

l'officina dei numeri

circolare informativa n. 1/2025 del 20 gennaio 2025

Studio Associato Picchio e Gorretta, via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: info@picgor.it - sito web: www.picgor.it

LEGGE 207/2024 (MANOVRA 2025): ECCO LE PRINCIPALI NOVITÀ DI INTERESSE LAVORISTICO E FISCALE

Sulla Gazzetta Ufficiale del 30.12.2024 è stata pubblicata la legge 207 (legge di bilancio 2025) che ha confermato alcune misure introdotte in via eccezionale e ha introdotto ulteriori novità che, di seguito, si riepilogheranno, per quanto di interesse lavoristico.

Come ormai da anni, la manovra si concentra in un solo articolo, con ben 908 commi, rendendo la lettura del provvedimento oltremodo semplice ed agevole.

I restanti articoli sono riferiti agli stati di previsione dei vari ministeri, nonché il totale della spesa per il triennio 2025-2027 (a titolo di cronaca, i totali generali di spesa dello stato sono previsti in euro 1.199.544.721.805, in euro 1.231.207.911.635 e in euro 1.199.854.020.231 in termini di competenza, e in euro 1.219.231.272.769, in euro 1.247.026.020.764 e in euro 1.207.064.232.525 in termini di cassa, per il triennio 2025-2027. A titolo di "cronaca" nel 2023 il P.I.L. italiano ai prezzi di mercato è stato pari a 2.085.376 milioni di euro correnti (fonte ISTAT).

CONFERMA DELLA RIDUZIONE E ACCORPAMENTO DELLE ALIQUOTE IRPEF

Il comma 2 prevede la conferma strutturale della riduzione delle **aliquote IRPEF** a 3 sole, secondo la seguente progressione, già in vigore nel 2024:

- a) fino a 28.000 euro, 23 per cento;
- b) oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro, 35 per cento;
- c) oltre 50.000 euro, 43 per cento

È saltata, invece, la promessa riduzione dell'aliquota del secondo scaglione dal 35% al 33%, a seguito del sostanziale fallimento del concordato preventivo biennale, che non ha ottenuto il successo sperato.

INNALZAMENTO DELLA DETRAZIONE PER LAVORO DIPENDENTE

Sempre il comma 2 prevede l'innalzamento delle **detrazioni fiscali per lavoro dipendente** (con esclusione dei redditi da pensione) per i redditi fino a 15.000 euro, da 1.880 a 1.955 euro, su base annua. Questo innalzamento porta alla determinazione di una *no tax area* per i redditi da lavoro dipendente fino a 8.500 euro annui.

Viene, altresì confermata nel comma 3 la riduzione di 75 euro, sempre su base annua, della detrazione per lavoro dipendente ai fini della determinazione della spettanza del trattamento integrativo, previsto dal DL 3/2020.

SOMMA PER REDDITI FINO A 20.000 EURO

Nei commi 4 e 5 si prevede l'erogazione ai titolari di reddito di lavoro dipendente, ad eccezione dei percettori di redditi da pensione, che hanno un reddito complessivo non superiore a 20.000 euro una **somma** (non meglio denominata, tanto per semplificarne l'individuazione), che non concorre alla formazione del reddito, determinata applicando al reddito di lavoro dipendente del contribuente la percentuale corrispondente di seguito indicata:

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

La norma precisa che, ai soli fini dell'individuazione della percentuale, il reddito di lavoro dipendente è rapportato all'intero anno. La percentuale così individuata sarà, ovviamente, calcolata sul reddito effettivo del dipendente.

Il comma 8 prevede che il recupero della somma anticipata ai lavoratori avvenga con compensazione sul modello F24. In attesa di istruzioni, la procedura paghe non opera la compensazione con altre somme pagate sul modello F24 (ad es. contributi INPS o premi INAIL) ma solo verticalmente, con le imposte della stessa natura (quindi con tutte le imposte erariali).

ULTERIORE DETRAZIONE PER REDDITI COMPRESI TRA 20.001 E 40.000 EURO

Il comma 6 prevede per i titolari di reddito di lavoro dipendente e sempre con esclusione dei titolari di redditi da pensione, che hanno un reddito complessivo superiore a 20.000 euro, una **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.

