

☑ DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 37 DEL 15 SETTEMBRE 2025

lavoro**facile**.it  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

## INDICE

<b>NEWS IN MATERIA DI LAVORO</b>	<b>3</b>
<i>Auto uso promiscuo: gli optional a pagamento non riducono la tassazione</i>	3
<i>Privacy: no alla divulgazione delle cause d'assenza sul lavoro</i>	3
<i>Disabilità accertata solo con il certificato medico introduttivo</i>	4
<i>La BCE non modifica i tassi di riferimento</i>	5
<i>Auto aziendali elettriche: nessuna tassazione per le ricariche</i>	5
<i>Cambiano i coefficienti di capitalizzazione delle rendite Inail</i>	6
<i>Distacchi Italia-Albania: le istruzioni per la compilazione dell'Uniemens</i>	7
<i>Fondo Perseo-Sirio: aggiornata la modalità di rivalutazione</i>	8
<i>U.E.: la protezione contro la discriminazione si applica anche ai genitori di figli con disabilità</i>	9
<i>Dedicata a te: on line l'elenco dei beneficiari</i>	9
<i>Bonus Cicogna 2025: domande entro fine ottobre</i>	10
<b>APPROFONDIMENTI</b>	<b>11</b>
<i>Privacy: vanno disattivate le e-mail dopo la cessazione del rapporto di lavoro</i>	11
<i>Contributo asilo nido solo per specifiche strutture educative</i>	12
<i>Contratti di ricerca: contributi come per i lavoratori subordinati</i>	14
<i>Vietato controllare email personali anche se sono su server aziendale</i>	15
<i>Pensionati all'estero: le verifiche INPS per il 2025 e 2026</i>	16

## NEWS IN MATERIA DI LAVORO

### **Auto uso promiscuo: gli optional a pagamento non riducono la tassazione**

L'Agenzia delle entrate, con la risposta all'interpello n. 233 pubblicata il 9 settembre 2025, ha fornito alcuni chiarimenti in merito alla tassazione delle auto concesse ad uso promiscuo, con particolare riferimento all'ipotesi in cui il datore trattenga in capo ai dipendenti delle somme per la richiesta di optional aggiuntivi da installare sui veicoli.

L'Agenzia sottolinea che gli optional aggiuntivi non sono ricompresi nella valorizzazione dei veicoli determinata nelle tabelle ACI. Ne consegue che le somme versate dal dipendente al fine di ottenere gli optional desiderati non riducono il valore del fringe benefit da assoggettare a tassazione ai sensi dell'articolo 51, comma 4, lettera a), del Tuir.

Quindi, eventuali somme corrisposte dal dipendente per l'acquisto degli optional dovranno essere trattenute dall'importo netto corrisposto in busta paga.

### **Privacy: no alla divulgazione delle cause d'assenza sul lavoro**

Il Garante Privacy, con il provvedimento n. 363 del 23 giugno 2025, ha sanzionato un illecito trattamento di dati personali, da parte di un datore di lavoro, consistente nella divulgazione di dati personali, anche di natura sensibile, relativi ai motivi dell'assenza dal lavoro del proprio personale.

In particolare, sulla base di quanto rappresentato, le informazioni relative ai motivi delle assenze, indicate mediante sigle sintetiche ("MAL" in luogo di malattia, "104" in luogo di "permesso assistenza disabili, L. 104/1992", "INF" in luogo di infortunio, "SOSP" in luogo di sospensione/sanzione disciplinare, "PS" in luogo di permesso sindacale, "ric.osp." in luogo di ricovero ospedaliero, "AVIS" in luogo di donazione sangue) venivano rese disponibili a tutti i dipendenti, mediante affissione delle tabelle dei turni di servizio sulle bacheche aziendali, posizionate presso i depositi aziendali dei mezzi di trasporto utilizzati per la gestione del servizio, nonché tramite l'invio di una e-mail ai dipendenti dell'azienda.

In via generale, il datore di lavoro può trattare i dati personali dei dipendenti, anche sensibili (salute, appartenenza sindacale), solo se necessario per la gestione del rapporto di lavoro e nel rispetto dei principi di liceità, trasparenza e minimizzazione previsti dal GDPR.

Nel caso esaminato, la società affiggeva nelle bacheche aziendali e inviava via e-mail i turni di servizio contenenti informazioni sulle assenze dei dipendenti. Così facendo, i dati sono stati resi accessibili a un numero eccessivo di soggetti non legittimati (altri dipendenti), configurando una comunicazione illecita.

La legge citata dall'azienda (art. 10, L. 138/1958) obbliga a esporre i turni, ma non legittima la diffusione delle cause di assenza. Pertanto, il trattamento è stato effettuato senza un valido presupposto di liceità, in violazione dell'art. 9 GDPR e del principio di minimizzazione, poiché le motivazioni delle assenze non sono necessarie alla programmazione dei turni.

