JOBCODE
LABOUR AND TAX ADVISORS

NEXT STEPS

LABOUR NEWSLETTER - 4/25

HLB JOBCODE
LABOUR AND TAX ADVISORS

MILANO - BERGAMO - CROTONE - SESTO SAN GIOVANNI - ROMA
CF/P.IVA 10264100966 – Tel +39.02.45.47.69.50

INDICE

NOVITÀ NORMATIVE

1) Auto aziendali: chiarimenti sulla gestione fiscale

2) Interdizione lavoratrici madri: dall'INL nuove istruzioni operative

3) Esclusione da imponibile fiscale per rimborsi spese effettuate in contante durante trasferte all'estero

4) Vietata l'erogazione mensile del TFR, anche con accordi individuali.

5) Tutela dei malati oncologici: nuove previsioni

6) Tolto il tetto di 6 mensilità ai risarcimenti per licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese

NOVITÀ PREVIDENZIALI

1) Permessi donazione sangue

2) Sgravi assunzioni per lavoratori under 35, nuovo requisito: incremento occupazionale netto

RINNOVO CONTRATTI COLLETTIVI

1) Rinnovo CCNL servizi di pulizia, servizi integrati/ multiservizi

2) Rinnovo CCNL dirigenti credito

3) CCNL Dirigentil Aziende Autotrasporto - Terza tranche aumento contrattuale

3) Una tantum commercio

AUTO AZIENDALI

Auto aziendali: chiarimenti sulla gestione fiscale.

La circolare n. 10/E del 3 luglio 2025 fornisce chiarimenti sulle novità introdotte dalla Legge di bilancio 2025 in materia di auto aziendali. Cogliamo l'occasione per riassumere le importanti novità in materia.

La nuova Disciplina (Legge di Bilancio 2025) si applica ai veicoli nuovi di immatricolazione, con contratti di concessione in uso promiscuo stipulati, e consegnati al dipendente a partire dal 1° gennaio 2025.

Il fringe benefit è fissato al 50% dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15.000 km, basato sul costo chilometrico ACI.

Sono però previste percentuali ridotte per i veicoli ecologici:

- **10%** per veicoli a batteria a trazione esclusivamente elettrica.
- **20%** per veicoli elettrici ibridi plug-in.

La data rilevante per la stipula del contratto è quella di sottoscrizione dell'atto di assegnazione. La percezione del benefit coincide con la consegna del veicolo al dipendente.

La disciplina Transitoria (Decreto-legge n. 19 del 2025) – in vigore al 3 luglio 2025 assicura una transizione graduale e non eccessivamente penalizzante.
Mantiene infatti l'applicazione del regime previgente (in essere al 31 dicembre 2024) per:

-Veicoli concessi in uso promiscuo (consegnati) dal 1° luglio 2020 al 31 dicembre 2024. Questo regime si applica fino alla scadenza naturale dell'assegnazione.

-Veicoli ordinati dai datori di lavoro entro il 31 dicembre 2024 e concessi in uso promiscuo (consegnati) dal 1° gennaio 2025 al 30 giugno 2025. Anche in questo caso, devono sussistere i requisiti di immatricolazione e stipulazione del contratto nel periodo compreso tra il 1° luglio 2020 e il 30 giugno 2025.

È tuttavia prevista un'eccezione importante: se un veicolo rientrante nella disciplina transitoria (ordinato entro il 2024 e consegnato tra gennaio e giugno 2025) avesse un trattamento più vantaggioso sotto la nuova disciplina 2025 (es. veicoli elettrici/plug-in), si applica la più favorevole disciplina introdotta dalla finanziaria.

AUTO AZIENDALI

Se un veicolo non rientra nelle fattispecie di tassazione forfettaria sopra descritte, la quantificazione del benefit segue il criterio generale del "valore normale". In questo caso, il benefit viene calcolato solo per la parte riferibile all'uso privato del veicolo, scorporando l'utilizzo nell'interesse del datore di lavoro. Tale trattamento va applicato a quei casi di auto ordinate nel 2024 ma consegnate al lavoratore dopo il 30 Giugno 2025.

