

Informativa Lavoro



Edizione ottobre 2025

HR  **IT**

HR • ACCOUNTING • TAX

Informativa Lavoro 10/2025

**Ai gentili Clienti
Loro sedi**

SOMMARIO

.....	0
Incentivo al posticipo del pensionamento	2
Detrazioni per figli a carico	3
Auto ad uso promiscuo – chiarimento su eventuali optional richiesti.....	4
Auto ad uso promiscuo – chiarimento su ricarica veicoli elettrici	6
Quesito 1.....	6
Quesito 2.....	6
Nuove tutele per i lavoratori con patologie oncologiche	8
Congedo.....	8
Permessi aggiuntivi	8
La corte costituzionale modifica nuovamente le tutele crescenti	10
Tutela della privacy – ultimi provvedimenti del garante	11

INCENTIVO AL POSTICIPO DEL PENSIONAMENTO

I lavoratori dipendenti iscritti all'AGO o «*alle forme sostitutive ed esclusive della medesima*» che, al 31 dicembre 2025, possiedono i requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico anticipato flessibile o alla pensione anticipata, possono rinunciare all'accredito contributivo della quota dei contributi a proprio carico relativi all'AGO e alle forme sostitutive ed esclusive della medesima. Le quote di retribuzione derivanti dalla rinuncia all'accredito contributivo non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

In materia, sono stati forniti dall'Agenzia delle Entrate chiarimenti sull'esenzione fiscale *ex art. 51, comma 2, lett. i-bis*), TUIR, con particolare riguardo alla questione se i lavoratori possano accedere a tale beneficio anche se iscritti alle forme "esclusive". La questione si pone in quanto la citata norma riguarda solo i lavoratori dipendenti iscritti all'AGO e alle sue forme sostitutive e non anche quelli iscritti alle forme esclusive, che resterebbero esclusi da tale disposizione (dipendenti iscritti alla Gestione pubblica, in quanto forma esclusiva dell'AGO), con ciò diminuendo l'appetibilità del beneficio.

Con la risposta a interpello n. 247/E/2025, l'Agenzia precisa che, come chiarito nella risoluzione n. 45/E/2025, nel rispetto delle condizioni previste dall'art. 1, comma 286, Legge n. 197/2022, come sostituito dall'art. 1, comma 161, Legge di bilancio 2025, il regime di non imponibilità possa applicarsi anche ai lavoratori dipendenti iscritti a forme "esclusive" di assicurazione generale obbligatoria, compresi i dipendenti iscritti alla Gestione pubblica, che si avvalgono della facoltà di rinunciare all'accredito contributivo.

DETRAZIONI PER FIGLI A CARICO

L'Agenzia delle Entrate, con risposta a interpello n. 243/E del 15 settembre scorso, si è espressa in merito alle novità apportate dalla Legge di Bilancio 2025 alla disciplina delle detrazioni fiscali per figli a carico.

In particolare, la detrazione massima di 950 euro per ciascun figlio spetta solo per i figli di età tra i 21 e i 30 anni (dal mese del compimento dei 21 anni fino al mese precedente al compimento dei 30), così che, in seguito, la stessa viene meno, a meno che il figlio sia disabile riconosciuto, nel qual caso la detrazione spetta senza limiti di età.

Il compimento del 30° anno di età, tuttavia, non pregiudica la possibilità di rimanere familiare fiscalmente a carico, qualora sussistano i previsti requisiti reddituali (2.840,51 euro annui o 4.000 euro per i figli under 24), perciò, pur non spettando più la specifica detrazione per figli a carico, si può comunque beneficiare delle detrazioni e deduzioni per spese sostenute nell'interesse del figlio (ad esempio spese mediche, scolastiche o universitarie) in sede di dichiarazione dei redditi.

In tal senso, il sostituto d'imposta è tenuto a indicare i dati dei familiari a carico nella Certificazione Unica, anche se non spetta la detrazione per carichi di famiglia. In particolare, ai fini degli adempimenti del sostituto, l'Agenzia ricorda che nelle istruzioni alla compilazione della CU è specificato che devono essere indicati i dati relativi ai familiari che sono fiscalmente a carico del sostituto, anche nel caso in cui non ci siano le condizioni per usufruire delle detrazioni per familiari a carico di cui all'art. 12, TUIR, o di oneri e spese sostenute nell'interesse dei familiari fiscalmente a carico di cui al medesimo articolo.

AUTO AD USO PROMISCUO – CHIARIMENTO SU EVENTUALI OPTIONAL RICHIESTI

Con risposta a interpello n. 233/E/2025, l'Agenzia delle Entrate affronta una particolare casistica operativa all'interno del tema della concessione dell'auto ad uso promiscuo ai lavoratori dipendenti.

