

Sommario 2/2026



In questo numero

3



Direzione aziendale

- Diritti particolari nella S.r.l.

4



Tecnologia e risparmio

- Accorgimenti pratici per l'adozione dell'AI in azienda

6



Banche

- Operatività del Fondo di Garanzia PMI estesa al 2026

9

- Lending crowdfunding in alternativa al credito bancario

11



Fisco e amministrazione

- Modelli organizzativi e assetto aziendale nel controllo di gestione

14

- Iperammortamento 2026 al 180%

18

- Iscrizione a bilancio di premi di risultato e/o di partecipazione agli utili

20

- Fare rete tra i servizi

24



Esteri

- Polizze assicurative trasporti e merci

28

- Trasferite all'estero dell'imprenditore individuale con pagamenti in contanti [🔗](#)

31

- Regime fiscale dell'oro da investimento negli Emirati Arabi (B2B)

34



Gestione del personale

- Relazioni sentimentali in azienda e nei luoghi di lavoro [🔗](#)

36

- Permessi retribuiti per esami e cure mediche [🔗](#)

38

- Stipula dell'impegno all'assunzione [🔗](#)

40

- Principali novità in materia di lavoro nella Manovra 2026 (L. 199/2025)

42

- Smascherare comportamenti menzogneri sul luogo di lavoro

44



Commerciale e vendite

- Marketing su Telegram

46

- Evitare che le e-mail inviate finiscano nella casella spam

49



Contributi e agevolazioni

- Processo di fatturazione sul portale GSE

52

- Esonero contributivo per assunzione madri con 3 o più figli [🔗](#)

