



È possibile ottenere i ticket mensa anche durante le ferie?

Con una decisione che qualcuno ritiene "epocale" la Corte di Cassazione ha riconosciuto il diritto del lavoratore a ricevere i buoni pasto anche durante le ferie.

Il provvedimento in questione è l'ordinanza 25840/2024 del 27 settembre 2024, che arriva in un contesto in cui, fino ad oggi, il buono pasto veniva escluso dalla retribuzione feriale perché ritenuto estraneo agli elementi retributivi ordinari che compongono le voci della busta paga.

Prima di trarre conclusioni affrettate rispetto a un provvedimento che si riferisce a un caso specifico e, per molti versi particolare, occorre soffermarsi sui presupposti fattuali e giuridici che sono alla base dell'ordinanza che ci occupa.

Il datore di lavoro ricorrente chiedeva alla Suprema Corte di cassare la decisione dei giudici di merito che nei due precedenti gradi di giudizio lo avevano condannato al pagamento, in favore del lavoratore, delle differenze relative al periodo delle ferie godute dallo stesso negli anni 2016/2021 sull'assunto dell'istante che, in relazione ai periodi di fruizione delle ferie annuali, non aveva percepito una retribuzione, equiparabile alla retribuzione corrisposta nei periodi di servizio, poiché non ricomprendeva l'indennità perequativa, l'indennità compensativa e il ticket-mensa.

La decisione di merito impugnata, nel richiamare i principi espressi dalla Cassazione nelle sentenze n. 13425/2019 e n. 22401/2020, circa la questione della retribuzione durante il periodo feriale, e, considerati gli accordi collettivi applicabili, aveva ritenuto che l'interpretazione delle norme collettive induceva a ritenere che le indennità perequativa e

SOMMARIO

- È possibile ottenere i ticket mensa anche durante le ferie?
- Doppia esenzione IMU prima casa coniugi solo con residenza separata
- In vigore il nuovo decreto Flussi
- Bonus fiscale per cambio caldaia
- Patente, tessera sanitaria e disability Card sull'app IO
- Manovra 2025 e novità detrazioni fiscali

compensativa erano attribuite per compensare specifici disagi legati alle mansioni svolte, con la conseguenza che le stesse erano da considerarsi parte integrante della retribuzione e non avevano alcuna correlazione con la presenza fisica ed effettiva del lavoratore in servizio (per ogni giornata di effettiva prestazione lavorativa).

I giudici della Cassazione hanno respinto il ricorso e confermato la decisione di merito con le seguenti argomentazioni:

Secondo gli Ermellini, la nozione di retribuzione da applicare durante il periodo di godimento delle ferie è fortemente influenzata dalla interpretazione data dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea la quale, sin dalla sentenza *Robinson Steele* del 2006, ha precisato che con l'espressione "*ferie annuali retribuite*", contenuta nell'art. 7, nr. 1, della direttiva nr. 88 del 2003, si vuole fare riferimento al fatto che, per la durata delle ferie annuali, il lavoratore deve percepire la retribuzione ordinaria (nello stesso senso CGUE 20 gennaio 2009 in C.350/06 e C-520/06, *Schultz-Hoff e altri*). Ciò che si è inteso assicurare è una situazione equiparabile a quella ordinaria del lavoratore in atto nei periodi di lavoro sul rilievo che una diminuzione della retribuzione potrebbe essere idonea a dissuadere il lavoratore dall'esercitare il diritto alle ferie, il che sarebbe in contrasto con le prescrizioni del diritto dell'Unione (cfr. C.G.U.E. *Williams e altri*, C-155/10 del 13 dicembre 2018 ed anche la causa *To.He.* del 13/12/2018, C-385/17).

In definitiva, qualsiasi incentivo o sollecitazione che possa indurre i dipendenti a rinunciare alle ferie è incompatibile con gli obiettivi del legislatore europeo che si propone di assicurare ai lavoratori il beneficio di un riposo effettivo, anche per un'efficace tutela della loro salute e sicurezza (cfr. in questo senso anche la recente C.G.U.E. del 13/01/2022 nella causa C-514/20).

