

informaziende

> **Malattie oncologiche, invalidanti e croniche: nuovi congedi e permessi**

È stata pubblicata, sulla Gazzetta Ufficiale n. 171/2025, la Legge 18 luglio 2025, n. 106, recante disposizioni riguardanti la conservazione del posto di lavoro e i permessi retribuiti per esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche. La disposizione normativa stabilisce che 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%, possono richiedere un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 24 mesi. Durante il periodo di congedo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo è compatibile con il concorrente godimento di eventuali altri benefici economici o giuridici e la sua fruizione decorre dall'esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata, con o senza retribuzione, spettanti al dipendente a qualunque titolo.

I dipendenti affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in follow-up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, previa prescrizione del medico di medicina generale o di un medico specialista, hanno diritto a fruire, in aggiunta alle tutele previste dalla

legislazione vigente e dai CCNL, di ulteriori 10 ore annue di permesso coperti da un'indennità economica determinata come la malattia, a carico INPS, anticipata dai datori di lavoro e conguagliata in UniEMens.

Tali permessi possono essere utilizzati per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche nonché cure mediche frequenti.

Il diritto alla fruizione delle citate 10 ore retribuite è riconosciuto anche ai dipendenti con figlio minore affetto da malattie oncologiche, in fase attiva o in follow-up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%.

Studenti e personale scolastico: strutturale la tutela INAIL <

È stata pubblicata, sulla Gazzetta Ufficiale n. 177/2025, la Legge 30 luglio 2025, n. 109, di conversione, con modificazioni, del D.L. n. 90/2025, recante disposizioni urgenti in materia di università e ricerca, istruzione e salute.

In termini di tutele assicurative, viene stabilizzata, dall'anno scolastico/accademico 2025/2026, la misura della tutela assicurativa degli studenti e del personale del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria

professionalizzante e della formazione superiore.

Con l'intervento legislativo in commento, diviene pertanto strutturale la previsione della copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni per tutti gli studenti e il personale docente e non docente, per ogni attività e in tutti gli istituti di istruzione, introdotta in via sperimentale per gli anni scolastici/accademici 2023/2024 e 2024/2025.

➤ **Tracciabilità delle trasferte: solo in Italia**

È stata pubblicata, sulla Gazzetta Ufficiale n. 177/2025, la Legge 30 luglio 2025, n. 108,

di conversione, con modificazioni, del D.L. n. 84/2025, recante disposizioni urgenti in materia fiscale.

Per gli aspetti lavoristici, la norma modifica in via strutturale l'obbligo del pagamento delle spese di trasferta, da parte del lavoratore, esclusivamente con una modalità tracciabili, introdotto dalla Legge di Bilancio 2025, stabilendo che l'obbligo di tracciabilità delle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto mediante autoservizi pubblici non di linea riguarda solo le trasferte effettuate nel territorio dello Stato italiano, pertanto per le trasferte all'estero è deducibile per l'azienda ed esente per il dipendente anche il pagamento effettuato in contanti.

➤ **Lavoro intermittente: valida la tabella ministeriale**

Il Ministero del lavoro, con circolare 27 agosto 2025, n. 15, a seguito dell'avvenuta abrogazione del R.D. n. 2657/1923 ad opera della Legge n. 56/2025, ha offerto chiarimenti in merito alle conseguenze determinatesi sulla disciplina del lavoro intermittente.

In termini analitici, tra gli addetti ai lavori era emerso da subito l'interrogativo se la citata legge potesse avere contestualmente abrogato in via implicita il D.M. 23 ottobre 2004, contenente l'elenco delle attività cd. "intermittenti", costituenti causale oggettiva di ricorso al job on call.

L'intervento di prassi conferma il precedente orientamento espresso nella nota INL n. 1180/2025, secondo cui la Legge n. 56/2025 non incide sull'attuale disciplina del lavoro intermittente, poiché il rinvio operato dal D.M. 23 ottobre 2004

«alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657» è da considerarsi quale rinvio meramente materiale, senza ulteriori riflessi.

