



# LAVORO Euroconference

**Edizione di martedì 16 settembre 2025**

## **NEWS DEL GIORNO, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO**

[Agevolazione fiscale per figli fiscalmente a carico al compimento dei 30 anni](#)  
di Redazione

## **NEWS DEL GIORNO, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO**

[Agevolazione fiscale per figli fiscalmente a carico al compimento dei 30 anni](#)  
di Redazione

## **APPROFONDIMENTI, GESTIONE DEL RAPPORTO**

[Il lavoro del familiare dell'imprenditore: un'interessante Sentenza della Corte di Cassazione](#)  
di Roberto Lucarini

## **APPROFONDIMENTI, GESTIONE DEL RAPPORTO**

[Il lavoro del familiare dell'imprenditore: un'interessante Sentenza della Corte di Cassazione](#)  
di Roberto Lucarini

## **NEWS DEL GIORNO, SALUTE E SICUREZZA**

[Nuove competenze e soft skill nell'era digitale: l'impatto sulla formazione per la sicurezza sul lavoro](#)  
di Redazione

## **NEWS DEL GIORNO, SALUTE E SICUREZZA**

[Nuove competenze e soft skill nell'era digitale: l'impatto sulla formazione per la sicurezza sul lavoro](#)  
di Redazione



## **NEWS DEL GIORNO, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO**

**Delega unica agli intermediari fiscali al via dall'8 dicembre 2025**

di **Redazione**

## **NEWS DEL GIORNO, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO**

**Delega unica agli intermediari fiscali al via dall'8 dicembre 2025**

di **Redazione**

## **GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**

**Illegittimo il licenziamento del caregiver che utilizzi per sé un limitato lasso di tempo del permesso per assistenza disabili**

di **Redazione**

## **GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**

**Illegittimo il licenziamento del caregiver che utilizzi per sé un limitato lasso di tempo del permesso per assistenza disabili**

di **Redazione**

## ***Agevolazione fiscale per figli fiscalmente a carico al compimento dei 30 anni***

di **Redazione**

L'Agenzia delle Entrate, con [risposta n. 243/E del 15 settembre 2025](#), ha offerto chiarimenti in tema di detrazioni per carichi di famiglia, alla luce delle modifiche introdotte dall'art. 1, comma 11, Legge n. 207/2024 (Legge di bilancio 2025) all'art. 12, TUIR, che prevede una detrazione massima di 950 euro per ciascun figlio di età compresa tra 21 e 30 anni, con l'eccezione dei figli con disabilità accertata, per i quali la detrazione spetta senza limiti di età.

Rispetto al passato, la riforma restringe l'ambito soggettivo della detrazione, che prima spettava per tutti i figli dai 21 anni. Resta comunque fermo il requisito reddituale ex art. 12, comma 2, TUIR: i familiari si considerano a carico se il loro reddito complessivo non supera 2.840,51 euro (elevato a 4.000 euro per i figli fino a 24 anni).

Il quesito riguarda gli effetti del compimento del trentesimo anno di età da parte di un figlio fiscalmente a carico: tale evento determina la perdita automatica della qualifica di familiare a carico o questa permane, con la possibilità per i genitori di fruire comunque delle agevolazioni relative agli oneri e spese sostenuti nell'interesse del figlio?

L'Agenzia chiarisce che la perdita della detrazione ex art. 12, comma 1, lett. c), TUIR, al compimento dei 30 anni non comporta automaticamente la cessazione della condizione di familiare fiscalmente a carico, la quale rimane legata al solo requisito reddituale.

Pertanto, anche i figli ultratrentenni, pur non più beneficiari della detrazione per carichi di famiglia, continuano a rilevare come fiscalmente a carico ai fini delle detrazioni e deduzioni per oneri sostenuti nell'interesse dei familiari, quali spese sanitarie, scolastiche, universitarie, per interessi passivi e altre spese indicate all'art. 15, TUIR. L'Agenzia ribadisce che la possibilità di portare in detrazione tali oneri è indipendente dalla spettanza delle detrazioni per figli a carico, purché il requisito reddituale sia rispettato. Inoltre, viene ricordato che le detrazioni per carichi di famiglia sono rapportate a mese: spettano dal compimento dei 21 anni fino al mese precedente al compimento dei 30, mentre successivamente restano fruibili soltanto le agevolazioni relative agli oneri, sempre che il figlio continui a rispettare i limiti di reddito.

