

☑ DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 2 DEL 13 GENNAIO 2025

## INDICE

<b>NEWS IN MATERIA DI LAVORO</b>	<b>3</b>
<i>Ammortizzatori: nuove risorse dalla Legge di bilancio 2025</i>	3
<i>Legge di Bilancio 2025: novità sui lavoratori frontalieri</i>	4
<i>Legge di Bilancio: più difficile ottenere la NASPI</i>	4
<i>Bilancio 2025: aumenta la detassazione delle mance</i>	5
<i>Bilancio 2025: trattamento integrativo speciale nel turismo</i>	6
<i>Bilancio 2025: ampliato il welfare aziendale</i>	7
<i>Bilancio 2025: ancora ridotta la tassazione per i premi</i>	7
<i>Bilancio 2025: le addizionali si adeguano alla nuova IRPEF</i>	8
<i>Bilancio 2025: spese di lavoro deducibili solo se tracciate</i>	9
<i>Lavoratrici madri: nuovo esonero contributivo dalla Legge di Bilancio 2025</i>	9
<i>Comuni: differita l'approvazione del bilancio di previsione</i>	10
<i>UNIEMENS: disponibile la versione 4.27.0</i>	11
<b>APPROFONDIMENTI</b>	<b>13</b>
<i>Bilancio 2025: sono 3 i mesi di congedo parentale all'80%</i>	13
<i>Nuove assunzioni agevolate nel SUD nella Legge di Bilancio</i>	14
<i>Prorogata dalla Legge di bilancio la maxideduzione</i>	16
<i>Auto ad uso promiscuo: come valorizzare il benefit dopo le novità della legge di bilancio 2025</i>	17
<b>NOTIZIE DI MATERIA PENSIONISTICA</b>	<b>23</b>
<i>Rinnovo dei contratti di finanziamento stipulati dai pensionati INPS da estinguersi dietro cessione fino a un quinto della pensione. Articolo 39 del D.P.R. n. 180/1950</i>	23

## NEWS IN MATERIA DI LAVORO

### **Ammortizzatori: nuove risorse dalla Legge di bilancio 2025**

I commi 188-197 dell'art. 1 della Legge 207/2024 riservano nuove risorse agli ammortizzatori sociali, tra cui il finanziamento dell'indennità onnicomprensiva (comma 188), di importo non superiore a 30 euro giornalieri per l'anno 2025, per ciascun lavoratore dipendente da impresa adibita alla pesca marittima, compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca di cui alla legge n. 250 del 1958, in caso di sospensione dal lavoro derivante da misure di arresto temporaneo obbligatorio o non obbligatorio.

Inoltre, vengono stanziati ulteriori risorse (comma 189), per la prosecuzione dei trattamenti di CIGS (art.44, c. 11-bis, del D.lgs. 148/2015), riconosciuti in deroga ai limiti generali di durata vigenti, e di mobilità in deroga (art. 53-ter del D.L. 50/2017) in favore dei lavoratori di imprese operanti in aree di crisi industriale complessa.

Viene disposta anche la proroga per il 2025 della possibilità per le imprese che cessano l'attività produttiva di accedere ad un trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale per un periodo massimo di 12 mesi, finalizzato alla gestione degli esuberanti di personale (ex art. 44 del D.L. 109/2018), sempre in deroga ai limiti generali di durata vigenti.

Questo trattamento di integrazione salariale potrà essere fruito anche qualora il datore abbia occupato mediamente meno di quindici dipendenti nel semestre precedente la data di presentazione della domanda.

Il comma 193 proroga fino al 2027 la possibilità, di cui all'art. 22-bis del D.lgs. 148/2015, per le imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale e con rilevanti problematiche occupazionali, di richiedere un ulteriore periodo di trattamento di CIGS, in deroga ai limiti di durata posti dalla normativa vigente.

Riguardo al personale occupato nei call center, vengono rifinanziate le misure di sostegno del reddito di cui all'art. 44, c. 7 del D.lgs. 148/2015, non rientranti nel campo di applicazione del trattamento CIGS, con un organico superiore alle 50 unità nel semestre precedente alla presentazione della domanda. La misura dell'indennità in oggetto è pari al trattamento massimo di integrazione salariale ordinaria e straordinaria e può essere richiesta quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una crisi aziendale ed il relativo programma contenga un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri creatisi.

Il comma 196 riconosce, invece, un ulteriore periodo di CIGS fino al 31 dicembre 2025, alle imprese di interesse strategico nazionale con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a mille e che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati. Tale ulteriore periodo è riconosciuto in continuità con le tutele già autorizzate, e quindi anche con effetto retroattivo, in deroga ai limiti di durata posti dalla normativa generale. Per la domanda relativa al prolungamento in oggetto non si applicano le norme inerenti alla consultazione sindacale e agli altri termini temporali e modalità per la procedura di trattamento di integrazione salariale di cui agli artt. 24 e 25 del D.lgs. 148/2015.

## **Legge di Bilancio 2025: novità sui lavoratori frontalieri**

È stata pubblicata, sulla Gazzetta Ufficiale n. 305 del 31 dicembre 2024 (S.O. 43/2024), la Legge n. 207 del 30.12.2024 recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027".

Tra le novità, si segnala l'art. 1, c. 97, relativo ai lavoratori frontalieri. Si introducono, in particolare, misure per facilitare l'adattamento alle modifiche dell'Accordo Italia-Svizzera, in attesa della ratifica del Protocollo di modifica. Tra queste, la previsione che dal 1° gennaio 2024 e fino all'entrata in vigore del Protocollo, i lavoratori frontalieri possano svolgere fino al 25% del loro lavoro in modalità telelavoro, senza perdere lo status di frontaliere, e questa attività sarà considerata come svolta nel Paese di lavoro ai fini fiscali. Inoltre, precisa che i redditi di lavoro dipendente prestato all'estero in via continuativa, con soggiorno di oltre 183 giorni all'anno, siano determinati anche per i lavoratori che rientrano in Italia una volta alla settimana.

