

02 Aggiornamenti Lavoro e HR (Febbraio-Marzo 2025)

Gentili datori di lavoro,

Siamo lieti di presentarvi un nuovo numero della nostra newsletter, con le principali novità legislative e operative che riguardano il mondo del lavoro e la gestione delle risorse umane, nel periodo tra febbraio e oggi, 10 marzo 2025.

Focus sulle Novità

Polizze assicurative per danni catastrofali

L'obbligo di assicurazione per le imprese contro i danni catastrofali introdotto dal decreto ministeriale del 30 gennaio 2025, n. 18 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27-02-2025 n.48) stabiliva nel 2024 le modalità operative e fissa il 31 marzo prossimo come data ultima per adeguare le nuove polizze. Viene stabilito che per le imprese soggette all'obbligo di assicurazione, l'inadempimento sia valutato "ai fini dell'assegnazione di contributi, sovvenzioni o agevolazioni di carattere finanziario a valere su risorse pubbliche".

Assunzioni agevolate Maxi-deduzione

La maxi-deduzione del 120% per le assunzioni a tempo indeterminato, introdotta dalla Legge di Bilancio 2025, offre significative agevolazioni ai datori di lavoro privati fino al 2027. I datori di lavoro possono dedurre il 120% del costo del personale assunto a tempo indeterminato (130% per le categorie svantaggiate come persone con disabilità, giovani under 35 donne di settori in difficoltà occupazionale), incentivando la stabilità occupazionale e la crescita aziendale. La deduzione è calcolata sulla base dell'incremento netto del costo del personale rispetto all'anno precedente, escludendo eventuali riduzioni di personale. La misura è valida per tutti i titolari di reddito d'impresa e professionisti con almeno un anno di attività, ma non per aziende in crisi o liquidazione. E' prevista la possibilità di applicare la deduzione anche per le conversioni da contratti a termine a contratti a tempo indeterminato. Queste agevolazioni rappresentano un'opportunità strategica per le imprese che desiderano espandere il proprio organico.

Staffetta generazionale: anziani e giovani under 35

Il DDL PMI introduce la "staffetta generazionale" per le imprese fino a 50 dipendenti, attivabile dal prossimo anno dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2027. Questa misura consentirà ai lavoratori pensionabili con contratto a tempo pieno e indeterminato, iscritti all'INPS e con anzianità contributiva precedente al 1° gennaio 1996, di passare a un regime di part-time incentivato fino al pensionamento.

I datori di lavoro dovranno assumere **giovani under 35** in parziale sostituzione dei lavoratori anziani, garantendo il trasferimento di competenze. I lavoratori part-time beneficiano di un esonero del 100% dei contributi previdenziali fino a 3.000 euro annui e dell'integrazione dei versamenti contributivi per la quota di retribuzione non percepita. Le agevolazioni sono concesse nei limiti delle risorse stanziate (10 milioni di euro per ciascuno degli anni 2026 e 2027). Si potranno dunque liberare in anticipo nuovi posti di lavoro mediante un sistema di pensionamento flessibile che consenta al lavoratore anziano una migliore conciliazione vita/lavoro e, al contempo, attui il trasferimento delle competenze professionali a favore di giovani lavoratori assunti in sua parziale sostituzione. Il neoassunto potrà sostituire integralmente la posizione lavorativa del dipendente anziano una volta cessato il rapporto di lavoro di quest'ultimo. L'INPS monitorerà le domande e comunicherà il raggiungimento del limite di spesa annualmente stabilito.



NASpl e dimissioni di fatto: chiarimenti INPS

L'INPS ha fornito importanti precisazioni sulla NASpI alla luce delle novità introdotte dal Collegato Lavoro in materia di dimissioni di fatto, con relative modalità di compilazione del flusso Uniemens.

Bonus ZES: incentivi per assunzioni nel sud

Il Ministero del Lavoro ha pubblicato il decreto attuativo che disciplina le modalità di fruizione del Bonus ZES, l'incentivo rivolto alle imprese del Sud che assumono a tempo indeterminato lavoratori over 35, disoccupati da lungo tempo.

Parità di genere: contributi agevolati per chi ottiene la certificazione

Il Dipartimento per le pari opportunità ha pubblicato il secondo avviso pubblico che definisce criteri e modalità per la concessione di contributi a piccole, medie, microimprese e titolari di Partita IVA per ottenere la certificazione della parità di genere.

