

Informativa Lavoro



Edizione agosto 2025

HR  **IT**

HR • ACCOUNTING • TAX

Informativa Lavoro 8/2025

Ai gentili Clienti

Loro sedi

SOMMARIO

.....	0
Gestione del rapporto di lavoro	2
Garante privacy: no alle impronte digitali per la rilevazione presenze	2
Rimborso spese estere al dipendente: chiarimenti sul regime fiscale	2
Auto ad uso promiscuo - l'agenzia entrate spiega le novità 2025	3
Bonus mamme per il 2025	5
OT23 anno 2026	6
Ultime pronunce della corte costituzionale	7
La sentenza n. 115/2025	7
Principali scadenze dal 1° al 31 agosto 2025	8

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

GARANTE PRIVACY: NO ALLE IMPRONTE DIGITALI PER LA RILEVAZIONE PRESENZE

Il Garante privacy, con provvedimento n. 167 del 27 marzo 2025, pubblicato sulla newsletter n. 536 del 25 giugno 2025, ha stabilito che l'uso dei dati biometrici sul posto di lavoro è consentito solo se previsto da una norma specifica che tuteli i diritti dei lavoratori. Tale trattamento deve rispondere a un interesse pubblico e rispettare criteri di necessità e proporzionalità rispetto all'obiettivo perseguito.

Il Garante ha sanzionato un Istituto di istruzione superiore per 4.000 euro per aver impiegato un sistema di riconoscimento biometrico che, allo scopo di rilevarne la presenza e di prevenire danneggiamenti e atti vandalici, richiedeva l'uso delle impronte digitali del personale amministrativo. I lavoratori coinvolti erano quelli che avevano rilasciato il proprio consenso e che non intendevano ricorrere a modalità tradizionali di attestazione della propria presenza in servizio.

Il Garante ha ricordato quanto già espresso in un precedente parere del 2019: non può ritenersi proporzionato l'uso sistematico, generalizzato e indifferenziato per tutte le Pubbliche Amministrazioni di sistemi di rilevazione biometrica delle presenze, a causa dell'invasività di tali forme di verifica e delle implicazioni derivanti dalla particolare natura del dato. La mancanza di un'adeguata base giuridica, in merito al trattamento dei dati biometrici, non può essere colmata neppure dal consenso dei dipendenti che non costituisce, di regola, un valido presupposto per il trattamento dei dati personali in ambito lavorativo, sia pubblico che privato, a causa dell'asimmetria tra le rispettive parti del rapporto di lavoro.

RIMBORSO SPESE ESTERE AL DIPENDENTE: CHIARIMENTI SUL REGIME FISCALE

L'Agenzia delle Entrate, con risposta a interpello n. 188/E del 10 luglio 2025, ha precisato che non è più necessaria la tracciabilità del pagamento per trasferte o missioni al di fuori dall'Italia per evitare che i rimborsi spese concorrano a formare il reddito del dipendente.

La Legge di bilancio 2025 ha, infatti, modificato l'articolo 51, comma 5, TUIR, stabilendo che i rimborsi delle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto, effettuati tramite autoservizi pubblici non di linea per trasferte o missioni, non concorrono a formare il reddito del lavoratore dipendente a condizione che i pagamenti vengano effettuati con sistemi tracciabili. Tuttavia, l'art. 1, comma 1, lett. b), D.L. n. 84/2025, ha nuovamente modificato il comma 5, circoscrivendo il requisito della tracciabilità ai rimborsi delle spese sostenute nel territorio dello Stato.

Pertanto, affinché i rimborsi spese non siano considerati reddito, i pagamenti devono avvenire tramite mezzi tracciabili per missioni e trasferte svolte in Italia, ma non per quelle all'estero.

AUTO AD USO PROMISCUO - L'AGENZIA ENTRATE SPIEGA LE NOVITÀ 2025

La nuova disciplina deriva dalla Legge di bilancio 2025 (Legge n. 207/2024) ed è stata integrata da disposizioni transitorie introdotte dal D.L. n. 19/2025, convertito con modificazioni dalla Legge n. 60/2025.

