

*Soci*

GIGETTO FURLOTTI  
Dottore Commercialista  
Revisore Contabile

ANDREA PELLEGRINO  
Dottore Commercialista  
Revisore Contabile

LUCA MONTALI  
Dottore Commercialista  
Revisore Contabile

FEDERICO BOTTRIGHI  
Dottore Commercialista  
Revisore Contabile

LETIZIA BELLI  
Dottore Commercialista  
Revisore Contabile

PAOLO PERCALLI  
Consulente del Lavoro  
Conciliatore Professionale

MARTA VITALI  
Consulente del Lavoro

PAOLO DELIETI  
Avvocato  
Patrocinante in Cassazione

ANGELICA CISARRI  
Avvocato

MASSIMO ZERBINI  
Avvocato

*Associati*

DANIELA GABURA  
Dottore Commercialista

SARA MAGNANI  
Dottore Commercialista

FRANCESCA SANTINI  
Consulente del Lavoro

FILIPPO MATTIOLI  
Avvocato

FILIPPO CALLEGARO  
Avvocato

**CIRCOLARE N. 02/2025**

**Parma, 02 Gennaio 2025**

In data 31.12.2024 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale La legge di Bilancio 2025 (L. n. 207 del 30.12.2024); di seguito le principali novità in materia fiscale e previdenziale con particolare riferimento alla gestione del personale dipendente.

## **DISPOSIZIONI DI NATURA FISCALE**

### **Riduzione IRPEF**

Dal periodo d'imposta 2025, sul reddito imponibile si applicano le seguenti aliquote IRPEF, progressive per scaglioni di reddito:

- a) fino a 28.000 euro: 23%;
- b) oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro: 35%;
- c) oltre 50.000 euro: 43%.

La detrazione base prevista per i redditi di lavoro dipendente non superiori a 15.000 euro (art. 13, comma 1, lettera a, TUIR) passa da 1.880 euro a 1.995 euro.

### **Trattamento Integrativo**

Si confermano le regole 2024 in tema di trattamento integrativo. Pertanto, è prevista una somma a titolo di trattamento integrativo, pari a 1.200 euro, a favore dei contribuenti con reddito complessivo non superiore a 15.000 euro qualora l'imposta lorda determinata sui redditi di lavoro dipendente (art. 49 TUIR) con esclusione di quelli di pensione (art. 49, comma 2, lettera a, TUIR) e alcuni assimilati (art. 50, comma 1, lettere a, b, c, c-bis, d, h-bis, l, TUIR), sia di importo superiore a quello della detrazione per lavoro (art. 13, comma 1, TUIR) diminuita dell'importo di 75 euro rapportato al periodo di lavoro nell'anno.

Inoltre, ai titolari di reddito di lavoro dipendente, esclusi i pensionati, che hanno un reddito complessivo non superiore a 20.000 euro è riconosciuta una somma, che non concorre alla formazione del reddito, determinata applicando al reddito di lavoro dipendente del contribuente la percentuale corrispondente di seguito indicata:

- a) 7,1%, se il reddito di lavoro dipendente non è superiore a 8.500 euro;
- b) 5,3%, se il reddito di lavoro dipendente è superiore a 8.500 euro ma non a 15.000 euro;
- c) 4,8%, se il reddito di lavoro dipendente è superiore a 15.000 euro.

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

Invece se i titolari di reddito di lavoro dipendente (esclusi i pensionati) hanno un reddito complessivo superiore a 20.000 euro spetta un'ulteriore detrazione dall'imposta lorda, rapportata al periodo di lavoro, di importo pari:

a) a 1.000 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 20.000 euro ma non a 32.000 euro;

b) 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.

Le somme e la detrazione sono riconosciute in via automatica dai sostituti all'atto dell'erogazione delle retribuzioni verificando, in sede di conguaglio, la spettanza delle stesse. Qualora in tale sede gli importi si rivelino non spettanti, i sostituti d'imposta provvedono al recupero del relativo importo. Nel caso in cui il predetto importo sia superiore a 60 euro, il recupero dello stesso è effettuato in dieci rate di pari ammontare a partire dalla prima retribuzione alla quale si applicano gli effetti del conguaglio.

### **Detrazioni per familiari a carico**

Si prevede che la detrazione per figli a carico di 950 euro 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. Viene, inoltre, esclusa la spettanza della detrazione per i contribuenti che non sono cittadini italiani o di uno Stato membro dell'Unione europea o di uno Stato aderente all'accordo sullo Spazio economico europeo in relazione ai loro familiari residenti all'estero.

**Regime forfetario** Si eleva da 30.000 euro a 35.000 euro la soglia di reddito da lavoro dipendente (o redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente) superata la quale è precluso l'accesso al regime forfetario.