Tali principi la stessa Cassazione ha ribadito in più occasioni affermando che la retribuzione dovuta nel periodo di godimento delle ferie annuali, ai sensi dell'art. 7 della Direttiva 2003/88/CE, per come interpretata dalla Corte di Giustizia, comprende qualsiasi importo pecuniario che si pone in rapporto di collegamento all'esecuzione delle mansioni e che sia correlato allo "status" personale e professionale del lavoratore (cfr. Cass. 17/05/2019 n. 13425, richiamata dalla Corte d'Appello che ha definito il merito).

I giudici di piazza Cavour hanno poi rammentano "*che le sentenze della Corte di Giustizia dell'UE hanno, infatti, efficacia vincolante, diretta e prevalente, sull'ordinamento nazionale*" sicché non può prescindere dall'interpretazione data dalla Corte Europea che, quale interprete qualificata del diritto dell'unione, indica il significato ed i limiti di applicazione delle norme. Le sue sentenze, pregiudiziali o emesse in sede di verifica della validità di una disposizione UE, hanno perciò "*valore di ulteriore fonte del diritto comunitario, bensì in quanto ne indicano il significato ed i limiti di applicazione, con efficacia erga omnes nell'ambito della Comunità*" (cfr. Cass. n. 13425 del 2019 ed ivi la richiamata Cass. n. 22577 del 2012).

Nell'applicare il diritto interno, dunque, il giudice nazionale è tenuto per quanto possibile a conformarsi alle finalità perseguite dal diritto dell'Unione, nell'intento di conseguire il risultato prefissato dalla disciplina eurounitaria, conformandosi all'art. 288, comma 3, TFUE, obbligo che viene meno solo quando la norma interna appaia assolutamente incompatibile con quella europea, ma non è questo il caso.

Tuttavia, dalla lettura dell'Ordinanza della Cassazione, si ricava l'impressione che la valutazione della spettanza, durante il periodo di ferie, delle indennità perequativa e compensativa abbia, in qualche modo, trascinato con sé anche il ticket mensa la cui natura non è stata separatamente considerata.

Invero, al riguardo occorre ricordare che la stessa Cassazione, attraverso l'ordinanza n. 16929/22, aveva affermato il principio che il diritto ai buoni pasto ha natura assistenziale e non retributiva ragion per cui "*non possono beneficiare dei tickets i lavoratori che usufruiscano dei permessi di allattamento o che comunque non lavorino almeno sei ore al giorno*", poiché l'attribuzione del buono pasto è condizionata all'effettuazione della pausa pranzo che a sua volta presuppone come regola generale che il lavoratore osservi un orario di lavoro giornaliero di almeno sei ore.

Dunque, se appare pacifico che per il diritto ai buoni pasto non ha rilievo l'assimilazione delle ore di permesso a quelle di lavoro ai fini della retribuzione, a maggior ragione non potranno essere assimilate alle ore di lavoro i periodi di ferie.

Su tale aspetto, si segnala che la stessa Cassazione più recentemente, con l'ordinanza n. 8090/2024, ha affermato il principio secondo cui il servizio mensa o l'indennità sostitutiva non assumono natura retributiva, con la conseguenza che solo la legge o la contrattazione collettiva possono considerarli quali elementi imponibili ai fini della retribuzione utile anche per il calcolo del TFR.

Sino ad oggi, dunque, secondo una costante giurisprudenza di legittimità, i buoni pasto non avevano natura retributiva, salvo che la contrattazione collettiva non prevedesse diversamente.