## **Disabilità accertata solo con il certificato medico introduttivo**

L'INPS, con il messaggio n. 2600 del 5 settembre 2025, ha comunicato che tutti i certificati medici introduttivi volti a dare avvio all'accertamento della disabilità, redatti fino al 29 settembre 2025 secondo le pregresse modalità nelle 9 province interessate dalla seconda fase della sperimentazione (Alessandria, Genova, Isernia, Lecce, Macerata, Matera, Palermo, Teramo e Vicenza), devono essere inderogabilmente completati con la trasmissione, anche a mezzo di patronati o intermediari autorizzati, allo stesso Istituto previdenziale della domanda amministrativa entro la data del 29 settembre 2025.

Invece, a decorrere dal 30 settembre 2025, nelle suddette 9 province, l'avvio del procedimento per l'accertamento della condizione di disabilità deve avvenire solo con l'invio del nuovo "certificato medico introduttivo".

L'intervento dell'INPS riguarda la novità introdotta dal D.lgs n. 62/2024 (modificato dal DL n. 202/2024 - L. 15/2025) diretta a riformare i criteri e le modalità di accertamento della condizione di disabilità, affidandola in via esclusiva su tutto il territorio nazionale all'INPS a partire dal 1° gennaio 2027.

L'iter volto all'accertamento della disabilità ha inizio con l'invio telematico all'INPS del nuovo "certificato medico introduttivo", il quale rappresenta l'unica procedura per la presentazione dell'istanza.

Prima della piena operatività della nuova procedura, è stata avviata dal 1° gennaio 2025, una prima fase sperimentale che ha coinvolto le province di Brescia, Catanzaro, Firenze, Forlì-Cesena, Frosinone, Perugia, Salerno, Sassari e Trieste.

Tale sperimentazione, a partire dal 30 settembre p.v., sarà estesa anche alle province di Alessandria, Genova, Isernia, Lecce, Macerata, Matera, Palermo, Teramo, Vicenza. La fase due della sperimentazione coinvolge anche i territori della Regione autonoma della Valle

d'Aosta e della Provincia autonoma di Trento, ma per questi il Messaggio n. 2600/2025 precisa che non è previsto l'intervento dell'INPS nella gestione del procedimento di accertamento della disabilità.

## La BCE non modifica i tassi di riferimento

La Banca Centrale europea, con un comunicato stampa dell'11 settembre 2025, ha reso noto che il TUR non subisce alcuna modifica.

Pertanto, gli interessi di dilazione dei debiti contributivi rimangono fissati all'8,15% (TUR + 6 punti percentuali), mentre le sanzioni per il ritardato pagamento delle inadempienze contributive spontaneamente denunciate rimangono al 7,65% (dato dal TUR + 5,5%).

La prossima decisione di politica monetaria si terrà il 30 ottobre 2025, secondo il calendario diffuso dalla BCE.

## Auto aziendali elettriche: nessuna tassazione per le ricariche

L'Agenzia delle Entrate, con la risposta all'interpello n. 327 del 10 settembre 2025, ha chiarito che, nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca l'energia elettrica per la ricarica dei veicoli concessi in uso promiscuo ai propri dipendenti, la stessa non genera reddito imponibile, in quanto già considerata ai fini della determinazione del valore forfetario riportato nelle tabelle ACI.

Inoltre, in relazione alla possibilità di attribuire ai propri dipendenti una card per effettuare la ricarica elettrica della vettura assegnata in uso promiscuo presso colonnine pubbliche, con addebito del costo a carico della società, l'Amministrazione finanziaria ritiene che dette ricariche, riconosciute entro un certo limite annuo, non costituiscano fringe benefit tassabile in capo al dipendente, a prescindere dall'utilizzo aziendale o privato del veicolo assegnato.

Nella fattispecie esaminata, l'Istante fa presente che ciascun dipendente è tenuto a comunicare i chilometri effettuati per uso aziendale, così da poter individuare, per differenza, i chilometri percorsi per ragioni private e che, nell'ipotesi in cui sia superato il limite massimo di chilometri per anno per ragioni private riconosciuto dalla società, la stessa provvede ad addebitare al dipendente, tramite fattura, l'importo del costo chilometrico dell'energia elettrica relativo all'uso privato della vettura, per la parte corrispondente al superamento del suddetto limite.

Al riguardo, si evidenzia che l'art. 51, c. 4, lett. a), del TUIR prevede una determinazione forfetaria del valore da assoggettare a tassazione e che, come chiarito nella circolare del Ministero delle Finanze 326/1997, è del tutto irrilevante che il dipendente sostenga a proprio carico tutti o taluni degli elementi che sono nella base di commisurazione del costo di percorrenza fissato dall'ACI, dovendosi comunque fare riferimento, ai fini della determinazione dell'importo da assumere a tassazione, al totale costo di percorrenza esposto nelle relative tabelle.

