

Legge di bilancio 2025 + COLLEGATO LAVORO

Fonti:

- Legge di Bilancio 207 30/12/2024, pubblicata GU del 31/12/2024 n 305 (in vigore dal 01/01/2025 fatte salve diverse decorrenze specifiche)

TRACCIABILITA' SPESE DI TRASFERITA (comma 81 – 83)

La legge di Bilancio 2025 introduce l'obbligo di tracciabilità per le spese di viaggio, vitto, alloggio e trasporto, sostenute dai dipendenti e collaboratori in trasferta fuori dal Comune di lavoro. La norma, al fine di contrastare l'evasione e garantire maggior trasparenza nella gestione dei costi aziendali e della loro deducibilità ai fini delle imposte sui redditi da lavoro dipendente e autonomo, modifica il **Tuir limitando la deducibilità delle spese per prestazioni di lavoro dipendente e delle spese di rappresentanza, ai soli pagamenti tracciabili** (come bancomat, carte di credito o prepagate).

Le novità contenute nel decreto lres-lrpef porterebbero - secondo il Sole 24 ore - alla "non imponibilità anche dei rimborsi chilometrici effettuati nelle trasferte comunali". Per gli autoservizi pubblici non di linea (ossia il servizio di taxi e il servizio di noleggio con conducente effettuati con autovettura, natante o altri veicoli) i pagamenti devono essere tracciabili

REQUISITI NUOVA NASPI (comma 171)

La Legge di Bilancio 2025, modificando l'articolo 3, comma 1 del D.Lgs. n. 22/2015, introduce 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 tale modifica, l'indennità NASpi spetta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

O siano in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 19 del D.Lgs. n. 150/2015 e s.m.i.;

O possano far valere, nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno 13 settimane di contribuzione contro la disoccupazione;

O "con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2025, possano 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, fatte salve le ipotesi di cui al comma 2 e di dimissioni 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".

In altre parole, al fine di prevenire eventuali abusi nel ricorso all'istituto della NASpI, la Legge di Bilancio 2025 stabilisce che, in riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2025,

O 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;

O non matura il diritto alla NASpI se il nuovo rapporto di lavoro non è durato almeno 13 settimane.

In tal caso, il requisito, già vigente in via ordinaria, di 13 settimane di contribuzione deve essere stato maturato nel periodo intercorrente tra i due eventi, anziché nel più ampio periodo costituito dal quadriennio precedente l'evento di disoccupazione involontaria. 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

CONGEDO PARENTALE

La Legge di Bilancio 2025 interviene nuovamente sull'articolo 34, comma 1, primo periodo del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D.Lgs. n. 151/2001) in tema di congedo parentale.

NOVITÀ

La Legge di Bilancio 2025 prevede, con riferimento ai lavoratori dipendenti, un elevamento della misura dell'indennità per congedo parentale O all'80% (anziché al 60%, già previsto per il secondo mese) e al 30%, già previsto per il terzo mese),

O nel limite di due mesi,

O entro il sesto anno di vita del bambino (ovvero entro il sesto anno dall'ingresso in famiglia del minore nel caso di adozione o affidamento),

O in alternativa tra i genitori.

Nota Bene

Si tratta dei periodi di congedo successivi al primo mese di congedo parentale. Pertanto, i periodi complessivamente fruibili con un'indennità pari all'80% sono elevati da uno a tre mesi.

Il nuovo elevamento in esame non si applica ai 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 dicembre 2024.

Viene invece fatto salvo, per i casi in cui il congedo di maternità o di paternità sia terminato nel corso dell'anno 2024, l'elevamento all'80% per il secondo mese.

MANCE

La Norma detassa dal 25 al 30% le mance per quanti lavorano in bar e ristoranti, aumentando anche la soglia di reddito sotto la quale si applica la misura, che passa da 50.000 a 75.000 €.