Ai fini degli adempimenti, i sostituti d'imposta devono continuare a riportare nella CU i dati dei familiari fiscalmente a carico, anche nel caso in cui non spettino più le detrazioni dirette, in quanto tali informazioni sono necessarie per consentire ai contribuenti di fruire delle



agevolazioni collegate agli oneri deducibili e detraibili.



**EuroconferenceinPratica**

Scopri la **soluzione editoriale**  
**integrata** con l'**AI indispensabile**  
per **Professionisti e Aziende >>**



## ***Agevolazione fiscale per figli fiscalmente a carico al compimento dei 30 anni***

di **Redazione**

L'Agenzia delle Entrate, con [risposta n. 243/E del 15 settembre 2025](#), ha offerto chiarimenti in tema di detrazioni per carichi di famiglia, alla luce delle modifiche introdotte dall'art. 1, comma 11, Legge n. 207/2024 (Legge di bilancio 2025) all'art. 12, TUIR, che prevede una detrazione massima di 950 euro per ciascun figlio di età compresa tra 21 e 30 anni, con l'eccezione dei figli con disabilità accertata, per i quali la detrazione spetta senza limiti di età.

Rispetto al passato, la riforma restringe l'ambito soggettivo della detrazione, che prima spettava per tutti i figli dai 21 anni. Resta comunque fermo il requisito reddituale ex art. 12, comma 2, TUIR: i familiari si considerano a carico se il loro reddito complessivo non supera 2.840,51 euro (elevato a 4.000 euro per i figli fino a 24 anni).

Il quesito riguarda gli effetti del compimento del trentesimo anno di età da parte di un figlio fiscalmente a carico: tale evento determina la perdita automatica della qualifica di familiare a carico o questa permane, con la possibilità per i genitori di fruire comunque delle agevolazioni relative agli oneri e spese sostenuti nell'interesse del figlio?

L'Agenzia chiarisce che la perdita della detrazione ex art. 12, comma 1, lett. c), TUIR, al compimento dei 30 anni non comporta automaticamente la cessazione della condizione di familiare fiscalmente a carico, la quale rimane legata al solo requisito reddituale.

Pertanto, anche i figli ultratrentenni, pur non più beneficiari della detrazione per carichi di famiglia, continuano a rilevare come fiscalmente a carico ai fini delle detrazioni e deduzioni per oneri sostenuti nell'interesse dei familiari, quali spese sanitarie, scolastiche, universitarie, per interessi passivi e altre spese indicate all'art. 15, TUIR. L'Agenzia ribadisce che la possibilità di portare in detrazione tali oneri è indipendente dalla spettanza delle detrazioni per figli a carico, purché il requisito reddituale sia rispettato. Inoltre, viene ricordato che le detrazioni per carichi di famiglia sono rapportate a mese: spettano dal compimento dei 21 anni fino al mese precedente al compimento dei 30, mentre successivamente restano fruibili soltanto le agevolazioni relative agli oneri, sempre che il figlio continui a rispettare i limiti di reddito.

Ai fini degli adempimenti, i sostituti d'imposta devono continuare a riportare nella CU i dati dei familiari fiscalmente a carico, anche nel caso in cui non spettino più le detrazioni dirette, in quanto tali informazioni sono necessarie per consentire ai contribuenti di fruire delle

agevolazioni collegate agli oneri deducibili e detraibili.



**EuroconferenceinPratica**

Scopri la **soluzione editoriale**  
**integrata** con l'**AI indispensabile**  
per **Professionisti e Aziende >>**



## ***Il lavoro del familiare dell'imprenditore: un'interessante Sentenza della Corte di Cassazione***

di **Roberto Lucarini**

Con la sent. n. 23919/2025 la Suprema Corte interviene sul tema del lavoro del familiare nell'ambito d'impresa. Da tale pronuncia si rilevano alcuni spunti interessanti, sia sul piano teorico che su quello prettamente operativo.

