

Direzione Relazioni Industriali

Legge di bilancio 2025 – Norme in materia di lavoro e previdenza – Nota di approfondimento

Nel Supplemento Ordinario n. 43 della Gazzetta Ufficiale n. 305 del 31 dicembre 2024 è stata pubblicata la legge di bilancio 2025 (legge n. 207/2024), in vigore dal 1° gennaio 2025.

Si illustrano di seguito le principali disposizioni in materia di lavoro e previdenza di interesse per il settore edile.

Articolo 1, comma 81, lett. a) (Tracciabilità delle spese rimborsate ai lavoratori dipendenti in trasferta)

È stato introdotto l'obbligo di tracciabilità delle spese di vitto, alloggio, viaggio e trasporto effettuato con autoservizi pubblici non di linea (taxi e noleggi con conducente), rimborsate ai lavoratori dipendenti in trasferta, ai fini della non concorrenza al reddito di lavoro dipendente dei medesimi.

Nel dettaglio, è stato aggiunto il seguente ultimo periodo al comma 5 dell'art. 51 del DPR n. 917/1986 (TUIR): *"I rimborsi delle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea di cui all'articolo 1 della legge 15 gennaio 1992, n. 21, per le trasferte o le missioni di cui al presente comma, non concorrono a formare il reddito se i pagamenti delle predette spese sono eseguiti con versamento bancario o postale ovvero mediante altri sistemi di pagamento previsti dall'articolo 23 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241."* Tali altri sistemi di pagamento sono carte di debito, di credito e prepagate, assegni bancari e circolari.

La disposizione opera a decorrere dal periodo d'imposta 2025.

Articolo 1, comma 161 (Incentivo al posticipo del pensionamento)

È stata confermata anche per il 2025 la facoltà, per i lavoratori dipendenti che abbiano maturato entro il 31 dicembre 2025 i requisiti minimi per l'accesso alla "pensione anticipata flessibile" (c.d. Quota 103), in alternativa a tale pensionamento anticipato, di rinunciare all'accredito contributivo della quota dei contributi IVS a proprio carico. In tal caso, la somma corrispondente a tale quota sarà corrisposta direttamente dal datore di lavoro al lavoratore.

Inoltre, tale facoltà è stata estesa anche ai lavoratori dipendenti che abbiano maturato, entro il 31 dicembre 2025, i requisiti minimi per la pensione anticipata di cui all'art. 24 co. 10 del DL n. 201/2011, convertito con modificazioni dalla legge n. 214/2011, ossia un'anzianità contributiva di 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne.

Rispetto alla legge di bilancio 2024, la misura in esame prevede la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente della somma corrispondente alla quota di contribuzione erogata interamente al lavoratore.

Articolo 1, comma 171 (NASpl)

Ai fini della spettanza della NASpl per gli eventi di disoccupazione involontaria verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2025, è stato introdotto un nuovo requisito contributivo, che trova applicazione qualora il lavoratore, nei 12 mesi precedenti tale evento, abbia interrotto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per dimissioni volontarie o a seguito di risoluzione consensuale (ad eccezione delle seguenti ipotesi: dimissioni per giusta causa, risoluzione consensuale intervenuta nell'ambito della procedura di licenziamento per GMO di cui all'art. 7 della legge n. 604/1966 e s.m.i., dimissioni rese nel periodo di vigenza del divieto di licenziamento per maternità di cui all'art. 55 del d. lgs. n. 151/2001).

In particolare, per il riconoscimento della NASpl nel caso di cui sopra sono richieste almeno 13 settimane di contribuzione maturate nel periodo intercorrente tra i due eventi di cessazione del rapporto di lavoro.

Articolo 1, comma 173 (Opzione donna)

È stata prorogata anche per il 2025 la facoltà di accedere al trattamento pensionistico anticipato denominato "Opzione donna", da parte delle lavoratrici che entro il 31 dicembre 2024 abbiano maturato un'anzianità contributiva di almeno 35 anni e un'età anagrafica di almeno 61 anni (ridotta di un anno per ogni figlio nel limite massimo di 2 anni), rientranti nelle specifiche categorie a tal fine individuate dal legislatore, che restano invariate rispetto alla legge di bilancio 2024.

