JOBCODE
LABOUR AND TAX ADVISORS

NEXT STEPS

LABOUR NEWSLETTER - 5/25

HLB JOBCODE
LABOUR AND TAX ADVISORS

Attenzione.
Tutte le novità sul fringe benefit auto aziendale 2025.



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

INDICE

NOVITÀ NORMATIVE

1) Calcolo fringe benefit e trattenute per optional richiesti dal dipendente.

2) Contratti a termine: proroga al 31 dicembre 2026 dell'individuazione della causale.

3) Festività San Francesco 4 ottobre.

4) Durc di congruità: il Ministero del Lavoro chiarisce l'ambito di applicazione per le imprese non edili.

5) Convalida delle dimissioni nel periodo di prova: il chiarimento del Ministero del Lavoro.

NOVITÀ PREVIDENZIALI

1) Assenza per malattia in UniEmens: da gennaio 2026 cambiano le modalità di esposizione.

2) Obbligo in caso di permessi donazione sangue di inserimento in UniEmens del codice fiscale della struttura.

3) Congedo di paternità in una coppia di donne registrata nel registro civile.

4) Incentivi alle imprese per il lavoro agile nei comuni montani: sgravi previdenziali dal 2026 al 2030.

RINNOVO CONTRATTI COLLETTIVI

1) CCNL Commercio – aumento minimi retributivi.

2) CCNL Studi Professionali – aumento minimi retributivi.

3) Incremento contributo Qu.AS dal 2026.

FRINGE BENEFIT

Calcolo fringe benefit e trattenute per optional richiesti dal dipendente.

Le somme trattenute in busta paga ai dipendenti per optional aggiuntivi installati sui veicoli concessi in uso promiscuo non possono essere sottratte dal valore del fringe benefit da assoggettare a tassazione.

L'Agenzia delle Entrate, con la risposta all'interpello n.233 del 9 settembre scorso, chiarisce che la norma che prevede la determinazione forfettaria del valore dei veicoli in uso promiscuo, sulla base delle tabelle ACI, "al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente" riguarda esclusivamente gli importi versati dal lavoratore per l'utilizzo del veicolo anche a fini personali, e non quelli versati per altre spese accessorie, come gli optional.

Questi ultimi, non essendo inclusi nella valorizzazione ACI, restano a carico del dipendente e non incidono sul valore imponibile del fringe benefit, che continua a essere determinato in via forfetaria in base ai valori medi definiti nelle tabelle ACI.

Si coglie l'occasione per riassumere i vari regimi in essere nella tabella che segue.