A tal proposito, non sfugge al lettore attento che l'Ordinanza della Cassazione, oggi in esame, definisce un giudizio civile per il quale vale il principio della corrispondenza fra il chiesto e il pronunciato e che la stessa ordinanza sottolinea come *"pur fondandosi entrambi i motivi di ricorso (come risulta dal loro svolgimento), su una serie di norme di CCNL e di svariati accordi collettivi, la ricorrente: non ha prodotto in questa sede i testi integrali di CCNL e dei cennati accordi collettivi, né ne specifica la localizzazione all'interno dell'incarto processuale; neppure ha precisato quali siano le norme di diritto o di contratti o accordi collettivi nazionali, di cui si lamenta la violazione, e, per gli accordi collettivi di rango non nazionale, neanche ha dedotto la violazione dei canoni ermeneutici legali di cui agli artt. 1362 e ss. c.c.. Peraltro, entrambi i motivi di ricorso, non solo sono meramente riproductivi dei primi due motivi d'appello (cfr. terza facciata dell'impugnata sentenza), ma non si confrontano assolutamente con la motivazione della Corte territoriale, la quale, ad es., aveva spiegato perché la sentenza di primo grado non introduceva un principio di onnicomprensività della retribuzione feriale (cfr. penultima facciata della sentenza di secondo grado); il che induce difetto dei requisiti di specificità/autosufficienza del ricorso per cassazione previsti dagli artt. 366, comma primo, nn. 4) e 6) e 369, comma secondo, n. 4, c.p.c."*

Si tratta, dunque, di una pronuncia di inammissibilità per violazione dell'articolo 366 c.p.c., che impone, a pena di inammissibilità del ricorso per Cassazione, *"la specifica indicazione degli atti processuali, dei documenti la specifica indicazione, per ciascuno dei motivi, degli atti processuali, dei documenti e dei contratti o accordi collettivi sui quali il motivo si fonda e l'illustrazione del contenuto rilevante degli stessi"*.

Tuttavia, dall'inammissibilità del ricorso discende, nel caso che ci occupa, la conferma della decisione dei gradi di merito con il conseguente capovolgimento dell'orientamento giurisprudenziale che ha sempre escluso i buoni pasto dalla retribuzione feriale.

La delicatezza del tema consiglia di attendere i successivi sviluppi giurisprudenziali per comprendere se la decisione che ci ha occupato sia destinata a restare circoscritta nell'ambito del concreto caso al quale si riferisce o possa davvero divenire un punto di riferimento stabile per gli orientamenti futuri ed essere applicata a casi consimili, considerato che la ricomprensione dei buoni pasto a pieno titolo nella retribuzione del lavoratore comporterebbe effetti non di poco conto a livello fiscale e previdenziale.

A ogni buon fine per quel che concerne il comparto sicurezza e con specifico riferimento alle forze di Polizia a status civile occorre chiarire che non esistono disposizioni di legge o rinvenienti dalla contrattazione collettiva di settore che attribuiscono natura retributiva ai buoni pasto il cui valore non costituisce elemento integrativo della retribuzione ma si concretizza in una agevolazione di carattere assistenziale. Detto orientamento è stato avvalorato anche dalle deliberazioni di alcune sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti, secondo le quali la corresponsione del buono pasto, oltre a *"non costituire un compenso sinallagmaticamente legato alla prestazione lavorativa non può essere sostituito con una erogazione in denaro"* (Cfr. parere Corte dei Conti Friuli Venezia Giulia n. 1 del 08/01/2013; parere Corte dei Conti Lombardia n. 651 del 06/12/2011; parere Corte dei Conti Toscana n. 187 del 21/07/2011).

Doppia esenzione IMU prima casa coniugi solo con residenza separata



Dopo i pronunciamenti in materia degli ultimi anni, che hanno più volte ribaltato l'interpretazione normativa al riguardo, la Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 19684 del 17 luglio 2024, ha chiarito che per usufruire dell'esenzione IMU è necessario che il contribuente abbia la residenza anagrafica presso l'immobile per il quale richiede il beneficio. La sentenza rappresenta dunque un punto di svolta per i coniugi con residenze diverse, per i quali viene chiarito che non basta la dimora abituale in una seconda casa per poterla considerare abitazione

principale e quindi svincolarla dall'IMU.