55



Sicurezza e ambiente

- Linee guida per la sicurezza negli esercizi commerciali

57



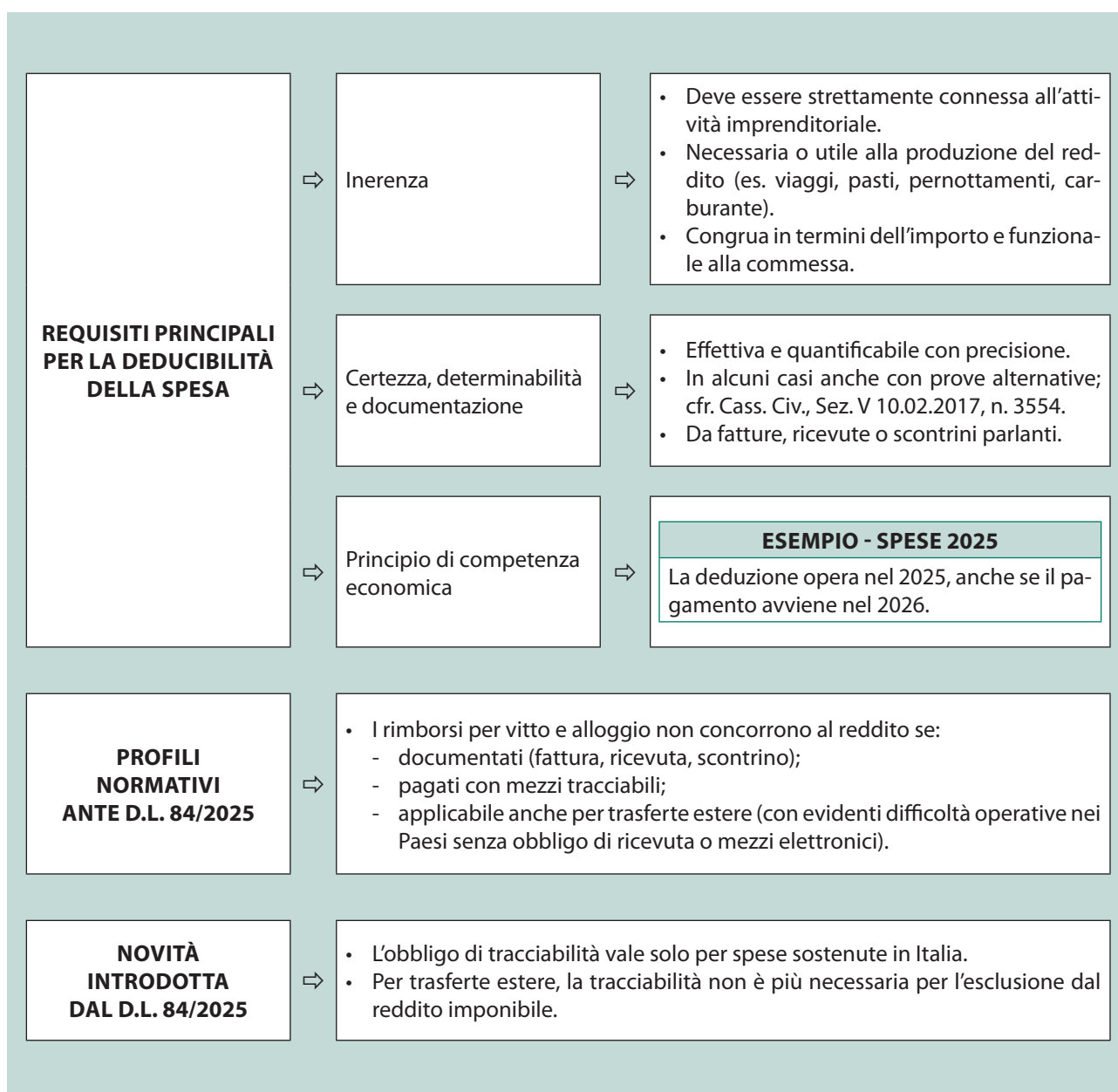
Notizie in breve

59



TRASFERTE ALL'ESTERO DELL'IMPRENDITORE INDIVIDUALE CON PAGAMENTI IN CONTANTI

Per l'imprenditore che si reca all'estero nell'ambito della sua attività non è richiesto che le spese sostenute (per viaggio, vitto, alloggio e altri oneri connessi) siano pagate con carta di credito o di debito, ovvero con modalità tracciate. Tale conclusione discende, in via interpretativa, dalla modifica introdotta, in materia di redditi da lavoro dipendente, dall'art. 1, c. 1, lett. b) D.L. 17.06.2025, n. 84, che ha integrato l'art. 51, c. 5 D.P.R. 22.12.1986, n. 917 (Tuir), prevedendo l'obbligo di tracciabilità solo per le spese sostenute in Italia. Ne consegue che, in generale, per le trasferte effettuate al di fuori del territorio nazionale, la non imponibilità dei rimborsi spese non è subordinata all'utilizzo di strumenti di pagamento tracciabili, purché gli oneri siano adeguatamente documentati mediante nota riepilogativa ed eventualmente, per le spese non tracciabili, attraverso apposita autodichiarazione attestante l'inerenza dei costi.



CONSEGUENZE PRATICHE

Per l'imprenditore individuale in trasferta all'estero le spese in contanti possono essere dedotte alle condizioni seguenti:

- documentate (fattura, scontrino parlante o ricevuta fiscale);
- accompagnate da nota spese dettagliata, contenente:
 - ♦ data;
 - ♦ luogo;
 - ♦ importo;
 - ♦ causale (es. "pranzo di lavoro", "carburante spostamento X-Y").

È lecito affermare l'ammissibilità di autodichiarazione (ai sensi degli artt. 46 e 47 D.P.R. 445/2000) che attesti:

- effettivo sostenimento del costo;
- motivo dell'assenza di documentazione;
- inerenza e congruità della spesa.

PRINCIPI GENERALI DI DEDUCIBILITÀ

In termini generali, l'art. 109 D.P.R. 22.12.1986, n. 917 disciplina i principi generali di determinazione del reddito d'impresa. Perché un rimborso spese (o una spesa sostenuta direttamente) sia deducibile dal reddito imponibile di un imprenditore individuale o agente di commercio, devono sussistere i seguenti requisiti:

- inerenza;
- certezza, determinabilità e documentazione idonea;
- competenza economica.

INERENZA

La spesa deve essere strettamente connessa all'attività imprenditoriale svolta, cioè riguardare costi necessari o utili per produrre il reddito (es. viaggio per incontrare clienti, pasti durante trasferte, pernottamenti, pedaggi, carburante, ecc.).

