



Legge di Bilancio e Collegato Lavoro

***Webinar* - Centro Studi Nazionale ANCL
16 gennaio 2024**

INDICE DEGLI ARGOMENTI

- Fringe benefits (*LdB 2025*)
- Riduzione imposta premi di produttività (*Ldb 2025*)
- Dimissioni «di fatto» (*Collegato Lavoro*)

Dott. Michele Siliato

Consulente del Lavoro e

membro del Centro Studi Nazionale ANCL

Art. 1, commi 390 e 391 – LdB

390. Per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, 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, nonché 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 la locazione dell'abitazione principale o per gli interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale. Il limite di cui al primo periodo è elevato a 2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi, affiliati o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

391. Il limite di cui al comma 390, secondo periodo, si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli.

Fringe benefits

*Limite di esenzione
dei beni ceduti e dei
servizi prestati*

Fringe benefit

Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto 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 ad euro 258,23.



In via eccezionale per i periodi d'imposta 2025-2026-2027, non concorrono a formare il reddito, entro il **limite complessivo di euro 1.000** il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti.

Per i lavoratori **dipendenti con figli fiscalmente** a carico il limite di esenzione è elevato a **2.000 euro**.

Legge di Bilancio 2024 **vs** Legge di Bilancio 2025

Art. 1, c. 16 – L. n. 213/2023

Limitatamente al periodo d'imposta 2024, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, (...), 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, nonché 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.

Il limite di cui al primo periodo è elevato a 2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

Art. 1, c. 390 – L. n. 207/2024

Per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, (...), 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, nonché 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 la locazione dell'abitazione principale o per gli interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale.

Il limite di cui al primo periodo è elevato a 2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi, affiliati o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

Art. 12, comma 2, TUIR

«i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato testo unico delle imposte sui redditi»



- non abbiano un **reddito superiore ad euro 2.840,51**, al lordo degli oneri deducibili;
- non abbiano un **reddito superiore ad euro 4.000,00**, al lordo degli oneri deducibili, se hanno **un'età non superiore a ventiquattro anni**.

Agenzia delle Entrate – Circolare 23/E del 2023; Circolare 5/E del 2024

- l'agevolazione trova applicazione in misura intera per ogni genitore titolare di reddito di lavoro dipendente e/o assimilato, anche in presenza di un unico figlio, purché lo stesso sia fiscalmente a carico di entrambi.
- Anche laddove i genitori si accordino per attribuire l'intera detrazione per figli a carico a quello che percepisce il reddito complessivo di ammontare più elevato, l'agevolazione spetterà, comunque, ad entrambi i genitori.

