



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 5 giugno 2025

NEWS DEL GIORNO

Esenzioni tempi di guida nel settore autotrasporto
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Accesso ai log e metadati dei dipendenti solo con accordo sindacale
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Ripartite le risorse per assunzioni a tempo indeterminato LSU
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Sicurezza sul lavoro: estensione delle responsabilità penale
di Redazione

BLOG

I rischi del Tfr in busta paga
di Evangelista Basile



NEWS DEL GIORNO

Esenzioni tempi di guida nel settore autotrasporto

di Redazione

È stato pubblicato nella G.U. 31 maggio 2025 n. 125 il [D.M. 22 aprile 2025](#) del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti in cui si ampliano l'esenzioni relative agli obblighi in materia di tempi di guida (Regolamento (CE) n. 561/2006) e di dotazione del cronotachigrafo (Regolamento (UE) n. 165/2014).

In particolare, sono escluse dall'applicazione delle norme su tempi di guida, interruzioni e riposi dei conducenti (articoli 6-9 del Regolamento 561/2006) e sull'uso del tachigrafo (articolo 3, par. 2, del Regolamento 165/2014) le seguenti categorie di trasporto effettuate interamente sul territorio nazionale:

- Veicoli > 7,5 tonnellate utilizzati dai fornitori del servizio postale universale;
- Veicoli adibiti a scuola guida, purché non usati per trasporto di persone o merci a fini di lucro;
- Veicoli usati nell'ambito di servizi fognari, manutenzione rete idrica elettrica e gas, manutenzione stradale, raccolta e smaltimento rifiuti domestici, telefonia e telecomunicazioni);
- Veicoli speciali per il trasporto di attrezzature di circhi o parchi di divertimenti;
- Veicoli per la raccolta del latte nelle fattorie o restituzione di contenitori/prodotti lattiero-caseari per alimentazione animale;
- Veicoli speciali per il trasporto di denaro o valori;
- Veicoli per il trasporto di rifiuti o carcasse animali non destinati al consumo umano;
- Veicoli per il trasporto di animali vivi tra fattorie, mercati locali e macelli entro 100 km.

• **OPEN day**

PF Percorso Formativo

25 GIUGNO | ore **11.00**

Formazione ed informazione integrate con l'AI

iscriviti al webinar gratuito





NEWS DEL GIORNO

Accesso ai log e metadati dei dipendenti solo con accordo sindacale

di Redazione

Il Garante della Privacy, con la [newsletter del 30 maggio 2025, n. 535](#), ricorda che il datore di lavoro può raccogliere i *log* di navigazione in Internet e i metadati delle e-mail dei dipendenti solo in presenza di specifiche condizioni e garanzie.

Il Garante, con provvedimento 29 aprile 2025, ha infatti sanzionato la Regione Lombardia in quanto raccoglieva e conservava i *log* di navigazione in Internet – consistenti in informazioni inerenti ai siti *web* visitati dai dipendenti, inclusi quelli relativi ai tentativi falliti di accesso ai siti censiti in una apposita *black list* – senza aver stipulato un accordo collettivo con le rappresentanze sindacali e aver adottato adeguate garanzie a tutela dei lavoratori.

Nessun accordo, inoltre, era stato inizialmente siglato per il trattamento dei metadati di posta elettronica dei lavoratori.

Il Garante, oltre alla sanzione amministrativa pari a € 50.000, ha ingiunto una serie di misure correttive, tra queste, in particolare:

- l'anonimizzazione dei *log* relativi ai tentativi di accesso falliti ai siti *web* censiti nella *black-list*;
- la cifratura del dato concernente i nomi dei dipendenti assegnatari dei pc portatili;
- la riduzione del termine di conservazione di tali dati.

OPENday

PF

Percorso Formativo

25 GIUGNO | ore 11.00

Formazione ed informazione integrate con l'AI

iscriviti al webinar gratuito





NEWS DEL GIORNO

Ripartite le risorse per assunzioni a tempo indeterminato LSU

di Redazione

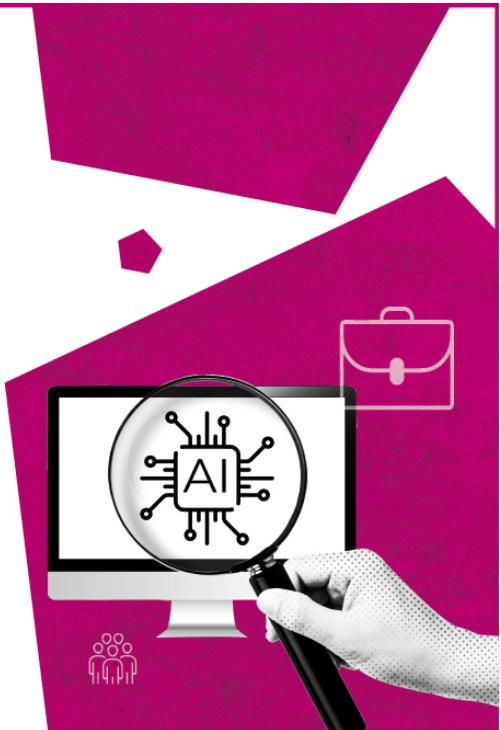
È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 126 del 3 giugno 2025 il [D.P.C.M. 21 marzo 2025](#), con il quale è definito il riparto delle risorse destinate ad incentivare le assunzioni a tempo indeterminato, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, dei lavoratori socialmente utili (LSU): le risorse sono state attribuite, per l'annualità 2024, alle amministrazioni delle Regioni Campania e Basilicata indicate nell'allegato del D.P.C.M..