La circolare fornisce poi alcuni chiarimenti importanti, ad esempio, in caso di mera estensione della durata di un contratto esistente, si continua ad applicare la disciplina fiscale relativa al momento della sottoscrizione del contratto originario. Viceversa, se il veicolo viene riassegnato a un altro dipendente tramite un nuovo contratto, la disciplina fiscale applicabile è quella vigente al momento della riassegnazione.

Se un veicolo già in uso al 31 dicembre 2024 (e immatricolato dal 1° luglio 2020) viene riassegnato e consegnato entro il 30 giugno 2025 (con ordine entro il 31 dicembre 2024), si applica la disciplina transitoria (previgente). Se la riassegnazione e consegna avvengono dopo il 30 giugno 2025, si applica il criterio del "valore normale".

Se il veicolo riassegnato è stato immatricolato dal 1° gennaio 2025 e il nuovo contratto e la consegna avvengono anch'essi dal 1° gennaio 2025, si applica la nuova disciplina del 2025.

INTERDIZIONE LAVORATRICI MADRI

Interdizione lavoratrici madri: dall'INL nuove istruzioni operative.

Con la nota n. 5944 dell'8 luglio 2025, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha fornito puntuali indicazioni operative per la gestione dei procedimenti relativi all'interdizione dal lavoro per maternità anticipata e posticipata.

La richiesta di interdizione può essere inoltrata su istanza del datore di lavoro o su istanza della lavoratrice, utilizzando la modulistica disponibile nell'apposita sezione del portale INL, unitamente alla copia del documento di identità del richiedente, del certificato medico di gravidanza con indicazione della data presunta del parto (in caso di interdizione anticipata) o dell'autocertificazione/certificazione di nascita (in caso di interdizione posticipata) e l'indicazione della mansione svolta dalla lavoratrice.

Qualora la richiesta sia presentata dal datore di lavoro, la stessa dovrà contenere anche la precisazione dell'impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni sulla base di elementi tecnici attinenti all'organizzazione dell'azienda.

Inoltre, il datore di lavoro dovrà indicare gli eventuali lavori faticosi,

INTERDIZIONE LAVORATRICI MADRI

pericolosi ed insalubri cui è esposta la lavoratrice (ad esempio stazione eretta, posizioni affaticanti, lavoro su scale, sollevamento pesi, lavoro a bordo di mezzi di trasporto, conduzioni di macchine utensili).

La fase valutativa dovrà, pertanto, partire dall'esame dello stralcio del DVR esibito e contemplerà una valutazione oggettiva relativa all'ambiente, all'orario di lavoro, alla mansione e allo svolgimento in concreto della prestazione lavorativa.

Il provvedimento di interdizione deve essere emanato entro sette giorni a decorrere dal giorno successivo a quello di ricezione della documentazione completa e, quindi, in presenza di una richiesta di integrazione, dal giorno successivo a quello in cui è pervenuta la documentazione integrativa.

Si precisa inoltre che, l'astensione dal lavoro non può decorrere dal momento di presentazione dell'istanza o di conclusione dell'istruttoria, bensì decorrerà sempre dalla data di adozione del provvedimento stesso.

La valutazione circa la possibilità di spostamento ad altre mansioni compete, in via esclusiva, al datore di lavoro, il quale deve tenere conto del fatto che l'eventuale mutamento di mansioni o l'adibizione a mansioni diverse, anche inferiori, garantisca l'efficienza dell'organizzazione aziendale e non comprometta le finalità economiche dell'azienda stessa.

Ne deriva che l'eventuale accertamento da parte dell'Ufficio, teso a verificare la veridicità di quanto asserito dal datore di lavoro in ordine alla impossibilità di spostamento ad altra mansione, deve essere considerata circostanza eccezionale, legata alla particolarità della singola fattispecie, e l'eventuale provvedimento di diniego dovrà essere debitamente motivato.