## **Legge di Bilancio: più difficile ottenere la NASPI**

L'art. 1, c. 171 della Legge 207/2024 ha reso più stringenti i requisiti per ottenere la NASPI prevedendo che l'indennità può essere riconosciuta ai lavoratori che hanno perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino, oltre ai requisiti già previsti dall'art. 3, c. 1 del Dlgs 22/2015 (essere in stato di disoccupazione e poter far valere 13 settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione), con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2025, anche almeno 13 settimane di contribuzione dall'ultimo evento di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato interrotto per dimissioni volontarie oppure a seguito di risoluzione consensuale.

L'intento del legislatore è quello di limitare un fenomeno elusivo emerso negli ultimi anni posto in essere sia dal datore di lavoro che dal lavoratore. In particolare, in fase di liquidazione della NASpl, sono state rilevate delle cessazioni involontarie a seguito di rioccupazioni, molto spesso di breve durata o di natura intermittente, di lavoratori già dimissionari, anche a seguito di accordi di esodo individuali, da contratti di lavoro a tempo indeterminato. L'elevata incidenza del fenomeno evidenzia che tali rioccupazioni sono finalizzate ad ottenere l'indennità di disoccupazione che non spetterebbe a seguito delle precedenti dimissioni, per le quali il datore di lavoro non ha pagato il c.d. ticket licenziamento.

Il nuovo requisito, previsto dal citato comma 171 che ha inserito la lettera c-bis) nell'art. 3, c. 1 del Dlgs 22/2015, non opera se le dimissioni sono state rassegnate per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'articolo 7 della legge n. 604 del 1966) oppure in caso di dimissioni di cui all'articolo 55 del decreto legislativo n. 151 del 2001 (dimissioni delle lavoratrici madri).

## **Bilancio 2025: aumenta la detassazione delle mance**

Il comma 520 della Legge 207/2024 eleva dal 25 al 30% del reddito percepito nell'anno per le prestazioni di lavoro fornite dai lavoratori nelle strutture ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, il limite fino al quale le somme destinate dai clienti ai lavoratori a titolo di liberalità, anche attraverso mezzi di pagamento elettronici, costituiscono redditi da lavoro dipendente e sono soggette a una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 5%.

Inoltre, viene elevato da 50.000 a 75.000 euro il limite complessivo di redditi da lavoro dipendente per i quali si applica la già menzionata agevolazione.

Si evidenzia che l'imposta sostitutiva è il regime naturale di tassazione delle cosiddette mance, alle condizioni sopra indicate, essendo possibile l'applicazione dell'ordinario regime di tassazione solo in caso di rinuncia scritta del lavoratore a tale regime di favore.

Tali somme sono escluse dalla retribuzione imponibile ai fini del calcolo dei contributi di previdenza e assistenza sociale e dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e non sono computate ai fini del calcolo del TFR.

I redditi soggetti a imposta sostitutiva sono comunque computati ai fini della determinazione del reddito da prendere in considerazione per il riconoscimento della

spettanza o per la determinazione di deduzioni, detrazioni o benefici di qualsiasi titolo, anche di natura non tributaria.

## **Bilancio 2025: trattamento integrativo speciale nel turismo**

La Legge 207/2024 (commi 395-398), al fine di garantire la stabilità occupazionale e di sopperire all'eccezionale mancanza di offerta di lavoro nel settore turistico, ricettivo e termale, riconosce, per il periodo dal 1° gennaio 2025 al 30 settembre 2025, ai lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande (art.5 della legge n. 287 del 1991), e ai lavoratori del comparto del turismo, ivi compresi gli stabilimenti termali, un trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del decreto legislativo n. 66 del 2003, effettuate nei giorni festivi.

Si ricorda che il citato art. 5 distingue i pubblici esercizi in:

- a) esercizi di ristorazione, per la somministrazione di pasti e di bevande, comprese quelle aventi un contenuto alcolico superiore al 21% del volume, e di latte (ristoranti, trattorie, tavole calde, pizzerie, birrerie ed esercizi simili);
- b) esercizi per la somministrazione di bevande, comprese quelle alcoliche di qualsiasi gradazione, nonché di latte, di dolci, compresi i generi di pasticceria e gelateria, e di prodotti di gastronomia (bar, caffè, gelaterie, pasticcerie ed esercizi simili);
- c) esercizi di cui alle lettere a) e b), in cui la somministrazione di alimenti e di bevande viene effettuata congiuntamente ad attività di trattenimento e svago, in sale da ballo, sale da gioco, locali notturni, stabilimenti balneari ed esercizi simili;
- d) esercizi di cui alla lettera b), nei quali è esclusa la somministrazione di bevande alcoliche di qualsiasi gradazione.

Beneficiari sono i dipendenti del settore privato con reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2024, a euro 40.000.

Il sostituto d'imposta riconosce il trattamento integrativo speciale su richiesta del lavoratore, che attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2024.

Le somme erogate sono indicate nella CU e il sostituto d'imposta compensa il credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo speciale nell'F24, utilizzando il codice tributo 1702.

## Bilancio 2025: ampliato il welfare aziendale

La Legge 207/2024 prevede che le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione dei fabbricati locati dai dipendenti assunti a tempo indeterminato dal 1° gennaio 2025 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 (commi 386-389).

La norma prevede che l'esclusione dal concorso alla formazione del reddito del lavoratore non rileva ai fini contributivi e che si applica solo ai titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore a 35.000 euro nell'anno precedente la data di assunzione 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.

Per fruire dell'agevolazione è necessario che il lavoratore rilasci al datore di lavoro apposita dichiarazione sostitutiva, nella quale attesta il luogo di residenza nei sei mesi precedenti la data di assunzione.

Il provvedimento legislativo (commi 390-391) riconosce anche per il triennio 2025-2027 (periodi d'imposta), in deroga all'art. 51, c.3 del TUIR, l'elevazione del limite di esenzione dei beni ceduti e servizi erogati dal datore di lavoro (c.d. fringe benefit) da 258,23 euro a 1.000 oppure 2.000 euro, per i lavoratori con figli a carico (compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi, affiliati o affidati), nonché delle 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.

