

LE NOVITA' PER L'ANNO 2025:
LEGGE DI BILANCIO
COLLEGATO LAVORO
DECRETO MILLEPROROGHE
DECRETO FISCALE

Dott.ssa Garbelli Barbara

Consulente del Lavoro in Pavia, Membro Centro Studi Nazionale ANCL



DI COSA DISCUTEREMO OGGI

- ◆ LEGGE DI BILANCIO 2025
Legge 30 dicembre 2024, n. 207
- ◆ COLLEGATO LAVORO (DDL LAVORO) Legge
13 dicembre 2024, n. 203
- ◆ DECRETO «MILLEPROROGHE» 2025 Decreto
Legge 27 Dicembre 2024, n. 302
- ◆ REVISIONE REGIME IMPOSITIVO REDDITI
Decreto Legislativo 13 dicembre 2024, n. 192

A close-up photograph of a red calculator. The digital display shows the number '2025' in black and red. The calculator has various function buttons like 'H/M/S', 'sqrt', '%', 'T', '+/-', 'MRC', 'M-', 'M+', '7', '8', '9', 'C', '4', '5', '6', and 'x'.

2025

LEGGE DI BILANCIO 2025

Legge 30 dicembre 2024, n.
207

ALIQUOTE IRPEF e CUNEO FISCALE – Art. 1, c. 1-13

In modifica al testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, viene previsto – in via definitiva e strutturale - che:

→ l'imposta lorda è determinata applicando al reddito complessivo, al netto degli oneri deducibili indicati nell'articolo 10, le seguenti aliquote per scaglioni di reddito:

- a) fino a 28.000 euro, 23%;
- b) oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro, 35%;
- c) oltre 50.000 euro, 43%;



Si conferma anche per il 2025 che l'importo da prendere in considerazione per valutare il rispetto del limite previsto dalla disposizione ai fini della spettanza del trattamento integrativo venga diminuita dell'importo di 75 euro, rapportato al periodo di lavoro.

ALIQUOTE IRPEF e CUNEO FISCALE – Art. 1, c. 1-13



BASE ANNUALE

Aliquota	Reddito complessivo annuo	Imposta sullo scaglione
23%	fino a 28.000	6.440
35%	oltre 28.000 e fino a 50.000	$6.440 + [(50.000 - \text{reddito complessivo oltre i } 28.000) * 35\% \text{ sino ad un massimo di } 7.700]$
43%	oltre 50.000	$6.440 + 7.770 + (\text{Reddito oltre i } 50.000 * 43\%)$

BASE MENSILE

Aliquota	Reddito mensile	Imposta sullo scaglione
23%	fino a 2.333,33	536,66
35%	oltre 2.333,33 e fino a 4.166,66	$536,66 + [(4.166,66 - \text{reddito complessivo oltre i } 2.333,33) * 35\% \text{ sino ad un massimo di } 641,66]$
43%	oltre 4.166,66	$536,66 + 641,66 + (\text{Reddito oltre i } 4.166,66 * 43\%)$

ALIQUOTE IRPEF e CUNEO FISCALE – Art. 1, c. 1-13



REDDITO COMPLESSIVO	DETRAZIONI SPETTANTI ANNO 2024
Inferiore a 15.000 €	€ 1.955 (*) (*) L'ammontare della detrazione effettivamente spettante non può essere inferiore a 690 €. Mentre, per i rapporti di lavoro a tempo determinato, l'ammontare della detrazione effettivamente spettante non può essere inferiore a 1.380 €.
Superiore a 15.000 € ma non a 28.000 €	€ 1.910 + [1.190 x (28.000 – RC)/13.000]
Superiore a 28.000 € ma non a 50.000 €	€ 1.910 x [(50.000 – RC)/22.000]
La detrazione spettante è aumentata di un importo pari a 65 € se il reddito complessivo è superiore a 25.000 € ma non a 35.000 €	

ALIQUOTE IRPEF e CUNEO FISCALE – Art. 1, c. 1-13



REDDITO COMPLESSIVO	DETRAZIONI SPETTANTI
Inferiore a 5.500 €	€ 1.265
Superiore a 5.500 € ma non a 28.000 €	$€ 500 + (1.265 - 500) \times [(28.000 - RC)/22.500]$
Superiore a 28.000 € ma non a 50.000 €	$€ 500 \times [(50.000 - RC)/22.000]$
La detrazione spettante è aumentata di un importo pari a 50 € se il reddito autonomo complessivo è superiore a 11.000 € ma non a 17.000 €	

ALIQUOTE IRPEF e CUNEO FISCALE – Art. 1, c. 1-13



→ DETRAZIONI PER FAMILIARI A CARICO

Le detrazioni per carichi di famiglia **spettano con riferimento ai figli a carico** nella misura di 950 euro per ciascun figlio, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi, affiliati o affidati, nonché i figli del coniuge deceduto conviventi con il coniuge superstite, di età pari o superiore a 21 anni ma inferiore a 30 anni nonché per ciascun figlio di età pari o superiore a 30 anni con disabilità.

Viene previsto che la **detrazione per i familiari conviventi pari a 750 euro per ciascun soggetto** e ripartita pro quota tra coloro che hanno diritto alla detrazione spetta ai soli ascendenti conviventi con il contribuente

Si escludono dalle detrazioni per familiari a carico i contribuenti che non sono cittadini italiani o di uno Stato membro dell'Unione europea o di uno Stato aderente all'accordo sullo Spazio economico europeo in relazione ai familiari residenti all'estero.

ALIQUOTE IRPEF e CUNEO FISCALE – Art. 1, c. 1-13

TIPOLOGIA DI DETRAZIONE	MODIFICHE
Coniuge	Invariate
Figli a carico	<p>950 euro per ciascun figlio, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi, affiliati o affidati, e i figli conviventi del coniuge deceduto:</p> <ul style="list-style-type: none">• di età pari o superiore a 21 anni ma inferiore a 30 anni• nonché per ciascun figlio di età pari o superiore a 30 anni con disabilità accertata ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992 n. 104
Altri familiari a carico	<p>750 euro, da ripartire pro quota tra coloro che hanno diritto alla detrazione, per ciascun ascendente che conviva con il contribuente</p>
<ul style="list-style-type: none">▪ Figli a carico > 21 anni con reddito non superiore a 4.000,00 euro;▪ Figli a carico > 24 anni con reddito non superiore a 2.840,51 euro.	Invariate

ALIQUOTE IRPEF e CUNEO FISCALE – Art. 1, c. 1-13

In via eccezionale, **per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024**, per i rapporti di lavoro dipendente, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, è riconosciuto un esonero, **senza effetti sul rateo di tredicesima**, sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore:

- **di 6 punti percentuali**, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, al netto del rateo di tredicesima.
- **di 7 punti percentuali**, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro, al netto del rateo di tredicesima.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Fasce di imponibile previdenziale	Esonero
Sino a € 1.923 mensili	7%
Tra € 1.923 e € 2.692 mensili	6%
13^ e 14^	NESSUN ESONERO

ALIQUOTE IRPEF e CUNEO FISCALE – Art. 1, c. 1-13



→ ULTERIORE INDENNITÀ - DETRAZIONE

Reddito fino a 20.000 euro

Previsto a favore dei **titolari di reddito di lavoro dipendente** ad eccezione dei percettori di redditi da pensione (di cui al comma 3, lettera a) dell'articolo 49 del TUIR) **che hanno un reddito complessivo non superiore a 20.000 euro:**

→ una somma, che non concorre alla formazione del reddito, determinata applicando al reddito di lavoro dipendente del contribuente la percentuale corrispondente di seguito indicata:

MISURA	REDDITO LAVORO DIPENDENTE
7,1%	Fino a 8.500 euro
5,3%	Da 8.500 a 15.000 euro
4,8%	Superiore a 15.000 euro

Ai soli fini dell'individuazione della percentuale il reddito di lavoro dipendente è rapportato all'intero anno.

ALIQUOTE IRPEF e CUNEO FISCALE – Art. 1, c. 1-13



→ ULTERIORE INDENNITÀ - DETRAZIONE

Reddito superiori a 20.000 euro e fino a 40.000 euro

Per i **titolari di reddito di lavoro dipendente** ad eccezione dei percettori di redditi da pensione (di cui al comma 3, lettera a) dell'articolo 49 del TUIR), **che hanno un reddito complessivo superiore a 20.000 euro e fino a 40.000 euro** spetta una detrazione dall'imposta lorda, rapportata al periodo di lavoro, di importo pari:

REDDITO COMPLESSIVO	AMMONTARE
Superiore a 20.000 e fino a 32.000 euro	1.000 euro
Da 32.000 a 40.000 euro	prodotto tra 1.000 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra 40.000 euro , diminuito del reddito complessivo, e 8.000 euro

ALIQUOTE IRPEF e CUNEO FISCALE – Art. 1, c. 1-13



→ ULTERIORE INDENNITÀ - DETRAZIONE

Reddito superiori a 20.000 euro e fino a 40.000 euro

Ai fini della determinazione del reddito complessivo e del reddito di lavoro dipendente per la spettanza dei benefici di cui ai commi 4 e 6, le quote esenti del reddito agevolato di cui:

- all'articolo 44, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, che dispone che i redditi percepiti dai docenti e dai ricercatori impatriati siano esenti al 90 per cento al ricorrere di specifiche condizioni;
- all'articolo 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147 contenente il vecchio regime agevolativo per i lavoratori impatriati, abrogato ai sensi dell'articolo 5, comma 9, del decreto legislativo n. 209 del 2023;
- all'articolo 5 del decreto legislativo 27 dicembre 2023, n. 209, contenente il nuovo regime agevolativo a favore dei lavoratori impatriati, che dispone che i redditi di lavoro dipendente ed i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (...), prodotti in Italia da lavoratori che trasferiscono la residenza nel territorio dello Stato. Al ricorrere di specifiche condizioni, concorrono alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 50 per cento del loro ammontare entro il limite annuo di 600.000 euro.

!! Non si considera nel reddito complessivo il reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e di quello delle relative pertinenze di cui all'articolo 10, comma 3-bis, del testo unico delle imposte sui redditi.

ALIQUOTE IRPEF e CUNEO FISCALE – Art. 1, c. 1-13

→ ULTERIORE INDENNITÀ - DETRAZIONE



Applicazione

- Le somme e le detrazioni spettanti sono **riconosciute a cura dei sostituti d'imposta** prevedendo che gli stessi riconoscano in via automatica i valori all'atto dell'erogazione delle retribuzioni, verificando in sede di conguaglio la spettanza delle stesse.
- **Qualora** in tale sede **la somma o la detrazione** di cui al comma 6 si **riveli non spettante**, i medesimi sostituti d'imposta provvedono al recupero del relativo importo.
- **Nel caso in cui il predetto importo superi 60 euro, il recupero dello stesso è effettuato in dieci rate di pari ammontare a partire dalla retribuzione che sconta gli effetti del conguaglio.**
- Le somme e le detrazioni sono compensate mediante l'istituto della compensazione di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241.

ALIQUOTE IRPEF e CUNEO FISCALE – Art. 1, c. 1-13

→ ULTERIORE INDENNITÀ - DETRAZIONE

Ma allora la «somma» è una misura contributiva o fiscale?



PRINCIPALI MISURE DELLA MANOVRA 2025



SOSTEGNO AI REDDITI MEDIO BASSI

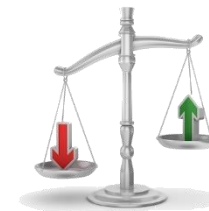
Taglio del cuneo fiscale

Confermato e reso strutturale il taglio del cuneo fiscale per i redditi medio-bassi ed esteso anche ai **redditi fino a 40.000 euro** con benefici per ulteriori 3 milioni di contribuenti. **Con la nuova legge di bilancio il taglio del cuneo resta contributivo per i redditi fino a 20.000 euro mentre per i redditi tra 20.000 e 40.000 euro il taglio diventa fiscale**, con una detrazione fissa di 1.000 euro fino a 32.000 euro, detrazione che diminuisce progressivamente fino ad azzerarsi (*decalage*) tra i 32.000 e i 40.000 euro.

ALIQUOTE IRPEF e CUNEO FISCALE – Art. 1, c. 1-13

→ ULTERIORE INDENNITÀ - DETRAZIONE

Chi perde e chi vince.....



CALCOLO IRPEF 2025						CALCOLO IRPEF 2024				E QUINDI?	
REDDITO LORDO	IMPONIBILE FISCALE	DETRAZIONE AGGIUNTIVA C. 6	IRPEF NETTA	INDENNITA' AGGIUNTIVA C. 4	NETTO IN BUSTA	REDDITO LORDO	IMPONIBILE FISCALE	IRPEF NETTA	NETTO IN BUSTA	REDDITO LORDO	2025/2024
10.000,00	9.081,00		133,63	481,29	9.428,66	10.000,00	9.781,00	294,63	9.486,37	10.000,00	-57,71
15.000,00	13.621,50		1.177,95	721,94	13.165,49	15.000,00	14.671,50	1.419,45	13.252,06	15.000,00	-86,56
19.000,00	17.253,90		1.074,72	828,19	17.007,37	19.000,00	18.583,90	1.502,36	17.081,54	19.000,00	-74,17
23.000,00	20.886,30	1.000,00	1.242,67	0,00	19.643,63	23.000,00	22.496,30	2.760,35	19.735,95	23.000,00	-92,32
28.000,00	25.426,80	1.000,00	2.637,62	0,00	22.789,18	28.000,00	27.106,80	4.177,80	22.929,00	28.000,00	-139,82
35.000,00	31.783,50	1.000,00	5.182,70	0,00	26.600,80	35.000,00	31.783,50	6.182,70	25.600,80	35.000,00	1.000,00
40.000,00	36.324,00	459,50	7.706,57	0,00	28.617,43	40.000,00	36.324,00	8.166,07	28.157,93	40.000,00	459,50
45.000,00	40.864,50	0,00	10.149,45	0,00	30.715,05	45.000,00	40.864,50	10.149,45	30.715,05	45.000,00	0,00

RIDUZIONE SUSSIDI DANNOSI AMBIENTE – Art. 1, c. 48-49



Per gli autoveicoli, i motocicli e i ciclomotori **di nuova immatricolazione, concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2025**, il valore del fringe benefit annuale è assunto, sull'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Automobile club d'Italia elaborate entro il 30 novembre di ciascun anno, al netto delle somme eventualmente trattenute al dipendente, secondo le seguenti percentuali:



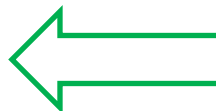
TIPO AUTOVETTURA	% BENEFIT
Autovetture con motore termico o ibride (no plug-in)	50%
Autovetture full electric	10%
Autovetture ibride plug-in	20%

RIDUZIONE SUSSIDI DANNOSI AMBIENTE – Art. 1, c. 48-49



Valore di emissione CO2	% di valorizzazione
Fino a 60 g/km	25%
superiori a 60g/km ma non a 160g/km	30%
superiori a 160g/km ma non a 190g/km	50%
superiore a 190g/km	60%

**Autovetture
assegnate fino
al 31 dicembre 2024**



**Autovetture
assegnate e
immatricolate dal 1
gennaio 2025**



Tipo di alimentazione	% di valorizzazione
Veicoli elettrici	10%
Veicoli plug – in ibridi	20%
Altri veicoli	50%

Data immatricolazione	Data assegnazione	Modalità di valorizzazione
//	Entro il 30 giugno 2020	30% per tutti i veicoli
//	Dal 1^ luglio 2024 ed entro il 31 dicembre 2024	% in base alla classe CO2
Nuova immatricolazione	Dal 1° gennaio 2025	% in base alla alimentazione

FRINGE BENEFIT AUTO – LEGGE DI BILANCIO ART. 1, C. 48-49



→ ESEMPI OPERATIVI

AUTOVETTURA ELETTRICA		
	Assegnazione autovettura fino al 31/12/2024	Assegnazione autovettura dall' 1/1/2025
Tipologia di veicolo	Tesla Model 3 NV35 RWD (0 g/km CO2)	Tesla Model 3 NV35 RWD (0 g/km CO2)
Costo chilometrico ACI	0,4622 €/km	0,4622 €/km
Calcolo del fringe benefit	$0,4622 \text{ €/km} \times 15.000 \text{ km} \times 25\%$	$0,4622 \text{ €/km} \times 15.000 \text{ km} \times 10\%$
Valore del fringe benefit	€ 1.733	€ 693

FRINGE BENEFIT AUTO – LEGGE DI BILANCIO ART. 1, C. 48-49



→ ESEMPI OPERATIVI

AUTOVETTURA IBRIDA PLUG-IN		
	Assegnazione autovettura fino al 31/12/2024	Assegnazione autovettura dall' 1/1/2025
Tipologia di veicolo	BMW X3 xDrive30e (Plug-in, 47 g/km CO2)	BMW X3 xDrive30e (Plug-in, 47 g/km CO2)
Costo chilometrico ACI	0,812 €/Km	0,812 €/Km
Calcolo del fringe benefit	$0,812 \text{ €/km} \times 15.000 \text{ km} \times 25\%$	$0,812 \text{ €/km} \times 15.000 \text{ km} \times 20\%$
Valore del fringe benefit	€ 3.045	€ 2.436

FRINGE BENEFIT AUTO – LEGGE DI BILANCIO ART. 1, C. 48-49



→ ESEMPI OPERATIVI

AUTOVETTURA CON ALIMENTAZIONE DIESEL		
	Assegnazione autovettura fino al 31/12/2024	Assegnazione autovettura dall' 1/1/2025
Tipologia di veicolo	Mercedes-Benz GLE 300 d 4MATIC (194 g/km CO2)	Mercedes-Benz GLE 300 d 4MATIC (194 g/km CO2)
Costo chilometrico ACI	1,034 €/km	1,034 €/km
Calcolo del Fringe benefit	$1,034 \text{ €/km} \times 15.000 \text{ km} \times 60\%$	$1,034 \text{ €/km} \times 15.000 \text{ km} \times 50\%$
Valore del fringe benefit	€ 9.306	€ 7.755

FRINGE BENEFIT AUTO – LEGGE DI BILANCIO ART. 1, C. 48-49



→ ESEMPI OPERATIVI

AUTOVETTURA CON ALIMENTAZIONE A BENZINA		
	Assegnazione autovettura fino al 31/12/2024	Assegnazione autovettura dall' 1/1/2025
Tipologia di veicolo	Fiat tipo 1.0 100cv (124 g/km CO2)	Fiat tipo 1.0 100cv (124 g/km CO2)
Costo chilometrico ACI	0,4852 €/km	0,4852 €/km
Calcolo del fringe benefit	$0,4852 \text{ €/km} \times 15.000 \text{ km} \times 30\%$	$0,4852 \text{ €/km} \times 15.000 \text{ km} \times 50\%$
Valore del fringe benefit	€ 2.183	€ 3.639

FOCUS – ASSEGNAZIONE DELL'AUTO AL LAVORATORE



TIPOLOGIA DI UTILIZZO	MODALITÀ DI UTILIZZO	L'ASSEGNAZIONE PUÒ ESSERE TEMPORANEA?	SI CONFIGURA IL FRINGE BENEFIT?	IL FRINGE BENEFIT PUÒ ESSERE REVOCATO?
SOLO A FINI LAVORATIVI	Il lavoratore può utilizzare l'autovettura solo nell'ambito della sua attività lavorativa, con espresso divieto di utilizzo ai fini personali	SI, in funzione della eventuale temporaneità della mansione	NO, l'auto si configura come strumento di lavoro	Il bene non si configura come benefit e potrà essere revocato al lavoratore, in funzione della riorganizzazione degli strumenti di lavoro.
SOLO A FINI PERSONALI DEL LAVORATORE	L'autovettura è concessa al lavoratore affinché la utilizzi esclusivamente per le proprie necessità e per quelle della propria famiglia	SI, ma è necessario definire chiaramente le condizioni che comportano la temporaneità di assegnazione	SI, in base al valore reale del bene	SI, qualora questo passaggio sia previsto nel documento di assegnazione. Se l'assegnazione è temporanea, non sarà necessario prevedere l'erogazione di una retribuzione equivalente, diversamente si.
PROMISCUO, SIA A SCOPO LAVORATIVO CHE PRIVATO	L'autovettura è assegnata al lavoratore sia per le esigenze aziendali che per uso privato	SI, in funzione della eventuale temporaneità della mansione	SI, in base alle previsioni del TUIR	SI, qualora questo passaggio sia previsto nel documento di assegnazione. Se l'assegnazione è temporanea, non sarà necessario prevedere l'erogazione di una retribuzione equivalente, diversamente si.

