

LP ADVISORY

NEWSLETTER 02/2025

10/02/2025

IN QUESTA EDIZIONE



- 1. Legge di Bilancio 2025 – Le novità in materia di fisco, lavoro e previdenza**

1 Legge di Bilancio 2025 – Le novità in materia di fisco, lavoro e previdenza

A TUTTI I CLIENTI

La Legge di Bilancio 2025 (legge 30/12/2024, n. 207; in GU 31/12/2024), in vigore dal 1/01/2025, contiene numerose disposizioni in materia di lavoro, di pensioni, di ammortizzatori sociali e di previdenza sociale. Di seguito si riportano le principali novità.

1. Novità fiscali per collaboratori

1.1 Irpef 2025 e relative misure

La Legge di Bilancio ha reso strutturale la riduzione già prevista per l'anno 2024, da quattro a tre, degli scaglioni Irpef e delle relative aliquote che, a decorrere dal periodo di imposta 2025, saranno:

Scaglione	Aliquota
fino a Euro 28.000	23%
oltre Euro 28.000 e fino a Euro 50.000	35%
oltre Euro 50.000	43%

Inoltre, per i titolari di reddito di lavoro dipendente con reddito da lavoro dipendente fino euro 15.000 è confermato l'innalzamento da Euro 1.880 ad Euro 1.955 della detrazione di lavoro dipendente. Per effetto dell'innalzamento di tale detrazione la c.d. "no tax area" è elevata da Euro 8.173,91 ad Euro 8.500.

1.2 Nuova indennità esente ed ulteriore detrazione

Ai titolari di reddito di lavoro dipendente (sono esclusi i redditi da pensione) con un reddito complessivo non superiore a Euro 20.000 (da rapportare ad anno) è riconosciuta una somma, che non concorre alla formazione del reddito, determinata applicando al reddito di lavoro dipendente del contribuente le seguenti percentuali:

Scaglioni di reddito	Percentuale di esenzione	Importo max di esenzione
Reddito di lavoro dipendente fino a Euro 8.500	7,1%	Euro 603,50
Reddito di lavoro dipendente superiore a Euro 8.500 ma inferiore a Euro 15.000	5,3%	Euro 795,00
Reddito di lavoro dipendente superiore a Euro 15.000	4,8%	Euro 960,00

Nel caso in cui il reddito da lavoro complessivo sia compreso tra Euro 20.000 e Euro 40.000 al beneficiario è riconosciuta una ulteriore detrazione, in misura fissa o in percentuale, calcolata come segue:

Scaglioni di reddito	Importo annuo per ulteriore detrazione IRPEF
Da Euro 20.000,01 a Euro 32.000,00	Euro 1.000
Da Euro 32.000,01 a Euro 40.000,00	$\text{Euro } 1.000 \times [(\text{Euro } 40.000 - \text{Reddito Complessivo})] / \text{Euro } 8.000$

1.3 Fringe benefit e welfare aziendale

Per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027 il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti nonché le somme erogate o rimborsate ai dipendenti dal datore di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche e delle spese per l'affitto della prima casa nonché per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa, non concorrono a formare il reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF) nel limite complessivo di Euro 1.000 in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, del Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR), approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22/12/1986, n. 917. Il suddetto limite è elevato a Euro 2.000 per i dipendenti con figli a carico, compresi i figli nati dal matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 12, comma 2 del TUIR. Riguardo alla non concorrenza alla formazione del reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF),

ai fini prettamente operativi, si ritengono comunque utili le indicazioni fornite dall'Agenzia delle Entrate con la circolare n. 35 del 04/11/2022.

La disciplina si applica ai titolari di redditi di lavoro dipendente e di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente per i quali il reddito è determinato secondo le disposizioni contenute nell'articolo 51 del TUIR. I fringe benefit in oggetto possono essere corrisposti dal datore di lavoro anche ad personam. Ai fini dell'attuazione della misura in questione, i datori di lavoro devono informare preventivamente le RSU laddove presenti, mentre i lavoratori con figli a carico devono dichiarare al proprio datore di lavoro di avere diritto all'applicazione del limite di Euro 2.000, indicando il codice fiscale dei figli.

1.4 Spese di locazione per neo assunti trasferiti

Viene introdotto un regime transitorio di esenzione dalle imposte sui redditi in favore dei lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato nel corso dell'anno 2025. Nello specifico, le somme erogate direttamente 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 1/01/2025 al 31/12/ 2025 sono esenti da Irpef, per i primi due anni dalla data di assunzione, entro il limite complessivo di Euro 5.000 annui. Possono beneficiare dell'agevolazione i titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore ad Euro 35.000 nell'anno precedente la data di assunzione, che hanno trasferito la residenza nel comune di lavoro situato a più di 100 chilometri di distanza dal comune di precedente residenza. Per accedere ai benefici, il lavoratore interessato deve rilasciare al datore di lavoro una apposita dichiarazione sostitutiva di atto notorio nella quale attesta il luogo di residenza nei sei mesi precedenti la data di assunzione. L'agevolazione ha natura esclusivamente fiscale e non rileva ai fini contributivi.

