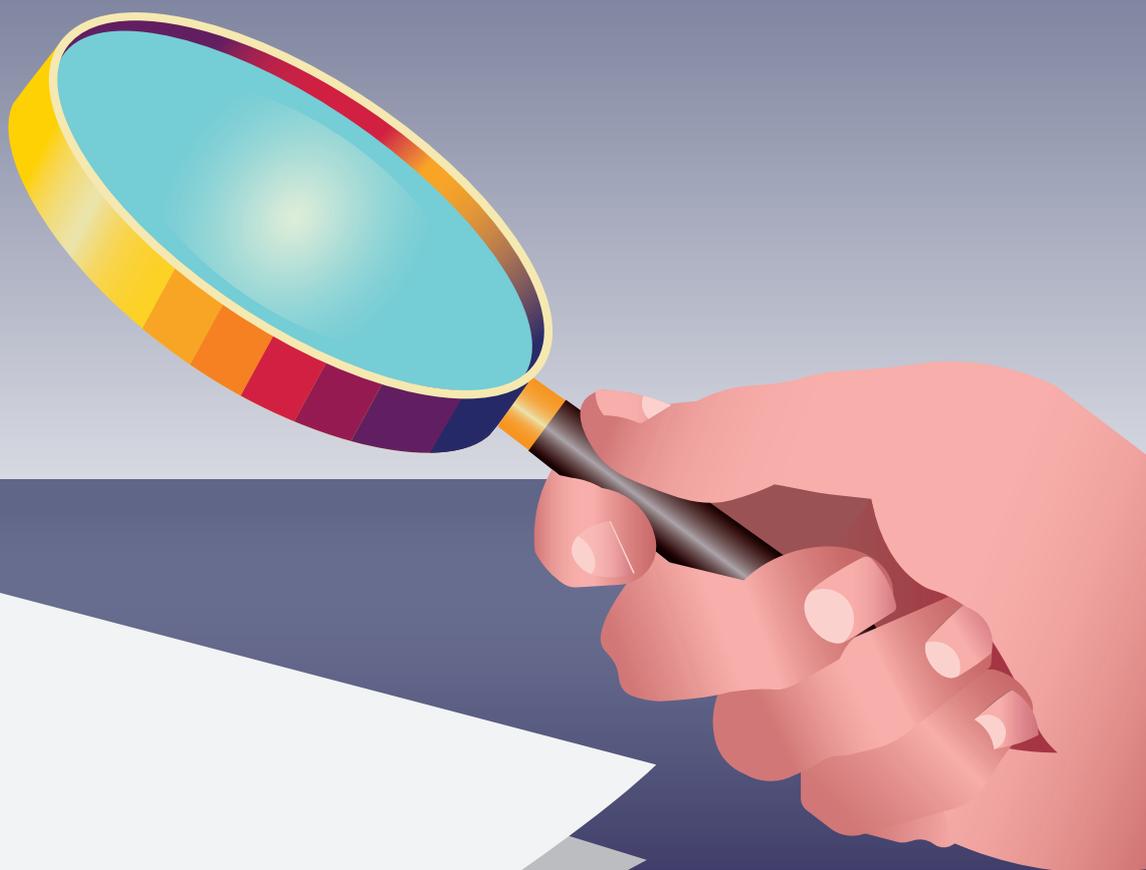


Nuova Legge di Bilancio 2025. Capiamola bene insieme.



INDICE

NOVITÀ NORMATIVE

- 1) Novità introdotte in materia fiscale
- 2) Novità introdotte in materia contributiva
- 3) Novità introdotte in materia di lavoro
- 4) Novità introdotte in materia pensionistica

RINNOVO CONTRATTI COLLETTIVI

- 1) Dirigenti Industriali – Copertura assicurativa
- 2) Dirigenti industriali - Aumento retributivo
- 3) Dirigenti Industriali – Previndai
- 4) DIRIGENTI - Aziende Commerciali
- 5) DIRIGENTI - Aziende Alberghiere
- 6) QUAS: Aumento del contributo obbligatorio per i CCNL Alberghi, agenzie di viaggio, commercio, pubblici esercizi e turismo
- 7) CCNL Terme
- 8) CCNL Studi professionali
- 9) CCNL GRAFICA – Industria - Una Tantum
- 10) CCNL TESSILI - Industria
- 11) Ente bilaterale moda
- 12) CCNL SERVIZI FIDUCIARI – Maggiorazioni
- 13) CCNL SERVIZI FIDUCIARI – Minimi retributivi
- 14) CCNL Alimentari industria - aumenti retributivi
- 15) RINNOVO CCNL Industria turistica
- 16) RINNOVO CCNL Uneba

NOVITÀ NORMATIVE

LEGGE DI BILANCIO 2025

Legge di Bilancio 2025.

La Legge di Bilancio 2025 (Legge n.207 del 30 dicembre 2024), approvata in via definitiva dal Parlamento, introduce diverse misure significative volte a sostenere i redditi medio-bassi, incentivare la natalità ed efficientare il sistema fiscale.

Di seguito proponiamo una panoramica delle principali misure introdotte in materia fiscale, in materia contributiva, in materia lavoro e previdenziale.

NOVITÀ INTRODOTTE IN MATERIA FISCALE

ALIQUOTE IRPEF E REDDITI

Aliquote IRPEF E REDDITI da lavoro dipendente.

In primo luogo, la Legge di Bilancio 2025 rende strutturale il passaggio da 4 a 3 aliquote, già previsto, in deroga alla disciplina del Tuir, per l'anno 2024 dal Dlgs n. 216/2023.

Le aliquote progressive a cui far riferimento sono le seguenti:

- 23% per i redditi fino a 28.000 euro;
- 35% per i redditi tra 28.000 e 50.000 euro;
- 43% per i redditi superiori a 50.000 euro.