Pertanto, le attività elencate nella tabella allegata al Regio Decreto, in quanto incorporate nel D.M. 23 ottobre 2004, devono ritenersi tuttora in vigore nonostante l'intervenuta abrogazione del R.D. n. 2657/1923. Da ciò discende la perdurante utilizzabilità della tabella in esame, ai fini della stipula di contratti di lavoro intermittente, con riferimento all'individuazione delle causali oggettive.

Si rammenta che il lavoro intermittente può essere utilizzato anche, alternativamente, in presenza di causali soggettive, rappresentate da stipulazione di contratti con soggetti con meno di 25 anni (il rapporto deve interrompersi al raggiungimento del 25esimo anno) e con più di 55 anni.

> **Trasferte estere: rimborsi esenti anche se non tracciabili**

L'Agenzia delle Entrate, con risposta ad interpello 10 luglio 2025, n. 188E, ha reso noto che non è più richiesta la tracciabilità del pagamento per trasferte al di fuori dall'Italia per evitare che i rimborsi spese siano imponibili sotto il profilo fiscale (e previdenziale).

Secondo la versione iniziale introdotta dalla Legge di Bilancio 2025, è stato modificato l'articolo 51, comma 5, DPR n. 917/1986, stabilendo che i rimborsi, in occasione di trasferte, delle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto, effettuati tramite autoservizi pubblici non di linea, non concorrono a formare il reddito del lavoratore dipendente, a condizione che i pagamenti vengano effettuati con sistemi tracciabili.

Tale disposizione normativa ha subito però una attenuazione ad opera del D.L. n. 84/2025, che ha nuovamente modificato la normativa vigente, circoscrivendo il requisito della tracciabilità ai rimborsi delle spese sostenute nel solo territorio dello Stato.

Pertanto, affinché i rimborsi spese non siano considerati reddito per il lavoratore e siano deducibili per l'impresa, i pagamenti devono avvenire tramite mezzi tracciabili per le trasferte svolte in Italia, ma non per quelle all'estero, considerate le difficoltà esistenti in diverse realtà, soprattutto extra-europee, circa l'utilizzo dei metodi di pagamento elettronici.

Auto in uso promiscuo: chiarimenti sul criterio di tassazione <

L'Agenzia delle Entrate, con risposta ad interpello 22 luglio 2025, n. 192E, ha ribadito che ai veicoli ordinati e concessi in uso promiscuo con contratti stipulati entro il 31 dicembre 2024, ma assegnati in data successiva al 30 giugno 2025, si applica il criterio di tassazione del fringe benefit basato sul "valore normale", al netto dell'utilizzo aziendale.

L'Ente chiarisce che la disciplina di valorizzazione al 10%/20% per i veicoli elettrici e del 50% per i veicoli termici, come modificata dalla Legge di Bilancio 2025, è applicabile solo alle autovetture che, a decorrere dal 1° gennaio 2025, siano immatricolate, oggetto di contratti di concessione in uso promiscuo e consegnate al dipendente (devono ricorrere congiuntamente i tre requisiti indicati).

Fino al 30 giugno scorso è stata introdotta una specifica disciplina transitoria per i veicoli che non rientrano nel predetto nuovo regime.

In particolare, continua ad applicarsi la normativa nel testo vigente al 31 dicembre 2024, per i veicoli concessi in uso promiscuo dal 1° luglio 2020 al 31 dicembre 2024 nonché per i veicoli ordinati dai datori di lavoro entro il 31 dicembre 2024 e concessi in uso promiscuo dal 1° gennaio 2025 al 30 giugno 2025.