Viene riconfermato che i datori di lavoro provvedono all'attuazione della norma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti e sempreché il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli.

## Bilancio 2025: ancora ridotta la tassazione per i premi

Il comma 385 dell'art. 1 della L. 207/2024 riconferma, anche per il 2025, la riduzione transitoria dal 10% al 5% dell'aliquota dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, applicabile ai premi di produttività e forme di partecipazione agli utili d'impresa, erogati negli anni 2025, 2026 e 2027.

La norma di riferimento è contenuta nell'art. 1, cc. 182 – 189 della L. 208/2015 relativa agli emolumenti retributivi dei lavoratori dipendenti privati di ammontare variabile e la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

Fermo restando che il lavoratore può rinunciare al regime tributario agevolato e continuare ad applicare quello ordinario, si ricorda che il beneficio concerne esclusivamente le somme ed i valori suddetti corrisposti in esecuzione di contratti collettivi, territoriali o aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o di contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali delle suddette associazioni ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

L'imposta sostitutiva spetta ai soli lavoratori dipendenti titolari di contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, che hanno percepito, nell'anno d'imposta precedente, redditi da lavoro dipendente d'importo non superiore a 80.000 euro, nel limite imponibile annuo complessivo lordo pari a 3.000 euro.

## **Bilancio 2025: le addizionali si adeguano alla nuova IRPEF**

La Legge 207/2024 concede qualche mese in più a Regioni, Province autonome di Trento e Bolzano e ai Comuni per adeguare la disciplina delle addizionali regionali e comunali alla nuova articolazione degli scaglioni IRPEF prevista dalla Legge di Bilancio 2025 che modifica l'art. 11, c. 1 del TUIR.

Entrando nel dettaglio, i commi 726-729 differiscono dal 31 dicembre 2024 al 15 aprile 2025 il termine in base al quale le regioni possono modificare gli scaglioni e le aliquote dell'addizionale regionale all'IRPEF per l'anno 2025.

Medesimo differimento viene concesso ai Comuni dai commi 750-752.

Le disposizioni prevedono per Regioni, Province autonome e Comuni, che nelle more del riordino della fiscalità degli enti territoriali, possono determinare, per gli anni di imposta 2025, 2026 e 2027, aliquote differenziate dell'addizionale regionale all'IRPEF sulla base dei prevalenti scaglioni di reddito (quelli vigenti fino al 1° gennaio 2025).

Qualora gli enti non approvino, entro i termini stabiliti dalla legge statale (15 aprile per il 2025 e 31 dicembre per il 2026 e 2027), gli scaglioni e le aliquote, per gli anni di imposta 2025, 2026 e 2027, l'addizionale all'IRPEF si applica sulla base degli scaglioni di reddito e delle aliquote già vigenti in ciascun ente nell'anno precedente a quello di riferimento.



Viene anche previsto che entro il termine del 15 maggio 2025 le Regioni e le Province autonome trasmettono i dati rilevanti alla determinazione dell'addizionale regionale all'IRPEF per l'anno 2025, affinché venga effettuata la loro pubblicazione sul sito istituzionale del Dipartimento delle finanze.

## **Bilancio 2025: spese di lavoro deducibili solo se tracciate**

È stata pubblicata, sulla Gazzetta Ufficiale n. 305 del 31 dicembre 2024 (S.O. 43/2024), la Legge n. 207 del 30.12.2024 recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027".

Tra le novità, si segnala l'art. 1, c. 81 e ss., relativo alla tracciabilità delle spese.

La L. 207/2024, in particolare, subordina la deducibilità di alcune spese per prestazioni di lavoro alla tracciabilità del pagamento. In particolare, la deducibilità delle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto sostenute o rimborsate ai dipendenti, e quelle per trasferte tramite taxi e noleggio con conducente, è limitata ai pagamenti tracciabili, effettuati tramite sistemi bancari o di pagamento elettronico (carte di credito, debito, prepagate, assegni), anche nel caso di spese sostenute dai professionisti per le trasferte dei dipendenti. La tracciabilità si estende alle spese di rappresentanza, indipendentemente dai limiti di deduzione già esistenti, e alle indennità e rimborsi relativi a spese per vitto, alloggio e trasporto sostenute da chi produce reddito d'impresa. Tali spese concorrono alla formazione del reddito solo se pagate con metodi tracciabili e si applicano anche ai fini IRAP. Queste disposizioni entrano in vigore a partire dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024. Inoltre, l'obbligo di verifica preventiva, che già riguarda la pubblica amministrazione e le società a partecipazione pubblica per pagamenti superiori a 5.000 euro, viene esteso al pagamento di stipendi e indennità superiori a 2.500 euro, a condizione che l'importo dovuto per inadempimenti fiscali sia pari o superiore a 5.000 euro. L'applicazione di questa modifica è prevista dal primo gennaio 2026, per consentire i necessari adeguamenti tecnici ai sistemi di gestione dei pagamenti.

## **Lavoratrici madri: nuovo esonero contributivo dalla Legge di Bilancio 2025**

È stata pubblicata, sulla Gazzetta Ufficiale n. 305 del 31 dicembre 2024 (S.O. 43/2024), la Legge n. 207 del 30.12.2024 recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027".

Tra le principali novità in materia di agevolazioni ai dipendenti, in attesa di un decreto attuativo e delle necessarie istruzioni operative INPS, si segnala la decontribuzione in favore delle lavoratrici madri (commi 219 -220).

