

**NOTA INFORMATIVA 3/2025:**

**LEGGE DI BILANCIO: NOVITA' NEI RAPPORTI TRA IMPRESE E DIPENDENTI**

**INDICE DEGLI ARGOMENTI:**

1. Fringe benefit: incremento della soglia di esenzione e agevolazioni per i trasferimenti di residenza;
2. Fringe benefit: nuovo regime per le auto aziendali;
3. Obbligo di tracciabilità dei pagamenti delle spese di trasferta e delle spese di rappresentanza;
4. Imposta sostitutiva del 5% sui premi di risultato.

La L. 30 dicembre 2024, n.207 (Legge di Bilancio 2025) introduce le seguenti disposizioni riguardanti i rapporti delle imprese coi dipendenti: i) fringe benefit esenti fino a 2.000 euro e rimborsi esenti (solo fiscalmente) fino a 5.000 euro dei canoni di locazione ai nuovi assunti che trasferiscono la residenza; ii) revisione della tassazione dei veicoli assegnati ai dipendenti con riduzioni applicabili solo per veicoli elettrici e ibridi plug-in; iii) obbligo di pagare con mezzi tracciabili le spese di trasferta e di rappresentanza; iv) imposta sostitutiva del 5% su importi fino a 3.000 euro, legati a premi di risultato o partecipazione agli utili.

---

### 1. Fringe benefit: incremento della soglia di esenzione e agevolazioni per i trasferimenti di residenza

---

Confermata per il triennio 2025-2027 l'esenzione fiscale, fino a 1.000 euro per lavoratori senza figli e fino a 2.000 euro per quelli con figli a carico: i) del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati al lavoratore medesimo (c.d. *fringe benefit*); ii) delle somme rimborsate dal datore di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche di acqua, energia elettrica e gas, delle spese per l'affitto della prima casa, degli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.

Per i nuovi assunti a tempo indeterminato dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025, con redditi fino a 35.000 euro nel 2024 che trasferiscono la residenza di oltre 100 chilometri, i rimborsi dei datori di lavoro per canoni di locazione e spese di manutenzione non sono imponibili fino a 5.000 euro annui, ai soli fini fiscali, nei primi due anni dall'assunzione.

---

### 2. Fringe benefit: nuovo regime per le auto aziendali

---

Introdotte nuove modalità per il calcolo del valore del benefit relativo ai veicoli messi a disposizione dei dipendenti per utilizzo promiscuo (sia lavorativo che personale). Il valore si determina moltiplicando l'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri (basato sul costo chilometrico desumibile dalle tabelle ACI) per la percentuale applicabile alla tipologia di veicolo, al netto delle somme eventualmente trattenute al dipendente. Il risultato viene rapportato al periodo di assegnazione del veicolo, generalmente calcolato su base mensile e riportato in busta paga.

Fino al 31 dicembre 2024, le percentuali variano in base alle emissioni di CO<sub>2</sub> del veicolo: 25% per veicoli con emissioni fino a 60 g/km, 30% per emissioni da 61 a 160 g/km, 50% per emissioni da 161 a 190 g/km, 60% per emissioni superiori a 190 g/km.

Per le autovetture immatricolate e assegnate dopo il 1° gennaio 2025, la percentuale applicabile è pari al 50%, indipendentemente dalla classe di emissione di CO<sub>2</sub>, ridotta al 10% per i veicoli elettrici e al 20% per i veicoli ibridi plug-in. L'aumento della tassazione dal 30% al 50% per la maggior parte dei veicoli comporterà una riduzione del netto percepito dal dipendente, parzialmente compensata dall'aumento della quota di TFR maturata sul benefit e dal miglioramento della posizione previdenziale grazie all'incremento dei contributi.

Il valore del benefit concorre al limite generale di esenzione fiscale previsto per i *fringe benefit*, pari a 1.000 euro per lavoratori senza figli e 2.000 euro per lavoratori con figli a carico.

---

### 3. Obbligo di tracciabilità dei pagamenti delle spese di trasferta e delle spese di rappresentanza

---

Dal 1° gennaio 2025 il rimborso delle spese di trasferta di lavoratori dipendenti e collaboratori e professionisti è fiscalmente deducibile esclusivamente se le spese sono sostenute con metodi di pagamento tracciabili: bonifici bancari, assegni, carte di credito, bancomat, app e wallet digitali, piattaforme di pagamento elettroniche, telepass e dispositivi equivalenti. Le spese interessate includono quelle relative a vitto, alloggio, trasporti non di linea (taxi e noleggi con conducente) e altre spese legate alla trasferta, come parcheggi, mance, lavanderia e telefono.

Per evitare la tassazione a carico del dipendente dell'importo analiticamente rimborsatogli (art. 51, co. 5, TUIR), l'indeducibilità delle spese per l'impresa o il professionista datore di lavoro (art. 95, co. 3-bis), e l'onere di contestare la duplicazione d'imposizione, è indispensabile che i pagamenti siano tracciabili e che il lavoratore o il collaboratore conservi documenti idonei (ad esempio, Pos emesso dal tassista). È responsabilità del datore di lavoro raccogliere e conservare la documentazione necessaria, sia per giustificare i rimborsi esenti fatti ai lavoratori, sia per garantire la deducibilità delle spese. La disposizione si applica alle trasferte effettuate sia al di fuori sia all'interno del Comune in cui si trova la sede di lavoro. Tuttavia, per le trasferte intra-comunali che, salvo quanto riferibile ai rimborsi di spese di trasporto, sono tassate in capo al lavoratore, ricade sul datore di lavoro l'indeducibilità delle spese in caso di mancato rispetto dell'obbligo di tracciabilità.

Inoltre, il D. lgs 13 dicembre 2024, n. 192, introduce una semplificazione: ai fini dell'esenzione sui rimborsi delle spese di trasporto nel territorio comunale, non è più obbligatoria la documentazione fornita dal vettore. Le spese potranno essere validamente documentate dal dipendente con modalità alternative, come i rimborsi chilometrici. L'obbligo di tracciabilità si estende anche alle spese di rappresentanza, che includono omaggi, eventi, ristoranti e altre iniziative promozionali.

---

#### 4. Imposta sostitutiva del 5% sui premi di risultato

---

È confermata per il 2025 l'applicazione dell'imposta sostitutiva dell'Irpef del 5% sui seguenti importi, entro il limite di 3.000 euro lordi, erogati a lavoratori dipendenti con reddito annuo non superiore a 80.000 euro:

- premi di risultato collegati a incrementi misurabili di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione rispetto all'anno precedente, stabiliti da contratti collettivi di secondo livello;
- partecipazione agli utili dell'impresa, indipendentemente dagli incrementi di produttività.

L'accordo aziendale può prevedere anche l'opzione di destinare, in tutto o parte, il premio di risultato a misure o piani di welfare già operativi, usufruendo così dell'esenzione fiscale e contributiva. Questa scelta comporta vantaggi anche per il datore di lavoro, grazie alla riduzione dei costi contributivi.

8 gennaio 2025

prorevis auditing s.r.l.