



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA



FORMAPP E I CONSULENTI DEL LAVORO
TUOI PARTNER PER LA FORMAZIONE IN AZIENDA



Di cosa parliamo oggi?

- Autovetture in uso promiscuo. Quali benefits applicare
- Trasferte e missioni. Solo pagamento tramite denaro tracciabile
- Il nuovo congedo parentale 2025
- Le dimissioni per fatti concludenti. Procedure, ipotesi e limiti
- Il periodo di prova del tempo determinato. L'incertezza regna sovrana



Auto in uso promiscuo

Revisione Fringe Benefit Auto

Art. 1, comma 48 Legge di Bilancio

Per il raggiungimento degli obiettivi di transizione ecologica ed energetica, mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici previsti nell'ambito dei documenti programmatici, **la lettera a) del comma 4 dell'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, è sostituita dalla seguente:**

« a) per gli autoveicoli indicati nell'articolo 54, comma 1, lettere a), c) e m), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, i motocicli e i ciclomotori **di nuova immatricolazione, concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2025**, si assume il 50 per cento dell'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 elabora entro il 30 novembre di ciascun anno e comunica al Ministero dell'economia e delle finanze, il quale provvede alla pubblicazione entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d'imposta successivo, al netto delle somme eventualmente trattenute al dipendente. **La predetta percentuale è ridotta al 10 per cento per i veicoli a batteria a trazione esclusivamente elettrica e al 20 per cento per i veicoli elettrici ibridi plug-in** ».

Auto in uso promiscuo

RELAZIONE TECNICA

L'**articolo 1, al comma 48** modifica la disciplina della tassazione dei redditi di lavoro dipendente nei casi di **concessione in uso promiscuo ai dipendenti di autoveicoli, motocicli e ciclomotori** prevedendo che partecipa alla formazione del reddito un ammontare pari al **50 per cento** dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri. Tale percentuale è **ridotta al 10 per cento** nei casi in cui i veicoli concessi ai dipendenti siano a trazione esclusivamente elettrica a batteria ovvero al **20 per cento** per i veicoli elettrici ibridi plugin. Le nuove disposizioni si applicano ai contratti stipulati a **decorrere dal 1° gennaio 2025**.

Restano ferme le previsioni dell'art. 1, comma 633, della d.l. 146/2021

«633. Resta ferma l'applicazione della disciplina dettata dall'articolo 51, comma 4, lettera a), del citato testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, nel testo vigente al 31 dicembre 2019, per i veicoli concessi in uso promiscuo con contratti stipulati entro il 30 giugno 2020.»

Auto in uso promiscuo

Il **coefficiente del costo chilometrico** per i contratti stipulati **dal 1° gennaio 2025** varia in base al tipo di veicolo aziendale. Per **la generalità dei veicoli aziendali**, il coefficiente è del **50%**, mentre per i veicoli aziendali **elettrici ibridi plug-in** è del **20%**, e per quelli a batteria a **trazione esclusivamente elettrica** è del **10%**.

Pertanto, dal 2025, per determinare il valore convenzionale annuo del fringe benefit per le auto aziendali concesse in uso promiscuo (ai dipendenti, collaboratori e amministratori), bisogna seguire un calcolo specifico.

Le auto assegnate prima del 1° gennaio 2025, o quelle assegnate successivamente ma non di nuova immatricolazione, continueranno a seguire le regole precedenti.



Auto in uso promiscuo

Per le auto di nuova immatricolazione assegnate dal 1° gennaio 2025, il calcolo è il seguente:

- per le auto elettriche, 15.000 km moltiplicati per il 10%, il risultato (1.500 km) va moltiplicato per il costo chilometrico da tabella ACI;
- per le auto ibride plug-in, 15.000 km moltiplicati per il 20%, il risultato (3.000 km) va moltiplicato per il costo chilometrico da tabella ACI;
- per le altre auto, 15.000 km moltiplicati per il 50%, il risultato (7.500 km) è anch'esso da moltiplicare per il costo chilometrico da tabella ACI.

Questo comporterà un significativo aumento per i veicoli con emissioni di CO₂ superiori a 60 e non a 160. Il valore così calcolato, al netto degli importi eventualmente trattenuti al dipendente, contribuisce a formare la base imponibile fiscale e contributiva, salvo che il valore non rientri nel limite di esenzione previsto per i benefit 2025.

