per la quantificazione del beneficio.**
9. Proroga per il 2025, nel limite complessivo di 30 milioni, dell’indennità giornaliera di 30 € riconoscibile ai **soci lavoratori delle cooperative di pesca a fronte di situazioni di sospensione dell’attività per fermo pesca obbligatorio e non.**
10. **Parziale riformulazione dal 2025 della disciplina relativa all’indennità di discontinuità riconosciuta in favore dei lavoratori dello spettacolo con determinati requisiti, che diventano un po’ meno stringenti.**

Prima di approfondire puntualmente queste misure occorre evidenziare come il provvedimento confermi, da un lato, il meccanismo della super-deduzione dal reddito di impresa del costo del lavoro riconducibile a nuove assunzioni a tempo indeterminato che generano incremento occupazionale, dall’altro il sostegno ai soggetti con redditi medio-bassi (fino a 40 mila euro) realizzato a partire dal 2025 non più tuttavia mediante il regime di decontribuzione in vigore negli anni scorsi, ma attraverso un mix di misure (compreso un riordino delle detrazioni fiscali) introdotto a regime nel nostro ordinamento.

**\* \* \***

***Conferma tassazione agevolata premi produttività e ristorni (art. 1, c. 385)***

Si procede a una **messa a regime dell’istituto per il triennio 2025-2027, fortemente auspicata da Confcooperative,** al duplice scopo di favorire ulteriormente la contrattazione di secondo livello e di contenere in parte l’impatto significativo della tassazione sui redditi dei lavoratori.

**Ricordiamo che la misura si concretizza nell’applicazione di una tassazione separata al 5% (è stato già così nel biennio 2023/2024) sui premi di produttività concessi a fronte di accordi sindacali di secondo livello.**

Nulla cambia sul piano normativo per cui in termini operativi devono considerarsi sempre valide le regole finora in uso tra cui, in particolare, l’applicazione di tale regime entro il limite di 3.000 euro/anno a tutti i lavoratori subordinati del settore privato che nell’anno precedente abbiano avuto un reddito fino a 80 mila euro.

Nel ricordare che le ultime indicazioni di natura generale da parte dell’Agenzia Entrate risalgono al 2018 e più precisamente alla Circolare n. 5/E del 29 marzo 2018[[1]](#footnote-1)(*1)*, che ha utilmente fornito una panoramica sulla disciplina vigente, aggiornata in particolare rispetto alle modifiche normative intervenute negli anni 2017 e 2018, preme richiamare l’**applicazione del medesimo regime di tassazione agevolata ai RISTORNI erogati ai soci-lavoratori, equiparati ai premi di produttività dei dipendenti.**

Anzi, come più recentemente ribadito dall’Agenzia delle Entrate nella riposta ad interpello n. 284 del 5 aprile 2023*[[2]](#footnote-2)(2)*, occorre evidenziare come la sua applicazione ai ristorni distribuiti ai soci prescinda dalla verifica di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione cui la disciplina vigente obbliga invece nel caso dei premi di produttività.

**\* \* \***

***Fondo MEF su partecipazione lavoratori nelle imprese (art. 1, c. 457)***

Con una dotazione di risorse pari a 70 milioni per il 2025 e 2 milioni per il 2026, è istituito presso il MEF questo fondo ad hoc, **con un evidente collegamento rispetto ai lavori parlamentari attualmente in corso su una proposta di legge (A.C. 1573,** [**XIX Legislatura - Lavori - Progetti di legge - Scheda del progetto di legge**](https://www.camera.it/leg19/126?leg=19&idDocumento=1573)**) contenente disposizioni in materia di partecipazione dei lavoratori al capitale, alla gestione e ai risultati dell'impresa** – non a caso stessa formulazione utilizzata nel provvedimento in oggetto.