In particolare, è stata resa strutturale – modificandone la disciplina – la misura prevista dalla legge di Bilancio per il 2024. Dal 2025, è previsto un parziale esonero contributivo della quota dei contributi previdenziali per IVS, a carico del lavoratore per le lavoratrici, madri di due o più figli, dipendenti e autonome che percepiscono almeno uno tra redditi di lavoro autonomo, redditi d'impresa in contabilità ordinaria, redditi d'impresa in contabilità semplificata o redditi da partecipazione e che non hanno optato per il regime forfetario. Sono esclusi i rapporti di lavoro domestico. L'esonero contributivo spetta fino al mese del compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo e, a decorrere dal 2027, per le madri di tre o più figli, spetterà fino al mese del compimento del 18° 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. Entro 30 giorni dall'entrata in vigore della legge di Bilancio, con decreto del Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, saranno disciplinate la misura dell'esonero, le modalità per il riconoscimento dello stesso e le procedure per il rispetto del limite di spesa.

## **Comuni: differita l'approvazione del bilancio di previsione**

Sulla G.U. n. 2/2025 è stato pubblicato il Decreto con il quale il Ministero dell'interno differisce dal 31 dicembre 2024 al 28 febbraio 2025 il termine entro il quale gli enti locali devono approvare la delibera del bilancio di previsione, ai sensi dell'art. 151 del TU degli enti locali.

Si ricorda che il decreto ministeriale non tiene conto del differimento del medesimo termine al 15 aprile p.v., che la Legge n. 207/2024 ha concesso ai Comuni al fine di adeguare la disciplina dell'addizionale comunale all'IRPEF con la nuova articolazione degli scaglioni dell'IRPEF prevista dall'art.11, c.1, del TUIR come modificato dall'art.1 c.2 della Legge di Bilancio 2025.

## UNIEMENS: disponibile la versione 4.27.0

L'INPS ha pubblicato la versione definitiva 4.27.0 del 30 dicembre 2024 dell'Uniemens.

Di seguito la novità presente nel documento tecnico rispetto alla versione precedente:

Lavoratori iscritti a Gestioni exINPDAP <ListaPosPA>:

- aggiornata descrizione elemento <DataAtto> di <DescrMotivoUtilizzo> di <V1\_PeriodoPrecedente>

Nell'allegato tecnico, si segnala invece (Appendice B):

Lavoratori dipendenti <DenunciaIndividuale>:

- inserito nuovo codice ESAS in <CodiceCausale> di <InfoAggCausaliContrib>
- inserito nuovo codice EBPM in <CodConv> di <Conv> di <ConvBilat> di <DatiParticolari>

Lavoratori dipendenti <DenunciaAziendale>:

- inserito nuovo codice L907 in <CongCIGSAltCaus> di <CongCIGSAltre> di <CongCIGSACredito> di <CIGStraord>

Lavoratori parasubordinati:

- inserito codice 32 in <CodiceAttivita> di <Collaboratore>

Lavoratori Gestione ex INPDAP <ListaPosPA>:

- inserito codice 3Y in <TipoServizio> di

<InquadramentoLavPA> di

<E0\_PeriodoNelMese> e di

<V1\_PeriodoPrecedente

Inserimento anche il codice causale ESAS: riduzione contributiva ex art 2, DL 15 maggio 2024, n. 63, convertito con legge 12 luglio 2024, n. 101 per Imprese agricole, della pesca e dell'acquacoltura.

## APPROFONDIMENTI

### **Bilancio 2025: sono 3 i mesi di congedo parentale all'80%**

I commi 217-218 della Legge 207/2024 rendono strutturale per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti dal 2025, l'elevazione all'80% (finora prevista per il solo 2024) della retribuzione dell'indennità del congedo parentale, per il secondo mese entro il sesto anno di vita del bambino, in luogo dell'elevazione al 60% prevista dal previgente regime.

Inoltre, il legislatore eleva dal 30% all'80% l'indennità anche per il terzo mese di congedo parentale, sempre entro il il sesto anno di vita del bambino

Le novità, che trovano applicazione dal 2025, interessano non solo i genitori che rientrano dalla maternità o paternità obbligatoria a decorrere da quest'anno, ma anche quelli rientrati nel 2024, seppure con effetti diversi.

In particolare, i lavoratori dipendenti che hanno terminato o terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31 dicembre 2024, hanno diritto a tre mesi di congedo parentale indennizzato all'80%.

Tale periodo, o complesso di periodi ove non fruiti consecutivamente, deve essere compreso entro il sesto anno di vita del bambino, ovvero entro il sesto anno dall'ingresso in famiglia del minore nel caso di adozione o affidamento (in tal caso, comunque, entro il compimento della maggiore età).

I mesi che danno diritto all'indennità all'80%, in base a quanto indicato dall'INPS nelle precedenti istruzioni, che per questo aspetto si ritengono ancora valide, sono quelli che spettano a ciascun genitore in via esclusiva e non, quindi, quelli trasferibili (vedi, da ultimo, la circ. 57/2024).

Inoltre, in linea con le disposizioni previgenti, l'elevamento dell'indennizzo è riconosciuto in alternativa, o in alternativa per frazioni di periodo, alla madre o al padre. Ad esempio, se la madre fruisce di due mesi indennizzati all'80%, al padre residua un solo mese con l'indennizzo elevato.

Si ritiene ancora valida l'indicazione fornita dall'INPS con la circolare n. 57/2024, con cui era stato precisato che, trattandosi di una norma applicabile ai soli lavoratori dipendenti, se un genitore è dipendente e l'altro no, il primo potrà fruire di tutti e tre i mesi di congedo all'80%.

La durata massima dell'indennizzo – ai sensi del T.U. maternità, ciascun genitore ha diritto all'indennità di congedo parentale per tre mesi non trasferibili all'altro genitore. Ulteriori

tre mesi spettano ai due genitori in via alternativa. Il totale dei mesi indennizzabili è quindi di nove. Analogo limite vale anche per il nucleo monoparentale, fermo restando che, in questo caso, l'unico genitore ha diritto a tutti e nove i mesi di indennizzo. Si deve poi ricordare che eventuali ulteriori periodi di astensione dal lavoro per congedo parentale (ovvero il decimo e l'undicesimo mese) danno diritto all'indennità solo nel caso in cui il richiedente sia titolare di un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione.

Invece, per quanto riguarda i lavoratori dipendenti che hanno terminato il congedo di maternità o paternità nel corso del 2024, quindi successivamente al 31 dicembre 2023 ed entro il 31 dicembre 2024, si riepiloga quanto accaduto nell'ultimo biennio.