Dunque, secondo la nuova ordinanza della Cassazione, l'esenzione IMU è valida solo se l'immobile per cui si richiede il beneficio è adibito a abitazione principale, ossia il luogo in cui il contribuente ha sia la residenza anagrafica che la dimora abituale.

Questo significa che, in caso di residenze diverse, ciascun coniuge deve dimostrare di abitare stabilmente nell'immobile per il quale richiede l'esenzione.

La sentenza n. 209/2022 della Corte Costituzionale aveva inizialmente dichiarato l'incostituzionalità della norma che richiedeva la coincidenza tra residenza anagrafica e dimora abituale per l'intero nucleo familiare del possessore dell'immobile.

Questa decisione ha aperto alla possibilità che, salvo comportamenti elusivi, i coniugi possano usufruire dell'esenzione IMU anche se hanno residenze anagrafiche diverse, a condizione che ciascuno risieda effettivamente nell'immobile per cui invoca l'agevolazione fiscale.

La vicenda trattata nell'Ordinanza n. 19684/2024 della Cassazione, riguarda un contribuente che, avendo residenza e dimora abituale in immobili diversi rispetto alla sua compagna, aveva richiesto l'esenzione IMU per la propria abitazione. La Corte di Cassazione ne ha respinto il ricorso, sottolineando che, in assenza di residenza anagrafica presso l'immobile, l'esenzione IMU non può essere riconosciuta.

Pertanto, il contribuente non può usufruire dell'agevolazione prevista per l'abitazione principale, se presso l'immobile interessato non ha fissato la residenza anagrafica. Infatti, il diritto all'esenzione per ciascuna abitazione principale delle persone legate da vincolo di coniugio o unione civile, che abbiano avuto l'esigenza, in forza delle necessità della vita, di stabilire la loro dimora abituale e la residenza anagrafica in altro immobile, sussiste e coinvolge anche il mantenimento dell'esenzione in ipotesi in cui i componenti del nucleo familiare siano stati indotti da esigenze personali a stabilire la residenza e la dimora abituale in luoghi ed immobili diversi purché, pur in assenza di convivenza col nucleo familiare, sia stata stabilita la residenza anagrafica nell'immobile per il quale l'esenzione sia stata invocata.

I giudici hanno, infatti, ricordato che, per ottenere l'esonero dal pagamento dell'imposta municipale sul possesso dell'immobile, è indispensabile rispettare i requisiti di residenza e dimora, come previsto dall'articolo 13, comma 2, del DL n. 201/2011 e dalla Legge n. 160/2019 (Articolo 1, comma 741, lettera b).



SPORTELLO PENSIONI SIULP

Servizio di consulenza online per tutti gli iscritti
Attraverso lo sportello è possibile chiedere chiarimenti relativi alle problematiche previdenziali e tutto ciò che riguarda la busta paga.
Un nostro esperto nella materia risponderà, in tempi brevi, a tutte le vostre domande.

SERVIZI.SIULP.IT

In vigore il nuovo decreto Flussi



È in vigore, dall'11 ottobre 2024, il nuovo decreto Flussi (D.L. n. 145/2024) per l'immigrazione regolare di lavoratori stranieri con nuove procedure di gestione e maggiori tutele contro abusi e sfruttamento.

Le domande vanno presentate sulla base di dati precompilati e sottoposte a controlli automatizzati per escludere immediatamente le richieste non conformi. In fase di precompilazione potrà essere adeguata la documentazione richiesta sia per il

datore di lavoro che per il lavoratore.

Per le domande relative agli ingressi nel 2025 la prima finestra per la precompilazione si aprirà dal 1° al 30 novembre 2024.