RIMBORSI SPESE

Esclusione da imponibile fiscale per rimborsi spese effettuate in contante durante trasferte all'estero.

La legge di bilancio del 2025 ha previsto che: "I rimborsi delle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea, per le trasferte o le missioni, non concorrono a formare il reddito a condizione che i pagamenti siano effettuati con strumenti tracciabili" (come bonifici bancari, carte elettroniche, etc.).

In sostanza, al fine della non concorrenza al reddito di lavoro dipendente dei rimborsi spese, il dipendente doveva in qualsiasi caso (per non concorrere alla formazione del reddito) effettuare i relativi pagamenti con mezzi diversi dal contante.

Con il decreto-legge 17 giugno 2025, n. 84 il legislatore è intervenuto con una correzione mirata al testo normativo, chiarendo che l'obbligo di

RIMBORSI SPESE

tracciabilità per i rimborsi spese si applica solo alle spese sostenute nel territorio dello Stato.
Di conseguenza, per missioni o trasferte effettuate all'estero, non è più necessario che i dipendenti utilizzino strumenti di pagamento tracciabili per ottenere rimborsi esenti da tassazione.

EROGAZIONE TFR

Vietata l'erogazione mensile del TFR, anche con accordi individuali.

Con la sentenza n. 13525/2025, la Corte di Cassazione torna a fare chiarezza su un tema che, negli ultimi anni, ha generato non poche incertezze tra aziende e lavoratori: la possibilità di anticipare il Trattamento di Fine Rapporto (TFR) attraverso un'erogazione mensile continuativa in busta paga, in forza di un accordo individuale sottoscritto tra le parti.

La Corte ha stabilito che tale prassi non è legittima, ribadendo i limiti posti dall'art. 2120 del Codice Civile in materia di anticipazioni sul TFR.

Secondo la Suprema Corte, un accordo individuale che preveda il pagamento del TFR ogni mese, insieme alla retribuzione ordinaria, non può derogare al regime legale previsto dall'art. 2120 c.c.

Infatti, pur riconoscendo la possibilità per le parti di introdurre condizioni di miglior favore rispetto alla disciplina legale, i giudici hanno chiarito che tali condizioni non possono stravolgere la funzione e la natura del TFR.

In particolare, il TFR non è una componente ordinaria della retribuzione, ma una somma che si accumula durante il rapporto di lavoro per essere corrisposta alla sua cessazione o, nei limiti di legge, anticipata su richiesta del lavoratore.

Il patto individuale di corresponsione mensile del TFR, quindi, non ha valore e non può essere considerato valido neppure come un "trattamento di miglior favore" per il dipendente..

La Cassazione ha quindi confermato che l'INPS può pretendere la contribuzione ordinaria sulle somme corrisposte mensilmente a titolo di TFR, trattandole di fatto come retribuzione corrente, poiché erogate in violazione del regime legale. Tale posizione era già stata anticipata, peraltro, dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la nota n. 616/2025, che aveva ribadito l'impossibilità di considerare legittima la prassi di corrispondere mensilmente il TFR, pur in presenza di accordi individuali.

TUTELA MALATI

Tutela dei malati oncologici: nuove previsioni.

Il 25 luglio è stata pubblicata in G.U. la Legge 106/2025 che ha introdotto due importanti novità:

1. Diritto a richiedere e ottenere un congedo non retribuito pari a 24 mesi per i dipendenti affetti da malattie oncologiche, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%;
2. La possibilità per i dipendenti affetti da tali patologie (o genitori di minori con queste malattie), da gennaio 2026, avranno diritto ad usufruire di ulteriori 10 ore di permessi annui per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche nonché' cure mediche frequenti. Questi permessi saranno a carico Inps e dovranno essere richiesti con le modalità che verranno previste da una successiva circolare dell'istituto.

Questa novità deve essere letta nel solco di un percorso di maggior tutela, portato avanti dal legislatore ma anche dalla giurisprudenza, nei confronti di soggetti fragili ed in particolare di persone con disabilità.

RISARCIMENTI

Tolto il tetto di 6 mensilità ai risarcimenti per licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese.