Ai fini della deducibilità delle spese sostenute nell'esercizio dell'attività non basta la mera esistenza del documento contabile, ma è necessario che il contribuente dimostri la connessione e la funzionalità della spesa all'attività svolta, nonché la congruità e la documentazione della stessa. In tal senso, e con precipuo riferimento agli agenti di commercio, si rinvia a Cass. Civ., Sez. V 10.04.2015, n. 7214.

Per i requisiti di certezza, determinabilità e documentazione idonea, la spesa deve essere effettiva e quantificabile in modo preciso. Sul punto si richiama Cass. Civ., Sez. V, 10.02.2017, n. 3554.

COMPETENZA ECONOMICA

Le spese rimborsate sono deducibili nell'esercizio di competenza indipendentemente dalla data in cui viene erogato il rimborso. Se l'agente svolge attività nel 2025 ed invia la nota spese documentata a dicembre 2024, anche se materialmente il pagamento avviene nel 2026, il costo si deduce nel 2025.

MODIFICA INTRODotta DAL D.L. 17.06.2025, N. 84

Le novità in materia di determinazione del reddito da lavoro dipendente incidono in modo rilevante sulla deducibilità delle spese sostenute all'estero e sulla non imponibilità dei rimborsi spese per trasferte estere. Ciò vale, a parere di chi scrive, per ogni tipologia di rimborso spese, compresi gli oneri sostenuti dall'imprenditore (artigiano o commerciante) nell'espletamento della sua attività.

Pertanto, l'obbligo di tracciabilità del pagamento vale solo per le spese sostenute in Italia e, di conseguenza, per le spese collegate a trasferte all'estero la tracciabilità non è più condizione necessaria per l'esclusione dal reddito imponibile (cfr. risposta a interpello 10.07.2025, n. 188).

EFFETTI PRATICI

Per l'imprenditore individuale che viaggia all'estero le spese riferibili all'attività d'impresa sostenute in contanti possono essere dedotte purché siano documentate. La nota spese dettagliata andrà compilata indicando:

- data;
- luogo;
- importo;
- causale.

Ove possibile, vanno allegati i documenti di viaggio ed indicata la modalità di pagamento.

In mancanza di documentazione, è ammissibile l'autodichiarazione ai sensi degli artt. 46 e 47 D.P.R. 445/2000.



Facsimile - Nota spese per trasferta estera*

Dati dell'Imprenditore

Nome e Cognome: ...

Codice Fiscale: ...

Partita Iva: ...

Periodo della trasferta: dal .../.../... al .../.../...

Luogo/Paese: ...



Facsimile* (segue)

Dettaglio Spese

Data	Descrizione spesa	Luogo	Importo (€ / \$ / altra valuta)	Modalità di pagamento	Documento allegato
.../.../...	Carburante per spostamento da ... a ...	...	...	Contanti	Ricevuta / Nessuno*

Totale spese sostenute: € ...

Tasso di cambio applicato (se in valuta estera): ...

Totale rimborsabile in euro: € ...

* Allegati suggeriti

Si suggerisce di redigere la dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà:

- copia biglietti aerei / treni / bus;
- ricevute hotel o prenotazioni;
- estratti conto (per le spese tracciate);
- cambio valuta (se diverso da euro).



Dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà ai sensi degli artt. 46 e 47 D.P.R. 445/2000

Il/La sottoscritto/a ..., nato/a ... il .../.../..., dichiara sotto la propria responsabilità che:

- le spese sopra indicate sono state effettivamente sostenute in occasione della trasferta ... presso il Paese ...;
- le stesse sono inerenti all'attività svolta considerato che a seguito della trasferta è stata emessa al cliente estero ... fattura n. ... del ...;
- nel Paese estero ... non è stato possibile utilizzare strumenti di pagamento tracciabili, poiché gli esercizi accettavano quasi esclusivamente pagamenti in contanti;
- per alcune spese non è stato possibile ottenere un documento fiscale, per assenza di obblighi di emissione nel Paese estero o altre cause oggettive;
- l'importo complessivo indicato corrisponde a quanto effettivamente speso.