Inoltre, la detrazione fiscale per i redditi da lavoro dipendente viene innalzata da 1.880 euro a 1.955 euro per redditi fino a 15.000 euro.

Questo incremento porta anche ad un ampliamento della "no tax area" fino a 8.500 euro, estendendola anche ai lavoratori dipendenti, come già previsto per i pensionati.

Di seguito proponiamo una tabella comparativa degli scaglioni IRPEF degli anni precedenti con le misure strutturali introdotte dal 1° gennaio 2025.

SCAGLIONI DI REDDITO E ALIQUOTE IRPEF			
Dal 2022 al 2023		Per il 2024 e strutturalmente per il 2025	
Fino a 15.000 euro	23%	Fino a 28.000 euro	23%
Oltre 15.000 euro e fino a 28.000 euro	25%		
Oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro	35%	Oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro	35%
Oltre 50.000 euro	43%	Oltre 50.000 euro	43%

CUNEO FISCALE

Taglio del cuneo fiscale.

La Legge di Bilancio ha introdotto un nuovo strumento di taglio del cuneo fiscale che non prevede (come per il 2024) la riduzione della contribuzione a carico del lavoratore (che era del 6 o 7%) ma un taglio del cuneo che avrà soltanto riflessi di natura fiscale.

Vengono quindi introdotte due nuove misure, la prima riguarda i lavoratori dipendenti (esclusi perciò i redditi assimilati) con reddito complessivo non superiore a 20.000 euro; è prevista la corresponsione di una somma, che non concorre alla formazione del reddito calcolata in percentuale sul reddito di lavoro dipendente, di importo variabile, quantificata in percentuale sull'imponibile fiscale con le seguenti modalità:

- 7,1% per redditi fino a 8.500 euro;
- 5,3% per redditi tra 8.500 e 15.000 euro;
- 4,8% per redditi superiori a 15.000 euro.

La seconda misura consiste in una ulteriore detrazione d'imposta spettante a condizione che il lavoratore dipendente abbia un reddito complessivo annuo (RC) superiore a 20.000 euro ma non a 40.000 euro. La detrazione in parola è pari a 1000 euro nel caso il reddito non superi i 32.000 euro; superato tale importo la detrazione si riduce sino a zero con reddito pari a 40.000 euro:

Reddito complessivo annuo	Detrazione annua
$20.000 < RC < 32.000$	1.000
$32.000 < RC < 40.000$	$1000 \times (40.000 - RC) / 8000$
$RC > 40.000$	0

In entrambi i casi si tratta di importi rapportati al periodo di lavoro ed è riconosciuta in via automatica dal sostituto d'imposta in ciascun periodo di paga.

TRATTAMENTO INTEGRATIVO

Trattamento integrativo.

La Legge di Bilancio, confermando, ponendolo a regime, il trattamento integrativo nella misura di 1.200 euro a favore dei soggetti con reddito complessivo non superiore a 15.000 euro.

Il trattamento integrativo è accordato a condizione che l'imposta lorda determinata sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sia di importo superiore a quello della detrazione per lavoro, diminuita dell'importo di 75 euro rapportato al periodo di lavoro nell'anno.

DETRAZIONI PER FIGLI E FAMILIARI

Detrazioni per figli e familiari a carico.

La Legge di Bilancio cambia le regole anche sulle detrazioni per figli a carico.

È stato previsto che la detrazione sia applicabile esclusivamente per figli di età inferiore a 30 anni, salvo disabilità accertata.

Pertanto, la detrazione per figli a carico viene riconosciuta nella misura di 950 euro per ciascun figlio, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi, affiliati o affidati, nonché i figli del coniuge deceduto conviventi con il coniuge superstite, di età pari o superiore a 21 anni ma inferiore a 30 anni nonché per ciascun figlio di età pari o superiore a 30 anni con disabilità accertata.

Inoltre, viene limitata ai soli ascendenti conviventi con il contribuente la detrazione riconosciuta per i familiari conviventi diversi dai figli, pari a 750 euro per ciascun ascendente convivente, da ripartire pro quota tra coloro che hanno diritto alla detrazione.

Viene, infine, esclusa la spettanza delle detrazioni per familiari a carico per i contribuenti che non sono cittadini italiani o di uno Stato membro dell'Unione europea o di uno Stato aderente all'accordo sullo Spazio economico europeo in relazione ai loro familiari residenti all'estero. Si rammenta infine che per i figli di età inferiore ai 21 anni l'assegno unico sostituisce le detrazioni fiscali.

FRINGE BENEFIT E WELFARE AZIENDALE

Misure fiscali in materia di Fringe Benefit e Welfare Aziendale.

La Legge di Bilancio 2025 ha confermato che per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027 non concorreranno alla formazione del reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per la locazione dell'abitazione principale o per gli interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale entro il limite complessivo di 1.000 euro.

Tale limite è elevato a 2.000 euro per i dipendenti con figli fiscalmente a carico (compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi, affiliati o affidati).

Di fatto vengono confermate le disposizioni già previste per l'anno 2024. In aggiunta, le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento di canoni di locazione e spese di manutenzione dei fabbricati locati dai dipendenti assunti a tempo indeterminato dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025 non concorrono (per i primi due anni dalla data di assunzione) a formare il reddito ai fini fiscali, entro il limite complessivo di 5.000 euro annui.

DETAZZAZIONE DEI PREMI

Detassazione dei premi di risultato.

Viene estesa ai premi e alle somme erogati negli anni 2025, 2026 e 2027 la riduzione transitoria da 10 a 5 punti percentuali (già prevista per le corrispondenti erogazioni negli anni 2023 e 2024) dell'aliquota dell'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali regionali e comunali, concernente alcuni emolumenti retributivi, costituiti da premi di risultato e da forme di partecipazione agli utili d'impresa.