FOCUS 2 – AUTO FUORI PRODUZIONE E NON INDICATE IN TABELLA ACI

In caso di assegnazione di un veicolo fuori produzione, può verificarsi il caso che, a seguito dell'aggiornamento delle tabelle, il valore convenzionale per l'applicazione del fringe benefit al veicolo assegnato non sia più disponibile. In questo caso come è necessario comportarsi?

Occorre rilevare, da principio, come il caso in questione non sia affrontato dalla normativa vigente (art.41, c.4, lett.a, TUIR) e nemmeno dalle faq di Aci, che non contemplano il caso.

Tuttavia, nell'area riservata alle FAQ del sito www.aci.it, al punto 9, viene disposto che *“Le Tabelle vengono pubblicate alla fine di dicembre e hanno valore per tutto l'anno seguente. Può dunque capitare che un modello nuovo, entrato in commercio nel corso dell'anno, non sia presente nelle Tabelle. In tal caso è necessario prendere come riferimento un modello simile per caratteristiche tecniche (alimentazione, cilindrata, potenza in cv)”*.

Nonostante la casistica trattata riguardi le auto di nuova immissione in mercato, si desume, per analogia, che il medesimo principio possa essere utilizzato per calcolare il valore di fringe benefit di un veicolo fuori produzione e non più elencato nella tabella di riferimento; solo nel caso in cui nella tabella di riferimento per i veicoli fuori produzione non siano disponibili nemmeno modelli simili per caratteristiche tecniche (ndr. Faq di cui sopra) sarà possibile utilizzare il valore già in uso nell'anno precedente, ma rimane una soluzione da utilizzare solo in extrema ratio.



FOCUS 3 – VALORIZZAZIONE DEL BENEFIT AUTO E INDENNITÀ SOSTITUTIVA DI PREAVVISO

La retribuzione utilizzata ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso **deve considerare anche il valore economico dell'auto aziendale ad uso promiscuo**, poiché si configura come un emolumento che trova la sua causa tipica e normale nel rapporto di lavoro cui è istituzionalmente connesso.

A stabilirlo è la Corte di Cassazione, con ordinanza n. 20938 del 26.07.2024: secondo il parere dei Giudici di legittimità, la concessione dell'auto ad uso promiscuo rappresenta il contenuto di un'obbligazione che, anche ove non ricollegabile ad una specifica prestazione, è suscettibile di essere considerata di natura retributiva.

A tal proposito giova ricordare come la giurisprudenza sia concorde nel definire il principio di irriducibilità della retribuzione applicato al fringe benefit, proprio in considerazione dell'obbligazione che viene citata anche nella sentenza in commento.

Partendo dalle riflessioni di cui sopra, la Cassazione rigetta il ricorso proposto dalla società e conferma sia il diritto alla ricezione dell'indennità sostitutiva di preavviso per il dirigente, sia il valore dell'indennità sostitutiva di preavviso, calcolato tenendo in considerazione il valore normale del benefit auto (calcolato sulla scorta delle disposizioni dell'art.51, TUIR).

TRACCIABILITA' SPESE TRASFERTA – Art. 1, c. 81-86



All'art. 51, C. 5 del TUIR D.p.r. n. 917/1986, sono apportate le seguenti modificazioni:

- *in ambito alle trasferte o alle missioni fuori del territorio comunale, i rimborsi delle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto di cui al presente comma, effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea di cui all'articolo 1 della legge 15 gennaio 1992, n. 21, **non concorrono a formare il reddito se le spese sono effettuate con versamento bancario o postale ovvero mediante altri sistemi di pagamento previsti dall'articolo 23 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241;***
- *le spese di vitto e alloggio, nonché i rimborsi analitici delle spese per viaggio e trasporto, effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea di cui all'articolo 1 della legge 15 gennaio 1992, n. 21, sostenute per le trasferte dei dipendenti ovvero corrisposti a lavoratori autonomi, sono deducibili nei limiti di cui ai commi 1, 2 e 3 se effettuate con versamento bancario o postale ovvero mediante altri sistemi di pagamento previsti dall'articolo 23 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241;*

!! ATTENZIONE: Le disposizioni si applicano a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024.

TRACCIABILITA' SPESE TRASFERTA – Art. 1, c. 81-86

OBBLIGO DI TRACCIABILITÀ DELLE SPESE

Tutte le spese di trasferta effettuate dai dipendenti, collaboratori, soci e amministratori dovranno essere tracciate attraverso strumenti di pagamento idonei.

In caso contrario:

- le spese non saranno deducibili per l'azienda
- i rimborsi ai lavoratori non potranno essere considerati esenti da imposizione fiscale e contributiva.

STRUMENTI DI PAGAMENTO TRACCIABILI

Per garantire la deducibilità e l'esenzione fiscale, le spese di trasferta dovranno essere sostenute tramite:

- carte di credito, debito o prepagate (es. Bancomat);
- assegni bancari, postali o circolari;
- app di pagamento via smartphone;
- altri sistemi tracciabili (es. Telepass).

Le aziende potranno facilitare il rispetto della normativa dotando i propri lavoratori di carte prepagate aziendali o indicando chiaramente che eventuali anticipi di spesa verranno rimborsati solo dietro presentazione di documentazione comprovante l'utilizzo di metodi tracciabili.

LAVORATORI DIPENDENTI E COLLABORATORI

Le seguenti spese saranno deducibili per l'azienda e non imponibili per il lavoratore solo se tracciate:

- Vitto e alloggio;
- Rimborsi analitici per spese di trasporto.

In assenza di tracciabilità, le spese:

- **non saranno deducibili per l'azienda;**
- **saranno assoggettate a contributi e tasse per il lavoratore.**

SOCI E AMMINISTRATORI

Anche per soci e amministratori valgono le medesime disposizioni dei lavoratori dipendenti. Le spese di trasferta dovranno essere tracciate per poter:

- essere deducibili dal reddito aziendale;
- evitare l'imponibilità del rimborso

TRACCIABILITA' SPESE TRASFERTA – Art. 1, c. 81-86



Ulteriori modifiche: 

ART. TUIR	MODIFICA
ART. 54 TUIR	<p>Le spese relative a prestazioni alberghiere e di somministrazione di alimenti e bevande e le spese per viaggio e trasporto, effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea indicati nella lettera precedente, addebitate analiticamente al committente, nonché i rimborsi analitici relativi alle medesime spese sostenute per le trasferte dei dipendenti ovvero corrisposti a lavoratori autonomi</p> <ul style="list-style-type: none">• SONO DEDUCIBILI SE EFFETTUATE CON I METODI TRACCIABILI.
ART. 95 TUIR	<p>Si aggiunge il comma 3-bis, riguardante le spese per prestazioni di lavoro dipendente deducibili dal reddito, secondo il quale:</p> <ul style="list-style-type: none">• le SPESE DI VITTO E ALLOGGIO, NONCHÉ I RIMBORSI ANALITICI DELLE SPESE PER VIAGGIO E TRASPORTO, EFFETTUATI MEDIANTE AUTOSERVIZI PUBBLICI NON DI LINEA indicati nelle lettere precedenti, SOSTENUTE PER LE TRASFERTE DEI DIPENDENTI ovvero corrisposti a lavoratori autonomi, sono deducibili nei limiti di cui ai commi 1, 2 e 3 del medesimo articolo 95 se effettuate con i metodi tracciabili di cui alle lettere precedenti.
ART. 108 TUIR	<p>Con riferimento alla deducibilità dal reddito imponibile delle spese di rappresentanza, si specifica che le spese medesime sono deducibili se effettuate con i metodi tracciabili.</p>

LAVORATORI TRANSFRONTALIERI – Art. 1, c. 97-101

Nelle more della ratifica e dell'entrata in vigore del Protocollo di modifica dell'Accordo tra la Repubblica italiana e la Confederazione svizzera relativo all'imposizione dei lavoratori frontalieri, fatto a Roma il 23 dicembre 2020:

- **i lavoratori frontalieri;**
- **inclusi coloro che beneficiano del regime transitorio;**
- **possono svolgere, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2024 e fino alla data di entrata in vigore del predetto Protocollo;**
- **fino al 25% della loro attività di lavoro dipendente in modalità di telelavoro presso il proprio domicilio nello Stato di residenza senza che ciò comporti la perdita dello status di lavoratore frontaliere.**



!! ATTENZIONE: L'attività di lavoro dipendente svolta dal lavoratore frontaliere in modalità di telelavoro presso il proprio domicilio nello Stato di residenza, fino a un massimo del 25% del tempo di lavoro, si considera effettuata nell'altro Stato contraente presso il datore di lavoro.

Le disposizioni di cui all'articolo 51, comma 8-bis, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, si interpretano nel senso di includere anche i redditi di lavoro dipendente prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto dai dipendenti che, nell'arco di dodici mesi, soggiornano nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni ritornando in Italia al proprio domicilio una volta alla settimana.

MISURE PENSIONISTICHE – Art. 1, c. 161-185



TIPOLOGIA	DESTINATARI	REQUISITO ANAGRAFICO	REQUISITO CONTRIBUTIVO	DECORRENZA	CESSAZIONE DEL RAPPORTO
VECCHIAIA SOGGETTI CON CONTRIBUTI AL 31/1/12/1995	Lavoratori dipendenti del settore privato Lavoratori autonomi	67 anni oggetto dell'adeguamento alla stima di vita Istat	20 anni 15 anni se hanno maturato 15 anni di contributi entro il 31/12/1992; risultano autorizzati al versamento dei contributi volontari entro il 26/12/1992; hanno 25 anni di anzianità assicurativa e almeno 10 anni lavorati per periodi inferiori alle 52 settimane	Dal primo giorno del mese successivo a quello nel quale l'assicurato ha compiuto l'età pensionabile	SI per il lavoro dipendente NO per la cessazione dell'attività svolta in qualità di lavoratore autonomo
VECCHIAIA SOGGETTI CON CONTRIBUTI DAL 01/01/1996	Lavoratori dipendenti del settore privato Lavoratori autonomi	67 anni con importo soglia assegno pari all'assegno sociale, raggiungibile anche mediante rendita derivante dai fondi di previdenza complementare Se non è soddisfatto: 71 anni -oggetto dell'adeguamento alla stima di vita Istat Per le donne con figli la pensione è anticipata di: 4 mesi, 1 figlio 8 mesi, 2 figli 12 mesi, 3 figli 16 mesi, 4 o più figli	20 anni (se età 67 anni) 5 anni di contribuzione "effettiva" (cioè obbligatoria, volontaria e da riscatto) con esclusione della contribuzione accreditata figurativamente a qualsiasi titolo (se età 71 anni)	Dal primo giorno del mese successivo a quello nel quale l'assicurato ha compiuto l'età pensionabile	SI per il lavoro dipendente NO per la cessazione dell'attività svolta in qualità di lavoratore autonomo
ANTICIPATA	Lavoratori dipendenti del settore privato	Non richiesto	Uomini 42 anni e 10 mesi Donne 41 anni e 10 mesi Da considerare tutta la contribuzione accreditata (obbligatoria, figurativa, volontaria e da riscatto), fermo restando, per i lavoratori iscritti AGO e ai fondi sostitutivi il contestuale perfezionamento del requisito di 35 anni di contribuzione senza considerare i periodi di figurativi derivanti dalla disoccupazione indennizzata e malattia (Circ. Inps 180/2014)	Lavoratori settore privato: finestra 3 mesi Lavoratori settore pubblico finestra: 4 mesi se i requisiti sono maturati nel corso del 2025; 5 mesi se i requisiti sono maturati nel corso del 2026; 7 mesi se i requisiti sono maturati nel corso del 2027; 9 mesi se i requisiti sono maturati dal 2028 in poi	SI per il lavoro dipendente NO per la cessazione dell'attività svolta in qualità di lavoratore autonomo
ANTICIPATA CONTRIBUTIVA	Lavoratori dipendenti del settore privato Lavoratori che hanno contributi prima del 1996 (meno di 18 anni di contributi al 31.12.95 e almeno 5 anni di contributi accreditati presso l'Inps da 01.96 in poi) e con almeno 1 mese di contributi in gestione separata	64 anni oggetto dell'adeguamento alla stima di vita Istat. Importo soglia, raggiungibile anche mediante utilizzo rendita fondo pensione, non inferiore a 3 volte (3,2 dal 2030) l'importo mensile dell'assegno sociale Donne con 1 figlio: 2,8 volte Donne con 2 o più figli: 2,6 volte	20 anni di contribuzione effettiva 25 anni, se il lavoratore utilizza la rendita del fondo pensione 30 di contribuzione, dal 2030	Finestra mobile di 3 mesi L'importo della pensione è riconosciuto per un valore lordo mensile massimo non superiore a cinque volte il trattamento minimo di pensione (massimo 3.017,35 € mensili)	SI per il lavoro dipendente NO per la cessazione dell'attività svolta in qualità di lavoratore autonomo

MISURE PENSIONISTICHE – Art. 1, c. 161-185

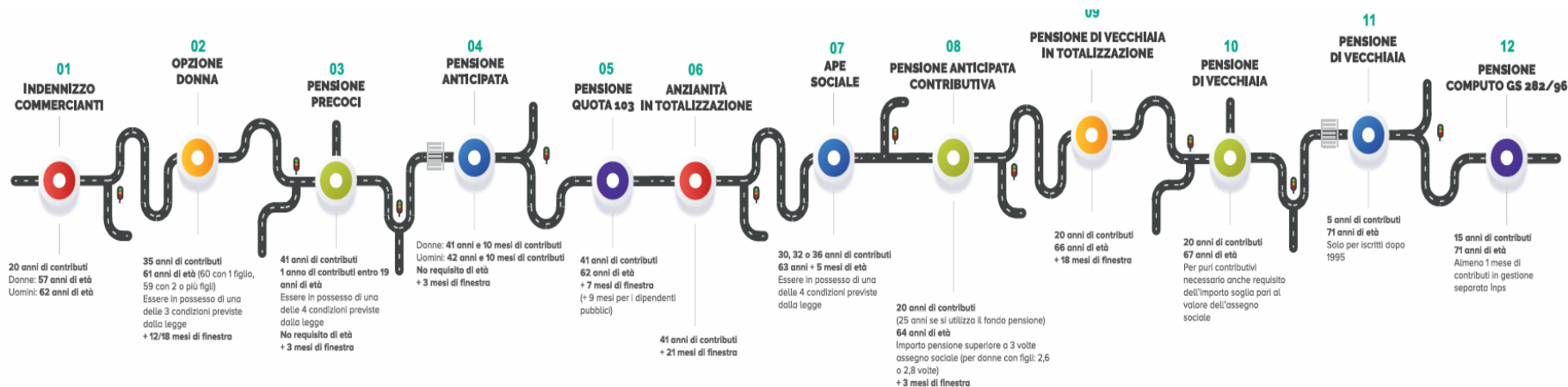


TIPOLOGIA	DESTINATARI	REQUISITO ANAGRAFICO	REQUISITO CONTRIBUTIVO	DECORRENZA	CESSAZIONE DEL RAPPORTO
LAVORATORI PRECOCI	Soggetti che sono: in stato di disoccupazione e hanno concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione loro spettante da almeno 3 mesi; Caregivers Invalidi civili di grado almeno pari al 74%. Lavori usuranti: addetti alle attività gravose di cui al DM 5/2/18 e che svolgono tali attività da almeno 7 anni negli ultimi 10 o da almeno 6 anni negli ultimi 7 prima del pensionamento lavoratori che svolgono un lavoro usurante di cui all'art.1, cc.1-3 D.Lgs.67/11	Non previsto	41 anni con almeno 12 mesi di contribuzione per periodi di lavoro effettivo precedenti il raggiungimento del 19 ^o anno di età e che abbiano anzianità contributiva al 31/12/1995	Lavoratori settore privato: finestra 3 mesi Lavoratori settore pubblico finestra: 4 mesi se i requisiti sono maturati nel corso del 2025; 5 mesi se i requisiti sono maturati nel corso del 2026; 7 mesi se i requisiti sono maturati nel corso del 2027; 9 mesi se i requisiti sono maturati dal 2028 in poi	SI
APE SOCIALE	tali attività da almeno 7 anni negli ultimi 10 o da almeno 6 anni negli ultimi 7 prima del pensionamento lavoratori che svolgono un lavoro usurante di cui all'art.1, cc.1-3 D.Lgs.67/11	63 anni + 5 mesi	30 anni di contributi 36 anni per i lavoratori che svolgono lavori gravosi 32 anni per i lavoratori edili	Assegno di accompagnamento alla pensione erogato da Inps (importo max 1.500,00 € lordi/mese). Raggiungimento requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia si percepirà la pensione calcolata senza più il limite massimo.	SI Attenzione: non è possibile lavorare tranne lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5.000 euro lordi annui e fino all'età per la pensione di vecchiaia
QUOTA 103	Lavoratori dipendenti del settore privato	62 anni Importo soglia non superiore a 4 volte il trattamento minimo INPS fino al raggiungimento dell'età di vecchiaia (67 anni oggi)	41 anni (valida la contribuzione a qualsiasi titolo accreditata fermo restando, per i dipendenti del settore privato, il possesso di almeno 35 anni di contribuzione ad esclusione dei periodi di disoccupazione e malattia.	Finestra mobile di 7 mesi lavoratori settore privato 9 mesi lavoratori settore pubblico	SI per il lavoro dipendente NO per la cessazione dell'attività svolta in qualità di lavoratore autonomo
OPZIONE DONNA	Donne che sono: licenziate o dipendenti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi d'impresa Caregivers Invalidi civili di grado almeno pari al 74%	61 anni 60 anni in presenza di un figlio 59 anni in presenza di più figli 59 anni, a prescindere dalla presenza dei figli se lavoratrici derivanti da impresa in crisi	35 anni di contributi da lavoro effettivo, senza possibilità di cumulo (in caso di carriere miste occorre quindi necessariamente effettuare una ricongiunzione ai sensi della legge n. 29/79 o n. 45/90 se si tratta di periodi accreditati nelle casse professionali).	-Finestra di 12 mesi dalla data di maturazione dei previsti requisiti, nel caso delle lavoratrici dipendenti; -Finestra di 18 mesi dalla data di maturazione dei previsti requisiti, nel caso di lavoratrici autonome	SI

MISURE PENSIONISTICHE – Art. 1, c. 161-186



PENSIONI 2025 | La roadmap delle vie d'uscita



MISURE PENSIONISTICHE – Art. 1, c. 161-185



→ INCENTIVO PER LA PROSECUZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA DOPO IL CONSEGUIMENTO DEI REQUISITI PER IL TRATTAMENTO PENSIONISTICO ANTICIPATO

Previsto un incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa da parte di lavoratori dipendenti, pubblici e privati, rientranti nella quota 103 conseguibili entro il 31 dicembre 2025 o in base all'anzianità contributiva richiesta in via generale per il riconoscimento del trattamento pensionistico anticipato a prescindere dall'età anagrafica (42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne).