È noto come il lavoro svolto in un'impresa individuale, da parte del familiare del titolare, possa atteggiarsi in distinte forme giuridiche: quale mero apporto a titolo gratuito, in virtù dell'adagio *affectionis vel benevolentiae causa*; quale lavoro di tipo subordinato; quale collaboratore nell'impresa familiare (ex art. 230-bis, c.c.); quale semplice coadiutore del titolare.

Il caso all'esame degli Ermellini riguarda, oltre ad altri aspetti, un accertamento negativo, da parte dell'INPS, circa la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra le parti, padre-imprenditore e figlio-lavoratore, con conseguente disconoscimento dello stesso. Nei primi 2 gradi di merito, in relazione, tra altri, al caso del familiare, l'imprenditore era risultato soccombente, per cui lo stesso aveva operato ricorso in Cassazione.

I punti in discussione, per riassumere al massimo, sono sostanzialmente 2:

1. onere della prova circa il disconoscimento, che secondo l'appellante sarebbe dovuto spettare all'Istituto previdenziale, data anche la mancanza di convivenza padre-figlio, a causa della quale, si sostiene nel ricorso, sarebbe venuta meno la presunzione di gratuità;
2. che dalle prove testimoniali offerte sarebbe emersa la natura subordinata del rapporto di lavoro.

Vediamo come i Supremi giudici hanno risolto la controversia, ponendo l'attenzione sulla base giuridica dei ragionamenti operati.

La Corte di Cassazione, rappresentando un orientamento recente, ha evidenziato come, in caso di disconoscimento del rapporto di tipo subordinato, è «*colui che intende far valere l'esistenza del rapporto di lavoro subordinato e, per l'effetto, la valida attivazione del rapporto previdenziale-assicurativo (che) deve provare in modo certo l'elemento tipico qualificante del requisito della subordinazione (cfr. Cass. ord. n. 809/2021)*». È, dunque, l'imprenditore, nel caso, a dover dimostrare l'esistenza dei caratteri tipici della subordinazione (potere direttivo – organizzativo

– disciplinare), oltre l'onerosità alla base del rapporto.

Interessante anche il ragionamento posto a fronte della rappresentazione secondo la quale la mancanza di convivenza, tra familiari, eliminerebbe *ex se* la presunzione di gratuità, provando quindi, per converso, l'onerosità del rapporto. Su tale aspetto i giudicanti fanno notare come detta presunzione, esistente nel caso di convivenza, non sussista nella sua forma contraria nel caso di non convivenza, dovendosi quindi, in tale ultima situazione fattuale, dimostrare rigorosamente la sussistenza della subordinazione, tra i caratteri della quale vi è di certo l'onerosità (tra altre, Cass. n. 19144/2021).

Altro aspetto trattato è quello relativo alle prove del pagamento della retribuzione, che ricade pur sempre entro il tema dell'onerosità, che nel caso in esame era stato effettuato, non vigendo ancora le attuali disposizioni, in contanti. Oggi, infatti, la prova potrebbe essere offerta tramite il pagamento tracciato, come richiesto del resto dalla normativa vigente.

La testimonianza fornita nel giudizio di merito è stata ritenuta, infatti, priva di specificità, così come la presentazione delle buste paga, che, data la provenienza e conseguente redazione, non sono state ritenute idonee a esentare il datore di lavoro dal dover dimostrare la sussistenza della subordinazione.

Ciò che emerge, in sostanza, è l'aspetto molto delicato e peculiare cui si espone il lavoro del familiare nell'impresa. Un argomento che comporta notevoli rischi di riqualificazione del rapporto in entrambi i sensi: da meramente gratuito a subordinato e viceversa.

Abbiamo, inoltre, visto come la questione della convivenza giochi, invece, un ruolo rilevante solo nel caso di effettiva convivenza, con esistenza di una presunzione peraltro non assoluta, cosa questa che comporta, per chi intenda instaurare un rapporto di tipo subordinato, la massima attenzione alla precostituzione di prove idonee a dimostrarne la genuinità.

Convegno di aggiornamento

**Novità estive in materia di lavoro:  
impatto nell'attività professionale**

Scopri di più



## ***Il lavoro del familiare dell'imprenditore: un'interessante Sentenza della Corte di Cassazione***

di **Roberto Lucarini**

Con la sent. n. 23919/2025 la Suprema Corte interviene sul tema del lavoro del familiare nell'ambito d'impresa. Da tale pronuncia si rilevano alcuni spunti interessanti, sia sul piano teorico che su quello prettamente operativo.