Per quanto riguarda le istanze relative al settore turistico-alberghiero, la precompilazione sarà ammessa dal 1° al 31 luglio 2025.

Saranno previsti più click day, scaglionati durante l'anno, specializzati per tipologie di settori, tra cui agricoltura e turismo.

In particolare:

- per il settore agricolo dalle ore 9.00 del 12 febbraio 2025;
- per il settore turistico-alberghiero:

a) dalle ore 9.00 del 12 febbraio 2025 per il 70 per cento delle quote;

b) dalle ore 9.00 del 1° ottobre 2025 per il restante 30 per cento.

Ciascun datore di lavoro può presentare un numero di domande limitato, calcolato in base al volume d'affari o ai ricavi/compensi dichiarati ai fini fiscali, certificati e calcolati in base al numero di dipendenti e al settore in cui opera l'impresa. Un decreto di prossima emanazione del Ministero del lavoro definirà le modalità applicative delle norme che stabiliranno i criteri per determinare il numero di richieste di assunzione ammesse in base ai parametri specifici di ciascun datore di lavoro.

Si prevede la redazione informatizzata del contratto di soggiorno per rispettare il termine di otto giorni dall'ingresso in Italia.

Obbligatorio, per i datori di lavoro un domicilio digitale per ricevere eventuali comunicazioni.

Il contratto di soggiorno, una volta sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore, potrà essere poi trasmesso entro 8 giorni dall'ingresso del lavoratore straniero in Italia. La firma del datore di lavoro in formato elettronico rende valida la firma autografa del lavoratore straniero. Il contratto di soggiorno dovrà essere trasmesso a cura del datore di lavoro allo sportello unico per l'immigrazione per gli adempimenti concernenti la richiesta di rilascio del permesso di soggiorno.

È stato introdotto uno speciale permesso di soggiorno della durata di 6 mesi prorogabile per casi di giustizia per le vittime di sfruttamento lavorativo che mette al sicuro i lavoratori che collaborano con le autorità.

È inoltre previsto un percorso di accompagnamento tramite il sistema SIVIS con formazione per il reinserimento sociale e protezione economica dei soggetti più deboli a cui sarà garantito l'Assegno di inclusione.

Sono previste regole specifiche per evitare che il datore di lavoro, dopo aver ottenuto il nulla osta e il visto di ingresso, non proceda con l'assunzione senza una giustificazione valida. Il datore di lavoro dovrà confermare allo Sportello Unico per l'Immigrazione la domanda di nulla osta entro sette giorni dalla comunicazione di richiesta del visto di ingresso da parte del lavoratore straniero. La mancata sottoscrizione del contratto di soggiorno tra il datore di lavoro e il lavoratore straniero, una volta giunto in Italia, comporta l'irricevibilità di ulteriori domande di nulla osta da parte dello stesso datore di lavoro per un periodo di tre anni, salvo il caso in cui la mancata sottoscrizione sia dovuta a cause non imputabili al datore di lavoro.

Speciali misure sono previste per la sicurezza nella gestione dei flussi, in particolare si è stabilito:

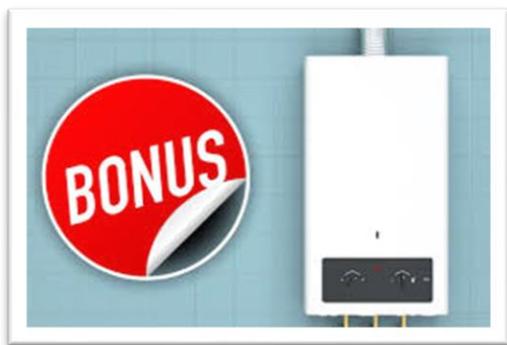
- l'obbligo di fornire impronte digitali per gli stranieri in entrata non solo dell'area Schengen;
- l'eliminazione dell'obbligo di dare preavviso per i provvedimenti di rigetto del visto per i consolati;
- l'obbligo di verifiche preventive per i nulla osta relativi a cittadini provenienti da Bangladesh, Pakistan e Sri-lanka che sono risultati più spesso oggetto di violazioni e per il quali al momento la procedura è stata bloccata;
- l'inserimento di nuovo personale pari a 250 unità per gli sportelli immigrazione.
- Inoltre, diecimila nuove unità sono previste a titolo di quote di ingresso per il personale destinato all'assistenza familiare di disabili e grandi anziani. L'ingresso dovrà avvenire per il tramite di Agenzie per il lavoro, organizzazioni datoriali firmatarie del CCNL del settore domestico e i professionisti dell'area giuridico-economica.
- Le domande possono essere presentate per l'assistenza:
- allo stesso datore di lavoro;
- al suo coniuge;
- al suo parente o affine entro il secondo grado e, nei casi individuati dall'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/1992, al parente entro il terzo grado, anche se non convivente, residente in Italia.