Si ricorda che la sottoscrizione di un accordo di secondo livello è propedeutica alla fruizione della tassazione agevolata.

AUTO AZIENDALI

Auto concesse in uso promiscuo ai dipendenti.

Per le auto immatricolate nel 2025 e concesse in uso promiscuo ai dipendenti dal 2025, viene sostituito il criterio per la determinazione del valore del fringe benefit sulla base della tipologia di alimentazione:

- **Veicoli Elettrici:** La tassazione per i veicoli elettrici è stata ridotta al 10% del valore del fringe benefit.
- **Veicoli Ibridi Plug-In:** La tassazione per i veicoli ibridi plug-in è fissata al 20% del valore del fringe benefit.
- **Veicoli Tradizionali (Benzina/Diesel):** La tassazione per i veicoli a benzina o diesel è stata aumentata al 50% del valore del fringe benefit.

Si rimane in attesa di chiarimenti da parte dell'Agenzia delle Entrate su come gestire le auto concesse a cavallo dell'anno.

RIMBORSI SPESE

Tracciabilità dei rimborsi spese.

La Legge di Bilancio 2025 introduce diverse misure per migliorare la tracciabilità delle spese, con l'obiettivo di contrastare l'evasione fiscale.

Viene prevista la limitazione della deducibilità, ai fini delle imposte sui redditi, ai soli pagamenti tracciabili con riferimento alle spese per vitto e alloggio sostenute o rimborsate analiticamente ai dipendenti, nonché a quelle per viaggio e trasporto effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea.

i fini della determinazione del reddito di lavoro autonomo, le spese per vitto e alloggio, nonché quelle di viaggio e trasporto, effettuate mediante

RIMBORSI SPESE

taxi e noleggio con conducente, addebitate analiticamente ai committenti, dovranno essere necessariamente effettuate con versamento bancario.

Inoltre, si introduce la medesima limitazione con riferimento alle spese della stessa tipologia qualora sostenute durante le trasferte dei dipendenti.

Il medesimo regime di tracciabilità è esteso alle spese di rappresentanza, indipendentemente dagli specifici limiti di deduzione previsti.

Queste misure mirano a mitigare l'evasione fiscale e a promuovere una maggiore trasparenza nelle transazioni economiche.

TASSAZIONE MANCE

Tassazione agevolata delle mance percepite dal personale delle strutture ricettive ed esercizi di somministrazione e alimenti.

La Legge di Bilancio 2025 conferma, con qualche novità, il particolare regime della detassazione per le mance percepite dai lavoratori dipendenti di strutture ricettive e degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande.

Nello specifico, per il 2025, viene innalzato il limite reddituale di applicazione della tassazione che passa dagli attuali 50.000 euro a 75.000 euro annui e sale dal 25% al 30% il limite annuo del beneficio ammesso.

SUPER-DEDUZIONE COSTO DEL PERSONALE

Super-deduzione del costo del personale.

La super-deduzione del costo del personale prevista per i datori di lavoro in relazione alle nuove assunzioni di personale dipendente, a tempo indeterminato, che determinano un incremento occupazionale netto, viene prorogata per il triennio 2025-2027 alle stesse condizioni applicate per l'anno 2024.

Si tratta di una maggiorazione del costo deducibile del personale assunto dal 01/01/2025 al 31/12/2027 pari al 20% in generale o al 30% in caso di soggetti appartenenti a particolari categorie come disabili, giovani under 30 ammessi agli incentivi occupazione, mamme con almeno due figli, donne vittime di violenza ed ex percettori del reddito di cittadinanza.

REGIME FORFETTARIO

Modifiche al regime forfettario.

Per il 2025 viene aumentato a 35.000 euro il limite entro il quale possono avvalersi del regime forfettario i soggetti che nell'anno precedente hanno percepito redditi di lavoro dipendente e redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.

Il precedente limite reddituale era fissato nella misura di 30.000 euro.

NOVITA' INTRODOTTE IN MATERIA CONTRIBUTIVA

Nuovi requisiti per l'accesso alla NASPI.

Per coloro che, nei 12 mesi precedenti all'evento di disoccupazione involontaria che darebbe diritto alla NASPI, avevano interrotto volontariamente un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per dimissioni o per risoluzione consensuale, si richiedono almeno 13 settimane di contribuzione versata a partire dall'evento di cessazione volontaria del rapporto di lavoro.

Tale disposizione non è applicabile alle dimissioni in periodo protetto e alle dimissioni per giusta causa.

CONGEDI PARENTALI

Congedi parentali.

Viene elevata in via strutturale l'indennità del congedo parentale all'80% della retribuzione per 3 mesi, entro il 6° anno di vita del bambino.

In particolare, per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti che hanno cessato il congedo di maternità o paternità a partire dal 1° gennaio 2024 viene prevista a regime, dal 2025, l'aumento all'80% della retribuzione dell'indennità del congedo per il secondo mese entro il 6° anno di vita del bambino (prima era al 60%).

Per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti che hanno cessato il congedo di maternità o paternità a partire dal 1° gennaio 2025 viene prevista, a regime dal 2025, l'elevazione all'80% della retribuzione dell'indennità del congedo, per un ulteriore mese entro il sesto anno di vita del bambino.

LAVORATRICI MADRI

Esonero contributivo a favore delle lavoratrici madri.

È stato confermato ed esteso alle lavoratrici a tempo determinato e a quelle autonome, lo sgravio contributivo a favore delle madri lavoratrici.

Tale sgravio, a decorrere dal 1° gennaio 2025, spetta alle lavoratrici madri di due o più figli, fino al compimento del decimo anno d'età del figlio più piccolo, mentre, dal 2027, per le madri con tre o più figli, l'esonero contributivo spetta fino al compimento del 18° anno d'età del figlio più piccolo.

