



Tax Legal Finance

CIRCOLARE ALLA CLIENTELA

Legge di bilancio 2025

(L. 30.12.2024 n. 207)

Le novità in materia di Lavoro



Tax Legal Finance

LEGGE DI BILANCIO 2025 - LE NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

Riepiloghiamo le principali novità in materia di lavoro, previste nella Legge di Bilancio per l'anno 2025.

TRACCIAMENTO SPESE TRASFERTA

Operatività: Attivo

Dal 2025 i **rimborsi delle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto**, erogati ai dipendenti o ai collaboratori non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente e possono essere dedotti dall'azienda solo qualora le spese siano state pagate, dal lavoratore, **con un sistema tracciabile**, ad esempio, carta di credito o debito, ovvero con bonifico bancario o postale.

Stesso discorso per quanto riguarda le spese relative a prestazioni alberghiere e di somministrazione di alimenti e bevande nonché le spese per viaggio addebitate analiticamente al committente oppure rimborsate ai dipendenti del professionista in trasferta o ad altri lavoratori autonomi. Tali rimborsi saranno deducibili solo se pagati con mezzi tracciabili.

Infine, medesimo vincolo di tracciabilità riguarda tutte le spese di rappresentanza sostenute dalle imprese.

CONGEDO PARENTALE

Operatività: in attesa di circolare INPS

Nel **2025** sale da **2 a 3 mesi la maggiorazione dell'indennità** dal 30 all'80% della retribuzione media giornaliera di riferimento durante i periodi di congedo parentale.

La madre potrà fruirne dopo il periodo di congedo per maternità obbligatoria, mentre il padre solo dopo il parto. Tale indennità potrà essere fruita fino al sesto anno di vita del bambino.

L'aumento a tre mesi dell'80% dell'indennità riguarderà lavoratrici e lavoratori che avranno terminato il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2024.

DECONTRIBUZIONE LAVORATRICI MADRI

Operatività: in attesa di circolare INPS

Per gli anni 2025 e 2026, alle lavoratrici madri, dipendenti e autonome che non hanno optato per il regime forfetario e che percepiscono almeno uno tra:

- redditi di lavoro autonomo
- redditi d'impresa in contabilità ordinaria
- redditi d'impresa in contabilità semplificata
- redditi da partecipazione



Tax Legal Finance

è riconosciuto un parziale esonero contributivo della quota di contributi previdenziali per IVS, a loro carico.

L'esonero contributivo spetterà alle seguenti condizioni:

- che la lavoratrice sia madre di due o più figli,
- che la retribuzione o il reddito imponibile ai fini previdenziali non sia superiore 40.000 euro su base annua,
- l'agevolazione contributiva spetterà fino al mese del compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo,
- nel limite di spesa di 300 milioni di euro annui.

La misura dell'esonero e le modalità operative per il riconoscimento saranno previste in un Decreto del Ministero del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia, da adottarsi entro il 30 gennaio 2025.

L'agevolazione, comunque, non avrà impatti sulla pensione in quanto resterà ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Dall'agevolazione sono escluse:

- le lavoratrici con reddito di lavoro domestico,
- le lavoratrici che fruiscono dell'agevolazione prevista dall'art. 1, comma 180, della Legge n. 213/2023 (legge Bilancio 2024)

Dal 2027 l'esonero spetterà solo per le madri con tre o più figli. In questo caso, l'esonero contributivo spetterà fino al mese del compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo.

PREMI DI PRODUTTIVITÀ

Operatività: Attivo

È prorogato, per gli anni 2025, 2026 e 2027, la riduzione dell'imposta sostitutiva sul Premio di Risultato (PdR) dal 10 al 5%.

Ricordo che affinché venga applicata al PdR l'imposta sostitutiva dovranno essere rispettati i seguenti requisiti:

- il premio deve essere previsto all'interno di un contratto aziendale o territoriale;
- il premio deve essere di ammontare variabile;
- la corresponsione del premio deve essere legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti dall'art. 1, comma 182, della legge n. 208/2015 e dal D.M. 25 marzo 2016;
- Per ogni indicatore deve essere previsto un periodo congruo di riferimento sul quale verificare l'incrementalità;
- il valore di premio agevolabile non potrà superare i 3.000 euro lordi;
- il beneficio potrà essere applicato solo ai lavoratori che, nel corso dell'anno 2024, hanno ricevuto un reddito da lavoro dipendente non superiore a 80.000 euro.

Ricordo, che qualora il PdR sia detassabile, potrà altresì essere convertito, su richiesta del lavoratore, in welfare. Ciò comporterà la totale detassazione e decontribuzione del valore erogato in welfare.