Ne consegue, pertanto, che le somme addebitate al dipendente in relazione all'energia elettrica per l'uso privato del veicolo non potranno essere portate in diminuzione del valore del veicolo forfetariamente determinato in base alle tabelle ACI al fine di abbattere il valore del fringe benefit da assoggettare a tassazione ai sensi dell'art. 51, c. 4, lett. a), del TUIR.

Ciò posto, l'Agenzia delle Entrate ritiene che eventuali somme corrisposte dal dipendente per la ricarica elettrica per l'uso privato del veicolo assegnato dovranno essere trattenute dall'importo netto corrisposto in busta paga.

## **Cambiano i coefficienti di capitalizzazione delle rendite Inail**

L'Inail ha pubblicato la circolare n. 46 dell'8 settembre 2025, con cui ha illustrato i nuovi coefficienti di capitalizzazione delle rendite che trovano applicazione dal 1° gennaio di quest'anno.

I coefficienti sono riportati nelle tavole da 1 a 26 allegate al decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali dello scorso 25 marzo e vengono utilizzati dall'Inail per il calcolo delle riserve matematiche, delle tariffe dei premi, delle liquidazioni in capitale delle rendite e delle valutazioni attuariali richieste nelle azioni di rivalsa. Inoltre, come ricordato dal documento di prassi, gli stessi coefficienti sono funzionali ai fini dell'elaborazione della tabella degli indennizzi in capitale di danno biologico per gradi compresi tra il 6% e il 15%.

Le tavole da 1 a 6 riguardano i coefficienti di capitalizzazione per rendite di inabilità permanente, articolati per disciplina indennitaria di riferimento (testo unico e danno biologico), tipologia evento (infortunio o malattia professionale) e classe di grado di menomazione definito alla decorrenza della rendita (fino a 60%, maggiore di 60%).

Sono tabellati per età e, ove previsto, secondo l'antidurata, definita come il tempo trascorso tra la data di decorrenza della rendita e la data di calcolo. Entrambe le variabili sono considerate in anni interi. La tavola 7 riguarda i coefficienti di capitalizzazione delle

rendite ai superstiti aventi diritto (coniuge superstite, orfani abili, ascendenti e orfani inabili, ecc.).

La tavola 8 riporta i coefficienti di capitalizzazione dell'assicurazione di famiglia, anch'essi articolati in base alla disciplina indennitaria di riferimento, alla tipologia di evento lesivo e alla classe di grado di menomazione dell'inabile.

Le tavole da 9 a 26 riguardano i coefficienti per le quote integrative di rendita relative ai familiari aventi diritto (coniuge, figli abili o inabili, ecc.), con le medesime distinzioni già viste in relazione agli altri coefficienti.

Quanto al costo degli infortuni o delle malattie professionali, è datore le rendite di inabilità permanente, dalla somma dei valori capitali dei ratei di rendita di inabilità, aumentati dei valori capitali delle quote integrative di rendita se presenti e dell'assicurazione di famiglia; per le rendite ai superstiti, dalla somma dei valori capitali di rendita erogata ai componenti del nucleo familiare superstite (coniuge, orfano o collaterale abile, orfano o collaterale inabile e ascendente).

Le istruzioni per l'uso dei nuovi coefficienti, così come utili esempi, sono riportati nell'allegato al decreto ministeriale.

## **Distacchi Italia-Albania: le istruzioni per la compilazione dell'Uniemens**

L'INPS, con il messaggio n. 2602 del 5 settembre 2025, considerata la recente entrata in vigore dell'accordo di sicurezza sociale tra le Repubbliche di Italia e Albania, ha fornito le indicazioni per la compilazione dell'Uniemens in caso di distacco dei lavoratori dipendenti tra i due Paesi.

Le istruzioni si applicano a decorrere dal periodo di competenza luglio 2025. Per il periodo intercorrente tra la data di decorrenza dell'Accordo (1° luglio 2025) e la data di pubblicazione del messaggio i datori di lavoro devono avvalersi della procedura di regolarizzazione (DM/Vig).

### **Lavoratori distaccati dall'Italia in Albania**

La contribuzione dovuta deve essere versata secondo le modalità previste per i lavoratori inviati in Paesi nei quali sono vigenti accordi in materia di sicurezza sociale con l'Italia. Pertanto, per l'effettuazione degli adempimenti contributivi deve essere aperta un'apposita posizione contributiva contrassegnata dal codice di autorizzazione "4Z".