L'esonero è riconosciuto soltanto a condizione che la retribuzione o il reddito imponibile ai fini previdenziali non sia superiore a 40.000 euro annui.

La norma non fornisce ulteriori dettagli e sarà necessario attendere le circolari operative.

DECONTRIBUZIONE SUD

Decontribuzione sud.

La Legge di Bilancio 2025 introduce un nuovo esonero contributivo a favore dei datori di lavoro privati, ad esclusione di quelli di lavoro agricolo e di lavoro domestico, che impiegano lavoratori con contratti di lavoro a tempo indeterminato nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Sardegna e Calabria.

Il nuovo esonero, sostitutivo della misura agevolativa nota come "Decontribuzione Sud", è concesso con dei requisiti differenti a seconda della tipologia di azienda beneficiaria. Nel particolare, spetta alle microimprese e piccole e medie imprese, intendendo quelle che hanno alle proprie dipendenze non più di 250 dipendenti, a condizione che l'aiuto rispetti i limiti "de minimis".

Il legislatore ha poi previsto che spetti anche alle imprese non rientranti nella nozione di "microimprese e di piccole e medie imprese", a condizione che il datore di lavoro dimostri, al 31 dicembre di ogni anno, un incremento occupazionale rispetto all'anno precedente, dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Il riconoscimento dell'esonero alle imprese non rientranti nella nozione di "microimprese e di piccole e medie imprese", fermo restando l'incremento occupazionale, è concesso solo dopo l'autorizzazione della Commissione Europea.

DECONTRIBUZIONE SUD

La nuova agevolazione consiste nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nelle misure di seguito indicate:

- per l'anno 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 assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2024;
- per l'anno 2026, 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 assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2025;
- per l'anno 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 assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2026;
- per l'anno 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 assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2027;
- per l'anno 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 assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2028.

L'esonero in esame non è cumulabile con gli 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.

L'agevolazione è concessa subordinatamente al possesso del DURC e al rispetto della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché relativa agli obblighi di assunzione dei soggetti disabili.

NOVITÀ INTRODOTTE IN MATERIA DI LAVORO

PERIODO DI PROVA

Periodo di prova nel contratto a tempo determinato.

Fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova del contratto a tempo determinato 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.

DIMISSIONI

Dimissioni per fatti concludenti.

In caso di assenza ingiustificata del lavoratore che si protrae oltre il termine previsto dal CCNL applicato o, in mancanza di previsione contrattuale, per un periodo superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima.

Il rapporto di lavoro, in questo caso, si intende risolto per volontà del dipendente con la conseguenza che lo stesso non avrà diritto ad accedere alla NASPI, mentre il datore di lavoro non dovrà versare il ticket di licenziamento all'INPS e non ci sarà spazio per gestire il tipico contenzioso dell'impugnazione di un licenziamento.

La nuova normativa disciplina sostanzialmente le ipotesi di "dimissioni di fatto" o "per fatti concludenti", rispetto alle quali non trova applicazione la disciplina delle c.d. dimissioni telematiche.

Si precisa in ogni caso che le disposizioni non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza.

L'Ispettorato Nazionale del lavoro si fa riserva di fornire indicazioni dettagliate con particolare riferimento alle attività poste in capo agli Ispettorati territoriali del lavoro, i quali potranno verificare la veridicità della comunicazione effettuata dai datori di lavoro concernente l'assenza ingiustificata del lavoratore.

CONCILIAZIONI TELEMATICHE

Conciliazioni telematiche.

I procedimenti di conciliazione in materia di lavoro possono svolgersi in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi.

A tal fine si prevede l'emanazione di un decreto interministeriale per stabilire le regole tecniche per l'adozione delle "tecnologie dell'informazione e della comunicazione" adatte a dette conciliazioni.

CONTRATTO A TERMINE

Causali da apporre al contratto a termine.

Si proroga al 31/12/2025 la possibilità, in assenza di previsioni della contrattazione collettiva, rimessa alle parti del contratto di lavoro di individuare esigenze di natura tecnica, organizzativa, produttiva in assenza di specifiche previsioni della contrattazione collettiva, per giustificare l'apposizione del termine al contratto in caso di durata superiore ai 12 mesi.

NOVITÀ INTRODOTTE IN MATERIA PENSIONISTICA

APE

APE sociale.

La Legge di Bilancio ha previsto anche per il 2025 la proroga dell'APE Sociale.

Tale sostegno è rivolto a specifiche categorie di contribuenti, tra cui i disoccupati di lungo corso, lavoratori caregiver, lavoratori disabili e dipendenti addetti ai lavori gravosi. Per beneficiarne, è necessario avere un'età anagrafica di 63 anni e 5 mesi, oltre a 30 anni di anzianità contributiva, aumentati a 36 per coloro che accedono come lavoratori addetti a mansioni gravose.

Anche per quest'anno è prevista l'incumulabilità totale della prestazione con i redditi da lavoro autonomo e dipendente, ad eccezione del lavoro occasionale entro un limite massimo di 5.000 euro annui.

L'assegno è sempre calcolato col sistema misto ma con la limitazione dell'importo massimo di 1.500 euro lordi mensili, senza tredicesima e adeguamenti all'inflazione fino alla pensione di vecchiaia.

OPZIONE DONNA

Opzione donna.

Rinnovata anche pensione anticipata Opzione Donna.

Per accedervi, è necessario che al 31 dicembre 2024 la lavoratrice abbia maturato 35 anni di contribuzione effettiva e che abbia compiuto 61 anni di età.

Confermate la riduzione di un anno del requisito anagrafico per ogni figlio sino ad un massimo di due anni e le finestre mobili di 12 mesi per le lavoratrici dipendenti e 18 mesi per le lavoratrici autonome.