Si allegano (ove disponibili):

- biglietti di viaggio, prenotazioni, e-mail di conferma, voucher di prenotazione, ecc.

Luogo e data: ...

Firma: ...



RELAZIONI SENTIMENTALI IN AZIENDA E NEI LUOGHI DI LAVORO

Le relazioni sentimentali tra colleghi sono una realtà diffusa: a livello statistico, è emerso che oltre la metà dei lavoratori ha avuto una relazione sul posto di lavoro a un certo punto della propria carriera e una parte significativa ha avuto un coinvolgimento nell'ultimo anno. L'esperienza, quindi, suggerisce che l'ambiente lavorativo rimane un luogo primario per l'incontro e lo sviluppo di legami interpersonali. Tuttavia, queste dinamiche comportano rischi particolari per i singoli e per l'organizzazione nel suo insieme, soprattutto se gestite senza consapevolezza. A differenza delle relazioni private, quelle nate in azienda possono portare a questioni legali, accuse di molestie, percezioni di favoritismo e perdita del lavoro se i confini professionali vengono violati. Questo insieme di fattori rende fondamentale l'intervento aziendale non solo in fase di crisi, ma soprattutto nella prevenzione e nella creazione di una cultura di professionalità e rispetto. La giurisprudenza ha più volte riconosciuto la responsabilità datoriale per non aver adottato misure preventive adeguate, configurando in alcuni casi l'omissione come *culpa in vigilando*.

AREE DI RISCHIO	⇒ - Le relazioni sentimentali sul lavoro presentano diverse aree di rischio che le Risorse Umane devono monitorare: - squilibrio di potere (relazioni capo-subordinato); - fine della relazione e conflitti; - mancanza di professionalità e di riservatezza.
SQUILIBRIO DI POTERE (RELAZIONI CAPO- SUBORDINATO)	⇒ - Un'alta percentuale di relazioni lavorative coinvolge uno squilibrio di potere, considerato il rischio più significativo: - consenso genuino: se un <i>partner</i> ha autorità sull'altro, è difficile stabilire se il consenso a una relazione o a interazioni fisiche sia genuino o influenzato dalla pressione professionale; - percezione di favoritismo: indipendentemente dal merito, il successo, la promozione o il riconoscimento del subordinato verranno quasi certamente percepiti dai colleghi come frutto di favoritismo. Il sospetto di un tornaconto professionale come contropartita di una relazione sentimentale (cosa che alcuni dipendenti ammettono apertamente) aumenta notevolmente il rischio per l'impresa.
CONFLITTI POST RELAZIONE	⇒ - La fine di una relazione sentimentale può trasformarsi in assenteismo, calo della produttività, conflittualità aperta e, nei casi estremi, necessità di riorganizzazione dei ruoli o trasferimenti: - accuse e contenziosi: in caso di rottura, l'ex-partner potrebbe sollevare accuse di molestie sessuali, si tratta del caso più pericoloso in assoluto; - interferenza con la produttività: una soluzione provvisoria può essere il lavoro da remoto. Tuttavia, se il dirigente continua a supervisionare da remoto il proprio partner/ex-partner, il rischio di favoritismo e la messa in discussione del consenso rimangono invariati.
PRIVACY	⇒ La gestione delle relazioni sentimentali in ambiente lavorativo richiede un equilibrio tra rispetto della <i>privacy</i> individuale e tutela dell'organizzazione produttiva. L'assenza di una cultura formalizzata non deve tradursi in assenza di consapevolezza: l'azienda è chiamata a sviluppare sensibilità e competenze specifiche, adottando strumenti flessibili che, senza irrigidire eccessivamente il contesto, possano offrire riferimenti e tutele. ⇒ L'azienda non ha il diritto di dare giudizi morali, fare <i>gossip</i> o indagare sulla sussistenza della relazione stessa (art. 8 L. 300/1970); invece, ha il diritto e l'obbligo di intervenire a tutela dell'integrità psicofisica dei propri lavoratori, quando la relazione ha conseguenze concrete sulla propria organizzazione del lavoro (favoritismo, calo di <i>performance</i>, molestie post-rottura).