SMART WORKING

Il DDL Lavoro conferma e formalizza per legge l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare, in via telematica al Ministero del Lavoro, i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, entro 5 giorni dalla data di avvio del periodo ovvero entro 5 giorni successivi alla data in cui si è verificato l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile. (accordo individuale disciplinato dall'art 19 della legge 81/2017)

PROVA NEI CONTRATTI A TERMINE (legge 203 del 13/12/2024 collegato lavoro)

A partire **dal giorno 12 gennaio 2025**, in base a quanto previsto dall'articolo 13 della Legge n. 203 del 13 dicembre 2024, che ha modificato l'articolo 7, comma 2, del Decreto Legislativo n. 104 del 27 giugno 2022, se si tratta di un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato – premesso che sono sempre fatte salve le previsioni più favorevoli poste in essere dalla contrattazione collettiva (sia essa nazionale, territoriale o aziendale) - vale quanto segue:

- Contratti fino a 6 mesi: da 2 a 15 giorni
- Contratti tra 6 e 12 mesi: da 2 a 30 giorni.

Durata contratto	Il contratto collettivo disciplina la durata del patto di prova?	
	SI	NO
CTD di durata fino a 6 mesi	Si applica quanto previsto dal contratto collettivo, in ogni caso vige il limite di legge: • minimo 2 giorni; • massimo 15 giorni	Durata minima: 2 giorni Per il massimo: 1 giorno di prova ogni 15 giorni di calendario, quindi • CTD di 1 mese: 2 gg. di prova • CTD di 2 mesi: 4 gg. di prova • CTD di 3 mesi: 6 gg. di prova • CTD di 4 mesi: 8 gg. di prova • CTD di 5 mesi: 10 gg. di prova • CTD di 6 mesi: 12 gg. di prova

CTD di durata da più di 6 a meno di 12 mesi	Si applica quanto previsto dal contratto collettivo, in ogni caso vige il limite di legge: • minimo 2 giorni; • massimo 30 giorni	Durata minima: 2 giorni Per il massimo: 1 giorno ogni 15 giorni di calendario, quindi • CTD di 6 mesi e mezzo: 13 giorni di prova • CTD di 7 mesi: 14 gg. di prova • CTD di 8 mesi: 16 gg. di prova • CTD di 9 mesi: 18 gg. di prova • CTD di 10 mesi: 20 gg. di prova • CTD di 11 mesi: 22 gg. di prova • CTD di 11 mesi e mezzo: 23 giorni di prova
CTD di durata da 12 mesi in su	Si applica quanto previsto dal contratto collettivo, che però deve rispettare il principio di proporzionalità e il limite massimo di cui nella colonna a fianco	Durata minima: 2 giorni Per il massimo: 1 giorno ogni 15 giorni di calendario, quindi: • CTD di 12 mesi: 24 gg. di prova • CTD di 13 mesi: 26 gg. di prova • CTD di 14 mesi: 28 gg. di prova • CTD di 15 mesi: 30 gg. di prova • CTD di 16 mesi: 32 gg. di prova • CTD di 17 mesi: 34 gg. di prova • CTD di 18 mesi: 36 gg. di prova • CTD di 19 mesi: 38 gg. di prova • CTD di 20 mesi: 40 gg. di prova • CTD di 21 mesi: 42 gg. di prova • CTD di 22 mesi: 44 gg. di prova • CTD di 23 mesi: 46 gg. di prova • CTD di 24 mesi: 48 gg. di prova

STAGIONALI

Ampliata la definizione per includere attività legate a intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno.

DIMISSIONI E ASSENZE INGIUSTIFICATE

L'assenza di oltre 15 giorni risolve il rapporto di lavoro, senza disciplina delle dimissioni telematiche (attendere chiarimenti ministeriali)

FRINGE BENEFIT (comma 386 – 389)

Conferma, per il triennio 2025-2027 dell'innalzamento della soglia di esenzione fiscale e contributiva a 1.000 € per tutti i lavoratori e a 2.000 € per i dipendenti con figli a carico.

FRINGE BENEFIT AUTO AD USO PROMISCUO (comma 48)

Attraverso la revisione dell'art. 51, comma 4, lett. a) del TUIR, a decorrere dal 2025, sono apportate modifiche alle regole di determinazione del valore del fringe benefit derivante dalla concessione di un veicolo aziendale in uso promiscuo al dipendente.



