



Spett.^{le}
C l i e n t e
Sua Sede

Circolare n. 2 del 21 gennaio 2025.

OGGETTO: aggiornamento normativo: Legge di Bilancio 2025 - Collegato lavoro -
DL n°202/2024 (c.d. Milleproroghe 2025).

Di seguito i provvedimenti principali in materia di diritto del lavoro, adempimenti e novità in materia fiscale rilevanti per la gestione del personale, conseguenti all'entrata in vigore della Legge di Bilancio, del c.d. "Collegato lavoro" e del Decreto c.d. "Milleproroghe".

Legge di Bilancio per l'anno 2025 - Legge 30 dicembre 2024, n. 207

Conferma aliquote IRPEF e detrazioni

Rif. art. 1 commi 2-9

Si conferma l'architettura a tre scaglioni di reddito e delle relative aliquote IRPEF introdotta nell'anno 2024, pertanto l'IPEF sarà applicata secondo i seguenti limiti reddituali:

- fino a 28.000 euro → 23%;
- oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro → 35%;
- oltre 50.000 euro → 43%.

È confermato l'aumento delle detrazioni d'imposta per i titolari di redditi di lavoro dipendente da €1.880,00 a €1.955,00 – la detrazione così incrementata potrà essere fruita dai soggetti con un reddito complessivo non superiore a €15.000,00.

Riduzione del cuneo fiscale per i lavoratori dipendenti: bonus fiscale e ulteriore detrazione

Rif. art. 1 commi 2-9

In sostituzione dell'esonero della quota IVS/INPS applicata fino all'anno 2024, è stato introdotto un bonus fiscale, escluso dalla formazione del reddito, per i soggetti con un reddito complessivo non superiore a €20.000,00 e un'ulteriore detrazione per chi ha un reddito complessivo compreso tra €20.000,01 ed €40.000,00.

Ordine Consulenti del Lavoro di Como

dott. Paolo Frigerio cdl n. 318 • dott. Davide Frigerio cdl n. 479 • dott. ssa Giulia Frigerio cdl n. 501
info@studiofrigerio.com - p.frigerio@consulentidellavoropec.it - www.studiofrigerio.com

Il bonus è determinato applicando al reddito di lavoro dipendente le seguenti percentuali:

- 7,1%, con un reddito di lavoro dipendente fino a €8.500,00
- 5,3%, con un reddito di lavoro dipendente da €8.500,00 fino a €15.000,00
- 4,8%, con un reddito di lavoro dipendente superiore a €15.000,00

L'ulteriore detrazione invece, che si detrarrà dall'imposta lorda, è quantificata così:

- Per redditi complessivi superiori a €20.000,00 fino a €32.000,00 la detrazione sarà pari a €1.000,00;
- Per redditi complessivi superiori a €32.000,00 fino ad €40.000,00 l'importo della detrazione risulterà dalla seguente formula: $1000 \times [(40.000 - \text{reddito complessivo}) / 8000]$.

[Appena sanno resi disponibili, vi consegneremo i moduli da sottoporre ai vostri lavoratori per apportare le eventuali variazioni.](#)

Detrazioni per carichi di famiglia

Rif. art. 1 comma 11 (modifiche all'art.12 del TUIR)

Dall'anno 2025 le detrazioni spettanti per i figli fiscalmente a carico saranno fruibili se:

- hanno un'età anagrafica pari o superiore a 21 anni e fino a 29 anni, se non disabili;
- hanno un'età anagrafica pari o superiore a 30 anni se disabili con accertamento medico-legale ex art. 3 della Legge n°104/1992.

Sono così eliminate le detrazioni IRPEF per i figli a carico con più di 30 anni di età non disabili, mentre per i figli con meno di 21 anni di età anagrafica i genitori seguiranno a percepire l'assegno unico e universale ex. D.Lgs. n°230/2021.

