

## A TUTTE LE AZIENDE

1

### CIRCOLARE N. 1/2025

#### OGGETTO: LEGGE DI BILANCIO 2025 L. 207/2024, sintesi novità in materia di lavoro

In data 30 dicembre 2024 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge n. 207, di seguito si riporta una sintesi delle principali misure e novità in materia di lavoro, con l'avvertenza che per alcune di queste novità si rimane in attesa di circolari attuative delle Pubbliche Amministrazioni interessate (INPS in particolare)

#### ALIQUOTE IRPEF E RIDUZIONE DEL CUNEO FISCALE

I commi 4 e 6 art. 1, rendono strutturale la riduzione da 4 a 3 aliquote IRPEF già previste per l'anno 2024.

Le aliquote previste sono:

- 23% per redditi fino a 28.000€;
- 35% per redditi da 28.001€ a 50.000€;
- 43% per redditi superiori a 50.001€;

Per l'anno 2025 sono state introdotte ulteriori misure di agevolazione fiscale in sostituzione dell'esonero contributivo INPS per lavoratori dipendenti, non più applicabile dal 01/01/2025.

E' riconosciuta un'indennità aggiuntiva, che non concorre alla formazione del reddito, determinata applicando al reddito di lavoro dipendente del contribuente la seguente percentuale in funzione del reddito del contribuente stesso:

- 7,1%, se il reddito di lavoro dipendente non è superiore a 8.500 €;
- 5,3%, se il reddito di lavoro dipendente è compreso tra 8.501 € e 15.000 €;
- 4,8%, se il reddito di lavoro dipendente è compreso tra 15.001 e 20.000 €.

Per individuare la percentuale applicabile il reddito da lavoro dipendente va rapportato all'intero anno.

Spetta un'ulteriore detrazione dall'imposta lorda, rapportata al periodo di lavoro, di importo pari:

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

La legge n. 207/2024 (art. 1, comma 12) ha previsto che la detrazione per figli a carico 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.

#### **AUTO AZIENDALI AD USO PROMISCUO ASSEGNATE DOPO IL 1° GENNAIO 2025**

Il comma 48 dell'art.1 ha modificato il trattamento fiscale e previdenziale delle auto aziendali assegnate ad uso promiscuo.

A decorrere dal 1° gennaio 2025 – solo per le auto immatricolate ed assegnate da tale data - vengono ridefinite le percentuali da applicare alla percorrenza convenzionale di 15.000 km annui.

Auto assegnate fino al 31/12/2024, indipendentemente dal tipo di alimentazione:

Valore di emissione di CO2	% di valorizzazione
Fino a 60g/Km	25%
Da 60 g/Km a 160 g/Km	30%
Da 160 g/Km a 190 g/Km	50%
Superiore a 190 g/Km	60%

Auto assegnate dal 01/01/2025:

Tipo di Alimentazione	% di valorizzazione
Veicoli elettrici	25%
Veicoli plug-in ibridi	30%
Altri veicoli	50%

Nel caso in cui l'auto sia immatricolata già nel 2024 o in anni precedenti e l'assegnazione avvenga nel 2025, seguiranno le precedenti regole di valorizzazione, secondo la classe di emissione di CO2.

## **FRINGE BENEFIT**

Il comma 390 dell'art.1 conferma quanto previsto per l'anno 2024, anche per il triennio 2025/2027, della disciplina più favorevole – rispetto a quella stabilita in precedenza – in materia di esclusione dal computo del reddito imponibile del lavoratore dipendente dei beni ceduti e dei servizi prestati al lavoratore medesimo (fringe benefits).

Il regime transitorio consiste:

- nell'elevamento del limite di esenzione a 2.000 euro (per ciascun periodo d'imposta) per i lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico (prima fissato a 258,23 euro);
- a 1.000 euro per gli altri lavoratori dipendenti.

Resta fermo il principio che, qualora il valore dei beni o dei servizi forniti risulti complessivamente superiore al limite in oggetto, l'intero valore rientra nell'imponibile fiscale e contributivo – come esplicitato in sede di interpretazione della precedente norma transitoria, relativa al periodo di imposta 2023: Circ. INPS 31 maggio 2023 n. 49 e Circ. AdE 23/E del 1° agosto 2023.

Si specifica altresì che il regime transitorio in esame si applica nella suddetta misura più favorevole se il lavoratore dichiara al datore di lavoro di avere diritto a quest'ultima, indicando il codice fiscale del figlio (o dei figli) a carico.

## **CONGEDO PARENTALE (misura in attesa di circolare INPS)**

Con la modifica introdotta dalla disposizione in commento, ai lavoratori che terminano , il periodo del congedo di maternità, in alternativa, di paternità – disciplinati rispettivamente, nel Capo III e nel Capo IV del citato testo unico, di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001 – successivamente al 31 dicembre 2024, per una durata massima complessiva di tre mesi, fino al 6° anno di vita del bambino, spetta un'indennità pari all'80% della retribuzione – in luogo dell'attuale 30%.