È noto come il lavoro svolto in un'impresa individuale, da parte del familiare del titolare, possa atteggiarsi in distinte forme giuridiche: quale mero apporto a titolo gratuito, in virtù dell'adagio *affectionis vel benevolentiae causa*; quale lavoro di tipo subordinato; quale collaboratore nell'impresa familiare (ex art. 230-bis, c.c.); quale semplice coadiutore del titolare.

Il caso all'esame degli Ermellini riguarda, oltre ad altri aspetti, un accertamento negativo, da parte dell'INPS, circa la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra le parti, padre-imprenditore e figlio-lavoratore, con conseguente disconoscimento dello stesso. Nei primi 2 gradi di merito, in relazione, tra altri, al caso del familiare, l'imprenditore era risultato soccombente, per cui lo stesso aveva operato ricorso in Cassazione.

I punti in discussione, per riassumere al massimo, sono sostanzialmente 2:

1. onere della prova circa il disconoscimento, che secondo l'appellante sarebbe dovuto spettare all'Istituto previdenziale, data anche la mancanza di convivenza padre-figlio, a causa della quale, si sostiene nel ricorso, sarebbe venuta meno la presunzione di gratuità;
2. che dalle prove testimoniali offerte sarebbe emersa la natura subordinata del rapporto di lavoro.

Vediamo come i Supremi giudici hanno risolto la controversia, ponendo l'attenzione sulla base giuridica dei ragionamenti operati.

La Corte di Cassazione, rappresentando un orientamento recente, ha evidenziato come, in caso di disconoscimento del rapporto di tipo subordinato, è «*colui che intende far valere l'esistenza del rapporto di lavoro subordinato e, per l'effetto, la valida attivazione del rapporto previdenziale-assicurativo (che) deve provare in modo certo l'elemento tipico qualificante del requisito della subordinazione (cfr. Cass. ord. n. 809/2021)*». È, dunque, l'imprenditore, nel caso, a dover dimostrare l'esistenza dei caratteri tipici della subordinazione (potere direttivo – organizzativo

– disciplinare), oltre l'onerosità alla base del rapporto.

Interessante anche il ragionamento posto a fronte della rappresentazione secondo la quale la mancanza di convivenza, tra familiari, eliminerebbe *ex se* la presunzione di gratuità, provando quindi, per converso, l'onerosità del rapporto. Su tale aspetto i giudicanti fanno notare come detta presunzione, esistente nel caso di convivenza, non sussista nella sua forma contraria nel caso di non convivenza, dovendosi quindi, in tale ultima situazione fattuale, dimostrare rigorosamente la sussistenza della subordinazione, tra i caratteri della quale vi è di certo l'onerosità (tra altre, Cass. n. 19144/2021).

Altro aspetto trattato è quello relativo alle prove del pagamento della retribuzione, che ricade pur sempre entro il tema dell'onerosità, che nel caso in esame era stato effettuato, non vigendo ancora le attuali disposizioni, in contanti. Oggi, infatti, la prova potrebbe essere offerta tramite il pagamento tracciato, come richiesto del resto dalla normativa vigente.

La testimonianza fornita nel giudizio di merito è stata ritenuta, infatti, priva di specificità, così come la presentazione delle buste paga, che, data la provenienza e conseguente redazione, non sono state ritenute idonee a esentare il datore di lavoro dal dover dimostrare la sussistenza della subordinazione.

Ciò che emerge, in sostanza, è l'aspetto molto delicato e peculiare cui si espone il lavoro del familiare nell'impresa. Un argomento che comporta notevoli rischi di riqualificazione del rapporto in entrambi i sensi: da meramente gratuito a subordinato e viceversa.

Abbiamo, inoltre, visto come la questione della convivenza giochi, invece, un ruolo rilevante solo nel caso di effettiva convivenza, con esistenza di una presunzione peraltro non assoluta, cosa questa che comporta, per chi intenda instaurare un rapporto di tipo subordinato, la massima attenzione alla precostituzione di prove idonee a dimostrarne la genuinità.