Attraverso la sentenza 118/2025, la Corte costituzionale ha accolto le censure sollevate dal Tribunale di Livorno dichiarando l'illegittimità costituzionale dell'art. 9, comma 1, del d.lgs. n. 23/2015, limitatamente alla previsione del tetto massimo di sei mensilità per l'indennità risarcitoria (calcolata sull'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio) spettante ai lavoratori illegittimamente licenziati da datori di lavoro con non più di 15 dipendenti per unità produttiva o meno di 60 complessivi.

La Corte ha ritenuto che l'introduzione di un tale tetto massimo ed invalicabile per l'indennità, indipendentemente dalla gravità dell'illegittimità del licenziamento, determini una limitazione dell'indennizzo entro margini talmente ristretti da impedire ai giudici di applicare i principi di personalizzazione, adeguatezza e congruità nella quantificazione del risarcimento. Tale rigidità, sempre secondo la Corte comprometterebbe anche la capacità dell'indennità di svolgere una funzione deterrente nei confronti di comportamenti illegittimi del datore di lavoro.

Pertanto, a seguito della sentenza della Corte costituzionale il tetto delle 6 mensilità introdotto dal D.lgs 23/2015 non sarà più presente e il risarcimento ad oggi previsto in caso di licenziamento illegittimo è da intendersi ricompreso in un nuovo intervallo che va dalle 3 alle 18 mensilità, corrispondente alla metà dei limiti previsti per quelle imprese con più di 15 dipendenti.

PERMESSI

Permessi donazione sangue.

L'INPS ha pubblicato un riepilogo aggiornato delle regole che disciplinano il rimborso delle retribuzioni erogate dai datori di lavoro ai dipendenti che si assentano per donare sangue. Il documento include anche le nuove istruzioni per la compilazione del flusso Uniemens, valide a partire dal periodo di competenza ottobre 2025.

I lavoratori dipendenti del settore privato, inclusi lavoratori domestici e operai agricoli, hanno diritto a una giornata retribuita a carico dell'INPS in caso di donazione volontaria di sangue.

Affinché l'assenza sia considerata giustificata e retribuita, la donazione deve essere:

- gratuita;
- effettuata presso un centro autorizzato;
- di almeno 250 grammi (donazione completa).

La giornata (o le ore) di assenza per donazione dà diritto all'accredito della contribuzione figurativa, utile ai fini pensionistici.

La retribuzione spettante corrisponde a quella che il lavoratore avrebbe percepito per l'attività lavorativa ordinaria, limitata alle voci fisse e continuative, escludendo quindi premi o elementi variabili.

Per i lavoratori giudicati inidonei alla donazione, a condizione che l'inidoneità sia certificata da un medico del centro o dell'unità di raccolta, la retribuzione è riconosciuta solo per le ore necessarie all'accertamento medico.

Il rimborso delle retribuzioni può avvenire in due modalità:

1. Conguaglio nel flusso Uniemens (modalità ordinaria);
2. Domanda telematica per rimborso diretto, riservata ai datori di lavoro che non possono conguagliare, come nel caso del lavoro domestico o agricolo a tempo determinato.

A partire da ottobre 2025 viene introdotta una novità procedurale per i datori di lavoro che utilizzano il flusso Uniemens, affinché si possa procedere con il conguaglio dovranno obbligatoriamente indicare il codice fiscale della ASL, Azienda ospedaliera o Associazione/Federazione di volontariato a cui fa capo l'unità di raccolta dove è stata effettuata la donazione. Sarà quindi necessario procedere a raccogliere anche questo dato.

ESONERO DONNE

Sgravi assunzioni per lavoratori under 35, nuovo requisito: incremento occupazionale netto.

Con il messaggio n. 1935 del 18 giugno 2025, l'INPS ha fornito chiarimenti in merito all'applicazione dell'esonero contributivo per le assunzioni di giovani under 35, in linea con le indicazioni della Commissione Europea.