Viene, infatti, chiesto ai tecnici dell'Agenzia circa una peculiare situazione, secondo la quale, oltre alla concessione del mezzo, sia consentito al lavoratore di richiedere che, sullo stesso, siano forniti alcuni optional; ciò previo pagamento del relativo prezzo mediante trattenuta in busta paga. Tale pagamento, quindi, costituirebbe l'unico importo effettivamente dovuto alla società datrice dal dipendente, emergendo di conseguenza, per l'uso dell'automezzo, un *benefit* valorizzabile secondo il disposto ex art. 51, comma 4, lett. a), TUIR.

Col quesito, pertanto, si chiede di sapere se, ai fini della corretta applicazione della normativa tributaria e contributiva, le somme eventualmente trattenute al dipendente, per gli optional dallo stesso richiesti sul veicolo assegnatogli in uso promiscuo, debbano essere sottratte o meno dalla base imponibile del reddito di lavoro dipendente.

Nel riproporre, in via sintetica, il complesso regime di tassazione delle auto concesse ad uso promiscuo, l'Agenzia delle Entrate cita, dapprima, la datata ma sempre attuale circolare n. 326/E/1997, che per il caso in esame ha chiarito che ove il datore fornisca, gratuitamente o meno, altri beni o servizi oltre l'auto (veniva fatto l'esempio del garage per custodire il veicolo), gli stessi andranno separatamente valutati al fine di stabilire l'importo da assoggettare a tassazione in capo al lavoratore.

Viene, inoltre, richiamata una precedente risposta, la n. 421/E/2023, dove l'Agenzia aveva specificato come l'eventuale pagamento di una somma da parte del dipendente, e la sua possibile riduzione dalla base imponibile, andasse riferito «*non a tutte le somme trattenute al lavoratore o versate dallo stesso, a vario titolo, in relazione al veicolo assegnato, ma solo a quelle eventualmente richieste dal datore per l'uso a fini personali del veicolo stesso, determinate sulla base delle tabelle ACI*». Il concetto di sottrazione di quanto pagato, quindi, produce effetti ai fini tributari e contributivi esclusivamente in relazione alla determinazione forfetaria del valore da assoggettare a tassazione per l'uso del veicolo, nell'ipotesi in cui lo stesso sia concesso in uso promiscuo al dipendente (art. 51, comma 4, lett. a, TUIR), essendo la stessa strettamente correlata soltanto al costo chilometrico d'esercizio individuato in base alle tabelle ACI.

Risulta, quindi, che, non rientrando nella determinazione di tale valore gli eventuali optional richiesti dal lavoratore, dette somme non potranno essere portate in diminuzione dal valore del veicolo forfetariamente determinato in base al costo di percorrenza riportato nelle tabelle ACI.

Viene, quindi, precisato – stante la sopra indicata relazione unica tra *benefit* auto ad uso promiscuo e possibilità di utilizzo in riduzione delle somme eventualmente pagate dal lavoratore – che i pagamenti effettuati a fronte di una richiesta personale di optional aggiuntivi, da installare sul veicoli concesso in uso promiscuo, in quanto non sono

ricompresi nella valorizzazione determinata nelle tabelle ACI, non riducono il valore del fringe benefit.

Da ciò consegue, pertanto, che eventuali somme corrisposte dal dipendente per l'acquisto degli optional dovranno essere trattenute semplicemente dall'importo netto corrisposto in busta paga.

AUTO AD USO PROMISCUO – CHIARIMENTO SU RICARICA VEICOLI ELETTRICI

Con risposta a interpello n. 237/E/2025, l'Agenzia delle Entrate si trova a valutare una richiesta riguardante gli oneri di ricarica per veicoli elettrici o ibridi plugin, concessi ad uso promiscuo ai lavoratori. Viene fatto presente, infatti, che la società datrice di lavoro intende farsi carico di tali ricariche, fornendo al singolo lavoratore una personale card utilizzabile quale unico strumento di rifornimento.

La gestione operativa avverrà secondo questi criteri generali:

- il valore corrispondente al rifornimento di carburante sarà esente, ai fini fiscali e contributivi, in quanto detto importo risulta compreso nel calcolo convenzionale ACI, sottoposto a tassazione in via forfetaria *ex art. 51, comma 4, lett. a), TUIR*;
- in caso di superamento di un limite di percorrenza, prefissato nella policy aziendale, sarà richiesto ai lavoratori il pagamento del carburante impiegato per l'uso privato del mezzo, emettendo apposita fattura.

A fronte di tale situazione operativa, vengono proposti 2 distinti quesiti.