La legge di Bilancio 2023 (art. 1, c. 359, L. 197/2022) aveva previsto, in via strutturale, un mese di congedo parentale indennizzabile all'80%, se fruito entro il sesto anno di vita del figlio. La successiva manovra 2024 (art. 1, c. 179, L. 213/2023) aveva elevato dal 30% al 60% la misura dell'indennizzo per un'ulteriore mensilità da fruito entro il sesto anno di vita del figlio, per i genitori rientrati dal 2024. Per il solo anno 2024, in via del tutto eccezionale, l'elevazione relativa al secondo mese era pari all'80% della retribuzione (invece del 60%).

In questo contesto si inserisce il nuovo intervento della legge di Bilancio 2025, che ha previsto che il secondo mese sia indennizzato all'80% anche se fruito dopo il 2024.

## **Nuove assunzioni agevolate nel SUD nella Legge di Bilancio**

I commi 404 e ss. della L. 207/2024 intervengono su una serie di incentivi legati all'occupazione, disponendo, tra l'altro, che la c.d. Decontribuzione SUD (L. 178/2020) trova applicazione fino al 31 dicembre 2024 con riferimento ai contratti di lavoro subordinato stipulati entro il 30 giugno 2024, a seguito della decisione della Commissione europea C(2024) 4512 final, del 25 giugno 2024.

In sua sostituzione il legislatore riconosce a favore dei datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, limitatamente alle micro, piccole e medie imprese (datori di lavoro privati che hanno alle proprie dipendenze non più di 250 dipendenti) che occupano lavoratori a tempo indeterminato nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. L'agevolazione è concessa nei limiti del Regolamento (UE) 2023/2831, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del TFUE agli aiuti «de minimis». Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'esonero è riconosciuto in misura pari al 25% per il 2025 entro il limite massimo di 145 euro al mese per 12 mensilità, al 20% per il 2026 e 2027 entro il limite mensile di 125 euro, al 20% per il 2028 nel limite di 100 euro e al 15% per l'anno 2029 nel limite di 75 euro.

Il comma 412 riconosce invece ai datori di lavoro privati che non rientrano nella nozione di micro, piccola e media impresa ai sensi dell'Allegato I del Regolamento (UE) 2014/651, con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico, che occupano lavoratori a tempo indeterminato nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. In questo caso l'agevolazione è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea ed è concessa 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.

Gli esoneri sono riconosciuti in misura pari al 25% per il 2025 entro il limite massimo di 145 euro al mese per 12 mensilità, al 20% per il 2026 e 2027 entro il limite mensile di 125 euro, al 20% per il 2028 nel limite di 100 euro e al 15% per l'anno 2029 nel limite di 75 euro.

I suddetti benefici non sono cumulabili 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 ZES per il Mezzogiorno o di donne in condizioni di svantaggio.

Per fruire dell'esenzione contributiva devono essere rispettati i principi generali di cui all'articolo 31 del decreto legislativo n. 150 del 2015 nonché le condizioni stabilite dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296 del 2006 (possesso del DURC, assenza di violazioni in materia di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ecc.).

È inoltre necessario che i datori di lavoro siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall'articolo 3 della legge n. 68 del 1999 (assunzioni obbligatorie, con quote riservate, di soggetti disabili).

Restano esclusi dall'ambito di applicazione della norma:

- a) i rapporti di apprendistato;
- b) gli enti pubblici economici;
- c) gli istituti autonomi case popolari trasformati in enti pubblici economici ai sensi della legislazione regionale;

- d) gli enti trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico, per effetto di procedimenti di privatizzazione;
- e) le ex istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per la trasformazione in aziende di servizi alla persona (ASP), e iscritte nel registro delle persone giuridiche;
- f) le aziende speciali costituite anche in consorzio ai sensi degli articoli 31 e 114 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo n. 267 del 2000;
- g) a consorzi di bonifica;
- h) ai consorzi industriali;
- i) gi enti morali;
- j) l) gli enti ecclesiastici.

## Prorogata dalla Legge di bilancio la maxideduzione

I commi 399-400 della Legge 207/2024 prevedono la proroga, anche per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024 e per i due successivi, della c.d. maxideduzione del 20% relativa al costo del lavoro incrementale (art.4 del Dlgs 216/2023) derivante da assunzioni di dipendenti a tempo indeterminato, nei limiti e alle condizioni ivi previste.

In particolare, per ciascuno dei tre periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027 viene concessa una maggiorazione del costo del personale deducibile a fronte agli incrementi occupazionali risultanti al termine di ciascuno dei predetti periodi d'imposta rispetto al corrispondente periodo d'imposta precedente.

Nella determinazione degli acconti delle imposte sui redditi dovuti:

- a) per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2025 e per i due successivi si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il citato articolo 4 del decreto legislativo n. 216 del 2023;
- b) per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024 e per i due successivi non si tiene conto degli effetti della maxideduzione.



La maggiorazione del costo del lavoro in presenza di incrementi occupazionali è riconosciuta ai seguenti soggetti:

- società ed enti residenti in Italia di cui all'articolo 73, comma 1, lettere a) e b), del TUIR nonché stabili organizzazioni di soggetti non residenti localizzate nel territorio dello Stato;
- enti non commerciali e altri soggetti di cui all'articolo 73, comma 1, lettera c), del TUIR, limitatamente all'IRES riferibile al reddito di impresa;
- imprese individuali, società in nome collettivo e in accomandita semplice, titolari di reddito di lavoro autonomo;
- che abbiano esercitato l'attività nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023 per almeno 365 giorni.

La maggiorazione non si applica ai forfetari e alle società ed enti in liquidazione ordinaria, assoggettati a liquidazione giudiziale o altri istituti liquidatori relativi alla crisi d'impresa.