Convegno di aggiornamento

**Novità estive in materia di lavoro:  
impatto nell'attività professionale**

Scopri di più

## ***Nuove competenze e soft skill nell'era digitale: l'impatto sulla formazione per la sicurezza sul lavoro***

di **Redazione**

L'INAIL, in data 4 settembre 2025, ha pubblicato la scheda informativa "[Le nuove competenze e le soft skill nell'era digitale](#)", che affronta l'impatto delle 3 grandi transizioni che stanno trasformando il mondo del lavoro:

1. l'avanzamento delle tecnologie digitali: il progresso tecnologico, in particolare con l'intelligenza artificiale (IA) e l'automazione, ha trasformato i processi lavorativi, delegando alle macchine i compiti ripetitivi e a basso valore aggiunto. Ciò richiede alle persone competenze sempre più orientate alla creatività, al pensiero critico e alla gestione della complessità, ridefinendo il valore del contributo umano;
2. la transizione ecologica, che favorisce la nascita di nuovi settori economici e professionali legati, ad esempio, all'economia circolare, alle energie rinnovabili e alla gestione responsabile delle risorse;
3. i cambiamenti demografici connessi all'invecchiamento della popolazione.

Tali dinamiche ridisegnano le professioni, le competenze richieste, le modalità di lavoro e le aspettative di carriera, imponendo flessibilità e aggiornamento continuo per restare competitivi in un contesto sempre più segnato da innovazione, sostenibilità e inclusione generazionale.

L'introduzione di intelligenza artificiale, big data, robotica collaborativa, Internet delle cose, algoritmi e piattaforme digitali, insieme alla diffusione del lavoro a distanza, produce opportunità, ma anche nuovi rischi per la salute e sicurezza sul lavoro. Se, da un lato, alcune tecnologie contribuiscono a ridurre i rischi, come ad esempio gli esoscheletri, che riducono il carico nelle attività ripetitive o i dispositivi indossabili che monitorano i fattori di rischio, dall'altro emergono nuovi rischi, in particolare di natura psicosociale e organizzativa, che richiedono un'attenta valutazione

per garantire una trasformazione sicura e attenta al benessere dei lavoratori.

Il cambiamento coinvolge tutto il mondo del lavoro e si estende a qualsiasi azienda e settore, determinando una modifica dei modelli e dei processi organizzativi, in termini di attività, ruoli, ambienti di lavoro, procedure operative e, di conseguenza, anche delle competenze richieste nell'ambito della sicurezza sul lavoro.

L'INAIL sottolinea come un aspetto chiave di questa evoluzione sia il maggiore potere decisionale che assumono i lavoratori rispetto al monitoraggio e al funzionamento dei sistemi tecnologici, con i quali sviluppano un'interazione costante e complessa. Questo approccio,



definito in letteratura come “human in the loop”, offre opportunità in termini di controllo, adattabilità e qualità decisionale, ma comporta anche rischi legati a sovraccarico cognitivo, ambiguità operativa, affidamento eccessivo alla tecnologia, che richiedono un’attenta valutazione.

La pubblicazione attribuisce un ruolo strategico alla formazione continua e al lifelong learning per garantire che tutti gli attori della prevenzione possano affrontare i mutamenti. Piattaforme online, webinar, simulazioni immersive, microlearning, mobile learning, realtà virtuale e aumentata costituiscono strumenti capaci di superare i limiti della formazione tradizionale, rendendo l’apprendimento flessibile, personalizzato e più efficace. La formazione deve riguardare non solo le competenze tecniche di utilizzo delle nuove tecnologie, ma anche l’acquisizione di capacità di adattamento e di competenze trasversali, con una forte attenzione al coinvolgimento dei datori di lavoro nella promozione di una cultura della sicurezza resiliente.