- Il lavoratore può richiedere al datore di lavoro la corresponsione in proprio favore dell'importo corrispondente alla quota a carico del medesimo dipendente di contribuzione alla gestione pensionistica, con conseguente esclusione del versamento della quota contributiva e del relativo accredito;
- la decorrenza degli effetti dell'esercizio della facoltà non può essere anteriore alla prima scadenza utile per il pensionamento (in relazione ai termini dilatori intercorrenti tra maturazione dei requisiti e diritto al trattamento)
- gli effetti dell'esercizio della facoltà decorrono dal mese successivo al medesimo esercizio.

L'esercizio dell'opzione non esclude la possibilità di fare in un qualsiasi momento successivo domanda di pensione anticipata.

MISURE PENSIONISTICHE – Art. 1, c. 161-185

→ OPZIONE PER UNA MAGGIORAZIONE DELLA QUOTA DI ALIQUOTA CONTRIBUTIVA PENSIONISTICA A CARICO DEL LAVORATORE

Per i soggetti:

- **iscritti alle forme pensionistiche obbligatorie di base gestite dall'INPS,**
- **privi di anzianità contributiva pensionistica al 1° gennaio 2025,**



è prevista la facoltà di versare una maggiorazione dell'aliquota contributiva pensionistica a loro carico, al fine del corrispondente incremento del montante contributivo individuale, valido ai fini del calcolo del trattamento pensionistico.

! La maggiorazione non può essere superiore al 2%.

La quota di contribuzione versata in base alla suddetta opzione è deducibile dalle imposte sui redditi nella misura del 50% (in deroga al principio della deducibilità integrale della contribuzione pensionistica del lavoratore, ivi compresa la contribuzione volontaria versata nelle fattispecie ammesse dall'ordinamento).

La definizione delle modalità attuative della facoltà in oggetto è demandata a un decreto ministeriale.

MISURE PENSIONISTICHE – Art. 1, c. 161-185



→ OPZIONE DONNA

Prevista la possibilità di accedere al trattamento pensionistico anticipato Opzione donna per lavoratrici che entro il 31 dicembre 2024:

- **hanno maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni**
- **un'età anagrafica di almeno 61 anni,**

ferma restando la ricorrenza degli ulteriori requisiti già previsti dal comma 1-*bis* medesimo.

L'art. 16, co. 1-*bis*, dl 4 /2019 prevede che l'età anagrafica di 61 anni sia ridotta di un anno per ogni figlio nel limite massimo di due anni.

MISURE PENSIONISTICHE – Art. 1, c. 161-185

→ OPZIONE DONNA

ULTERIORI REQUISITI RICHIESTI

- assistere, al momento della richiesta e da almeno 6 mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità ovvero un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i settanta anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti;
- avere una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74%
- essere lavoratrici licenziate o dipendenti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa



MISURE PENSIONISTICHE – Art. 1, c. 161-185

→ PENSIONE QUOTA 103

Prevista la possibilità di accedere alla pensione anticipata per quei soggetti che conseguono i requisiti inerenti alla quota 103 nel 2025 – **ovvero:**

- ❖ **ETÀ ANAGRAFICA DI ALMENO 62 ANNI**
- ❖ **ANZIANITÀ CONTRIBUTIVA DI ALMENO 41 ANNI.**



Resta fermo che:

- quota 103 concerne i regimi pensionistici relativi ai lavoratori dipendenti, pubblici e privati, nonché, limitatamente alle forme gestite dall'INPS, i lavoratori autonomi e parasubordinati, con esclusione di alcune categorie di lavoratori pubblici;
- il trattamento in base alla quota 103 può essere richiesto anche negli anni successivi rispetto all'anno di maturazione dei relativi requisiti;
- il trattamento riconosciuto è liquidato secondo il sistema contributivo integrale;
- la pensione mensile, per i mesi di trattamento corrisposti prima della decorrenza ipotetica in base al requisito ordinario per la pensione di vecchiaia (pari attualmente a 67 anni) non può essere superiore a quattro volte il trattamento minimo pensionistico del regime generale INPS.
- il trattamento liquidato in base alla quota 103, per il periodo anteriore rispetto alla decorrenza ipotetica della pensione di vecchiaia, non è cumulabile con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione parziale di quelli da lavoro autonomo occasionale; questi ultimi sono cumulabili nel limite di 5.000 euro lordi annui.

MISURE PENSIONISTICHE – Art. 1, c. 161-185



→ APE SOCIALE

Possibilità di beneficiare **fino al 31 dicembre 2025 dell'APE sociale** in favore dei **sogetti** che ne abbiano i requisiti ovvero:

- ✓ **Soggetti che si trovino al compimento dei 63 anni e 5 mesi**
- ✓ **Si trovino in una delle condizioni previste (disoccupazione, assistenza a familiare con disabilità grave, riduzione della capacità lavorativa per invalidità grave, dipendenti per lavori usuranti di cui all'allegato C).**

Il beneficio non è cumulabile con i redditi di lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5 mila euro lordi annui.

L'Ape sociale consiste in una indennità, pari all'importo della rata mensile della pensione calcolata al momento dell'accesso alla prestazione, comunque di importo massimo pari a 1.500 euro, non cumulabile con altri trattamenti di sostegno al reddito connessi allo stato di disoccupazione involontaria.

MISURE PENSIONISTICHE – Art. 1, c. 161-185



→ APE SOCIALE

CONDIZIONI INDIVIDUALI

- persone con un'anzianità contributiva di almeno 30 anni, in stato di disoccupazione a seguito di licenziamento, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale del rapporto di lavoro o per scadenza del termine del rapporto di lavoro a tempo determinato (in quest'ultimo caso, occorre aver lavorato per almeno diciotto mesi nei tre anni precedenti) e che hanno concluso la prestazione per la disoccupazione loro spettante;
- persone con un'anzianità contributiva di almeno 30 anni, che assistono da almeno sei mesi il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap grave o un parente o un affine di secondo grado convivente i cui genitori o il cui coniuge abbia più di settant'anni o siano anch'essi affetti da patologie invalidanti, o siano deceduti o mancanti;
- persone con un'anzianità contributiva di almeno 30 anni e con una capacità lavorativa ridotta di almeno il 74 per cento;
- lavoratori dipendenti con almeno 36 anni di anzianità contributiva che svolgono da almeno sette anni negli ultimi dieci anni o almeno sei anni negli ultimi sette anni attività lavorative gravose.

L'elenco di tali professioni è stato aggiornato ed esteso con la legge di bilancio 2022, che ha previsto anche un'anzianità contributiva più bassa, pari a 32 anni, per gli operai edili, i ceramisti e i conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta.

- per le donne i requisiti di anzianità contributiva previsti sono ridotti di 12 mesi per ciascun figlio, nel limite massimo di 2 anni (APE sociale donna).

MISURE PENSIONISTICHE – Art. 1, c. 161-185



→ ACCESSO ALLA PENSIONE DI VECCHIAIA PER LE LAVORATRICI CON QUATTRO O PIÙ FIGLI

Viene elevato **il limite massimo della riduzione del requisito anagrafico per il trattamento pensionistico prevista, per le lavoratrici madri rientranti nel sistema contributivo integrale, in relazione ad ogni figlio.**

Il limite viene elevato da dodici a sedici mesi, ferma restando la misura della riduzione per ciascun figlio, pari a quattro mesi; l'effetto della novella concerne, dunque, le lavoratrici con quattro o più figli.

Il beneficio di riduzione concerne il requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia, requisito pari attualmente a 67 anni.

Il beneficio concerne esclusivamente le lavoratrici madri rientranti nel sistema contributivo integrale; rientrano in tale ambito i soggetti privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 e quelli che abbiano optato per il suddetto sistema.

Si ricorda che il beneficio in esame prescinde dall'assenza dal lavoro per i periodi in oggetto.

MISURE PENSIONISTICHE – Art. 1, c. 161-185



→ MISURE IN MATERIA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Prevista la possibilità a decorrere dal 1° gennaio 2025 per i soggetti con riferimento ai quali il primo accredito contributivo decorre successivamente al 1° gennaio 1996, **di computare, su richiesta dell'assicurato**, al fine del raggiungimento con il sistema contributivo integrale degli importi soglia mensile dell'assegno sociale stabiliti **per l'accesso alla pensione di vecchiaia o anticipata, anche il valore di una o più prestazioni di rendita di forme pensionistiche di previdenza complementare, in caso di opzione per la prestazione in forma di rendita.**

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, l'individuazione dei criteri di computo e delle modalità di richiesta e di certificazione della proiezione della rendita.

MISURE PENSIONISTICHE – Art. 1, c. 161-185

→ MISURE IN MATERIA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Per l'accesso al pensionamento anticipato, a decorrere dal 1° gennaio 2030, il valore minimo del trattamento pensionistico maturato posto come condizione per il riconoscimento del trattamento di pensionamento anticipato, che deve essere **pari a 3,2 volte** (non più 3 volte) l'importo dell'assegno sociale.

Per i lavoratori che esercitano la facoltà si prevede che, ai fini del conseguimento del pensionamento anticipato, il requisito contributivo attualmente di 20 anni di contribuzione effettiva è incrementato di:

- cinque anni a decorrere dal 1° gennaio 2025
- ulteriori cinque anni decorrere dal 1° gennaio 2030

La pensione anticipata non è cumulabile, a far data dal primo giorno di decorrenza della pensione e fino alla maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia, con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5.000 euro lordi annui.



MISURE PENSIONISTICHE – Art. 1, c. 161-185

→ MISURE IN MATERIA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Simulazioni pensioni
per iscritti dal 1.1.1996
con cumulo previdenza
complementare

Il pensionamento dei giovani			
Anno 2025	Prima via	Seconda via	Con previdenza integrativa
Pensione di vecchiaia			
Età	67 anni	71 anni	67 anni
Contributi	20 anni	5 anni	20 anni
Importo soglia	538,69 € mensili lordi	Qualunque	538,69 € mensili lordi*
Pensione anticipata			
Età	Qualsiasi	64 anni	64 anni
Contributi	42 anni, 10 mesi (uomini) 41 anni, 10 mesi (donne)	20 anni	25 anni
Importo soglia	Qualunque	Tutti: 1.616,07€ donne con 1 figlio 1.508,33€ donne con 2 o più figli 1.400,59€	Tutti: 1.616,07€ donne con 1 figlio 1.508,33€ donne con 2 o più figli 1.400,59€*
Finestra	Nessuna	3 mesi	3 mesi
Pensione	Nessuna	Fino a 67 anni: max 3.017€	Fino a 67 anni: max 3.017€
Cumulabilità	Sì, con altri redditi	Sì, con altri redditi	No

*Il lavoratore iscritto alla previdenza integrativa che opta per avere la prestazione in rendita, può considerare, in aggiunta alla pensione, il valore teorico della rendita integrativa

MISURE PENSIONISTICHE – Art. 1, c. 161-186



→ OPZIONE PER UNA RIDUZIONE TRANSITORIA DELLA CONTRIBUZIONE PREVIDENZIALE A CARICO DEGLI ARTIGIANI E DEGLI ESERCENTI ATTIVITÀ COMMERCIALI

Per i soggetti che si **iscrivono nell'anno 2025** per la prima volta alla gestione previdenziale dell'INPS relativa agli artigiani o alla gestione previdenziale dell'INPS relativa agli esercenti attività commerciali, **possibilità di chiedere una riduzione transitoria della contribuzione, nella misura del 50%.**

La riduzione è riconosciuta per 36 mesi.

La facoltà in esame è **ammessa anche per i collaboratori familiari** che, nell'anno 2025, si iscrivono per la prima volta in una delle suddette gestioni.

L'eventuale **riduzione per 36 mesi decorre dalla data di avvio dell'attività di impresa o di primo ingresso nella società** (data che, come detto, deve rientrare nel periodo 1° gennaio 2025-31 dicembre 2025); i trentasei mesi sono in ogni caso computati senza soluzione di continuità.

La riduzione in oggetto è alternativa rispetto ad altre misure agevolative che prevedano riduzioni della contribuzione.

TRATTAMENTO NASPI – Art. 1, c. 171



La **NASpi è riconosciuta** ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino, congiuntamente, i seguenti requisiti:

- a) siano in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni;
 - b) possano far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione;
 - c) possano far valere trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione;
- c-bis) con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2025, possano far valere almeno tredici settimane di contribuzione dall'ultimo evento di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato interrotto per dimissioni volontarie, anche a seguito di risoluzione consensuale, fatte salve le ipotesi per dimissioni per giusta causa, di dimissioni di cui all'articolo 55 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.**

!! ATTENZIONE

Tale ultimo requisito si applica a condizione che l'evento di cessazione per dimissioni sia avvenuto nei dodici mesi precedenti l'evento di cessazione involontaria per cui si richiede la prestazione.

TRATTAMENTO NASPI – Art. 1, c. 171



	FINO AL 31 DICEMBRE 2024	DAL 1° GENNAIO 2025
REQUISITI RICHIESTI	<ul style="list-style-type: none">• stato di disoccupazione (art. 19, D.Lgs. n. 150/2015);• almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione	<ul style="list-style-type: none">▪ stato di disoccupazione (art. 19, D.Lgs. n. 150/2015);▪ almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione tra la cessazione del rapporto di lavoro precedente per dimissioni o risoluzione consensuale e la successiva richiesta di NASPI, maturazione di almeno 13 settimane di contribuzione

AMMORTIZZATORI SOCIALI – Art. 1, c. 190-197



→ INDENNITÀ PER I LAVORATORI DEL SETTORE DELLA PESCA

Per l'erogazione, **anche per il 2025, dell'indennità giornaliera** onnicomprensiva prevista per i **lavoratori dipendenti** da imprese adibite alla **pesca** marittima nel periodo di sospensione dell'attività lavorativa, a causa delle misure di arresto temporaneo obbligatorio e non obbligatorio, vengono stanziati risorse nel limite di **30 milioni** di euro per il medesimo anno 2025, a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione.

La suddetta indennità è pari ad un importo non superiore a **30 euro giornalieri** ed è riconosciuta ad ogni lavoratore dipendente da imprese adibite alla pesca marittima, compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca.

AMMORTIZZATORI SOCIALI – Art. 1, c. 190-197



→ PROROGA CIGS E MOBILITÀ IN DEROGA NELLE AREE DI CRISI INDUSTRIALE COMPLESSA

Proroga della **prosecuzione dei trattamenti straordinari di integrazione salariale**, riconosciuti in deroga ai limiti generali di durata vigenti, **e di mobilità in deroga**, previsti – rispettivamente, dall’art. 44, co. 11-bis, del D.Lgs. 148/2015, e dall’art. 53-ter del D.L. 50/2017 - in favore dei **lavoratori di imprese operanti in aree di crisi industriale complessa**.

→ PROROGA CIGS PER CESSAZIONE DI ATTIVITÀ

Proroga per il **2025** della possibilità (attualmente prevista sino al 2024) per le **imprese che cessano l’attività produttiva di accedere ad un trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale per un periodo massimo di 12 mesi**, finalizzato alla gestione degli esuberanti di personale (ex art. 44 del D.L. 109/2018).

Tale facoltà è concessa in deroga ai limiti generali di durata vigenti e anche qualora il datore abbia occupato mediamente meno di quindici dipendenti nel semestre precedente la data di presentazione della domanda.

AMMORTIZZATORI SOCIALI – Art. 1, c. 190-197



→ PROROGA CIGS PER CESSAZIONE DI ATTIVITÀ

In particolare l'autorizzazione è concessa:



IPOSTESI	<ul style="list-style-type: none">▪ risultino concrete prospettive di cessione dell'attività, con conseguente riassorbimento occupazionale;▪ sia possibile realizzare interventi di reindustrializzazione del sito produttivo;▪ siano svolti specifici percorsi di politica attiva del lavoro, posti in essere dalla regione interessata e relativi ai lavoratori dell'azienda in oggetto;
DURATA	Periodo massimo complessivo di dodici mesi anche in deroga ai limiti di durata massima per la cassa integrazione ordinaria e straordinaria, che prevedono, rispettivamente, in generale, una durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile e di 12 mesi, anche continuativi, in caso di crisi aziendale.
REQUISITI	Conclusioni di un accordo stipulato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali in cui viene altresì verificata la sostenibilità finanziaria del trattamento straordinario e indicato il relativo onere finanziario. Tali accordi sono trasmessi al Ministero dell'economia e delle finanze e all'INPS per il monitoraggio mensile del rispetto dei limiti di spesa. Qualora dal monitoraggio emerga il raggiungimento, anche in via prospettica, del limite di spesa, non possono essere stipulati altri accordi.

AMMORTIZZATORI SOCIALI – Art. 1, c. 190-197

→ CIGS PER RIORGANIZZAZIONE, CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ E CRISI AZIENDALE

- Proroga per gli anni dal 2025 al 2027 della possibilità, di cui all'art. 22-*bis* del D.Lgs. 148/2015, per le **imprese con rilevanza economica strategica** anche a livello regionale e con rilevanti problematiche occupazionali, di richiedere un ulteriore periodo di **trattamento di integrazione salariale straordinaria**, in deroga ai limiti di durata posti dalla normativa vigente.
- L'ulteriore periodo di CIGS in oggetto può avere una durata di 12 mesi in caso di riorganizzazione aziendale o di contratto di solidarietà oppure di 6 mesi in caso di crisi aziendale.
- La disposizione in commento non interviene sulla disciplina in materia di condizioni e presupposti per l'accesso alla proroga del richiamato trattamento straordinario di integrazione salariale.



AMMORTIZZATORI SOCIALI – Art. 1, c. 190-197



→ CIGS PER RIORGANIZZAZIONE, CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ E CRISI AZIENDALE

In base al richiamato art. 22-bis l'autorizzazione dell'ulteriore periodo di CIGS da parte delle imprese di rilevanza economica strategica è subordinata alla presentazione di piani di interventi volti a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva, ovvero a gestire processi di transizione e comunque finalizzati al recupero occupazionale, anche in termini di riqualificazione professionale e di potenziamento delle competenze e alla sussistenza di una delle seguenti ipotesi:

1. il programma di riorganizzazione aziendale comprenda investimenti complessi, non attuabili nel limite temporale di durata del trattamento straordinario;
2. il medesimo programma contenga piani di recupero occupazionale e azioni di riqualificazione non attuabili nel suddetto limite temporale;
3. per la causale contratto di solidarietà;
4. il piano di risanamento presenti interventi correttivi complessi, non attuabili nel limite temporale di durata del trattamento.