Con la modifica dell'articolo 51, comma 4, lettera a), TUIR, a partire dal 1° gennaio 2025, per i veicoli di nuova immatricolazione (autovetture, veicoli per trasporto promiscuo, autocaravan, motocicli e ciclomotori) concessi in uso con contratti stipulati e assegnazione effettiva dal 1° gennaio 2025, il fringe benefit si calcola assumendo il 50% del valore riferito a una percorrenza convenzionale di 15.000 km, sulla base delle tabelle ACI. Tale percentuale è ridotta al 20% per veicoli ibridi plug-in e al 10% per veicoli esclusivamente elettrici. Il calcolo deve avvenire al netto delle somme eventualmente trattenute al dipendente.

Il nuovo regime si applica solo se contemporaneamente sussistono le seguenti condizioni:

- il veicolo è immatricolato dal 1° gennaio 2025;
- il contratto di concessione in uso è stipulato dal 1° gennaio 2025;
- la consegna (assegnazione effettiva) al dipendente avviene dal 1° gennaio 2025.

Per i veicoli ordinati entro il 31 dicembre 2024, e consegnati entro il 30 giugno 2025, continua ad applicarsi la disciplina in vigore al 31 dicembre 2024: è rilevante la data di consegna e non solo la stipula del contratto.

L'articolo 51, comma 4, lettera a), TUIR, vigente al 31 dicembre 2024, dispone che per i veicoli, con valori di emissione di anidride carbonica non superiori a grammi 60 per km (g/km di CO₂), concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dal 1° luglio 2020, si assume il 25% dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15.000 km calcolato sulla base del costo chilometrico ACI, al netto di quanto eventualmente trattenuto al dipendente. La predetta percentuale è elevata al 30% per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 60 g/km, ma non a 160 g/km. Qualora i valori di emissione dei suindicati veicoli siano superiori a 160 g/km, ma non a 190 g/km, la predetta percentuale è elevata al 50%. Per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 190 g/km, la predetta percentuale è pari al 60% per l'anno 2020.

Se i veicoli ordinati nel 2024, ma assegnati nel 2025, beneficiano di condizioni più vantaggiose secondo il nuovo regime (ad esempio, auto elettriche), può essere applicata la nuova disciplina, al fine di non penalizzare il contribuente.

Qualora non si verificano le condizioni per l'applicazione né della nuova disciplina né di quella transitoria, si applica il criterio generale previsto dall'art. 51, comma 3, TUIR, secondo cui il fringe benefit è determinato in base al valore normale ai sensi dell'art. 9, TUIR. In questi casi, il valore da tassare è solo quello riferibile all'uso privato del veicolo, con esclusione dell'utilizzo aziendale. La determinazione deve basarsi su elementi oggettivi, documentati e coerenti con l'effettiva fruizione da parte del dipendente.

La circolare n. 10/E/2025 precisa che, in caso di proroga di un contratto già esistente, si continua ad applicare la disciplina vigente al momento della stipula originaria.

In caso di riassegnazione del veicolo a un altro dipendente, si applica la disciplina vigente alla data della nuova assegnazione, in base alle seguenti casistiche:

- se la riassegnazione è avvenuta entro il 30 giugno 2025: si applica il regime transitorio;
- se la riassegnazione avviene dopo il 30 giugno 2025: si applica il criterio del valore normale;
- se il veicolo è immatricolato e assegnato nel 2025: si applica la nuova disciplina.

BONUS MAMME PER IL 2025

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 149/2025 il D.L. 30 giugno 2025 n. 95, recante “Disposizioni urgenti per il finanziamento di attività economiche e imprese, nonché interventi di carattere sociale e in materia di infrastrutture, trasporti ed enti territoriali”.

Nello specifico, viene disposta l'integrazione al reddito a favore delle lavoratrici madri dipendenti, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, e alle lavoratrici madri autonome iscritte a Gestioni previdenziali obbligatorie autonome, comprese le Casse di previdenza professionali, con 2 figli e fino al mese del compimento del 10° anno da parte del secondo figlio. La somma, non imponibile fiscalmente e previdenzialmente, pari a 40 euro per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo, è riconosciuta dall'INPS a domanda, qualora le lavoratrici abbiano un reddito non superiore a 40.000 euro su base annua.