RIMBORSO DEL CANONE DI LOCAZIONE QUALORA I LAVORATORI CAMBINO LA RESIDENZA

Operatività: in attesa di circolare Agenzia delle Entrate

Non concorrono a formare reddito ai fini fiscali le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro ai propri dipendenti, assunti nel corso dell'anno 2025 con contratti a T.I, per il pagamento dei canoni di



Tax Legal Finance

locazione e delle spese di manutenzione dei fabbricati locati dai dipendenti stessi, per i primi 2 anni dalla data di assunzione.

Queste le condizioni per ricevere l'agevolazione fiscale da parte del dipendente, nel limite complessivo annuo di 5.000 euro:

- Devono essere stati assunti, con contratto a tempo indeterminato (pieno o part-time), nel 2025;
- Devono aver trasferito la residenza oltre un raggio di 100 km, calcolato tra il precedente luogo di residenza e la nuova sede di lavoro contrattuale;
- Devono essere stati titolari, nell'anno 2024, di un reddito da lavoro dipendente non superiore a 35.000 euro;
- Devono rilasciare al datore di lavoro una autodichiarazione, nella quale dovranno attestare il luogo di residenza nei 6 mesi precedenti la data di assunzione;

L'esclusione dal concorso alla formazione del reddito del lavoratore non rileva ai fini contributivi, inoltre, il valore rileva ai fini della determinazione della situazione economica equivalente (ISEE).

FRINGE BENEFIT

Operatività: Attivo

Per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027, le liberalità concesse ai lavoratori dipendenti (ai sensi dell'art. 51, comma 3, ultimo periodo, del TUIR, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche, delle spese per l'affitto dell'abitazione principale ovvero per gli interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale, saranno completamente decontribuite e detassate entro il massimale di 1.000 euro. Detto limite è elevato a 2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli a carico, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottati, affiliati o affidati.

Va sottolineato come nel massimale suindicato debbano essere sommate tutte le erogazioni in fringe benefit erogate al lavoratore durante l'anno (es. per la conversione del Premio di Risultato, da CCNL, da Regolamento aziendale, il pacco natalizio, ecc.), ciò in considerazione del fatto che al superamento del massimale di legge si applicherà la tassazione e la contribuzione ordinaria su tutto il valore erogato e non soltanto sulla parte eccedente, in quanto le soglie (1.000 o 2.000 euro) rappresentano un limite e non una franchigia. La verifica dovrà ricomprendere tutti i *fringe benefit* ricevuti dal lavoratore, anche da eventuali altri datori di lavoro, nell'anno 2025 e, secondo il principio di cassa allargato, fino al 12 gennaio 2026.

Si ricorda che l'erogazione dei fringe benefit è libera e volontaria da parte del datore di lavoro ("*ad personam*") e si applica ai titolari di redditi di lavoro dipendente e di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (es. collaboratori coordinati e continuativi).

Per quanto riguarda l'aumento del limite a 2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli a carico, va chiarito che per essere considerati "a carico", i figli devono possedere redditi, al lordo degli oneri deducibili (articolo 12, comma 2, del TUIR), entro i seguenti massimali:

- non superiore a 4.000 euro, in caso di figli fino a 24 anni di età;
- non superiore a 2.840,51 euro, in caso di figli con età superiore ai 24 anni.

L'agevolazione potrà essere piena per entrambi i genitori, purché il figlio sia fiscalmente a carico di tutti e due i genitori.



Tax Legal Finance

L'erogazione, infine, dovrà essere preceduta da:

- una comunicazione del lavoratore al proprio datore di lavoro, nella quale dichiarare di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli,
- una informativa alla rappresentanza sindacale unitaria (RSU), laddove presente. Tale documento dovrà essere predisposto qualora l'erogazione superi il tetto ordinario dei 258,23 euro.

TRATTAMENTO INTEGRATIVO SPECIALE PER I DIPENDENTI DEL SETTORE TURISTICO

Operatività: in attesa di circolare Agenzia delle Entrate

Al fine di sopperire all'eccezionale mancanza di offerta di lavoro nel settore turistico, ricettivo e termale è stata prevista, per il periodo 1° gennaio - 30 settembre 2025 una somma a titolo di trattamento integrativo speciale, in relazione:

- al lavoro notturno,
- alle ore di straordinario effettuate nei giorni festivi.