1.5 Detassazione premi di risultato

Viene confermata, per gli anni 2025, 2026 e 2027, la riduzione al 5% (anziché al 10%) dell'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali regionali e comunali, applicabile ai premi di risultato e alle forme di partecipazione agli utili d'impresa per i lavoratori del settore privato. In pratica, per il prossimo triennio, la riduzione si applica:

- Ai premi legati a miglioramenti di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, purché siano misurabili e verificabili;
- alle somme erogate come partecipazione agli utili dell'azienda.

Sono confermati i limiti pregressi: Euro 3.000 (Euro 4.000 per le imprese che coinvolgano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro) per le somme che possono fruire del beneficio, a condizione che il reddito da lavoro dipendente non sia stato superiore, nell'anno precedente a quello di percezione degli emolumenti in oggetto, a Euro 80.000.

2. Novità lavoro

2.1 Autovetture ad uso promiscuo

Per i contratti stipulati a decorrere dal 1/01/2025 cambia la tassazione del fringe benefit derivante dall'utilizzo promiscuo degli automezzi aziendali. Per le autovetture, autoveicoli per trasporto promiscuo e autocaravan, i motocicli e i ciclomotori di nuova immatricolazione, concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dal 1/01/2025, si assume il 50% dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico convenzionale risultante dalle tabelle elaborate annualmente dall'ACI, al netto degli importi eventualmente trattenuti al dipendente. La percentuale è ridotta al 10% per i veicoli a batteria a trazione esclusivamente elettrica e al 20% per i veicoli elettrici ibridi plug-in.

2.2 Tracciabilità delle spese di trasferta

Dal 1/01/2025 le spese sostenute e le spese rimborsate per vitto, alloggio, viaggio e trasporto effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea non sono tassabili in capo al percettore e sono deducibili per il soggetto che le eroga solo se effettuate con mezzi tracciabili (versamento bancario o postale carte di debito, di credito e prepagate, assegni bancari e circolari). In caso contrario, il rimborso al dipendente in trasferta dovrà essere assoggettato a tassazione e contribuzione ordinaria. Allo stesso modo, il datore di lavoro potrà dedurre i relativi costi solo se dispone della prova del pagamento con strumento tracciabile.

2.3 trattamento integrativo per lavoro notturno e straordinario festivo

Per il periodo dal 1/01/2025 al 30/09/2025 è riconosciuto ai lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e ai lavoratori del comparto del turismo 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 disposizione interessa i dipendenti di esercizi pubblici del settore privato che esercitano attività di:

- ristorazione, per la somministrazione di pasti e di bevande (ristoranti, trattorie, tavole calde, pizzerie, birrerie ed esercizi simili);
- somministrazione di bevande, di dolci, compresi i generi di pasticceria e gelateria, e di prodotti di gastronomia (bar, caffè, gelaterie, pasticcerie ed esercizi simili);
- esercizi di cui sopra in cui la somministrazione di alimenti e di bevande viene effettuata congiuntamente ad attività di trattenimento e svago, in sale da ballo, sale da gioco, locali notturni, stabilimenti balneari ed esercizi simili.

Il trattamento integrativo speciale di cui sopra viene riconosciuto dai sostituti di imposta su richiesta del lavoratore che è tenuto a comunicare per iscritto di non aver percepito, nell'anno 2024, un reddito di lavoro dipendente superiore a Euro 40.000.

2.4 Esonero contributivo lavoratrici madri

Viene riconosciuto un parziale esonero contributivo della quota dei contributi IVS a carico del lavoratore, in favore delle lavoratrici dipendenti, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, e autonome (quest'ultime devono percepire almeno uno tra redditi di lavoro autonomo, redditi d'impresa in contabilità ordinaria, redditi d'impresa in contabilità semplificata o redditi da partecipazione e non devono aver optato per il regime forfetario). In ogni caso, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Per l'operatività di questa norma è necessaria l'emanazione di un Decreto interministeriale da adottarsi entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della Legge di Bilancio 2025.

2.5 Congedo parentale

Viene disposta una modifica dell'articolo 34, Dlgs 26/3/2001, n. 151, che consente la possibilità sia per le lavoratrici madri sia per i lavoratori padri di fruire, in alternativa tra loro, di un ulteriore mese di congedo parentale, indennizzato all'80%. In pratica il Dlgs 151/2001 riconosce il trattamento economico durante il periodo di congedo parentale per tre mesi per ciascun genitore, diritto non trasferibile all'altro genitore e per un ulteriore periodo di tre mesi, fruibile in alternativa (o anche divisibile) tra i genitori. Con l'attuale intervento salgono a tre i mesi complessivamente fruibili con una indennità dell'80%, in alternativa fra i genitori e fino al sesto anno di età del bambino. L'aumento non si applica per i casi in cui – per la madre o, rispettivamente, per il padre – il periodo di congedo di maternità o di paternità sia terminato entro il 31/12/2024.