### **Tassazione fringe benefit per auto concesse in uso ai dipendenti**

Si modifica la disciplina della tassazione dei redditi di lavoro dipendente nei casi di concessione in uso promiscuo ai dipendenti di autoveicoli, motocicli e ciclomotori. In particolare, si prevede che partecipa alla formazione del reddito un ammontare pari al 50% dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri. Tale percentuale è ridotta al 10% nei casi in cui i veicoli concessi ai dipendenti siano a trazione esclusivamente elettrica a batteria ovvero al 20% per i veicoli elettrici ibridi plug in. Le nuove disposizioni si applicano ai contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2025.

### **Pagamenti tracciati di alcune spese ai fini delle imposte sui redditi – Rimborsi spese**

Se effettuate con metodi tracciabili, cioè con versamento bancario o postale ovvero mediante altri sistemi di pagamento (carte di debito, di credito e prepagate, assegni bancari e circolari):

- non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente i rimborsi delle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto, effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea (servizio di taxi e servizio di noleggio con conducente) (art. 51, comma 5, TUIR);
- sono deducibili dal reddito di lavoro autonomo le spese relative a prestazioni alberghiere e di somministrazione di alimenti e bevande e le spese per viaggio e trasporto, effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea addebitate analiticamente al committente, nonché i rimborsi analitici relativi alle medesime spese sostenute per le trasferte dei dipendenti ovvero corrisposti a lavoratori autonomi (art. 54, comma 6-ter, TUIR);
- sono deducibili dal reddito d'impresa, nei limiti previsti, le spese di vitto e alloggio, nonché i rimborsi analitici delle spese per viaggio e trasporto, effettuati mediante autoservizi

pubblici non di linea, sostenute per le trasferte dei dipendenti ovvero corrisposti a lavoratori autonomi (art. 95, comma 3-bis, TUIR);

- sono deducibili dal reddito d'impresa le spese di rappresentanza (art. 108, comma 2, TUIR).

Le suddette regole, valevoli anche ai fini IRAP, si applicano a partire dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024.

### **Imposta sostitutiva sui premi di risultato**

Si estende ai premi e alle somme erogati negli anni 2025, 2026 e 2027 la riduzione da 10 a 5 punti percentuali (già prevista per le corrispondenti erogazioni negli anni 2023 e 2024) dell'aliquota dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, concernente l'erogazione di premi di risultato e di altre forme di corresponsione sotto forma di partecipazione agli utili d'impresa.

### **Esenzione fiscale per i canoni di locazione sostenuti da neoassunti**

Introdotta un regime transitorio di esenzione dalle imposte sui redditi in favore dei lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato nel corso dell'anno 2025. L'esenzione riguarda, per i primi due anni a decorrere dalla data di assunzione, nel limite di 5.000 euro annui, le somme erogate direttamente dai datori di lavoro, o rimborsate da essi ai summenzionati lavoratori, per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione dei fabbricati presi in locazione dai medesimi lavoratori, a condizione che questi ultimi non superino il limite di reddito da lavoro dipendente pari a 35.000 euro nel 2024 e abbiano trasferito la residenza nel comune della sede di lavoro e che tale comune sia distante più di 100 chilometri dal comune di precedente residenza.

### **Fringe benefits**

Anche per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027, si applica la disciplina, già prevista per l'anno 2024 che consiste:

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

- nell'inclusione nel regime di esenzione (nell'ambito del medesimo unico limite) delle somme erogate o rimborsate al medesimo dal datore di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale e delle spese per il contratto di locazione della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.

### **Detassazione del lavoro notturno e festivo per i dipendenti di strutture turistico-alberghiere**

Per il periodo dal 1° gennaio 2025 al 30 settembre 2025, viene riconosciuto, ai lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e ai lavoratori del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, 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.

Viene prorogata, al periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024 e ai successivi due (per i soggetti solari, periodi d'imposta che chiudono al 31 dicembre 2025,

al 31 dicembre 2026 ed al 31 dicembre 2027), la misura introdotta dall'art. 4 del D.Lgs. n. 216/2023 (riforma dell'IRPEF) che consiste in un incentivo fiscale alle nuove assunzioni di personale dipendente. (Maxi deduzione)

### **Detassazione mance per i dipendenti di strutture turistico-alberghiere**

Si aumenta dal 25% al 30% il limite di reddito percepito nell'anno dal personale impiegato nel settore ricettivo e di somministrazione di alimenti e bevande per le relative prestazioni di lavoro, entro il quale è possibile applicare l'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali con aliquota agevolata al 5%. Inoltre, si innalza da 50.000 a 75.000 euro il limite di reddito da lavoro dipendente percepito, rispetto al quale è possibile applicare la suddetta imposta sostitutiva.