> **Trasfertisti e imponibilità dei rimborsi spese**

La Corte di Cassazione, con ordinanza 28 agosto 2025, n. 24148, ha ribadito l'orientamento esistente secondo il quale l'agevolazione al 50% delle indennità corrisposte ai lavoratori trasfertisti esclude l'applicabilità delle disposizioni, per i medesimi periodi, previste per le trasferte. In altri termini, operando l'agevolazione dell'imponibilità al 50% delle indennità e maggiorazioni, erogate al trasfertista, non possono essere riconosciuti, per i medesimi giorni, né l'indennità di trasferta né i rimborsi spese esenti.

Il regime di esenzione previsto per l'indennità di trasferta, che comprende anche l'esenzione dei rimborsi spese analiticamente attestati, è alternativo all'esenzione al 50% dell'indennità per trasfertismo.

La Suprema Corte, in via preliminare, richiama l'articolo 51 del DPR n. 917/1986, ricordando che le indennità percepite per le trasferte fuori dal territorio comunale concorrono a formare il reddito per la parte eccedente 46,48 euro, al netto delle spese di viaggio e trasporto, mentre le indennità spettanti ai trasfertisti abituali concorrono a formare il reddito nella misura pari al 50% del loro ammontare.

A questo proposito, la Cassazione richiama altresì la norma di interpretazione autentica per cui rientrano nell'ambito di applicazione del cd. "trasfertismo", i lavoratori per cui ricorrono congiuntamente i tre requisiti di seguito riportati: assenza di una sede di lavoro, attività lavorativa che richiede continua mobilità e percezione di un'indennità in misura fissa, attribuita senza distinguere se il dipendente si sia effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si sia svolta.

Nel caso di specie, è stata convenuta dai

Giudici l'esistenza dei presupposti della norma di interpretazione autentica, con conseguente applicabilità ai dipendenti della società ricorrente del regime di trasfertismo, con imponibilità al 50% e considerando che tale regime non prevede ulteriori esclusioni dal calcolo del montante retributivo, quali, quelle previste per le trasferte, ad esempio in riferimento ai rimborsi spese analiticamente attestati.

La Corte di Cassazione ricorda che i due regimi previsti (trasferta e trasfertismo) disciplinano due situazioni lavorative diverse, che giustificano il diverso regime fiscale e contributivo: nelle trasferte, l'indennità è corrisposta solo in occasione delle stesse, è variabile in funzione del luogo e della durata, si computa solo oltre un certo limite giornaliero che viene ridotto nel caso in cui siano garantite anche le spese di vitto e/o alloggio e i rimborsi spese sono esenti, mentre nel trasfertismo l'indennità è fissa e pagata anche se il lavoratore non si è materialmente recato in trasferta o durante le ferie e i rimborsi spese sono imponibili.

Tutele crescenti: incostituzionale il "tetto" di 6 mensilità <

La Corte Costituzionale, con sentenza 21 luglio 2025, n. 118, ha ritenuto incostituzionale l'art. 9, comma 1, D. Lgs. n. 23/2015, laddove precisa che, nel caso di licenziamenti illegittimi intimati da un datore di lavoro che non occupi più di 15 lavoratori presso un'unità produttiva o nell'ambito di un Comune e comunque non occupi più di 60 dipendenti, l'ammontare delle indennità risarcitorie «non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità» dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio.

Ad avviso della Suprema Corte, l'identificazione di un tale limite massimo, fisso e insuperabile, a prescindere dalla

gravità del vizio del licenziamento, determina il fatto che l'ammontare dell'indennità sia circoscritto entro un ambito troppo esiguo, tale da non consentire al giudice di rispettare i criteri di personalizzazione, adeguatezza e congruità del risarcimento del danno sofferto dal lavoratore illegittimamente licenziato, né da assicurare la funzione deterrente della stessa indennità nei confronti del datore di lavoro.