Entrando nel dettaglio dell'agevolazione, la maggiorazione è del 120% della deducibilità dal reddito d'impresa del costo del personale riferito alle nuove assunzioni a tempo indeterminato, che si eleva al 130% se l'assunzione è riferita a dipendenti rientranti nelle categorie di lavoratori meritevoli di maggiore tutela.

Si evidenzia che la relazione illustrativa al provvedimento di Legge precisa che l'incentivo deve essere calcolato su base "mobile" che consente di determinare l'incremento occupazionale in ciascuno dei periodi d'imposta agevolati rispetto al corrispondente periodo d'imposta precedente.

Pertanto, ad esempio, per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2026, l'incremento si determina rispetto al periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2025.

## **Auto ad uso promiscuo: come valorizzare il benefit dopo le novità della legge di bilancio 2025**

L'articolo, comma 48 della legge di bilancio 2025, ha modificato nuovamente la disciplina della tassazione dei redditi di lavoro dipendente nei casi di concessione in uso promiscuo ai dipendenti di autoveicoli, motocicli e ciclomotori.

## La novità

Si prevede, tramite una modifica dell'art. 51, comma 4, lett. a) del TUIR, che ai fini della determinazione del fringe benefit che costituisce reddito imponibile, deve essere assunto un ammontare pari al 50% dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri.

Tale percentuale è ridotta al 10% nei casi in cui i veicoli concessi ai dipendenti siano a trazione esclusivamente elettrica a batteria ovvero al 20% per i veicoli elettrici ibridi plug in.

Le nuove disposizioni si applicano però ai solo contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2025, ovvero ai veicoli assegnati da tale data.

Per il veicolo assegnati precedentemente, rimangono in vigore le precedenti disposizioni.

## Le modalità di calcolo

Per calcolare il valore dell'auto assegnata ad uso promiscuo ai lavoratori dipendenti si devono utilizzare le tabelle ACI riferite al 2025, pubblicate dall'Agenzia delle Entrate sulla Gazzetta Ufficiale n. 304 del 31/12/2024 (Supplemento Ordinario n. 42).

I valori annuali del fringe benefit da assoggettare a tassazione e a contribuzione previdenziale e assistenziale, compresi i premi INAIL, sono già stati calcolati dall'ACI per singolo veicolo e riportati nella tabella (colonna "fringe benefit annuale").

Le tabelle recepiscono la nuova modalità di calcolo del fringe benefit prevista dalla legge di bilancio 2025.

Gli importi hanno valore per tutto l'anno 2025.

Per i nuovi veicoli eventualmente messi in commercio nel 2025, e conseguentemente non compresi nelle tabelle ACI, l'ammontare del reddito in natura è determinato prendendo a riferimento, dalle tabelle, quello che per tutte le sue caratteristiche risulti più simile (per individuare il corretto importo occorrerà comunque verificare il valore di emissione di CO2 per g/km).

Le modalità di valorizzazione del benefit sono diverse a seconda del momento di immatricolazione e di assegnazione del veicolo. In particolare, possono concretizzarsi le ipotesi di cui alle seguenti tabelle.

**AUTO ASSEGNATE CON CONTRATTO STIPULATO PRIMA DEL 1° GENNAIO 2025, OVVERO ASSEGNATE SUCCESSIVAMENTE MA NON DI NUOVA IMMATRICOLAZIONE**

Auto immatricolata entro il 30 giugno 2020 e assegnata al lavoratore entro tale data	Si assume come base di calcolo il costo chilometrico ACI per 4.500 Km (risultato ottenuto applicando il 30% al valore di 15.000 Km).
Auto immatricolata dal 1° luglio 2020 in poi e assegnata al lavoratore da tal data	Il costo chilometrico indicato dalle tabelle ACI è moltiplicato per il numero dei chilometri di seguito riportati: 3.750 Km (25% di 15.000 Km) per veicoli con emissioni di CO2 fino a 60 g/km; 4.500 km (30% di 15.000 Km) per veicoli con emissioni di CO2 superiori a 60 e fino a 160 g/km; 7.500 Km (50% di 15.000 km) per veicoli con emissioni di CO2 superiori a 160 e fino a 190 g/km; 9.000 Km (60% di 15.000 km) per veicoli con emissioni di CO2 superiori a 190 g/km.
Auto immatricolata entro il 30 giugno 2020 e assegnata al dipendente con contratto siglato dal 1° luglio 2020	Il benefit deve essere fiscalmente valorizzato per la sola parte riferibile all'uso privato del veicolo, scorpendo dal suo valore normale l'utilizzo nell'interesse del datore di lavoro. A tal fine, dal valore del canone di leasing o del noleggio pagato dal datore di lavoro si deve scorporre l'indennità chilometrica determinata in base alle tariffe ACI moltiplicata per il numero dei chilometri percorsi nell'interesse del datore di lavoro sia che lo spostamento sia all'interno del comune di lavoro che all'esterno

<b>AUTO DI NUOVA IMMATRICOLAZIONE ASSEGNATE DAL 1°.1.2025</b>	
Auto elettriche	15.000 Km x 10% = 1.500 Km x costo chilometrico da tabella ACI
Auto ibride plug-in	15.000 Km x 20% = 3.000 Km x costo chilometrico da tabella ACI
Altre auto	15.000 Km x 50% = 7.500Km per x costo chilometrico da tabella ACI

Il valore come sopra calcolato, al netto degli importi eventualmente trattenuti al dipendente, concorre a formare base imponibile fiscale e contributiva.

Resta fermo che, trattandosi di un bene in natura, trova applicazione la disciplina sui fringe benefit, tenendo conto anche delle novità previste dalla legge di bilancio 2025 (eventuale esenzione se, unitamente agli altri fringe benefit assegnati nel periodo d'imposta, non vengono superate le soglie di 2.000,00 euro per i genitori di figli fiscalmente a carico, o di 1.000,00 euro per gli altri lavoratori).