## **DISPOSIZIONI DI NATURA PREVIDENZIALE**

### **"Nuova" decontribuzione Sud**

la legge di Bilancio introduce, per gli anni 2025-2029, un nuovo sgravio contributivo per le imprese che occupano lavoratori nel Mezzogiorno, che va a sostituire l'agevolazione contributiva di cui dalla legge di Bilancio 2021 scaduta il 31.12.2024.

L'agevolazione consiste in un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

Lo sgravio contributivo spetta ai datori di lavoro, con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico, che occupano lavoratori a tempo indeterminato (ad esclusione dei rapporti di apprendistato) nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Il nuovo esonero è concesso con dei requisiti differenti a seconda della tipologia di azienda beneficiaria. Nel particolare, spetta alle:

- microimprese e piccole e medie imprese, intendendo quelle che hanno alle proprie dipendenze non più di 250 dipendenti (cfr. Allegato I al Regolamento UE n. 651/2014), a condizione che l'aiuto rispetti i limiti de minimis previsti dal Regolamento UE n. 2831/2023, attuativo degli articoli 107 e 108 del TFUE;
- imprese non rientranti nella nozione di "microimprese e di piccole e medie imprese", a condizione che il datore di lavoro dimostri, al 31 dicembre di ogni anno, un incremento occupazionale rispetto all'anno precedente, dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero è riconosciuto e modulato come segue:

- per l'anno 2025, in misura pari al 25% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 145 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre 2024;
- per l'anno 2026, in misura pari al 20% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 125 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre 2025;
- per l'anno 2027, in misura pari al 20% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 125 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre 2026;

- per l'anno 2028, in misura pari al 20% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 100 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre 2027;
- per l'anno 2029, in misura pari al 15% dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 75 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre 2028.

### **Rifinanziamento bonus giovani, donne e Zes**

Il comma 404 prevede invece il rifinanziamento dei bonus giovani, donne e Zes di cui agli articoli da 22 a 24 del D.L. n. 60/2024.

In particolare:

a) per il bonus giovani → La misura riconosce ai datori di lavoro privati che, dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025, assumono personale non dirigenziale under 35 (mai occupato a tempo indeterminato) con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, per un periodo massimo di 24 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati (con esclusione dei premi e contributi INAIL), nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore. Nel caso di assunzioni presso una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna l'esonero è riconosciuto per un massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore. L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e di apprendistato;

b) per il bonus donne → La misura riconosce l'esonero, per un periodo massimo di 24 mesi, del 100% dal versamento dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro privato nel limite massimo di 650 euro su base mensile (con esclusione dei premi e contributi INAIL), per ciascuna dipendente donna, assunta a tempo indeterminato dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025, che rientri nelle seguenti categorie:

- donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno;
- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e di apprendistato;

c) per il bonus ZES (Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno) → La misura prevede l'esonero, per un periodo massimo di 24 mesi, del 100% dal versamento dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro privato nel limite massimo di 650 euro su base mensile (con esclusione dei premi e contributi INAIL), per ciascun dipendente assunto quale lavoratore subordinato non dirigente, a tempo indeterminato, dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025. L'esonero è garantito esclusivamente ai datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione del dipendente per il quale è richiesto l'esonero. Inoltre, il dipendente deve:

- aver compiuto 35 anni di età;
- essere disoccupato da almeno 24 mesi;
- essere assunto presso una sede o un'unità produttiva ubicata nella ZES.

### **Decontribuzione per le lavoratrici madri**

Il comma 219 riconosce, a decorrere dall'anno 2025, un parziale esonero contributivo della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, a carico del lavoratore, in favore delle lavoratrici dipendenti, escluse quelle

domestiche, nonché delle lavoratrici autonome titolari di reddito di lavoro autonomo o di impresa (sia in contabilità semplificata sia ordinaria) o di partecipazione, che non hanno optato per il regime forfetario:

- madri di due o più figli;
- che abbiano una retribuzione o un reddito imponibile ai fini previdenziali non superiore a 40.000 euro su base annua.

L'esonero:

- è riconosciuto fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo ovvero, a decorrere dall'anno 2027, se madri di tre o più figli, fino al mese del compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo;
- non spetta, per gli anni 2025 e 2026, alle lavoratrici beneficiarie dell'esonero di cui all'articolo 1, comma 180, della legge di Bilancio 2024.

È demandato ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, il compito di definire le modalità attuative e, in particolare, la misura dell'esonero contributivo.