Nello specifico, per gli **autoveicoli**, i **motocicli** e i **ciclomotori di nuova immatricolazione**, concessi **in uso promiscuo** sulla base di **contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2025**, il relativo **fringe benefit** è quantificato in misura pari al **50%** dell'importo corrispondente ad una **percorrenza convenzionale annua di 15.000 chilometri**, per il **costo chilometrico ACI**, al netto delle somme eventualmente trattenute al dipendente. La **percentuale è ridotta al:**

- **10%** nell'ipotesi di veicoli a **trazione esclusivamente elettrica a batteria**;
- **20%** per i veicoli **elettrici ibridi plug in**.

Con riferimento ai **veicoli immatricolati ed assegnati a partire dal 1° luglio 2020 e fino al 31 dicembre 2024**, il fringe benefit continua ad essere determinato in ragione della percorrenza convenzionale annua di 15.000 Km moltiplicata per il costo chilometrico ACI, con applicazione di diverse **percentuali** definite in funzione del livello di **emissione di anidride carbonica**. Nello specifico, le percentuali risultano pari al:

- **25%** per i veicoli con valori di emissione di CO2 non superiori a 60 g/km;
- **30%** per i veicoli, con emissioni di CO2 superiori a 60 g/km e fino a 160 g/km;
- **50%** per i veicoli in caso di emissioni di CO2 superiori a 160 g/km e fino a 190 g/km;
- **60%** per i veicoli con emissione di CO2 superiori a 190 g/km.

In caso di eventuali veicoli immatricolati e assegnati prima del 1° luglio 2020, ai fini del calcolo del fringe benefit, continuano a trovare applicazione le precedenti regole che prevedevano la percentuale unica del 30% (indipendentemente dal livello delle emissioni).

DETASSAZIONE PREMI DI PRODUTTIVITA' (comma 385)

Per i premi e le somme detassabili, erogati negli anni 2025, 2026 e 2027, viene confermata l'aliquota dell'imposta sostitutiva nella misura del 5% (anziché 10%).

Possono beneficiare del regime fiscale agevolato:

- I premi di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili;
- Le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

Corrisposti in forza di contratti collettivi, territoriali o aziendali, depositati.

(limite annuo di importo detassabile 3.000 € - il reddito da lavoro dipendente massimo prodotto nell'anno precedente max 80.000)

NUOVA IRPEF 2025

(Legge di Bilancio 207 30/12/2024)

La Legge di Bilancio 2025 conferma molte delle disposizioni fiscali già introdotte per l'anno d'imposta 2024, con alcune importanti novità in materia di tassazione del lavoro dipendente. Vediamo le principali conferme e innovazioni:

CONFERME PER IL 2025:

1. Aliquote Irpef:

:23% per i redditi fino a 28.000 euro;

35% per i redditi superiori a 28.000 euro e fino a 50.000 euro;

43% per i redditi superiori a 50.000 euro.

Pertanto, anche per il periodo d'imposta 2025 e per quelli successivi trovano applicazione le **seguenti aliquote per scaglioni di reddito**:

Scaglioni di reddito	Aliquota IRPEF
fino a 28.000 euro	23%
oltre 28.000 e fino a 50.000 euro	35%
oltre 50.000 euro	43%

2. Detrazione d'imposta per i redditi da lavoro dipendente: La detrazione d'imposta per i titolari di redditi da lavoro dipendente resta invariata. In particolare, per chi ha un reddito non superiore a 15.000 euro, la detrazione è pari a 1.955 euro.

Attraverso la modifica dell'art. 13, comma 1, lett. a) del TUIR viene reso strutturale anche l'innalzamento della detrazione da lavoro dipendente (da euro 1.880 ad euro 1.955) per i titolari di reddito complessivo annuo non superiore ad euro 15.000, introdotto originariamente dal D.Lgs. n. 216/2023 (cfr Aggiornamento AP n. 6/2024) per il solo periodo d'imposta 2024.