Articolo 1, comma 174 (Quota 103)

È stata prorogata anche per il 2025 la misura di pensionamento anticipato denominata "Quota 103", cui potranno accedere i soggetti che conseguono i relativi requisiti, ossia un'età anagrafica di almeno 62 anni e un'anzianità contributiva di almeno 41 anni, entro il 31 dicembre 2025.

Restano invariate le ulteriori condizioni previste dalle corrispondenti disposizioni di legge (art. 14.1 del DL n. 4/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 26/2019).

Articolo 1, commi 175-176 (APE sociale)

È stata prorogata per il 2025 anche la c.d. APE sociale, alle medesime condizioni previste dalla legge di bilancio 2024 (tra le quali, il requisito anagrafico di 63 anni e 5 mesi e la non cumulabilità di tale indennità con i redditi di lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale nel limite di 5.000 euro lordi annui).

Articolo 1, comma 179 (Pensione di vecchiaia per lavoratrici con quattro o più figli)

Per le lavoratrici rientranti interamente nel sistema contributivo, è stato incrementato il limite massimo della riduzione, prevista in base al numero di figli, del requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia: nel caso di quattro o più figli, tale limite passa da 12 a 16 mesi.

Articolo 1, commi 181-185 (Misure in materia pensionistica e di previdenza complementare)

Con l'introduzione del comma 7-bis all'art. 24 del DL n. 201/2011, convertito con modificazioni dalla legge n. 214/2011, è stata introdotta, a decorrere dal 1° gennaio 2025, la possibilità, per i soggetti con

riferimento ai quali il primo accredito contributivo decorre successivamente al 1° gennaio 1996, al fine del raggiungimento con il sistema contributivo integrale degli importi soglia mensile dell'assegno sociale stabiliti per l'accesso alla pensione di vecchiaia o anticipata (di cui rispettivamente al comma 7 e al comma 11 del citato art. 24), di computare, su richiesta dell'assicurato, unitamente all'ammontare mensile della prima rata di pensione di base, anche il valore di una o più prestazioni di rendita di forme pensionistiche di previdenza complementare richieste dall'interessato stesso.

Oltre a stabilire il criterio generale per la determinazione, ai soli fini di cui sopra, del valore teorico delle suddette prestazioni in rendita, le disposizioni in esame prevedono che, per consentire una scelta consapevole da parte dell'assicurato, contestualmente alla domanda di pensione formulata mediante l'opzione della prestazione in forma di rendita, le forme di previdenza complementare mettono a disposizione la proiezione certificata attestante l'effettivo valore della rendita mensile secondo gli schemi di erogazione adottati dalla singola forma di previdenza complementare. Con decreto MLPS-MEF, saranno definiti i criteri di calcolo e le modalità di richiesta e certificazione della proiezione della rendita di cui sopra.

Fermo restando quanto sopra, il comma 11 dell'art. 24 citato, che individua appunto i requisiti per l'accesso alla pensione anticipata dei lavoratori per i quali il primo accredito contributivo decorre successivamente al 1° gennaio 1996 (quale possibile alternativa rispetto ai requisiti per la pensione anticipata previsti per la generalità dei lavoratori), è stato integrato con le seguenti previsioni:

- a decorrere dal 1° gennaio 2030, sarà elevato a 3,2 volte rispetto all'assegno sociale il valore degli importi soglia mensili necessari alla liquidazione della pensione anticipata, che attualmente è pari a 3 volte rispetto all'assegno sociale;
- per i lavoratori che, ai fini del conseguimento degli importi soglia mensili fissati dal comma 11 in commento, si avvalgono della facoltà di computare anche il valore della prestazione di previdenza complementare in rendita (sopra illustrata), il requisito contributivo per l'accesso alla pensione anticipata indicato dal medesimo comma 11 (20 anni di contribuzione effettiva) è incrementato di 5 anni a decorrere dal 1° gennaio 2025 e di ulteriori 5 anni a decorrere dal 1° gennaio 2030. Inoltre, per i medesimi lavoratori, la pensione anticipata così conseguita non è cumulabile, fino alla maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia, con redditi di lavoro dipendente o autonomo, a eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale nel limite di 5.000 euro lordi annui.