Inoltre, poiché il contributo CUAF non rientra nel campo di applicazione dell'Accordo e non risulta dovuto per legge, la posizione contributiva deve essere contrassegnata anche dal codice di autorizzazione "1C", avente il significato di "Esonero dal versamento della contribuzione dovuta alla CUAF".

### **Lavoratori distaccati dall'Albania in Italia**

I datori di lavoro, a decorrere dal periodo di competenza luglio 2025, devono utilizzare, ai fini dell'esposizione nel flusso Uniemens, il codice "Tipo Contribuzione" di nuova istituzione "78", avente il significato di "lavoratori stranieri provenienti dall'Albania distaccati in Italia assicurati per IVS, DS, malattia e maternità nel paese di origine (art. 6 Accordo di sicurezza sociale Italia- Albania)".

Per le forme assicurative non rientranti nell'ambito di applicazione dall'Accordo, gli obblighi contributivi devono essere assolti in Italia nel rispetto della normativa nazionale vigente.

### **Fondo Perseo-Sirio: aggiornata la modalità di rivalutazione**

L'INPS, con il messaggio n. 2601 del 5 settembre 2025, ha reso noto che il Fondo Perseo-Sirio ha ottenuto l'autorizzazione dalle Parti istitutive a modificare la modalità di rivalutazione delle posizioni di previdenza complementare, passando dal metodo basato sugli accantonamenti figurativi a quello multicomparto. In pratica, il rendimento del TFR destinato al Fondo sarà calcolato in base ai rendimenti netti dei comparti di investimento scelti dagli aderenti. È stata anche prevista la possibilità per gli iscritti di diversificare il profilo di investimento associato al rendimento figurativo rispetto a quello scelto per gli importi versati.

Per applicare questa modifica, l'INPS ha aggiornato il sistema informatico dedicato alla previdenza complementare, che ora consente di rivalutare le posizioni individuali in base ai comparti scelti, senza più riferirsi al paniere di fondi comunicato dalla COVIP.

Inoltre, il Fondo Espero ha attivato dal 1° novembre 2024 un nuovo comparto di investimento denominato "Dinamico", analogo ai comparti "Garanzia" e "Crescita" già esistenti.

Infine, è stata aggiornata la tabella dei codici comparto nella sezione previdenza complementare del flusso Uniemens, per consentire agli enti di indicare correttamente il comparto scelto dagli aderenti.

## **U.E.: la protezione contro la discriminazione si applica anche ai genitori di figli con disabilità**

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea, con la sentenza dell'11 settembre 2025 (causa C-38/24), ha chiarito che il divieto di discriminazione indiretta fondata sulla disabilità, sancito dalla direttiva 2000/78/CE, non riguarda solo le persone con disabilità, ma si estende anche ai lavoratori che subiscono svantaggi in ragione dell'assistenza prestata a un figlio disabile.

La Corte ha evidenziato che la parità di trattamento in ambito lavorativo non può limitarsi alla condizione personale del dipendente, ma deve tener conto delle situazioni in cui il legame familiare con una persona disabile può generare svantaggi o trattamenti meno favorevoli. In tal senso, il datore di lavoro è tenuto ad adottare misure ragionevoli che consentano al lavoratore di conciliare l'attività professionale con le esigenze di cura del figlio, purché tali misure non comportino un onere sproporzionato per l'organizzazione aziendale.

Sarà, dunque, compito del giudice nazionale verificare, caso per caso, se la richiesta del lavoratore sia compatibile con il limite di proporzionalità, bilanciando il diritto alla non discriminazione con le esigenze organizzative e finanziarie del datore di lavoro.

## **Dedicata a te: on line l'elenco dei beneficiari**

L'INPS, con il messaggio n. 2623 del 9 settembre 2025, facendo seguito al messaggio n. 2519/2025, ha reso noto che dalle ore 14.00 del 10 settembre p.v. nell'applicativo web dedicato ai Comuni, sarà aperto il servizio in cui sono inserite le liste dei beneficiari per l'erogazione del contributo denominato "Carta Dedicata a te" per l'annualità 2025.

Gli operatori comunali possono accedere previa specifica abilitazione al servizio "Carta dedicata a te", da richiedere con le modalità indicate nel citato messaggio n. 2519/2025. Una volta effettuato l'accesso all'applicativo web, dalla home page del sito istituzionale, gli stessi operatori possono visualizzare le liste dei beneficiari selezionati e selezionabili individuati tra i soggetti in possesso dei requisiti e secondo i criteri previsti dalla normativa di riferimento.

I Comuni devono provvedere a consolidare, inderogabilmente, le liste dei beneficiari entro le ore 14.00 del 9 ottobre 2025, data di chiusura definitiva dell'applicativo web.