Affinché tale sgravio possa essere considerato legittimo, è necessario che si realizzi un incremento occupazionale netto in azienda, a prescindere dalla sede di lavoro del giovane assunto.

Pertanto, a decorrere dal 1° luglio 2025, per poter usufruire dell'incentivo under 35, anche al di fuori delle aree ZES, è richiesto che vi sia un incremento effettivo della forza lavoro.

Ai fini della verifica dell'incremento, l'INPS precisa che occorre adottare il criterio delle unità lavorative annue (U.L.A.), confrontando il numero medio di dipendenti nei 12 mesi precedenti l'assunzione con quello dei 12 mesi successivi all'assunzione agevolata.

Lo sgravio resta comunque legittimo anche in assenza di incremento, qualora la variazione occupazionale sia dovuta a una delle seguenti cause:

- dimissioni volontarie;
- riconoscimento di invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti di età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Diversamente, l'incremento occupazionale deve essere pienamente rispettato nel caso in cui i posti di lavoro precedentemente occupati siano diventati vacanti a seguito di licenziamenti per riduzione di personale.

SERVIZI DI PULIZIA

Rinnovo CCNL servizi di pulizia, servizi integrati/multiservizi

In data 13 giugno 2025 è stato rinnovato il CCNL Servizi di pulizia, servizi integrati/multiservizi con validità dal 1° giugno 2025 al 31 dicembre 2028. Di seguito le principali novità economiche e normative.

a. Minimi retributivi

È previsto un aumento complessivo dei minimi tabellari pari a 215€, parametrato al livello 2, suddiviso nelle seguenti tranche:

Luglio 2025: 40,00€;
Maggio 2026: 35,00€
Ottobre 2026: 35,00€;
Maggio 2027: 30,00€;
Dicembre 2027: 20,00€;
Luglio 2028: 25,00€;
Ottobre 2028: 20,00€;
Marzo 2029: 10,00€.

Si specifica che all'aumento di luglio 2025 si aggiunge l'importo di 10 euro previsto dal precedente contratto. Gli aumenti si intendono assorbibili.

b. Lavoro a tempo parziale

Per le nuove assunzioni dal 13 giugno 2025, l'orario minimo settimanale è stabilito in 15 ore, con un minimo di 2 ore giornaliere.
Per i contratti part-time verticali e misti, l'orario viene riproporzionato in 65 ore mensili e 640 ore annuali.

Una rilevante novità riguarda il consolidamento delle ore supplementari: su richiesta scritta della R.S.U./R.S.A. o delle OO.SS. territoriali, la Direzione Aziendale deve avviare entro 20 giorni un esame congiunto per valutare il consolidamento delle ore supplementari. In caso di accordo, l'orario contrattuale sarà aumentato almeno del 15% delle ore prestate nell'anno precedente. In assenza di riscontro, il lavoratore ha diritto a un aumento non inferiore al 30%, con decorrenza dal mese successivo alla richiesta.

SERVIZI DI PULIZIA

a. Congedo per le donne vittime di violenza

Le lavoratrici inserite in un percorso di protezione ai sensi dell'art. 24 del D.lgs. 80/2015 hanno diritto a un congedo retribuito fino a 90 giorni lavorativi, prorogabili per ulteriori 90 giorni, fruibili anche in modalità oraria, nell'arco di 3 anni. Durante il congedo, spetta un'indennità pari al 100% della retribuzione. Il periodo di congedo è considerato utile ai fini del calcolo di ferie, mensilità aggiuntive, TFR e calcolo dell'anzianità.

È inoltre possibile richiedere:

- la trasformazione del contratto da full-time a part-time (e viceversa),
- il trasferimento ad altri appalti o aziende associate,
- l'esonero dai turni disagiati per un anno al termine del percorso.

d. Periodo di comporto

Il diritto alla conservazione del posto di lavoro viene meno se il lavoratore supera complessivamente 12 mesi di assenza nell'arco di 36 mesi consecutivi, anche con più contratti o periodi di malattia/infortunio, purché maturati nel medesimo settore.

DIRIGENTI CREDITO

Rinnovo CCNL dirigenti credito.

