

Legge di Bilancio 2025

Misure di carattere previdenziale

AGEVOLAZIONI ALLE ASSUNZIONI

“Nuova” decontribuzione Sud

Sul fronte delle agevolazioni alle assunzioni, la legge di Bilancio **introduce**, per gli **anni 2025-2029**, un **nuovo sgravio contributivo** per le imprese che occupano **lavoratori nel Mezzogiorno**, che va a sostituire l'agevolazione contributiva di cui dalla legge di Bilancio 2021.

L'agevolazione, la cui disciplina è dettata dai commi da 406 a 422, **consiste in un esonero dal versamento dei contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

Lo sgravio contributivo spetta ai datori di lavoro, con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico, che occupano lavoratori a tempo indeterminato (ad esclusione dei rapporti di apprendistato) nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. Nel caso di datori di lavoro privati che hanno alle proprie dipendenze più di 250 dipendenti, 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:

ANNO	PERCENTUALE SGRAVIO	IMPORTO MASSIMO MENSILE
Anno 2025	25% contributi a carico del DDL	145 Euro per 12 mesi
Anno 2026	20% contributi a carico del DDL	125 Euro per 12 mesi
Anno 2027	20% contributi a carico del DDL	125 Euro per 12 mesi
Anno 2028	20% contributi a carico del DDL	100 Euro per 12 mesi
Anno 2028	15% contributi a carico del DDL	75 Euro per 12 mesi

Per espressa previsione normativa:

- a) l'incentivo non si applica ai rapporti di apprendistato;
- b) fermi restando i principi generali di cui all' articolo 31 del D.lgs. n. 150/2015 per la fruizione degli incentivi, il diritto alla fruizione degli incentivi è subordinato sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, all'assenza di violazioni nelle predette materie, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro Le medesime agevolazioni non spettano ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall' articolo 3 della legge n. 68/1999 (soggetti disabili);
- c) i datori di lavoro privati che hanno alle proprie dipendenze non più di 250 dipendenti, l'esonero è concesso nei limiti del "*de minimis*".

Rifinanziamento bonus giovani, donne e Zes

Il **comma 404 prevede** invece il **rifinanziamento** dei **bonus giovani, donne e Zes** di cui agli articoli da 22 a 24 del D.L. n. 60/2024.

In particolare:

Bonus Giovani

La misura riconosce ai datori di lavoro privati che, dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025, assumono personale non dirigenziale under 35 (mai occupato a tempo indeterminato) con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, per un periodo massimo di 24 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati (con esclusione dei premi e contributi INAIL), nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore. Nel caso di assunzioni presso una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna l'esonero è riconosciuto per un massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore.

Bonus Donne

La misura riconosce l'esonero, per un periodo massimo di 24 mesi, del 100% dal versamento dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro privato nel limite massimo di 650 euro su base mensile (con esclusione dei premi e contributi INAIL), per ciascuna dipendente donna, assunta a tempo indeterminato dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025, che rientri nelle seguenti categorie:

- donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno;
- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e di apprendistato;

Bonus ZES (Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno).

La misura prevede l'esonero, per un periodo massimo di 24 mesi, del 100% dal versamento dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro privato nel limite massimo di 650 euro su base mensile (con esclusione dei premi e contributi INAIL), per ciascun dipendente assunto quale lavoratore subordinato non dirigente, a tempo indeterminato, dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025. L'esonero è garantito esclusivamente ai datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione del dipendente per il quale è richiesto l'esonero. Inoltre, il dipendente deve:

- aver compiuto 35 anni di età;
- essere disoccupato da almeno 24 mesi;
- essere assunto presso una sede o un'unità produttiva ubicata nella ZES.

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

Decontribuzione per le lavoratrici madri

Il **comma 219 riconosce**, a decorrere **dall'anno 2025**, un **parziale esonero contributivo** della **quota dei contributi previdenziali** a carico del lavoratore, in favore delle lavoratrici dipendenti, escluse quelle domestiche, nonché delle lavoratrici autonome titolari di reddito di lavoro autonomo o di impresa (sia in contabilità semplificata sia ordinaria) o di partecipazione, che non hanno optato per il regime forfetario:

- madri di due o più figli;

- che abbiano una retribuzione o un reddito imponibile ai fini previdenziali non superiore a 40.000 euro su base annua.