Sono poi abolite le detrazioni IRPEF in relazione agli altri familiari con l'esclusione degli ascendenti (genitori e nonni), quindi non sarà più possibile fruire delle detrazioni per il coniuge legalmente ed effettivamente separato, i fratelli e le sorelle (anche unilaterali), i generi e le nuore, il suocero e la suocera. Inoltre, per fruire delle detrazioni per gli ascendenti è richiesta la convivenza.

Abolite anche le detrazioni per familiari fiscalmente a carico per i soggetti, fiscalmente residenti in Italia, ma sprovvisti di cittadinanza italiana o di uno Stato membro dell'Unione europea, comprese Norvegia, Islanda e Liechtenstein, per i familiari residenti all'estero.

[In allegato alla presente](#) troverete il modulo delle detrazioni da distribuire ai vostri dipendenti interessati per l'aggiornamento della situazione familiare – vi preghiamo di restituirci i moduli compilati e sottoscritti nel più breve tempo possibile.

Autoveicoli concessi ai lavoratori dipendenti ad uso promiscuo – quantificazione del benefit

Rif. art. 1 commi 48-49

Con le nuove disposizioni, per i veicoli di nuova immatricolazione e concessi ai lavoratori dipendenti e agli amministratori dal primo gennaio 2025, ai fini della determinazione del fringe benefit, si dovrà considerare il 50% dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale

di 15.000 chilometri, calcolato sulla base del costo chilometrico dedotto dalle tabelle ACI e sempre al netto delle eventuali spese addebitate al lavoratore.

Se la concessione del fringe benefit riguarda veicoli a trazione elettrica, la percentuale da applicare sarà ridotta al 10%, mentre per i veicoli plug-in sarà al 20%.

Nulla invece cambierà per i veicoli già immatricolati al 31 dicembre 2024 e già concessi in uso dal primo luglio 2020, per i quali la quantificazione del fringe benefit sarà in base ai valori di emissione di anidride carbonica (espressi in g/km), così come risulta dal libretto di immatricolazione, ed in particolare:

- per valori fino a 60 g/km = 25% dell'importo dedotto dalle tabelle ACI
- per valori oltre 60 g/km fino a 160 g/km = 30% dell'importo dedotto dalle tabelle ACI
- per valori oltre 160 g/km fino a 190 g/km = 50% dell'importo dedotto dalle tabelle ACI
- per valori oltre 190 g/km = 60% dell'importo dedotto dalle tabelle ACI

Tracciabilità delle spese di trasferta

Rif. art. 1 commi 81-86

Con le variazioni all'art. 51 c.5 del TUIR, dall'anno 2025 diviene obbligatorio il pagamento mediante mezzi tracciabili per beneficiare dell'esenzione fiscale e previdenziale delle spese sostenute dai dipendenti impegnati nelle trasferte.

In particolare, per le spese di vitto, alloggio, viaggio e trasporto con mezzi pubblici non di linea (taxi e ncc), sarà necessario utilizzare i servizi bancari o postali, carte di debito, credito e prepagate, assegni bancari e circolari.

Solo con pagamento tracciato sarà possibile l'esenzione da IRPEF e INPS per i lavoratori e la deducibilità delle spese per l'impresa, anche ai fini della deducibilità dal reddito d'impresa e dall'IRAP.

La nuova normativa riguarda i rimborsi analitici, e non si applica alle spese di viaggio e trasporto effettuati con autoservizi pubblici di linea (treni, metropolitana, tram etc.), quindi nulla cambierà per le indennità forfettarie ordinarie.

Nulla varia in relazione al riconoscimento delle indennità di trasferta e ai rimborsi chilometrici.

Fringe benefit – soglia di non imponibilità

Rif. art. 1 commi 390-391

Viene esteso ai periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027 l'innalzamento del limite di esenzione fiscale e previdenziale per i beni ceduti e i servizi prestati ai lavoratori (buoni acquisto etc.), con le medesime modalità applicate per l'anno 2024.