## Bonus Cicogna 2025: domande entro fine ottobre

L'INPS ha reso noto che è stato pubblicato il bando di concorso "Bonus Cicogna" 2025 in favore dei bambini nati o adottati nel 2024.

Il Bonus riguarda esclusivamente i figli di:

- dipendenti del Gruppo Poste Italiane SpA e di dipendenti iscritti alla Gestione Postelegrafonici, sottoposti alla trattenuta mensile dello 0,40%;
- pensionati già dipendenti del Gruppo Poste Italiane SpA e già dipendenti IPOST.

La domanda può essere presentata online attraverso il Portale prestazioni welfare, dalle 12 del 9 settembre alle 12 del 31 ottobre 2025.

## APPROFONDIMENTI

### **Privacy: vanno disattivate le e-mail dopo la cessazione del rapporto di lavoro**

Il Garante privacy, con il provvedimento n. 386 del 10 luglio 2025, ha sanzionato un Ateneo per aver mantenuto attiva e conservata per un ampio arco temporale l'e-mail assegnata ad un docente dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

L'Ateneo, a propria discolpa, ha dichiarato che, dopo la cessazione del rapporto di lavoro, aveva provveduto a resettare la password di accesso all'email del docente e ha conservato la stessa solo ai fini di archiviazione di pubblico interesse per verifiche ed eventuali obblighi legali al quale il titolare del trattamento poteva essere soggetto.

Il Garante privacy ha richiamato le proprie indicazioni sul corretto utilizzo della posta elettronica e della rete Internet nel contesto lavorativo.

In particolare, il Garante, sin dal 2007, ha fornito specifiche indicazioni ai titolari del trattamento (v. provv. "Lavoro: le linee guida del Garante per posta elettronica e internet", adottato con Del. n. 13 del 1° marzo 2007, doc. web n. 1387522), evidenziando che "il contenuto dei messaggi di posta elettronica - come pure i dati esteriori delle comunicazioni e i file allegati - riguardano forme di corrispondenza assistite da garanzie di segretezza tutelate anche costituzionalmente, la cui ratio risiede nel proteggere il nucleo essenziale della dignità umana e il pieno sviluppo della personalità nelle formazioni sociali; un'ulteriore protezione deriva dalle norme penali a tutela dell'inviolabilità dei segreti (artt. 2 e 15 Cost.; Corte cost. 17 luglio 1998, n. 281 e 11 marzo 1993, n. 81; art. 616, quarto comma, c.p.; art. 49 Codice dell'amministrazione digitale)".

Ciò comporta che, prosegue il provvedimento del Garante, anche nel contesto lavorativo pubblico e privato, sussista una legittima aspettativa di riservatezza in relazione ai messaggi oggetto di corrispondenza (v, più di recente, il "Documento di indirizzo. Programmi e servizi informatici di gestione della posta elettronica nel contesto lavorativo e trattamento dei metadati" del XX, doc. web n. 10026277, par. 2, e le richiamate "Linee guida del Garante per posta elettronica e Internet", punto 5.2, lett. b).

In dette Linee guida del Garante è stato, tra le altre cose, chiarito che ogni operazione relativa al servizio di posta elettronica deve essere effettuata nel rispetto dei principi di necessità, correttezza, pertinenza e non eccedenza nonché con un livello di tutela tale da impedire interferenze ingiustificate sui diritti fondamentali dei lavoratori, dei terzi mittenti e/o dei destinatari delle medesime comunicazioni. L'Autorità ha, altresì,

evidenziato (v. punto 5.2, lett. b)) che può considerarsi conforme ai predetti principi la condotta del titolare che provveda, dopo la cessazione del rapporto di lavoro dell'interessato, alla disattivazione dell'account di posta elettronica e alla contestuale adozione di sistemi automatici atti a informarne i terzi e a fornire a questi ultimi indirizzi di posta elettronica alternativi riferiti all'attività del medesimo titolare, evitando in tal modo di prendere visione delle comunicazioni in entrata o in uscita presenti nella casella di posta elettronica assegnata su base individuale al lavoratore.

Sebbene l'Ateneo abbia dichiarato di non aver acceduto ai messaggi di posta elettronica contenuti nella casella del reclamante, risulta che lo stesso ha comunque conservato detti messaggi per circa due anni dopo la cessazione dell'attività lavorativa del reclamante.

A nulla rileva la finalità di "archiviazione e conservazione della documentazione amministrativa", atteso che possono essere legittimamente trattati dati personali per la predetta finalità solo se gli stessi sono contenuti in specifici documenti formati dalle strutture dell'Università, compresi quelli relativi al rapporto di lavoro con il personale docente e non docente, le loro aggregazioni in fascicoli e archivi, o comunque regolarmente acquisite agli atti dell'Amministrazione attraverso procedure di protocollazione.