L'esonero:

- è **ricosciuto** fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo ovvero, a decorrere dall'anno 2027, se madri di tre o più figli, fino al mese del compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo;
- **non spetta**, per gli anni 2025 e 2026, alle lavoratrici beneficiarie dell'esonero di cui all'articolo 1, comma 180, della legge di Bilancio 2024

*È demandato ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, **il compito di definire le modalità attuative e, in particolare, la misura dell'esonero contributivo, le modalità di riconoscimento e di utilizzo nel rispetto delle risorse stanziare, pari a 300 milioni annui.***

Misure di carattere fiscale

Il Ddl. di bilancio 2025, interviene in materia di determinazione **dell'IRPEF prevedendo la messa a regime della riduzione, da quattro a tre**, degli scaglioni di reddito imponibile e delle relative aliquote che, pertanto, a decorrere dal periodo d'imposta 2025, sono confermate nelle seguenti misure:

- **23%** se il reddito è fino a 28.000 euro;
- **35%** se il reddito è superiore a 28.000 e fino a 50.000 euro;
- **43%** se il reddito è oltre 50.000 euro.

Inoltre, per i titolari di redditi di lavoro dipendente (escluse le pensioni) e di alcuni redditi assimilati, con un reddito complessivo non superiore a 15.000 euro, sono confermati e messi a regime anche l'aumento da **1.880 a 1.955 euro** della detrazione d'imposta ex art. 13 comma 1 lett. a) del TUIR e la modifica al "trattamento integrativo della retribuzione".

In quest'ultimo caso, modificando l'**art. 1** comma 1 primo periodo del DL 3/2020, si prevede che le somme riconosciute a titolo **di trattamento integrativo** della retribuzione, per i suddetti lavoratori, siano erogate a condizione che l'imposta lorda sia superiore all'importo della detrazione spettante ai sensi dell'art. 13 comma 1 lett. a) del TUIR, diminuita dell'importo di **75 euro** (rapportato al periodo di lavoro nell'anno).

Tali misure, si ricorda, erano già previste per il solo periodo d'imposta 2024 dal DLgs. **216/2023**, ma il Ddl. di bilancio 2025 le conferma e le **mette a regime** anche per gli anni successivi.

La novità principale riguarda però il **taglio al cuneo fiscale** per i lavoratori dipendenti, che dal 2025 assumerà una nuova forma.

Non sarà più contributivo, con il taglio della quota IVS del 6/7% che terminerà quindi quest'anno, ma si baserà sul riconoscimento:

- di un **bonus**, per chi ha un reddito complessivo non superiore a **20.000 euro**;
- di un'**ulteriore detrazione** d'imposta per chi ha un reddito complessivo superiore a **20.000 e fino a 40.000 euro**.

Il bonus e l'ulteriore detrazione si applicheranno **ai soli titolari di redditi di lavoro dipendente** di cui all'art. 49 del TUIR, con esclusione di quelli indicati al comma 2 lett. a).

Le due agevolazioni non riguardano quindi **i titolari di redditi di pensione di ogni genere e assegni a esse equiparati e i titolari di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente** (ad esempio i co.co.co.).

Ai fini della misura e dell'accesso a una o all'altra agevolazione è necessario fare riferimento al reddito di lavoro dipendente e al reddito complessivo.

In particolare, il **bonus** è riconosciuto ai lavoratori dipendenti che hanno un reddito complessivo non superiore a **20.000 euro** e si determina applicando **al reddito di lavoro dipendente una percentuale del:**

- **7,1%**, se il reddito di lavoro dipendente non è superiore a **8.500 euro**;
- **5,3%**, se il reddito di lavoro dipendente è superiore a **8.500** ma non a **15.000 euro**;
- **4,8%**, se il reddito di lavoro dipendente è superiore a **15.000 euro**.

Ai soli fini dell'individuazione della percentuale applicabile il reddito di lavoro dipendente deve essere **rapportato** all'intero anno.

Il bonus **non concorre** alla formazione del reddito del lavoratore e, di conseguenza, per effetto del principio di armonizzazione delle basi imponibili fiscale e previdenziale, **non sarà assoggettato a contribuzione INPS**.