> **Licenziamento e tempistiche di impugnazione**

La Corte Costituzionale, con sentenza 18 luglio 2025, n. 111, ha ritenuto costituzionalmente illegittimo l'art. 6, comma 1, della Legge n. 604/1966, nella parte in cui non stabilisce che, se al momento del ricevimento della comunicazione di licenziamento o in pendenza del termine di 60 giorni previsto per la sua impugnazione, anche in via stragiudiziale, il lavoratore versi in condizione di incapacità di intendere o di volere, non opera l'onere della previa impugnazione, anche stragiudiziale, e il licenziamento può essere impugnato entro il complessivo termine di decadenza di 240 giorni dalla ricezione della sua comunicazione.

Si al licenziamento per reati estranei al rapporto di lavoro <

La Corte di Cassazione ha stabilito, con ordinanza 28 agosto 2025, n. 24100, che è legittimo il licenziamento disciplinare dell'operaio tifoso di calcio che ha reiterato frasi gravemente ingiuriose verso il corpo di polizia e istigatrici alla violenza, ritenendo irrilevante il fatto che le azioni del dipendente/ultrà non siano collegate allo svolgimento del rapporto di lavoro, perché il comportamento posto in essere costituisce, in termini generali, negazione di valori etici che sono asse portante della convivenza civile, pregiudicando la statura morale del lavoratore e facendo, quindi, venir meno i presupposti stessi per la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Assunto quanto precede, ove il tifo calcistico travalichi gli ambiti del minimo etico e il dipendente/ultrà venga condannato a pena detentiva per oltraggio alle forze di polizia e istigazione a compiere delitti contro pubblici ufficiali, la sanzione espulsiva riferita al rapporto di lavoro costituisce, ad avviso dei Giudici, una misura proporzionata sul piano disciplinare e deve pertanto ritenersi legittima.

> **Maternità: nuova funzionalità di consultazione**

L'INPS, con messaggio 31 luglio 2025, n. 2409, ha reso noto che il servizio "Domande di maternità e paternità" è stato aggiornato per consentire agli interessati di consultare nel dettaglio le istanze presentate per via telematica, relativamente alle pratiche di:

- congedo di paternità obbligatorio;
- congedo di maternità/paternità alternativo;
- congedo parentale;
- riposi giornalieri.

La nuova funzionalità è raggiungibile accedendo al servizio "Domande di maternità e paternità", alla sezione "Le tue domande e pratiche".

CCNL: Variazione degli istituti contrattuali e rinnovi

AGENZIE di VIAGGIO e TURISMO	Minimi tabellari.
AGENZIE IMMOBILIARI	Una tantum: erogazione della prima tranche, di importo variabile per livello, a copertura del periodo 01/01/2023 - 01/09/2025, ai lavoratori assunti in data precedente al 1° Gennaio 2025.
AGENZIE MARITTIME	Minimi tabellari.
COOPERATIVE SOCIALI	<ul style="list-style-type: none"> • Elemento temporaneo aggiuntivo: l'elemento temporaneo aggiuntivo introdotto da gennaio 2025 a favore degli educatori dei servizi educativi per l'infanzia e degli educatori professionali socio pedagogici, inquadrati nel livello D1, viene incrementato di € 41. • Dal 1° gennaio 2026 i suddetti educatori passeranno al livello D2 senza conservazione dell'elemento temporaneo aggiuntivo.
DIRIGENTI Aziende alberghiere	Minimi tabellari.
DIRIGENTI Aziende industriali	<ul style="list-style-type: none"> • Ridefinizione delle politiche attive del lavoro: a decorrere dall'anno 2026, la gestione dei servizi transiterà da 4.MANAGER alla Fondazione Fondirigenti "Giuseppe Talierto". • A tal fine le imprese riceveranno una comunicazione, da parte della Fondazione, volta alla richiesta di versamento del contributo dovuto entro il 30/11 p.v..
DIRIGENTI Catene alberghiere	Minimi tabellari.
EDILIZIA Aziende industriali	Assistenza sanitaria integrativa.
FORMAZIONE PROFESSIONALE	Minimi tabellari.
METALMECCANICI Confapi	Minimi tabellari.