Per le ipotesi da 1 a 3 si prevede che la proroga possa essere concessa fino ad un limite di 12 mesi, mentre per la quarta ipotesi si ammette un limite massimo di 6 mesi.



→ CIGS PER LE IMPRESE DI INTERESSE STRATEGICO NAZIONALE

- La disposizione in commento riconosce un ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale fino al 31 dicembre 2025, alle imprese di interesse strategico nazionale con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a mille e che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati. Tale ulteriore periodo è riconosciuto in continuità con le tutele già autorizzate, e quindi anche con effetto retroattivo, in deroga ai limiti di durata posti dalla normativa generale.
- Per la domanda relativa al prolungamento in oggetto non si applicano le norme inerenti alla consultazione sindacale e agli altri termini temporali e modalità per la procedura di trattamento in questione (di cui agli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 148/2015).

ASSEGNO INCLUSIONE – FORMAZIONE – ART. 1, C. 198-199



→ ASSEGNO DI INCLUSIONE

- ❖ **elevato da 9.360 a 10.140 euro** il valore massimo dell'ISEE relativo al nucleo familiare del richiedente e da 6.000 a 6.500 euro la soglia del reddito familiare del medesimo nucleo. Tale soglia reddituale è altresì elevata da 7.560 a 8.190 euro se il nucleo familiare è composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni ovvero da queste e da altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza;
- ❖ **incrementata** in ogni caso la suddetta soglia reddituale a 10.140 euro nei casi in cui il nucleo familiare risieda in abitazione in locazione, come da dichiarazione sostitutiva unica (DSU) ai fini ISEE;
- ❖ **elevato** da 6.000 a 6.500 euro annui l'importo massimo della parte dell'Assegno costituita da un'integrazione al reddito familiare. Il medesimo importo è incrementato da 7.560 a 8.190 euro se il nucleo familiare è composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni ovvero da queste e da altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza;
- ❖ **elevato** da 3.360 a 3.640 euro annui l'importo massimo della parte dell'Assegno costituita da un'integrazione, per i nuclei familiari residenti in abitazione in locazione, pari all'ammontare del canone annuo previsto nel contratto di locazione. Il medesimo importo è incrementato da 1.800 a 1.950 euro se il nucleo familiare è composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni ovvero da queste e da altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza;
- ❖ **ridotte** le autorizzazioni di spesa per l'erogazione dell'Assegno e dei relativi incentivi.

ASSEGNO INCLUSIONE – FORMAZIONE – ART. 1, C. 198-199

→ SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E IL LAVORO



Per quanto riguarda il Supporto per la formazione e il lavoro:

- elevato da 6.000 a 10.140 euro** il valore massimo dell'ISEE relativo al nucleo familiare del richiedente e la soglia del reddito familiare del medesimo nucleo;
- incrementato da 350 a 500 euro** mensili l'importo del beneficio;
- disposto** che la durata del beneficio, pari ad un massimo di 12 mensilità, è prorogabile per una durata massima di ulteriori 12 mesi, previo aggiornamento del patto di servizio personalizzato, se allo scadere dei primi 12 mesi di fruizione, risulti la partecipazione dell'interessato ad un corso di formazione. Anche in caso di proroga, il beneficio economico è erogato nei limiti della durata del corso;
- ridotte** le autorizzazioni di spesa per l'erogazione del beneficio e dei relativi incentivi.

BONUS NASCITE – Art. 1, c. 206-208



L'assegno di 1.000 euro per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2025 per nuclei familiari con ISEE < a 40.000 euro annui - Importo una tantum - non concorre alla formazione del reddito complessivo rilevante al fine delle imposte sui redditi.

Al fini del riconoscimento è necessario, ai fini dell'accesso al beneficio:

- essere cittadino italiano o di uno Stato membro dell'Unione europea, o suo familiare titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente
- essere cittadino di uno Stato non appartenente all'Unione europea in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o del permesso unico di lavoro, con autorizzazione a svolgere un'attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ovvero del permesso di soggiorno per motivi di ricerca, con autorizzazione al soggiorno in Italia per un periodo superiore a sei mesi.

L'assegno una tantum è erogato nel mese successivo a quello di nascita o di adozione e l'INPS provvede alla gestione del nuovo istituto, ivi compresa la suddetta attività di monitoraggio finanziario, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

CONGEDI PARENTALI – Art. 1, c. 217-218

Si rende strutturale, a decorrere dal 2025, l'elevazione all'80 % dell'indennità di congedo per complessivi 3 mesi (anziché i due previsti nel 2024), utilizzabili in alternativa da entrambi i genitori, fino ai 6 anni del figlio.

Applicazione delle nuove disposizioni

Le modifiche si riferiscono ai lavoratori che hanno terminato o termineranno il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente alle seguenti date:

- **31 dicembre 2023 per le disposizioni relative al primo periodo di congedo;**
- **31 dicembre 2024 per le modifiche riguardanti i successivi periodi.**

Disciplina 2024	2 mesi di congedo all'80%	Soggetti che terminano il periodo di congedo maternità/paternità dopo il 31.12.2023
Nuova disciplina	3 mesi di congedo all'80%	Soggetti che terminano il periodo di congedo di maternità/paternità dopo il 31.12.2023 e dopo il 31.12.2024
	Per i periodi restanti il congedo è indennizzato al 30%	



CONGEDI PARENTALI – Art. 1, c. 217-218

	PERIODO	% ind.	LIMITE DI ETA'	ULTERIORI CONDIZIONI
GENITORI CON CONGEDO OBBLIGATORIO TERMINATO PRIMA DEL 31 DICEMBRE 2022	9 mesi	30%	12 anni	3 mesi per ciascun genitore (totale 6) ulteriori 3 a scelta di uno dei due
	Ulteriori mesi fino a un massimo di 10 o 11 mesi			Solo in caso di reddito inferiore a 2,5 volte importo trattamento minimo di pensione
GENITORI CON CONGEDO OBBLIGATORIO TERMINATO DOPO IL 31 DICEMBRE 2022 MA PRIMA DEL 31 DICEMBRE 2023	1 mese	80%	6 anni	In alternativa tra i 2 genitori
	Ulteriori 8 mesi	30%	12 anni	3 mesi per ciascun genitore (totale 6) ulteriori 3 a scelta di uno dei due
	Ulteriori mesi fino a un massimo di 10 o 11 mesi			Solo in caso di reddito inferiore a 2,5 volte importo trattamento minimo di pensione
GENITORI CON CONGEDO OBBLIGATORIO TERMINATO DOPO IL 31 DICEMBRE 2023 MA PRIMA DEL 31 DICEMBRE 2024	2 mesi	80%	6 anni	In alternativa tra i 2 genitori
	1 mese su richiesta dopo il 31 dicembre 2024			In alternativa tra i 2 genitori
	Ulteriori mesi per un totale di 9	30%	12 anni	3 mesi per ciascun genitore (totale 6) ulteriori 3 a scelta di uno dei due
	Ulteriori mesi fino a un massimo di 10 o 11 mesi			Solo in caso di reddito inferiore a 2,5 volte importo trattamento minimo di pensione
GENITORI CON CONGEDO OBBLIGATORIO TERMINATO DOPO IL 31 DICEMBRE 2024	3 mesi	80%	6 anni	In alternativa tra i 2 genitori
	Ulteriori 6 mesi	30%	12 anni	3 mesi per ciascun genitore (totale 6) ulteriori 3 a scelta di uno dei due
	Ulteriori mesi fino a un massimo di 10 o 11 mesi			Solo in caso di reddito inferiore a 2,5 volte importo trattamento minimo di pensione

LAVORATRICI MADRI – Art. 1, c. 219 -220



→ DISPOSIZIONI IN MATERIA DI DECONTRIBUZIONE DI LAVORATRICI MADRI

Previsto un parziale esonero contributivo della quota dei contributi previdenziali IVS a carico del lavoratore, in favore di:

- **lavoratrici dipendenti, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico**
- **lavoratrici 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.**

Per le **lavoratrici autonome** iscritte all'assicurazione generale obbligatoria o alla gestione separata, l'esonero si applica al valore del minimale di reddito previsto dall'articolo 1, comma 3, della legge n. 233 del 1990 (fissato nella misura del minimale annuo di retribuzione che si ottiene moltiplicando per 312 il minimale giornaliero stabilito), valore che determina il quantum dei contributi dovuti.

LAVORATRICI MADRI – Art. 1, c. 219 -220

→ DISPOSIZIONI IN MATERIA DI DECONTRIBUZIONE DI LAVORATRICI MADRI

Condizioni:

- le lavoratrici devono essere **madri di due o più figli**;
- l'esonero medesimo spetta **fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo ovvero, a decorrere dall'anno 2027, se madri di tre o più figli, fino al mese del compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo.**
- la **retribuzione o il reddito imponibile ai fini previdenziali non sia superiore all'importo di 40 mila euro su base annua.**

Per l'attuazione della presente disposizione è prevista l'adozione di un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.



L'agevolazione di cui al medesimo comma 220 è concessa ai sensi del Regolamento (UE) n. 2023/2831 della Commissione, del 13 dicembre 2023, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti de minimis.

LAVORATRICI MADRI – Art. 1, c. 219 -220



La disposizione prevede, inoltre, che il beneficio in esame non si applichi per gli anni 2025 e 2026 in favore delle lavoratrici che risultano essere beneficiarie dell'esonero contributivo già disposto dall'articolo 1, comma 180, della legge n. 213 del 2023.

Articolo 1, comma 180, della legge n. 213 del 2023 (legge di bilancio per l'anno 2024) ha previsto che, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, alle lavoratrici madri di tre o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, sia riconosciuto un esonero del 100 per cento della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo annuo di 3.000 euro riparametrato su base mensile.

PREMIO DI PRODUTTIVITA' – Art. 1, c. 385

→ RIDUZIONE DELL'IMPOSTA SOSTITUTIVA
RELATIVA AI LAVORATORI DIPENDENTI PRIVATI
E APPLICABILE AI PREMI DI PRODUTTIVITÀ E
ALLE FORME DI PARTECIPAZIONE AGLI UTILI
D'IMPRESA

Si estende ai **premi e alle somme erogati negli anni 2025, 2026 e 2027** la riduzione transitoria da **10 a 5 punti percentuali** (già prevista per le corrispondenti erogazioni negli anni 2023 e 2024) dell'aliquota dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, concernente alcuni emolumenti retributivi, costituiti da premi di risultato e da forme di partecipazione agli utili d'impresa.



PREMIO DI PRODUTTIVITA' – Art. 1, c. 385

RIDUZIONE DELL'IMPOSTA SOSTITUTIVA RELATIVA AI LAVORATORI DIPENDENTI PRIVATI E APPLICABILE AI PREMI DI PRODUTTIVITÀ E ALLE FORME DI PARTECIPAZIONE AGLI UTILI D'IMPRESA

	PDR NON DETASSATO	PDR DETASSATO (2022 – 10%)	PDR DETASSATO (2023/2024/2025/ 2026/2027 – 5%)	PDR IN BENI E SERVIZI DI WELFARE
IMPORTO	€ 3.000	€ 3.000	€ 3.000	€ 3.000
CTR.INPS C/LAVOR. (9,51%)	€ 285,30	€ 285,30	€ 285,30	-
IMPONIBILE IRPEF/IMP.SOST.	€ 2.714,70	€ 2.714,70	€ 2.714,70	-
IRPEF NETTA E INCIDENZA ADDIZIONALI (28%)	€ 760,11	-	-	-
IMPOSTA SOSTITUTIVA	-	€ 271,47	€ 135,73	-
NETTO PERCEPITO	€ 1.954,59	€ 2.443,23	€ 2.578,97	€ 3.000

WELFARE AZIENDALE – Art. 1, c. 386 - 389

ESENZIONE FISCALE PER SOMME CORRISPOSTE AI NEOASSUNTI IN RELAZIONE A FABBRICATI

- Si introduce un **regime transitorio di esenzione** dalle imposte sui redditi in favore dei lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato nel corso dell'anno 2025.
- L'esenzione concerne, **per i primi due anni a decorrere dalla data di assunzione, nel limite di 5.000 euro annui, le somme erogate direttamente dai datori di lavoro, o rimborsate da essi ai summenzionati lavoratori, per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione dei fabbricati presi in locazione dai medesimi lavoratori, a condizione che questi ultimi non superino un determinato limite di reddito da lavoro dipendente e abbiano trasferito la residenza nel comune della sede di lavoro e che tale comune sia distante più di 100 chilometri dal comune di precedente residenza.**
- Le somme oggetto dell'esenzione medesima sono incluse nel computo del valore di ISEE del nucleo familiare e nei calcoli previsti ai fini dell'accesso alle prestazioni di previdenza e assistenza sociale.

L'esenzione non si applica per la determinazione della base imponibile al fine della contribuzione previdenziale e assistenziale

Il limite di reddito da lavoro dipendente al cui rispetto è subordinato il beneficio in esame è pari a 35.000 euro, con riferimento all'anno 2024

WELFARE AZIENDALE – Art. 1, c. 386 - 389

→ ESENZIONE FISCALE PER SOMME CORRISPOSTE AI NEOASSUNTI IN RELAZIONE A FABBRICATI



Secondo la **relazione tecnica** allegata al disegno di legge, il beneficio può applicarsi in relazione alle spese inerenti all’abitazione principale e ai relativi oneri accessori.

Si valuti l’opportunità di chiarire se, al fine del beneficio in oggetto, il termine “fabbricati” comprenda anche unità immobiliari diverse da quella abitative e, nell’ipotesi positiva, anche unità immobiliari non qualificabili come pertinenze di unità abitative. Si valuti altresì l’opportunità di chiarire se il beneficio possa applicarsi, per ogni lavoratore interessato, a più unità abitative.

Al fine dell’applicazione del beneficio in oggetto, che il lavoratore interessato rilasci al datore di lavoro un’apposita autocertificazione, con cui attesti il luogo di residenza nei sei mesi precedenti la data di assunzione.
Si valuti l’opportunità di chiarire se, per il medesimo fabbricato, il limite di esenzione di cui ai commi da 386 a 389 in esame sia cumulabile con quello di cui ai commi 390 e 391 (ferma restando l’applicazione delle relative condizioni).

WELFARE AZIENDALE – Art. 1, c. 386 - 389

→ INNALZAMENTO LIMITE DI ESENZIONE DI BENI E SERVIZI

Per il solo periodo d'imposta 2025-2026-2027, in deroga all'art. 51, c. 3 del Tuir 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;
- 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 della prima casa** ovvero per gli **interessi sul mutuo relativo alla prima casa**.



WELFARE AZIENDALE – Art. 1, c. 386 - 389



→ INNALZAMENTO LIMITE DI ESENZIONE DI BENI E SERVIZI

!! ATTENZIONE

- Il limite di cui sopra è elevato a 2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del Testo unico delle imposte sui redditi.
- Il limite di 2.000 euro si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli.

I datori di lavoro provvedono all'attuazione della misura previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

Rimangono valide le indicazioni di cui alla Circolare AdE 1 agosto 2023, n. 23/E ?

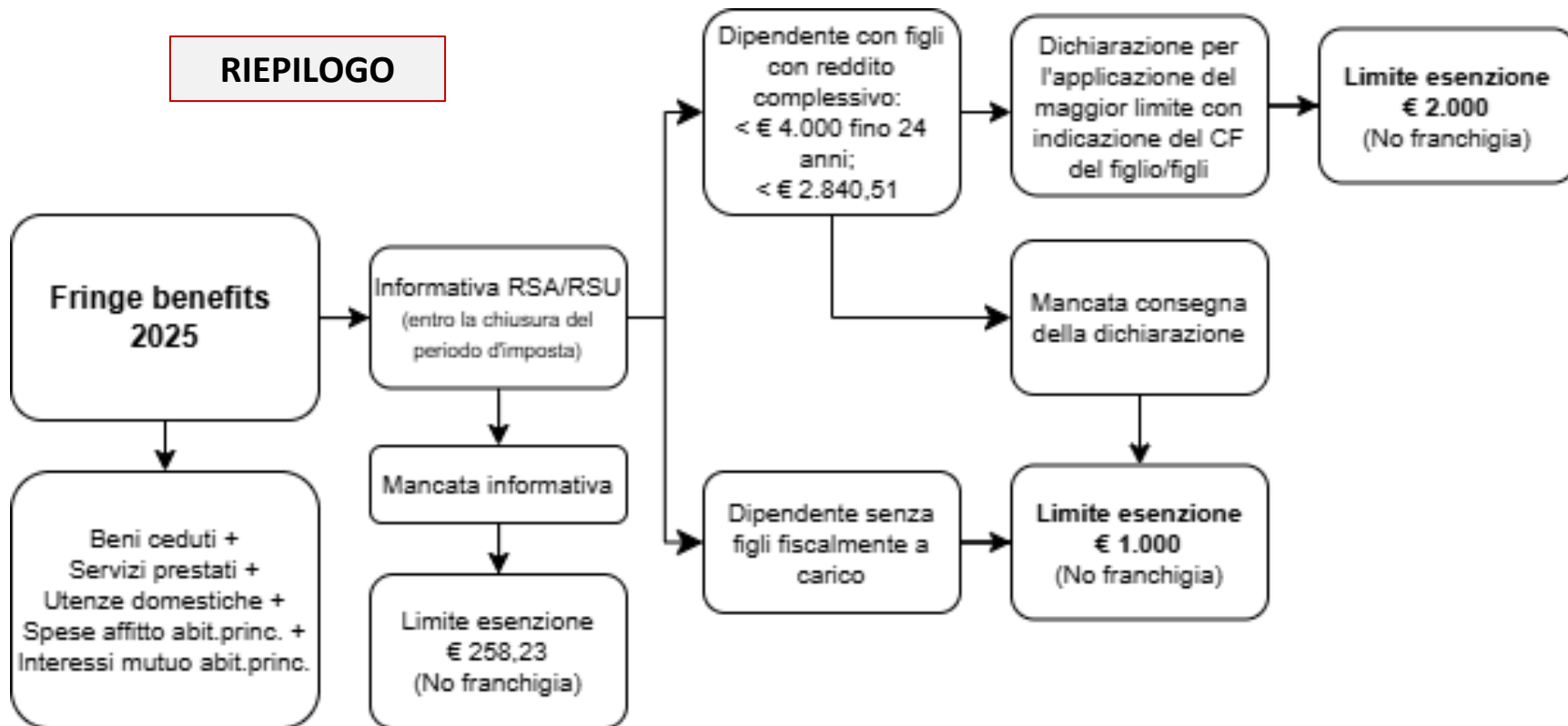
WELFARE AZIENDALE – Art. 1, c. 386 - 389

TIPOLOGIA SOMME/BENI/SERVIZI - ART. 51, C. 3 TUIR	FIGLI A CARICO?	SOGLIA ESENZIONE FISCALE E CONTRIB. 2024	SOGLIA ESENZIONE FISCALE E CONTRIB. 2025
<ul style="list-style-type: none">• premi per assicurazioni extra-professionali (le polizze professionali non sono reddito);• ceste natalizie;• viaggi premio concessi a singoli dipendenti;• auto a uso privato;• cellulare a uso privato;• vestiti (non attinenti alla prestazione lavorativa);• buoni acquisto e carburanti (anche da documenti di legittimazione “valorizzati” come previsto dalla L. 208/2015);	NO	1.000,00	1.000,00
<ul style="list-style-type: none">• energia elettrica concessa ai dipendenti;• utenza domestica sistema idrico integrato• utenza gas naturale			
<ul style="list-style-type: none">• spese per affitto prima casa• Interessi passivi mutuo prima casa	SI	2.000,00	2.000,00
<ul style="list-style-type: none">• auto concessa a uso promiscuo;• prestiti;• alloggio;• servizi di trasporto ferroviario			

ATTENZIONE:
I VALORI CONCORRONO ALLA SOGLIA DI ESENZIONE DI CUI ALL'ART. 53, C. 3 DEL TUIR

WELFARE AZIENDALE – Art. 1, c. 386 - 389

RIEPILOGO



SCREENING SANITARI– Art. 1, c. 392-394

Al fine di promuovere la sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori, è **istituito**, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, **un Fondo**, con una dotazione pari a 500.000 euro annui a decorrere dall'anno 2026:

→ per incentivare:

- i **programmi di screening** e di prevenzione di malattie cardiovascolari e oncologiche organizzati dai datori di lavoro;
- comprese le **relative campagne di formazione e informazione**, nonché l'acquisizione di defibrillatori semiautomatici e automatici da parte delle imprese.