La medesima somma è riconosciuta anche alle madri lavoratrici dipendenti, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, e alle lavoratrici madri autonome iscritte a Gestioni previdenziali obbligatorie autonome, comprese le Casse di previdenza professionali, con più di 2 figli e fino al mese di compimento del diciottesimo anno del figlio più piccolo, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo, titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua, a condizione che il reddito da lavoro non consegua da attività di lavoro dipendente a tempo indeterminato e, in ogni caso, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo non coincidenti con quelli di vigenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Le mensilità spettanti della somma di cui sopra, a decorrere dal 1° gennaio 2025 fino alla mensilità di novembre, sono corrisposte a dicembre, in unica soluzione, in sede di liquidazione della mensilità relativa al medesimo mese di dicembre 2025.

Si ricorda che per le lavoratrici madri di 3 o più figli titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per il 2025 resta in vigore la previsione della Manovra di bilancio per il 2024 (art. 1, comma 180, Legge n. 213/2023) ovvero esonero contributivo fino massimo 3.000 euro/anno fino a compimento dei 18 anni del figlio più piccolo. Va da sé, quindi, che le lavoratrici a tempo determinato, madri di 3 o più figli, beneficeranno della nuova misura.

OT23 ANNO 2026

L'INAIL informa che sono disponibili la versione aggiornata del modulo OT23, la relativa guida alla compilazione e le istruzioni operative per inoltrare la domanda per la riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione per l'anno 2026. Per fruire della riduzione, l'azienda, anche tramite un suo intermediario, deve presentare la domanda con il servizio online Riduzione per prevenzione, entro il 28 febbraio (29 febbraio in caso di anno bisestile).

Secondo quanto indicato nella nota operativa n. 60010/2025, nel modello sono individuati gli interventi per la prevenzione e la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro che possono essere realizzati dalle aziende nel corso del 2025, per ottenere la riduzione del tasso e, con l'intento di dare continuità alle misure prevenzionali già previste nelle annualità precedenti, è stata mantenuta la quasi totalità degli interventi presenti nel modulo dello scorso anno, aggiornandoli con le disposizioni normative sopravvenute e con alcuni miglioramenti del testo. Inoltre, è stata aggiornata la documentazione probante.

Il modulo di domanda per l'anno 2025 presenta n. 71 interventi, articolati nelle 6 sezioni che conservano la precedente denominazione:

- SEZIONE A: Prevenzione degli infortuni mortali (non stradali);
- SEZIONE B: Prevenzione del rischio stradale;
- SEZIONE C: Prevenzione delle malattie professionali;
- SEZIONE D: Formazione, addestramento, informazione;
- SEZIONE E: Gestione della salute e sicurezza: misure organizzative;
- SEZIONE F: Gestione delle emergenze e DPI.

Nessuna variazione ai requisiti per la presentazione della domanda, introdotti nell'anno 2025, che prevede 2 tipologie di interventi, interventi di tipo "A" e "interventi di tipo "B", in ragione dell'efficacia prevenzionale e dell'onerosità di ciascun intervento. Per inoltrare la domanda, l'azienda deve attuare un intervento di tipo A oppure 2 interventi di tipo B.

ULTIME PRONUNCE DELLA CORTE COSTITUZIONALE

LA SENTENZA N. 115/2025

Con la sentenza n. 115, depositata in data 21 luglio 2025, la Corte ha, inoltre, dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 27-*bis*, D.Lgs. n. 151/2001, laddove è escluso il congedo di paternità obbligatorio, pari a 10 giorni di astensione dal lavoro retribuiti al 100%, a una lavoratrice, genitore intenzionale in una coppia di donne risultanti genitori nei Registri dello stato civile, ritenendo manifestamente irragionevole la disparità di trattamento tra coppie genitoriali composte da persone di sesso diverso e coppie composte da 2 donne riconosciute come genitori di un minore nei cui confronti assumono il medesimo impegno.

PRINCIPALI SCADENZE DAL 1° AL 31 AGOSTO 2025

L'art. 37, comma 11-*bis*, D.L. n. 223/2006, differisce al 20 agosto gli adempimenti fiscali e il versamento delle somme di cui agli artt. 17 (versamenti unitari) e 20, comma 4 (versamenti rateali), D.Lgs. n. 241/1997, la cui scadenza è prevista tra il 1° e il 20 agosto di ogni anno.

HRIT rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti,

HRIT

28/07/2025