**\* \* \***

***Regime fringe benefits per anno 2025 (art. 1, cc. 386-391)***

Anche in questo caso con un orizzonte temporale pari a tre anni, conferma per il triennio 2025-2027del regime dei fringe benefits applicato nel 2024*[[3]](#footnote-3)(3)* - tetto di 2 mila euro per dipendenti con figli a carico e di 1.000 euro per quelli senza - cui si aggiunge in via sperimentale

Come noto, i fringe benefit sono riconoscibili esentasse da parte dei rispettivi datori di lavoro in relazione a beni ceduti o servizi prestati ai medesimi lavoratori, incluse le somme loro erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell’energia elettrica e del gas naturale o anche delle spese riconducibili nel caso di prima casa ad affitti o per gli interessi sul mutuo.

Si ricorda inoltre la procedura secondo cui i datori di lavoro eventualmente interessati dovranno informare preventivamente le rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti, oltre che ricevere una dichiarazione del lavoratore beneficiario con figli a carico, con indicazione del codice fiscale degli stessi.

**In via sperimentale** si aggiunge un ulteriore regime di non imponibilità fiscale, **nel limite di 5 mila euro** a prescindere dai figli, delle somme pagate o rimborsate dai datori di lavororelativamente **alle spese di affitto sostenute da lavoratori assunti a tempo indeterminato nel 2025 con un reddito sotto i 35 mila euro (nell’anno precedente l’assunzione) e che abbiano trasferito la residenza nel comune di lavoro, qualora questo sia situato a più di 100 chilometri di distanza dal comune di precedente residenza.**

Si tratta di un beneficio **applicabile per 2 anni dalla data di assunzione**, fermo restando che l’esclusione dal concorso di tali somme alla formazione del reddito del lavoratore non rileva ai fini contributivi.

**\* \* \***

***Conferma bonus lavoro notturno/festivo comparto turistico (art. 1, cc. 395-398)***

**In favore dei lavoratori** del comparto turistico (stabilimenti termali inclusi) e **di quelli operanti negli esercizi che somministrano alimenti e bevande di cui articolo 5 della legge n. 287/1991 si estende al periodo 1° gennaio-30 settembre 2025** l’incentivo già riconosciuto, anche in quel caso temporaneamente, per gli anni 2023 e 2024*[[4]](#footnote-4)(4)*.

L’incentivo prevede, per coloro che non superino 40 mila euro di reddito nel 2023, il riconoscimento di una **somma non tassata a titolo di trattamento integrativo speciale pari al 15% delle retribuzioni lorde loro corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario effettuato nei giorni festivi**.

Le **somme** sono a carico dello Stato per una spesa valutata in 81,1 milioni di euro per il 2024, ma sono **anticipate dai datori di lavoro in qualità di sostituti di imposta** in presenza di una richiesta del lavoratore che attesti per iscritto di rientrare nel parametro reddituale indicato (anno 2023). **A loro volta le imprese utilizzeranno in compensazione il credito d’imposta conseguentemente maturato** ai sensi dell’art. 17 del decreto legislativo n. 241/1997.

La misura, che ha come obiettivo quello di sopperire alla mancanza di manodopera in questo settore, vuole parzialmente incentivare le prestazioni svolte nel settore nei fine settimana e durante l’orario notturno. Il bonus si aggiunge, ovviamente, a quanto il lavoratore percepisce a titolo di lavoro notturno e di lavoro festivo in applicazione della contrattazione collettiva.

**\* \* \***

***Decontribuzione SUD e risorse bonus occupazionali (art. 1, commi 404-4022)***

Contestualmente a un **incremento dei limiti di spesa complessivi per gli incentivi in favore di giovani, donne e aree del Mezzogiorno già disciplinati con il D.L n. 60/2024***[[5]](#footnote-5)(5)* e a una copertura normativa della **possibilità – già anticipata mesi fa dal Ministero del Lavoro e da INPS*[[6]](#footnote-6)(6)* – di fruire fino a fine 2024 della vecchia Decontribuzione Sud anche per contratti a tempo indeterminato stipulati entro il 30 giugno u.s.**, **si introduce una nuova disciplina di sgravi contributivi per sostenere l’occupazione stabile nel Mezzogiorno sostitutiva di quella fino ad oggi in vigore non più prorogabile a causa della disciplina sugli aiuti di stato in vigore a livello comunitario**.