Bando ISI 2024: incentivi INAIL per la sicurezza

L'INAIL ha comunicato l'apertura della procedura per presentare domanda di partecipazione al Bando ISI 2024, che offre incentivi per investimenti in sicurezza sul lavoro.

Approfondimenti e spunti operativi

Trasferte dei lavoratori: novità sui rimborsi spese (anche nel territorio comunale)

Dal 2025, il D.Lgs. n. 192/2024 ha modificato le regole per i rimborsi delle spese di viaggio nel territorio comunale. Non è più richiesto il documento del vettore, ma è necessaria la prova e la documentazione della spesa. La Legge di Bilancio 2025 richiede il pagamento tracciato per i rimborsi di vitto, alloggio, viaggio e trasporto per l'esenzione fiscale e la deducibilità aziendale.

Fino al 31 dicembre 2024, solo le spese di trasporto documentate dal vettore erano esenti. Ora, tutte le spese di viaggio e trasporto comprovate e documentate sono esenti, inclusi i rimborsi chilometrici basati sulle tabelle ACI.

È essenziale che i dipendenti rendicontino i chilometri percorsi tramite una nota spese interna firmata, allegando scontrini, ricevute o fatture per le altre spese di viaggio e trasporto.

Veicoli aziendali e fringe benefit: uso promiscuo e novità del 2025

La legge di Bilancio 2025 modifica il Testo unico delle imposte sui redditi introducendo una ulteriore penalizzazione per le autovetture aziendali con motore endotermico, modificando la modalità di determinazione, ai fini fiscali e previdenziali, del valore dell'automobile concessa in uso promiscuo al lavoratore. Per i contratti stipulati a partire dal 1° gennaio 2025 si assume quale valore imponibile ai fini fiscali e previdenziali il 50% dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio previsto dalle tabelle ACI.

Al fine di favorire il raggiungimento degli obiettivi di transizione ecologica ed energetica, la percentuale è ridotta la 10% per i veicoli a batteria a trazione esclusivamente elettrica, ed al 20% per i veicoli elettrici ibridi plug-in.

Le aziende devono quindi revisionare le prassi in uso, ridefinire la corretta tassazione, la regolamentazione dell'uso del mezzo, il concorso spese del lavoratore e la gestione delle contravvenzioni. Dal 1° gennaio 2025, il fringe benefit sarà calcolato in percentuale diversa a seconda del tipo di veicolo e delle sue emissioni di CO2 e l'impatto sul costo del lavoro potrebbe essere un nuovo costo.

L'assegnazione dell'auto deve essere formalizzata per iscritto, includendo clausole su riaddebito costi, optional richiesti, contravvenzioni e gestione in caso di assenze del lavoratore. Le nuove percentuali di tassazione variano dal 10% per veicoli elettrici al 50% per altre alimentazioni.

4

Datore di lavoro e preposto: obblighi di vigilanza

La Cassazione Penale (sentenza n. 5187 del 10 febbraio 2025) ha ribadito l'importanza della vigilanza continua da parte del datore di lavoro sull'adozione delle misure antinfortunistiche, anche da parte dei **preposti** e dei **lavoratori**.

La legge n. 215/2021 ha modificato l'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2008, stabilendo che i **preposti** devono intervenire per modificare comportamenti non conformi e interrompere l'attività in caso di mancata attuazione delle disposizioni. È cruciale che i preposti siano adeguatamente formati per svolgere questo ruolo e in alcuni casi sono stabilite anche delle indennità aggiuntive per lo svolgimento del compito e della funzione derivante da incarico e nomina.

Premi di produttività: deposito degli accordi per la fruizione della detassazione

La legge di Bilancio (legge n. 207/2024) ha previsto la detassazione dei premi di produttività per il **triennio 2025-2027** confermata l'aliquota **ridotta al 5%** per gli emolumenti retributivi dei lavoratori dipendenti privati di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili. L'applicazione del regime sostitutivo è subordinata ad alcune condizioni da rispettare rinnovate dall'Agenzia delle Entrate che conferma i requisiti che devono possedere gli accordi contrattuali, territoriali, aziendali.