APPLICAZIONE DELLE DETRAZIONI E DELLA SOMMA

I sostituti d'imposta **riconoscono in via automatica** la somma di cui al comma 4 e la detrazione di cui al com-

ma 6 all'atto dell'erogazione (mensile) delle retribuzioni e **verificano in sede di conguaglio** la spettanza delle stesse. Qualora in tale sede la somma di cui al comma 4 o la detrazione di cui al comma 6 si riveli non spettante, i sostituti d'imposta dovranno provvedere 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. Sarà interessante comprendere come si dovrà fare il recupero in caso di cessazione del rapporto di lavoro: si presume dovrà essere effettuata in unica soluzione, con buona pace delle prevedibili lamentele dei lavoratori e sempre fatta salva la capienza dello stipendio mensile.

Come si vede, la determinazione delle detrazioni di imposta, delle somme ulteriori e del trattamento fiscale dei redditi dal lavoro dipendente, tenendo conto della permanenza della norme sul trattamento integrativo, viene notevolmente semplificata (...) dalla manovra, attraverso l'introduzione di particolarità di calcolo estremamente complesse e certamente non intuitive, per le quali è prevista l'applicazione su base mensile e "salvo conguaglio", con tutte le prevedibili problematiche di contorno.

Per effetto dell'introduzione della somma (comma 4) e dell'ulteriore detrazione (comma 6) sparisce il cuneo contributivo (impropriamente definito in questi anni come cuneo fiscale), ossia la riduzione del 6%/7% delle ritenute INPS entro determinati limiti mensile. Pertanto, a partire dalle buste paga di gennaio 2025 non verrà più esposto il "rimborso" di una parte dei contributi INPS a carico lavoratore (peraltro, tale meccanismo, oggi non più operante, comportava da un lato la riduzione delle ritenute contributive e dall'altro un innalzamento dell'imponibile fiscale, con conseguente aumento delle ritenute IRPEF, per cui ciò che era dato in parte rientrava allo stato sotto altra forma ...).

Il comma 9 prevede che ai fini della determinazione del reddito complessivo e del reddito di lavoro dipendente di cui ai commi 4 (la "somma") e 6 (l'ulteriore detrazione) rileva anche la quota esente del reddito agevolato per i lavoratori impatriati.

Il reddito complessivo di cui ai commi 4 e 6 è assunto al netto del reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e di quello delle relative pertinenze.

LIMITE MASSIMO ALLE DETRAZIONI FISCALI

Il comma 10 aggiunge l'art. 16 ter al TUIR. L'articolo aggiunto contiene le **limitazioni alla misura massima per le detrazioni di imposta**, previste per i redditi superiori a 75.000 euro, fermi restando gli eventuali specifici limiti previsti da ciascuna norma agevolativa.

Per i contribuenti con un **reddito complessivo** - assunto al netto del reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e di quello delle relative pertinenze - **superiore a 75.000 euro**, gli oneri e le spese per i quali è prevista una detrazione dall'imposta lorda, considerati complessivamente, sono ammessi in detrazione fino all'ammontare calcolato moltiplicando l'importo base di seguito indicato per un coefficiente deter-

minato in funzione del numero di figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi, affiliati o affidati, presenti nel nucleo familiare del contribuente, che siano a carico secondo quanto previsto nell'art. 12, comma 2 TUIR (la condizione reddituale per essere considerato familiare fiscalmente a carico è il possesso di un reddito annuo non superiore a 2.840,51 euro, elevato a 4.000 euro per i figli fino a 24 anni di età).

L'importo base è pari a:

- 14.000 euro, se il reddito complessivo del contribuente è superiore a 75.000 euro e non superiore a 100.000 euro;
- 8.000 euro, se il reddito complessivo del contribuente è superiore a 100.000 euro.

Il coefficiente da applicare sul predetto importo base, è riferito al nucleo familiare ed è pari a:

- 0,50, se non sono presenti figli a carico, ai sensi del citato art. 12, comma 2 TUIR;
- 0,70, se è presente un figlio a carico;
- 0,85, se sono presenti due figli a carico;
- 1, se sono presenti più di due figli a carico o almeno un figlio a carico con disabilità accertata ai sensi dell'art. 3 legge 104/1992.

Il continuo riferimento ai nuclei familiari con figli rientra nel *mood* dell'attuale governo, tutto teso a escogitare misure a favore di un incremento della natalità.