Queste le caratteristiche del trattamento integrativo speciale:

Datori di lavoro	Privati, appartenenti ai settori esercenti attività di somministrazione di alimenti e bevande e del comparto turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali
Durata	1° gennaio - 30 settembre 2025
Lavoratori	Dipendenti con qualsiasi tipologia contrattuale che, nel periodo d'imposta 2024, non abbiano ricevuto un reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro (conseguito anche con altri datori di lavoro e in settori diversi).
Trattamento integrativo speciale	In busta paga il lavoratore riceverà una voce paga (trattamento integrativo speciale) del 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione: • al lavoro notturno (così come identificato dall'art. 1 del D.L.vo 66/2003 e dal CCNL applicato) - per il settore turismo il lavoro notturno va dalle 23.00 alle 6.00 • alle ore di straordinario effettuate nei giorni festivi - lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro: 40 ore Il valore erogato non concorrerà alla formazione del reddito
Obbligo	Dovranno essere rispettate le norme in materia di lavoro notturno e straordinario contenute nel D.L.vo 66/2003



Tax Legal Finance

Procedura	Il Lavoratore deve: • richiedere tale trattamento integrativo; • attestare, per iscritto, il reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2024. L'attestazione andrà richiesta anche se il rapporto di lavoro è stato avviato prima del 2024. Il datore di lavoro (sostituto d'imposta) deve: • riconoscere il trattamento integrativo speciale, esente da imposte e contributi, nei cedolini paga dei mesi da gennaio a settembre, qualora sia presente una delle voci paga oggetto del trattamento integrativo. Il beneficio può essere corrisposto anche dopo settembre, ma comunque entro la data del conguaglio di fine anno; • compensare il credito maturato mediante l'istituto della compensazione, attraverso il modello F24 (art. 17 D.L.vo 241/1997); • il valore andrà indicato nella Certificazione unica; • conservare la documentazione prodotta dal lavoratore.
------------------	---

MAXI DEDUZIONE

Operatività: in attesa di circolare Agenzia delle Entrate

Viene confermato per il 2025 e per i due anni successivi, la possibilità di avere una maggiorazione del costo ammesso in deduzione, in relazione alle nuove assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato effettuate nell'anno precedente.

Il beneficio (20% di maggiorazione del costo ammesso in deduzione) potrà essere applicato solo in presenza dei seguenti requisiti:

Requisiti anno 2025		
Verifica	Regola	Formula
Incremento occupazionale nel 2025	Alla fine del periodo d'imposta 2025, il numero dei dipendenti a tempo indeterminato dovrà essere superiore al numero dei dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupato nel 2024	Lavoratori a TI in forza al 31/12/2025 > Lavoratori a TI mediamente occupati nel 2024



Tax Legal Finance

Incremento occupazionale complessivo nel 2025	Alla fine del periodo d'imposta 2025, il numero dei lavoratori dipendenti, inclusi quelli a tempo determinato, dovrà essere superiore al numero degli stessi lavoratori mediamente occupati nel periodo d'imposta 2024	Lavoratori (TD+TI) in forza al 31/12/2025 > Lavoratori (TD+TI) mediamente occupati nel 2024
--	--	---

DECONTRIBUZIONE SUD MICRO, PICCOLE E MEDIE IMPRESE

Operatività: in attesa di circolare INPS

La cd. Decontribuzione sud, inizialmente prevista per il 31 dicembre 2029, è terminata il 31 dicembre 2024.

Al tempo stesso, per le imprese del settore privato, con un massimo 250 dipendenti, operanti nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, viene previsto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per i lavoratori occupati a tempo indeterminato.

La decontribuzione si applica, nei limiti degli aiuti *de minimis*, a tutti i rapporti di lavoro subordinato, anche a quelli già instaurati.

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

Lavoratori a tempo indeterminato			
Anno	% decontribuzione	Importo massimo	Data di assunzione
2025	25%	145 euro	31 dicembre 2024
2026	20%	125 euro	31 dicembre 2025
2027	20%	125 euro	31 dicembre 2026
2028	20%	100 euro	31 dicembre 2027
2029	15%	75 euro	31 dicembre 2028

L'esonero non si applica:

- a) ai rapporti di apprendistato;
- b) agli enti pubblici economici;
- c) agli istituti autonomi case popolari trasformati in enti pubblici economici ai sensi della legislazione regionale;
- d) agli enti trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico, per effetto di procedimenti di privatizzazione;
- e) alle ex istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per la trasformazione in aziende di servizi alla



Tax Legal Finance

- persona, e iscritte nel registro delle persone giuridiche;
- f) alle aziende speciali costituite anche in consorzio ai sensi degli articoli 31 e 114 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
 - g) ai consorzi di bonifica;
 - h) ai consorzi industriali;
 - i) agli enti morali;
 - j) agli enti ecclesiastici.

Il datore di lavoro per aver diritto alla fruizione dell'incentivo dovrà rispettare le seguenti condizioni:

- Abbia il DURC positivo;
- Non abbia violazioni in materia:
 - previdenziale,
 - di tutela delle condizioni di lavoro,
 - di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (individuate con decreto del Ministero del lavoro).
- Rispetti gli obblighi di legge,
- Rispetti gli accordi ed i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, (stipulati con le OOSS dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale),
- Rispetti la quota di riserva per i lavoratori disabili (art. 3, della Legge n. 68/1999).