2.6 Deduzione del costo del lavoro

In materia di lavoro è disposta la proroga, per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31/12/2024 e per i due successivi, della maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni. Tale maggiorazione pari al 20%, sarà elevata al 30% nel caso in cui l'assunzione sia effettuata nei confronti di una delle categorie di lavoratori meritevoli di maggiore tutela:

- lavoratori svantaggiati o con disabilità;
- donne di qualsiasi età con almeno 2 figli di età minore di 18 anni o prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea;
- donne vittime di violenza, inserite nei percorsi di protezione debitamente certificati dai centri antiviolenza, da cui ne è derivata la deformazione o lo sfregio permanente del viso accertato dalle competenti commissioni mediche di verifica;
- giovani ammessi agli incentivi all'occupazione giovanile;
- lavoratori con sede di lavoro situata in Regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75% della media EU27 o comunque compreso tra il 75% e il 90%, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale;
- soggetti già beneficiari del reddito di cittadinanza.

3. Novità previdenziali

3.1 Nuovi requisiti per la fruizione della NASPI

Viene introdotto un nuovo requisito contributivo per fruire della Naspi, di cui devono essere in possesso i lavoratori nel caso di evento di disoccupazione involontaria verificatosi dal 1° gennaio 2025 qualora, nei 12 mesi precedenti tale evento, abbiano interrotto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per dimissioni volontarie o a seguito di risoluzione consensuale. A seguito di questa modifica, la NASPI spetterà a coloro che, "con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1/01/2025, possano 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. 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". In sintesi, al fine di prevenire eventuali abusi nel ricorso all'indennità di disoccupazione, dal 1/01/2025, se un lavoratore si dimette o risolve consensualmente il rapporto di lavoro e, nei 12 mesi successivi, viene assunto da un altro datore di lavoro e da questi licenziato, non matura il diritto alla Naspi se il nuovo rapporto di lavoro non è durato almeno 13 settimane. In tal caso, il requisito di 13 settimane di contribuzione deve essere stato maturato nel periodo intercorrente tra i due eventi. Infine, la norma fa salve le ipotesi in cui l'indennità di disoccupazione sia stata riconosciuta per dimissioni nel periodo di maternità, giusta causa o di risoluzione consensuale nell'ambito delle procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

3.2 Pensione Quota 103

Si tratta di un trattamento pensionistico anticipato per i lavoratori che, entro il 31/12/2025, abbiano raggiunto un'anzianità contributiva pari o superiore a 41 anni e un'età di 62 anni. L'importo della pensione è determinato secondo le regole di calcolo del sistema contributivo. Il trattamento di pensione anticipata in parola, determinato secondo le regole del sistema contributivo, è riconosciuto per un valore lordo mensile massimo non superiore a 4 volte il trattamento minimo vigente; inoltre, esso non è cumulabile, a far data dal primo giorno di decorrenza della pensione e fino alla maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia, con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di Euro 5.000 lordi annui.

3.3 Incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa dopo il conseguimento dei requisiti per il trattamento pensionistico anticipato

I lavoratori dipendenti pubblici e privati che maturano, entro il 31/12/2025, i requisiti minimi previsti dall'art. 14.1 del D.L. n. 4/2019 e dall'art. 24, c. 10, del D.L. n. 201/2011 (42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne), possono chiedere al proprio datore di lavoro di erogare a proprio favore la quota di contributi pensionistici Ivs a loro carico, escludendola quindi dal versamento all'Ente di previdenza, con rinuncia al relativo accredito.

Lo Studio resta a disposizione per ogni ulteriore chiarimento o necessità.



Le informazioni qui contenute sono da considerarsi accurate sino alla data di pubblicazione della newsletter; le norme regolatrici la materia potrebbero essere nel frattempo state modificate. Il contenuto di questa newsletter non costituisce, né può essere usato come, sostituto di un parere fiscale e/o legale per una specifica situazione. Il Bureau Plattner non è responsabile per qualsiasi azione intrapresa o meno sulla base di questa newsletter.

Informazioni dettagliate in ordine alla nostra informativa sul trattamento dei dati personali sono riportate nella Privacy Policy, consultabile sul nostro sito web: <https://www.lp-advisory.com/de/privacy>. Per eventuali domande si prega di contattare il seguente indirizzo email: info@lp-advisory.com.

© LP Advisory | Galleria del Corso 1, 20122 Milan | +39 02 82001000

www.lp-advisory.com
