

**Circolare n. 04/25 del 28 ottobre: gestioni di fine anno e recenti disposizioni
normative e giurisprudenziali**

Alla rispettabile Clientela

Visto l'approssimarsi del termine dell'anno fiscale ed in considerazione di recenti sviluppi sulle tematiche di seguito trattate, forniamo utili suggerimenti legati alla gestione del personale.

Benefits per lavoratori dipendenti - (netti in busta)

Si ricorda che, in riferimento all'esercizio in corso ed ai due successivi, e' in vigore una disciplina più favorevole in materia di esclusione dal computo del reddito imponibile del lavoratore per i beni ceduti ed i servizi prestati al lavoratore medesimo – FRINGE BENEFITS.

Il regime più favorevole consiste nell'elevamento del limite di esenzione da tassazione e da contribuzione (per ciascun periodo d'imposta) di una somma pari **a 2.000 euro per i lavoratori con figli fiscalmente a carico ed a 1.000 euro per gli altri lavoratori** (si precisa che al superamento di tali soglie l'importo complessivo sarà attratto a tassazione).

Tra le principali inclusioni previste nel regime di esenzione sono comprese le somme erogate direttamente dal datore di lavoro o rimborsate dal medesimo al lavoratore, per il pagamento di:

- buoni carburante,
- buoni spesa,
- rimborso netto utenze domestiche relative al servizio idrico, dell'energia elettrica e del gas naturale,
- rimborso degli interessi sul mutuo relativo all'acquisto dell'abitazione principale.

La competenza dei plafond fiscali sopra citati ha la consueta validità temporale e pertanto gli eventuali riconoscimenti ai dipendenti dovranno avvenire entro il 31 dicembre di ogni annualità.

Spese di trasferta e rappresentanza

In merito al tema si ricorda che la recente norma ha introdotto disposizioni strutturali e stringenti sulla gestione delle spese di trasferta - rimborsi delle spese di vitto, alloggio, viaggio e trasporto, compresi taxi ecc.-

Da gennaio 2025 la nuova norma dispone che il pagamento di spese di trasferta avvenga mediante **metodi tracciabili divenuti essenziali** per avere titolo alla relativa **deducibilità** ai fini IRES/IRPEF/IRAP, nonché per evitare l'**imponibilità** delle stesse in busta paga ai dipendenti.

(Fanno eccezione le spese relative ai trasporti effettuate mediante autoservizi pubblici di linea, cui non si applicano le nuove restrizioni).

Pertanto dall'anno in corso è fondamentale che dette spese siano tracciate tramite transazioni bancarie ovvero mediante altri sistemi di pagamento quali carte di debito, di credito, prepagate, assegni bancari e circolari.

Nella pratica, al fine di snellire le attività contabili il dipendente in trasferta deve essere munito di carta di credito (meglio se aziendale) per saldare tutte le spese necessarie alla trasferta di cui intenderà richiederne rimborso all'azienda.

Si consiglia pertanto di verificare che sia stata avviata una corretta e rigorosa gestione tracciata di tutte le spese attinenti alle trasferte riepilogando su prospetti dettagliati tutti i rimborsi autorizzati ai dipendenti.

Modifica licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese

Per decenni la norma ha disposto un quadro normativo in cui il licenziamento illegittimo, intimato da imprese con livelli occupazionali non superiori a 15 dipendenti nella singola unità produttiva, comportava unicamente un'indennità variabile da un minimo di 2,5 a un massimo di 6 mensilità di retribuzione globale di fatto (art. 8 della legge 604/1966) con esclusione dal reintegro nel posto di lavoro.

Questa disciplina si applica ancora oggi ma solo e limitatamente ai cosiddetti “vecchi assunti” ossia coloro i quali sono dipendenti presso l’azienda prima del 7 marzo 2015.

Ai “nuovi assunti” ossia coloro che sono in possesso di contratto di lavoro sottoscritto dal 7 marzo 2015 in avanti si applica, invece, la recentissima disposizione emessa dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 118 del 21 luglio 2025 che è intervenuta su questo impianto normativo dichiarando l’illegittimità costituzionale dell’articolo 9 nella parte in cui pone il limite massimo di 6 mensilità.

Per effetto di questo intervento, al licenziamento illegittimo dei “nuovi assunti” nelle piccole imprese si applica un risarcimento che vede come soglia massima 18 mensilità (rispetto alle 6 mensilità precedenti).

Tale nuova e repentina modifica rispetto alla norma che da circa 60 anni governava tali circostanze implica di fatto il triplicarsi dei rischi potenziali (connessi e rimessi in toto al “prudente” apprezzamento del giudice) per le aziende di piccole dimensioni.

Per conseguenza, dinnanzi ad un licenziamento potenzialmente illegittimo si consiglia alle aziende una rigorosa ed attenta valutazione in merito all’importo risarcitorio che potrebbero essere obbligate ad erogare sia in sede di vertenza sindacale che per conseguenza a sentenza giudiziaria.

Restando a disposizione per ogni eventuale chiarimento si coglie l’occasione per porgere cordiali saluti.

Ivrea, 28 ottobre 2025



STUDIO CHIADÒ FIORIO SAS STP
dott. Chiadò Fiorio Christian