Se, invece, il reddito complessivo **è superiore a 20.000 euro ma non a 40.000 euro**, il lavoratore dipendente può accedere all'**ulteriore detrazione** dall'imposta lorda. Quest'ultima spetta per un importo pari:

- a **1.000 euro**, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a **20.000 euro** ma non a **32.000 euro**;
- al prodotto tra 1.000 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra 40.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 8.000 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a **32.000 euro** ma non a **40.000 euro**.

L'importo dell'ulteriore detrazione è quindi **fisso** quando il reddito complessivo non supera 32.000 euro, mentre se il reddito complessivo è superiore l'importo dell'ulteriore detrazione si **riduce progressivamente** fino al suo azzeramento al raggiungimento del limite di 40.000 euro di reddito complessivo (meccanismo simile alle detrazioni di cui all'art. 13 comma 1 del TUIR).

È il sostituto d'imposta che riconoscerà il bonus o l'ulteriore detrazione in **via automatica, all'atto dell'erogazione delle retribuzioni (non sarà quindi necessaria la richiesta del lavoratore), verificando poi in sede di conguaglio la spettanza delle stesse**. Qualora in tale sede il bonus o l'ulteriore detrazione si riveli non spettante, i sostituti d'imposta dovranno recuperare il relativo importo, rateizzandolo in **10 rate** se superiore a 60 euro (a partire dalla prima retribuzione alla quale si applicano gli effetti del conguaglio).

In ultimo, la norma stabilisce che i sostituti d'imposta potranno compensare il credito maturato per effetto dell'erogazione del bonus mediante l'istituto della **compensazione** di cui all'art. 17 del DLgs. 241/97 (saranno necessari appositi codici tributo).

Detrazioni IRPEF

Si introducono, con riferimento ai percettori *di redditi medio-alti*, alcuni limiti per la fruizione delle detrazioni dall'imposta sul reddito, parametrati in relazione al reddito percepito nonché al numero di figli presenti nel nucleo familiare.

In particolare, per i soggetti con **reddito complessivo superiore a 75.000 euro** gli oneri e le spese per i quali è prevista una detrazione dall'imposta lorda, sia dal TUIR sia da altre disposizioni normative, considerati complessivamente, sono ammessi in detrazione fino a un ammontare calcolato moltiplicando un importo base determinato in corrispondenza del reddito complessivo del contribuente per appositi coefficienti in corrispondenza del numero di figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, adottivi, affidati o affiliati, presenti nel nucleo familiare del contribuente, fiscalmente a carico.

L'importo base è pari a:

- a) **14.000 euro**, se il reddito complessivo del contribuente è superiore a 75.000 euro;
- b) **8.000 euro**, se il reddito complessivo del contribuente è superiore a 100.000 euro.

Il coefficiente da utilizzare è pari a:

- 0,50, se nel nucleo familiare non sono presenti figli fiscalmente a carico;
- 0,70, se nel nucleo familiare è presente un figlio a carico;
- 0,85, se nel nucleo familiare sono presenti due figli a carico;
- 1, se nel nucleo familiare sono presenti più di due figli a carico, o almeno un figlio fiscalmente a carico con disabilità accertata ai sensi dell'**art. 3 della legge n. 104/1992**.

Sono **escluse** dal computo dell'ammontare complessivo degli oneri e delle spese, effettuato ai fini dell'applicazione del limite di 75.000 euro:

- a) le spese sanitarie detraibili ai sensi dell'**art. 15**, comma 1, lettera c), **TUIR**.

b) le somme detraibili investite nelle start-up innovative (**articoli 29 e 29-bis, D.L. n. 179/2012**);

c) le somme detraibili investite nelle PMI innovative (**art. 4, commi 9 e 9-ter, D.L. n. 3/2015**).

Ai fini del computo dell'ammontare complessivo degli oneri e delle spese detraibili, per le spese per **interventi di recupero del patrimonio edilizio** e di **riqualificazione energetica** degli edifici, ovvero di altre disposizioni normative, la cui detrazione è ripartita in più annualità, rilevano le rate di spesa riferite a ciascun anno.