AGENZIA DELLE ENTRATE - Circolare n. 10/E DEL 3 LUGLIO 2025

REGIME FISCALE	CRITERI	VALORE IMPONIBILE	ECCEZIONI E CASISTICHE
Fino al 30 giugno 2020		Costo chilometrico previsto dalle tabelle ACI e riferito al tipo di autovettura, moltiplicato per il 30% di una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri.	
Dal 1 luglio 2020 fino al 31 dicembre 2024	veicolo immatricolato dal 1 luglio 2020; concesso in uso al dipendente sulla base di un contratto stipulato a decorrere dal 1° luglio 2020.	25% per i veicoli con valori di emissione di CO2 fino a 60g/km; 30% per i veicoli con valori di emissione di CO2 superiori a 60g/km ma non a 160g/km; 50% per i veicoli con valori di emissione di CO2 superiori a 160g/km ma non a 190g/km; 60% per i veicoli con valori di emissione di CO2 superiore a 190g/km.	Per l'autoveicolo immatricolato prima del 1 luglio 2020 ed assegnato al dipendente dopo tale data il benefit si calcola al valore normale. Tutti i contratti di auto aziendali stipulati entro il 30 giugno 2020 continuano a beneficiare della vecchia normativa.
Dal 1° gennaio 2025	Immatricolazione dal 1° gennaio 2025; Concessione (1) in uso promiscuo ai lavoratori dipendenti con contratti firmato dal 1° gennaio 2025; Consegna effettiva del veicolo dal 1° gennaio 2025.	50% sul valore di una percorrenza convenzionale di 15.000 km annui, sulla base delle tabelle ACI. Aliquote ridotte per veicoli a basso impatto ambientale: 10% per elettrici, 20% per ibridi plug-in.	
Regime transitorio	veicolo ordinato dai datori di lavoro entro il 31 dicembre 2024 e concesso in uso promiscuo dal 1° gennaio 2025 al 30 giugno 2025 (2).	25% per i veicoli con valori di emissione di CO2 fino a 60g/km; 30% per i veicoli con valori di emissione di CO2 superiori a 60g/km ma non a 160g/km; 50% per i veicoli con valori di emissione di CO2 superiori a 160g/km ma non a 190g/km; 60% per i veicoli con valori di emissione di CO2 superiore a 190g/km.	Se il veicolo gode delle percentuali di agevolazione più elevate per veicoli a basso impatto ambientale, può comunque beneficiare delle nuove aliquote agevolate, anche se non si rispettano tutti i requisiti formali del nuovo regime.
Casi non rientranti nei precedenti	Es: veicoli, ordinati entro il 31 dicembre 2024, concessi in uso promiscuo ai lavoratori dipendenti, con contratti stipulati nel 2024, immatricolati nel 2025 e consegnati al lavoratore dopo Giugno 2025.	Il benefit dovrà essere fiscalmente valorizzato per la sola parte riferibile all'uso privato dell'autoveicolo, motociclo o ciclomotore, scorporando quindi dal suo valore normale, l'utilizzo nell'interesse del datore di lavoro.	
Proroghe assegnazione medesimo dipendente	Proroga del contratto esistente	Applicabile la disciplina fiscale relativa al momento della sottoscrizione dell'originario contratto, fino alla naturale scadenza	
Riassegnazioni ad altro dipendente	Riassegnazione di un veicolo, già oggetto di contratto in essere al 31 dicembre 2024 e immatricolato a decorrere dal 1° luglio 2020.	Applicabile la disciplina fiscale vigente al momento della riassegnazione	Se, in base al nuovo contratto di riassegnazione stipulato nel 2025, la "concessione in uso promiscuo" (i.e. la consegna) del veicolo è avvenuta entro il 30 giugno 2025: applicazione regime al 2024. Se, in base al nuovo contratto di riassegnazione stipulato nel 2025, la "concessione in uso promiscuo" (i.e. la consegna) del veicolo avviene dopo il 30 giugno 2025: valore normale.

(1) e la concessione del veicolo in uso promiscuo non debba considerarsi un atto unilaterale da parte del datore di lavoro, ma necessita dell'accettazione del lavoratore, che si concretizza sia attraverso la sottoscrizione dell'atto di assegnazione del fringe benefit, da parte del datore di lavoro e del dipendente, sia mediante l'assegnazione del bene a quest'ultimo.

(2) è necessario che, nel periodo compreso tra il 1° luglio 2020 e il 30 giugno 2025, sussistano anche gli ulteriori requisiti, di immatricolazione e stipulazione del contratto

CONTRATTI A TERMINE

Contratti a termine: proroga al 31 dicembre 2026 dell'individuazione della causale nell'accordo di proroga.

Con la Legge n. 118 dell'8 agosto 2025 il governo è intervenuto nuovamente sulla disciplina dei contratti a tempo determinato, introducendo una proroga importante relativa alle causali.

Con la normativa si stabilisce che fino al 31 dicembre 2026, le parti possono continuare a individuare liberamente le causali da apporre ai rapporti di durata superiore a 12 mesi.

Questo vale solo in questi settori nei quali i contratti collettivi non sono ancora intervenuti ad individuare le causali da utilizzare.

FESTIVITÀ

Festività di San Francesco 4 ottobre.

Dal 2026, il 4 ottobre – giorno dedicato a San Francesco d'Assisi, patrono d'Italia – sarà di nuovo una festa nazionale.