Non è, invece, consentita l'assunzione del coniuge e del parente o affine entro il terzo grado del datore di lavoro.

È previsto un tetto massimo di 3 richieste per datore di lavoro.

Per i lavoratori stagionali è prevista la possibilità di conversione del permesso di soggiorno, al di fuori delle quote, a seguito di trasformazione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato con lo stesso datore di lavoro o con un altro datore entro 60 giorni dalla scadenza del contratto di lavoro iniziale.

Bonus fiscale per cambio caldaia



La sostituzione della caldaia rientra negli interventi di manutenzione straordinaria e può avere valore per la richiesta del Bonus Mobili ed elettrodomestici, ma solo per accedere alla detrazione prevista dall'Articolo 16-bis del TUIR (comma 1), che corrisponde al 50%.

Non può invece applicarsi la detrazione indicata dall'Articolo 1 (comma 347), che disciplina l'Ecobonus per la sostituzione di impianti di climatizzazione invernale con impianti dotati di caldaie a condensazione, compresa la messa a punto del sistema di distribuzione.

Il principio è stato enunciato a suo tempo dall'Agenzia delle

Entrate con la Circolare n. 3/2016.

Il documento di prassi richiama le istruzioni ministeriali in merito alla possibilità di fruire della detrazione per l'arredo legate a lavori di ristrutturazione, le quali specificano che ulteriori interventi riconducibili alla manutenzione straordinaria sono quelli finalizzati al risparmio energetico volti all'utilizzo di fonti rinnovabili di energia e/o alla sostituzione di componenti essenziali degli impianti tecnologici.

In base a tale principio, l'Amministrazione finanziaria ha ribadito che può dare diritto al Bonus Mobili solo la sostituzione delle caldaie per le quali si opta per la detrazione del 50% (Bonus Ristrutturazioni).

Patente, tessera sanitaria e disability Card sull'app IO

Patente e tessera sanitaria in formato elettronico e valore legale stanno per essere inseriti nella App IO dopo una sperimentazione avviata a luglio scorso.

Si tratta del sistema IT Wallet (portafoglio digitale italiano istituito con il Decreto PNRR-quater a febbraio), che conterrà inizialmente tessera sanitaria e patente, poi tessera elettorale e carta europea della disabilità. In futuro dovrebbero poi arrivare anche la carta d'identità e i titoli di studio.

La sperimentazione dell'IT Wallet sull'app IO è iniziata quest'estate, in autunno scatterà la validazione dei documenti caricati e a quel punto la disponibilità dei nuovi servizi sull'applicazione sarà estesa a un numero sempre crescente di utenti, con il debutto ufficiale su scala nazionale e avvio a regime

per gennaio 2025.

I documenti saranno accessibili tramite QR-Code come documenti digitali con pieno valore legale, utilizzabili a tutti gli effetti al pari di quelli su supporto fisico.

Si tratta di una rivoluzione che consentirà di implementare sulla app anche servizi collegati ai nuovi documenti.