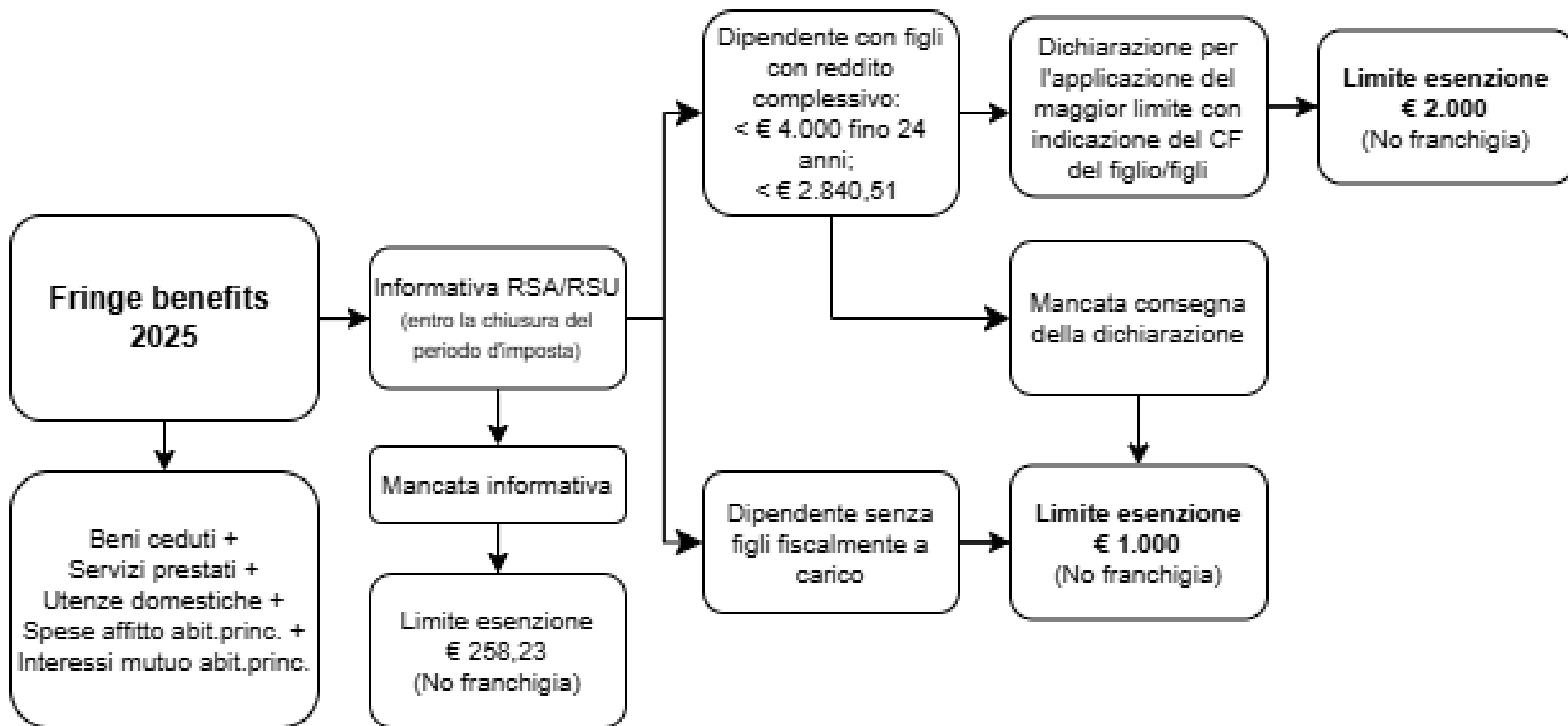


«391. Il limite di cui al comma 390, secondo periodo, si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli.»

Superamento del limite «complessivo» di (...)

- ✓ Al superamento del limite complessivo nel periodo d'imposta, l'importo concorre integralmente alla formazione del reddito («**no franchigia**»);
- ✓ Il limite è riferito a **carattere generale** sicché concorrono allo stesso anche i beni contemplati dal successivo comma 4, art. 51, TUIR (autoveicolo; prestiti; fabbricati; ecc.);
- ✓ Il limite può essere raggiunto anche con la **concorrenza di più beni o servizi** (che dovranno essere sommati);
- ✓ Il limite di esenzione **va verificato «in capo» al lavoratore**, sicché dovranno considerarsi anche eventuali erogazioni di altri sostituti d'imposta nel medesimo periodo fiscale;
- ✓ Al superamento della soglia, la **ritenuta** dovrà essere applicata nel primo periodo di paga disponibile.

#Infografica – Fringe benefits 2025



Art. 1, commi 386, 387, 388, 389 – Ldb

386. Le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione dei fabbricati locati dai dipendenti assunti a tempo indeterminato dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025 non concorrono, per i primi due anni dalla data di assunzione, a formare il reddito ai fini fiscali entro il limite complessivo di 5.000 euro annui. L'esclusione dal concorso alla formazione del reddito del lavoratore non rileva ai fini contributivi.

387. Le disposizioni di cui al comma 386 si applicano ai titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore a 35.000 euro nell'anno precedente la data di assunzione che abbiano trasferito la residenza nel comune di lavoro, qualora questo sia situato a più di cento chilometri di distanza dal comune di precedente residenza.

