



STUDIO PIRINU
Consulenti del Lavoro

DOTT. GIUSEPPE PIRINU Tel. 079/670790 – 079/630021 – 079671571
CONSULENTE DEL LAVORO Fax: 079/634212
VIA GIOVANNI XXIII, 13 Codice Fiscale: PRNGPP61P29I452D
07029 TEMPIO PAUSANIA (OT) Partita IVA: 01287790909

E-mail: studiopirinu@tin.it

P.E.C.: g.pirinu@consulentidellavoropec.it

n° 346 Albo Consulenti del Lavoro della Provincia di Sassari

www.studiopirinu.it

Ai Sig.ri Clienti dello Studio

Circolare n. 2 del 07/01/2025

OGGETTO: le novità in materia di lavoro introdotte dalla “Legge di Bilancio 2025”.

La Pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale del 31 dicembre 2024 della Legge di Bilancio 2025 (la n. 207 del 30.12.2024), porta in dote numerose novità in materia di lavoro. Tra le tante spiccano l'accorpamento dei primi due scaglioni IRPEF con il superamento del cuneo contributivo sostituito da un meccanismo di compensazione fiscale, il funzionamento delle detrazioni di imposta, il welfare aziendale, le agevolazioni per le assunzioni, il nuovo regime di documentazione delle spese anticipate dai lavoratori per conto dei datori di lavoro o committenti e le nuove regole in chiave “antielusione” per il godimento della NASPI. Le misure si accompagnano a quelle previste dal c.d. “Collegato Lavoro” di cui vi abbiamo dato conto con nostra precedente informativa¹.

Si sintetizzano di seguito le principali novità in vigore dal 1° gennaio 2025.

Aliquote, scaglioni IRPEF e detrazioni di lavoro dipendente (art. 1, c. 2 e 3)

Definita finalmente la materia afferente le aliquote IRPEF e le detrazioni da lavoro dipendente. Si tratta dell'accorpamento dei primi due scaglioni con applicazione dell'aliquota del 23%. Di conseguenza le aliquote sono stabilite per i redditi fino a 28.000 euro nel 23%, oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro nel 35%, oltre 50.000 euro nel 43%.

Le detrazioni di lavoro dipendente annue di cui all'art. 13, c. 1, TUIR sono pari a 1.955 euro. È confermata la neutralità dell'incremento delle detrazioni anzidette ai fini del calcolo del trattamento integrativo dei redditi di lavoro dipendente e assimilati di cui all'art. 1 DL 3/2020.

Riduzione cuneo fiscale (art. 1, c. 4 -9)

Dal 2025 scompare la riduzione del cuneo contributivo a favore dei lavoratori (6 o 7% secondo i redditi) per lasciare spazio ad un nuovo bonus fiscale. Per i redditi più elevati è previsto un incremento delle detrazioni. Nello specifico, per i redditi di lavoro dipendente fino a 20.000 euro è riconosciuta una somma che non concorre alla formazione del reddito calcolata in misura percentuale sul reddito del lavoratore dipendente, con esclusione dei redditi di pensione (il reddito va rapportato ad anno). La somma sarà pari al 7,1% per i redditi da lavoro dipendente non superiori a 8.500 euro, al 5,3% per i redditi da lavoro dipendente compresi tra 8.500 e 15.000 euro, al 4,8% per i redditi da lavoro dipendente compresi tra 15.000 euro e 20.000 euro. La detrazione aggiuntiva sarà invece pari a 1.000 euro per redditi complessivi tra 20.000 e 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.

¹ Cfr. nostra circolare n. 1.2025

Detrazione per i familiari a carico (art. 1, c. 11)

Per ciascun figlio, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi, affiliati o affidati e i figli conviventi del coniuge deceduto, di età pari o superiore a 21 anni ma inferiore a 30 anni, nonché per ciascun figlio di età pari o superiore a 30 anni con disabilità accertata ai sensi dell'articolo 3 Legge 104/92 spetta la detrazione di euro 950 su base annua. Fino al 2024 non vi era limite di età. Ora il limite è fissato a 30 anni salvo il familiare non sia affetto da disabilità.

Fringe benefits auto aziendali (art. 1, c. 48-53)

Vengono modificati i valori delle tabelle ACI. Ci si riferisce in particolare agli autoveicoli concessi in uso promiscuo ai lavoratori con contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2025. Ora 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.

Tracciabilità dei rimborsi delle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto ai lavoratori dipendenti (art. 1, c. 81-83)

I rimborsi delle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea **non concorrono** a formare il reddito dei dipendenti che le anticipano (e saranno fiscalmente deducibili per il datore di lavoro) **a condizione** che i pagamenti siano eseguiti con versamento bancario o postale ovvero mediante carte di debito, di credito e prepagate, assegni bancari e circolari ovvero mediante altri sistemi di pagamento. In altri termini, l'esenzione ai fini fiscali, contributivi e assicurativi delle dette spese - sostenute da lavoratori in trasferta o missione fuori dal territorio comunale - è ammessa solo allorquando chi le anticipa lo faccia con pagamenti in modalità tracciata (ad esempio attraverso bancomat per pagare il pasto da farsi rimborsare dal datore di lavoro). In difetto le spese rimborsate saranno soggette a contributi, ritenute, premi e non saranno deducibili fiscalmente.