Pertanto per i prossimi tre anni il limite d'esenzione dall'originario €.258,23 è innalzato a €.2.000,00 per i lavoratori con figli fiscalmente a carico e €.1.000,00 per i lavoratori senza figli a carico.

Così come per l'anno appena trascorso, rientrano nel limite d'esenzione anche le somme rimborsate ai lavoratori per il pagamento delle utenze domestiche (servizio idrico, energia elettrica e gas naturale), per le spese di locazione relative all'abitazione principale, e per gli interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale.

Ricordiamo che i figli sono ritenuti fiscalmente a carico qualora abbiano un reddito non superiore a €.4.000,00 per i figli di età anagrafica fino a ventiquattro anni, oppure €.2.840,51 per i figli di età anagrafica superiore a ventiquattro anni.

È bene verificare con attenzione il valore dei fringe benefit concessi ai lavoratori che, oltre ai buoni acquisto e ai rimborsi appena illustrati, possono consistere anche nei veicoli in uso promiscuo, immobili ad uso abitativo e interessi su prestiti, anche infruttiferi; infatti qualora il valore totale di tutti i benefit concessi fosse superiore ai limiti, €1.000,00 o €2.000,00 l'intero importo dovrà essere soggetto a tassazione e imposizione contributiva.

Ciò vale anche per i fringe-benefit concessi da altri datori di lavoro, nel caso in cui il lavoratore fosse assunto durante l'anno d'imposta o part-time – in questi casi è bene chiedere una dichiarazione ai lavoratori con la quale specificano il valore dei benefit già fruiti nell'anno in conseguenza di altri contratti di lavoro.

Nulla cambia per quanto attiene le comunicazioni sindacali, infatti nelle aziende con rappresentanze sindacali unitarie (RSU), si dovrà formalizzare un'apposita informativa sintetica riguardo la concessione dei benefit qui illustrati.

Detassazione dei premi di produttività

Rif. art. 1 comma 385

È confermato il regime fiscale con imposta sostitutiva pari al 5% per le somme erogate ai lavoratori dipendenti nel triennio 2025-2027 e previste da contratti aziendali – si tratta degli emolumenti premiali relativi ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, così come previsti dalla Legge n°208/2015.

Come già ampiamente illustrato nelle nostre precedenti circolari e comunicazioni, si tratta di premi conseguenti al raggiungimento di obiettivi incrementali afferenti alla produttività e all'efficienza aziendale, le cui modalità di quantificazione e rilevamento devono essere definiti tramite preventivo accordo sindacale, anche tramite RSA o RSU se costituite.

Non è stato modificato il requisito reddituale individuale dei lavoratori beneficiari che, nell'anno 2024, devono avere un reddito da lavoro dipendente non superiore ad €80.000,00, né il limite annuo ammesso a questo regime fiscale agevolato: €3.000,00. Tale importo potrà essere convertito in welfare, se previsto dall'accordo sindacale.

Deduzione per nuove assunzioni

Rif. art. 1 commi 399-400

La norma proroga la validità per il triennio 2025-2027 della disposizione che riconosce una maggiorazione del costo deducibile riferito al personale a fronte di incrementi occupazionali risultanti al termine di ciascun periodo d'imposta.

[Per questa disposizione si è in attesa delle necessarie precisazioni da parte dell'Agenzia delle Entrate.](#)

Congedi parentali - indennità

Rif. art. 1 commi 217-218

Con le nove disposizioni migliorative, le lavoratrici e i lavoratori dipendenti che hanno terminato il congedo di maternità o paternità dopo il 31.12.2024 potranno fruire del congedo parentale con un'indennità pari all'80% della retribuzione per 3 mesi – ciò sarà possibile se il congedo è fruito fino al compimento del sesto anno di vita del bambino. Come previsto precedentemente, per i successivi periodi, che dovranno essere fruiti entro i 12 anni di età del bambino, saranno pari al 30% della retribuzione.