Pertanto, anche per il periodo d'imposta 2025 e per quelli successivi trovano applicazione i **seguenti importi** per le **detrazioni da lavoro dipendente e assimilato**:

Reddito complessivo	Detrazione spettante
$RC \leq 15.000$	euro 1.955*
$15.000 < RC \leq 28.000$	$1.910 + 1.190 \times \frac{(28.000 - RC)**}{13.000}$
$28.000 < RC \leq 50.000$	$1.910 \times \frac{(50.000 - RC)**}{22.000}$

* L'ammontare della detrazione non può essere inferiore a euro 690 se il rapporto di lavoro è a tempo indeterminato ovvero a euro 1.380 se il rapporto di lavoro è a tempo determinato.

** La detrazione è aumentata di euro 65 se il reddito complessivo è superiore a euro 25.000 ma non a euro 35.000. La maggiorazione va ad aggiungersi alla detrazione effettivamente spettante e non è soggetta a riproporzionamento in funzione della durata del rapporto di lavoro.

3. Trattamento integrativo: È confermato anche il trattamento integrativo, che viene riconosciuto a condizione che l'imposta lorda sia superiore all'importo della detrazione spettante (diminuito di 75 euro) rapportato al periodo di lavoro.

NOVITÀ INTRODOTTE PER IL 2025

1. Sostituzione del meccanismo di riduzione contributiva: La principale novità riguarda l'abbandono del sistema basato su una riduzione contributiva del 6-7%, che veniva applicata fino al 31 dicembre 2024. **A partire dal 2025, viene introdotto un nuovo sistema fiscale che prevede l'erogazione di un bonus.**

2. **Bonus per i lavoratori con reddito fino a 20.000 euro:** Per i lavoratori con un reddito complessivo non superiore a 20.000 euro, il nuovo sistema prevede l'erogazione di un bonus, che non concorre alla formazione del reddito e viene calcolato applicando una percentuale sul reddito da lavoro dipendente: 7,1% se il reddito da lavoro dipendente non supera 8.500 euro; 5,3% se il reddito da lavoro dipendente è compreso tra 8.500 euro e 15.000 euro; 4,8% se il reddito da lavoro dipendente è compreso tra 15.000 euro e 20.000 euro.

Somma integrativa

La prima misura finalizzata alla riduzione del cuneo fiscale consiste in una **somma integrativa**

- **spettante** a condizione che il **lavoratore dipendente** abbia un **reddito complessivo annuo (RC) non superiore a 20.000 euro**;



Ai fini della determinazione del reddito complessivo annuo

- rileva anche la quota esente del reddito agevolato per i lavoratori c.d. impatriati,
- non rileva il reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e di quello delle relative pertinenze.

- di **importo variabile, quantificata in percentuale sul reddito da lavoro dipendente** (imponibile fiscale) secondo le seguenti misure

Reddito da lavoro dipendente annuo (RLD)	% Somma integrativa spettante
$RLD \leq 8.500$	7,1%
$8.500 < RLD \leq 15.000$	5,3%
$15.000 < RLD \leq 20.000$	4,8%



Ai fini della determinazione del reddito di lavoro dipendente rileva anche la quota esente del reddito agevolato per i lavoratori c.d. impatriati.

- **riconosciuta in automatico dal sostituto d'imposta in ciascun periodo di paga,**



Non è, dunque, previsto alcun obbligo di richiesta in tal senso da parte del lavoratore dipendente. Si ritiene che, nell'ipotesi in cui quest'ultimo ritenga, in base alla sua situazione complessiva, di non averne diritto, potrà richiederne la non applicazione.

- da gestire come **competenza netta ovvero come trattenuta netta** in caso di recupero (non produce, quindi, alcun effetto sugli imponibili previdenziale e fiscale ma solo sul netto in busta del dipendente),
- il cui riconoscimento al lavoratore dipendente genera un **credito** per il **sostituto d'imposta** da recuperare **in compensazione nel Mod. F24**,



A tal fine dovrà essere istituito un nuovo codice tributo.

- la cui **spettanza è verificata anche in sede di conguaglio.**



Qualora, in tale sede, la somma integrativa risulti non spettante, il sostituto d'imposta provvede al relativo recupero. Nell'eventualità in cui la **somma da restituire superi 60 euro**, il **recupero** della stessa è effettuato **in 10 rate** di pari ammontare a partire dalla retribuzione che sconta gli effetti del conguaglio (le 9 rate restanti sono, pertanto, trattenute sulle retribuzioni dell'anno successivo). Si ritiene che tale previsione trovi applicazione nelle sole ipotesi di conguaglio di fine anno. Nei casi di conguaglio di fine rapporto, invece, si ritiene che l'importo della somma integrativa eventualmente risultata non più spettante vada trattenuto integralmente in unica soluzione.