### **Esempi di calcolo**

#### **CALCOLO DEL REDDITO IMPONIBILE PER L'ANNO 2025 RELATIVAMENTE AD UN'AUTO ASSEGNATA NEL 2024**

Auto immatricolata il 1° settembre 2024 e assegnata al dipendente il 1° dicembre 2024

Autovettura JEEP RENEGADE 1.3 T4 150CV

Benzina (in produzione)

Emissione CO2: 149 g/Km

Reddito imponibile convenzionale da tabella ACI: 2.362,40 (15.000 x 30% x 0,5250)

#### Ipotesi 1

Il dipendente utilizzerà l'auto per tutto l'anno 2025 e non gli verrà effettuata alcuna trattenuta: in questo caso, il reddito imponibile relativo al periodo interessato, sia ai fini fiscali che ai fini contributivi, risulterà pari ad € 2.362,40 (2.362,40 / 365 x 365). Reddito giornaliero € 6,47; reddito mensile € 196,87.

### Ipotesi 2

Il dipendente utilizzerà l'auto per tutto l'anno 2025 e il datore di lavoro gli effettuerà una trattenuta mensile di € 100,00 (comprensiva di IVA 22%): in questo caso, il reddito imponibile relativo al periodo interessato, sia ai fini fiscali che ai fini contributivi, risulterà pari a € 1.162,40 ( $2.362,40 / 365 \times 365 - 1.200$ ). Reddito giornaliero € 3,18; reddito mensile € 96,87. Valore esente solo il dipendente è genitore di figli a carico e, unitamente agli altri benefit, rimane entro la soglia di esenzione di 2.000 euro.

### Ipotesi 3

Il dipendente utilizzerà l'auto fino al 31.3.2025 (90 giorni) e il datore di lavoro gli effettuerà una trattenuta mensile di € 50,00 (comprensiva di IVA 22%): in questo caso il reddito imponibile relativo al periodo interessato, sia ai fini fiscali che contributivi, risulterà pari a € 432,51 ( $2.362,40 / 365 \times 90 - 150$ ). Valore esente se, unitamente agli altri benefit, rimarrà entro le soglie di esenzione di 1.000 euro o di 2.000 euro se il lavoratore ha figli a carico.

### Ipotesi 4

Il dipendente utilizzerà l'auto per tutto l'anno 2025 e il datore di lavoro gli effettuerà una trattenuta mensile il cui valore (compreso IVA) risulta pari al fringe benefit: il benefit non produce reddito imponibile.

## **CALCOLO DEL REDDITO IMPONIBILE PER L'ANNO 2025 RELATIVAMENTE AD UN'AUTO ASSEGNATA NEL 2025**

Auto immatricolata il 1° dicembre 2024 e assegnata al dipendente il 1° gennaio 2025

Autovettura FIAT 600E ELETTRICA

Elettrica (in produzione)

Emissioni CO2: zero

Reddito imponibile convenzionale da tabella ACI: 615,90 ( $15.000 \times 10\% \times 0,4106$ )

### Ipotesi 1

Il dipendente utilizzerà l'auto per tutto l'anno 2025 e non gli verrà effettuata alcuna trattenuta: in questo caso, il reddito imponibile relativo al periodo interessato, sia ai fini fiscali che contributivi, risulterà pari a € 615,90 ( $615,90 / 365 \times 365$ ). Reddito giornaliero €

1,69 giornaliera; reddito mensile € 51,33. Valore esente se, unitamente agli altri benefit, rimarrà entro le soglie di esenzione di 1.000 euro o di 2.000 euro se il lavoratore ha figli a carico.

### Ipotesi 2

Il dipendente utilizzerà l'auto per tutto l'anno 2025 e il datore di lavoro gli effettuerà una trattenuta mensile di 50,00 (comprensiva di IVA 22%): in questo caso, il reddito imponibile relativo al periodo interessato, sia ai fini fiscali che contributivi, risulterà pari a € 15,90 ( $615,90 / 365 \times 365 - 600$ ). Reddito giornaliero € 0,04; reddito mensile € 1,33. Valore esente se, unitamente agli altri benefit, rimarrà entro le soglie di esenzione di 1.000 euro o di 2.000 euro se il lavoratore ha figli a carico.

### Ipotesi 3

Il dipendente utilizzerà l'auto fino al 31.3.2025 (90 giorni) e il datore di lavoro gli effettuerà una trattenuta mensile di € 50,00 (comprensiva di IVA 22%): in questo caso, il reddito imponibile relativo al periodo interessato, sia ai fini fiscali che contributivi, risulterà pari a € 1,87 ( $615,90 / 365 \times 90 - 150$ ). Valore esente se, unitamente agli altri benefit, rimarrà entro le soglie di esenzione di 1.000 euro o di 2.000 euro se il lavoratore ha figli a carico.

### Ipotesi 4

Il dipendente utilizzerà l'auto per tutto l'anno 2025 e il datore di lavoro gli effettuerà una trattenuta mensile il cui valore (compreso IVA) risulta pari al fringe benefit: il benefit non produrrà reddito imponibile.

## NOTIZIE DI MATERIA PENSIONISTICA

### **Rinnovo dei contratti di finanziamento stipulati dai pensionati INPS da estinguersi dietro cessione fino a un quinto della pensione. Articolo 39 del D.P.R. n. 180/1950**

#### **Messaggio n. 85**

#### **1. Premessa**

L'articolo 39 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1950, n. 180, rubricato "Rinnovo di cessione", detta la disciplina dei contratti stipulati dai pensionati con Banche/Società finanziarie, aventi a oggetto la rinegoziazione di finanziamenti da estinguersi dietro cessione fino al quinto della pensione in corso di ammortamento.

Nello specifico, per la stipula di tali tipologie di contratti le parti contraenti (pensionati cedenti e Banche/Società finanziarie cessionarie) sono tenute all'osservanza dei limiti temporali dettati dal primo comma del citato articolo 39, che prevede il divieto di contrarre una nuova cessione prima che siano trascorsi:

- almeno due anni dall'inizio della cessione stipulata per un quinquennio;
- almeno quattro anni dall'inizio della cessione stipulata per un decennio.

Il medesimo comma prevede altresì che, qualora sia stata consentita l'estinzione anticipata della precedente cessione, può esserne contratta una nuova purché sia trascorso almeno un anno dall'anticipata estinzione.