Legge n°203/2024 (c.d. Collegato Lavoro)

Sicurezza sul lavoro e sorveglianza sanitaria

È introdotto l'obbligo di comunicare tramite posta elettronica certificata (PEC) all'Ispettorato territoriale del lavoro territorialmente competente, l'avvio di lavorazioni in locali chiusi sotterranei o semi-sotterranei.

Viene poi eliminata l'obbligatorietà della visita medica prima della ripresa del lavoro a seguito di un periodo di assenza per malattia di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, subordinando tale obbligo al parere del medico competente.

Si tratta di disposizioni specifiche che obbligano ad una buona e puntuale comunicazione con il medico competente, sia nel caso di nuove lavorazioni sia di ripresa del lavoro in caso di malattia prolungata del lavoratore – consigliamo di confrontarvi con il vostro medico incaricato per concordare procedura specifiche.

Importante: vi ricordiamo di avvisare sempre lo Studio dell'avvio di nuove attività e della chiusura di attività già denunciate, così come dell'acquisto e della dismissione di attrezzature e macchinari rilevanti per i rischi connessi alle polizze assicurative INAIL.

Sospensione della prestazione di cassa integrazione

È prevista la sospensione del pagamento dell'integrazione salariale per le giornate in cui un lavoratore, soggetto a sospensione o riduzione oraria e percettore dell'indennità, svolgesse attività di lavoro subordinato o di lavoro autonomo - il lavoratore dovrà comunque comunicare preventivamente all'INPS le giornate in cui presterà attività lavorativa, in mancanza di tale comunicazione perderà il diritto alla fruizione del trattamento di integrazione salariale.

Importante: per le aziende che fruiscono della Cassa Integrazione o FIS, consigliamo di dare esplicita comunicazione ai dipendenti di tale obbligo, anche tramite affissione in bacheca sindacale, unitamente alle informazioni generali riguardanti la Cassa Integrazione.

Somministrazione di lavoro

Le nuove disposizioni prevedono che, se il lavoratore somministrato fosse assunto presso l'Agenzia di somministrazione con contratto a tempo indeterminato, questo lavoratore sarà escluso dal calcolo dei limiti massimi previsti per l'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato, ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Inoltre, questi stessi lavoratori somministrati (assunti con contratto a tempo indeterminato presso l'Agenzia di somministrazione) potranno essere assunti dalle aziende con contratto a tempo determinato anche per periodi superiori a ventiquattro mesi, anche non continuativi.

In questo caso l'Agenzia di somministrazione dovrà comunicare all'azienda utilizzatrice che il lavoratore è assunzione presso loro, con contratto a tempo indeterminato.

Lavoro stagionale

La norma chiarisce esplicitamente che le attività stagionali includono, oltre a quelle definite dal D.P.R. n. 1525/1963, anche le attività organizzate per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa. È comunque necessario far riferimento anche alle disposizioni specifiche già contenute nel CCNL che disciplinano la materia.

Ricordiamo che l'attività più comune prevista dal decreto citato è la seguente:

attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle aziende turistiche, che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi.

Le altre attività riguardano il settore agricolo, allevamento e spettacolo – per le particolarità del contratto di lavoro stagionale rimandiamo alle nostre precedenti circolari, oppure potrete chiederci un approfondimento inviandoci una mail.

Contratto a termine e durata del periodo di prova

Fatte salve le disposizioni più favorevoli previste dai contratti collettivi, per i contratti a termine la durata del periodo di prova è quantificata in un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro – tale durata non potrà comunque essere inferiore a 2 giorni né superiore a 15 giorni per i rapporti di lavoro fino a 6 mesi, elevata a 30 giorni per i contratti di durata superiore a 6 mesi.

Smart working

Viene confermato l'obbligo per le aziende di comunicare, entro 5 giorni dalla data di avvio, in via telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con le modalità applicate fin qui, i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione dei periodi di prestazione in modalità agile.