I valori per il 2025 sono stati elaborati dall'ACI e pubblicati dall'Agenzia delle Entrate sulla Gazzetta Ufficiale n. 304 del 30 dicembre 2024, supplemento n. 42.



Esenzione deducibilità spese trasferta solo se tracciabili

Art. 1, comma 81 Legge di Bilancio

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 51, comma 5, in materia di indennità per trasferte o missioni di lavoratori dipendenti, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «I rimborsi delle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea di cui all'articolo 1 della legge 15 gennaio 1992, n. 21, per le trasferte o le missioni di cui al presente comma, non concorrono a formare il reddito se i pagamenti delle predette spese sono eseguiti con versamento bancario o postale ovvero mediante altri sistemi di pagamento previsti dall'articolo 23 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241»;
- b) all'articolo 54, in materia di determinazione del reddito di lavoro autonomo, dopo il comma 6-bis è inserito il seguente:

«6-ter. Fermo restando quanto previsto ai commi 5 e 6, le spese relative a prestazioni alberghiere, di somministrazione di alimenti e bevande nonché di viaggio e trasporto mediante autoservizi pubblici non di linea di cui all'articolo 1 della legge 15 gennaio 1992, n. 21, addebitate analiticamente al committente, nonché i rimborsi analitici relativi alle medesime spese, sostenute per le trasferte dei dipendenti ovvero corrisposti a lavoratori autonomi, sono deducibili se i pagamenti sono eseguiti con versamento bancario o postale ovvero mediante altri sistemi di pagamento previsti dall'articolo 23 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241»;



Esenzione deducibilità spese trasferta solo se tracciabili

Art. 1, comma 81 Legge di Bilancio

c) all'articolo 95, in materia di deducibilità delle spese per prestazioni di lavoro, dopo il comma 3 e' inserito il seguente:

«3-bis. Le spese di vitto e alloggio e quelle per viaggio e trasporto mediante autoservizi pubblici non di linea di cui all'articolo 1 della legge 15 gennaio 1992, n. 21, nonché i rimborsi analitici relativi alle medesime spese, sostenute per le trasferte dei dipendenti ovvero corrisposti a lavoratori autonomi, sono deducibili nei limiti di cui ai commi 1, 2 e 3 se i pagamenti sono eseguiti con versamento bancario o postale ovvero mediante altri sistemi di pagamento previsti dall'articolo 23 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241»;

d) all'articolo 108, comma 2, in materia di deducibilità delle spese di rappresentanza, e' aggiunto, in fine, il seguente periodo:

«Le spese di cui al presente comma sono deducibili se i pagamenti sono eseguiti con versamento bancario o postale ovvero mediante altri sistemi di pagamento previsti dall'articolo 23 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241».



Esenzione deducibilità spese trasferta solo se tracciabili

Il provvedimento (art. 1, commi 81-86) modifica l'art. 51 del TUIR, riguardante la determinazione del reddito di lavoro dipendente.

Interviene in particolare sul comma 5, relativo **alle trasferte o missioni fuori dal territorio comunale**, aggiungendo un nuovo periodo. Esso stabilisce che i **rimborsi spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto** effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea (come taxi e noleggio con conducente, secondo l'articolo 1 della legge 15 gennaio 1992, n. 21) **non concorrono a formare il reddito se i pagamenti** delle suddette spese **avvengono tramite** versamento bancario o postale o altri **sistemi di pagamento** previsti dall'articolo 23 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241.

Inoltre, il provvedimento modifica anche l'art. 95 del TUIR riguardo alla **deducibilità dal reddito d'impresa** delle spese per prestazioni di lavoro. In particolare, aggiunge il comma 3-bis, stabilendo che le spese di vitto e alloggio, così come quelle per viaggio e trasporto effettuate con autoservizi pubblici non di linea, e i rimborsi analitici relativi alle stesse spese, sostenute per le trasferte dei dipendenti o corrisposti a lavoratori autonomi, sono deducibili nei limiti previsti dai commi 1, 2 e 3.



Esenzione deducibilità spese trasferta solo se tracciabili

Va inoltre notato che la tracciabilità si estende alle spese di rappresentanza, indipendentemente dai limiti di deduzione esistenti.

La decorrenza è fissata al periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024.