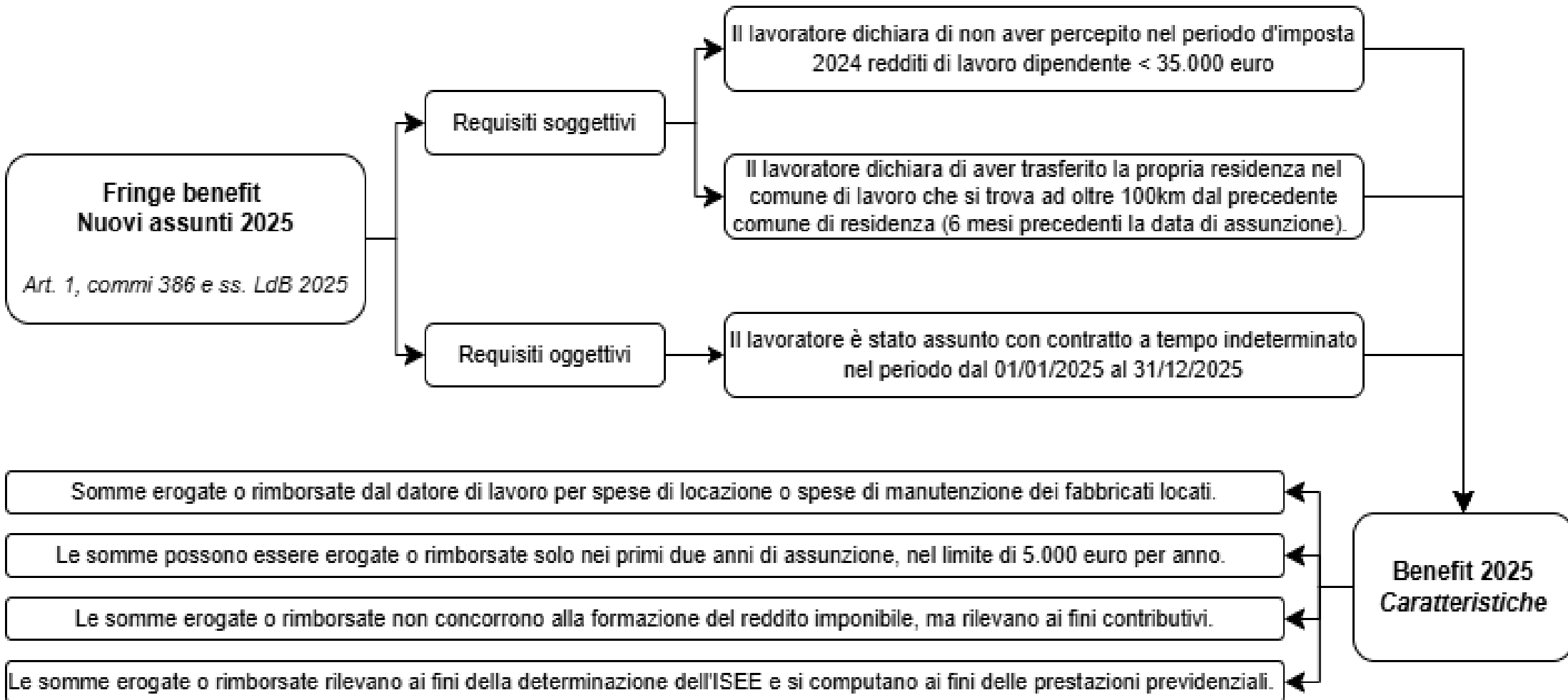
388. Le somme erogate o rimborsate ai sensi del comma 386 rilevano ai fini della determinazione dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) e si computano, altresì, ai fini dell'accesso alle prestazioni previdenziali e assistenziali.

389. Ai fini dell'applicazione dei commi 386, 387 e 388 del presente articolo, il lavoratore rilascia al datore di lavoro apposita dichiarazione, ai sensi dell'articolo 46 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, nella quale attesta il luogo di residenza nei sei mesi precedenti la data di assunzione.

