

CdL Paola Capitani  
capitani@allabora.it

CdL Carlo Molinero  
molinero@allabora.it

CdL Barbara Zorzanello  
zorzanello@allabora.it

Pinerolo, 31 gennaio 2025

Gentili Clienti  
Loro sedi

## **Circolare n. 4/2025**

**Oggetto: Legge di Bilancio 2025 in GU. Le novità in materia di lavoro.**

Il 31 dicembre 2024 è stata pubblicata in GU la Legge di Bilancio 2025 - **L. 30 dicembre 2024 n. 207** - che contiene conferme e novità che impattano sulla tassazione del reddito da lavoro dipendente e in materia di lavoro.

Si riporta di seguito l'analisi delle principali misure previste per lavoratori e datori di lavoro **in vigore dal 1° gennaio 2025**, in attesa dei successivi chiarimenti che saranno predisposti da parte dell'Agenzia delle Entrate e dall'INPS.

### **Aliquote, scaglioni IRPEF e detrazioni da lavoro dipendente - (Art. 1, co. 2 e 3)**

Si confermano le novità in materia di aliquote IRPEF e detrazioni di lavoro dipendente introdotte per l'anno di imposta 2024.

Pertanto, le aliquote IRPEF sono le seguenti:

- **per i redditi fino a 28.000 euro, 23%;**
- **oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro, 35%;**
- **oltre 50.000 euro, 43%.**

Rimangono **invariate anche le detrazioni di lavoro dipendente annue** (art. 13, c. 1, TUIR), pari a 1.955 euro, determinate sulla base del reddito effettivamente percepito e si conferma, inoltre, la presenza del trattamento integrativo (ex Bonus Renzi), per coloro che ne hanno diritto.

### **Riduzione del cuneo fiscale - (Art. 1, co. 4-9)**

Dal 2025, per incrementare il netto in busta paga dei lavoratori, sono stati introdotti un bonus fiscale, per i redditi più elevati, e un incremento delle detrazioni fiscali che sostituiscono l'esonero parziale INPS previsto fino al 31.12.2024 volto a ridurre in parte il carico contributivo del lavoratore (c.d. "esonero IVS").

In primo luogo, per i redditi di lavoro dipendente **fino a 20.000 euro** è riconosciuta una somma integrativa che non concorre alla formazione del reddito calcolata in misura percentuale:

- **7,1% per i redditi fino a 8.500 euro.**
- **5,3% per redditi superiori 8.500 euro ma non a 15.000 euro**
- **4,8% per redditi superiori a 15.000 euro ma a 20.000 euro.**

In secondo luogo, per i redditi di lavoro dipendente **d'importo superiore a 20.000 euro** è prevista, invece, una ulteriore detrazione di lavoro dipendente, nel limite della capienza dell'imposta lorda, in misura decrescente fino ad azzerarsi per i redditi tra 32.000 euro e 40.000 euro.

L'importo della detrazione, rapportata al periodo di lavoro, da scomputarsi dall'imposta lorda è pari:

- **a 1.000 euro, per i redditi superiori 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 supera i 32.000 euro ma i 40.000 euro.**

Tali misure fiscali si riferiscono **solamente al reddito da lavoro dipendente.**

Si specifica, inoltre, che, ai fini della determinazione de reddito complessivo annuo, **rileva anche la quota esente del reddito agevolato per i lavoratori c.d. impatriati e non rileva, invece, il reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale.**

### **Detrazioni familiari a carico - (Art.1, co. 11)**

Si rilevano novità in materia di detrazioni per familiari a carico, riportate nell'elenco seguente:

- rimangono le detrazioni per figli a carico (reddito complessivo annuo inferiore a 2.840,51 elevato per i figli di età non oltre ai 24 anni a 4.000 euro), ma solamente per figli di età anagrafica inferiore a **30 anni. Non spettano più le detrazioni per figli di età anagrafica superiore, a meno che il figlio sia di età superiore con disabilità accertata ai sensi dell'articolo 3 Legge 104/92.** Si specifica che sono compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi, affiliati o affidati, e i figli conviventi del coniuge deceduto.
- viene ridimensionata la platea degli altri familiari considerati fiscalmente a carico del contribuente: fino al 2025 la detrazione di 750 euro, da ripartire pro quota tra coloro che hanno diritto alla detrazione, si applicava ad per ogni altra persona indicata nell'articolo 433 c.c. convivente col contribuente o che percepiva assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria. **Ora, invece, la detrazione può essere riconosciuta esclusivamente per ciascun ascendente (genitori, nonni, bisnonni) che conviva con il contribuente.**
- ai contribuenti che **non sono cittadini italiani o non appartengono a uno Stato membro dell'Unione Europea o di uno Stato aderente all'accordo sullo Spazio economico europeo**, non spettano le detrazioni per familiari a carico in relazione ai familiari residenti all'estero.

### **Requisiti per la richiesta della Naspi - (Art. 1, co. 171)**

Dal 1° gennaio 2025, per accedere alla Naspi, è necessario che il richiedente possa far valere almeno **13 settimane di contribuzione dall'ultimo evento di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato** interrotto per dimissioni volontarie, anche a seguito di risoluzione consensuale. In altri termini, nel nuovo posto di lavoro da cui il lavoratore perde involontariamente il posto di lavoro, è necessario che abbia maturato almeno 13 settimane contributive, corrispondenti quindi a 3 mesi di lavoro.

Pertanto, a differenza di quanto previsto in precedenza, un lavoratore dimessosi volontariamente, ove venisse assunto e poi licenziato prima della maturazione del requisito contributivo indicato non avrà diritto alla prestazione.

### **Congedo Parentale - (Art. 1, co. 217-218)**

In materia di congedo parentale, viene prevista la prestazione a carico dell'ente previdenziale in misura pari all'**80% della retribuzione per la durata massima di un ulteriore mese fino al sesto anno di vita del bambino**. Tali disposizioni si applicano con riferimento ai lavoratori che hanno terminato il periodo di congedo obbligatorio di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente **al 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2024**.

Pertanto, per chi ha terminato il congedo obbligatorio di maternità nel **2024** i mesi retribuiti all'80% saranno soltanto **due** (sostituendo la precedente norma che prevedeva soltanto un mese retribuito all'80%); mentre per chi lo terminerà nel **2025**, i periodi complessivamente fruibili con un'indennità pari all'80% sono complessivamente **tre mesi**, da fruire in alternativa tra i genitori fino al sesto anno di vita del bambino o di ingresso del minore.

### **Decontribuzione lavoratrici madri - (Art.1, co. 219-220)**

Viene previsto per le lavoratrici madri di **due o più figli**, l'esonero parziale dei contributi previdenziali, a carico della lavoratrice, ad **esclusione dei rapporti di lavoro domestico**.

L'esonero in parola è stato esteso anche alle lavoratrici **autonome** (che non hanno optato per il regime forfetario) iscritte alla **Gestione separata INPS**.

L'esonero contributivo spetta **fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo** e, a decorrere dall'anno 2027, se madri di tre o più figli, l'esonero contributivo spetta fino al mese del compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo.

La retribuzione o il reddito imponibile ai fini previdenziali non deve superare i 40.000 euro su base annua per le lavoratrici dipendenti; per le lavoratrici autonome, l'esonero è riparametrato al valore del minimale giornaliero INPS.

Attualmente, può essere fruito soltanto per le lavoratrici madri che hanno tre figli, per la fruizione del nuovo esonero per lavoratrici madri di due o più figli si attendono le circolari esplicative dell'INPS.

### **Premi di risultato - (Art.1, co. 385)**

Viene confermata, per un ulteriore triennio, l'applicazione **dell'aliquota del 5%** per il versamento dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionale e comunale relativa ai premi di risultato e somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa ai lavoratori prevista dall'art. 1, c. 182, legge 208/2015.

Il limite annuo di **importo detassabile continua ad essere di 3.000 euro** e si conferma il limite di **reddito da lavoro dipendente a 80.000 euro**.

### **Welfare aziendale: lavoratori trasferiti - (Art.1, co. 386-389)**

Una novità introdotta dal 2025 riguarda i lavoratori dipendenti che abbiano trasferito la residenza **oltre un raggio di 100 chilometri** calcolato tra il precedente luogo di residenza e la nuova sede di lavoro contrattuale. Eventuali 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.