### **Congedo parentale**

Con il comma 217 si modificano le regole di fruizione del congedo parentale.

In particolare, per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti che hanno cessato il congedo di maternità o paternità successivamente al 31.12.2023 e al 31.12.2024, l'indennità del congedo parentale viene elevata all'80% della retribuzione per 3 mesi entro il sesto anno di vita del bambino.

I successivi periodi di congedi parentale, da fruire entro i 12 anni di età, rimangono invece indennizzati al 30%.

### **Nuovi requisiti per accedere alla NASpl**

In materia di ammortizzatori sociali, la legge di Bilancio 2025 introduce un nuovo requisito per il riconoscimento della NASpl: dal 1° gennaio 2025, ai fini del diritto dell'indennità, deve intercorrere un lasso di tempo minimo tra le dimissioni volontarie da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e la cessazione involontaria del contratto successivo che dà diritto alla NASpl.

Più precisamente, secondo quanto disposto dal comma 171 - che inserisce la lettera c-bis) nell'articolo 3, comma 1, del Dlgs. n. 22/2015 - con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2025, i lavoratori che si sono dimessi e vengono assunti, nell'arco dei 12 mesi successivi, da un altro datore di lavoro e successivamente da questi licenziati, non potranno percepire l'indennità se il nuovo rapporto di lavoro non è durato almeno 13 settimane.

### **Incentivo al posticipo del pensionamento**

In materia pensionistica, la legge di Bilancio 2025 prevede un incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa per quei soggetti che hanno maturato i requisiti per accedere a "Quota 103" e per coloro che hanno maturato i requisiti contributivi di 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne entro il 31 dicembre 2025;

In particolare, ai sensi del comma 161, i lavoratori dipendenti che maturano, entro il 31 dicembre 2025, i requisiti minimi previsti all'articolo 14.1 del D.L. n. 4/2019 per "Quota 103" e all'articolo 24, comma 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 rinunciare all'accredito contributivo della quota

dei contributi a proprio carico relativi all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti dei lavoratori dipendenti e alle forme sostitutive ed esclusive della medesima.

In conseguenza dell'esercizio della predetta facoltà viene meno ogni obbligo di versamento contributivo da parte del datore di lavoro a tali forme assicurative della quota a carico del lavoratore, a decorrere dalla prima scadenza utile per il pensionamento prevista dalla normativa vigente e successiva alla data dell'esercizio della predetta facoltà.

Con la medesima decorrenza, la somma corrispondente alla quota di contribuzione a carico del lavoratore che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare all'ente previdenziale, qualora non fosse stata esercitata la predetta facoltà, è corrisposta interamente al lavoratore ed è da considerarsi esente fiscalmente.

### **Disposizioni in materia di montante contributivo**

Al comma 169 si consente agli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria, alle forme sostitutive ed esclusive della medesima e alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335/1995, con riferimento ai quali il primo accredito contributivo decorre successivamente al 1° gennaio 2025, di incrementare il montante contributivo individuale maturato versando all'INPS una maggiorazione della quota di aliquota contributiva pensionistica a proprio carico non superiore a due punti percentuali.

I contributi versati dal lavoratore riferiti alla suddetta maggiorazione contributiva sono deducibili, ai sensi dall'articolo 10 del TUIR, dal reddito complessivo per il 50% dell'importo totale versato.

### **Opzione donna**

Si conferma per tutto il 2025 la misura "Opzione donna", con i medesimi requisiti anagrafici previsti per il 2024.

Nel dettaglio, possono accedere al trattamento pensionistico anticipato le lavoratrici che entro il 31 dicembre 2024 hanno maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica di almeno 61 anni, ridotta di un anno per ogni figlio nel limite massimo di 2 anni, e che si trovano in una delle seguenti condizioni:

- a) assistono, alla data di presentazione della domanda di pensione e da almeno sei mesi, il coniuge o la parte dell'unione civile o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/1992, o un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori, il coniuge o l'unito civilmente della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 70 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti oppure siano deceduti o mancanti;
- b) hanno una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti Commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74%;
- c) sono lavoratrici dipendenti o licenziate da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa di cui alla legge 296/2006

### **Quota 103**

Viene estesa la possibilità di accedere al pensionamento anticipato "Quota 103" anche a coloro che maturano i requisiti previsti nel corso del 2025.

In particolare, al trattamento pensionistico anticipato può accedere chi, nell'anno 2025, ha un'età anagrafica di almeno 62 anni e un'anzianità contributiva di almeno 41 anni. Il diritto

conseguito entro il 31 dicembre 2025 può essere esercitato anche successivamente alla predetta data.

Lo Studio resta a disposizione

PAOLO PERCALLI