DETASSAZIONE LAVORO FESTIVO – Art. 1, c. 395 - 398



→ DETASSAZIONE DEL LAVORO NOTTURNO E STRAORDINARIO NEI GIORNI FESTIVI PER I DIPENDENTI DI STRUTTURE TURISTICO-ALBERGHIERE

Viene previsto per il periodo dal 1° gennaio 2025 al 30 settembre 2025, ai lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e ai lavoratori del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, **un trattamento integrativo speciale**, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al **lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi**.

Il trattamento si applica a favore dei lavoratori dipendenti del settore privato titolari di reddito da lavoro dipendente di importo **non superiore a 40 mila euro nel periodo d'imposta 2024**.

In particolare **per il periodo dal 1° gennaio 2025 al 30 settembre 2025**, la misura è ricolta a favore dei lavoratori:

- degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, di cui all'articolo 5 della legge n. 287 del 1991;
- del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali.

DETESSAZIONE LAVORO FESTIVO – Art. 1, c. 395 - 398



→ DETASSAZIONE DEL LAVORO NOTTURNO E STRAORDINARIO NEI GIORNI FESTIVI PER I DIPENDENTI DI STRUTTURE TURISTICO-ALBERGHIERE

Il menzionato articolo 5 della legge n. 287 del 1991 distingue i pubblici esercizi in:

- a) esercizi di ristorazione, per la somministrazione di pasti e di bevande, comprese quelle aventi un contenuto alcolico superiore al 21% del volume, e di latte (ristoranti, trattorie, tavole calde, pizzerie, birrerie ed esercizi simili);
- b) esercizi per la somministrazione di bevande, comprese quelle alcoliche di qualsiasi gradazione, nonché di latte, di dolci, compresi i generi di pasticceria e gelateria, e di prodotti di gastronomia (bar, caffè, gelaterie, pasticcerie ed esercizi simili);
- c) esercizi di cui alle lettere a) e b), in cui la somministrazione di alimenti e di bevande viene effettuata congiuntamente ad attività di trattenimento e svago, in sale da ballo, sale da gioco, locali notturni, stabilimenti balneari ed esercizi simili;
- d) esercizi di cui alla lettera b), nei quali è esclusa la somministrazione di bevande alcoliche di qualsiasi gradazione.



Il sostituto d'imposta riconosce il trattamento integrativo speciale di cui al comma 395 su richiesta del lavoratore, che attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2024.

Le somme erogate sono indicate nella certificazione unica prevista dall'articolo 4, comma 6-ter, del regolamento di cui al D.P.R. n. 322 del 1998.

MANCE – Art. 1, c. 520



→ DETASSAZIONE DELLE MANCE PERCEPITE DAL PERSONALE IMPIEGATO NEL SETTORE RICETTIVO E DI SOMMINISTRAZIONE DI ALIMENTI E BEVANDE

- Viene **innalzato dal 25% al 30%** il limite previsto del reddito percepito nell'anno dal personale impiegato nel settore ricettivo e di somministrazione di alimenti e bevande per le relative prestazioni di lavoro **cui applicare l'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 5%**.
- Viene **umentato a 75 mila euro** il limite del reddito di lavoro dipendente cui si applica il regime di tassazione sostitutiva
- **Sempre ammessa la rinuncia scritta del lavoratore**
- Tali somme sono escluse dalla retribuzione imponibile ai fini del calcolo dei contributi di previdenza e assistenza sociale e dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e non sono computate ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.



PRECEDENTE NORMA:

Le somme destinate dai clienti ai lavoratori a titolo di liberalità, anche attraverso mezzi di pagamento elettronici, riversate ai lavoratori, costituiscono redditi di lavoro dipendente e, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggette a un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali con l'aliquota del 5 per cento, entro il limite del 25 per cento del reddito percepito nell'anno per le relative prestazioni di lavoro.

MANCE – Art. 1, c. 520



→ **DETAZZAZIONE DELLE MANCE PERCEPITE DAL PERSONALE IMPIEGATO NEL SETTORE RICETTIVO E DI SOMMINISTRAZIONE DI ALIMENTI E BEVANDE**

!!ATTENZIONE:

- ❑ Il **regime di tassazione separata è il regime naturale** di tassazione delle cosiddette mance, alle condizioni sopra indicate, essendo possibile l'applicazione dell'ordinario regime di tassazione solo in caso di rinuncia scritta del lavoratore a tale regime di favore.
- ❑ Tali somme sono **escluse dalla retribuzione imponibile** ai fini del calcolo dei **contributi** di previdenza e assistenza sociale e dei **premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali** **non sono computate ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.**
- ❑ I redditi soggetti a tassazione separata sopra descritti **sono comunque computati ai fini della determinazione del reddito da prendere in considerazione per il riconoscimento della spettanza o per la determinazione di deduzioni, detrazioni o benefici di qualsiasi titolo, anche di natura non tributaria.**

MAGGIORAZIONE COSTO DEL LAVORO – Art. 1, c. 399 - 400



→ PROROGA DELLA MAGGIORAZIONE DEL COSTO AMMESSO IN DEDUZIONE IN PRESENZA DI NUOVE ASSUNZIONI

Art. 4 D.Lgs 30 dicembre 2023, n. 216

- ❖ Viene **prorogato incentivo fiscale** alle **nuove assunzioni** di personale dipendente **al periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024 ed ai successivi due.**
- ❖ L'incentivo fiscale alle nuove assunzioni trova **applicazione anche per i tre periodi d'imposta successivi a quello in corso al 31 dicembre 2024** (per i soggetti solari, periodi d'imposta che chiudono al 31 dicembre 2025, al 31 dicembre 2026 ed al 31 dicembre 2027).
- ❖ Riconosciuta, ai titolari di reddito d'impresa e di redditi di lavoro autonomo, nei limiti ed alle condizioni già previste per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2024, una **maggiorazione del costo del personale deducibile** a fronte agli **incrementi occupazionali** risultanti al termine di ciascuno dei predetti periodi d'imposta rispetto al corrispondente periodo d'imposta precedente.

**Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni del
Decreto del Ministro dell'economia e delle finanze del 25 giugno 2024**

MAGGIORAZIONE COSTO DEL LAVORO – Art. 1, c. 399 - 400

→ COME FUNZIONA?

Per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023 e ora per quello successivo al 31 dicembre 2024:

- per i titolari di **reddito d'impresa**
- e per gli **esercenti arti e professioni**



il **costo del personale di nuova assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è maggiorato**, ai fini della determinazione del reddito:

- **di un importo pari al 20% del costo riferibile all'incremento occupazionale.**

- L'agevolazione **spetta** ai soggetti che **hanno esercitato l'attività nel periodo d'imposta in corso al 31 /12/2023 o 31/12/2024 per almeno 365 giorni.**
- L'agevolazione **non spetta** alle società e agli enti in liquidazione ordinaria, assoggettati a liquidazione giudiziale o agli altri istituti liquidatori relativi alla crisi d'impresa.

MAGGIORAZIONE COSTO DEL LAVORO – Art. 1, c. 399 - 400

→ COME FUNZIONA?



Requisito incremento occupazionale

- Gli incrementi occupazionali rilevano a condizione che il **numero dei dipendenti a tempo indeterminato al termine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31/12/2023 o 31/12/2024 sia superiore al numero dei dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupato del periodo d'imposta precedente.**
- L'incremento occupazionale va considerato **al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate** ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.
- Il costo riferibile all'incremento occupazionale è **pari al minor importo tra il costo effettivo relativo ai nuovi assunti e l'incremento complessivo del costo del personale risultante dal conto economico ai sensi dell'articolo 2425, primo comma, lettera B), numero 9), del codice civile rispetto a quello relativo all'esercizio in corso al 31/12/2023 o 31/12/2024.**

MAGGIORAZIONE COSTO DEL LAVORO – Art. 1, c. 399 - 400

→ COME FUNZIONA?



- Per i **soggetti** che, in sede di redazione del bilancio di esercizio, non adottano lo schema di conto economico di cui all'articolo 2425 del codice civile **si assumono le corrispondenti voci di costo del personale.**
- I **costi** riferibili al **personale dipendente** sono **imputati** temporalmente in base alle regole applicabili ai fini della determinazione del reddito del contribuente.
- **Nessun costo è riferibile all'incremento occupazionale** nel caso in cui, alla fine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31/12/2023 o 31/12/2024, il numero dei lavoratori dipendenti, inclusi quelli a tempo determinato, risulti inferiore o pari al numero degli stessi lavoratori mediamente occupati nel periodo d'imposta in corso al 31/12/2023 o 31/12/2024.

MAGGIORAZIONE COSTO DEL LAVORO – Art. 1, c. 399 - 400



→ COME FUNZIONA?

LA MAGGIORAZIONE DEL «130 %»

Per lo stesso periodo d'imposta, **al fine di incentivare l'assunzione di particolari categorie di soggetti**, il costo riferibile a ciascun nuovo assunto, anche ai fini della determinazione dell'incremento complessivo del costo del personale risultante dal conto economico ai sensi dell'articolo 2425, primo comma, lettera B), numero 9), del codice civile:

è **moltiplicato per coefficienti di maggiorazione** laddove il **nuovo assunto rientra in una delle categorie di lavoratori meritevoli di maggiore tutela** di cui all'Allegato 1 (coefficienti da determinarsi con decreto MEF, MLPS entro 30 gg).

La complessiva maggiorazione non dovrà eccedere il 10% per cento del costo del lavoro sostenuto per dette categorie. (= 120% + 10%)

- Nella determinazione dell'acconto delle imposte sui redditi dovuto per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31/12/2023 o 31/12/2024, non si tiene conto delle nuove disposizioni.
- Nella determinazione dell'acconto per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31/12/2024 o 31/12/2025 si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando le nuove disposizioni.

MAGGIORAZIONE COSTO DEL LAVORO – Art. 1, c. 399 - 400

→ COME FUNZIONA?

ALLEGATO 1

- **lavoratori molto svantaggiati** art. 2, n. 99), Reg. Ue n. 651/2014
- **persone con disabilità** art. 1, Legge n. 68/99
- **persone svantaggiate** art. 4, L. 381/91
- *ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno art. 21 L. 354/75*
- **donne di qualsiasi età con almeno due figli di età minore di diciotto anni o prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree art. 2, n. 4), lett. f), Reg. UE n.651/2014;**
- **donne vittime di violenza**, inserite nei percorsi di protezione debitamente certificati dai centri antiviolenza art. 5-bis, D.L. 93/13
- **giovani ammessi agli incentivi all'occupazione giovanile** art. 27, c. 1, D.L. n. 48/23 (NEET)
- *lavoratori con sede di lavoro situata in regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75% della media EU27 o comunque compreso tra il 75% e il 90%, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale;*
- **già beneficiari del reddito di cittadinanza che siano decaduti dal beneficio e che non integrino i requisiti per l'accesso all'Assegno di inclusione**



DECONTRIBUZIONE SUD – Art. 1, c. 404 - 426



→ ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONI NEL MEZZOGIORNO

La Decontribuzione Sud trova applicazione **fino al 31 dicembre 2024** con riferimento ai contratti di lavoro subordinato stipulati entro il 30 giugno 2024.

CARATTERISTICHE	DESCRIZIONE
Micro, piccole imprese e medie imprese	Datori di lavoro privati che hanno alle proprie dipendenze non più di 250 dipendenti, ai sensi dell'allegato I al regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014.
Altre imprese	Datori di lavoro privati che non rientrano nella categoria delle micro, piccole imprese e medie imprese
Regioni	Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.
Autorizzazione UE	L'agevolazione necessita dell'autorizzazione della Commissione europea ed è sospesa fino alla data di adozione della decisione ed è concessa a condizione che il datore di lavoro dimostri al 31 dicembre di ogni anno un incremento occupazionale rispetto all'anno precedente dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato

DECONTRIBUZIONE SUD – Art. 1, c. 404 - 426



→ ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONI NEL MEZZOGIORNO

CARATTERISTICHE	DESCRIZIONE
De Minimis	L'agevolazione è concessa nei limiti del regolamento (UE) 2023/2831 della Commissione, del 13 dicembre 2023, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti de minimis.
Cumulabilità	L'esonero non è cumulabile con gli esoneri previsti agli articoli 21, 22, 23 e 24 del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95.
Condizioni	Il diritto alla fruizione degli incentivi è subordinato al rispetto: <ul style="list-style-type: none">• delle disposizioni di cui all'art. 31 del D.Lgs n. 150/20215;• delle condizioni stabilite dall'art. 1, comma 1175, della Legge n. 296/2006;• delle disposizioni di cui alla Legge n. 68/1999
Amministrazione responsabile	Ai fini degli adempimenti relativi al Registro nazionale degli aiuti di Stato, l'amministrazione responsabile è il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'amministrazione concedente è l'Istituto nazionale della previdenza sociale, che provvede altresì all'esecuzione degli obblighi di monitoraggio previsti dalla pertinente normativa in materia di aiuti di Stato.

DECONTRIBUZIONE SUD – Art. 1, c. 404 - 426



→ ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONI NEL MEZZOGIORNO

CARATTERISTICHE	DESCRIZIONE
Esclusi	<p><u>L'esonero non si applica:</u></p> <ul style="list-style-type: none">a) ai rapporti di apprendistato;b) agli enti pubblici economici;c) agli istituti autonomi case popolari trasformati in enti pubblici economici ai sensi della legislazione regionale;d) agli enti trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico, per effetto di procedimenti di privatizzazione;e) alle ex istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per la trasformazione in aziende di servizi alla persona, e iscritte nel registro delle persone giuridiche;f) alle aziende speciali costituite anche in consorziog) ai consorzi di bonifica;h) ai consorzi industriali;i) agli enti morali;l) agli enti ecclesiastici.

DECONTRIBUZIONE SUD – Art. 1, c. 404 - 426



→ ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONI NEL MEZZOGIORNO

Caratteristiche	Descrizione
Misura esonero dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro	Ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero e modulato come segue: <ul style="list-style-type: none">• per l'anno 2025, in misura pari al 25 per cento dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 145 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2024;• per l'anno 2026, in misura pari al 20 per cento dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 125 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 di cembre 2025;• per l'anno 2027, in misura pari al 20 per cento dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 125 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 di cembre 2026;• per l'anno 2028, in misura pari al 20 per cento dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 100 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 di cembre 2027;• per l'anno 2029, in misura pari al 15 per cento dei complessivi contributi previdenziali per un importo massimo di 75 euro su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato alla data del 31 di cembre 2028.

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE 2025

IL PUNTO AL 31 DICEMBRE 2024



TIPOLOGIA DI AGEVOLAZIONE	RIFERIMENTO NORMATIVO	NOVITÀ 2024?	MISURA A CARATTERE STRUTTURALE?	MISURA OPERATIVA?
Decontribuzione SUD	D.L.104/2020, convertito in L.126/2020	NO	NO	NO cessa al 31 dicembre 2024
Esonero contributivo certificazione parità di genere	L. 162/2021, art. 5, comma 2	NO	NO	SI Messaggio Inps 4479/2024
Esonero contributivo per percettori assegno di inclusione	D.L.48/2023, convertito in L.85/2023	SI	SI	SI (Messaggio Inps 3888/2024)
Super deduzione 120%-130%	D.Lgs. n. 216/2023, art.4	SI	NO	SI
Esonero contributivo donne vittime di violenza	Legge di Bilancio 2024, art.1, cc. 191-193	SI	NO	SI (Messaggio Inps 2239 del 14.06.2024)
Bonus Giovani under 35	D.L. 60/2024, art.22	SI	NO	NO Operativa dal 1.9.24
Bonus giovani under 35 per imprese innovative e sostenibili costituite da giovani under35	D.L. 60/2024, art.21	SI	NO	NO Operativa dal 1.9.24
Bonus donne	D.L. 60/2024, art.23	SI	NO	NO Operativa dal 1.9.24
Bonus ZES	D.L. 60/2024, art.24	SI	NO	NO Operativa dal 1.9.24

PEC AMMINISTRATORI – Art. 1, c. 860



L'obbligo di istituzione del domicilio digitale (Posta PEC) di cui al D.L. n. 179/2012 art. 5, c. 1 e del D.L. n. 185/2008, art. 16, c. 6 è **introdotto anche nei confronti degli amministratori di imprese costituite in forma societaria.**



COLLEGATO LAVORO

Legge 13 dicembre 2024, n.
203

COLLEGATO LAVORO 2025 – ART. 1 LEGGE 203/2024

→ VISITA MEDICA DOPO LUNGA ASSENZA



L'art. 1, c. 1, lett. d), del Collegato lavoro ha modificato l'art. 41, c. 2, lett. e-ter, del D.Lgs. 81/2008, che disciplina la visita da parte del medico competente **nei casi di una lunga assenza da parte della lavoratrice o del lavoratore.**

Originariamente la norma prevedeva l'obbligatorietà di tale visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di **durata superiore ai sessanta giorni continuativi**, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

Il Collegato Lavoro, rimane fermo sulla obbligatorietà, ma la visita medica deve essere *«...ritenuta necessaria dal medico competente...»*. Qualora lo stesso medico non ritenga necessario procedere alla visita in questione, è tenuto a esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

Pertanto, in questo caso, il medico competente può (e deve) rilasciare il giudizio di idoneità alla specifica mansione **anche senza procedere alla visita medica, se non la ritiene necessaria.**

COLLEGATO LAVORO 2025 – ART. 1 LEGGE 203/2024



→ LAVORATORI NON ASSOGGETTABILI ALLA VISITA MEDICA DOPO UNA LUNGA ASSENZA

Sempre in riferimento alla visita medica dopo lunga assenza, è necessario precisare che il legislatore non è intervenuto sul campo di applicazione di tale disciplina; pertanto, rimane ancora valido l'indirizzo interpretativo espresso dalla Commissione del Ministero del Lavoro nell'interpello 25 gennaio 2024, n. 1.