QUESITO 1

Nel primo quesito, sostanzialmente, viene chiesto se la card messa a disposizione dei lavoratori per la ricarica, anche ai fini dell'uso privato del veicolo, non vada a generare in capo agli stessi reddito soggetto a tassazione, ciò in quanto il valore della ricarica elettrica è incluso nella determinazione forfetaria del *benefit*, secondo la tabella annualmente prodotta dall'ACI.

I tecnici dell'Agenzia, ribadendo che il costo dell'energia elettrica rientra tra le voci di costo considerata dall'ACI per la valorizzazione del *benefit* in esame, ritengono quindi che, laddove il datore di lavoro fornisca l'energia elettrica per la ricarica dei veicoli concessi in uso promiscuo ai propri dipendenti, la stessa non generi reddito imponibile, in quanto, come detto, già considerata ai fini della determinazione del valore forfetario del *benefit*. Tutto ciò prescindere dal fatto che tale ricarica sia effettuata anche presso apposite colonnine pubbliche e sia relativa all'uso aziendale o privato, purché, viene indicato, vi sia un riferimento a un determinato limite annuo di percorrenza.

QUESITO 2

Col secondo quesito viene chiesto se, nel caso in cui il dipendente superi il limite di chilometri per uso privato stabilito dalla società datrice, l'importo trattenuto allo stesso possa essere decurtato dai valori convenzionali ACI a fini dell'individuazione del valore del *benefit* tassabile, quale costo sostenuto per l'utilizzo del veicolo.

In tale situazione il parere dell'Agenzia delle Entrate risulta negativo. Si ricorda che il dipendente sarà chiamato a comunicare al datore i chilometri effettuati per uso aziendale, così da poter individuare, per differenza, i chilometri percorsi per ragioni private; nell'ipotesi in cui venga superato il limite massimo di chilometri per anno per ragioni private, riconosciuto dalla policy societaria, quest'ultima addebiterà al dipendente,

tramite fattura, l'importo del costo chilometrico dell'energia elettrica relativo all'uso privato della vettura, per la sola parte corrispondente al superamento del suddetto limite.

Come già chiarito dalla circolare n. 326/E/1997, secondo la normativa (art. 51, comma 4, lett. a) TUIR), risulta del tutto irrilevante che il dipendente sostenga a proprio carico tutti o taluni degli elementi che sono nella base di commisurazione del costo fissato dalla tabella ACI, dovendosi comunque fare riferimento, ai fini della determinazione dell'importo da assumere a tassazione, al totale del costo di percorrenza esposto nelle relative tabelle. Per tale motivo, quindi, le somme addebitate al dipendente per uso privato, col meccanismo sopra evidenziato, non potranno essere portate in detrazione dal valore del *benefit* calcolato *ex lege*. Le stesse, pertanto, saranno semplicemente detratte del netto esposto nella busta paga.

NUOVE TUTELE PER I LAVORATORI CON PATOLOGIE ONCOLOGICHE

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 171 del 25 luglio 2025 la Legge n. 106 del 18 luglio 2025, recante disposizioni riguardanti la conservazione del posto di lavoro e i permessi retribuiti per esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche, in vigore dal 9 agosto 2025.

CONGEDO

La norma prevede che i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, affetti da malattie oncologiche, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, possono richiedere un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 24 mesi. Durante il periodo di congedo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo è compatibile con il concorrente godimento di eventuali altri benefici economici o giuridici e la sua fruizione decorre dall'esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata, con o senza retribuzione, spettanti al dipendente a qualunque titolo.

Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali.

Inoltre, viene riconosciuto un diritto alla conservazione del rapporto anche nei confronti dei lavoratori autonomi che svolgono la propria attività in via continuativa con il committente, coerentemente con quanto previsto dall'art. 14, Legge n. 81/2017: in questo caso specifico, viene previsto che la sospensione possa essere applicata per un periodo non superiore a 300 giorni per ciascun anno solare.

Una volta decorso il periodo di congedo, spetta un diritto di precedenza rispetto alla collocazione in modalità agile.

PERMESSI AGGIUNTIVI

Inoltre, dal 1° gennaio 2026, per i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in follow-up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, previa prescrizione del medico di medicina generale o di un medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, sono previste, in aggiunta alle tutele della normativa vigente e dei CCNL, ulteriori 10 ore annue di permesso, con riconoscimento dell'indennità prevista per i casi di gravi patologie richiedenti terapie salvavita e ai lavoratori compete un'indennità economica determinata nelle misure e secondo le regole previste dalla normativa vigente in materia di malattia e della copertura figurativa, per i periodi utilizzati per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche nonché cure mediche frequenti.