Alla luce delle considerazioni che precedono, il Garante conclude che, ancorché senza effettuare alcun accesso alla casella di posta elettronica assegnata al reclamante in qualità di docente, l'Ateneo, effettuando una prolungata conservazione dei dati personali contenuti nei messaggi di posta elettronica contenuti in detta casella e omettendo di adottare misure finalizzate a rendere edotti i terzi mittenti della circostanza che il docente non avesse più la possibilità di accedere ai messaggi ricevuti, ha agito in maniera non conforme ai principi di liceità, correttezza e trasparenza e limitazione della conservazione, ponendo in essere un trattamento di dati privo di base giuridica, in violazione degli artt. 5, par. 1, lett. a) ed e), e 6 del Regolamento.

## **Contributo asilo nido solo per specifiche strutture educative**

L'INPS, con la circolare n. 123 del 5 settembre 2025, ha precisato che il contributo asilo nido può essere erogato solo per le spese sostenute per il pagamento delle rette per la frequenza dei nidi e micronidi, delle sezioni primavera e dei servizi integrativi che concorrono all'educazione e alla cura dei bambini, segnatamente spazi gioco e servizi educativi in contesti domiciliari, abilitati all'esercizio delle predette attività secondo le rispettive legislazioni regionali.

Invece, detto contributo non può essere richiesto per la frequenza di centri per bambini e famiglie, che accolgono bambini e bambine nei primi di mesi di vita con un adulto accompagnatore.

La precisazione dell'INPS fa seguito all'interpretazione autentica dell'art. 1, c. 335 della L. n. 232/2016 effettuata dall'art. 6-bis del DL n. 95/2025 (L. n. 118/2025) con la quale viene chiarito che il contributo asilo nido si riferisce alle rette relative alla frequenza di servizi per l'infanzia che concorrono all'educazione e alla cura dei bambini abilitati all'erogazione dei servizi educativi, nel rispetto delle legislazioni regionali.

Ne deriva che sono escluse dal rimborso le spese sostenute per i servizi diversi da quelli educativi o per la frequenza di strutture che erogano servizi differenti da quelli indicati dall'articolo 6-bis del decreto-legge n. 95/2025 (ad esempio, servizi ricreativi, servizi pre-scuola, post-scuola, frequenza di centri per bambini e famiglie, che accolgono bambine e bambini dai primi mesi di vita insieme a un adulto accompagnatore).

L'INPS evidenzia anche che ai fini dell'erogazione del contributo, in tutti i casi in cui viene rilasciata una ricevuta, nella medesima o in apposita dichiarazione del rappresentante legale della struttura, deve essere indicata la normativa in base alla quale la struttura può non emettere fattura.

Il DL n. 95/2025 ha anche previsto che le domande presentate a decorrere dal 1° gennaio 2026 per fruire del contributo asilo nido e del contributo forme di supporto presso la propria abitazione, producono effetti per l'anno solare di riferimento e per gli anni successivi fino al mese di agosto dell'anno del compimento dei 3 anni di età del bambino, fermo restando la permanenza degli altri requisiti.

Negli anni solari successivi a quello di presentazione della domanda, il richiedente deve accedere al servizio per prenotare le risorse finanziarie relative al nuovo anno.

Per il contributo asilo nido, il richiedente deve indicare le mensilità per le quali richiede il contributo, massimo undici mesi, e allegare la documentazione comprovante il pagamento di almeno una retta relativa a uno dei mesi per i quali si richiede il beneficio. Nel caso dei soli asili nido pubblici che prevedono il pagamento delle rette posticipato rispetto al periodo di frequenza, per la prenotazione delle risorse è possibile allegare la documentazione da cui risulti l'iscrizione o l'avvenuto inserimento in graduatoria del bambino.

Invece, per il contributo forme di supporto presso la propria abitazione, il richiedente deve indicare l'ulteriore annualità per la quale chiede il contributo e allegare un'attestazione, rilasciata da un pediatra di libera scelta, che dichiari l'impossibilità del

bambino a frequentare le strutture educative per la prima infanzia, per l'intero anno solare, in ragione di una grave patologia cronica.

## **Contratti di ricerca: contributi come per i lavoratori subordinati**

L'INPS, con la circolare n. 125 dell'11 settembre 2025, ha reso noto che i datori di lavoro che stipulano i contratti di ricerca e i c.d. incarichi post-doc di cui alla Legge n. 240/2010, sono tenuti ad assolvere gli obblighi contributivi nei termini generali previsti per i lavoratori dipendenti assunti a tempo determinato dai medesimi.

Com'è noto l'art.22 della Legge n. 240/2010 (come sostituito dall'art. 14, c. 6-septies del DL n. 36/2022 – L. n. 79/2022) ha introdotto nel nostro ordinamento i contratti di lavoro a tempo determinato finalizzati all'esclusivo svolgimento di specifici progetti di ricerca, denominati "contratti di ricerca", sostituendo gli assegni di ricerca.