Fringe benefits

*Nuovi assunti a
tempo
indeterminato*

Fringe benefit – Nuovi assunti 2025



Riduzione imposta sui premi di produttività

Art. 1, comma 385 - LdB

Per i premi e le somme erogati negli anni 2025, 2026 e 2027, l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività, di cui all'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è ridotta al 5 per cento.

Legge di Bilancio 2024

vs

Legge di Bilancio 2025

Art. 1, c. 18 – L. n. 213/2023

Art. 1, c. 385 – L. n. 207/2024

Per i premi e le somme erogati nell'anno 2024, l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività, di cui all'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è ridotta al 5 per cento.

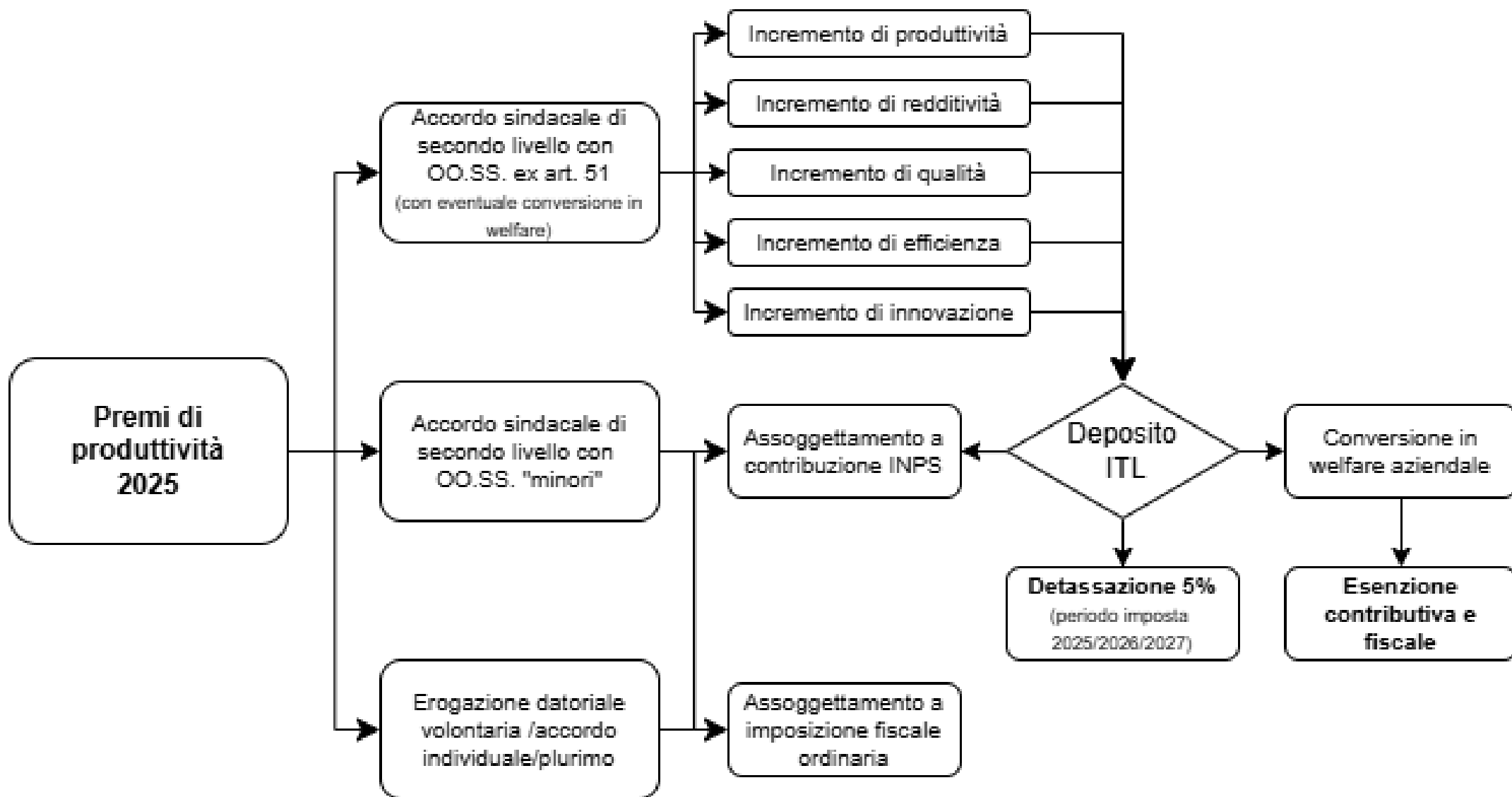
Per i premi e le somme erogati **negli anni 2025, 2026 e 2027**, l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività, di cui all'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è ridotta al 5 per cento.

