



STUDIO PIZZANO

COMMERCIALISTA E REVISORE LEGALE

www.studiopizzano.it

NUOVE REGOLE SUI REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE: COSA CAMBIA DAL 2025

Publicato il 10 Dicembre 2024 di Sabatino Pizzano



Dal primo gennaio 2025 l'ordinamento fiscale italiano subirà una significativa svolta nella determinazione del reddito da lavoro dipendente. Le modifiche, frutto dell'approvazione di un disegno di legge di riforma IRPEF e IRES, coinvolgeranno gli articoli del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR) per ridefinire criteri di imponibilità, trattamento di contributi sanitari integrativi, disciplina dei cosiddetti fringe benefit e parametri di valutazione dei rimborsi spese. È un intervento normativo che mira a dare maggiore trasparenza, precisione e coerenza all'intero impianto fiscale relativo alle somme e ai valori percepiti dai lavoratori subordinati. Queste innovazioni avranno impatti concreti sulla contrattazione aziendale, sull'organizzazione delle buste paga e sugli strumenti di welfare offerti da imprese e datori di lavoro, spingendo professionisti del settore e contribuenti comuni a rivedere con attenzione la gestione dei redditi percepiti.

Un nuovo quadro per i contributi sanitari e la non concorrenza al reddito

Il cuore della riforma si concentra sulle regole relative alla parziale esclusione dalla formazione del reddito imponibile dei contributi di assistenza sanitaria integrativa. L'art. 51, comma 2, lettera a) del TUIR viene rielaborato per garantire un più chiaro allineamento tra le somme versate e le condizioni di mutualità e solidarietà che caratterizzano i Fondi sanitari integrativi iscritti all'Anagrafe dei Fondi del Servizio Sanitario Nazionale. Ciò significa che se un datore di lavoro o lo stesso lavoratore versano contributi a enti, casse o fondi che offrono assistenza sanitaria complementare, tali somme non concorreranno alla formazione del reddito fino a un limite massimo di 3.615,20 euro all'anno.

Rispetto alle previgenti disposizioni, l'enfasi sull'iscrizione dei fondi a specifici registri e sul rispetto di criteri di solidarietà sociale diventa più marcata. Il legislatore sembra così voler premiare, con una fiscalità più leggera, la costruzione di una rete assistenziale di natura solidaristica.

Un esempio concreto potrebbe riguardare un'azienda del settore manifatturiero che, attraverso un contratto collettivo aziendale, stabilisce di versare per i propri dipendenti un contributo annuo di 2.000 euro a un fondo sanitario riconosciuto e conforme alle nuove norme: in tal caso, il lavoratore non vedrà aumentare la propria base imponibile con tali somme.

Estensione dei benefici e deducibilità dei contributi sanitari

Le novità non si limitano all'art. 51 del TUIR. Le modifiche interessano anche l'art. 10, comma 1, lett. t-ter), che regola la deducibilità dal reddito complessivo dei contributi versati ai fondi sanitari integrativi. Questo ampliamento non riguarda soltanto il singolo lavoratore, ma anche i familiari fiscalmente a carico, secondo le regole previste dall'art. 12, comma 2 del TUIR. Il legislatore intende così incoraggiare forme di welfare aziendale più complete e strutturate, in cui l'impresa possa offrire coperture sanitarie destinate non soltanto al dipendente, ma anche ai suoi congiunti non autosufficienti, anziani o con bisogni particolari.

L'effetto combinato di queste modifiche è la costruzione di un sistema virtuoso, nel quale le prestazioni socio-sanitarie integrative acquistano un ruolo centrale, mentre la tassazione si adatta riconoscendo l'utilità sociale e la natura mutualistica di tali erogazioni. Non viene più eliminata la lettera i-bis) dell'art. 51, come invece ipotizzato in una versione preliminare della riforma, preservando l'insieme degli strumenti normativi già esistenti per coordinare i diversi regimi fiscali applicabili al welfare aziendale.