Inoltre, l'art. 22-bis della medesima Legge (inserito dall'art.1-bis, c.1, del DL n. 45/2025 – L. n. 79/2025) ha previsto un'ulteriore tipologia di contratti a termine relativi alla fase pre-ruolo della carriera accademica, denominati "incarichi post-doc".

La circolare INPS, dopo aver riepilogato la disciplina delle due tipologie contrattuali, si sofferma sugli obblighi contributivi precisando che al fine di determinare il carico contributivo si deve far riferimento alle regole generali che disciplinano gli obblighi contributivi previsti in termini generali per i lavoratori dipendenti assunti a tempo determinato e quindi in ragione dell'inquadramento previdenziale previsto per il datore di lavoro e della qualifica del lavoratore.

Con specifico riferimento alle pubbliche Amministrazioni l'INPS rammenta che le stesse sono tenute a ottemperare agli obblighi contributivi relativi alle Casse e ai Fondi di riferimento delle medesime ai fini IVS, ad esempio, CPDEL, CTPS, CPS e FPLD, ai Fondi della Gestione pubblica (ex ENPAS o ex INADEL) per l'erogazione del trattamento di fine rapporto (TFR), alla Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali e alla Gestione ex ENPDEP, ove iscritte, oltre a versare la contribuzione per la NASPI (nella misura dell'1,61%).

Non è invece dovuto il contributo addizionale pari all'1,40%, così come è escluso l'assolvimento degli obblighi contributivi relativi al finanziamento delle assicurazioni della maternità e contro la malattia, poiché in relazione a tali eventi la tutela è garantita direttamente dal datore di lavoro.

L'INPS, infine, fornisce le istruzioni operative per la compilazione della sezione ListaPosPA del flusso Uniemens. Si deve utilizzare il codice <Tipo Impiego> "52" per i Contratti di ricerca e il codice "53" per gli Incarichi post-doc.

## **Vietato controllare email personali anche se sono su server aziendale**

La Corte di cassazione, con la sentenza n. 24204 del 29 agosto 2025, ha deciso che il datore di lavoro non può conservare e categorizzare i dati personali dei dipendenti recuperati da account privati.

La pronuncia dei giudici di legittimità ruota intorno ad una causa avviata da un datore di lavoro nei confronti di un gruppo di dipendenti dimissionari volta a richiedere il risarcimento dei danni, derivanti dai comportamenti sleali commessi da detti dipendenti, accertati mediante consulenza tecnica informatica con riferimento a comunicazioni email effettuate con account privati dei lavoratori.

Il Tribunale del lavoro ha considerato utilizzabile la consulenza tecnica informatica effettuata dalla società datrice di lavoro perché tutte le comunicazioni e-mail dei lavoratori, sebbene estratte da account privati, erano state fatte confluire sul server aziendale per cui la corrispondenza doveva considerarsi aperta e non chiusa.

Diversamente la Corte d'appello che, ha richiamato la giurisprudenza sulle problematiche sull'uso della posta elettronica aziendale e sul controllo e/o l'utilizzo della stessa da parte del datore di lavoro e ha sottolineato che non sussistevano i presupposti per ritenere la corrispondenza oggetto della consulenza come aperta e quindi ha rilevato l'inutilizzabilità dell'accertamento tecnico e la mancanza di prova della responsabilità dei dipendenti.

La Suprema Corte ha condiviso la decisione di secondo grado e ha rigettato il ricorso della società.

Secondo la Corte di cassazione i dati di fatto da cui partire sono che la posta elettronica acquisita dal datore di lavoro proveniva da account personali, sebbene inseriti sul server aziendale, per accedere ai quali occorreva una password e che le indagini compiute dalla società erano state espletate quando tutti i dipendenti coinvolti avevano già rassegnato le proprie dimissioni.

La sentenza richiama anche la pronuncia della Corte europea dei diritti dell'uomo del 5 settembre 2017 che sancisce i principi della finalità legittima (il controllo nelle sue varie forme deve essere giustificato da gravi motivi), della proporzionalità (il datore di lavoro deve scegliere, nei limiti del possibile, tra le varie forme e modalità di adeguato controllo,

quelle meno intrusive) e della preventiva dettagliata informazione ai dipendenti sulle possibilità, forme e modalità del controllo.

In ossequio alla necessità di contemperare le esigenze datoriali di controllo con quelle di tutela della privacy del dipendente, non è stata ritenuta consentita un'attività di controllo massivo, mentre sono state considerate indispensabili le opportune informative in merito alla possibile attività di controllo, con esclusione, in tale ottica, di controlli preventivi proprio perché si esulerebbe dal piano "difensivo".