Articolo 1, commi 188-197 (Ammortizzatori sociali e Programma GOL)

Sono stati rifinanziati vari interventi in materia di ammortizzatori sociali, tra i quali:

- comma 189: riconoscimento da parte delle Regioni di trattamenti di CIGS in deroga, fino al limite massimo di 12 mesi per ciascun anno di riferimento, per le imprese operanti in una "area di crisi industriale complessa", ai fini del completamento dei "piani di recupero occupazionale", di cui all'art. 44, comma 11-bis, del decreto legislativo n. 148/2015 (70 milioni di euro per il 2025 a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione);
- commi 190-191: proroga, per l'anno 2025, del trattamento di sostegno al reddito di cui all'art. 44 del DL n. 109/2018 (c.d. CIGS per crisi aziendale per cessazione di attività), per un periodo massimo complessivo di autorizzazione di 12 mesi, nel limite di spesa di 100 milioni di euro, a valere sul

Fondo sociale per occupazione e formazione. Inoltre, si prevede che tale trattamento possa essere concesso in deroga all'art. 20, comma 3-bis, del decreto legislativo n. 148/2015, quindi, stando alla relazione illustrativa del DDL, anche ai datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, non abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti;

- comma 193: proroga, per gli anni 2025, 2026 e 2027, della disciplina di cui all'articolo 22-bis del decreto legislativo n. 148/2015, relativa alla proroga dell'intervento straordinario di integrazione salariale per imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale che presentino rilevanti problematiche occupazionali con esuberi significativi nel contesto territoriale (100 milioni di euro per ciascuno degli anni 2025, 2026, 2027).

Inoltre, il comma 197 prevede che, ai fini del conseguimento degli obiettivi e dei target del Programma GOL - Garanzia Occupabilità Lavoratori, le risorse assegnate alle Regioni, nell'ambito di tale programma, possono essere destinate anche a finanziare le iniziative di formazione attivate dalle imprese a favore dei lavoratori rientranti nelle categorie individuate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, Riforma M5C1 R1.1 (come, ad esempio, beneficiari del Supporto per la formazione e il lavoro e dell'Assegno d'inclusione, disoccupati indipendentemente dal genere, dall'età anagrafica e dalla durata della condizione di disoccupazione, beneficiari di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro), in conformità al regime degli aiuti di Stato.

Articolo 1, commi 217-218 (Congedi parentali)

È stata modificata la disciplina dei congedi parentali di cui al Testo unico sulla maternità e paternità (d.lgs. n. 151/2001), elevando, in via strutturale, l'indennità del congedo parentale dal 30 per cento all'80 per cento per tre mesi entro il sesto anno di vita del bambino.

Nel dettaglio, 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 sesto 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.

Articolo 1, comma 219 (Decontribuzione a favore delle lavoratrici madri)

A decorrere dall'anno 2025 è riconosciuto, nel limite di spesa di 300 milioni di euro annui, un parziale esonero contributivo della quota dei contributi IVS, a carico del lavoratore, per le lavoratrici dipendenti che abbiano due o più figli, fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo.

A decorrere dall'anno 2027, per le madri di tre o più figli, tale esonero spetta fino al mese del compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo.

L'esonero contributivo spetta a condizione che la retribuzione o il reddito imponibile ai fini previdenziali non sia superiore all'importo di 40.000 euro su base annua.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Per gli anni 2025 e 2026 la misura in esame non spetta alle lavoratrici già beneficiarie dell'esonero previsto dall'articolo 1, comma 180, della legge di Bilancio 2024, per le lavoratrici madri.

Con apposito decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottarsi entro trenta giorni dall'entrata in vigore della legge in commento, verranno disciplinate le modalità attuative dell'esonero in esame (in particolare, la misura dell'esonero, le modalità per il riconoscimento dello stesso e le procedure per il rispetto delle risorse stanziare).

Articolo 1, comma 385 (Riduzione aliquota imposta sostitutiva per premi di produttività)

In continuità con quanto previsto per gli ultimi due anni, per i premi e le somme erogati negli anni 2025, 2026 e 2027, l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività, di cui all'articolo 1, comma 182, della legge n. 208/2015, è ridotta dal 10% al 5%.

Articolo 1, commi 386-389 (Esenzione fiscale per somme corrisposte ai neoassunti per canoni di locazione)

È stata introdotta una misura di esenzione fiscale, a favore dei lavoratori assunti a tempo indeterminato nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025 e aventi determinati requisiti, per 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 lavoratori medesimi.

Nello specifico, tali somme 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. Tuttavia, l'esclusione dal concorso alla formazione del reddito del lavoratore non rileva ai fini contributivi.