Tutto ciò utilizzando anche le risorse già stanziate a questo fine, considerato che la vecchia decontribuzione Sud sarebbe dovuta proseguire fino al 2029 con un regime di esonero pari al 30% fino al 2025, ridotto al 20% fino al 2027 e ulteriormente al 10% fino al 2029.

**Il nuovo regime in vigore risulta in generale meno conveniente,** con peraltro una diversa disciplina per i datori di lavoro sopra i 250 dipendenti per i quali la misura richiede in aggiunta il vincolo dell’incremento occupazionale annuale oltre che una preventiva autorizzazione dello strumento a livello comunitario. In generale il beneficio è così riassumibile:

* + - **esonero contributivo** (con esclusione dei premi e contributi dovuti all’INAIL) **in favore dei datori di lavoro privati** (con esclusione del settore agricolo, dei contratti di lavoro domestico e di apprendistato, nonché di altri enti ed istituti elencati dal legislatore quali consorzi di bonifica e industriali) **che occupano lavoratori a tempo indeterminato nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna;**
    - **importo, secondo un preciso décalage:**
      * per il 2025, in misura pari al 25% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 145 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto al 31 dicembre 2024;
      * per il 2026 e per il 2027, in misura pari al 20% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 125 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto rispettivamente al 31 dicembre 2025 o al 31 dicembre 2026;
      * per il 2028, in misura pari al 20% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 100 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto al 31 dicembre 2027;
      * per il 2029, in misura pari al 15% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 75 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto al 31 dicembre 2028;
    - **soggetto a determinate condizioni per la fruizione**, tra cui: non cumulabilità con incentivi riconosciuti dalla normativa vigente 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; non spettanza nei casi previsti dalla normativa generale in materia di incentivi (art. 31, decreto legislativo n. 150/2015); concessione subordinata al possesso del DURC, al rispetto della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale, all’applicazione della contrattazione collettiva leader e agli obblighi di assunzione dei soggetti disabili.

**\* \* \***

***Pacchetto pensionistico (art. 1, cc. 161, 169-170, 173-177, 181-185)***

**Confermati per il 2025 gli strumenti di flessibilità in uscita, ma con alcune modifiche.**

* + Al *comma 174,* **QUOTA 103 (62 anni di età e 41 anni di contributi), con le medesime penalizzazioni per chi ne beneficia valide anche l’anno scorso,** rappresentate da:
* un ricalcolo dell’assegno con sistema contributivo;
* un limite nell’importo dell’assegno pari a 4 volte il trattamento minimo fino a che il lavoratore non raggiunga i requisiti di vecchiaia generali previsti in via ordinaria;
* decorrenza degli assegni dopo 7 mesi dalla maturazione del diritto.
  + Al *comma 161* viene **confermata la facoltà per i lavoratori che maturassero in corso d’anno i requisiti di Quota 103, e ora anche per la pensione anticipata a prescindere dall’età**, **di non andare in pensione** e a fronte di tale scelta di percepire **in busta paga la quota di contribuzione INPS a loro carico (9,19%) a partire dal momento in cui esercitassero tale opzione**, restando al contrario ovviamente in capo al datore di lavoro la contribuzione a proprio carico riferibile al medesimo rapporto di lavoro. Quale **novità rispetto agli anni passati si specifica che la somma in busta paga sarà esente fiscalmente**.
  + Al *comma 173* viene confermata **OPZIONE DONNA** con le stesse condizioni previste nell’anno passato. Pertanto, per il 2025, oltre al requisito anagrafico di 61 anni, riducibile di 1 anno per ogni figlio nel limite massimo di 2, e fermi gli ulteriori requisiti con cui è possibile andare in pensione con questo strumento che – ricordiamo – comporta sempre un regime di calcolo esclusivamente contributivo, Opzione Donna sarà praticabile da coloro che entro il 2024 abbiano maturato almeno 35 anni di contributi sempreché si tratti di lavoratrici che si trovino in determinate condizioni: i) essere da almeno 6 mesi *caregiver* di soggetti con handicap grave; ii) avere una riduzione della capacità lavorativa accertata di almeno il 74%; iii) o essere licenziata/dipendente di imprese per cui è attivo un tavolo di crisi, situazione che legittima di fruire dello strumento anche con un età di 59 anni prescindendo dall’esistenza e dal numero di figli.
  + Ai *commi 175-176* **APE SOCIALE** conuna conferma della disciplina prevista per questa indennità a carico dello Stato in vigore già da anni per traghettare prima alla pensione soggetti con determinate condizioni, incluso il requisito anagrafico dei **63 anni e 5 mesi quale soglia di accesso e l’incumulabilità del beneficio con i redditi di lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5 mila euro lordi annui.**