La decisione coincide con l'ottavo centenario della sua morte e ripristina una festività abolita nel 1977. Finora considerato solo un giorno di solennità civile, il 4 ottobre entra ora ufficialmente tra le festività previste dalla legge, come il 1° maggio, il 25 aprile o il 2 giugno.

Per i lavoratori dipendenti del settore privato, come previsto per gli altri giorni festivi, In busta paga comparirà la retribuzione della festività, come se fosse stata lavorata.

Chi invece sarà tenuto a lavorare, riceverà le maggiorazioni previste dai contratti collettivi. Lo stesso vale per chi è pagato a ore: la giornata sarà comunque retribuita come una festività a tutti gli effetti.

Nel 2026 il 4 Ottobre cade la domenica, significa che i lavoratori di regola riceveranno una giornata di retribuzione in più.

IMPRESE NON EDILI

Durc di congruità: il Ministero del Lavoro chiarisce l'ambito di applicazione per le imprese non edili.

Con l'interpello n. 4 del 17 ottobre 2025, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito un importante chiarimento sulla verifica di congruità della manodopera e sul relativo rilascio del DURC di congruità per le imprese che non appartengono al comparto edile.

La Federazione ANIE ha richiesto se le aziende non inquadrate nel settore edile (ma che svolgono lavorazioni accessorie o complementari di tipo edile) siano tenute a:

- iscriversi alla Cassa Edile/Edilcassa;
- richiedere il DURC di congruità

La verifica di congruità della manodopera è disciplinata dal DM 143/2021, che si applica agli interventi realizzati nel settore edile (sia pubblici che privati) per contrastare il lavoro irregolare e il dumping contrattuale, verificando che la quantità di manodopera dichiarata sia proporzionata al valore dei lavori edili eseguiti.

Il Ministero, a tal proposito, ha richiamato precedenti interpelli e una pronuncia di Cassazione (Ord. n. 9803/2020) evidenziando che:

- l'iscrizione alla Cassa Edile è obbligatoria solo per le imprese che svolgono in modo prevalente attività edile e che applicano il relativo CCNL;

- le imprese non edili, pur eseguendo lavori edili accessori, non devono iscriversi alla Cassa Edile, ma devono comunque ottenere il DURC di congruità per i lavori eseguiti.

In estrema sintesi, con tale interpello, il Ministero ha chiarito come il DURC di congruità possa essere ottenuto anche da imprese non edili ma solo per i lavori di natura edile effettivamente eseguiti in cantiere e senza alcun obbligo di iscrizione alla Cassa Edile.

Un passaggio importante per distinguere correttamente gli obblighi contributivi e le verifiche di congruità nei casi di cantieri ove operano una pluralità di soggetti con caratteristiche diverse.

MINISTERO
DEL LAVORO

Convalida delle dimissioni nel periodo di prova: il chiarimento del Ministero del Lavoro.

Con una recente nota, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha chiarito che le dimissioni presentate durante il periodo di prova da parte di lavoratrici madri o genitori tutelati (ai sensi dell'art. 55, comma 4, del D.Lgs. 151/2001) devono comunque essere convalidate presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL).

La convalida delle dimissioni è una misura di tutela introdotta per garantire la libertà e genuinità della volontà del lavoratore, in particolare nei casi di maternità e paternità.

Con la riforma Fornero, l'obbligo è stato esteso ai primi tre anni di vita del bambino, rendendo la convalida autonoma rispetto al divieto di licenziamento (che invece si applica solo fino al primo anno).

Il Ministero del Lavoro, pertanto, afferma che:

- l'art. 55, comma 4 del D.Lgs 151/2001, non prevede alcuna esclusione per le dimissioni durante il periodo di prova;

- la convalida deve quindi essere richiesta anche se il rapporto è in fase di prova;

- la tutela mira a evitare che le dimissioni siano in realtà un licenziamento mascherato o indotto dal datore di lavoro.