In tale provvedimento, infatti, è stato precisato che *"...solo i lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria debbano essere sottoposti alla visita medica di cui all'articolo 41, comma 2, lettera e-ter), al fine di verificare l'idoneità dei medesimi alla mansione"*.

Pertanto, l'obbligo in questione interessa unicamente quelle lavoratrici o lavoratori che sono assoggettati al controllo sanitario, a cura del medico competente, nei casi previsti dal D.Lgs. 81/2008 (come, ad esempio, attività con esposizione alla movimentazione manuale dei carichi, ad agenti cancerogeni e mutageni, a vibrazioni, etc.) e per effetto della novella del già citato D.L. 48/2023, qualora richiesto dalla valutazione dei rischi di cui all'art. 28 dello stesso decreto.

COLLEGATO LAVORO 2025 – ART. 1 LEGGE 203/2024



→ LA VISITA MEDICA PREVENTIVA IN FASE PREASSUNTIVA

Ulteriori modifiche sono state apportate al riguardo della **visita medica pre-assuntiva** (all'art. 41 del D.Lgs. 81/2008); il Collegato lavoro l'ha nuovamente rimodulata, coordinando meglio alcune disposizioni dell'articolo di riferimento e "internalizzando" tale visita.

La disciplina originaria prevedeva che non è obbligatorio stabilire la visita medica in fase pre-assuntiva dove l'obbligo vige solo dopo l'assunzione del lavoratore; il datore di lavoro, così come il lavoratore, il medico competente o i dipartimenti di prevenzione delle ASL, possono richiedere la visita in fase pre-assuntiva solo qualora si ritenga necessaria.

La nuova formulazione dell'articolo 41 mira a rendere finalmente operativa questa importante misura di prevenzione, lasciando però **l'esclusività dell'esecuzione solo al Medico Competente.**



FOCUS - VISITA MEDICA AL LAVORATORE: QUANDO?

La visita medica preventiva di idoneità al lavoro in fase pre-assuntiva, dovrà essere esclusivamente legata ad una mansione per la quale è prevista la sorveglianza sanitaria e non potrà essere effettuata per accertare lo stato di gravidanza e negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

Il comma 2 dell'art. 41 del D.Lgs. 81/2008 prevede un elenco di ulteriori situazioni in cui deve essere svolta la visita medica, oltre a quella in fase preventiva (o pre-assuntiva) in occasione d'assunzione.

Nello specifico è possibile identificare:

1. visita medica **PERIODICA**, per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno e può assumere cadenza diversa se stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio;
2. visita medica **SU RICHIESTA DEL LAVORATORE** e ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
3. visita medica in **OCCASIONE DEL CAMBIO MANSIONE** per verificare l'idoneità alla nuova attività;
4. visita medica alla **CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**, nei casi previsti dalla normativa vigente e stabiliti dal medico competente nella relazione di sorveglianza sanitaria;
5. visita medica **PRECEDENTE ALLA RIPRESA DEL LAVORO**, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

In base alle previsioni del DDL Lavoro la visita medica a seguito di assenza >60 gg verrà organizzata solo in funzione del parere positivo del medico competente

la visita medica al termine del rapporto di lavoro risulta obbligatoria nei casi in cui il lavoratore abbia svolto mansioni che prevedevano esposizione ad agenti chimici, esposizione all'amianto, esposizione alle radiazioni ionizzanti. È inoltre fortemente raccomandata (ma l'obbligatorietà eventuale viene definita dal medico competente) nei casi di esposizione ad agenti fisici, esposizione ad agenti cancerogeni e mutageni e rischio biologico.

FOCUS - VISITA MEDICA AL LAVORATORE: QUANDO?

Le visite mediche sono sempre effettuate **a cura e spese del datore di lavoro** e nei casi ed alle condizioni previste e sono **altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.**

Le visite mediche devono inoltre essere organizzate in considerazione degli orari di lavoro e della reperibilità dei lavoratori; se, per giustificate esigenze lavorative, il controllo sanitario avviene in orari diversi dal normale orario di lavoro, il lavoratore **dovrà comunque considerarsi in servizio durante lo svolgimento della visita.**

Al lavoratore spetta l'obbligo di sottoporsi alle visite mediche ed agli accertamenti sanitari disposti dal medico competente e **di fronte ad un rifiuto del dipendente a sottoporsi alle visite e/o agli accertamenti, il datore di lavoro dovrà pertanto procedere a progressive ed efficaci sanzioni disciplinari.**



COLLEGATO LAVORO 2025 – ART. 1 LEGGE 203/2024

→ IL RICORSO AVVERSO AL GIUDIZIO D'IDONEITÀ ALLA MANSIONE

In riferimento al ricorso avverso al giudizio d'idoneità alla mansione, il Collegato Lavoro ha precisato che l'organo di vigilanza competente a ricevere e a decidere sul ricorso è **l'azienda sanitaria locale** mentre, per il resto, rimane invariato il previgente regime.

E' quindi ammesso il ricorso da parte del datore di lavoro e del lavoratore entro il termine dei trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, **all'ASL territorialmente competente** che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.



FOCUS 2 – IL GIUDIZIO DI IDONEITA' ALLA MANSIONE



La cartella sanitaria contiene gli esiti delle visite mediche effettuate e i giudizi espressi per iscritto dal medico competente, che possono essere di:

- a) idoneità;**
- b) idoneità parziale, temporanea o permanente,** con prescrizioni o limitazioni;
- c) inidoneità temporanea** (con la precisazione dei limiti temporali di validità);
- d) inidoneità permanente.**

In opposizione ai giudizi del medico competente, ivi compresi quelli formulati in fase pre-assuntiva, è ammesso ricorso, **entro trenta giorni** dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

FOCUS 2 – COSA FARE SE IL LAVORATORE NON E' IDONEO?



- 1 Valutare se l'attività svolta dal lavoratore può essere gestita in modalità smart working e se tale modalità ne tutela lo stato di salute.
- 2 Valutare se in alternativa il lavoratore può essere adibito ad altre attività, equivalenti a quella svolta abitualmente.
- 3 Adibire temporaneamente il dipendente ad altra mansione.
- 4 Prevedere lo spostamento temporaneo ad altra unità produttiva, con condizioni di rischio inferiori e quindi accettabili.
- 5 Nel caso in cui non vi siano alternative, sospendere il lavoratore.

FOCUS 2 – COSA FARE SE IL LAVORATORE NON E' IDONEO?

Il datore di lavoro solo in extrema ratio può procedere con la **sospensione del lavoratore**, quale misura estrema di tutela della salute dello stesso. In questo caso il datore di lavoro non sarebbe tenuto a corrispondere la retribuzione.

L'orientamento giurisprudenziale maggioritario sostiene che il datore di lavoro non sia tenuto al pagamento della retribuzione qualora le prestazioni lavorative non vengano prestate per divieto derivante dalle prescrizioni del medico competente (cfr. Tribunale di Verona, Sent. n. 6750/2015; Cass., n. 7619/1995).



FOCUS 2 – IL GIUDIZIO DI IDONEITA' ALLA MANSIONE



Per prima cosa dovremo distinguere se il giudizio sia **temporaneo o permanente**.

Nel caso della **temporaneità**, appare evidente che **periodi brevi (anche sei mesi) non consentano nessun giudizio di cessazione del rapporto dato che se ne deve diversamente determinare una durata protettiva sino a che non si potrà determinare un quadro più stabile** (in effetti un periodo di mesi sei, ad esempio, non potrà determinare per l'azienda l'insussistenza di un interesse apprezzabile alla ripresa dell'attività lavorativa, superato lo scoglio temporaneo della inidoneità).

Ma anche nel caso **della inidoneità permanente** alla mansione, le valutazioni del datore di lavoro devono essere molteplici. Per prima cosa non bisogna dimenticare come sia possibile, per il lavoratore, **ricorrere ad un ulteriore accertamento sanitario**, ex art 41 comma 9 del D.Lgs. n. 81 del 2008, da proporsi entro 30 giorni dalla ricezione del giudizio del medico aziendale, in possibile riforma a quest'ultimo. Peraltro, potrebbe apparire quasi preferibile che tale eventualità venga suggerita dal datore di lavoro al lavoratore dichiarato inidoneo. E nelle more del ricorso (e del suo esito), il lavoratore va retribuito? In generale si potrebbe supporre come dubbia una sospensione "non retribuita", in tutti quei casi in cui a rappresentare il fulcro della motivazione non sia solamente l'esito di inidoneità ma l'impossibilità, seppur temporanea, che lo stesso presti la propria attività lavorativa per via di un concetto "oggettivo" riferito alla più ampia tematica della salute e sicurezza aziendale.

Banalmente, consapevoli che le tematiche della sicurezza in materia di lavoro comportano rischi aziendali, **la pretesa creditoria di una sospensione retribuita potrebbe essere ingenerata dal fatto che l'inidoneità, in fondo, sia un rischio dell'impresa che ne deve tenere conto**.

FOCUS 2 – IL GIUDIZIO DI IDONEITA' ALLA MANSIONE



Tuttavia, si sottolinea come la giurisprudenza sembra orientata proprio verso la **sospensione non retribuita** nei confronti del lavoratore in quanto, in assenza della prestazione lavorativa si può ritenere insussistente anche il corrispettivo obbligo di retribuire la medesima. Infatti, possiamo ritenere che il diritto alla retribuzione possa ritenersi valido *“soltanto in caso di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa, stante la natura sinallagmatica del contratto di lavoro”* (Cass. Civ. n. 4677 del 2006).

In mancanza di quest'ultima, pertanto, non può che ritenersi **sospeso anche il diritto al pagamento da parte del lavoratore, posto che la sospensione sia sorretta e motivata da un motivo giustificato ai sensi delle norme generali**. Secondo il Tribunale di Cuneo (sentenza n. 17 del 19 gennaio 2023 che richiama la Cassazione di cui sopra) *“La facoltà del datore del lavoro di sospendere per motivi di inidoneità sanitaria un lavoratore dal servizio e dallo stipendio, pur non essendo prevista da alcuna norma propria del diritto del lavoro è ritenuta sussistente dalla giurisprudenza (cfr. Cass. Civ. 12 luglio 1995 n. 7619, App. Torino 28 giugno 2001, Trib. Roma 19 febbraio 2020)”*.

Ma vi è di più: non solo la sospensione della retribuzione è da considerarsi **legittima e giustificata** dal fatto che il datore di lavoro non percepisca, quale corrispettivo, lo svolgimento dell'attività lavorativa da parte del lavoratore ma, **anche laddove il dipendente si offrisse di riprendere servizio, il datore di lavoro sarebbe in ogni caso tenuto a rifiutare tale ipotesi ai sensi dell'art. 2087 del Codice Civile e dell'art. 42 del D.Lgs n. 81 del 2008**, rispettivamente inerenti la salvaguardia “psico-fisica del lavoratore” e al “rispetto delle indicazioni fornite dal personale medico competente”.

FOCUS 2 – IL GIUDIZIO DI IDONEITA' ALLA MANSIONE



→ L'IMPOSSIBILITÀ A DIVERSA MANSIONE

In ogni caso, alla fine, una decisione dovrà essere presa, se l'inidoneità non può risolversi e non si ravvedono altre mansioni cui collocare lo sventurato lavoratore. Circostanza decisamente complessa, soprattutto alla luce di una recente interpretazione che affianca il concetto di inidoneità alla disabilità. In effetti assistiamo alla recente presa di posizione di alcune pronunce che, alla luce della giurisprudenza e della normativa comunitaria, **sostengono come il lavoratore giudicato inidoneo alla mansione si trova in una situazione di “disabilità”, ossia una limitazione (causata da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature) tale da ostacolare in maniera significativa la partecipazione del soggetto alla vita professionale in condizioni di uguaglianza con gli altri lavoratori** (cfr. Sent. CGUE 11 aprile 2013 C- 335/11 e C-337/11).

Il datore di lavoro, in questi casi, non dovrebbe solo verificare la presenza in azienda di posizioni compatibili con lo stato di salute del dipendente ma dovrebbe **osservare quegli “accomodamenti ragionevoli” (modifiche o adattamenti necessari e idonei a tutelare il lavoratore) tali da collocare il neo disabile nel contesto produttivo**. Il che, nelle aziende di dimensioni notevoli, porterebbe a supporre che la ipotesi del recesso appaia sempre più lontana. Ma non solo. Se pensiamo che, nel caso di un giudizio, l'accertamento medico di inidoneità fondante l'eventuale recesso può sempre essere oggetto di revisione in sede di CTU medica disposta dal Magistrato, capiamo che la strada del licenziamento, giusta o sbagliata che sia, è in salita. Per non parlare, da ultimo, del corollario del licenziamento per inidoneità alla mansione, da sempre classificato nell'alveo dei licenziamenti per ragioni oggettive. C'è il rischio che l'intimazione di un licenziamento di tal natura, evidentemente non voluto dall'azienda, possa pregiudicare il ricorso alle agevolazioni contributive collegate alle cessazioni per giustificato motivo oggettivo.

COLLEGATO LAVORO 2025 – ART. 1 LEGGE 203/2024



→ DEROGA PER L'USO DI LOCALI INTERRATI O SEMISOTTERRANEI

Art. 65 del D.Lgs. 81/2008: utilizzo di locali interrati o semisotterranei.

- Comma 1: rimane ferma la norma che vieta in generale di destinare al lavoro locali chiusi sotterranei o semisotterranei;
- Comma 2: **il nuovo comma stabilisce che in deroga è consentito l'uso degli stessi quando le lavorazioni non danno luogo ad emissioni di agenti nocivi, sempre rispettando i requisiti di cui all'allegato IV e le idonee condizioni di aerazione, di illuminazione e di microclima;**
- Comma 3: il datore di lavoro è tenuto a comunicare tramite PEC al competente ufficio territoriale dell'INL l'uso di tali locali, allegando adeguata documentazione, che dovrà essere individuata con un'apposita circolare dello stesso Ispettorato, che dimostri il rispetto dei requisiti di cui al c. 2.

I locali possono essere utilizzati trascorsi trenta giorni dalla data di tale comunicazione e qualora l'ufficio territoriale dell'INL richieda ulteriori informazioni, l'utilizzo dei locali è consentito trascorsi trenta giorni dalla comunicazione delle ulteriori informazioni richieste, salvo espresso divieto da parte dell'ufficio medesimo.

COLLEGATO LAVORO 2025 – ART. 1 LEGGE 203/2024

→ TESSERINO IDENTIFICATIVO DEI LAVORATORI

Il Collegato Lavoro è poi intervenuto abrogando la normativa relativa agli obblighi di fornitura e esposizione delle tessere di riconoscimento per i lavoratori nei cantieri edili, in quanto già previsti dal D.Lgs. 81/2008 che regola la materia per tutte le attività in regime di appalto o subappalto.

L'art. 26 del D.Lgs. 81/2008, stabilisce infatti al c. 8 che nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.



COLLEGATO LAVORO 2025 – ART. 1 LEGGE 203/2024



→ RELAZIONE ANNUALE SULLO STATO DELLA SICUREZZA N LAVORO

Il Collegato lavoro ha anche inserito all'interno del D.Lgs. 81/2008, il nuovo art. 14-bis, il quale stabilisce che entro il 30 aprile di ciascun anno, il Ministro del Lavoro e P.S. dovrà rendere comunicazioni alle Camere sullo stato della sicurezza nei luoghi di lavoro, con riferimento all'anno precedente, nonché sugli interventi da adottare per migliorare le condizioni di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro e sugli orientamenti e i programmi legislativi che il Governo intende adottare al riguardo per l'anno in corso, nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Si tratta, quindi, di una disposizione che mostra una particolare attenzione ai temi della salute e della sicurezza sul lavoro e ciò rappresenta evidentemente un elemento molto positivo.

ART. 2 – RICORSI TARIFFE INAIL

La normativa **semplifica** i ricorsi contro i provvedimenti dell'INAIL in materia di classificazione delle lavorazioni e oscillazione del tasso medio di tariffa per prevenzione.

I ricorsi **devono essere obbligatoriamente presentati per via telematica entro 30 giorni dalla ricezione del provvedimento**. Le decisioni vengono prese dai responsabili delle strutture competenti, semplificando il processo decisionale e riducendo i tempi di attesa.



ART. 2 – RICORSI TARIFFE INAIL



Il datore di lavoro può ricorrere alla direzione regionale, alla sede regionale di Aosta, alla direzione provinciale di Trento o alla direzione provinciale di Bolzano dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), in relazione alla loro competenza per territorio, **contro i provvedimenti emessi dalle sedi territoriali dell'Istituto in materia di applicazione delle tariffe dei premi assicurativi per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali** approvate ai sensi dell'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38, riguardanti:

- a) la classificazione delle lavorazioni;
- b) l'oscillazione del tasso medio di tariffa per prevenzione infortuni ed igiene dei luoghi di lavoro;
- c) la decorrenza dell'inquadramento nelle gestioni tariffarie;
- d) l'inquadramento nelle gestioni tariffarie effettuato direttamente dall'INAIL per i datori di lavoro non soggetti alla classificazione prevista dall'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88.

ART. 2 – RICORSI TARIFFE INAIL

Inoltre, il datore di lavoro può **ricorrere** – sempre in via telematica ed entro 30 gg:

- alla sede territoriale dell'INAIL **contro i provvedimenti emessi dalla stessa sede concernenti l'oscillazione del tasso medio di tariffa per andamento infortunistico**, adottati secondo le modalità di applicazione delle tariffe dei premi approvate ai sensi dell'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38 (applicazione delle tariffe);
- **contro i provvedimenti adottati ai sensi dell'art. 2, comma 2 del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38 (classificazione dei datori di lavoro non rientranti nell'art. 49 della L. n. 88/89** cioè i settori diversi da industria, artigianato, agricoltura, terziario, credito, assicurazioni e tributi specificatamente individuati) il datore di lavoro può **ricorrere alla direzione regionale**, alla sede regionale di Aosta, alla direzione provinciale di Trento o alla direzione provinciale di Bolzano dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), in relazione alla loro competenza per territorio.

La struttura competente decide in via definitiva. La presentazione del ricorso comporta per il datore di lavoro l'applicazione dei benefici previsti dall'articolo 45 del testo unico.



Art. 45 DPR n. 1124/65: Il datore di lavoro, che promuove ricorso deve effettuare il versamento dei premi di assicurazione, nel caso di prima applicazione, in base al tasso medio di tariffa e, negli altri casi, in base al tasso in vigore alla data del provvedimento che ha dato luogo al ricorso, salvo conguaglio per la eventuale differenza tra la somma versata e quella che risulti dovuta. Su detta differenza il datore di lavoro è tenuto al pagamento di una somma in ragione d'anno pari al tasso di interesse di differimento e di dilazione di cui all'articolo 13 del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, e successive modificazioni ed integrazioni.