Ulteriori disposizioni riguardano tentativi **per favorire in prospettiva il pensionamento dei giovani**, molto spesso caratterizzati da carriere discontinue, **anche attraverso una triangolazione con i fondi di previdenza complementare**.

* + Ai *commi 169-170* viene introdotta la **facoltà di versamento di una maggiorazione dell’aliquota contributiva pensionistica a loro carico, al fine del corrispondente incremento del montante contributivo individuale, in favore di lavoratori iscritti alle forme pensionistiche obbligatorie di base INPS e privi di anzianità contributiva pensionistica al 1° gennaio 2025**. La maggiorazione è ammessa **fino a un massimo di 2 punti percentuali** e l’incremento del montante sarà riconosciuto secondo specifici criteri, considerato che per le modalità attuative della misura si rinvia ad un apposito decreto attuativo .
  + Ai *commi 181-185*, in materia di **PREVIDENZA COMPLEMENTARE: per lavoratori cui si applica interamente il sistema contributivo**, vale a dire per i lavoratori il cui primo accredito contributivo sia successivo al 31 dicembre 1995, **possibilità a decorrere dal 2025 di far valere, su richiesta dell’assicurato, al fine del raggiungimento degli importi di soglia mensile** dell’assegno sociale **stabiliti per l’accesso alla pensione di vecchiaia o anticipata**, non solo l’ammontare mensile della prima rata di pensione obbligatoria ma **anche il valore di una o più prestazioni di rendita di forme pensionistiche di previdenza complementare, in caso di opzione per la prestazione in forma di rendita.** Tuttavia, in maniera contestuale, **laddove si optasse per tale facoltà** il **requisito contributivo** (fino ad oggi 20 anni) per andare in pensione anticipata a 64 anni è **innalzato a 25 anni dal gennaio 2025 e a 30 anni dal gennaio 2030**, fermo restando che per tutti i soggetti interessati a tale forma di uscita, anche se non si ricorresse agli importi di rendita della previdenza complementare, dal 2030 l’assegno spettante dovrà essere in generale superiore a 3,2 volte (non più 3) la pensione sociale, tetto come noto ridotto in presenza di donne con uno o più figli (rispettivamente a 2,8 e 2,6 volte).