Le potenziali beneficiarie devono rientrare nelle seguenti categorie: caregiver, invalide civili con riduzione della capacità lavorativa di almeno 74%, in esubero da aziende per le quali è stato aperto un tavolo di crisi. Il calcolo dell'assegno resta interamente contributivo.

QUOTA 103

Quota 103.

Confermata fino al 31 dicembre 2025 anche Quota 103 con l'assegno calcolato con il metodo di calcolo contributivo e con un tetto massimo erogabile pari a 4 volte il minimo oltre al divieto di cumulabilità con redditi da lavoro fino a quando non sarà raggiunta l'età per la pensione di vecchiaia.

I requisiti rimangono i medesimi: 62 anni di età e 41 anni di contributi, con la finestra mobile di 7 mesi per i dipendenti privati e 9 per i dipendenti pubblici.

NOVITÀ PENSIONISTICHE

Altre novità introdotte in materia pensionistica.

Viene ampliato invece anche a coloro che maturano entro il 31 dicembre 2025 i requisiti per il pensionamento anticipato indipendente dall'età anagrafica l'incentivo al posticipo del pensionamento che consiste nel riconoscimento in busta paga della quota di contributi IVS a carico del lavoratore esentasse.

La principale novità introdotta è la possibilità per i lavoratori interamente contributivi, cioè coloro che hanno iniziato a lavorare dal 1° gennaio 1996 in poi, di poter raggiungere l'importo soglia previsto per l'accesso alla pensione anticipata di 3 volte l'assegno sociale (ridotto a 2,8 per le lavoratrici madri in caso di 1 figlio e a 2,6 in caso di 2 o più figli) o

NOVITÀ PENSIONISTICHE

alla pensione di vecchiaia di 1 volta l'assegno sociale di computare il valore teorico di una o più prestazioni di rendita di forme pensionistiche di previdenza complementare a cui si ha aderito.

Ai giovani lavoratori e lavoratrici che entrano nel mercato del lavoro dal 1° gennaio 2025 è offerta la possibilità di versare all'Inps una maggiorazione sui contributi dovuti, quindi oltre a quelli obbligatori già previsti, per un'aliquota pari al massimo al 2 per cento della quota a proprio carico trattenuta in busta paga.

L'importo versato sarà deducibile al 50% dal reddito complessivo.

Infine, alle lavoratrici madri il cui trattamento pensionistico è determinato esclusivamente secondo il sistema contributivo ovvero che esercitano la facoltà di opzione al contributivo o di computo in gestione separata è concesso un ulteriore anticipo di 4 mesi oltre ai 12 mesi previsti sull'età della pensione di vecchiaia in presenza di 4 figli o più.

Resta invece invariata l'alternativa al detto anticipo di optare per la determinazione del trattamento pensionistico con applicazione del coefficiente di trasformazione relativo all'età di accesso al trattamento pensionistico, maggiorato di un anno in caso di uno o due figli e di due anni in caso di tre o più figli.

RINNOVO CONTRATTI COLLETTIVI

DIRIGENTI INDUSTRIA

Dirigenti Industriali – Copertura assicurativa.

Dal 1° gennaio 2025, la somma riferita alla polizza che l'azienda provvede a riconoscere, nell'interesse del dirigente in caso di morte o invalidità permanente, è pari ad euro 300.000,00 (trecentomila/00) quando il dirigente non abbia figli a carico né coniuge.

La già menzionata somma sarà pari a euro 400.000,00 (quattrocentomila /00) quando il nucleo familiare del dirigente interessato risulti composto da uno ovvero da più figli a carico e/o dal coniuge.

Il dirigente concorrerà al costo del relativo premio con l'importo di 300,00 (trecento/00) euro annui che saranno trattenuti dall'azienda sulla sua retribuzione.

DIRIGENTI INDUSTRIA

Dirigenti industriali - Aumento retributivo.

Per quanto riguarda la parte economica, il rinnovo del CCNL prevede l'aumento del trattamento minimo complessivo di garanzia (TMCG) pari a 80.000 euro nel 2025.

A copertura del periodo di vacanza contrattuale, è inoltre prevista l'erogazione di un importo una tantum pari al 6% del trattamento economico annuo riconosciuto nel 2024, spettante ai dirigenti in possesso dei seguenti requisiti:

- siano inquadrati nella qualifica dirigenziale almeno dal 1° gennaio 2019;
- non abbiano percepito aumenti retributivi o compensi di altra natura, esclusi gli scatti di anzianità e gli aumenti dovuti per adeguamento del TMCG, fino al 13 novembre 2024;
- fruiscano nel 2024 di un trattamento economico annuo fino a € 100.000,00.

L'erogazione della somma è prevista entro il mese di marzo 2025.

DIRIGENTI INDUSTRIA

Dirigenti Industriali – Previndai.

Dal 2025, sono previste le seguenti modifiche per la contribuzione relativa al Previndai.

Alla percentuale a carico impresa del 4%, viene aggiunta un'ulteriore contribuzione del 2% della retribuzione globale lorda nel limite di 200.000 euro (precedentemente era 180.000 euro).

La quota a carico del dirigente è il 2% e non più il 4%, sempre che il datore di lavoro possa farsi carico di un ulteriore 1%.

DIRIGENTI COMMERCIO

DIRIGENTI - Aziende Commerciali.

Mario Negri- Previdenza complementare.

Il contributo integrativo, comprensivo della quota di contributo di adesione contrattuale, a carico del datore di lavoro, a decorrere dal 1° gennaio 2025, sarà pari al 2,47% della retribuzione convenzionale annua.