3. Ulteriore detrazione per redditi superiori a 20.000 euro: Per i lavoratori con un reddito complessivo superiore a 20.000 euro, l'imposta lorda sarà ridotta da una detrazione aggiuntiva: 1.000 euro se il reddito complessivo è compreso tra 20.000 euro e 32.000 euro; Una detrazione proporzionale, calcolata come il prodotto tra 1.000 euro e il rapporto tra 40.000 euro e l'importo del reddito complessivo (diminuendo il reddito complessivo di 8.000 euro), se il reddito complessivo è compreso tra 32.000 euro e 40.000 euro.

La seconda misura finalizzata alla riduzione del cuneo fiscale consiste in una **ulteriore detrazione d'imposta**

- **spettante** a condizione che il **lavoratore dipendente** abbia un **reddito complessivo annuo (RC) superiore a 20.000 euro ma non a 40.000 euro**;



Ai fini della determinazione del reddito complessivo annuo

- rileva anche la quota esente del reddito agevolato per i lavoratori c.d. impatriati,
- non rileva il reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e di quello delle relative pertinenze.

- **è fissata in 1.000 euro annui** ma, **se il reddito complessivo supera la soglia di 32.000 euro**, l'importo si riduce progressivamente fino ad azzerarsi con un reddito pari a 40.000 euro;

Reddito complessivo annuo	Detrazione annua
$20.000 < RC \leq 32.000$	1.000
$32.000 < RC \leq 40.000$	$1.000 \times \frac{(40.000 - RC)^*}{8.000}$
$RC > 40.000$	0

** si ritiene che il risultato del rapporto (coefficiente) presente nella formula (in presenza di RC superiore a euro 32.000 ma non a euro 40.000) vada considerato con troncamento alle quattro cifre decimali*

- **è rapportata al periodo di lavoro** ed è **riconosciuta in via automatica dal sostituto d'imposta in ciascun periodo di paga**;
- **da gestire** in analogia alle altre detrazioni **come una riduzione dell'imposta lorda**, nel limite massimo dell'importo di quest'ultima;

NOTA BENE

Riconoscimento automatico da parte del datore di lavoro: **Il datore di lavoro, in qualità di sostituto d'imposta, riconoscerà automaticamente il bonus e l'ulteriore detrazione al momento dell'erogazione delle retribuzioni, salvo conguaglio a fine anno o fine rapporto.** Se la verifica di spettanza dà esito negativo, il sostituto d'imposta procederà al recupero della somma indebitamente corrisposta in 10 rate tramite la prima retribuzione successiva.

In sede di Conguaglio:



Qualora, in tale sede, l'ulteriore detrazione risulti non spettante, il sostituto d'imposta provvede al relativo recupero. Nell'eventualità in cui l'**importo** da restituire **superi 60 euro**, il **recupero** dello stesso è effettuato **in 10 rate** di pari ammontare a partire dalla retribuzione che sconta gli effetti del conguaglio (le 9 rate restanti sono, pertanto, trattenute sulle retribuzioni dell'anno successivo). Si ritiene che tale previsione trovi applicazione nelle sole ipotesi di conguaglio di fine anno. Nei casi di conguaglio di fine rapporto, invece, si ritiene che l'importo dell'ulteriore detrazione eventualmente risultato non più spettante vada trattenuto integralmente in unica soluzione.

CONSIDERAZIONI FINALI:

Il nuovo sistema introduce un approccio più mirato, rispondendo alle esigenze di progressività fiscale e di supporto ai redditi medio-bassi. L'abolizione della riduzione contributiva del 6%-7% e l'introduzione del bonus rappresentano un cambiamento significativo nel modo in cui i lavoratori dipendenti beneficiano di agevolazioni fiscali, con l'obiettivo di rendere il sistema più diretto e meno legato ai contributi previdenziali.