Ricordiamo che la App IO (scaricabile da App store per chi ha un iPhone e da Play Store per chi ha uno smartphone con sistema operativo Android) permette di accedere a molteplici servizi della Pubblica Amministrazione evitando di registrarsi separatamente ai vari enti.

Sul portale web dedicato si può consultare l'elenco completo di tutte le amministrazioni che aderiscono, con i relativi servizi disponibili.

Il punto di accesso digitale ai servizi pubblici, oggi offre numerose altre funzionalità (compresi alcuni servizi INPS e INAIL) oltre alla possibilità di effettuare i pagamenti PagoPA, comprese le rette scolastiche.

I servizi offerti sono essenzialmente di due tipi: notifica (es.: scadenza bollo auto o tessera elettorale) e pagamento (di spese pubbliche) tramite PagoPA.

A livello nazionale, su APP IO ci sono le casse previdenziale, INPS e INAIL, l'ACI, l'Agenzia delle Entrate, i vari Ministeri e diverse agenzie. A livello locale l'elenco annovera migliaia di enti.

Per accedere alle prestazioni pubbliche ci vuole sempre l'identità digitale (Spid, Carta d'identità elettronica o Carta Nazionale dei Servizi), mentre è anche possibile impostare una serie di servizi personalizzabili come gli avvisi sulle scadenze di pagamento o i promemoria in calendario.



Manovra 2025 e novità detrazioni fiscali



Salvo sorprese dell'ultima ora, a partire dal 2025 vi saranno novità riguardanti l'intero meccanismo delle detrazioni, con l'introduzione del cosiddetto quoziente familiare, per cui gli sconti fiscali sulle spese sostenute dal contribuente terranno conto anche della fascia di reddito e del numero di figli.

L'introduzione del quoziente familiare comporta la considerazione della fascia di reddito e del numero dei figli per determinare le detrazioni fiscali in dichiarazione dei redditi.

Sulle detrazioni per spese sanitarie, mutuo prima casa, istruzione, sport e via dicendo resta l'aliquota al 19%. Tuttavia, il beneficio fiscale si riduce per chi non ha figli a carico. E, par di capire, il taglio è lineare.

Quindi non vengono escluse determinate tipologie di spesa, come ad esempio quelle sanitarie.

La seconda variabile è la fascia di reddito. Già lo scorso anno era stata prevista una riduzione delle detrazioni sopra i 120mila euro, fino all'azzeramento a quota 240mila euro. Da questo paletto erano state escluse le detrazioni sanitarie, che al momento spettano per intero indipendentemente dal reddito. Non è chiaro se verrà abbassato il limite dei 120mila euro, oppure se il cosiddetto quoziente familiare interverrà al di sopra di una determinata soglia di reddito.

Un'altra modifica riguarda le detrazioni sui figli a carico. Attualmente sono previste per tutti i figli a carico sopra i 21 anni, purché restino al di sotto di determinati limiti di reddito (2mila 840,51 euro lordi oppure 4mila euro fino a 24 anni).

Ebbene, in Manovra 2025 questa detrazione si potrà applicare solo fino ai 30 anni del figlio, a meno che non ci sia una disabilità accertata. In quest'ultimo caso, l'agevolazione spetta indipendentemente dall'età del figlio.

La bozza approvata dal Consiglio dei Ministri prevede modifiche alle detrazioni sui bonus edilizi nel senso che premezza la riconferma del Bonus Mobili al 50% l'aliquota sulle spese per le ristrutturazioni, resta al 50% ma solo per la prima casa.

Per i lavori su altre tipologie di immobili, nel 2025 si applica la detrazione strutturale, che è pari al 36%. Cambiano, di conseguenza, anche i tetti di spesa: la detrazione al 50% prevede un limite di 96mila euro, quella al 36% si può utilizzare fino a 48mila euro.

Per avere certezze, occorre attendere l'approvazione della legge di bilancio, ma si tratta, tuttavia, di autorevoli anticipazioni.