Anche in relazione ad una eventuale asserita equiparazione degli account dei lavoratori a quelli aziendali, è stato più volte precisato che in tema di tutela della riservatezza nello svolgimento del rapporto di lavoro, sono illegittime la conservazione e la categorizzazione dei dati personali dei dipendenti, relativi alla navigazione in Internet, all'utilizzo della posta elettronica ed alle utenze telefoniche da essi chiamate, acquisiti dal datore di lavoro attraverso impianti e sistemi di controllo la cui installazione sia avvenuta senza il positivo esperimento delle procedure di cui all'art. 4 della legge n. 300 del 1970 (che trovano applicazione anche ai controlli diretti ad accertare comportamenti illeciti dei lavoratori quando comportino la possibilità di verifica a distanza dell'attività di questi ultimi) ed in assenza dell'acquisizione del consenso individuale e del rilascio delle informative previste dal d.lgs. n. 196/2003 e del Regolamento UE n. 2016/679 (GDPR).

Il trattamento di questi dati si traduce nella violazione dell'art. 8 della L. 300/1970 che vieta lo svolgimento di indagini sulle opinioni e sulla vita personale del lavoratore, anche se le informazioni raccolte non sono in concreto utilizzate.

Nel caso esaminato dalla Suprema corte, i dipendenti non avevano impostato alcuna opzione per ricevere le mail personali sul medesimo applicativo di posta elettronica utilizzato sul pc aziendale e non avevano concesso alcuna autorizzazione, mentre la società non ha dimostrato di avere impartito specifiche disposizioni finalizzate a regolamentare le modalità di controllo e/o di duplicazione della corrispondenza dei lavoratori.

## **Pensionati all'estero: le verifiche INPS per il 2025 e 2026**

Col messaggio del 9 settembre 2025 n. 2624 sono state comunicate le fasi procedurali che caratterizzano la seconda fase della verifica condotta dall'Inps dei pensionati residenti all'estero.

I pensionati interessati devono utilizzare la modulistica ricevuta da Citibank e non altri moduli in bianco e compilarla secondo le istruzioni accluse.

Sono stati esclusi dal novero dei pensionati destinatari:

- i pensionati i cui dati anagrafici e di decesso sono oggetto di scambi telematici con le Istituzioni previdenziali tedesche e svizzere, nonché con la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) francese, il Service fédéral des Pensions (SFP) belga, il Centrelink australiano, in quanto oggetto di convenzioni bilaterali specifiche;
- i pensionati che hanno riscosso di recente personalmente agli sportelli Western Union almeno una rata di pensione;
- i pensionati le cui pensioni sono già state sospese da Citibank.

In via ordinaria, i pensionati devono fare pervenire il modulo di attestazione dell'esistenza in vita, correttamente compilato, datato, firmato e corredato della documentazione di supporto, alla casella postale PO Box 4873, Worthing BN99 3BG, United Kingdom e controfirmato da un "testimone accettabile", cioè da un rappresentante di un'Ambasciata o Consolato italiano o un'Autorità locale.

In presenza di pensionati:

- in stato di infermità fisica, o
- che risiedono in istituti di riposo o sanitari, pubblici o privati, o
- affetti da patologie che ne impediscono gli spostamenti, o
- reclusi in istituti di detenzione, il modulo deve essere compilato e sottoscritto, a seconda dei casi, da:
  - Un funzionario dell'Ente pubblico o privato in cui è localizzata la residenza del pensionato;
  - Il medico responsabile delle cure del pensionato;
  - Il procuratore o il tutore legale del pensionato.

Per i pensionati residenti in Australia, in Canada, nel Regno Unito e negli Stati Uniti, è data la possibilità di accedere ad una lista di operatori di Patronato che rientrano nell'elenco dei "testimoni accettabili" e perciò autorizzati ad accedere al portale specificamente predisposto dalla Banca, al fine di attestare essi stessi, con modalità telematiche, l'esistenza in vita dei pensionati. Se l'attestazione dell'esistenza in vita non è prodotta, il pagamento della rata di febbraio 2026, se possibile, avverrà in contanti presso le agenzie Western Union del Paese di residenza e, in caso di mancata riscossione personale o di omessa produzione dell'attestazione di esistenza in vita entro il 19 febbraio 2026, il pagamento delle pensioni sarà sospeso a partire dalla rata di marzo 2026.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec [datamanagementhrm@legalmail.it](mailto:datamanagementhrm@legalmail.it)

**lavorofacile.it**  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Via Polenghi 9 Lodi, 26900



[info@lavorofacile.it](mailto:info@lavorofacile.it)  
0371 941332



[www.lavorofacile.it](http://www.lavorofacile.it)