Sono comunque esclusi dal computo gli oneri detraibili sostenuti in dipendenza di prestiti o mutui contratti fino al 31 dicembre 2024 e precisamente:

- interessi passivi e relativi oneri accessori, nonché le quote di rivalutazione dipendenti da clausole di indicizzazione, pagati a soggetti residenti nel territorio dello Stato o di uno Stato membro della Comunità (art. 15, comma 1, lettera a, b, ter del TUIR);

Sono inoltre escluse, ai fini del computo, le rate delle spese edilizie detraibili ai sensi dell'**art. 16-bis TUIR** ovvero di altre disposizioni normative sostenute fino al 31 dicembre 2024, nonché i premi di assicurazione detraibili (**art. 15, comma 1, lettere f, f-bis, TUIR**), sostenuti in dipendenza di contratti stipulati fino al 31 dicembre 2024.

Detrazioni per familiari a carico

Si prevede che la **detrazione per figli a carico** di **950 euro** si applichi esclusivamente con riferimento *ai figli di età inferiore a 30 anni, salvo che nel caso di disabilità accertata*.

Viene limitata ai soli ascendenti la detrazione riconosciuta per i familiari conviventi diversi dai figli.

Viene, inoltre, esclusa la spettanza della detrazione per i contribuenti che non sono cittadini italiani o di uno Stato membro dell'Unione europea o di uno Stato aderente all'accordo sullo Spa.

Proroga maggiorazione del costo del personale

Viene prorogata, al periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024 e ai successivi due (per i soggetti solari, periodi d'imposta che chiudono al 31 dicembre 2025, al 31 dicembre 2026 ed al 31 dicembre 2027), la misura introdotta dall'**art. 4 del D.Lgs. n. 216/2023** (riforma dell'IRPEF) che consiste in un incentivo fiscale alle nuove assunzioni di personale dipendente.

Si rammenta che la norma ha una valenza esclusivamente fiscale **e riguarda la deducibilità ai fini delle imposte sui redditi aziendali** dove il costo del personale di nuova assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è maggiorato, ai fini della determinazione del reddito, di un importo pari al 20 per cento del costo riferibile all'incremento occupazionale

Bonus affitti per neoassunti a tempo indeterminato

I **commi da 386 a 391 introducono** una misura di sostegno a favore di lavoratori che accettano di trasferire la propria residenza a **oltre 100 chilometri** dal luogo di lavoro.

In particolare, il beneficio consiste nell'**esenzione fiscale**, fino a 5.000 euro annui, delle 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, a formare il reddito ai fini fiscali entro il limite complessivo di 5.000 euro annui.

Ai fini del beneficio, i **lavoratore**:

- deve aver percepito, nell'anno precedente l'assunzione, un reddito da lavoro dipendente non superiore a 35.000 euro;
- deve aver trasferito la residenza ad una distanza superiore ai 100 chilometri calcolati tra la precedente e la nuova sede di lavoro. A tal fine, il lavoratore deve fornire una dichiarazione, ai sensi dell'**art. 46 del D.P.R. n. 445/2000**, che attesti la residenza nei sei mesi precedenti l'assunzione.

Tale **esclusione**:

- è valida per i primi due anni dalla data di assunzione;
- non rileva ai fini contributivi;
- viene calcolata ai fini dell'ISEE per l'accesso a prestazioni assistenziali e previdenziali.

Detassazione dei premi di risultato

Per i premi e le somme erogati negli anni 2025, 2026 e 2027, il comma 385 riduce **dal 10 al 5% l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività**, di cui all'articolo 1, comma 182, della legge n. 208/2015.

Fringe benefit ed auto concesse in uso ai dipendenti.

Per i **periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027**, i **commi 390 e 391**, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del TUIR, **elevano da 258,23 a 1.000 euro** (2.000 per dipendenti con figli fiscalmente a carico) il **limite di esenzione** dal computo del reddito imponibile (e dalla tassazione sostitutiva agevolata) del lavoratore dipendente:

- a) del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati al lavoratore medesimo;
- b) delle somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro per il pagamento:
 - delle utenze domestiche del servizio idrico integrato;
 - dell'energia elettrica e del gas naturale;
 - delle spese per l'affitto della prima casa;
 - degli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.

Come già anticipato, Si modifica inoltre la disciplina della tassazione dei redditi di lavoro dipendente nei casi di **concessione in uso promiscuo** ai dipendenti di **autoveicoli**, motocicli e ciclomotori.