CCNL: Variazione degli istituti contrattuali e rinnovi

METALMECCANICI - Confindustria	Agli operai già in forza alla data del 31/12/2008, che cessano in corso d'anno, vanno erogati i dodicesimi maturati pari ad annue 11hh e10mm a titolo di "Elemento individuale annuo di mensilizzazione ex CCNL 20/01/2008
PANIFICAZIONE Federpanificatori	Le imprese fino a 15 dipendenti concorrono, dal 1° Settembre 2025, al finanziamento degli RLST, con un contributo pari a Euro 21,00 annui, le cui modalità di versamento saranno definite con Regolamento. Sono escluse dal versamento le Aziende che già contribuiscono al finanziamento degli RLST tramite accordi territoriali sottoscritti dalle parti stipulanti il C.C.N.L.
PUBBLICI ESERCIZI - Ristorazione collettiva	Minimi retributivi.
SCUOLE PRIVATE MATERNE - FISM	<ul style="list-style-type: none"> • Minimi tabellari; • Salario di anzianità: è corrisposto, a decorrere dal 01/09/2025, per 13 mensilità, al personale che - a tale data - abbia maturato 2 anni di servizio ininterrotto presso lo stesso Ente; • Assistenza sanitaria integrativa; • Welfare contrattuale: per l'anno 2025, gli Enti mettono a disposizione di ciascun lavoratore - in forza al 01/09/2025, o assunti successivamente ma entro il 31/12/2025 (superato il periodo di prova), con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato con almeno 3 mesi di anzianità, anche non consecutivi, nel corso dell'anno 2025 - strumenti di welfare del valore di € 200,00 da utilizzare entro il 31/12/2026. • Il suddetto importo è riproporzionato per i lavoratori a tempo part time ed è comprensivo di eventuali costi fiscali e contributivi a carico del datore di lavoro. • Per i lavoratori che percepiscono l'assistenza sanitaria integrativa, l'importo è pari a € 165,00.
SCUOLE PRIVATE RELIGIOSE - Agidae	Minimi tabellari
SERVIZI ASSISTENZIALI ANASTE CONFSAI	Una tantum: erogazione della prima di tre tranches, di importo variabile in relazione all'anzianità di servizio, ai lavoratori in forza alla data del 23 Luglio 2025, a copertura del periodo 01/01/2023 - 23/07/2025.
SPEDIZIONIERI	Per la regione Liguria - Provincia di Genova - erogazione del Premio di produzione.



Competenti noi, senza problemi voi

Conulenza e servizio di contabilità del personale domestico

Sezione di Genova
Via Martin Piaggio 15 - 16122 Genova
Tel. 010.8462701 - www.assindatcolf.it



Comsas S.r.l. è al servizio dei clienti dello Studio Associato Lupi & Puppo.

Rilevazione Presenze WEB Zucchetti (rilevatori a muro, rilevatori virtuali, APP su mobile).
Software applicativi: presenze, work flow, trasferte, note spese, timesheet, human resources.

Preventivi, analisi delle configurazioni, installazione ed assistenza diretta al cliente.

16122 Genova - Via Martin Piaggio, 15
Tel. 010 84 62 71 - comsas@comsas.it



ISCOT LIGURIA



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA
GENOVA

In tema di formazione apprendisti, le aziende potranno far partecipare i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante ai percorsi formativi finanziati.

ISCOT LIGURIA, Ente di formazione di CONFCOMMERCIO GENOVA, accreditato da Regione Liguria, è autorizzato ad erogare la formazione trasversale agli apprendisti, sia in modalità online, tramite F.A.D., sia in presenza, presso le aule didattiche site in Via Cesarea 8/8, 2° piano. L'Ente è disponibile a fare la formazione dalle 8:00 alle 17:00, in orario continuato dal lunedì al giovedì e il venerdì dalle 8:00 alle 16:30; per accedere ad una edizione formativa è necessario raggiungere il numero minimo di 20 apprendisti

Contatti:

Per maggiori informazioni, rivolgersi ISCOT LIGURIA area Formazione
info@iscot.liguria.it



Centro Nazionale Opere Salesiane
Formazione Aggiornamento Professionale

In data 23 Maggio 2024, è stato approvato il nuovo catalogo regionale dell'offerta formativa pubblica dell'apprendistato professionalizzante, rivolto agli apprendisti assunti a partire dal 1/11/2019 ai sensi dell'art. 44 Dlgs. n. 81/2015. L'ente accreditato CNOS FAP LT - Salesiani Don Bosco aderisce al progetto erogando, sia in modalità FAD (formazione a distanza) che in presenza, i corsi di formazione obbligatori e finanziati dal Fondo Sociale Europeo che hanno la durata di 40 ore ciascuno e sono finalizzati all'acquisizione delle competenze di base e trasversali. Il Centro di Formazione Professionale CNOS FAP LT è presente sul territorio ligure nelle sedi di

Genova Quarto - Via A. Carrara 260
Genova Sampierdarena - Via S. Giovanni Bosco 14r
Vallecrosia - Via Col. Aprosio, 433



CONFINDUSTRIA
GENOVA

Associazione Industriali
della Provincia di Genova

**Il più importante
punto di riferimento
dell'industria privata genovese**

Via S. Vincenzo, 2 - 16121 Genova
Tel. 010.83381 - Fax 010.8338225
www.confindustria.ge.it

Delegazione di Chiavari - Viale Arata, 3 - 16043 Chiavari
Tel. 0185.309761 - Fax 0185.324845



ASSOCIAZIONE
PROPRIETÀ
EDILIZIA

**Al servizio dei proprietari
di case dal 1914**

Via XX Settembre, 41 - 16121 Genova
Tel. 010.565149 - 010.565768 - Fax 010.543563



PROGETTO
SICUREZZA S.r.l.

Check-up gratuito degli adempimenti per la sicurezza sul lavoro
Valutazione dei rischi D.Lgs. n. 81/08
Legislazione ambientale su rifiuti, scarichi ed emissioni
Sistemi qualità norme ISO 9000/14000
Igiene degli alimenti e sistema HACCP Reg. CE n. 854-04
Formazione del personale



joblab

JOBLAB COMSAS STUDIO ASSOCIATO

Via Leone XIII N. 14 CAP 20145 - MILANO

Joblab Comsas Studio Associato è uno studio che si occupa dell'attività di elaborazione paghe e consulenza del lavoro, contributiva previdenziale e assistenziale; svolgimento di pratiche ed adempimenti amministrativi a favore di terzi.

L'attività è svolta dal 2001 e le aziende gestite sono localizzate principalmente in Lombardia.

Questa pubblicazione è redatta a cura dello Studio Associato LUPI & PUPPO

dott. Paolo Puppo
rag. Paolo Michelotti
avv. Alessandro Lupi
rag. Maria Pia Bertini
dott. Matteo Puppo

dott.ssa Rosanna Iacovera
dott.ssa Cristina Biancalani
dott.ssa Marisa Raggio
rag. Daniela Grillà
dott.ssa Federica Castagnola

dott.ssa Giulia Michelotti
dott. Michele Tolle
dott.ssa Suarda Marini
dott.ssa Michela Perna
dott. Benedetto Musso Piantelli
dott. Michele Giacomazzi

16122 Genova - Via Martin Piaggio, 15 - Tel. 010.84.62.71 - www.lupipuppo.it
20145 Milano - Via Leone XIII, 14 - Tel. 02.48.59.131 - www.joblab.it
16154 Genova Sestri Ponente - Via Buccari, 9 - Tel. 010.84.62.71
17031 Albenga (SV) - Reg. Cime di Leca, 31 - Tel. 0182.560712
e-mail: informaziende@lupipuppo.it - lupipuppo@lupipuppo.it

**Il notiziario è redatto con la collaborazione
dello Studio Ansaldo Loero & Associati in Chiavari**