La formazione alla sicurezza dev’essere orientata a sviluppare conoscenze e competenze specifiche per l’utilizzo corretto delle tecnologie digitali introdotte nei luoghi di lavoro, sulla base delle evidenze emerse dalla valutazione dei rischi effettuata dai datori di lavoro. È essenziale, quindi, che i lavoratori siano adeguatamente informati e formati sia sui rischi connessi all’utilizzo delle nuove tecnologie – come ad esempio dispositivi indossabili, sensori o sistemi di realtà virtuale – sia sulle pratiche sicure da adottare nell’interazione con esse. Questo approccio garantisce che i lavoratori non solo possiedano le conoscenze tecniche necessarie per operare in sicurezza, ma sviluppino anche le capacità di adattamento e le competenze trasversali richieste dall’evoluzione tecnologica del mondo del lavoro. È altrettanto importante che i datori di lavoro siano adeguatamente formati per comprendere le implicazioni delle tecnologie e promuovere una cultura della sicurezza resiliente che coinvolga efficacemente tutti i membri dell’organizzazione.



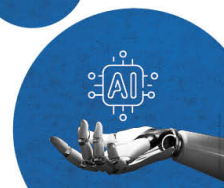
EuroconferenceinPratica

## **Contratti Collettivi AI Edition**

La soluzione AI per consultare  
i contratti nazionali e territoriali

[scopri di più >](#)

Novità



## ***Nuove competenze e soft skill nell'era digitale: l'impatto sulla formazione per la sicurezza sul lavoro***

di **Redazione**

L'INAIL, in data 4 settembre 2025, ha pubblicato la scheda informativa "[Le nuove competenze e le soft skill nell'era digitale](#)", che affronta l'impatto delle 3 grandi transizioni che stanno trasformando il mondo del lavoro:

1. l'avanzamento delle tecnologie digitali: il progresso tecnologico, in particolare con l'intelligenza artificiale (IA) e l'automazione, ha trasformato i processi lavorativi, delegando alle macchine i compiti ripetitivi e a basso valore aggiunto. Ciò richiede alle persone competenze sempre più orientate alla creatività, al pensiero critico e alla gestione della complessità, ridefinendo il valore del contributo umano;
2. la transizione ecologica, che favorisce la nascita di nuovi settori economici e professionali legati, ad esempio, all'economia circolare, alle energie rinnovabili e alla gestione responsabile delle risorse;
3. i cambiamenti demografici connessi all'invecchiamento della popolazione.

Tali dinamiche ridisegnano le professioni, le competenze richieste, le modalità di lavoro e le aspettative di carriera, imponendo flessibilità e aggiornamento continuo per restare competitivi in un contesto sempre più segnato da innovazione, sostenibilità e inclusione generazionale.

L'introduzione di intelligenza artificiale, big data, robotica collaborativa, Internet delle cose, algoritmi e piattaforme digitali, insieme alla diffusione del lavoro a distanza, produce opportunità, ma anche nuovi rischi per la salute e sicurezza sul lavoro. Se, da un lato, alcune tecnologie contribuiscono a ridurre i rischi, come ad esempio gli esoscheletri, che riducono il carico nelle attività ripetitive o i dispositivi indossabili che monitorano i fattori di rischio, dall'altro emergono nuovi rischi, in particolare di natura psicosociale e organizzativa, che richiedono un'attenta valutazione

per garantire una trasformazione sicura e attenta al benessere dei lavoratori.

Il cambiamento coinvolge tutto il mondo del lavoro e si estende a qualsiasi azienda e settore, determinando una modifica dei modelli e dei processi organizzativi, in termini di attività, ruoli, ambienti di lavoro, procedure operative e, di conseguenza, anche delle competenze richieste nell'ambito della sicurezza sul lavoro.

L'INAIL sottolinea come un aspetto chiave di questa evoluzione sia il maggiore potere decisionale che assumono i lavoratori rispetto al monitoraggio e al funzionamento dei sistemi tecnologici, con i quali sviluppano un'interazione costante e complessa. Questo approccio,



definito in letteratura come “human in the loop”, offre opportunità in termini di controllo, adattabilità e qualità decisionale, ma comporta anche rischi legati a sovraccarico cognitivo, ambiguità operativa, affidamento eccessivo alla tecnologia, che richiedono un’attenta valutazione.