Sul fronte pensionistico va infine segnalato **per il 2025 un superamento delle forti restrizioni in materia di indicizzazione dei trattamenti**, **con l’applicazione di uno schema così articolato**: rivalutazione piena e riconosciuta al 100% della variazione dell’indice del costo della vita per importi che non superino 4 volte il trattamento minimo; negli altri casi aggiornamento al nuovo costo della vista riconosciuto solo parzialmente con un décalage articolato per 2 fasce: 90% per importi compresi tra 4 e 5 volte il minimo e 75% per importi superiori a 5 volte il minimo. Come negli anni passati, si aggiunge anche per il biennio 2025-2026 un’**ulteriore forma di aiuto da riconoscere in via eccezionale ai pensionati più poveri** (sotto il trattamento minimo), un incremento nella misura del 2,2% per il 2025 e dell’1,3% per il 2026 (*comma 177*).

**\* \* \***

***Proroga indennità settore pesca sospensione attività (art. 1, comma 188)***

Con una dotazione di risorse pari a **30 milioni di euro** a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione, viene prorogata **per il 2025** l’indennità giornaliera di **30 € da riconoscere come sostegno al reddito per i lavoratori, inclusi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca, coinvolti in periodi di sospensione dell’attività a causa dell’arresto temporaneo obbligatorio (fermo pesca) e non obbligatorio.**

**\* \* \***

***Misure per lavoratori con figli (art. 1, commi 217-220)***

* *Commi 217-218.* Limitatamente a quei genitori che terminano il periodo di maternità/paternità obbligatoria a partire dal nuovo anno, **dal 2025 viene stabilito il riconoscimento fino a 6 anni vita del bambino di un terzo mese di congedo parentale facoltativo indennizzato all’80% della retribuzione**, per un totale complessivo di 3 mesi coperti con questa percentuale di miglior favore in luogo di quella generale pari come noto al 30% della retribuzione. Per coloro che avessero terminato il periodo di maternità/paternità obbligatoria nell’anno 2024, se non già fruito l’anno scorso, resta la **possibilità di beneficiare del congedo parentale indennizzato all’80% della retribuzione fino a 2 mesi**, considerato che nella formulazione ora introdotta si supera nella sostanza quella previsione per cui a partire dal 2025 per il secondo mese di congedo parentale l’indennizzo sarebbe sceso dal 80 al 60 per cento. Ricordiamo come tale congedo spetti in alternativa tra il padre e la madre e sia fruibile in maniera anche frazionata.
* *Commi 219-220.* **Con significative modifiche rispetto alla misura contenuta nella precedente legge di bilancio, si mette a regime l’esonero dei contributi previdenziali a loro carico per le lavoratrici con almeno 2 figli minori,** riconosciuto come noto fino al compimento di 10 anni del figlio più piccolo in presenza di due figli e fino al compimento di 18 anni sempre da parte del più piccolo se i figli sono almeno 3. In particolare, dal 2025:
  + - **quantificazione del beneficio** così come le **modalità di fruizione** sono **rinviate a un prossimo decreto interministeriale** (Lavoro-MEF) per cui non vale più il riferimento ad un esonero totale dei contributi a proprio carico (pari come noto a circa il 9%) nel limite massimo di 3 mila euro/anno; si tratta ora di una decontribuzione parziale nel limite peraltro dei 300 milioni di euro messi complessivamente a disposizione ogni anno;
    - ne beneficiano le **lavoratrici con una retribuzione o un reddito imponibile ai fini previdenziali non superiore a 40 mila euro annui** (limite non previsto in precedenza);
    - **estensione del beneficio anche alle lavoratrici autonome**, con una parametrazione dello stesso in funzione del minimale di reddito imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali dovuti alle gestioni degli artigiani e dei commercianti;
    - **limitatamente al biennio 2025-2026, le lavoratrici dipendenti con almeno 3 figli continuano a godere della misura già prevista nella precedente legge di bilancio, stabilita a suo tempo per un triennio e non abrogata, fruendo pertanto dell’esonero senza le modifiche apportate dal legislatore** (vincolo reddituale e quantificazione esonero parziale rinviata a decreto) che si applicheranno per loro a partire dal 2027.