Welfare

Come previsto per l'anno passato, anche nel 2025 è prevista l'introduzione di un contributo welfare obbligatorio di importo pari a euro 1.000,00 annui, spendibile tramite la Piattaforma welfare Cfmt nel perimetro dei servizi e delle coperture definite tempo per tempo dalle Parti.

Il datore di lavoro potrà altresì accreditare nella Piattaforma importi aggiuntivi, mediante sottoscrizione di un regolamento o accordo aziendale, purché di pari misura e a favore di tutti i dirigenti impiegati - o categorie degli stessi.

Il valore sopra citato verrà corrisposto in aggiunta ad eventuali sistemi di flexible benefits riconosciuti dal datore di lavoro.

L'importo viene riconosciuto pro quota nel caso di assunzione o nomina intervenuta nel corso dell'anno di riferimento, sia con contratto a tempo indeterminato che con contratto a termine, mentre non è riproporzionabile nel caso in cui il dirigente risulti in forza con contratto part time.

DIRIGENTI AZIENDE ALBERGHIERE

DIRIGENTI - Aziende Alberghiere.

Previdenza complementare (Fondo Mario Negri).

Il contributo integrativo, comprensivo della quota di contributo di adesione contrattuale, a carico del datore di lavoro, è pari a decorrere dall'1.1.2025 al 2,47%.

Aggiornamento e formazione professionale per dirigenti, politiche attive e outplacement (CFMT).

Per le sole annualità 2024 e 2025, il contributo annuo è incrementato di euro 50,00, di cui euro 25,00 a carico del datore di lavoro ed euro 25,00 a carico del Dirigente.

Per effetto di tale incremento, per il 2024 e il 2025, il contributo annuo sarà pari a euro 315,00 a carico del datore di lavoro e a euro 155,00 a carico del Dirigente.

DIRIGENTI AZIENDE ALBERGHIERE

Servizi di welfare per il dirigente ed i familiari (CFMT).

Come nel 2024, anche nell'anno 2025 è prevista l'introduzione di un contributo welfare obbligatorio di importo pari a euro 1.000,00 annui, spendibile tramite la piattaforma welfare CFMT nel perimetro dei servizi e delle coperture definite tempo per tempo dalle Parti.

Il datore di lavoro potrà altresì accreditare nella piattaforma importi aggiuntivi, mediante sottoscrizione di un regolamento o accordo aziendale, purché di pari misura e a favore di tutti i dirigenti impiegati.

QUAS

QUAS: Aumento del contributo obbligatorio per i CCNL alberghi, agenzie di viaggio, commercio, pubblici esercizi e turismo.

Cassa assistenza Quadri.

A decorrere dall'1.1.2025, per gli iscritti alla Cassa di Assistenza Sanitaria istituita per i Quadri del Settore Terziario (Qu.A.S.), la quota contributiva annua è fissata in euro 360 a carico del datore di lavoro e in euro 50 a carico del Quadro.

A decorrere invece dall'1.1.2026, la relativa quota contributiva annua è fissata in euro 380 a carico del datore di lavoro e in euro 50 a carico del Quadro.

CCNL TERME

CCNL Terme.

Assistenza sanitaria integrativa

Dal 1° gennaio 2025 i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato saranno iscritti ad un fondo di assistenza sanitaria integrativa.

All'atto dell'iscrizione sarà dovuta al Fondo una quota una tantum per ciascun iscritto di €15 a carico dell'azienda.

Per il finanziamento dell'assistenza sanitaria integrativa è dovuto, per ciascun iscritto, a decorrere dalla data di iscrizione, un contributo di 10 euro a carico dell'azienda e di 2 euro a carico del lavoratore.

CCNL TERME

I contributi saranno versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite nel regolamento dello stesso.

È consentita l'iscrizione di lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a tre mesi, a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta per iscritto all'azienda all'atto dell'assunzione, dichiarando di assumere a proprio carico l'intero onere relativo ai periodi dell'anno non lavorati - che sarà pari a quello dei lavoratori assunti a tempo indeterminato - ed autorizzando la trattenuta dei relativi importi dalle competenze di fine rapporto.

Il trattamento economico complessivo risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico.

Il contributo e la quota di iscrizione menzionati sono sostitutivi di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assumono, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.

Conseguentemente, i lavoratori interessati hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie.

Il diritto del lavoratore all'assistenza sanitaria integrativa è irrinunciabile.

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad 16 euro lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione, fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno subito.

La corresponsione di indennità sostitutive non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni sanitarie.

CCNL Studi professionali.

Congedo di maternità.

Per gli eventi di maternità obbligatoria verificatisi a partire dal 1° gennaio 2025, l'indennità di maternità corrisposta dall'INPS verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 90% della retribuzione mensile lorda cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

CCNL STUDI PROFESSIONALI

CCNL STUDI PROFESSIONALI

CCNL Grafica – Industria.

Una Tantum.

Ai lavoratori in forza al 19 dicembre 2023 verrà erogato l'importo lordo di € 200,00 commisurato al periodo di servizio prestato dall'ultima scadenza (31.12.2022), con riduzione proporzionale esclusivamente in caso di aspettativa, assenza facoltativa, CIG/FIS e cassa in deroga a zero ore.

L'una tantum, comprensiva dei riflessi sugli istituti contrattuali diretti ed indiretti, non è utile ai fini del computo del TFR e verrà così corrisposta: 100 euro lordi con la retribuzione del mese di gennaio 2024 e 100 lordi con la retribuzione di gennaio 2025.

CCNL TESSILI

CCNL Tessili - Industria.

Elemento di garanzia retributiva.

A favore dei lavoratori dipendenti di aziende prive di contrattazione aziendale e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi, oltre a quanto spettante in base al contratto nazionale, viene riconosciuto un importo a titolo di "elemento di garanzia retributiva".