La pubblicazione attribuisce un ruolo strategico alla formazione continua e al lifelong learning per garantire che tutti gli attori della prevenzione possano affrontare i mutamenti. Piattaforme online, webinar, simulazioni immersive, microlearning, mobile learning, realtà virtuale e aumentata costituiscono strumenti capaci di superare i limiti della formazione tradizionale, rendendo l’apprendimento flessibile, personalizzato e più efficace. La formazione deve riguardare non solo le competenze tecniche di utilizzo delle nuove tecnologie, ma anche l’acquisizione di capacità di adattamento e di competenze trasversali, con una forte attenzione al coinvolgimento dei datori di lavoro nella promozione di una cultura della sicurezza resiliente.

La formazione alla sicurezza dev’essere orientata a sviluppare conoscenze e competenze specifiche per l’utilizzo corretto delle tecnologie digitali introdotte nei luoghi di lavoro, sulla base delle evidenze emerse dalla valutazione dei rischi effettuata dai datori di lavoro. È essenziale, quindi, che i lavoratori siano adeguatamente informati e formati sia sui rischi connessi all’utilizzo delle nuove tecnologie – come ad esempio dispositivi indossabili, sensori o sistemi di realtà virtuale – sia sulle pratiche sicure da adottare nell’interazione con esse. Questo approccio garantisce che i lavoratori non solo possiedano le conoscenze tecniche necessarie per operare in sicurezza, ma sviluppino anche le capacità di adattamento e le competenze trasversali richieste dall’evoluzione tecnologica del mondo del lavoro. È altrettanto importante che i datori di lavoro siano adeguatamente formati per comprendere le implicazioni delle tecnologie e promuovere una cultura della sicurezza resiliente che coinvolga efficacemente tutti i membri dell’organizzazione.



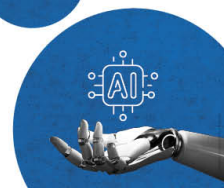
EuroconferenceinPratica

## **Contratti Collettivi AI Edition**

La soluzione AI per consultare  
i contratti nazionali e territoriali

[scopri di più >](#)

Novità





## ***Delega unica agli intermediari fiscali al via dall'8 dicembre 2025***

di **Redazione**

L'Agenzia delle Entrate, con [provvedimento n. 321918 del 7 agosto 2025](#), ha reso noto che dall'8 dicembre 2025 i contribuenti potranno delegare gli intermediari all'utilizzo di uno o più servizi online di Agenzia delle entrate e di Agenzia delle entrate-Riscossione con un'unica comunicazione. Gli intermediari, pertanto, dispongono di un ampio margine di tempo per adeguare le proprie procedure e i propri sistemi informatici in vista della nuova modalità di comunicazione delle deleghe.

Il provvedimento prevede modalità esclusivamente digitali per attivare (o revocare) le deleghe agli intermediari: la comunicazione potrà essere fatta direttamente dal contribuente attraverso una specifica funzionalità web presente nella sua area riservata del sito dell'Agenzia delle entrate oppure dall'intermediario delegato.

Il rinnovo delle deleghe in scadenza con le procedure attualmente in vigore (nel caso in cui un intermediario ritenga di non potersi adeguare in tempo utile alle nuove modalità di comunicazione), invece, potrà avvenire entro il 5 dicembre. Infatti, in considerazione dei tempi tecnici necessari per il passaggio alle nuove modalità, nei giorni di sabato 6 e domenica 7 dicembre 2025 sarà operato un fermo dei servizi per la comunicazione delle deleghe.

Inoltre, l'Agenzia prevede che, fino al 30 aprile 2026, gli intermediari non provvisti della delega alla consultazione del servizio Cassetto fiscale possono continuare a trasmettere all'Agenzia delle Entrate l'elenco dei contribuenti che li hanno delegati, ai fini dell'acquisizione massiva degli ulteriori dati necessari per l'applicazione degli Indici sintetici di affidabilità fiscale (ISA), per il periodo d'imposta 2024, e dell'elaborazione della proposta di Concordato preventivo biennale, per i periodi d'imposta 2025 e 2026, secondo le modalità previste nel Provvedimento dell'11 aprile 2025.

Infine, il provvedimento comunica anche la pubblicazione dell'aggiornamento delle specifiche tecniche allegate al Provvedimento (allegato "2").