Le spese interessate sono quelle sostenute da dipendenti, collaboratori e amministratori con contratto di collaborazione tipica.

Ai fini della deducibilità, sono considerate modalità di pagamento tracciabili: il **versamento bancario o postale** e altri sistemi di pagamento previsti dall'articolo 23 del decreto legislativo 241 del 1997, come **carte di credito, carte di debito, assegni bancari e circolari**.

Dal 2025, i rimborsi per le spese di vitto, alloggio, viaggio e trasporto effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea, sostenuti dai dipendenti, **non concorrono a formare reddito** solo se tali spese **sono pagate mediante metodi di pagamento tracciabili**. Se le spese di trasferta **non** vengono pagate con modalità **tracciabili**, esse **non saranno deducibili**, e i relativi rimborsi spettanti al dipendente concorreranno a formare reddito, con la conseguente tassazione e contribuzione.



Il nuovo congedo parentale

Misure in materia di congedi parentali

Art. 1, commi 217 e 218 Legge di Bilancio

217. All'articolo 34, comma 1, primo periodo, 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, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a. le parole: « nel limite massimo di un mese e alla misura del 60 per cento della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese, elevata all'80 per cento per il solo anno 2024 » sono soppresse;
- b. sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: « e, per la durata massima di un ulteriore mese fino al sesto anno di vita del bambino, all'80 per cento della retribuzione ».

218. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano rispettivamente con riferimento ai lavoratori che hanno terminato o terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, di cui rispettivamente al capo III e al capo IV 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, successivamente al 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2024



Il nuovo congedo parentale

NUOVO art. 34 d.lgs. 151/2001

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, ***((elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione nel limite massimo di un mese e alla misura del 60 per cento della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese, elevata all'80 per cento per il solo anno 2024 e, per la durata massima di un ulteriore mese fino al sesto anno di vita del bambino, all'80 per cento della retribuzione ».***

I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi.

Primi chiarimenti con il messaggio INPS n°401 del 31 gennaio 2025



Il nuovo congedo parentale

I congedi parentali hanno una **durata massima di 10 mesi**, che può essere estesa a 11 mesi nel caso in cui il padre fruisca di almeno 3 mesi di congedo, con un limite individuale di massimo 6 mesi.

Tali congedi possono essere goduti fino al compimento del **dodicesimo anno di vita del bambino** o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

Per quanto riguarda l'indennizzabilità, alla madre spetta un periodo di **3 mesi non trasferibili** all'altro genitore, mentre al padre spetta un periodo di 3 mesi, anch'esso non trasferibile.

Entrambi i genitori, in alternativa tra loro, hanno diritto a un ulteriore periodo indennizzabile di 3 mesi.

I primi 9 mesi sono indennizzabili senza condizioni, mentre i mesi successivi (il 10° e l'eventuale 11° mese) sono indennizzabili solo se il richiedente ha un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo annuo di pensione, pari a 603,40 euro.

La legge di bilancio 2025 (articolo 1, commi 217 e 218) **eleva** l'indennità per il congedo parentale **all'80%** per i **primi 3 mesi**, mantenendo la percentuale del 30% per i mesi successivi indennizzabili.

I tre mesi all'80% possono essere fruiti da **entrambi** i genitori, **anche in maniera frazionata tra di loro**.



Il nuovo congedo parentale

La legge di bilancio 2023 ha previsto un innalzamento dell'indennità al 80% per un solo mese in caso di congedo obbligatorio terminato dal 1° gennaio 2023, mentre la **legge di bilancio 2024** ha esteso l'indennità all'80% anche per il secondo mese di congedo obbligatorio, valido per i congedi terminati dal 1° gennaio 2024.

A partire dal **1° gennaio 2025**, il secondo mese sarebbe stato indennizzabile al 60%, ma la legge di bilancio 2025 ha stabilizzato l'indennizzabilità del secondo mese all'80% per i congedi obbligatori terminati dal 1° gennaio 2024 e ha aumentato l'indennità all'80% **anche per il terzo mese** di congedo obbligatorio terminato dal 1° gennaio 2025.



Il nuovo congedo parentale

La misura dell'indennità dipende da quando è terminato il congedo obbligatorio.

Se il congedo è terminato **entro il 31 dicembre 2022**, l'indennità è pari al **30%** della RMG.