L'esonero non è cumulabile con la decontribuzione prevista dal cd. Decreto Coesione (bonus giovani, donne, over 34 e Incentivo per i settori strategici).

Da tale decontribuzione sono esclusi:

- il settore agricolo,
- i contratti di lavoro domestico.

L'INPS effettuerà il monitoraggio sull'utilizzo dell'agevolazione, comunicando i risultati trimestralmente al Ministero del lavoro.

DECONTRIBUZIONE SUD GRANDI IMPRESE

Operatività: in attesa di circolare INPS

È previsto lo stesso incentivo anche per i datori di lavoro con più di 250 dipendenti ma è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea ed è sospesa fino alla data di adozione di tale decisione.

Per queste aziende è l'esonero è riconosciuto 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.

NASPI

Operatività: Attivo

Viene prevista una restrizione alla richiesta di indennità di disoccupazione da parte dei lavoratori che si dimettono, ovvero risolvono consensualmente il rapporto di lavoro, e nell'arco dei 12 mesi successivi vengono assunti da un altro datore di lavoro e da questi licenziati. In particolare, tali lavoratori non potranno percepire la NASpI qualora non abbiano effettuato almeno 13 settimane di lavoro presso il nuovo datore di lavoro.



Tax Legal Finance

MAGGIORAZIONE CONTRIBUTIVA

Operatività: in attesa di circolare INPS

I lavoratori che si iscrivono alla gestione ordinaria ovvero alla gestione separata INPS ed effettuano il primo accredito contributivo successivamente al 1° gennaio 2025, possono incrementare il montante contributivo individuale maturato versando all'INPS una maggiorazione della quota di aliquota contributiva pensionistica a proprio carico non superiore al 2%.

La maggiorazione della quota di aliquota contributiva è deducibile dal reddito complessivo per il 50% dell'importo totale versato.

Il Ministero del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia, dovrà emanare un decreto che disciplinerà le modalità attuative di esercizio e di recesso dalla facoltà di erogare tale maggiorazione contributiva.

SOMMA A FAVORE DEI LAVORATORI CHE HANNO UN REDDITO MASSIMO DI 20MILA EURO

Operatività: in attesa di circolare Agenzia delle Entrate

Ai titolari di reddito di lavoro dipendente, che hanno un reddito complessivo non superiore a 20.000 euro viene riconosciuta una somma, che non concorrerà alla formazione del reddito, determinata applicando al reddito di lavoro dipendente del contribuente la seguente percentuale corrispondente:

- 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.

Ai fini dell'individuazione della percentuale applicabile, il reddito di lavoro dipendente è rapportato all'intero anno.

ULTERIORE DETRAZIONE DALL'IMPOSTA IN CASO DI REDDITO DA 20MILA A 40MILA EURO

Operatività: in attesa di circolare Agenzia delle Entrate

Ai titolari di reddito di lavoro dipendente che 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.

I sostituti d'imposta riconoscono in via automatica la somma e la detrazione all'atto dell'erogazione delle retribuzioni e verificano in sede di conguaglio la spettanza delle stesse. Qualora in tale sede la somma o la detrazione si riveli non spettante, 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.



Tax Legal Finance

I sostituti d'imposta compenseranno il credito maturato per effetto delle somme erogate mediante l'istituto della compensazione (di cui all'articolo 17, del decreto legislativo n. 241/1997).

Ai fini della determinazione del reddito complessivo e del reddito di lavoro dipendente rileva anche la quota esente del reddito agevolato ai sensi dell'articolo 44, comma 1, del decreto-legge n. 78/2010, recante incentivi per il rientro in Italia di ricercatori residenti all'estero, nonché dell'articolo 16 del decreto legislativo n. 147/2015, e dell'articolo 5 del decreto legislativo n. 209/2023, in materia di regime fiscale agevolativo per i lavoratori impatriati.

Il medesimo reddito complessivo è assunto al netto del reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e di quello delle relative pertinenze, di cui all'articolo 10, comma 3-bis, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al DPR n. 917/1986.

PROGRAMMI DI SCREENING E PREVENZIONE MALATTIE CARDIOVASCOLARI E ONCOLOGICHE

Operatività: in attesa di decreto del Ministero del lavoro

Al fine di promuovere la sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori è istituito, al ministero del lavoro, un fondo con una dotazione pari a 500.000 euro annui a decorrere dall'anno 2026, per incentivare i programmi di *screening* e di prevenzione di malattie cardiovascolari e oncologiche organizzati dai datori di lavoro, comprese le relative campagne di formazione e informazione, nonché l'acquisizione di defibrillatori semiautomatici e automatici da parte delle imprese.

Con decreto del ministero del lavoro, di concerto con il ministro dell'economia, saranno stabilite le modalità e i criteri di ripartizione delle risorse del fondo.