Sono esclusi dalle limitazioni alle detrazioni di imposta, i seguenti oneri e le seguenti spese:

- le spese sanitarie detraibili;
- le somme investite nelle start-up innovative
- le somme investite nelle piccole e medie imprese innovative.

Sono altresì esclusi gli oneri sostenuti per i mutui contratti fino al 31.12.2024, i premi di assicurazione aventi per oggetto il rischio di morte o di invalidità permanente non inferiore al 5 per cento da qualsiasi causa derivante, ovvero di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana nonché i premi di assicurazione aventi per oggetto il rischio di eventi calamitosi stipulate relativamente a unità immobiliari ad uso abitativo sostenuti per contratti stipulati fino al 31.12.2024; sono altresì esclusi dal predetto limite le rate delle spese detraibili ai sensi dell'art. 16-bis TUIR ovvero di altre disposizioni normative, sostenute fino al 31.12.2024.

LIMITAZIONI ALLE DETRAZIONI PER FIGLI E FAMILIARI A CARICO

Il comma 11 introduce un limite alle detrazioni per i **figli a carico**, che **non spetteranno più a partire dal compimento del 30° anno di età**, fatti salvi i figli con disabilità accertata ai sensi dell'art. 3, legge 104/1992.

Viene, inoltre, prevista una ulteriore restrizione dell'ambito di applicazione delle detrazioni che riguarda gli altri familiari a carico che dal 1.1.2025 sono limitati ai soli ascendenti conviventi con il contribuente (genitori, nonni, bisnonni), mentre rimangono escluse le ulteriori categorie di soggetti elencati nell'articolo

433 del Codice civile a cui faceva espresso rinvio la norma vigente fino al 2024 (generi e nuore, suoceri, fratelli e sorelle conviventi o percettori di assegni alimentari non disposti dal giudice). Rimane ferma la condizione reddituale (reddito annuo fino a 2.840,51 euro), nonché la regola della ripartizione dello sconto tra gli aventi diritto e il riproporzionamento dello sconto in base al reddito complessivo (fino a 80mila euro).

Sempre nel *mood* dell'attuale governo è la norma che a partire dal 1.1.2025 i contribuenti stranieri residenti in Italia non possono più beneficiare della detrazione per i familiari fiscalmente a carico residenti all'estero. Il nuovo comma 2-bis dell'art. 12 TUIR, espressamente disconosce ai contribuenti che non sono cittadini italiani né cittadini comunitari o dello Spazio economico europeo, la detrazione per i familiari a carico residenti all'estero. Sono pertanto esclusi dalla stretta, oltre ai cittadini dei 27 Paesi Ue, anche quelli dell'Islanda, Liechtenstein e Norvegia in quanto aderenti allo Spazio economico europeo (See).

Fino al 31 dicembre 2024 gli stranieri fiscalmente residenti in Italia potevano fruire della detrazione per moglie, figli e altri familiari nelle condizioni per essere considerati fiscalmente a carico, con l'ulteriore condizione che il soggetto straniero fornisse all'amministrazione finanziaria o al sostituto l'idonea documentazione attestante lo status di familiare (tradotta e asseverata o apostillata), necessaria anche al fine di ottenere dagli uffici delle Entrate il codice fiscale del familiare non residente, da esporre nella certificazione unica o nella dichiarazione dei redditi.

Pertanto, i cittadini stranieri immigrati in Italia saranno forse invogliati a trasferire anche le loro famiglie per beneficiare delle detrazioni e delle altre misure di favore per nuclei familiari (magari con molti figli) contribuendo all'aumento demografico che tanto assilla e angustia l'attuale governo ?

FREQUENZA SCUOLE PARITARIE

In decisa controtendenza alla stretta operata sulle detrazioni di imposta, corre segnalare l'aumento della detrazione per la frequenza delle scuole paritarie, elevata a 1.000 euro (dai precedenti 800).

AUTOVETTURE CONCESSE IN USO PROMISCUO: CAMBIA IL CALCOLO DEL VALORE CONVENZIONALE

Il comma 48 ha una rubrica (non ufficiale) particolarmente criptica, a opinione di chi scrive: infatti, si intitola "Misure per la riduzione dei sussidi ambientalmente dannosi". Nei fatti riguarda la modifica delle modalità di calcolo per la determinazione del valore convenzionale dell'autoveicolo concesso dal datore di lavoro al proprio dipendente in uso promiscuo (fringe benefit).