Se il congedo è terminato tra il **1° gennaio e il 31 dicembre 2023**, l'indennità spetta, in alternativa tra i genitori, in misura pari all'80% per una mensilità, entro il sesto anno di vita del figlio o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento, con il 30% per i mesi successivi.

Se il congedo è terminato tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2024, l'indennità, sempre in alternativa tra i genitori, è elevata all'80% per un massimo di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino.

La legge di bilancio 2025 ha stabilizzato l'indennità all'**80%** per il secondo mese: se il congedo è terminato a decorrere dal 1° gennaio 2025, l'indennità è elevata all'80% per un **massimo di tre mesi**, con il 30% per i mesi successivi, sempre fino al sesto anno di vita del bambino.

In caso di parto gemellare o plurigemellare, ciascun genitore ha diritto a fruire del numero di mesi di congedo parentale per ogni figlio nato. Il genitore che intende usufruire di ulteriori periodi di congedo per la presenza di gemelli deve presentare all'INPS domande separate di congedo.

Sebbene non ci siano pronunce ufficiali da parte dell'INPS, si ritiene che i 3 mesi indennizzati all'80% spettano per ciascun figlio, poiché il congedo parentale viene calcolato separatamente per ogni bambino.



Art. 19 COLLEGATO LAVORO

Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro

1. 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».

Attenzione alla nota dell'INL n°579 del 22 gennaio 2025



Art. 19 COLLEGATO LAVORO

Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro

La procedura è facoltativa.

Il datore di lavoro verifica l'assenza ingiustificata del lavoratore dal posto di lavoro oltre i giorni previsti dal CCNL, che generalmente sono 15 giorni, e comunica tale assenza alla sede territoriale dell'Ispettorato del Lavoro. Quest'ultimo avrà la possibilità di verificare la veridicità delle informazioni ricevute.

L'Ispettorato del Lavoro va individuato in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro.

Se il rapporto di lavoro si risolve per volontà del lavoratore, non si considera un decremento dimensionale per volontà del datore di lavoro, e non inficia eventuali agevolazioni, come quelle per gli under 30. Inoltre, il datore di lavoro non è tenuto a versare il Ticket Licenziamento, mentre il lavoratore non potrà fruire della NASpl, in quanto si considera dimissionario.

Tuttavia, il lavoratore potrà dimostrare l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza, con l'onere della prova a suo carico. Infine, il datore di lavoro effettua la comunicazione di risoluzione del contratto al Centro per l'Impiego, indicando la causa come «dimissioni volontarie».



Art. 13 COLLEGATO LAVORO

Durata del periodo di prova

1. All'articolo 7, comma 2, del decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, dopo il primo periodo sono inseriti i seguenti: « 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. 11 COLLEGATO LAVORO

Norma di interpretazione autentica dell'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di attività stagionali

1. L'articolo 21, comma 2, secondo periodo, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, si interpreta nel senso che 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 citato decreto legislativo n. 81 del 2015.



Art. 11 COLLEGATO LAVORO

Norma di interpretazione autentica dell'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di attività stagionali

La posizione dell'INPS, in tema di contributo addizionale, è mutata in pochi giorni.

- Con messaggio n°269 del 23 gennaio 2025 l'ente rivendicava il contributo addizionale su ogni contratto stagionale contrattuale;
- Con successivo messaggio n°483 del 07 febbraio 2025 si è chiarito come il contributo non fosse dovuto per quelle stagionalità da contratto collettivo di cui al comma 29 dell'art 2 Legge 92/2012