In particolare, si prevede che partecipa alla formazione del reddito 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 ai contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2025, mentre ri resta in attesa della introduzione di una auspicata clausola di salvaguardia relativamente alle autovetture già assegnate entro il 31 dicembre 2024, che ad oggi, stante la versione aggiornata dell'art 51 del TUIR non potrebbero più godere della forfetizzazione a 15.000 Km annuali

Detassazione del lavoro notturno e festivo per i dipendenti di strutture turistico-alberghiere

Al fine di garantire la stabilità occupazionale e di sopperire all'eccezionale mancanza di offerta di lavoro nel settore turistico, ricettivo e termale, ai **commi da 395 a 398** si **riconosce**, per il periodo **dal 1° gennaio 2025 al 30 settembre 2025**, 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 D.lgs. n. 66/2003, effettuate nei giorni festivi, ai seguenti lavoratori dipendenti del settore privato, titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2024, a 40.000 euro:

- lavoratori degli esercizi di somministrazione di **alimenti e bevande**, di cui all'articolo 5 della legge n. 287/1991;
- lavoratori del comparto del **turismo**, inclusi gli stabilimenti termali.

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

Le somme erogate dovranno essere indicate nella **certificazione unica**.

Il sostituto d'imposta recupera il credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo speciale mediante compensazione ai sensi dell'articolo 17 del D.lgs. n. 241/1997.

Disposizioni in materia di ammortizzatori sociali e della genitorialità

Nuovi requisiti per accedere alla NASpl

In materia di ammortizzatori sociali, la legge di Bilancio 2025 introduce un nuovo requisito per il **ri-conoscimento** della **NASpl**: **dal 1° gennaio 2025, ai fini del diritto dell'indennità, deve intercorrere un lasso di tempo minimo tra le dimissioni volontarie da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e la cessazione involontaria del contratto successivo che dà diritto alla NASpl.**

Più precisamente, secondo quanto disposto dal comma 171 - che inserisce la lettera c-bis) nell'articolo 3, comma 1, del Dlgs. n. 22/2015 - con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2025, i lavoratori che si sono dimessi e vengono assunti, nell'arco dei 12 mesi successivi, da un altro datore di lavoro e successivamente da questi licenziati, **non potranno percepire l'indennità se il nuovo rapporto di lavoro non è durato almeno 13 settimane.**

Indennità di discontinuità nel settore spettacolo

Con il **comma 611** si apportano **modifiche** al D.lgs. n. 175/2023, in materia di ammortizzatori e indennità in favore dei lavoratori dello spettacolo.

In primo luogo, viene **aumentato 25.000 a 30.000 euro il tetto massimo di reddito IRPEF** dichiarato nell'anno precedente alla presentazione della domanda, richiesto per l'accesso all'indennità.

Viene poi **ridotto da 60 a 51 il numero minimo di giornate** richieste di contribuzione accreditata al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo.

Con un'ulteriore modifica, viene disposto che, ai fini della durata, vengano computati anche i periodi contributivi che hanno già dato luogo a erogazione di altra prestazione di disoccupazione.

Viene poi **posticipato dal 30 marzo al 30 aprile di ogni anno**, pena la decadenza del diritto, il **termine** per la **presentazione della domanda all'INPS** per ottenere l'indennità.

La lettera C sopprime le misure dirette a favorire i percorsi di formazione e di aggiornamento per i percettori (abrogando l'articolo 5).

Infine, con l'abrogazione dell'art. 5 del D.Lgs. n. 175/2023, si elimina l'obbligo per i percettori dell'indennità di partecipare a percorsi di formazione e aggiornamento professionale.

Congedo parentale

Con il comma 217 si modificano le regole di fruizione del congedo parentale.

In particolare, con un primo intervento, per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti che hanno cessato il congedo di maternità o paternità a partire dal 1° gennaio 2024, l'indennità del congedo parentale viene elevata all'80% della retribuzione per 3 mesi entro il sesto anno di vita del bambino.

I successivi periodi di congedi parentale, da fruire entro i 12 anni di età, rimangono invece indennizzati al 30%, fino al nono mese per poi azzerarsi (ma è sempre del 30% se si inizia a fruire del congedo dal settimo anno). L'indennità si mantiene al 30% nel decimo e nell'eventuale undicesimo mese solo se il genitore interessato ha un reddito individuale inferiore a 2,5 volte al trattamento minimo della pensione INPS.

STUDIO ANSELM