Requisiti per la richiesta della NASPI (art. 1, c. 171)

Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2025, è necessario far valere almeno tredici 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. Fanno eccezione le dimissioni per giusta causa o quelle di cui all'articolo 55 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al **decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151**. Tale requisito si applica a condizione che l'evento di cessazione per dimissioni sia avvenuto nei dodici mesi precedenti l'evento di cessazione involontaria per cui si richiede la prestazione. La finalità è evidentemente quella di **evitare abusi**. Si era registrata, infatti, una certa propensione a dimettersi da un rapporto pluriennale a tempo indeterminato (evitando così di far pagare il ticket licenziamento al datore di lavoro) per poi farsi assumere a termine dopo qualche giorno per un breve periodo (ad esempio 10 giorni) e percepire così l'indennità.

Congedo parentale (art. 1, c. 217-218)

Novità in materia di congedi parentali di cui all'art. 34 D.Lgs. 151/2001. La prestazione a carico dell'ente previdenziale diventa stabile nella misura pari all'80% della retribuzione per la durata massima di un ulteriore mese fino al sesto anno di vita del bambino. In poche parole, i periodi complessivamente fruibili fino al sesto anno del bambino o di ingresso del minore con un'indennità pari all'80% sono di tre mesi in alternativa tra i genitori.

Decontribuzione lavoratrici madri (art. 1, c. 219-220)

A favore delle **lavoratrici madri di due o più figli**, è previsto l'esonero parziale dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, a carico del lavoratore, per le lavoratrici dipendenti, a esclusione dei rapporti di lavoro domestico. L'esonero contributivo spetta fino a quando il figlio più piccolo compie dieci anni. Dal 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 misura dell'esonero verrà stabilita con apposito atto.

Premi di risultato (art. 1, c. 385)

Si rinnova per il triennio 2025-2027 l'applicazione dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionale e comunale per quanto riguarda i **premi di risultato** confermando l'aliquota del 5%.

Welfare aziendale: lavoratori assunti a più di 100 chilometri dalla loro residenza (art. 1, c. 386-389)

Buone notizie per i lavoratori che si siano trasferiti per lavoro a più di 100 chilometri dalla loro residenza. I datori di lavoro potranno erogare o rimborsare loro il pagamento dei **canoni di locazione** e delle spese di manutenzione dei fabbricati locati dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025. Le assunzioni devono essere effettuate nel già menzionato periodo a tempo indeterminato. Le somme così erogate 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. Il dipendente, nell'anno precedente l'assunzione, non deve aver superato i 35.000 euro di reddito.

Welfare aziendale: limiti fringe benefits (art. 1, c. 389-391)

Come per il periodo d'imposta 2024, non concorrono a formare il reddito, entro il **limite complessivo di 1.000 euro** (elevati a 2.000 euro in caso di figli a carico), 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.

Agevolazioni lavoro notturno e straordinari nei giorni festivi (art. 1, c. 395-398)

Confermate per il 2025 le agevolazioni fiscali lavoro notturno e straordinari nei giorni festivi nel settore turistico, ricettivo e termale. Per il periodo dal 1° gennaio 2025 al 30 settembre 2025 ai lavoratori del settore è riconosciuto 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. I dipendenti interessati non devono aver superato nel 2024 i 40.000 euro di reddito da lavoro dipendente.

Proroga maxi-deduzione del costo del lavoro (art. 1, c. 394-395)

Confermata per il triennio 2025-2027 la **maxi-deduzione del costo del lavoro** prevista per il 2024 (c.d. maxi-deduzione 120%).

Incentivi per il rilancio occupazionale ed economico - ex Decontribuzione Sud (art. 1, c. 404-426)

Con la Legge di Bilancio si chiude il capitolo della **Decontribuzione Sud**, che trova applicazione solo fino al 31 dicembre 2024 con riferimento ai contratti di lavoro stipulati entro il 30 giugno 2024. È stata introdotta una nuova versione della Decontribuzione con regole diverse secondo il numero di dipendenti. L'agevolazione per il 2025 verrà riconosciuta nella misura del 25% dei contributi INPS a carico dei datori di lavoro (regredirà negli anni successivi) con un massimale mensile di 145 euro anche questo in regressione negli anni. Andrà, per il 2025, ad appannaggio dei dipendenti a tempo indeterminato assunti al 31.12.2024 e, con lo stesso meccanismo ma percentuali diverse in diminuzione con il tempo, si applicherà fino al 2029 con riferimento - anno per anno - ai lavoratori assunti a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno precedente. Sarà soggetta al regime *deminimis*. Per le imprese con più di 250 dipendenti spetterà, previa autorizzazione UE, alla condizione che ogni anno venga aumentato il numero dei lavoratori a tempo indeterminato rispetto a quelli occupati nell'anno precedente. La misura non sarà cumulabile con le agevolazioni contributive introdotte con il Decreto Coesione.

Lo Studio, come di consueto, rimane a disposizione per ogni eventuale chiarimento dovesse rendersi necessario, riservandosi di tornare sugli argomenti oggetto della presente informativa allorquando perverranno gli auspicati e necessari chiarimenti amministrativi.

L'occasione è sempre gradita per salutarvi cordialmente.


DOTT. GIUSEPPE PIRROTTA