AFFIDATEVI ALLA NOSTRA COMPETENZA

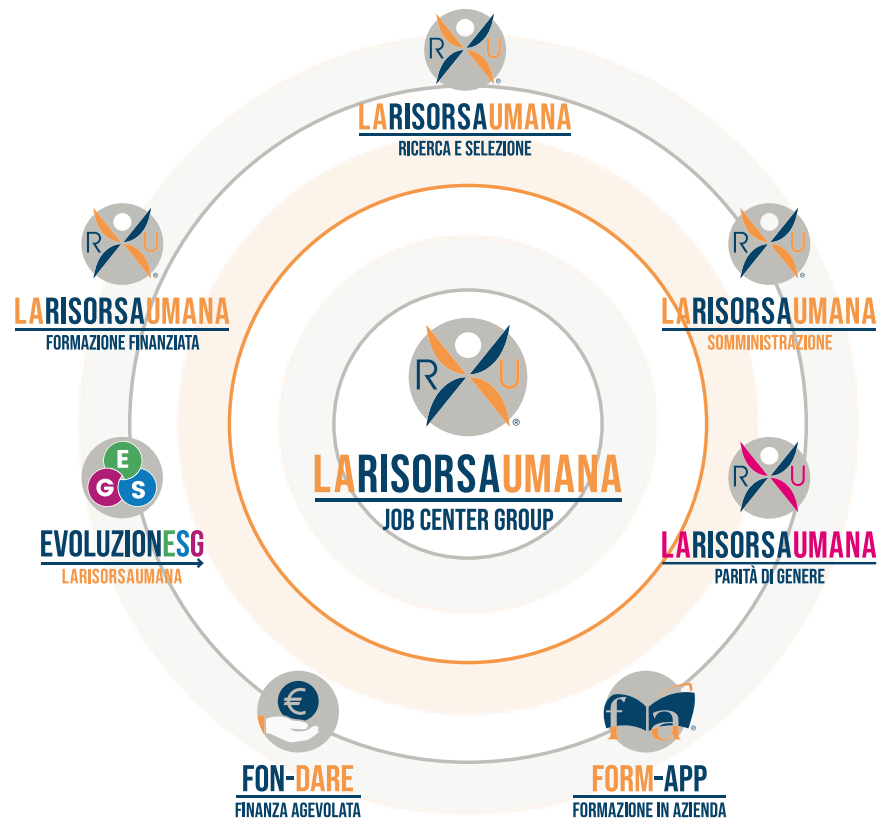
ENTE FORMATIVO PLURIACCREDITATO E STRUTTURATO

Siamo a vostra disposizione per supportarvi per ogni esigenza aziendale!



PERCHE' SCEGLIERCI?

PRESENTI SU TUTTO IL TERRITORIO NAZIONALE!





LARISORSAUMANA

JOB CENTER GROUP

contatti@form-app.it
contatti@larisorsaumana.it



La Risorsa Umana.it srl
Sede Legale e Operativa
Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)
Tel. 059642217 - Fax 059690921
Numero REA: MO-370446
P.IVA e C.F. 01971890353
Cap. Soc. €1.500.000,00 I.v.
www.larisorsaumana.it - selezione@larisorsaumana.it



**CLUST-ER
INNOVATE**
INNOVAZIONE NEI SERVIZI



Form-App srl u.s.
Sede Legale e Operativa
Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)
Tel. 0598635146 - Fax 059690921
Numero REA: MO-416376
P.IVA e C.F. 03770760365
Cap. Soc. €300.000,00 I.v.
www.form-app.it - formazione@form-app.it



Autorizzazione Min. e Iscrizione Albo Agenzie per il Lavoro Prot. 0090 del 10/07/2020
Accreditamento Regione Marche per la formazione continua Decreto n.739 1434 del 12/09/2022
Accreditamento Regione Lombardia per i servizi al lavoro n°308 del 24/04/2015 per la formazione n° 869 del 27/04/2015
Accreditamento Regione Puglia per Servizio di Programmazione della Formazione Professionale – AD n. 288 del 16/02/2021

Accreditamento Regione Emilia-Romagna ai sensi DGR 201/2022 con Dec.Dir.4814 del 07/03/2024 Ambito "Formazione per l'accesso all'occupazione, continua e permanente anche in apprendistato" (Cod.Org.12927)
Accreditamento Regione Toscana per la Formazione ai sensi del DGR 1407/16 – Decreto 19591 del 10/12/2018 (Cod.Org OF0062)
Accreditamento Regione Toscana allo svolgimento dei servizi al lavoro ai sensi DPGR 8.08.2003 n. 47/R con D.Dirig.ARTI n.768 del 02/10/2023 Sez. Prov. Prato
Accreditamento Regione Lombardia ai sensi DGR 6696/2022 – Albo Regionale-Sez.B per la Formazione nr. 1141 del 03/04/2019
Ente formativo accreditato alla Formazione Continua Obbligatoria per i Consulenti del Lavoro - Delibera n. 239 del 28.10.2022 CNOCDL
FORM-APP SRL è soggetta all'attività di direzione e coordinamento da parte della Società LA RISORSA UMANA.IT SRL ai sensi dell'art. 2497 Bis del Codice Civile