ART. 6 SOSPENSIONE CASSA INTEGRAZIONE

→ COMPATIBILITÀ DEI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE
CON LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ LAVORATIVA

Art 8 D.lgs. 148/2015 - Compatibilità con lo svolgimento di attività
lavorativa

1. Il lavoratore che **svolge attività di lavoro subordinato o di lavoro autonomo** durante il periodo di integrazione salariale **non ha diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate**.
2. Il lavoratore **decade** dal diritto al trattamento di integrazione salariale **nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'Istituto nazionale della previdenza sociale dello svolgimento dell'attività di cui al comma 1.**

Le comunicazioni a carico dei datori di lavoro di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, sono valide al fine dell'assolvimento dell'obbligo di comunicazione di cui al presente comma.



ART. 6 SOSPENSIONE CASSA INTEGRAZIONE



La nuova norma interviene all'art. 8, comma 2, del D.lgs. n. 148/2015, prevedendo che il lavoratore che svolge attività lavorativa, sia subordinata che autonoma, **durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento economico per le giornate di lavoro effettivamente prestate presso un datore di lavoro diverso da quello che ha richiesto il trattamento stesso.**

Con la revisione normativa, **l'esclusione dal trattamento per le giornate lavorate verrebbe estesa a tutte le tipologie di lavoro, senza più distinguere in base alla durata del contratto di lavoro.**

In buona sostanza, ciò implica che anche nel caso di lavoro subordinato a tempo determinato di durata inferiore a sei mesi, il trattamento di integrazione salariale rimarrebbe sospeso in proporzione alle giornate di lavoro effettivamente prestate, senza determinare la decadenza totale prevista dall'attuale articolo 8, comma 2, del D.lgs. n. 148/2015, così come modificato dall'art. 1, comma 197, lett. b), legge n. 234/2022.

Relazione illustrativa: la norma, disponendo l'esclusione dal diritto al trattamento in oggetto per le giornate di lavoro effettuate e consentendo conseguentemente la fruizione del medesimo trattamento per le giornate non oggetto di prestazione lavorativa, applica un orientamento giurisprudenziale già espresso dalla Corte di Cassazione che, con la sentenza n. 12487/1992, ha previsto che "lo svolgimento di attività lavorativa remunerata, sia essa subordinata od autonoma, durante il periodo di sospensione del lavoro con diritto all'integrazione salariale comporta non la perdita del diritto all'integrazione per l'intero periodo predetto ma solo una riduzione dell'integrazione medesima in proporzione ai proventi di quell'altra attività lavorativa".

ART. 6 SOSPENSIONE CASSA INTEGRAZIONE



Il comma 2 – che modifica l'art. 8, c. 3, del D.Lgs. 148/2015 - **conferma che il lavoratore decade** dal diritto al trattamento di integrazione salariale **nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS dello svolgimento dell'attività lavorativa**, ma esclude che le comunicazioni in ordine al rapporto di lavoro rese dalle agenzie di somministrazione siano valide al fine dell'assolvimento del suddetto obbligo di comunicazione gravante sul lavoratore.

Tale validità resta confermata per le comunicazioni rese dagli altri soggetti previsti dalla normativa vigente (datori di lavoro pubblici e privati).

Con la nuova formulazione viene, però, eliminato dall'articolo vigente l'inciso “e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo”, con riferimento alle comunicazioni relative al rapporto di lavoro, previste dall'art. 4-bis del D.lgs. n. 181/2000 (come, ad esempio, assunzione, proroga e cessazione).

Queste ultime, infatti, non potranno essere fornite dalle agenzie di somministrazione per adempiere all'obbligo di comunicazione, posto a carico del lavoratore. Mentre, continuano ad essere valide, al fine dell'assolvimento dell'obbligo di comunicazione di cui sopra, le comunicazioni a carico dei datori di lavoro di cui al D.lgs. n. 181/2000.

ART. 7 SOSPENSIONE DECORRENZA TERMINI PROFESSIONISTI



SOSPENSIONE DELLA DECORRENZA DEI TERMINI DEGLI ADEMPIMENTI A CARICO DEI LIBERI PROFESSIONISTI PER PARTO, INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA O ASSISTENZA AL FIGLIO MINORENNE)

In caso di parto o di interruzione della gravidanza avvenuta **oltre il terzo mese dall'inizio della stessa**, i **termini** relativi agli adempimenti fiscali e contributivi **sono sospesi**, rispettivamente:

- a decorrere dall'ottavo mese di gestazione fino al trentesimo giorno successivo al parto
- ovvero fino al trentesimo giorno successivo all'interruzione della gravidanza.

!!! ATTENZIONE :

La libera professionista, entro il quindicesimo giorno dal parto o dall'interruzione della gravidanza, deve consegnare o inviare un certificato medico, rilasciato dalla struttura sanitaria o dal medico curante, attestante lo stato di gravidanza, la data presunta d'inizio della gravidanza, la data del parto ovvero dell'interruzione della gravidanza, nonché copia dei mandati professionali dei propri clienti.

ART. 7 SOSPENSIONE DECORRENZA TERMINI PROFESSIONISTI



SOSPENSIONE DELLA DECORRENZA DEI TERMINI DEGLI ADEMPIMENTI A CARICO DEI LIBERI PROFESSIONISTI PER PARTO, INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA O ASSISTENZA AL FIGLIO MINORENNE)

Le disposizioni **si applicano anche nei riguardi del libero professionista** che, a causa di:

- ricovero ospedaliero d'urgenza per infortunio o malattia grave del proprio figlio minorenni
- ovvero per intervento chirurgico dello stesso, dovendo assistere il figlio, è impossibilitato temporaneamente all'esercizio dell'attività professionale.

Il libero professionista, **entro il quindicesimo giorno dalle dimissioni dal ricovero ospedaliero** del proprio figlio, deve consegnare o inviare un certificato, rilasciato dalla struttura sanitaria, attestante l'avvenuto ricovero, nonché copia dei mandati professionali dei propri clienti.

ART. 8 – FONDI DI SOLIDARIETA'



MODIFICHE RELATIVE AI FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI

Con riferimento ai fondi di solidarietà bilaterali costituiti successivamente al 1° maggio 2023, è **fatto obbligo** che il decreto istitutivo indichi la **quota parte di risorse accumulate dalle imprese che deve essere trasferita dal fondo d'integrazione salariale (FIS) al bilancio del fondo di solidarietà**, affinché possa essere assicurata la prestazione dell'assegno d'integrazione salariale al ricorrere delle causali previste dal vigente ordinamento in materia d'integrazione salariale ordinaria e straordinaria (art. 26, c. 11-bis del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148). La quota parte delle risorse trasferite dal FIS al fondo di solidarietà bilaterale è preventivamente certificata dall'INPS.

L'ammontare di dette risorse finanziarie e le relative modalità di trasferimento saranno definite mediante apposito decreto ministeriale da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore della Legge Collegato Lavoro.

ART. 10 – CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

→ ELIMINAZIONE DELLA DURATA DEI PERIODI IN MISSIONE

Vengono soppressi il 5° e il 6° periodo dell'art. 31, comma 1, del D.Lgs. 81/2015 che prevedevano:

“nel caso in cui il contratto di agenzia di somministrazione e l'utilizzazione sia a tempo determinato l'utilizzatore (l'azienda) può impiegare in missione, per periodo superiori a 24 mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia instaurato il rapporto di lavoro a tempo indeterminato (tra l'agenzia e il lavoratore).

La disposizione ha efficacia fino al 30 giugno 2025”.



ART. 10 – CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE



→ ELIMINAZIONE DELLA DURATA DEI PERIODI IN MISSIONE

La soppressione della disciplina transitoria operata dalla norma sembrerebbe estendere il limite di 24 mesi (anche non continuativi) a tutte le fattispecie sottostanti le missioni di lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia.

Quindi nel computo della durata massima dei rapporti di lavoro a termine (con contratto a tempo determinato diretto e somministrazione a termine) vanno considerati anche le missioni a termine effettuate dai lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia per il Lavoro.

Tuttavia, sarà opportuno un chiarimento esplicito sull'operatività e sulla portata della nuova disposizione, considerato che tra l'utilizzatore e il lavoratore non intercorre un rapporto contrattuale.

ART. 10 – CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE



→ SUPERAMENTO LIMITI QUANTITATIVI

L'articolo 10 del DDL Lavoro introduce modifiche all'articolo 31, comma 2, del D.Lgs. 81/2015, prevedendo che

“l'assunzione da parte del somministratore di soggetti con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non rientri nel calcolo di limiti previsti per l'assunzione di lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato”.

Pertanto **si escludono dal computo dei limiti quantitativi** relativi ai complessivi contratti a tempo determinato stipulati dal datore di lavoro, diretti e in somministrazione, **i contratti in cui la somministrazione a tempo determinato riguarda i lavoratori assunti dall'agenzia di somministrazione con rapporto a tempo indeterminato.**

ART. 10 – CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE



→ SUPERAMENTO LIMITI QUANTITATIVI

In aggiunta sono **esclusi** dal computo dei limiti quantitativi altresì i contratti di somministrazione con :

lavoratori disoccupati (che fruiscono da almeno sei mesi la NASPI (non agricola) o ammortizzatori sociali)	Lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati (ai sensi del Reg. UE n. 651/2014, art. 2 n. 4) e 99) e del D.M. 17 ottobre 2017).
---	--

!! ALCUNE VALUTAZIONI:

I lavoratori assunti a tempo indeterminato dall’Agenzia:

- **Rientrano nel limite di 24 mesi come contatore cumulativo tra termine e somministrazione a termine se sono inviati in missione a termine...**
 - **Non sono computabili nel limite di contingentamento del 30%....**

ART. 10 – CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE



QUALI CONTRATTI SONO ESCLUSI

CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO SOTTOSCRITTI TRA AGENZIA E SOMMINISTRATO

ART. 23 CO. 2 D.LGS. 81/2015

Contratti a tempo determinato conclusi:

- nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
- per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;
- per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
- per sostituzione di lavoratori assenti;
- con lavoratori di età superiore a 50 anni.

PERCETTORI INTEGRAZIONI SOCIALI

- in mobilità ai sensi dell'art. 8, l. 223/1991 (che si ricorda essere stato abrogato dalla l. 92/2012..);
- disoccupati che godono da almeno sei mesi di disoccupazione non agricola (NASPI);
- che fruiscono di integrazioni salariali ovvero ammortizzatori sociali da almeno 6 mesi lavoratori

ART. 10 – CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE



QUALI CONTRATTI SONO ESCLUSI

LAVORATORI SVANTAGGIATI

DM 17 OTTOBRE 2017 IN ATTUAZIONE DEL REGOLAMENTO (UE) 651/2014 DELLA COMMISSIONE EUROPEA

- non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
- non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- aver superato i 50 anni di età;
- essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico;
- essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
- appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro UE e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile".

LAVORATORI MOLTO SVANTAGGIATI

DM 17 OTTOBRE 2017 in attuazione del regolamento (UE) 651/2014 della Commissione Europea

- i soggetti che sono privi da almeno 24 mesi di un impiego regolarmente retribuito.
- i soggetti che, privi da almeno 12 mesi di un impiego regolarmente retribuito, appartengono a una delle categorie previste dalle lettere da b) a g) del numero 1) del medesimo Decreto ministeriale.

ART. 10 – CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE



→ STOP ALLE CAUSALI PER LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Un'ulteriore modifica apportata riguarda l'articolo 34, comma 2 del D.Lgs. 81/2015:

- **non sarà più necessario apporre la causale** per la prosecuzione dei rapporti di lavoro, per i soggetti assunti con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato rientranti in determinate categorie.

Le esclusioni introdotte dalla novella riguardano i contratti stipulati dalle agenzie di somministrazione con:



lavoratori disoccupati (che fruiscono da almeno sei mesi la NASPI (non agricola) o ammortizzatori sociali)

Lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati (ai sensi del Reg. UE n. 651/2014, art. 2 n. 4) e 99) e del D.M. 17 ottobre 2017).

ART. 10 – CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE



→ STOP ALLE CAUSALI PER LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 34 d.lgs. 81/2015

Disciplina dei rapporti di lavoro

In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24.

Le condizioni di cui all'articolo 19, comma 1 (CAUSALI CONTRATTO A TERMINE), non operano in caso di impiego di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali previsto dall'articolo 31, comma 2, del presente decreto.

ART. 10 – CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE



→ STOP ALLE CAUSALI PER LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 19 D.Lgs. 81/2015

Apposizione del termine e durata massima

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;

b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 31 dicembre 2025, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;

b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.

ART. 10 – CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Fino all'11 gennaio 2025	Dal 12 gennaio 2025
Limiti quantitativi per la somministrazione a termine	
La somministrazione a tempo determinato di lavoratori non può superare il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione del contratto di somministrazione.	Sono esclusi dal computo dei limiti quantitativi relativi alla somministrazione a tempo determinato di lavoratori i casi in cui la somministrazione a tempo determinato sia riferita a lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato ovvero a lavoratori con determinate caratteristiche o assunti per determinate esigenze
Causale per la somministrazione a termine	
Sempre obbligatoria	In caso di impiego di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati viene meno l'obbligo di causale del contratto a termine per ragioni di somministrazione.

ART. 11 – ATTIVITA' STAGIONALI

(NORMA DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA IN MATERIA DI CONTRATTI A TERMINE E DI ATTIVITÀ STAGIONALI)

Art. 21 d.lgs. 81/2015
Proroghe e rinnovi



Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

*Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle **ipotesi individuate dai contratti collettivi**. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.*

ART. 11 – ATTIVITA' STAGIONALI



(NORMA DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA IN MATERIA DI CONTRATTI A TERMINE E DI ATTIVITÀ STAGIONALI)

NORMA DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. L'articolo 21, comma 2, secondo periodo, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81

*Le disposizioni di cui al presente comma (STOP & GO) non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle **ipotesi individuate dai contratti collettivi**. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.*

ART. 11 – ATTIVITA' STAGIONALI



NORMA DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. L'articolo 21, comma 2, secondo periodo, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81

rientrano nelle attività stagionali, oltre a quelle indicate dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, le attività organizzate per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015.

ART. 11 – ATTIVITA' STAGIONALI



(NORMA DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA IN MATERIA DI CONTRATTI A TERMINE E DI ATTIVITÀ STAGIONALI)

Pertanto una attività stagionale risulta tale qualora individuate:

- nel DPR 1525/1963
- dal contratto collettivo come organizzata per far fronte a intensificazione dell'attività in determinati periodi dell'anno, specifiche esigenze tecnico – produttive o cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati.

L'intervento normativo in esame, essendo di interpretazione autentica, ha natura retroattiva e si applica, come specificato dall'art. 11, anche in relazione ai contratti collettivi sottoscritti prima dell'entrata in vigore della legge.

ART. 11 – ATTIVITA' STAGIONALI

(NORMA DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA IN MATERIA DI CONTRATTI A TERMINE E DI ATTIVITÀ STAGIONALI)



Attività stagionali e durata del contratto a termine	Per espressa previsione di legge, è possibile derogare a tale durata da parte dei contratti collettivi e per le attività stagionali.
Stop e go in caso di successione di contratti a termine ed esonero dalla causale in caso di proroga/rinnovo.	Per espressa previsione di legge, il periodo di intervallo tra i due contratti non deve essere rispettato nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali nonché' nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi.
Esonero dall'obbligo della causale	Esonero dall'obbligo di causale in caso contratto a termine oltre il termine di 12 mesi sia come termine iniziale che come proroga che in caso di rinnovo
Limiti di contingentamento	Sono esenti da limiti di contingentamento
Diritto di precedenza	Nel caso di lavoratore a tempo determinato assunto per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali

ART. 11 – ATTIVITA' STAGIONALI

(NORMA DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA IN MATERIA DI CONTRATTI A TERMINE E DI ATTIVITÀ STAGIONALI)

Mansioni e stagionalità nelle causali

Con la sentenza 25393/2024 la Cassazione Civile ha stabilito che, in tema di rapporti di lavoro a tempo determinato per attività stagionali, le prestazioni da eseguire e il carattere stagionale delle stesse devono essere specificati nella causale dei contratti; qualora ci siano contestazioni da parte del lavoratore riguardanti le mansioni svolte e la loro stagionalità il giudice deve accertare queste circostanze e, altresì, l'onere della prova che il lavoratore fosse addetto esclusivamente a tali attività stagionali o ad altre ad esse strettamente complementari o accessorie grava sul datore di lavoro.



ART 13 – PERIODO PROVA CONTRATTO A TERMINE

DURATA DEL PERIODO DI PROVA NEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Art. 7 dlg. 104/2022

Durata massima del periodo di prova



1. Nei casi in cui è previsto il periodo di prova, questo non può essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi.
2. Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. 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.

Fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è stabilita 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 la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi



ART 13 – PERIODO PROVA CONTRATTO A TERMINE

DURATA DEL PERIODO DI PROVA NEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Art. 7 dlgs. 104/2022

Durata massima del periodo di prova



Pertanto,

1 GIORNO PER OGNI 15 GIORNI DI CALENDARIO	
Contratti fino a 6 mesi	Contratti oltre 12 mesi
Durata minima 2 giorni di calendario Durata massima 15 giorni di calendario	Durata massima 30 giorni di calendario

.....

3. 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.

ART 13 – PERIODO PROVA CONTRATTO A TERMINE



DURATA DEL PERIODO DI PROVA NEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Art. 7 d.lg. 104/2022

Durata massima del periodo di prova

L'articolo 13 **specifica la tempistica della durata del periodo di prova** nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo determinato, anche in relazione alla durata del contratto. **Vengono fatte salve le previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva.**

La disposizione nel confermare che nel rapporto di lavoro a tempo determinato **il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego,** specifica che, fatte salve le previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del suddetto 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.

ART 13 – PERIODO PROVA CONTRATTO A TERMINE

DURATA DEL PERIODO DI PROVA NEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Art. 7 dlg. 104/2022

Durata massima del periodo di prova



In ogni caso, quindi senza possibilità per la contrattazione collettiva di stabilire diversamente (Cit. da Relazione illustrativa), 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, e non può essere inferiore a due giorni e superiore a trenta giorni per quelli con durata superiore a sei mesi e inferiori a dodici mesi.

Resta altresì fermo quanto disposto dai commi 3 e 4 del richiamato art. 7 del D.L. 104/2022, anch'essi non interessati dalla novella in commento, i quali dispongono, rispettivamente, 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 e che per le pubbliche amministrazioni in materia di durata del periodo di prova si applica quanto previsto dall'art. 17 del D.P.R. 487/1994 (come modificato dall'art. 1, c. 1, lett. q), del D.P.R. 82/2023), ai sensi del quale la durata del periodo di prova è definita in sede di contrattazione collettiva.

ART 13 – PERIODO PROVA CONTRATTO A TERMINE



DURATA DEL PERIODO DI PROVA NEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Art. 7 dlgs. 104/2022

Durata massima del periodo di prova

Circolare ML 19/2022

il comma 3 stabilisce che il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza, richiamando - a titolo meramente esemplificativo - la sopravvenienza di eventi quali malattia, infortunio, congedo di maternità/paternità obbligatori.