LINEE GUIDA PER UN'AZIONE HR

In assenza di *policy* rigide, la funzione HR dovrebbe concentrarsi sulla sensibilizzazione e sulla gestione preventiva del rischio. Anche se non si vieta una relazione (come peraltro avviene in una piccola percentuale di aziende), si deve insistere sul mantenere la professionalità. È essenziale che le parti coinvolte comprendano i potenziali rischi per la propria carriera.

Sebbene molte coppie mantengano segrete le proprie relazioni, si dovrebbe promuovere la divulgazione volontaria di una relazione già stabile. La divulgazione tempestiva consente all'azienda di monitorare e affrontare potenziali problemi di favoritismo, proteggendo sia la coppia, sia l'organizzazione.

La rottura della relazione è spesso fonte di conseguenze. Dal punto di vista operativo, le soluzioni sono tipicamente 2:

- trasferimenti ad altra sede;
- lavoro da remoto.

Entrambe sono misure di gestione della prossimità fisica e del conflitto, permettono agli ex-partner di non incrociarsi e limitano il rischio di manifestazioni di ten-

sione o conflitti in pubblico, ma la gestione del potere gerarchico richiede sempre e comunque un intervento organizzativo. Se il dirigente continua a supervisionare da remoto il proprio ex-partner, il rischio di favoritismo e la messa in discussione del consenso rimangono invariati.

ANATOMIA DELLA RELAZIONE AZIENDALE

Mentre la relazione sentimentale è un fatto privato, le sue conseguenze sul posto di lavoro agiscono direttamente sulla produttività, sul morale e sull'integrità dei processi aziendali. L'analisi non può prescindere dal ruolo di ciascun partecipante all'interno della gerarchia, iniziando dai 2 ruoli:

- **prospettiva del dirigente/manager:** il dirigente è la figura con il massimo rischio legale e reputazionale in una relazione con un subordinato, anche se la relazione è sincera;
- **prospettiva del sottoposto/dipendente:** il sottoposto è la figura più vulnerabile, ma questo aspetto non ne fa venire meno le responsabilità nei confronti della propria reputazione e dell'ambiente lavorativo.

PROSPETTIVA DEL DIRIGENTE/MANAGER		
Interesse superiore dell'azienda	Rischio personale e organizzativo	Responsabilità prioritaria del dirigente
Integrità del processo decisionale	È difficile determinare se il consenso del subordinato sia genuino o influenzato dalla pressione professionale o dalla speranza di avanzamento.	Evitare o eliminare la subordinazione che può intaccare la correttezza del processo decisionale. Valutare lo <i>smart working</i> o la riassegnazione di una delle 2 parti per eliminare lo squilibrio di potere.
Equità e merito	Qualsiasi promozione, aumento o decisione a favore del <i>partner</i> sarà percepita dai colleghi come favoritismo (anche in assenza di prove).	Mantenere interazioni professionali cristalline, agendo sempre in base al merito.

PROSPETTIVA DEL SOTTOPOSTO/DIPENDENTE		
Interesse superiore dell'azienda	Rischio personale e organizzativo	Responsabilità prioritaria del collaboratore
Credibilità professionale	Il successo o la promozione del dipendente rischiano di essere attribuiti alla relazione e non alle sue capacità, danneggiando la sua carriera a lungo termine.	Mantenere una netta separazione tra il ruolo professionale e quello privato.
Clima interno	Se la relazione termina, il dipendente può trovarsi in una posizione scomoda o sentirsi esposto a ritorsioni (anche se solo percepite), con effetti negativi sulla sua performance lavorativa.	Specialmente in caso di rottura, non portare i conflitti personali o il disagio in azienda.



Esempio - Comunicazione interna per San Valentino

Gentili colleghe e colleghi,
febbraio è il mese degli innamorati e anche qui alla . . . (*nome dell'azienda*) può capitare di incontrare il colpo di fulmine. Le relazioni sentimentali tra colleghi sono più comuni di quanto si pensi e se gestite con consapevolezza, possono convivere con successo con la nostra vita professionale.
... *omissis*...