L'agevolazione si applica nel caso di titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore nell'anno precedente l'assunzione a 35.000 euro.

### **Limiti fringe benefits - (Art. 1, co. 389-391)**

Per un ulteriore triennio (2025 -2027) vengono riproposte le seguenti soglie di esenzione (Art. 51, c. 3, TUIR) per le erogazioni a titolo di fringe benefits (cessione di beni, servizi, somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, energia elettrica, gas naturale, spese per l'affitto dell'abitazione principale, interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale):

- **1.000,00 euro non concorrono alla formazione del reddito per i dipendenti che non hanno figli a carico;**
- **2.000,00 euro per i dipendenti con figli a carico.**

### **Esenzione/Deducibilità spese di trasferta se tracciabili - (Art. 1, co. 81-83)**

Rimane invariata la disciplina generale in materia di trattamento fiscale delle trasferte, tuttavia viene previsto che, dal periodo di imposta 2025, i **rimborsi analitici delle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto** effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea **non concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente a condizione che i pagamenti vengano effettuati con metodi tracciabili**.

Inoltre, con **l'inserimento del nuovo comma 3-bis all'art 95 del TUIR**, il Legislatore ha previsto la **deducibilità** in capo all'azienda solo se il pagamento di tali spese (vitto, alloggio, viaggio e trasporto, nonché il rimborso analitico al lavoratore) venga effettuato dall'azienda stessa con metodi tracciabili.

### **Proroga Maxi – deduzione del costo del lavoro - (Art. 1, co. 394-395)**

Si conferma il rinnovo per un ulteriore triennio della **maxi – deduzione del costo del lavoro** prevista per l'anno di imposta 2024, ovvero una deduzione extracontabile, che si aggiunge a quella del costo imputato al conto economico, dal reddito di impresa o di lavoro autonomo professionale qualora vengano assunti nuovi dipendenti con contratto a tempo indeterminato.

Tale deduzione è **valida ai fini IRPEF e IRES, ma non ai fini IRAP** e spetta a condizione che ci sia un **incremento complessivo del costo del personale** rispetto a quello registrato sull'anno precedente e che, di conseguenza, il numero medio di dipendenti complessivo sia superiore rispetto a quello dell'anno precedente.

### **Fringe benefits auto aziendali - (Art. 1, c. 48-53)**

Vengono modificati i valori delle tabelle ACI per il calcolo dei fringe benefits a seguito di attribuzione ai lavoratori di autoveicoli, motocicli e ciclomotori di nuova immatricolazione, concessi in uso promiscuo, con contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2025.

A titolo esemplificativo, per gli autoveicoli con emissioni CO2 tra 160 g/km e 190 g/km si assume il 50% dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle ACI, al netto di quanto eventualmente trattenuto al dipendente.

La percentuale è ridotta al 10% per i veicoli a batteria a trazione esclusivamente elettrica ovvero al 20% per i veicoli elettrici ibridi plug-in.

### **Detassazione delle mance nel settore turistico - (Art. 1, c. 520)**

Per il solo periodo di imposta 2025, le somme destinate dai clienti ai lavoratori del settore privato, ricettivo e di somministrazione di alimenti e bevande erogate a titolo di liberalità, anche attraverso mezzo di pagamento elettronici (cd. 'mance') sono assoggettabili ad un'imposta sostitutiva con **l'aliquota del 5% entro il limite del 30% del reddito percepito nell'anno** per le relative prestazioni di lavoro. Tali somme sono escluse dalla retribuzione imponibile ai fini del calcolo dei contributi INPS, INAIL e TFR.

La norma in esame ha ampliato la possibilità di accedere a tale detassazione per i lavoratori dipendenti titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore a 75.000 euro nell'anno precedente.

Lo Studio resta a disposizione per ulteriori chiarimenti e provvederà a rendere noti eventuali ulteriori aggiornamenti che verranno emanati dagli Enti preposti.

Con l'occasione porgiamo cordiali saluti.

Lo Studio