STUDIO MURARO
CONSULENTI DEL LAVORO

Circolare

Circolare informativa Novità 2025

A CURA
Studio Muraro

Via Canove, 6/C – 36043 Camisano Vicentino (VI)
+39 0444 411277
studio@studiomuraroamelia.com

Novità dal 2025

- Aliquote Irpef - detrazioni fiscali – taglio cuneo fiscale

Diventa strutturale l'applicazione di **tre aliquote** Irpef a decorrere dall'anno 2025
fino a 28.000 euro → **23%**
oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro → **35%;**
oltre 50.000 euro → **43%.**

La novità per le detrazioni per carichi di famiglia riguarda il limite di età dei **figli a carico** che passa **da 24 a 30.**

Ai titolari di reddito di lavoro dipendente con un **reddito complessivo non superiore a 20.000 euro** è riconosciuta una somma determinata applicando specifiche percentuali decrescenti all'aumentare del reddito:

1. 7,1%, se il reddito di lavoro dipendente non è superiore a 8.500 euro;
2. 5,3%, se il reddito di lavoro dipendente è superiore a 8.500 euro ma non a 15.000 euro;
3. 4,8%, se il reddito di lavoro dipendente è superiore a 15.000 euro.

Ai titolari di reddito di lavoro dipendente con **reddito complessivo superiore a 20.000 euro** è riconosciuta una detrazione dall'imposta lorda, rapportata al periodo di lavoro, di importo pari:

1. a 1.000 euro se reddito complessivo è superiore a 20.000 euro ma non a 32.000 euro e
2. progressivamente decrescente rispetto ai 1.000 euro secondo la formula
3. 1.000*[(40.000 – reddito)/(40.000-32.000), fino ad azzerarsi raggiunta la soglia dei 40.000 euro.

- Auto aziendali concesse ad uso promiscuo

Per i contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2025 che prevedono la concessione in uso promiscuo ai dipendenti di autoveicoli, motocicli e ciclomotori concorre alla formazione del reddito un ammontare pari al **50% dell'importo** corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri.

- Tracciabilità delle spese di trasferta

Per le trasferte o le missioni fuori del territorio comunale, i rimborsi delle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto, effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea, **non concorrono a formare il reddito** da lavoro dipendente **se le spese sono effettuate con metodi tracciabili** (versamento bancario o postale o mediante altri sistemi di pagamento previsti dall'art. 23 del D. Lgs. 9 luglio 1997, n. 241).
Le spese di vitto e alloggio ei rimborsi analitici delle spese per viaggio e trasporto, effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea di cui all'art. 1 della Legge 15 gennaio 1992, n. 21, sostenute per le trasferte dei dipendenti o corrisposti a lavoratori autonomi, **sono deducibili** nei limiti di cui ai co. 1, 2 e 3 se effettuate con versamento bancario o postale o **mediante altri sistemi di pagamento tracciabili**.

- Requisiti per accedere alla NASpI

Dal 2025 i nuovi requisiti contributivi per ottenere la NASpI, in caso di dimissioni volontarie o risoluzioni consensuali seguite da un evento di cessazione involontaria per cui si richiede la prestazione consistono, oltre a quelli già previsti, nel vantare almeno 13 settimane di contribuzione dall'ultimo evento di cessazione volontaria avvenuto nei 12 mesi precedenti la cessazione involontaria.

- Congedi parentali (maternità facoltativa)

L'indennità per congedo parentale viene riconosciuta **all'80%** della retribuzione per due mesi aggiuntivi rispetto al primo mese, quindi in totale **per tre mesi** (in alternativa tra i genitori), per periodi entro il sesto anno di vita del bambino o ingresso in famiglia in caso di adozione.
La disposizione si applica ai lavoratori che hanno terminato o terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2024.

- Decontribuzione lavoratrici madri

Dal 2025, è riconosciuto un parziale esonero della quota dei contributi previdenziali per l'Ivs a carico di lavoratrici madri dipendenti (escluso il lavoro domestico) e autonome che percepiscono almeno uno tra redditi di lavoro autonomo, redditi d'impresa in contabilità ordinaria, redditi d'impresa in contabilità semplificata o redditi da partecipazione e che non hanno optato per il regime forfetario.
Le lavoratrici 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.
Dal 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.
Per gli anni 2025 e 2026 l'esonero **non spetta alle lavoratrici beneficiarie di quanto disposto dall'art. 1, co. 180, della Legge 30 dicembre 2023, n. 213.**
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.

- Incentivo fiscale nuove assunzioni

E’ stato prorogato l’incentivo fiscale (deduzione del costo del personale per incrementi occupazionali con maggiorazione del costo del 120% – 130%) per le nuove assunzioni nei periodi 2025-2026-2027.

- Welfare aziendale

Per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo 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 l’affitto dell’abitazione principale ovvero per gli interessi sul mutuo relativo all’abitazione principale.
Il limite è elevato a 2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi, affiliati o affidati, fiscalmente a carico.
Il limite di euro **2.000** si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli.
I datori di lavoro sono tenuti ad informare preventivamente le rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

- Durata del periodo di prova nel contratto a tempo determinato

La durata del periodo di prova è fissata in **un giorno di effettiva prestazione** per **ogni quindici giorni di calendario** a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso (quindi, senza possibilità per la contrattazione collettiva di stabilire diversamente), la durata del periodo di prova **non può essere inferiore a due giorni** né superiore a:
- quindici giorni, per i contratti con durata non superiore a sei mesi,
- trenta giorni, per i contratti con durata superiore a sei mesi e inferiori a dodici mesi.
Si ricorda, inoltre, che, in via generale, il periodo di prova non può essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore prevista dalla contrattazione collettiva. Resta fermo che, in caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle **stesse mansioni**, il rapporto di lavoro **non** può essere soggetto ad un **nuovo periodo di prova** e che, in caso di sopravvenienza di eventi quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.