Il principio trova conferma anche in giurisprudenza (Cass. civ., sez. lav., n. 23061/2007) e nella dottrina, che riconoscono la funzione protettiva e antidiscriminatoria della convalida.

In sintesi, anche durante il periodo di prova, se una lavoratrice in gravidanza o un genitore nei primi tre anni di vita del figlio rassegna le dimissioni, è necessario procedere con la convalida presso l'Ispettorato del Lavoro competente.

ASSENZA PER MALATTIA

Assenza per malattia in UniEmens: da gennaio 2026 cambiano le modalità di esposizione.

Con il messaggio n. 3690 del 10 ottobre 2025, l'INPS ha annunciato importanti novità per la denuncia dei periodi di malattia dei lavoratori del settore privato nel flusso UniEmens.

Da gennaio 2026 i datori di lavoro dovranno indicare puntualmente i giorni di assenza per malattia, distinguendo tra periodi indennizzati dall'INPS e giorni a carico dell'azienda, al fine di garantire una corretta quadratura contributiva.

È prevista, inoltre, la compilazione all'interno dell'UniEmens di uno specifico campo nel quale deve essere indicato, in caso di certificato di malattia telematico, il codice PUC (protocollo univoco del certificato) o, nei casi residuali di certificato cartaceo, la data inizio malattia o "PROTOCOLLO" rilasciato dalla Struttura territoriale dell'INPS (se presente).

La nuova modalità consentirà all'INPS di verificare la coerenza tra certificati medici, indennità erogate e versamenti contributivi, ma porterà nuovi ulteriori oneri amministrativi in capo ai datori di lavoro ed agli intermediari

PERMESSI DONAZIONE SANGUE

Obbligo in caso di permessi donazione sangue di inserimento in UniEmens del codice fiscale della struttura.

A partire da ottobre 2025, i datori di lavoro sono tenuti a indicare il codice fiscale della struttura trasfusionale nel flusso Uniemens, ai fini della gestione dei permessi retribuiti per donazione di sangue.

Questo nuovo adempimento è necessario per ottenere il rimborso delle retribuzioni versate ai lavoratori che usufruiscono del permesso, anche in caso di temporanea inidoneità certificata alla donazione.

Per consentire il corretto invio dei dati, il dipendente dovrà fornire al datore di lavoro un certificato di donazione contenente:

- la data della donazione,
- i propri dati anagrafici,
- il codice fiscale della struttura trasfusionale.

CONGEDO PATERNITÀ

Congedo di paternità in una coppia di donne registrata nel registro civile.

La Corte Costituzionale, con la sentenza n. 115 del 21 luglio 2025, ha riconosciuto il diritto al congedo di paternità obbligatorio anche alla madre non biologica nelle coppie formate da due donne.

Secondo i giudici, è incostituzionale la norma che concede dieci giorni di congedo retribuito al 100% solo ai padri naturali, senza estendere lo stesso diritto a una lavoratrice che risulti genitore intenzionale nei registri dello stato civile.

Nella sentenza si sottolinea come l'interesse del minore comprenda la relazione con entrambi i genitori, a prescindere dall'orientamento sessuale della coppia.

I giudici costituzionali hanno inoltre evidenziato l'importanza di garantire a entrambi i genitori tempo da dedicare alla cura del figlio, riconoscendo che la genitorialità non può essere legata esclusivamente al sesso biologico o al ruolo tradizionale di "madre" e "padre".

Per le coppie di due donne, la Consulta distingue tra madre biologica – colei che ha partorito – e madre intenzionale, ovvero la persona che ha condiviso il progetto di genitorialità e partecipa concretamente alla crescita del minore.

INCENTIVI COMUNI MONTANI

Incentivi alle imprese per il lavoro agile nei comuni montani: sgravi previdenziali dal 2026 al 2030.

Con l'entrata in vigore della Legge n. 131/2025, è stato introdotto un nuovo incentivo contributivo volto a sostenere il lavoro agile nei comuni montani, con l'obiettivo di contrastare lo spopolamento e rafforzare l'integrazione economica e sociale dei territori interessati.