Dal 1.1.2025 per "gli autoveicoli, i motocicli e i ciclomotori di nuova immatricolazione, concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2025, si assume il 50 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo

chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Automobile club d'Italia elabora entro il 30 novembre di ciascun anno e comunica al Ministero dell'economia e delle finanze, il quale provvede alla pubblicazione entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d'imposta successivo, **al netto delle somme eventualmente trattenute al dipendente**. La predetta percentuale è **ridotta al 10 per cento per i veicoli a batteria a trazione esclusivamente elettrica e al 20 per cento per i veicoli elettrici ibridi plug-in**".

Le nuove modalità di calcolo valgono solo per gli autoveicoli concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a partire dal 1.1.2025 ed effettivamente risultano una semplificazione delle modalità precedenti, dove la percentuale variava a seconda dei grammi di Co2 emessi dai veicoli. Dal 1° di gennaio il calcolo del fringe benefit avverrà con una sola aliquota, salvo che si tratti di veicoli completamente elettrici o plug-in (nella speranza, immagino, che l'utente li utilizzi sempre o principalmente in modalità elettrica, altrimenti le emissioni non si riducono.

Mancando, purtroppo, una disciplina transitoria, per i veicoli assegnati al lavoratore con un "contratto" (di regola una lettera di assegnazione del benefit sottoscritta dal lavoratore per accettazione) stipulato prima del 1.1.2025, continueranno a valere le vecchie modalità di determinazione del valore, introdotte nel 2020.

TRACCIABILITÀ DELLE SPESE DI TRASFERITA, AI FINI DELLA ESENZIONE IRPEF E DELLA DEDUCIBILITÀ IRPEF, IRES E IRAP

Il comma 81 aggiunge all'art. 51, comma 5 TUIR, il seguente periodo: "**I rimborsi delle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea ... per le trasferte o le missioni ... non concorrono a formare il reddito se i pagamenti delle predette spese sono eseguiti con versamento bancario o postale ovvero mediante altri sistemi di pagamento previsti dall'articolo 23 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241**". Gli altri sistemi di pagamento cui fa riferimento la norma sono quelli mediante carte di credito o di debito, prepagate, assegni bancari o circolari.

La finalità è evidente e apprezzabile: si vuole creare un "conflitto di interessi" tra lavoratore ed esercente del servizio erogato, costringendo il lavoratore che non voglia vedere il rimborso delle spese da lui sostenute diventare imponente ai fini fiscali e previdenziali, a richiedere l'emissione di un documento fiscale che sarà collegato con il pagamento da effettuarsi esclusivamente mediante sistemi tracciabili. In sostanza, il pagamento "in nero" al pubblico esercizio piuttosto che al tassista, comporterà per il lavoratore non già la perdita del rimborso (il datore di lavoro non è esentato dal rimborsare comunque la spesa sostenuta dal lavoratore nel suo interesse), quanto il suo assoggettamento a tassazione e contribuzione (quest'ultima, peraltro, anche a carico del datore di lavoro).

Già dal **1.1.2025**, quindi, per garantire l'**esenzione del rimborso spese**, il pagamento dovrà essere effettuato **esclusivamente con sistemi tracciabili** (cui dovrà

necessariamente seguire l'emissione di un documento fiscalmente valido da parte dell'esercente).

Analoga regola vale anche per il rimborso spese dei lavoratori autonomi erogato dal rispettivo committente.

È lecito chiedersi cosa accadrà alle "spese non documentabili" previste sempre dall'art. 51, comma 5 TUIR, per le quali – evidentemente – non vale l'obbligo della tracciabilità (altrimenti sarebbero documentate ...) e che beneficiano dell'esenzione di 15,49 euro giornalieri (se effettuate in Italia), elevati a 25,82 per l'estero. In attesa di chiarimenti ufficiali, il dubbio sulla permanenza di tale istituto è legittimo.

La tracciabilità, inoltre, si estende alle spese di rappresentanza (indipendentemente dai limiti di deduzione già esistenti) e alle indennità e rimborsi relativi a spese per vitto, alloggio e trasporto sostenute da chi produce reddito d'impresa.

PAGAMENTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E OBBLIGO DI VERIFICA PREVENTIVA

Il comma 84, in materia di pagamenti delle pubbliche amministrazioni di "somme dovute a titolo di stipendio, di salario o di altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego, comprese quelle dovute a causa di licenziamento", l'obbligo di verifica preventiva si applica anche al pagamento di importi superiori a 2.500 euro; in tal caso, le amministrazioni pubbliche "verificano se il beneficiario è inadempiente all'obbligo di versamento derivante dalla notifica di una o più cartelle di pagamento per un ammontare complessivo pari almeno a cinquemila euro". La norma entrerà in vigore nel 2026.

REQUISITI PER LA NASPI

Il comma 171 introduce un nuovo requisito di accesso alla NASPI **per chi si è dimesso, o ha risolto in maniera consensuale il rapporto**, nei 12 mesi precedenti al nuovo evento che genera la disoccupazione (fanno eccezione le dimissioni per giusta causa, quelle presentate durante il periodo di maternità e le risoluzioni consensuali concordate nell'ambito delle procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo). Chi ricade in questa situazione, per accedere alla NASPI **deve aver versato almeno 13 settimane di contribuzione prima del nuovo evento di disoccupazione involontaria.**

BONUS BEBÈ

Sempre nell'ottica di "incentivare la natalità e contribuire alle spese per il suo sostegno, per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2025 è riconosciuto un importo una tantum pari a 1.000 euro, erogato nel mese successivo al mese di nascita o adozione. L'importo [che] ... non concorre alla determinazione del reddito complessivo ..., è corrisposto per i figli di cittadini italiani o di uno Stato membro dell'Unione europea, o loro familiari, titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, ovvero di cittadini di uno Stato non appartenente all'Unione europea in pos-

sesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o titolari di permesso unico di lavoro autorizzati a svolgere un'attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi o titolari di permesso di soggiorno per motivi di ricerca autorizzati a soggiornare in Italia per un periodo superiore a sei mesi, residenti in Italia" ed è subordinato al possesso di un ISEE non superiore a 40.000 euro annui (al netto dell'assegno unico universale).

L'importo è pagato, a domanda dell'interessata, **direttamente dall'INPS.**

CONGEDI PARENTALI

Il comma 217 eleva in via strutturale l'indennità del congedo parentale al 80% della retribuzione media giornaliera per 3 mesi, entro il sesto anno di vita del bambino. I tre mesi al 80% sono complessivi per entrambi i genitori e possono essere fruiti da un genitore in alternativa all'altro (quindi, non sono 3 mesi pagati all'80% per ciascun genitore).

Riepilogando, per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti che **hanno cessato il congedo** di maternità o paternità **a partire dal 1° gennaio 2024** viene prevista a regime, dal 2025, **l'aumento al 80% della retribuzione dell'indennità del congedo per il secondo mese entro il sesto anno di vita del bambino/a**; per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti che **hanno cessato il congedo** di maternità o paternità **a partire dal 1° gennaio 2025** viene prevista, a regime dal 2025, **l'elevazione al 80%** della retribuzione dell'indennità del congedo, **per un ulteriore mese entro il sesto anno di vita del bambino/a.**

DECONTRIBUZIONE LAVORATRICI MADRI

Il comma 219 prevede una parziale decontribuzione a favore delle lavoratrici madri, la cui attuazione – però rimane subordinata alla emanazione di un decreto del ministro del lavoro e del ministro dell'economia che ne determini la misura e le modalità attuative.

La norma dispone che "**alle lavoratrici dipendenti, a esclusione dei rapporti di lavoro domestico, nonché alle lavoratrici autonome ... è riconosciuto, a decorrere dall'anno 2025, nel limite di spesa di 300 milioni di euro annui, un parziale esonero contributivo della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore. Le lavoratrici di cui al primo periodo devono essere madri di due o più figli e l'esonero contributivo spetta fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo; a decorrere dall'anno 2027, per le madri di tre o più figli, l'esonero contributivo spetta fino al mese del compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo. ... L'esonero contributivo ... spetta a condizione che la retribuzione o il reddito imponibile ai fini previdenziali non sia superiore all'importo di 40.000 euro su base annua ... Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.**"

L'esonero spetterà annualmente fino al raggiungimento del limite massimo di spesa stanziata per ogni anno.