Rivoluzione nel calcolo dei fringe benefit e ridefinizione del valore normale

Le modifiche riguardano anche il criterio di determinazione del valore dei cosiddetti fringe benefit, quei beni e servizi che il datore di lavoro mette a disposizione dei dipendenti in aggiunta alla retribuzione. Le nuove norme incidono sulla determinazione del valore

normale dei beni ceduti e dei servizi forniti, come previsto dall'art. 51, comma 3 del TUIR. Se precedentemente il valore veniva spesso ancorato a parametri fissi o a valori medi di mercato, ora l'accento si sposta sulla coerente valutazione economica dei beni e dei servizi in base al prezzo mediamente praticato nello stesso stadio di commercializzazione nel quale l'impresa opera. Ciò significa che, se un'azienda produttrice di beni alimentari fornisce ai propri dipendenti i prodotti realizzati internamente, non sarà più sufficiente considerare semplicemente il prezzo di cessione all'ingrosso, ma andrà valutato il costo effettivo all'interno del medesimo anello della filiera commerciale.

La riforma, inoltre, rivede il limite oltre il quale i fringe benefit entrano a formare reddito imponibile, riducendo la soglia a 258,23 euro. Questo intervento rappresenta un cambio di prospettiva significativo, obbligando imprese e consulenti a riconsiderare le proprie politiche retributive e l'assegnazione di beni e servizi in natura. Il datore di lavoro, ad esempio, dovrà ponderare con attenzione la quantità e il valore dei propri prodotti destinati all'uso personale del dipendente, valutandone l'impatto fiscale complessivo.

Rimborsi spese e trasferte: una richiesta di maggiore trasparenza

Un altro importante tassello della riforma coinvolge i rimborsi spese per le trasferte sul territorio. Il testo normativo precisa che le indennità finalizzate a compensare i costi di viaggio e trasporto restano escluse dal reddito imponibile solo se idoneamente documentate con prove certe, come scontrini, ricevute o fatture emesse dal vettore. Non basta più un'autocertificazione o una nota spese generica, ma occorre dimostrare l'effettiva natura del costo sostenuto e la sua diretta correlazione con lo spostamento lavorativo. Questo passaggio non è un semplice dettaglio tecnico, ma una vera e propria chiamata alla trasparenza contabile.

Le imprese saranno costrette ad affinare i propri sistemi di gestione amministrativa e archivio documentale, per evitare che rimborsi non adeguatamente tracciati possano essere considerati reddito imponibile per il dipendente, con conseguenze tanto sul fronte fiscale quanto su quello contributivo.

Coordino con la legislazione di bilancio e orizzonte di cambiamento

Le riforme previste assumono un significato ancora più ampio se inserite nel contesto della manovra di bilancio 2025, in cui i legislatori hanno intenzione di garantire un coerente raccordo tra le nuove norme del TUIR e gli incentivi eventualmente previsti per favorire la rinuncia a determinate prestazioni. Ad esempio, la convergenza tra l'adeguamento delle regole sui fondi sanitari e l'eventuale reindirizzamento delle politiche su pensionamenti anticipati o misure di tipo assistenziale segnala la volontà di creare un corpus normativo omogeneo e razionale.

Il cambiamento in atto, dunque, non è isolato, ma si inquadra in una più ampia strategia di razionalizzazione e modernizzazione del sistema fiscale e previdenziale italiano.

Implicazioni pratiche e considerazioni finali

L'insieme delle modifiche descritte, che si concretizzerà a partire dal 2025, obbliga imprese, lavoratori e consulenti a una rilettura attenta di contratti, regolamenti interni e politiche retributive. Chi gestisce il personale dovrà comprendere fino in fondo i nuovi vincoli, pianificando con anticipo l'adesione a fondi sanitari adeguatamente iscritti e organizzando la distribuzione di fringe benefit secondo logiche di maggiore chiarezza e coerenza. Per i lavoratori, soprattutto quelli con particolari esigenze familiari o situazioni di non autosufficienza, la riforma può tradursi in opportunità aggiuntive, purché vengano rispettati tutti i requisiti previsti.

Non si tratta di semplici rettifiche tecniche, ma di un intervento organico che rimodula il rapporto tra benefici, reddito imponibile e

tassazione, riscrivendo le regole del gioco fiscale e previdenziale. Rivolgersi a commercialisti, consulenti fiscali e giuslavoristi specializzati aiuterà a muoversi con consapevolezza in questo nuovo scenario, cogliendo i vantaggi delle norme rielaborate e prevenendo eventuali complicazioni amministrative.

www.studiopizzano.it

© RIPRODUZIONE RISERVATA