Chi può accedere all'incentivo. L'esonero contributivo spetta alle imprese che promuovono il lavoro agile, quale modalità ordinaria di esecuzione della prestazione lavorativa, per ciascun lavoratore:

- assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato,
- che non abbia compiuto i 41 anni alla data di entrata in vigore della legge,
- che svolga stabilmente la prestazione in modalità agile, ai sensi della Legge n. 81/2017
- che trasferiscano la residenza e il domicilio stabile da un comune non montano al medesimo comune montano con popolazione inferiore a 5.000 abitanti.

Entità e limiti dell'agevolazione. L'agevolazione consiste nell'esonero totale o parziale dai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, secondo i seguenti limiti:

Periodo	Percentuale esonero contributivo	Limite massimo annuo
2026 – 2027	100 %	€ 8.000
2028 – 2029	50%	€ 4.000
2030	20%	€ 1.600

L'incentivo è riparametrato su base mensile e non incide sull'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'accesso all'incentivo è subordinato al rispetto delle disposizioni europee in materia di aiuti "de minimis" e alla pubblicazione del decreto attuativo che definirà i criteri e le modalità per la concessione dell'agevolazione e i meccanismi di monitoraggio.

RINNOVO CONTRATTI COLLETTIVI

COMMERCIO

CCNL Commercio – aumento minimi retributivi.

A decorrere dal 1° novembre 2025 è previsto un aumento dei minimi retributivi del CCNL Commercio; di seguito si riporta la tabella con i nuovi importi della paga base aggiornati e gli incrementi previsti:

Livello	fino al 31.10.2025	dal 1.11.2025	Aumenti
Quadro	2.122,33 €	2.183,09 €	60,76 €
I	1.911,80 €	1.966,54 €	54,74 €
II	1.653,69 €	1.701,04 €	47,35 €
III	1.413,47 €	1.453,94 €	40,47 €
IV	1.222,46 €	1.257,46 €	35,00 €
V	1.104,45 €	1.136,07 €	31,62 €
Vi	991,55 €	1.019,94 €	28,39 €
VII	848,91 €	873,22 €	24,31 €

Si ricorda che tali aumenti sono assorbibili esclusivamente da superminimi espressamente riconosciuti come assorbibili e concessi dopo il 1° gennaio 2022. I superminimi attribuiti in data antecedente, anche se indicati come assorbibili, non potranno essere utilizzati a tale fine.

DIRIGENTI CREDITO

CCNL Studi Professionali - Aumento minimi retributivi.

A partire da ottobre 2025, gli stipendi nel settore degli Studi Professionali aumenteranno con una tranche di 45€ mensili lordi per il terzo livello, come previsto dal rinnovo del CCNL firmato il 16 febbraio 2024. Questo aumento è la terza tranche di un incremento complessivo totale che raggiungerà i 215€ mensili lordi per il terzo livello a regime nel dicembre 2026.

CONTRIBUTO QU.AS

Incremento contributo Qu.AS dal 2026.

Dal 01/01/2026 le aziende dei Ccnl Terziario, Distribuzione e Servizi e Distribuzione Moderna Organizzata, la contribuzione annuale al Qu.As aumenterà da 426,00 € a 446,00 € di cui 390 € a carico dell'azienda e 56 € a carico del Quadro.

Con la medesima decorrenza, per le aziende del Ccnl del settore Turismo il contributo pro capite annuo aumenterà invece da 410,00 € a 430,00 €, di cui 380 € a carico dell'azienda e 50 € a carico del Quadro.

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.

HIGHLIGHTS FROM HLB SPORTS FESTIVAL 2025 PHOTOS & VIDEOS



CLICK HERE

TOGETHER WE MAKE IT HAPPEN

JOBCODE
LABOUR AND TAX ADVISORS

HLB JOBCODE
LABOUR AND TAX ADVISORS