



Olginate, 28 Gennaio 2024.

Prot.08/25
#lavoro

Spett.le Cliente

Legge di Bilancio 2025 – Scheda di sintesi LAVORO

Nella Gazzetta Ufficiale n. 305 S.O. n. 43 del 31 dicembre 2024 è stata pubblicata la legge n. 207 del 30 dicembre 2024 recante il "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027".

Di seguito alcune delle disposizioni di interesse.

IRPEF a tre scaglioni. Stabilizza e porta a regime la riduzione a tre scaglioni di reddito dell'IRPEF, con le seguenti aliquote progressive:

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

La detrazione prevista dal TUIR (Testo Unico delle Imposte sui Redditi) per i redditi da lavoro dipendente (esclusi i redditi pensionistici) viene innalzata da 1.880 euro a 1.955 euro per redditi fino a 15.000 euro. Questo incremento porta anche ad un ampliamento della "no tax area" fino a 8.500 euro, estendendola anche ai lavoratori dipendenti, come già previsto per i pensionati. Di conseguenza, viene stabilizzato il correttivo relativo al trattamento integrativo, il quale non subisce variazioni peggiorative con l'innalzamento limite di esenzione fiscale.

Cuneo fiscale. Viene introdotto un meccanismo di sconto fiscale che sostituisce l'esonero contributivo per i lavoratori dipendenti del 6% o 7% applicato nel 2024. Si introduce un nuovo strumento che prevede il riconoscimento di una somma per i lavoratori dipendenti con reddito fino a 20.000 euro, che non concorre alla formazione del reddito complessivo ai fini IRPEF, determinata da una percentuale applicata al reddito da lavoro dipendente:

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

Se il reddito è compreso tra 20.000 e 32.000, la detrazione di riferimento equivale a 1.000 euro; oltre questo tetto, si applica una detrazione decrescente e graduale che si azzerà alla soglia di 40.000 euro.



Riordino delle detrazioni. Subirà variazioni anche la disciplina delle detrazioni d'imposta, in particolare per i contribuenti con reddito superiore a 75.000 euro. A partire dal 2025, sarà introdotto un tetto agli oneri detraibili, calcolato moltiplicando un importo base, decrescente all'aumentare del reddito, per un coefficiente determinato dalla composizione del nucleo familiare. Gli importi base saranno pari a 14.000 euro per i redditi tra 75.000 e 100.000 euro e a 8.000 euro per i redditi superiori a 100.000 euro. I coefficienti da moltiplicare per gli importi base variano a seconda della presenza di figli a carico:

- 0,50 se non sono presenti figli;
- 0,70 in presenza di un figlio;
- 0,85 in presenza di due figli;
- 1 in presenza di più di due figli o un di un figlio con disabilità.

Sono esclusi dalla revisione le spese sanitarie detraibili, gli oneri relativi a prestiti o mutui contratti fino al 31 dicembre 2024 e le spese per il recupero edilizio e la riqualificazione energetica.

Infine, sono esclusi dall'applicazione delle detrazioni per familiari a carico i contribuenti non cittadini italiani o di uno Stato UE o aderente all'accordo sullo spazio economico europeo in relazione ai familiari residenti all'estero.

Subiranno alcune modifiche anche le detrazioni per carichi di famiglia. La detrazione di 950 euro per figli di 21 anni o più si applicherà fino al limite di età di 30 anni, fatte salve le ipotesi di figli disabili. La detrazione di 750 euro per altri familiari conviventi verrà invece estesa anche agli ascendenti conviventi con il contribuente.

Fringe benefit

La legge di Bilancio conferma per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027 l'aumento della soglia di esenzione fiscale per i fringe benefit da 258,23 euro a:

- 2.000 euro a favore dei lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico;
- 1.000 euro a favore degli altri lavoratori dipendenti.

Si precisa che per figli fiscalmente a carico s'intendono, in base all'articolo 12 del TUIR, i figli con età non superiore a 24 anni titolari di un reddito complessivo annuo non eccedente i 4.000 euro e i figli di età superiore a 24 anni titolari di un reddito complessivo annuo non superiore a 2.840,51 euro.

Non concorrono alla formazione del reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati e le somme erogate o rimborsate 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.

Nuovo criterio di determinazione del valore dei veicoli concessi in uso promiscuo

Con l'obiettivo di incentivare l'azienda all'acquisto di auto elettriche e plug-in, al fine di favorire la transizione ecologica ed energetica, il Governo ha previsto delle modifiche alle modalità di tassazione dei veicoli concessi in uso promiscuo ai dipendenti. Fino al 2024 il valore dei veicoli immatricolati e concessi dal 1° luglio 2020 variava in base alle emissioni di CO2 dei veicoli stessi. Le novità previste dalla legge di Bilancio stabiliscono un passaggio da un sistema basato sulle emissioni di CO2 a un sistema basato sulla tipologia di alimentazione per i soli veicoli assegnati dall'anno 2025. Rimane immutato il valore assunto dalle tabelle ACI determinato su una percorrenza convenzionale di 15.000 km, al quale andranno applicate le seguenti percentuali:



- 10% nelle ipotesi di veicoli a trazione esclusivamente elettrica;
- 20% nelle ipotesi di veicoli ibridi plug-in;
- 50% nelle ipotesi di veicoli ad alimentazione tradizionale termico o ibrido non plug-in.