La legge di Bilancio 2025 (legge n. 207/2023) ripropone la tassazione agevolata per i premi di produttività e la estende ai premi e alle somme erogati negli anni 2025, 2026 e 2027. Si ricorda che la riduzione al 5% dell'aliquota dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, transitoriamente prevista per i premi erogati negli anni dal 2023 al 2027, si applica alle retribuzioni che costituiscono premi di risultato e forme di partecipazione agli utili d'impresa riconosciuti ai lavoratori dipendenti del settore privato. L'accordo deve essere depositato, con modalità telematiche, presso l'Ispettorato Nazionale del Lavoro entro 30 giorni dalla firma. Si ricorda, infatti, che l'art. 14 del D.Lgs. n. 151/2015, stabilisce che le agevolazioni contributive, fiscali o altre

agevolazioni connesse alla stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali siano riconosciute a condizione che questi vengano depositati in via telematica.

Si rammenta, inoltre, che l'agevolazione fiscale in esame spetta salvo rinuncia espressa del lavoratore, con conseguente applicazione del regime ordinario di tassazione IRPEF. Il lavoratore ha altresì la facoltà di chiedere la conversione dei premi di risultato in **welfare aziendale**, ossia in somme e valori che non concorrono alla determinazione del reddito imponibile (art. 51, commi 2 e 3 ultimo periodo).

APE Sociale: domande entro il 31 Marzo 2025

L'INPS ha implementato il sistema di gestione delle domande di pensione per consentire la presentazione dell'istanza di certificazione di APE sociale. La prossima scadenza per la presentazione della domanda è fissata al 31 marzo.

Bonus donne: agevolazioni contributive per il 2025

5

La legge n. 92/12, all'art. 4, comma 11, prevede che in caso di assunzione di donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi ed impiegate in un settore o in una professione dove il tasso di disparità occupazionale uomo donna superi il 25% rispetto alla media, **il datore di lavoro ha diritto ad una riduzione dell'aliquota contributiva a suo carico nella misura del 50%**, per un periodo variabile a seconda del tipo di contratto stipulato. Il Decreto Interministeriale del 30 dicembre 2024 emanato dal Ministero del lavoro, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, stabilisce in quali settori e per quali professioni saranno applicabili nel 2025 gli incentivi di natura contributiva. Ne abbiamo selezionati alcuni di rilievo.

Settori incentivati di rilievo: *Industria, Costruzioni, Industria estrattiva, Acqua e gestione rifiuti, Industria energetica, Industria manifatturiera, Servizi, Trasporto e magazzinaggio, Informazione e comunicazione.*

Professioni incentivate di rilievo: *Conduttori di veicoli, macchinari mobili e di sollevamento, Artigiani ed operai metalmeccanici specializzati, Operai specializzati dell'edilizia e della manutenzione degli edifici, Professioni qualificate nei servizi di sicurezza, Conduttori di impianti industriali, Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione, Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende, Ingegneri, architetti e professioni assimilate, Specialisti nelle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT), Imprenditori e responsabili di piccole aziende, Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali, Operai semi qualificati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio, Artigiani ed operai specializzati della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati, Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nella industria alimentare, Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari, del legno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio e dell'industria dello spettacolo.*

Datori di lavoro beneficiari: tutti i datori di lavoro, sia pubblici che privati, comprese le cooperative e le agenzie di somministrazione.



Lavoratori beneficiari: donne di qualsiasi età, con una professione o settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

Rapporti di lavoro incentivati: contratti a tempo indeterminato e determinato, trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato, assunzioni a scopo di somministrazione, rapporti di lavoro subordinato instaurati con cooperative di lavoro.

Condizioni di applicabilità: regolarità degli obblighi contributivi, assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro, rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali, incremento netto del numero dei dipendenti rispetto alla media dei dodici mesi precedenti.

Misura dell'incentivo: riduzione del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e dei premi INAIL.

Durata: 18 mesi per assunzioni a tempo indeterminato, 12 mesi per assunzioni a tempo determinato (comprendendo eventuali proroghe).

Procedura per Fruire dell'Incentivo: invio della comunicazione di assunzione obbligatoria Unilav e comunicazione all'INPS tramite modulo di istanza online cui segue la verifica dei requisiti da parte dell'INPS e attribuzione del codice di autorizzazione 2H.

6

Vi invitiamo a contattarci per qualsiasi chiarimento o supporto.

Cordiali saluti,