## **ESONERO CONTRIBUTIVO MADRI (misura in attesa di Decreto Ministeriale e disposizioni INPS)**

Viene modificata la decontribuzione per lavoratrici con figli, introdotta in via sperimentale dal 1° gennaio 2024.

Per gli anni 2025 e 2026 viene riconosciuto un esonero parziale, limitatamente alle donne lavoratrici dipendenti (esclusi i rapporti di lavoro domestico) ed alle lavoratrici autonome che percepiscono almeno uno tra i redditi di lavoro autonomo, redditi d'impresa in contabilità ordinaria/semplificata o redditi da partecipazione, che non hanno optato per il regime forfettario, con un reddito imponibile ai fini previdenziali inferiore a 40.000€ su base annua.

La lavoratrice deve essere madre di due o più figli, il più piccolo dei quali non deve aver compiuto dieci anni.

La misura dell'esonero che riduce la quota dei contributi INPS a carico della lavoratrice è ancora in fase di approvazione e sarà definita con apposito decreto ministeriale e successiva circolare INPS.

Per gli anni 2025 e 2026, le lavoratrici a tempo indeterminato e madri di almeno tre figli continueranno a beneficiare dell'esonero totale della quota IVS fino al 18° anno di età del figlio minore, nel limite annuo di 3.000€, già previsto per il 2024 Legge di Bilancio 2024.

#### **RIMBORSO DELLE SPESE DI TRASFERTA**

I commi 81-83, art. 1, introducono nuove regole, a decorrere dal 2025, per le spese di trasferta ed i rimborsi relativi a vitto, alloggio, viaggio e trasporto. Tali spese devono essere pagate con metodi tracciabili per poter essere deducibili ai fini IRES/IRPEF e IRAP ed evitare l'imponibilità ai fini dei redditi da lavoro dipendente.

Rimangono escluse da tale restrizione solo i trasporti effettuati con autoservizi pubblici di linea.

I lavoratori in trasferta dovranno quindi utilizzare carte di credito/debito personali o aziendali anche per le spese correnti come taxi e ristoranti.

Da ciò ne consegue che non sarà sufficiente per il lavoratore rendicontare gli importi su una semplice modulistica messa a disposizione dell'azienda ma dovrà necessariamente provare la tracciabilità degli stessi.

Qualora la spesa sia effettuata in contante e richiesta a rimborso la conseguenza sarà l'assoggettamento a prelievo fiscale e contributivo al pari di qualunque altra somma corrisposta al lavoratore.

Nell'elenco delle spese che devono essere pagate in modo tracciabile non rientrano i costi

chilometrici chiesti a rimborso dai dipendenti.

### **NASPI**

I commi 219 e 220 dell'art. 1 prevedono - con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi **dal 1° gennaio 2025** - la possibilità di accedere alla NASPI solo per quei lavoratori che nei **12 mesi precedenti** l'evento di cessazione involontaria per cui si richiede la NASPI dopo aver cessato un precedente rapporto di lavoro per dimissioni volontarie o risoluzione consensuale possano far valere almeno **13 settimane di contribuzione** utile maturate nel corso del rapporto di lavoro che ha comportato il licenziamento.

Tale requisito non viene richiesto in caso di:

- dimissioni per giusta causa;
- dimissioni della lavoratrice madre intervenute durante il periodo tutelato di maternità;
- dimissioni lavoratore padre entro il 1° anno di vita del figlio che abbia usufruito del congedo di paternità obbligatorio;
- risoluzione consensuale del rapporto nell'ambito della procedura di conciliazione preventiva e obbligatoria svolta presso l'ITL in caso di licenziamento per gmo da parte di azienda che rientra nell'ambito di applicazione della tutela reale (art.7 L.604/1966).

Pertanto, qualora il lavoratore si dimetta dal 1° gennaio 2025 per poi essere assunto da un nuovo datore di lavoro e con questo si verificasse una perdita involontaria dell'occupazione nel 2025, sarà necessario che tra la data di assunzione e quella di risoluzione abbia maturato almeno 13 settimane di contribuzione utile.

La norma ha impatti "importanti" soprattutto con particolare riferimento a quei lavoratori che vengono assunti e per i quali il periodo di prova risulti essere di durata inferiore alle 13 settimane richieste. Qualora infatti il periodo di prova risultasse di durata inferiore e il datore di lavoro optasse per la cessazione del rapporto di lavoro durante lo stesso, il lavoratore non potrebbe beneficiare della NASPI.

**C.S.V. S.r.l.**

*(Dr. Sbenaglia Alessandro)*