La misura in esame si applica 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. A tal fine, il lavoratore è tenuto a rilasciare al datore di lavoro un'apposita dichiarazione, resa ai sensi dell'art. 46 del DPR n. 445/2000, nella quale attesta il luogo di residenza nei sei mesi precedenti la data di assunzione.

Con riferimento al lavoratore, si prevede, infine, che le somme oggetto dell'esenzione in esame rilevino ai fini della determinazione dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) e si computino, inoltre, ai fini dell'accesso alle prestazioni previdenziali e assistenziali.

Articolo 1, commi 390-391 (Incremento della soglia di esenzione dei fringe benefit)

Come già previsto per il 2024 dalla legge di bilancio dello scorso anno, per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027, in deroga all'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo del TUIR, non concorrono a formare il reddito, **entro il limite complessivo di 1.000 euro**, 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 l'affitto dell'abitazione principale ovvero per gli interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale.

Il predetto limite è **elevato a 2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli** (compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi, affiliati o affidati), che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del TUIR. Tale limite si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli.

I datori di lavoro provvedono all'attuazione della disposizione in commento previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

Articolo 1, commi 392-394 (Fondo per programmi di screening e acquisto defibrillatori da parte dei datori di lavoro)

Al fine di promuovere la sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori, nello stato di previsione del Ministero del lavoro è stato istituito un fondo, con una dotazione pari a 500.000 euro annui a decorrere dall'anno 2026, per incentivare i programmi di screening e di prevenzione di malattie cardiovascolari e oncologiche organizzati dai datori di lavoro, comprese le relative campagne di formazione e informazione, nonché l'acquisizione di defibrillatori semiautomatici e automatici da parte delle imprese.

Modalità e criteri di ripartizione delle risorse del suddetto fondo saranno stabiliti con decreto MLPS-MEF.

Articolo 1, commi 404 e 405 (Cessazione Decontribuzione Sud e incremento tetti di spesa dei bonus giovani, donne e ZES del DL Coesione)

Conformemente a quanto stabilito dalla decisione della Commissione Europea C (2024) 4512 final, del 25 giugno 2024 ([cfr. comunicazione Ance del 22 luglio 2024](#)), viene confermato, in via legislativa, che la c.d. Decontribuzione Sud trova applicazione fino al 31 dicembre 2024, con riferimento ai contratti di lavoro subordinato stipulati entro il 30 giugno 2024.

In conseguenza di quanto sopra, sono incrementati i limiti di spesa dei bonus introdotti dagli articoli 22, 23 e 24 del DL Coesione (DL n. 60/2024, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 95/2024; [cfr. comunicazione Ance del 12 luglio 2024](#)), come segue:

- bonus giovani (art. 22): il limite di spesa è incrementato di 0,7 milioni di euro per l'anno 2024, 16,3 milioni di euro per l'anno 2025, 15,9 milioni di euro per l'anno 2026 e 5,6 milioni di euro per l'anno 2027;
- bonus donne (art. 23): limite di spesa è incrementato di 0,4 milioni di euro per l'anno 2024, 14,4 milioni di euro per l'anno 2025, 17,5 milioni di euro per l'anno 2026 e 9,1 milioni di euro per l'anno 2027;
- bonus Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica (art. 24): limite di spesa è incrementato di 2,1 milioni di euro per l'anno 2024, 68,9 milioni di euro per l'anno 2025, 73,5 milioni di euro per l'anno 2026 e 28,7 milioni di euro per l'anno 2027.

Articolo 1, commi 406 - 412 (Esonero contributivo per microimprese e PMI che occupano lavoratori a tempo indeterminato nelle Regioni del Mezzogiorno)

Al fine di mantenere i livelli di crescita occupazionale nel Mezzogiorno e contribuire alla riduzione dei divari territoriali, per gli anni dal 2025 al 2029 viene previsto, per i datori di lavoro privati, l'esonero dal

versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, limitatamente alle microimprese e alle piccole e medie imprese che occupano lavoratori a tempo indeterminato nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Tale agevolazione è concessa nei limiti del regolamento (UE) 2023/2831 della Commissione, del 13 dicembre 2023, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti de minimis.

Nella nozione di microimpresa e di piccola e media impresa rientrano i datori di lavoro privati che hanno alle proprie dipendenze non più di 250 dipendenti, ai sensi dell'allegato I al regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014.

Ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero in esame è riconosciuto e modulato come segue:

- a) per l'anno 2025, in misura pari al 25 per cento dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 145 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2024;
- b) per l'anno 2026, in misura pari al 20 per cento dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 125 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2025;
- c) per l'anno 2027, in misura pari al 20 per cento dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 125 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2026;
- d) per l'anno 2028, in misura pari al 20 per cento dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 100 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2027;
- e) per l'anno 2029, in misura pari al 15 per cento dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 75 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2028.

Si segnala che l'esonero non si applica ai rapporti di apprendistato.

Fermi restando i principi generali in materia di incentivi di cui all'articolo 31 del d.lgs. n. 150/2015, il diritto alla fruizione dell'incentivo in esame è subordinato al rispetto delle condizioni stabilite dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 (possessione del DURC e rispetto della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale).

Inoltre, l'incentivo non spetta ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall'articolo 3 della legge n. 68/1999.

L'esonero non è cumulabile con gli esoneri previsti agli articoli 21, 22, 23 e 24 del DL Coesione (bonus giovani, donne e ZES).

Ai fini degli adempimenti relativi al Registro nazionale degli aiuti di Stato, l'amministrazione responsabile è il Ministero del lavoro e l'amministrazione concedente è l'Inps, che provvede altresì all'esecuzione degli obblighi di monitoraggio previsti dalla pertinente normativa in materia di aiuti di Stato.

Articolo 1, commi 413 - 426 (Esonero contributivo per grandi imprese che occupano lavoratori a tempo indeterminato nelle Regioni del Mezzogiorno)

Al fine di mantenere i livelli di crescita occupazionale nel Mezzogiorno e contribuire alla riduzione dei divari territoriali, per gli anni dal 2025 al 2029 è previsto, per i datori di lavoro privati 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.

L'esonero si applica ai **datori di lavoro privati che non rientrano nella nozione di microimpresa o di piccola e media impresa** ai sensi del sopra citato allegato I al regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014.

L'esonero è riconosciuto 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.

Ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero è riconosciuto e modulato come segue:

- a) per l'anno 2025, in misura pari al 25 per cento dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 145 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2024;
- b) per l'anno 2026, in misura pari al 20 per cento dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 125 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2025;
- c) per l'anno 2027, in misura pari al 20 per cento dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 125 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2026;
- d) per l'anno 2028, in misura pari al 20 per cento dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 100 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2027;
- e) per l'anno 2029, in misura pari al 15 per cento dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 75 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2028.

Si segnala che l'esonero non si applica ai rapporti di apprendistato.

Fermi restando i principi generali in materia di incentivi di cui all'articolo 31 del d.lgs. n. 150/2015, il diritto alla fruizione dell'incentivo in esame è subordinato al rispetto delle condizioni stabilite

dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 (possesso del DURC e rispetto della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale).

Inoltre, l'incentivo non spetta ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall'articolo 3 della legge n. 68/1999.

L'esonero non è cumulabile con gli esoneri previsti agli articoli 21, 22, 23 e 24 del DL Coesione (bonus giovani, donne e ZES).

L'efficacia della disciplina dell'esonero in esame è **subordinata**, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, **all'autorizzazione della Commissione europea** ed è sospesa fino alla data di adozione della decisione.

Ai fini degli adempimenti relativi al Registro nazionale degli aiuti di Stato, l'amministrazione responsabile è il Ministero del lavoro e l'amministrazione concedente è l'Inps, che provvede altresì all'esecuzione degli obblighi di monitoraggio previsti dalla pertinente normativa in materia di aiuti di Stato.

Gli oneri derivanti dall'attuazione della disciplina dell'esonero in esame, nonché dell'esonero previsto per microimprese e PMI sopra illustrato, sono complessivamente valutati in 1.632 milioni di euro per l'anno 2025, in 1.517 milioni di euro per l'anno 2026, in 1.513 milioni di euro per l'anno 2027, in 1.371 milioni di euro per l'anno 2028, in 1.007 milioni di euro per l'anno 2029 e in 81 milioni di euro per l'anno 2030.

L'Inps effettua il monitoraggio degli oneri derivanti dall'attuazione della disciplina dei predetti esoneri comunicandone trimestralmente le risultanze al Ministero del lavoro e al Ministero dell'economia e delle finanze e provvede alle relative attività mediante l'utilizzo delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Per quanto non riportato, si rinvia alla legge in commento.