Va ribadito che tale nuovo sistema riguarda le auto concesse con contratti stipulati a decorrere dal 2025. Pertanto, verosimilmente per le auto concesse entro il 31.12.2024 continuerà ad applicarsi il vecchio regime.

Tracciabilità delle spese. 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.

Congedi parentali. Si eleva in via strutturale l'indennità del congedo parentale all'80% della retribuzione per 3 mesi, entro il sesto anno di vita del bambino. In particolare, per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti che hanno cessato il congedo di maternità o paternità a partire dal 1° gennaio 2024 viene prevista a regime, dal 2025, l'aumento all'80% della retribuzione dell'indennità del congedo per il secondo mese entro il 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.

Decontribuzione per le lavoratrici con figli. Rende 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, si attende decreto attuativo.

Interventi in materia di premi di produttività. Si conferma, per il triennio 2025-2027, la riduzione al 5% dell'aliquota dell'imposta sostitutiva sulle somme erogate a titolo di premi di risultato o di partecipazione agli utili di impresa per i lavoratori dipendenti del settore privato titolari di contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato



e che abbiano percepito nell'anno di imposta precedente redditi da lavoro dipendente di importo non superiore a 80.000 euro. Tale riduzione opera su un limite di reddito agevolato pari a 3.000 euro lordi, elevato a 4.000 euro per le imprese che coinvolgano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Misure fiscali in materia di welfare aziendale. Si prevedono gli specifici requisiti in base ai quali le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento di canoni di locazione e spese di manutenzione dei fabbricati locati dai dipendenti assunti a tempo indeterminato dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025 non concorrano (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. Per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027 (in deroga a quanto previsto in via ordinaria dal TUIR), non concorrono a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per la locazione dell'abitazione principale o per gli interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale entro il limite complessivo di 1.000 euro. Tale limite è elevato a 2.000 euro per i dipendenti con figli fiscalmente a carico (compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi, affiliati o affidati).

Detassazione del lavoro notturno e straordinario nei giorni festivi per i dipendenti di strutture turistico-alberghiere. Al fine di garantire la stabilità occupazionale e sopperire all'eccezionale mancanza di offerta di lavoro nel settore turistico, ricettivo e termale, si riconosce ai lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e ai lavoratori del comparto del turismo, compresi gli stabilimenti termali - per il periodo dal 1° gennaio 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 effettuate nei giorni festivi. La misura si applica a favore dei lavoratori dipendenti del settore privato titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2024, a euro 40.000.

Proroga della maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni. Si proroga la cd. maxi-deduzione sul costo del lavoro prevista per il 2024 con il decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 216. In particolare, nella determinazione degli acconti delle imposte sui redditi dovuti per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2025 e per i successivi due si dovrà considerare l'imposta dell'anno precedente senza tener conto della maggiore deduzione del costo del personale risultante dall'applicazione delle disposizioni del D.Lgs. n. 216/2023 e che anche nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024 e per i due successivi non si debba tener conto delle citate disposizioni.

ALTRE NOVITA' IN VIGORE DAL 12/01/2025 (Legge 203/2024)

Il periodo di prova nel contratto a tempo determinato.

L'art. 13 integra l'art. 7, comma 2, del D. Lgs. n. 104/2022 secondo il quale *"nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova"*. Al riguardo la L. n. 203/2024 stabilisce che «Fatte salve



le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, *la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni nè superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi».*

Assenze ingiustificate / dimissioni di fatto / naspi

L'art. 19 integra l'art. 26 del D. Lgs. n. 151/2015 recante la "Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale".

In particolare, la disposizione introduce un nuovo comma 7-bis secondo il quale *"in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo. Le disposizioni del secondo periodo non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza"*.

Il nuovo comma 7-bis disciplina sostanzialmente le ipotesi di "dimissioni di fatto" o "per fatti concludenti", rispetto alle quali non trova applicazione la disciplina delle c.d. dimissioni on-line, non sarà dovuto il ticket naspi e "forse" non servirà nemmeno una formale lettera di licenziamento.

Al riguardo il Ministero del Lavoro, con Circolare del 30/12/2024, ha annunciato che si riserva di fornire indicazioni dettagliate.

Nel frattempo sicuramente consiglieremmo di continuare ad inviare / notificare la contestazione disciplinare al dipendente assenteista, come sempre. Contestualmente manderemmo anche tempestiva pec all'Ispettorato del lavoro di zona, allegando copia della contestazione disciplinare e della documentazione di invio e spiegando che seguiranno aggiornamenti. Scaduti i giorni assegnati al Lavoratore per presentare le Sue giustificazioni, in assenza di spiegazioni accoglibili, consiglieremmo di riscrivere all'Ispettorato annunciando l'assenza di ogni comunicazione da parte del lavoratore (o se ne ha fornite, allegandole e spiegando perché non si ritengono accoglibili) e chiedendo urgente riscontro perché verifichi o ammetta le dimissioni di fatto come previsto dalla predetta norma. Poi, in teoria, dovrebbero intervenire le "dimissioni di fatto" da comunicare ai Centri Impiego con le consuete modalità (salvo implementazioni nelle "tendine" dei portali regionali dove si comunicano le cessazioni).

Il Ministero del Lavoro ha diramato prime indicazioni operative e modulistica con Circolare del 22/01/2025.

Per lo Studio Valsecchi & Associati

Dottori Lucrezia Caldirola e Nico Gilardi.