**\* \* \***

***Revisione disciplina indennità discontinuità spettacolo (art. 1, comma 611)***

A partire **dal 1° gennaio 2025** si introducono alcune modifiche rispetto all’indennità di discontinuità prevista in favore dei lavoratori dello spettacolo con determinati requisiti ai sensi del decreto legislativo n. 175/2023 *[[7]](#footnote-7)(7)*. Più in particolare:

* sono **ridefiniti, in senso più favorevole, i requisiti per il riconoscimento** portando a 30 mila euro (in luogo di 25 mila) il tetto massimo di reddito richiesto per l’accesso all’indennità e riducendo a 51 (in luogo di 60) le giornate di contribuzione accreditate al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo che bisogna aver maturato nell'anno precedente a quello di presentazione della domanda;
* non vengono più escluse i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione di altra prestazione di disoccupazione ai fini del conteggio delle giornate accreditate al Fondo pensione dello spettacolo, a cui, come noto, sono rapportate le giornate di concreta fruizione dell’indennità (per un valore di 1/3 rispetto a quelle accreditate);
* **si sposta dal 30 marzo al 30 aprile di ogni anno il termine, previsto a pena di decadenza, entro cui deve essere presentata dal lavoratore la domanda all’INPS**, fermo restando che l’Istituto procede alla valutazione delle istanze entro il 30 settembre;
* è **abrogato il vincolo posto sui percettori dell’indennità di partecipare a percorsi di formazione e di aggiornamento.**

**\* \* \***

***Altre misure degne di attenzione***

* *Art. 1, comma 171:* **con riferimento a eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2025 e laddove nei 12 mesi precedenti l’evento di cessazione involontaria (licenziamento) per cui si richiede la prestazione sia stato cessato un precedente rapporto a tempo indeterminato per dimissioni volontarie o a seguito di risoluzione consensuale** - fattispecie che come noto non danno diritto alla fruizione dell’indennità di disoccupazione - è **introdotto un ulteriore requisito per il riconoscimento della NASpI pari ad almeno 13 settimane di contribuzione dalla cessazione del rapporto determinato interrotto per dimissioni volontarie o risoluzione consensuale**. Evidenziato come la ratio della norma consista nell’evitare possibili abusi, sono comunque fatte salve le ipotesi in cui l’indennità è riconosciuta, come già prevede la normativa fino ad oggi vigente, per i casi di dimissioni nel periodo di maternità, per giusta causa o di risoluzione consensuale nell’ambito delle procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Ricordiamo come in generale la NASpI spetti a lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che, congiuntamente, siano in stato di disoccupazione e possano far valere, nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno 13 settimane di contribuzione.
* *Art. 1, comma 186:* **per i nuovi iscritti nell’anno 2025 alla gestione INPS degli artigiani o dei commercianti, facoltà di chiedere una riduzione transitoria della contribuzione, nella misura del 50% per 36 mesi**, con un conseguente possibile accreditamento dei contributi in forma ridotta, in proporzione alla somma versata, se i contributi pagati sono inferiori ai minimi previsti (beneficio alternativo rispetto ad altre misure agevolative che prevedano già riduzioni della contribuzione come ad esempio l’adesione al regime fiscale forfettario).
* *Art. 1, comma 189:* **per il 2025** si stanziano **ulteriori 70 milioni di euro** a valere sul Fondo sociale occupazione e formazione **per la prosecuzione dei trattamenti di CIGS riconosciuti in deroga ai limiti generali di durata vigenti in materia di ammortizzatori sociali a beneficio dei lavoratori di imprese operanti in aree di crisi industriale complessa**.
* *Art. 1, comma 191*: sempre **per il 2025, nel limite di spesa di 100 milioni** a valere sul Fondo sociale occupazione e formazione, **è prorogato al ricorrere di determinate condizioni l’accesso** **per le imprese che cessano l’attività produttiva a trattamenti di CIGS** per un periodo di 12 mesi, **da riconoscersi in deroga ai limiti generali di durata vigenti in materia di ammortizzatori sociali.**
* *Art. 1, comma 198:* **marginale riformulazione dei requisiti per la fruizione dell’Assegno di inclusione (ADI) e del Supporto formazione lavoro (SFL),** sia andando a elevare leggermente i requisiti relativi alla condizione economica e reddituale per accedere a tali strumenti di contrasto alla povertà sia **innalzandone di poco i relativi importi, maggiormente per il SFL con un incremento del beneficio da 350 a 500 euro.**
* *Art. 1, comma 199*: con risorse a valere sul Fondo sociale per l’occupazione **incremento delle risorse destinate al finanziamento dei percorsi formativi sull’apprendistato di primo livello** - per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore - **e dei percorsi per le competenze trasversali e per l’orientamento** (cosiddetti percorsi di alternanza scuola-lavoro): 100 milioni per il 2025, 170 per il 2026 e 240 a decorrere dal 2027.
* *Art. 1, commi 392-294:* al fine di promuovere la sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori, istituzione presso il Ministero del Lavoro di un **fondo per incentivare programmi di screening e prevenzione di malattie cardiovascolari e oncologiche da parte dei datori di lavoro**, ivi incluse le relative campagne di formazione e informazione nonché la dotazione da parte delle imprese di defibrillatori semiautomatici e automatici (DEA). Sarà un **decreto interministeriale (Lavoro-MEF)** a stabilire **modalità e criteri di ripartizione delle risorse che ammontano a 500 mila euro annui a decorrere dal 2026**.
* *Art. 1, commi 888-891*: **con una dotazione iniziale di 500 mila euro per ciascuno degli anni 2026 e 2027**, istituzione presso Ministero dell’Interno del “***Fondo per il contrasto del reclutamento illegale della manodopera straniera***”, **a cui potranno accedere gli Enti del Terzo Settore** - iscritti nella prima sezione del registro delle associazioni e degli enti che svolgono attività in favore degli immigrati - che svolgono attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro da parte di lavoratori stranieri attraverso piattaforme on line accreditate presso Sviluppo Lavoro Italia Spa (**modalità attuative rinviate a prossimo decreto interministeriale** - Interno-Lavoro-MEF).