Tale importo annuo, pari a 300 euro lordi, uguale per tutti i lavoratori, sarà erogato con la retribuzione del mese di gennaio ai dipendenti in forza il 1° gennaio ed aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell'anno precedente, con assorbimento fino a concorrenza del valore dell'E.G.R. di quanto individualmente erogato.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2025 l'importo dell'E.G.R. è elevato a 350 euro lordi annui, con corresponsione da gennaio 2026.

L'importo del E.G.R., che è da intendersi omnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il TFR, sarà corrisposto interamente ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento e proporzionalmente ridotto in dodicesimi per gli altri lavoratori, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. Sarà altresì riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in base all'orario contrattuale.

Ente bilaterale moda.

Le Parti si impegnano a costituire un nuovo Ente bilaterale di settore, denominato Ente Bilaterale Moda (E.B.M.), che opererà a supporto ed in

CCNL TESSILI

sinergia con gli Organismi bilaterali previsti dal Capitolo III del Contratto nazionale e con gli altri enti bilaterali Previmoda e Sanimoda.

A tal fine, entro tre mesi dalla stipula del presente Contratto nazionale di lavoro, le Parti costituiranno un apposito Gruppo di lavoro paritetico, composto da 3 componenti designati da SMI e 3 componenti designati dalle Organizzazioni sindacali, che entro il 30 giugno 2025 definirà il progetto costitutivo del suddetto nuovo Ente, completo di Atto costitutivo e Statuto.

Per finanziare la costituzione e la prima attivazione dell'Ente Bilaterale Moda, l'Accordo istitutivo definirà un contributo una tantum a carico delle aziende pari 6 euro per addetto in forza a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio 2025.

Inoltre, per finanziare le attività statutarie, a decorrere dall'anno 2026 viene istituito un contributo annuale per addetto a tempo indeterminato in forza alla data del 1° gennaio di ogni anno pari a 6 euro, di cui 5 euro a carico dell'azienda e 1 euro a carico del lavoratore.

CCNL SERVIZI FIDUCIARI

CCNL servizi fiduciari – Maggiorazioni.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2025, vengono stabilite nuove maggiorazioni per il lavoro domenicale, come di seguito evidenziato:

Tipo Maggiorazione	Maggiorazione %
Lavoro domenicale diurno	15%
Lavoro domenicale notturno	20%

CCNL SERVIZI FIDUCIARI

CCNL servizi fiduciari – Minimi retributivi.

È stato previsto, con decorrenza da gennaio 2025, un aumento dei minimi retributivi come di seguito evidenziato:

Livello	Minimo
A	1.886,32
B	1.716,53
C	1.444,86
D	1.207,14

L'aumento medio è di 66,33 € calcolato sul livello B.
L'aumento è da intendersi come assorbibile.

CCNL ALIMENTARI INDUSTRIA

CCNL Alimentari industria.

Aumenti retributivi.

Come sancito dall'accordo di rinnovo del CCNL, con decorrenza gennaio 2025 è prevista la terza tranches di aumento retributivo come di seguito indicato:

Livello	Incrementi dal 1° gennaio 2025	Nuovi minimi dal 1° gennaio 2025
1/S	100,73	2.670,12
1	87,59	2.321,81
2	72,26	1.915,53
3S	63,51	1.683,34
3	56,93	1.509,22
4	52,55	1.393,10
5	48,18	1.277,04
6	43,79	1.160,94

CCNL INDUSTRIA TURISTICA

Rinnovo CCNL industria turistica.

In data 21 dicembre 2024 è stato rinnovato il CCNL Industria Turistica con decorrenza dal 1° gennaio 2025 e scadenza il 31 dicembre 2027.

Riportiamo di seguito le principali novità economiche e normative.

1 Minimi.

Viene previsto un aumento della paga base conglobata di 200€, riferiti al livello medio C2, erogati in 4 tranches:

- Gennaio 2025: 85€;
- Giugno 2025: 30€;
- Maggio 2026: 35€;
- Aprile 2027: 50€.

Per il solo settore delle imprese viaggi e turismo e congressi, l'aumento di cui al punto precedente sarà suddiviso in 5 tranches:

- Gennaio 2025: 70€;
- Settembre 2025: 30€;
- Settembre 2026: 30€;
- Giugno 2027: 40€;
- Dicembre 2027: 30€.

Le quote di aumento si ritengono assorbibili in presenza di elementi di miglior favore concessi individualmente o collettivamente ed erogati a titolo di superminimo assorbibile e/o acconti su futuri aumenti contrattuali.

2. Una tantum.

Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del rinnovo del CCNL, ovvero il 21 dicembre 2024, verrà riconosciuto un importo una tantum da riparametrato al periodo luglio 2024 – dicembre 2024 e riproporzionato per i lavoratori part-time.

La somma di 450€ lordi, sarà erogata in 2 tranches di pari importo a gennaio 2025 e giugno 2025.

Per il settore imprese di viaggio e turismo e congressi, l'importo dell'una tantum è fissato in 320€ e sarà erogato in 3 tranches:

- Febbraio 2025: 100€;
- Giugno 2025: 110€;
- Novembre 2025: 110€.

L'una tantum non potrà essere assorbita e non inciderà sugli istituti diretti e indiretti.

3. Elemento di garanzia.

L'una tantum non potrà essere assorbita e non inciderà sugli istituti diretti. Viene prevista l'erogazione di una somma una tantum a titolo di elemento di garanzia ai lavoratori dipendenti di aziende che nei 3 anni precedenti la stipula del CCNL non abbiano sottoscritto un accordo di secondo livello e che non abbiano percepito trattamenti economici individuali o collettivi in aggiunta alle retribuzioni minime previste dalla contrattazione collettiva.

L'elemento è riproporzionato sulla base della durata del rapporto di lavoro durante il periodo di riferimento e alla percentuale part-time.