L'indicazione di tali assenze, coerentemente con quanto previsto nella direttiva e come si evince dal tenore letterale della disposizione, non ha carattere tassativo e dunque rientrano nel campo di applicazione del comma 3 tutti gli altri casi di assenza previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, fra cui anche i congedi e i permessi di cui alla legge n. 104/1992 (cfr. Cass. n. 4573 del 22 marzo 2012 e Cass. n. 4347 del 4 marzo 2015).

Ciò risponde al principio di effettività del periodo di prova, in forza del quale è stata riconosciuta valenza sospensiva dello stesso alla mancata prestazione lavorativa causata da malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, permessi, sciopero, sospensione dell'attività da parte del datore di lavoro.

Ciò a ulteriore conferma del fatto che l'elencazione di cui al comma 3 è puramente esemplificativa e non esaustiva delle ipotesi di prolungamento del periodo di prova, nel cui novero si devono intendere ricomprese tutte quelle già riconosciute dall'attuale ordinamento giuridico.

ART 13 – PERIODO PROVA CONTRATTO A TERMINE



DURATA DEL PERIODO DI PROVA NEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Art. 7 dlg. 104/2022

Durata massima del periodo di prova

Criticità:

- **Concetto** di «disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva»: è' più favorevole sempre il CCNL o il calcolo per legge ? E in mancanza di previsione contrattuale si «confronta» la riproporzione del periodo di prova per i tempi indeterminati con il calcolo di legge?
- **Contratti part-time:** Mancano indicazioni specifiche sul calcolo del periodo di prova. Si applica il principio di riproporzionamento degli istituti del D.Lgs. n. 81/2015 ?
- **Calcolo del periodo:** Non è chiaro come gestire frazioni di periodo, arrotondamenti e se considerare giorni di calendario o lavorativi.
- **Rapporti con CCNL:** Incertezza sulla possibilità per la contrattazione collettiva di derogare alla durata massima del periodo di prova.
- **Durata:** periodo di prova in caso di contratto a termine di durata superiore a 12 mesi ?

ART 13 – PERIODO PROVA CONTRATTO A TERMINE



ESEMPI CALCOLO PERIODI DI PROVA CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

CONTRATTO A T.D.	CCNL	PREVISIONE CCNL	CALCOLO NORMATIVO
6 MESI DAL 1.2.25 Op. liv. • AE1 • AE2,AE3,AS1,AS2,AS3	LEGNO INDUSTRIA	3 SETTIMANE 5 SETTIMANE	12 GG LAVORATIVI
6 MESI DAL 1.2.25 Liv. 4 (prova 3 mesi)	TESSILE INDUSTRIA	50% del t.Inde = 1,5 MESI	12 GG LAVORATIVI
12 MESI DAL 1.2.25 Liv. 4 (prova 3 mesi)	TESSILE INDUSTRIA	3 MESI	MAX 30 GG. LAVORATIVI
6 MESI DAL 1.2.25 Liv. C2	METALMECCANICA INDUSTRIA	NON PREVISTA Oppure: 3 Mesi (per t.Inde) x 50% = 1,5 Mesi ?	12 GG LAVORATIVI

ART. 14 - LAVORO AGILE



TERMINE PER LE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE IN MATERIA DI LAVORO AGILE

Art. 23 l. 81/2017

Obblighi di comunicazione e assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali

1. ~~Con decorrenza dal 1° settembre 2022~~, il datore di lavoro comunica in via telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile **entro cinque giorni dalla data di avvio del periodo oppure entro i cinque giorni successivi alla data in cui si verifica l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile**, secondo le modalità individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. I dati di cui al primo periodo sono resi disponibili all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro con le modalità previste dal codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82. In caso di mancata comunicazione secondo le modalità previste dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al primo periodo, si applica la sanzione prevista dall'articolo 19, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

ART. 17 – CONTRATTI MISTI



L'articolo 17, inserito in sede referente, introduce **deroghe al divieto di applicazione del regime forfetario** previsto per le persone fisiche la cui attività sia esercitata prevalentemente nei confronti di datori di lavoro.

Nello specifico, a talune condizioni, la norma estende l'applicazione del citato regime:

- **anche alle persone fisiche iscritte ad albi e/o repertori professionali;**
- nonché alle persone fisiche esercenti attività di lavoro autonomo.

L'articolo 17 amplia il novero dei soggetti che possono avvalersi del regime forfetario di cui all'articolo 1, commi 54-89, della legge, 23 dicembre 2014, n. 190.

Si ricorda sinteticamente che il regime forfetario è stato introdotto dalla legge di stabilità 2015 (articolo 1, commi 54-89 della legge n. 190 del 23 dicembre 2014) ed è destinato agli operatori economici di ridotte dimensioni.

ART. 17 – CONTRATTI MISTI



Previste rilevanti **semplificazioni ai fini Iva e ai fini contabili**, e consente, altresì, la determinazione forfetaria del reddito da assoggettare a un'unica imposta con aliquota al 15 per cento sostitutiva delle imposte sui redditi e dell'Irap.

Esso è inteso dal legislatore come il **regime naturale delle persone fisiche** che esercitano un'attività di impresa, arte o professione in forma individuale, purché siano in possesso dei requisiti stabiliti dalla legge e, contestualmente, non incorrano in una delle cause di esclusione. La sua applicazione, pertanto, è subordinata solo al verificarsi delle condizioni e al possesso dei requisiti prescritti dalla legge.

Il **comma 54 della legge di bilancio 2023 innalza a 85 mila euro** (rispetto al precedente limite previsto a 65 mila euro) la soglia di ricavi e compensi che consente di applicare un'imposta forfetaria del 15 per cento sostitutiva di quelle ordinariamente previste. La disposizione prevede inoltre che tale agevolazione cessa immediatamente di avere applicazione per coloro che avranno maturato compensi o ricavi superiori ai 100 mila euro, senza aspettare l'anno fiscale seguente.

ART. 17 – CONTRATTI MISTI



In particolare, il comma 1 della presente disposizione prevede la **non applicabilità della causa ostativa di cui alla lettera d-bis) dell'articolo 1, comma 57, della legge n. 190 del 2014** alle persone fisiche iscritte ad albi e/o repertori professionali esercenti attività libero-professionale (incluse quelle esercitate nelle forme di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile) a favore di datori di lavoro che impiegano più di 250 dipendenti, dai quali sono contestualmente assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo parziale e indeterminato.

Tale contratto di lavoro deve, inoltre, **prevedere un orario che rientri tra un minimo del 40 per cento e un massimo del 50 per cento del tempo pieno previsto dal contratto collettivo di lavoro applicato.**

In merito, si rammenta che la suddetta lettera d-bis) **preclude l'accesso al regime forfettario alle persone fisiche la cui attività sia esercitata prevalentemente nei confronti di datori di lavoro con i quali sono in corso rapporti di lavoro o erano intercorsi rapporti di lavoro nei due precedenti periodi d'imposta, ovvero nei confronti di soggetti direttamente o indirettamente riconducibili ai suddetti datori di lavoro, ad esclusione dei soggetti che iniziano una nuova attività dopo aver svolto il periodo di pratica obbligatoria ai fini dell'esercizio di arti o professioni.**

ART. 17 – CONTRATTI MISTI



Si ricorda, inoltre, che le forme lavorative indicate al sopra citato articolo 409, n. 3 del codice di procedura civile sono le seguenti: rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato.

La norma precisa che il numero dei dipendenti è calcolato alla data del 1° gennaio dell'anno nel quale sono stipulati il contratto di lavoro subordinato e il contestuale contratto di lavoro autonomo o contratto d'opera professionale.

Viene, altresì, stabilito che i lavoratori autonomi sono tenuti ad eleggere un domicilio professionale non coincidente con quello del soggetto con cui hanno stipulato un contratto di lavoro subordinato a tempo parziale.

ART. 17 – CONTRATTI MISTI

Il comma 2 prevede un'ulteriore deroga all'esclusione prevista dalla citata lettera d-bis). Nello specifico, si stabilisce che, fermi restando gli ulteriori requisiti previsti dal comma 1, **in mancanza di iscrizione ad albi o repertori professionali, la predetta causa ostativa non si applica, altresì, nei confronti delle persone fisiche che esercitano attività di lavoro autonomo**, nei casi e nel rispetto delle modalità e condizioni previste da specifiche intese realizzate ai sensi dell'articolo 8 del decreto-legge, 13 agosto 2011, n.138.



ART. 17 – CONTRATTI MISTI



Specificamente, si tratta delle intese che i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono realizzare, al fine di:

- garantire una maggiore occupazione;
- migliorare la qualità dei contratti di lavoro;
- favorire l'emersione del lavoro irregolare, gli incrementi di competitività e di salario, la gestione delle crisi aziendali e occupazionali, gli investimenti e l'avvio di nuove attività.

Infine, il comma 3 indica le condizioni necessarie ai fini dell'applicazione della deroga prevista dal comma 1. In particolare, si stabilisce che tale deroga trova applicazione esclusivamente a condizione che il contratto di lavoro autonomo costituito contestualmente al contratto di lavoro subordinato sia certificato dagli organi di cui all'articolo 76 del decreto legislativo, 10 settembre 2003, n. 276.

ART. 19 – RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO



Art. 26 d.lgs. 151/2015 Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale

7. I commi da 1 a 4 non sono applicabili al lavoro domestico e nel caso in cui le dimissioni o la risoluzione consensuale intervengono nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

7-bis. In caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo. Le disposizioni del secondo periodo non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza.

ART. 19 – RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO



L'articolo 19 dispone che **l'assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre determinati termini comporta la risoluzione del rapporto di lavoro per volontà del lavoratore**, salvo che, come disposto in sede referente, questi dimostri l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano l'assenza.

A tale fattispecie non si applica la disciplina vigente in materia di dimissioni telematiche.

Nel dettaglio, la disposizione in commento – che aggiunge il comma 7-bis all'art. 26 del D.Lgs. 151/2015 – prevede la risoluzione del rapporto di lavoro, imputabile a volontà del lavoratore, nei casi in cui la sua assenza ingiustificata si protragga oltre il termine previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, per un periodo superiore a quindici giorni (termine così modificato in sede referente in luogo dei cinque giorni previsti dal testo originario).

In sede referente è stato altresì disposto che la risoluzione non si applica se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano l'assenza.

ART. 19 – RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO



INL NOTA 9740/2024

Il nuovo comma 7-bis disciplina sostanzialmente le ipotesi di “dimissioni di fatto” o “per fatti concludenti”, rispetto alle quali non trova applicazione la disciplina delle c.d. dimissioni on-line.

Al riguardo si fa riserva di fornire indicazioni dettagliate con particolare riferimento alle attività poste in capo agli Ispettorati territoriali del lavoro, i quali possono verificare la veridicità della comunicazione effettuata dai datori di lavoro concernente l'assenza ingiustificata del lavoratore.

ART. 19 – RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO



DUBBI INTERPRETATIVI E OPERATIVI

- non è chiaro come la nuova disposizione si debba coordinare con la disciplina – anche di natura contrattuale-collettiva – relativa alla procedura disciplinare nei casi di assenza ingiustificata del lavoratore/della lavoratrice. In particolare, non si comprende se le due fattispecie si devono intendere tra di loro alternative o caso in che ordine e con quali effetti)
- Pertanto risulta obbligatorio procedere comunque alla contestazione di assenza ingiustificata secondo le previsioni del CCNL e dell’art. 7 della L. 300/70 ?
- non è precisato se il *“termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro”* corrisponda a quello oggi indicato in materia di procedura disciplinare (peraltro, nella maggior parte dei casi, inferiore ai 15 giorni e, quindi peggiorativo) ovvero a un diverso termine che potrà eventualmente essere convenuto dalle parti sociali
- Come funziona la previsione secondo cui alla comunicazione datoriale **“può”** fare seguito la verifica dell’Ispettorato del Lavoro: entro quali tempistiche, con quali modalità, ma soprattutto quali sarebbero gli effetti di un’eventuale accertata *“non autenticità”* di detta comunicazione;

ART. 19 – RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO



DUBBI INTERPRETATIVI E OPERATIVI

- solo la prassi giurisprudenziale ci dirà come debba intendersi la previsione secondo cui grava sul lavoratore/la lavoratrice l'onere di dimostrare - evidentemente in giudizio - la non imputabilità a sé stesso/a dei motivi che ne giustificano l'assenza
- non è specificato se, come già avviene per le dimissioni volontarie, anche a tali dimissioni si applichi quanto previsto in caso di mancato preavviso (ossia la trattenuta dell'indennità sostitutiva del preavviso non lavorato a carico del dimissionario)
- non è specificato il momento in cui si risolve il rapporto di lavoro e se nelle more della fase istruttoria dell'INL, il rapporto debba già intendersi cessato o meno

ART. 20 – CONCILIAZIONI IN MATERIA DI LAVORO



La norma consente che i **procedimenti di conciliazione in materia di lavoro** previsti dagli articoli 410, 411 e 412-ter del Codice di Procedura Civile possano svolgersi **in modalità telematica tramite collegamenti audiovisivi**, snellendo le procedure e riducendo i tempi e i costi delle controversie.

!! ATTENZIONE:

- **Con decreto del MLPS, di concerto con il Ministro della giustizia, da adottare entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentiti l'Agenda per l'Italia digitale e, limitatamente ai profili inerenti alla protezione dei dati personali, il Garante per la protezione dei dati personali, sono stabilite le regole tecniche per l'adozione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nei procedimenti.**
- **Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui sopra, i procedimenti continuano a svolgersi secondo le modalità vigenti.**

ART. 21 – DILAZIONE DEBITI CONTRIBUTIVI



All'articolo 2 del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, dopo il comma 11 è inserito il seguente:

*«11-bis. **A decorrere dal 1° gennaio 2025**, l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) possono consentire il **pagamento rateale dei debiti per contributi**, premi e accessori di legge a essi dovuti, non affidati per il recupero agli agenti della riscossione, **fino al numero massimo di sessanta rate mensili**, nei casi definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare, sentiti l'INPS e l'INAIL, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, e secondo i requisiti, i criteri e le modalità, anche di pagamento, disciplinati, con proprio atto, dal consiglio di amministrazione di ciascuno dei predetti enti, al fine di favorire il buon esito dei processi di regolarizzazione assicurando la contestualità della riscossione dei relativi importi »*



DECRETO MILLE PROROGHE 2025

Decreto Legge 30 dicembre
2023, n. 302

ART. 2 - PERMESSI SOGGIORNO «UCRAINA»



I **permessi di soggiorno** in scadenza al 31 dicembre 2024, rilasciati ai beneficiari di protezione temporanea ai sensi della decisione di esecuzione (UE) 2022/382 del Consiglio del 4 marzo 2022, che accerta l'esistenza di un afflusso massiccio di sfollati dall'Ucraina, ai sensi dell'articolo 5 della direttiva 2001/55/CE, del Consiglio del 20 luglio 2001, possono essere rinnovati, **previa richiesta dell'interessato**, fino al **4 marzo 2026**, in attuazione della decisione di esecuzione (UE) 2024/1836 del Consiglio del 25 giugno 2024.

Attenzione: I permessi di soggiorno perdono efficacia e sono revocati, anche prima della scadenza, in conseguenza dell'adozione, da parte del Consiglio dell'Unione europea, della decisione di cessazione della protezione temporanea.

Al momento della richiesta di rinnovo, il permesso di soggiorno può essere convertito per lavoro, per l'attività effettivamente svolta e si applicano le disposizioni di cui all'articolo 5, comma 2-ter, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

ART. 14 – CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO



Differita **al 31 dicembre 2025**, la possibilità di prorogare i rapporti di lavoro a tempo determinato, di cui all'articolo 19, comma 1, lettera b), D.Lgs. n. 81/2015, oltre i 12 mesi, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti, in assenza di specifiche disposizioni da parte della contrattazione collettiva.

Il contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;
- b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 31 DICEMBRE 2025, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;**
- b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.



**REVISIONE
REGIME
IMPOSITIVO
REDDITI**

**Decreto Legislativo 13
dicembre 2024, n. 192**

ART. 3 – REDDITO LAVORO DIPENDENTE

Al testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter), le parole:

«che erogano prestazioni negli ambiti di intervento stabiliti con decreto del Ministro della salute da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione» sono sostituite dalle seguenti:

→ **«iscritti all'Anagrafe dei fondi sanitari integrativi istituita con il decreto del Ministro della salute del 31 marzo 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 18 giugno 2008, n. 141, che operino secondo il principio di mutualità e solidarietà tra gli iscritti»;**



ART. 3 – REDDITO LAVORO DIPENDENTE



Art. 51, c. 2 – lett. a)

Non concorrono a formare il reddito:

a) i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge; i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni **dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o di regolamento aziendale, iscritti all'Anagrafe dei fondi sanitari integrativi istituita con il decreto del Ministro della salute del 31 marzo 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 18 giugno 2008, n. 141, che operino secondo il principio di mutualità e solidarietà tra gli iscritti**, per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20. Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto anche dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera e-ter).

ART. 3 – REDDITO LAVORO DIPENDENTE



Art. 51, c. 2 – lett. f-quater

Non concorrono a formare il reddito:

f-quater) i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti **e dei loro familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel medesimo articolo 12, comma 2**, per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie;

ART. 3 – REDDITO LAVORO DIPENDENTE



Art. 51, comma 3:

Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9.

In deroga al primo periodo, il valore dei beni e servizi alla cui produzione o al cui scambio è diretta l'attività del datore di lavoro e ceduti ai dipendenti è determinato in base al prezzo mediamente praticato nel medesimo stadio di commercializzazione in cui avviene la cessione di beni o la prestazione di servizi a favore del lavoratore o, in mancanza, in base al costo sostenuto dal datore di lavoro.

Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a **euro 258,23**; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

ART. 3 – REDDITO LAVORO DIPENDENTE



Art. 51, comma 5 (testo ante modifica L. 207/2024)

5. Le indennità percepite per le trasferte o le missioni fuori del territorio comunale concorrono a formare il reddito per la parte eccedente lire 90.000 al giorno, elevate a lire 150.000 per le trasferte all'estero, al netto delle spese di viaggio e di trasporto; in caso di rimborso delle spese di alloggio, ovvero di quelle di vitto, o di alloggio o vitto fornito gratuitamente il limite è ridotto di un terzo. Il limite è ridotto di due terzi in caso di rimborso sia delle spese di alloggio che di quelle di vitto. In caso di rimborso analitico delle spese per trasferte o missioni fuori del territorio comunale non concorrono a formare il reddito i rimborsi di spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto, nonché i rimborsi di altre spese, anche non documentabili, eventualmente sostenute dal dipendente, sempre in occasione di dette trasferte o missioni, fino all'importo massimo giornaliero di lire 30.000, elevate a lire 50.000 per le trasferte all'estero. Le indennità o i rimborsi di spese per le trasferte nell'ambito del territorio comunale, tranne i rimborsi di spese **di viaggio e trasporto comprovate e documentate**, concorrono a formare il reddito.



**GRAZIE PER
L'ATTENZIONE!**

Dott.ssa Barbara Garbelli

Consulente del Lavoro in Pavia
Componente Centro Studi
Nazionale ANCL