**\* \* \***

Nel rimanere a disposizione per qualsiasi chiarimento, rinviamo a successive comunicazioni di approfondimento trattandosi, in molti casi, di misure che richiedono disposizioni attuative o comunque specifiche indicazioni operative.

Cordiali saluti.

IL SEGRETARIO GENERALE

(Marco Venturelli)

Allegati n. 1:

* Legge n. 207/2024

1. *(1)* *Circolare Servizio Sindacale Giuslavoristico n.10 del 17 aprile 2018 – prot. n. 2073.* [↑](#footnote-ref-1)
2. *(2) Circolare Servizio Sindacale Giuslavoristico n. 15 del 6 aprile 2023 – prot. n. 1483.* [↑](#footnote-ref-2)
3. *(3) Circolare Servizio Sindacale Giuslavoristico n. 1 dell’8 gennaio 2024 – prot. n. 11.* [↑](#footnote-ref-3)
4. *(4) Da ultimo, Circolare Servizio Sindacale Giuslavoristico n. 1 dell’8 gennaio 2024 – prot. n. 1586* [↑](#footnote-ref-4)
5. *(5) Circolare Servizio Sindacale Giuslavoristico n. 11 del 13 maggio 2024 – prot. n. 2453.* [↑](#footnote-ref-5)
6. *(6) Circolare Servizio Sindacale Giuslavoristico n. 17 del 18 luglio 2024 – prot. n. 2335.* [↑](#footnote-ref-6)
7. *(7) Circolare Servizio Sindacale Giuslavoristico n. 42 del 5 dicembre 2023 – prot. n. 4234.*  [↑](#footnote-ref-7)