Gli importi, che non incidono su alcun istituto contrattuale, sono i seguenti:

Area	Importo
A	186,00 €
B	158,00 €
C	140,00 €
D	112,00 €

L'elemento sarà erogato con la retribuzione del 7° mese dalla presentazione della piattaforma di stipula di accordi di secondo livello. Qualora venga definito un accordo di secondo livello entro 6 mesi dalla presentazione della piattaforma, non sarà dovuto alcun elemento di garanzia.

L'azienda può erogare l'elemento tramite strumenti di welfare, previa adesione del lavoratore.

4. Assistenza sanitaria integrativa.

I lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, hanno diritto all'assistenza sanitaria integrativa tramite il fondo FONTUR. Possono essere iscritti anche i lavoratori a tempo determinato di durata iniziale superiore a 3 mesi, a condizione che il lavoratore ne faccia espressa richiesta al momento dell'assunzione.

A decorrere dal 1° gennaio 2027 il contributo al fondo viene fissato in 15€ mensili, di cui 13€ a carico azienda e 2€ a carico lavoratore.

5. Assistenza sanitaria integrativa quadri.

I Quadri sono iscritti alla cassa QUAS, per garantire i servizi di assistenza sanitaria integrativa previsti dal CCNL.

A decorrere dal 1° gennaio 2025 il contributo a carico azienda da versare alla cassa QUAS è aumentato a 360€.

A decorrere dal 1° gennaio 2027 l'importo sarà ulteriormente incrementato a 380€.

6. Maturazione permessi ROL e quattordicesima mensilità'.

I permessi ROL non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione ad esclusione delle assenze per congedo di maternità, paternità e congedo parentale. Durante tali assenze i permessi matureranno pienamente.

A decorrere dal 1° luglio 2024 i periodi di congedo di maternità e paternità concorrono integralmente alla maturazione della quattordicesima mensilità.

A decorrere dal 1° dicembre 2027 anche i periodi di congedo parentale concorreranno integralmente alla maturazione della quattordicesima mensilità.

CCNL INDUSTRIA TURISTICA

7. Congedi donne vittime di violenza di genere.

Le donne inserite in percorsi di protezione contro la violenza di genere hanno diritto per legge ad un congedo retribuito, indennizzato a carico dell'INPS, per la durata massima di 3 mesi.

Al termine di tale periodo, su richiesta della lavoratrice, l'azienda dovrà concedere un ulteriore congedo retributivo per 3 mesi aggiuntivi.

8. Corresponsione del trattamento di fine rapporto.

Viene esplicitamente previsto che il trattamento di fine rapporto venga erogato entro 30 giorni dalla data di cessazione.

RINNOVO CCNL UNEBA

Rinnovo CCNL UNEBA.

Firmata venerdì 20 dicembre 2024 a Roma l'ipotesi di rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro Uneba, che si applica principalmente, ai lavoratori del settore sociosanitario, socioassistenziale ed educativo.

Un Aumenti Salariali.

Nel dettaglio, sotto il profilo economico, l'ipotesi di rinnovo prevede, con riferimento al livello 4S:

- Un aumento tabellare di 145 euro in tre tranches: la prima di 70 euro con la mensilità di ottobre 2024; la seconda tranche di 50 euro con la mensilità di luglio 2025 e la terza tranche di 25 euro a marzo 2026;

Assistenza Sanitaria integrativa.

Previsto, inoltre un aumento di 2 euro, a carico del datore di lavoro, da destinare all'Assistenza Sanitaria Integrativa (ASI) a partire dal 1° gennaio 2026. Sempre sul fronte dell'ASI, a far data dal 1° gennaio 2025 l'Ente che ometta il versamento delle quote di assistenza sanitaria è tenuto ad erogare al lavoratore, per i mesi di mancata copertura, un elemento distinto della retribuzione di importo pari ad euro 21 lordi, che non subirà alcun riproporzionamento anche in caso di part time, da corrispondere per 14 mensilità in aggiunta alla retribuzione di fatto di cui all'art. 43.

Abolizione del TEP (Trattamento Economico Progressivo).

A far data dal 1° febbraio 2025, viene abolito il Tep che prevedeva la maturazione di ROL, scatti di anzianità e 14° mensilità dopo tre anni dalla

data di assunzione; Per quanto attiene la maturazione degli scatti, farà fede la data di assunzione.

Tempi di vestizione.

Il nuovo contratto introduce e quantifica il tempo necessario alla vestizione e svestizione in 15 minuti.

Nuovi diritti.

- Integrazione della retribuzione al 100% per il periodo di maternità obbligatoria.
- Contrasto alle molestie di genere, importanti novità per promuovere l'inclusione e combattere la violenza sui luoghi di lavoro

Classificazione del personale.

- EDUCATORI: Unificato l'inquadramento dell'educatore al livello 3S, cancellando le previsioni legate all'anzianità.
- OSS: Inquadramento unico in 4S.

È stata inoltre ottenuta l'abolizione del 7° livello relativo all'inquadramento del "personale di fatica e/o pulizia".

Mercato del lavoro.

Si è proceduto all'individuazione delle causali per la sottoscrizione di contratti a tempo determinato ed è stata rafforzata la clausola di stabilizzazione elevandola al 30%.



Jobcode STP S.r.l. is an independent member of HLB International, a global network of advisory and accounting firms. HLB refers to the HLB International network and/or one or more of its member firms. For more information on HLB International and its legal structure, please visit www.hlb.global/legal.



Siamo impegnati a fare le cose con cura, inclusa la nostra pausa caffè con LaCimbali.

Le piccole attenzioni per noi sono importanti.
Offriamo un ottimo caffè LaCimbali ai colleghi, ai clienti e agli amici
che ci vengono a trovare in ufficio.