Entro 5 giorni dovranno essere comunicati anche le eventuali variazioni riguardanti la durata o la cessazione.

Importante: ricordiamo che per l'avvio delle prestazioni lavorative in modalità smart working è necessario formalizzare un accordo individuale con il/la lavoratore/rice, ed è consigliabile predisporre un regolamento generale, soprattutto per quanto riguarda l'utilizzo delle attrezzature, la prevenzione degli infortuni domestici, la sicurezza dei dati informatici, l'accesso alle banche dati aziendali e gli eventuali rimborsi spese.

Contratti misti

Dall'anno 2025 sarà possibile concludere contratti che “combinano” lavoro subordinato e autonomo libero professionale, prestate da soggetti iscritti ad albi o registri professionali, mantenendo però una effettiva ed oggettiva separazione tra le due attività.

Sarà quindi permesso ai professionisti stipulare contratti part-time a tempo determinato o indeterminato, con orario compreso tra il 40% e il 50% del tempo pieno previsto dal CCNL applicato in azienda.

Apprendistato duale

Con le nuove disposizioni, gli apprendisti di primo livello che conseguono la qualifica, il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore o il certificato di specializzazione tecnica superiore, potranno essere riconosciuti come apprendisti di secondo livello (apprendistato professionalizzante) con trasformazione del contratto e aggiornamento del piano formativo individuale, oppure in apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale.

Risoluzione del rapporto di lavoro – dimissioni per volontà del lavoratore per fatti concludenti

In caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta per oltre 15 giorni, oppure oltre il termine previsto dal CCNL applicato in azienda se regolamentato specificatamente, l'azienda dovrà comunicare tale assenza all'Ispettorato Territoriale del Lavoro territorialmente competente, che potrà così verificare la veridicità delle dichiarazioni aziendali – in mancanza di riscontri da parte dell'Ispettorato, il rapporto di lavoro si potrà intendere risolto per volontà del lavoratore.

Queste disposizioni non si applicano nel caso in cui il lavoratore dimostri l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano l'assenza. Con questa nuova procedura si eviterà di ricorrere all'ordinaria procedura di licenziamenti disciplinare del lavoratore, che implicava il pagamento del contributo aggiuntivo NASPI (c.d. ticket di licenziamento), e le difficoltà di notificazione connesse alle procedure di contestazione dell'illecito.

INPS – dilazioni dei debiti contributivi

Dal primo gennaio 2025 è possibile richiedere all'INPS e all'INAIL il pagamento rateale dei debiti per contributi, premi e accessori di legge a essi dovuti, non ancora a ruolo tramite Agenzia delle Entrate-Riscossione, fino a 60 rate mensili – il provvedimento di concessione di tale beneficio sarà regolato da un apposito decreto e secondo le modalità che saranno definite dagli stessi istituti.

DL n°202/2024 (c.d. Milleproroghe)

Contratti a termine

Con questo Decreto viene prevista la proroga fino al prossimo 31 dicembre 2025 della possibilità di stipulare contratti di lavoro a tempo determinato di durata superiore a dodici mesi, nei limiti complessivi di 24 mesi, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti, quindi con accordo fra lavoratore e azienda – tale disposizione è valida se il CCNL di riferimento non preveda specifiche previsioni in materia.

Emetteremo altre circolari o comunicazioni con gli aggiornamenti e i provvedimenti di prassi appena resi noti dal Ministero del Lavoro, dall'INPS e dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro riguardo le norme applicative, le interpretazioni e le specifiche per la corretta e puntuale operatività di queste novità.

Ci auguriamo che quanto qui comunicato vi possa essere d'aiuto e vi garantiamo ogni e qualsiasi informazione aggiuntiva e approfondimento nel caso occorresse – grati davvero della fiducia e della considerazione che ci avete dimostrato, inviamo i nostri più cari saluti.

STUDIO FRIGERIO
Consulenti del Lavoro Associati