Tale diritto è riconosciuto anche ai dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati con figlio minore affetto da malattie oncologiche, in fase attiva o in follow-up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%.

Nel settore privato, l'indennità è direttamente corrisposta dai datori di lavoro e successivamente dagli stessi recuperata tramite conguaglio con i contributi dovuti all'ente previdenziale.

LA CORTE COSTITUZIONALE MODIFICA NUOVAMENTE LE TUTELE CRESCENTI

La Corte Costituzionale, con sentenza n. 118 del 23 giugno 2025 (depositata il 21 luglio 2025), è tornata ad affrontare il tema delle tutele nei licenziamenti illegittimi disciplinati dal D.Lgs. n. 23/2015 (c.d. contratto a tutele crescenti), concentrandosi questa volta sull'art. 9, comma 1, norma che riduce l'indennizzo spettante ai lavoratori dipendenti da datori con meno di 15 dipendenti.

La disposizione censurata (art. 9, comma 1, D.Lgs. n. 23/2015) prevede 2 elementi:

- il dimezzamento delle indennità previste dagli artt. 3, 4 e 6 dello stesso decreto, quando il datore non raggiunge le soglie dimensionali di cui all'art. 18, L. 300/1970;
- l'imposizione di un tetto massimo di 6 mensilità, invalicabile anche nei casi più gravi di illegittimità.
- Il giudizio della Corte si concentra sul secondo profilo, valutando se l'introduzione di un limite assoluto sia compatibile con i parametri costituzionali invocati.

La Consulta ha ripercorso l'evoluzione storica della disciplina dei licenziamenti, ricordando come la tutela reintegratoria generalizzata sia stata progressivamente ridimensionata a favore di una tutela indennitaria, ritenuta comunque compatibile con la Costituzione purché adeguata, personalizzata e dotata di funzione deterrente. Il Legislatore gode di ampia discrezionalità nella scelta del modello di tutela, potendo anche optare per un sistema esclusivamente risarcitorio: tale discrezionalità incontra, tuttavia, il limite del principio di eguaglianza e della necessità di garantire indennizzi effettivi, congrui e proporzionati. Pertanto, l'indennità non può ridursi a una cifra forfetaria e standardizzata, incapace di riflettere la gravità delle diverse fattispecie di illegittimità.

La Corte è giunta, così, a dichiarare l'illegittimità costituzionale dell'art. 9, comma 1, D.Lgs. n. 23/2015, limitatamente alle parole *«e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità»*.

Ha, invece, ritenuto conforme a Costituzione la previsione del dimezzamento degli importi, in quanto comunque articolata su un range minimo-massimo sufficiente a garantire un margine di personalizzazione da parte del giudice.

La Corte ha comunque sottolineato come il numero di dipendenti non sia più un criterio adeguato a rappresentare la forza economica del datore di lavoro: in un contesto caratterizzato da automazione e investimenti tecnologici, piccole imprese possono avere capitali e volumi d'affari considerevoli, tali da sopportare indennizzi più elevati.

Il solo criterio dimensionale, isolato da altri indici economici, conduce a risultati irragionevoli. Sarebbe necessario integrare tale parametro con ulteriori indicatori, come fatturato e bilancio, già valorizzati dal diritto europeo (raccomandazione CE 2003/361, Direttiva delegata 2023/2775) e da normative nazionali in altri settori (es. Codice della crisi d'impresa).

TUTELA DELLA PRIVACY – ULTIMI PROVVEDIMENTI DEL GARANTE

Il Garante privacy ha emesso i seguenti provvedimenti:

- provvedimento n. 363 del 23 giugno 2025, con il quale è stata sanzionata un'azienda per aver divulgato i motivi delle assenze dei dipendenti attraverso bacheche aziendali e email; nello specifico non è consentito diffondere informazioni sui motivi specifici delle assenze, anche se con sigle sintetiche;
- provvedimento n. 386 del 10 luglio 2025, con il quale il Garante per la protezione dei dati personali ha sanzionato un ateneo perché, pur avendo disposto il blocco dell'account di posta elettronica di un docente con cui aveva cessato il rapporto di lavoro, in realtà aveva soltanto provveduto a resettare la password di accesso, mantenendo attiva la relativa casella di posta elettronica e conservando per circa 2 anni i messaggi in entrata e in uscita. L'ateneo, effettuando una prolungata conservazione dei dati personali contenuti nei messaggi di posta elettronica e omettendo, per un lungo periodo, 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, Regolamento (UE) 2016/679.

Il Garante ha ribadito che ogni operazione relativa al servizio di posta elettronica dev'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 anche evidenziato 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.

HRIT rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti,

HRIT

30/09/2025