-
- ✓ Sono importi della retribuzione legati ad **incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza o innovazione;**
 - ✓ I **parametri** per il raggiungimento del premio devono **essere previsti da accordi sindacali di secondo livello, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle OO.SS. dotate dalla maggiore rappresentatività comparata;**
 - ✓ I contratti aziendali o territoriali devono essere **depositati**, ai sensi dell'art. 14, d.lgs. n. 151/2015, presso la DTL competente **in via telematica entro 30 giorni dalla sottoscrizione;**
 - ✓ Possono essere **convertiti** in strumenti di **welfare** se previsto dall'accordo raggiunto con le parti sociali;
 - ✓ Il limite resta fissato in **3.000 euro lordi su base annua, innalzabile a 4.000** per le imprese che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.
 - ✓ **L'imposta sostitutiva al 5%** trova applicazione laddove l'ordinario trattamento fiscale non sia più favorevole per il percettore;
 - ✓ Il reddito del percettore, nel periodo d'imposta precedente, **non deve essere superiore a 80.000 euro.**

Premi di produttività 2024

	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

#Infografica – Premi di produttività 2025



Legge 13 dicembre 2024, n. 203

In vigore dal 12/01/2025

Art. 19

Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro

All'articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, dopo il comma 7 è inserito il seguente:

«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».



«MANEGGIARE CON CURA»



Cessazione del
rapporto per
«fatti
concludenti»

Nota INL n. 9740 del 30/12/2024



Direzione centrale vigilanza e sicurezza del lavoro

Art. 19 (Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro)

L'art. 19 integra l'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015 recante la "Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale". In particolare, la disposizione introduce un nuovo comma 7-bis secondo il quale "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".

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.

Analisi letterale e criticità della novella

Quando un'assenza può considerarsi ingiustificata?

Necessariamente continuativa

«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, (...)**»

Quando un'assenza può considerarsi ingiustificata?

Come vanno computati?

Analisi letterale e criticità della novella

Obbligo di comunicazione.
Come va adempiuto? In che tempi?

«(...) il **datore di lavoro ne dà comunicazione** alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che **può** verificare la veridicità della comunicazione medesima.
(...)»

Cosa farà l'Ispettorato con dette comunicazioni?

Analisi letterale e criticità della novella

«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».

La «forza maggiore» o «fatto imputabile al datore di lavoro» si riferisce solo alla mancata comunicazione?

«Maneggiare con cura» – Prudenza!



Possibili suggerimenti in attesa di chiarimenti:

- ✓ *Evitare di «intersecare» il procedimento disciplinare per assenza ingiustificata con un recesso per fatti concludenti ex art. 26, comma 7-bis, D.lgs. n. 151/2015;*
- ✓ *Notificare al lavoratore una «mera comunicazione» per rilevare la sua assenza dal luogo di lavoro, magari riservandosi la successiva possibilità di avviare un procedimento disciplinare;*
- ✓ *Non assimilare le fattispecie di licenziamento per g.m.s. o g.c. tipizzate dalla contrattazione collettiva con la possibilità di recesso per fatti concludenti;*
- ✓ *Conteggiare le giornate di assenza in giorni «laborabili» e non in giorni di calendario.*

Thank
you

Il presente materiale sarà
disponibile
su www.ancl.it

Dott. Michele Siliato

Consulente del Lavoro e

membro del Centro Studi Nazionale ANCL