Il 15 luglio 2025, è stato stipulato l'Accordo di Rinnovo del CCNL per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali. Le Parti stipulanti si incontreranno entro e non oltre il 30.9.2025 per la definizione del testo coordinato del CCNL.

Il contratto ha scadenza normativa ed economica fissate per il 31.07.2028.

a. Minimi retributivi

È previsto un aumento diviso in due tranches del trattamento economico minimo annuo.
Con decorrenza agosto 2025 passerà da 65.328,00€ ad 80.000,00€ e, a partire dal 1.1.2026, sarà pari a 85.000,00€.
Mensilmente la retribuzione minima verrà incrementata come esposto in tabella:

	31.07.2025	01.8.2025	01.01.2026
Stipendio	5.025,23 €	6.153,85 €	6.538,46 €

DIRIGENTI CREDITO

b. Periodo di prova

L'effettuazione del periodo di prova potrà essere richiesta soltanto alle/ai dirigenti di nuova assunzione e per un periodo non superiore a sei mesi.

c. Maternità

Durante il congedo di maternità dal lavoro per gravidanza e puerperio, alla dirigente compete il trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio, anche per i periodi di interdizione anticipata (gravidanza a rischio).

DIRIGENTI AUTOTRASPORTO

CCNL Dirigenti Aziende Autotrasporto - Terza tranche aumento contrattuale.

Il rinnovo del CCNL per i dirigenti delle aziende di autotrasporto e spedizione merci, nonché delle imprese operanti nei servizi logistici e nel trasporto combinato, sottoscritto il 18 maggio 2023, ha previsto un incremento retributivo lordo mensile complessivo pari a 450 euro, da riconoscersi in più tranche entro luglio 2025.

A decorrere dal 1° luglio 2025, sarà erogata la terza tranche dell'aumento, pari a 150 euro mensili, con conseguente adeguamento del minimo contrattuale.

Tali incrementi potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, da eventuali aumenti retributivi riconosciuti dalle aziende successivamente al 31 dicembre 2019, ad esclusione di quelli concessi con clausola espressa di non assorbibilità.

Pertanto, a partire dalla medesima data, la retribuzione minima mensile di fatto del dirigente – comunque composta – non potrà essere inferiore a 4.250 euro.

COMMERCIO

Una tantum commercio.

Si ricorda che, a favore dei dipendenti in forza al 22 marzo 2024 è prevista la corresponsione di un importo aggiuntivo a titolo di “Una Tantum” pari a 350,00 € lordi (parametrati al 4° livello) suddiviso in due tranches.

La seconda tranche verrà erogata con la mensilità di luglio 2025.

L’importo dovuto verrà determinato in proporzione alla durata del rapporto ed all’effettivo servizio prestato nel periodo che va dall’1.1.2022 al 31.3.2023.

L’importo va inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di assenze o aspettative non retribuite, part-time, sospensioni e/o riduzioni dell’orario di lavoro concordate con Accordo sindacale, instaurazioni e cessazioni di rapporti di lavoro.

L’importo Una Tantum potrà essere assorbito da superminimi assorbibili e/o acconti sui futuri aumenti contrattuali percepiti dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2023.

GESTIONE DEL PERSONALE
Service Partner
ZUCCHETTI

HLB
WE ARE AN INDEPENDENT MEMBER OF
THE GLOBAL ADVISORY AND ACCOUNTING NETWORK

Jobcode STP S.r.l. is an independent member of HLB International, a global network of advisory and accounting firms. HLB refers to the HLB International network and/or one or more of its member firms. For more information on HLB International and its legal structure, please visit www.hlb.global/legal.

HLB
SPORTS FESTIVAL 2025

MILAN
VELODROMO VIGORELLI
19-20 SEPTEMBER

TOGETHER WE MAKE IT HAPPEN

INNOVATIVE PEOPLE, BRIGHTER FUTURES

JOBCODE
LABOUR AND TAX ADVISORS

HLB JOBCODE
LABOUR AND TAX ADVISORS