WELFARE AZIENDALE: LIMITI DI ESENZIONE PER L'ASSEGNAZIONE DEI BENI O SERVIZI E DEI RIMBORSI DELLE UTENZE

Il comma 390 estende ai **periodi di imposta 2025, 2026 e 2027** l'innalzamento del valore dei beni e servizi assegnati ai dipendenti, previsto dall'art. 5, comma 3, prima parte del terzo periodo del TUIR. In forza di tale norma, non concorrono a formare il reddito, **entro il limite di 1.000 euro, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per la locazione dell'abitazione principale o per gli interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale.**

Il 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 adottivi, affiliati o affidati. L'innalzamento del limite è consentito se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli.

La norma prevede che i datori di lavoro provvedano all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti. Si fa presente che l'assegnazione dei valori o delle somme non deve necessariamente essere estesa alla universalità o a categorie di lavoratori, potendo anche riguardare singoli lavoratori, ovvero più lavoratori in misura differenziata tra loro.

TRATTAMENTO INTEGRATIVO NEL SETTORE TURISTICO, RICETTIVO E TERMALE

Il comma 395, *"al fine di garantire la stabilità occupazionale e di sopperire all'eccezionale mancanza di offerta di lavoro nel settore turistico, ricettivo e termale"* istituisce, per il periodo dal 1° gennaio 2025 al 30 settembre 2025, a favore dei lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e ai lavoratori del comparto del turismo, ivi compresi gli stabilimenti termali, un **trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15 per cento delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi.**

Il trattamento è riconosciuto ai lavoratori dipendenti del settore privato titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2024, a euro 40.000.

Il datore di lavoro (sostituto d'imposta) riconosce il trattamento integrativo speciale su richiesta del lavoratore, che attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2024. Le somme erogate saranno indicate nella certificazione unica 2026, redditi 2025.

Il datore di lavoro (sostituto d'imposta) compensa il credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo speciale mediante compensazione ai sensi dell'art. 17 D.Lgs. 241/1997.

PROROGA MAXI DEDUZIONE DAL COSTO DEL LAVORO PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Il comma 399 proroga, per i prossimi tre anni, la "maxideduzione" prevista per il 2024 dal D.Lgs. 216/2023.

Il citato decreto legislativo prevede una deduzione IRPEF e IRES sui costi dei neoassunti con contratto a tempo indeterminato, pari al 120%, che può salire al 130% per i rapporti di lavoro attivati con persone svantaggiate, tra le quali: giovani, donne vittime di violenza, persone con disabilità; la deduzione si applica all'importo minore tra il costo effettivo per i nuovi assunti e l'incremento complessivo del costo del personale dell'azienda.

Valgono i limiti e le condizioni già previste per l'agevolazione relativa al 2024, pertanto:

- nel periodo di riferimento agevolato devono essere assunti lavoratori a tempo indeterminato, compresi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato.
- il numero dei dipendenti a tempo indeterminato al termine del periodo di riferimento deve essere superiore al numero di dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupato nel periodo precedente (c.d. "incremento occupazionale");
- il numero complessivo di dipendenti (inclusi quelli a tempo determinato) a fine del periodo agevolato deve essere superiore al numero degli stessi lavoratori mediamente occupati nel periodo precedente (c.d. "incremento occupazionale complessivo").

In presenza delle suddette condizioni, a norma dell'art. 4 comma 1 del D.Lgs. 216/2023, il costo del personale di nuova assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è maggiorato, ai fini della determinazione del reddito, di un importo pari al 20% del costo riferibile all'incremento occupazionale.

PREMI DI PRODUTTIVITÀ E RIDUZIONE DELL'IMPOSTA SOSTITUTIVA

Viene confermata, per il triennio 2025-2027, la riduzione al 5% dell'aliquota dell'imposta sostitutiva sulle somme erogate a titolo di premi di risultato o di partecipazione agli utili di impresa per i lavoratori dipendenti del settore privato titolari di contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato e che abbiano percepito nell'anno di imposta precedente redditi da lavoro dipendente di importo non superiore a 80.000 euro (già prevista per il 2024 dall'ultima legge di bilancio). Tale riduzione opera su un limite di reddito agevolato pari a 3.000 euro lordi, elevato a 4.000 euro per le imprese che coinvolgano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.