EDIZIONE 2024/2025

# Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il **percorso** pratico di **aggiornamento** continuativo per la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe >>**



## ***Delega unica agli intermediari fiscali al via dall'8 dicembre 2025***

di **Redazione**

L'Agenzia delle Entrate, con [provvedimento n. 321918 del 7 agosto 2025](#), ha reso noto che dall'8 dicembre 2025 i contribuenti potranno delegare gli intermediari all'utilizzo di uno o più servizi online di Agenzia delle entrate e di Agenzia delle entrate-Riscossione con un'unica comunicazione. Gli intermediari, pertanto, dispongono di un ampio margine di tempo per adeguare le proprie procedure e i propri sistemi informatici in vista della nuova modalità di comunicazione delle deleghe.

Il provvedimento prevede modalità esclusivamente digitali per attivare (o revocare) le deleghe agli intermediari: la comunicazione potrà essere fatta direttamente dal contribuente attraverso una specifica funzionalità web presente nella sua area riservata del sito dell'Agenzia delle entrate oppure dall'intermediario delegato.

Il rinnovo delle deleghe in scadenza con le procedure attualmente in vigore (nel caso in cui un intermediario ritenga di non potersi adeguare in tempo utile alle nuove modalità di comunicazione), invece, potrà avvenire entro il 5 dicembre. Infatti, in considerazione dei tempi tecnici necessari per il passaggio alle nuove modalità, nei giorni di sabato 6 e domenica 7 dicembre 2025 sarà operato un fermo dei servizi per la comunicazione delle deleghe.

Inoltre, l'Agenzia prevede che, fino al 30 aprile 2026, gli intermediari non provvisti della delega alla consultazione del servizio Cassetto fiscale possono continuare a trasmettere all'Agenzia delle Entrate l'elenco dei contribuenti che li hanno delegati, ai fini dell'acquisizione massiva degli ulteriori dati necessari per l'applicazione degli Indici sintetici di affidabilità fiscale (ISA), per il periodo d'imposta 2024, e dell'elaborazione della proposta di Concordato preventivo biennale, per i periodi d'imposta 2025 e 2026, secondo le modalità previste nel Provvedimento dell'11 aprile 2025.

Infine, il provvedimento comunica anche la pubblicazione dell'aggiornamento delle specifiche tecniche allegate al Provvedimento (allegato "2").

EDIZIONE 2024/2025

# Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il **percorso** pratico di **aggiornamento** continuativo per la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe >>**





## ***Illegittimo il licenziamento del caregiver che utilizzi per sé un limitato lasso di tempo del permesso per assistenza disabili***

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 1° giugno 2025, n. 14763, ha confermato l'illegittimità del licenziamento disciplinare, la reintegra del dipendente e la condanna del datore al pagamento dell'indennità risarcitoria nella misura di 12 mensilità, laddove il provvedimento risulta adottato per un presunto abuso dei permessi per l'assistenza di un familiare disabile ex Legge n. 104/1992.

Infatti, la funzione di assistenza al disabile non viene meno solo perché, nell'ambito dell'intera giornata, il dipendente riserva alle proprie esigenze personali un limitato lasso di tempo, utile per il recupero delle energie spese nell'attività svolta in favore della persona con handicap grave, soprattutto nei casi nei quali detto lasso di tempo sia dedicato allo svolgimento di un'attività di carattere terapeutico.

**Master** di specializzazione

**Diritto del lavoro**

Scopri di più



## ***Illegittimo il licenziamento del caregiver che utilizzi per sé un limitato lasso di tempo del permesso per assistenza disabili***

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 1° giugno 2025, n. 14763, ha confermato l'illegittimità del licenziamento disciplinare, la reintegra del dipendente e la condanna del datore al pagamento dell'indennità risarcitoria nella misura di 12 mensilità, laddove il provvedimento risulta adottato per un presunto abuso dei permessi per l'assistenza di un familiare disabile ex Legge n. 104/1992.

Infatti, la funzione di assistenza al disabile non viene meno solo perché, nell'ambito dell'intera giornata, il dipendente riserva alle proprie esigenze personali un limitato lasso di tempo, utile per il recupero delle energie spese nell'attività svolta in favore della persona con handicap grave, soprattutto nei casi nei quali detto lasso di tempo sia dedicato allo svolgimento di un'attività di carattere terapeutico.

Master di specializzazione

**Diritto del lavoro**

Scopri di più