OPEN day

PF Percorso Formativo

Formazione ed informazione integrate con l'AI

25 GIUGNO | ore 11.00 - [iscriviti >>](#)





NEWS DEL GIORNO

Sicurezza sul lavoro: estensione delle responsabilità penale

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Penale, 17 marzo 2025, n. 10460, ha stabilito che, in tema di prevenzione degli infortuni sui luoghi di lavoro, ciascuno dei titolari della posizione di garanzia, ove ve ne siano più d'uno, è destinatario, per intero, dell'obbligo di tutela imposto "ex lege", sicché l'omessa applicazione di una cautela antinfortunistica è addebitabile a ogni singolo garante. (F)

L'indicazione del responsabile di stabilimento, volta a fare adottare prassi elusive della disciplina prevenzionale, è stata ritenuta inidonea ad esonerare da responsabilità i soggetti a lui sottoposti, incombendo su caporeparto, capoturno e vice-capoturno l'onere di non uniformarsi e di denunciare l'esistenza di prassi rischiose per l'incolumità dei lavoratori.

Libri ed eBook

Il potere disciplinare del datore di lavoro privato

[scopri di più >](#)



BLOG

I rischi del Tfr in busta paga

di Evangelista Basile

Con [nota n. 616 del 3 aprile2025](#), l'Ispettorato del lavoro ha risposto ad alcuni quesiti in merito alla legittimità della prassi – peraltro di discreta diffusione – di anticipo mensile del Tfr in busta paga.

La L. 190/2014 aveva, infatti, introdotto in via sperimentale detta possibilità, ma per un periodo limitato di paga decorrente dal 1° marzo 2015 al 30 giugno 2018.

Il trattamento di fine rapporto (Tfr) rappresenta una somma di denaro che viene accumulata mensilmente dal datore di lavoro, per conto del dipendente, allo scopo di assicurare un supporto economico al termine del rapporto di lavoro.

L'articolo 2120, cod. civ., nei primi 5 commi, individua i criteri di calcolo del Tfr e nei commi successivi disciplina le condizioni in presenza delle quali, su richiesta del lavoratore, è possibile procedere all'anticipazione del trattamento di fine rapporto.

L'ultimo comma dello stesso articolo rimanda, infatti, alla contrattazione collettiva o ai patti individuali l'introduzione di condizioni di miglior favore relative all'accoglimento delle richieste di anticipazione, in mancanza delle quali l'erogazione monetaria non può che qualificarsi quale maggiore retribuzione assoggettata all'obbligazione contributiva, come chiarito dalla Corte di Cassazione nell'ordinanza n. 4670 del 22 febbraio 2021.

Secondo l'Ispettorato, in virtù della collocazione sistematica del rimando operato dal comma 10 dell'articolo 2120, cod. civ., che si pone al termine della disciplina delle anticipazioni del Tfr, è possibile ritenere che la pattuizione collettiva o individuale possa avere ad oggetto un'anticipazione dell'accantonamento maturato al momento della pattuizione e non un mero automatico trasferimento in busta paga del rateo mensile, che, a questo punto, costituirebbe una mera integrazione retributiva, con conseguenti ricadute anche sul piano contributivo. Tale operazione, peraltro, sembrerebbe contrastare – a detta dell'ente – con la stessa *ratio* dell'istituto, che è quella di assicurare al lavoratore un supporto economico al termine del rapporto di lavoro.

Del resto, si ricorda che, dal 1° gennaio 2007, il datore di lavoro con almeno 50 dipendenti è obbligato al versamento della quota di Tfr al Fondo di tesoreria istituito ai sensi dell'articolo 1, commi 756 e 757, L. 296/2006, le cui modalità attuative sono disciplinate dal D.M. 30 gennaio 2007. Tale versamento assume la natura di contribuzione previdenziale, stante l'equiparazione del Fondo a una gestione previdenziale obbligatoria, con



applicazione dei principi di ripartizione e dell'automaticità delle prestazioni di cui all'articolo 2116, cod. civ., con la conseguenza che le quote di Tfr versate al Fondo rispondono al regime di indisponibilità proprio della contribuzione previdenziale, ferme restando le ipotesi di pagamento anticipato del Tfr nei casi e nei limiti normativamente previsti.

Pertanto, secondo l'Ispettorato, laddove si ravvisino le descritte ipotesi di anticipazione, il personale ispettivo dovrà intimare al datore di lavoro di accantonare le quote di Tfr illegittimamente anticipate attraverso l'adozione del provvedimento di disposizione di cui all'articolo 14, D.Lgs. 124/2004.

Peraltro, il principio è stato anche confermato dalla giurisprudenza, la quale ha di recente statuito: *"In materia di lavoro, l'impresa non può versare ai dipendenti la quota di tfr insieme alla retribuzione in modo continuativo e senza indicare la causale. L'anticipazione costante, infatti, contrasta con l'accantonamento mensile e si pone quale sistema pattizio capace di contrastare il meccanismo legale dell'istituto"* (così Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 20 maggio 2025, n. 13525).

OPENday

PF

Percorso Formativo

25 GIUGNO | ore 11.00

Formazione ed informazione integrate con l'AI

iscriviti al webinar gratuito