Successivamente, sul punto è intervenuta la Banca d'Italia con gli Orientamenti di vigilanza del 30 marzo 2018 stabilendo, da un lato, che *"non si può contrarre una nuova cessione prima che siano stati pagati i 2/5 delle rate pattuite nel contratto"* e, dall'altro, dettando alcune "buone prassi" che i soggetti finanziari devono seguire al fine di assicurare comportamenti riconducibili ai principi di trasparenza e di correttezza.

In osservanza di quanto sopra riportato, qualora i contratti di rinnovo siano stati notificati dalle Banche/Società finanziarie anteriormente alla scadenza dei termini sopra indicati e, quindi, del pagamento dei due quinti delle rate pattuite nel contratto oggetto di rinnovo

- come precisato dalla Banca d'Italia - l'INPS, in qualità di terzo debitore ceduto, deve emanare un provvedimento di rigetto.

Tanto premesso, con il presente messaggio si comunica che, nell'ottica di semplificare le attività di verifica amministrativa, la procedura telematica dedicata, denominata "Quote Quinto", è stata implementata con una funzione automatica di controllo, destinata a bloccare i contratti di rinnovo di cessione qualora la relativa stipula sia antecedente al decorso dei termini sopra descritti.

A tale fine, si invitano le Banche/Società finanziarie che operano nel settore della cessione del quinto su pensione a non inviare all'INPS alcuna liberatoria relativa all'avvenuta estinzione del finanziamento oggetto di rinnovo, nonché qualsiasi altra documentazione cartacea o tramite PEC *extra* procedura (a eccezione del conto estintivo e ricevuta del CRO/documento equivalente comprovanti l'estinzione del prestito oggetto di rinnovo esterno).

## 2. Avvio dei controlli automatici

I contratti di rinegoziazione dei finanziamenti, una volta superati positivamente i controlli automatici, restano invariati in sede di acquisizione da parte dell'INPS sia per quanto concerne la decorrenza giuridica sia per quanto riguarda gli aspetti operativi e amministrativi del piano di ammortamento.

Al fine di garantire la transizione al nuovo regime senza soluzione di continuità, i contratti di rinnovo di cessione notificati all'Istituto che si trovino nella procedura "Quote Quinto" in stato "proposto", in quanto la notifica è anteriore all'attivazione della funzione di blocco automatico, sono oggetto di verifica amministrativa da parte delle Strutture territorialmente competenti dell'INPS. In tali circostanze, qualora i contratti non risultino conformi al citato limite temporale del pagamento dei due quinti delle rate pattuite nel contratto, la procedura "Quote Quinto" segnala alle Strutture dell'INPS il mancato decorso del termine con il consueto *alert* (aggiornato in base ai nuovi criteri di controllo).

## 3. Criteri di gestione del processo di rinnovo

Per il buon esito dei controlli automatici si riepilogano di seguito i criteri di gestione del processo di rinnovo di cessione.

In osservanza alla deroga prevista dal terzo comma dell'articolo 39 - secondo cui *"Anche prima che siano trascorsi due anni dall'inizio di una cessione quinquennale, può essere contratta la cessione decennale, quando questa si faccia per la prima volta, fermo restando l'obbligo di estinguere la precedente cessione"* - è consentito il rinnovo di un finanziamento



con piano di durata quinquennale, qualora la rinegoziazione abbia a oggetto un finanziamento di durata decennale.

È parimenti consentita la notifica di un contratto di rinnovo di cessione effettuata nello stesso mese in cui si compie la scadenza del termine. Pertanto, nel caso di un finanziamento con piano di durata decennale (120 rate), il relativo rinnovo può essere notificato all'INPS una volta che siano stati pagati i due quinti delle rate pattuite nel contratto, ossia a decorrere dalla 48<sup>a</sup> rata. A titolo meramente esemplificativo, si espone il seguente caso: un contratto di rinnovo di un finanziamento con piano decennale notificato all'INPS nel mese di marzo 2024 - decorrenza giuridica aprile 2024 e scadenza marzo 2034 - può essere notificato all'INPS a decorrere dal 1° marzo 2028.

Ai fini dell'esatta individuazione dei limiti temporali di cui trattasi il calcolo del decorso del pagamento dei due quinti delle rate, se necessario, viene arrotondato, per difetto o per eccesso, all'intero più vicino, come di seguito riportato a titolo esemplificativo:

- a) un contratto di rinnovo di un finanziamento con piano di ammortamento di 48 rate notificato all'INPS nel mese di marzo 2024 - decorrenza giuridica aprile 2024 e scadenza marzo 2028 - può essere notificato all'INPS a decorrere **dalla 19<sup>a</sup>** rata ovvero dal 1° ottobre 2025;
- b) un contratto di rinnovo di un finanziamento con piano di ammortamento di 72 rate notificato all'INPS nel mese di marzo 2024 - decorrenza giuridica aprile 2024 e scadenza marzo 2030 - può essere notificato all'INPS a decorrere **dalla 29<sup>a</sup>** rata, ovvero dal 1° agosto 2026.

Non soggiacciono al decorso dei citati limiti temporali i contratti di rinegoziazione dei finanziamenti da estinguersi dietro cessione del quinto dello stipendio traslati su pensione (cfr. il messaggio n. 2830 del 9 agosto 2024).

Infine, per quanto concerne l'ulteriore limite previsto dal primo comma dell'articolo 39 del citato D.P.R. n. 180/1950, ossia la possibilità di contrarre una nuova cessione trascorso almeno un anno dall'anticipata estinzione, l'INPS non effettua alcun controllo in qualità di terzo debitore ceduto, avendo detto limite natura ultronea rispetto al contratto di rinegoziazione.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec [datamanagementhrm@legalmail.it](mailto:datamanagementhrm@legalmail.it)



Via Polenghi 9 Lodi, 26900



[info@lavorofacile.it](mailto:info@lavorofacile.it)  
0371 941332



[www.lavorofacile.it](http://www.lavorofacile.it)

