

CDLNA

LAVORO

PREVIDENZA

FISCO

RIVISTA GIURIDICA A CURA DEL CENTRO STUDI DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

OTTOBRE 2025

n.

10



- IA tra opportunità e insidie per i Consulenti del Lavoro
- Patto di prova: ultimi orientamenti giurisprudenziali
- IRES premiale per l'anno di imposta 2025

Mensile - Registrazione Tribunale di Napoli n. 36 del 17 dicembre 2024

Editore

Consiglio Provinciale dell'Ordine
dei Consulenti del Lavoro di Napoli



Piazza Municipio, 84

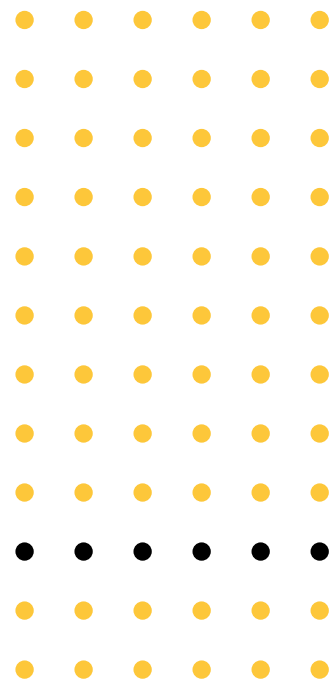
80133 Napoli (NA)

Codice Fiscale 80017920630

Tel. 0815518566

E-mail cpo.napoli@consulentidellavoro.it

Pec ordine.napoli@consulentidellavoropec.it



Direttore Responsabile

Francesco Duraccio

PRESIDENTE DEL CONSIGLIO PROVINCIALE DELL'ORDINE DI NAPOLI

Coordinamento

Francesco Capaccio

SEGRETARIO DEL CONSIGLIO PROVINCIALE DELL'ORDINE DI NAPOLI

Redazione

Centro Studi dell'Ordine di Napoli

Con la collaborazione di



Associazione Giovani
Consulenti del Lavoro
Napoli

Progetto e realizzazione grafica

TeleConsul Editore SpA

SOMMARIO

SCENARIO

- 7 Intelligenza Artificiale tra opportunità e insidie per i Consulenti del Lavoro

Francesco Duraccio

NOVITÀ DEL PERIODO

- 13 I.N.P.S.

- 16 I.N.A.I.L.

LAVORO E PREVIDENZA

- 19 Il patto di prova nel rapporto di lavoro subordinato

Francesco Capaccio

- 23 È valido il patto di prova con rinvio specifico al CCNL?

Pierluigi Lanzarotti

- 26 L'indeterminatezza del patto prova porta alla tutela reintegratoria

Anna Pane

- 30 Lecita l'installazione della telecamera nascosta in presenza di un fondato sospetto nei confronti del lavoratore

Pasquale Assisi

- 33 La linea — non più così sottile — tra controllo datoriale e ingerenza nella vita privata

Monica Schiano

- 37 L'insufficienza probatoria delle dichiarazioni rese in sede ispettiva ai fini della riqualificazione dei rapporti di lavoro

Giuseppe Gentile

- 40 Congedo di paternità obbligatorio anche per la "madre intenzionale"

Carla Napoletano

- 44 Legge 106/2025: permessi per esami clinici e conservazione del posto di lavoro

Ivo Amodio

FISCO E TRIBUTI

- 50 L'Ires premiale per l'anno di imposta 2025: le disposizioni attuative del decreto del Ministro dell'economia e delle finanze 8 agosto 2025

Pietro Di Nono

- 54 Autoimprenditorialità giovanile: operativi i nuovi incentivi previsti dal "Decreto Coesione"

Massimiliano De Bonis

SOMMARIO

FISCO E TRIBUTI

- 59 Delega Unica Agenzia Entrate – Agenzia Entrate Riscossione

Luigi Carbonelli

- 62 Auto concessa ad uso promiscuo: i chiarimenti dall'Agenzia delle Entrate

Ettore Franzoni

RASSEGNA GIURISPRUDENZALE

- 68 Contributi dovuti sull'indennità sostitutiva del preavviso anche a fronte di rinuncia del lavoratore
-

- 69 Tempestività della sanzione disciplinare in caso di fatti di rilevanza penale
-

- 70 Licenziato il lavoratore che, durante il congedo parentale, non si occupa del figlio
-

- 71 L'accertamento con adesione non estingue l'obbligazione
-

- 72 Il reato di sottrazione fraudolenta si configura anche con condotte apparentemente lecite
-

**Fon
AR
Com**



SEMPLICE | DIGITALE | FLESSIBILE

DIAMO FORMA ALLE COMPETENZE

FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE
NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA



fonarcom.it



SCENARIO



n. 10 - OTTOBRE 2025

CDLNA
LAVORO PREVIDENZA FISCO
RIVISTA GIURIDICA A CURA DEL CENTRO STUDI DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Intelligenza Artificiale tra opportunità e insidie per i Consulenti del Lavoro

L'intelligenza artificiale (IA) sta ridisegnando confini, metodi e linguaggi delle professioni intellettuali. Per i Consulenti del Lavoro rappresenta una rivoluzione silenziosa ma dirompente, capace di ampliare le potenzialità operative e di analisi, ma anche di porre nuove sfide etiche e di responsabilità.

 **Francesco Duraccio**

PRESIDENTE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

L'intelligenza artificiale può diventare un alleato strategico per il Consulente del Lavoro, capace di aumentare la precisione delle analisi, ottimizzare i tempi di elaborazione e migliorare la qualità complessiva delle prestazioni professionali.

Nei processi quotidiani di **amministrazione del personale**, algoritmi di *machine learning* possono automatizzare il controllo incrociato tra dati retributivi, contributivi e fiscali, individuando in tempo reale anomalie, errori o incongruenze. Sistemi predittivi possono supportare la **simulazione di scenari retributivi** che integrano parametri contrattuali, premi di risultato, costo aziendale e impatto fiscale.

Nell'ambito della **contrattazione collettiva, aziendale e individuale**, sistemi di analisi semantica possono aiutare il professionista a comparare clausole contrattuali, rilevare differenze normative tra CCNL e individuare soluzioni negoziali più vantaggiose per

il cliente, senza mai sostituire la valutazione critica del consulente.

Inoltre, l'intelligenza artificiale può rendere più efficiente anche la **gestione documentale e informativa**, suggerendo aggiornamenti normativi, predisponendo check-list personalizzate o generando report automatici sugli adempimenti periodici.

Per quanto riguarda la **consulenza organizzativa e di gestione delle risorse umane**, l'IA può fornire strumenti analitici avanzati per monitorare dinamiche di **turnover**, tassi di assenteismo e performance individuali o di *team*. Modelli di analisi predittiva consentono di individuare precocemente i fattori di rischio — ad esempio cali di produttività, stress da lavoro o disallineamento tra competenze e mansioni — suggerendo interventi mirati di welfare, formazione o riorganizzazione.

Un ulteriore campo di applicazione è quello della **pianificazione del fabbisogno di personale**, dove l'IA può stimare,

sulla base dei trend produttivi e delle previsioni di mercato, i profili professionali e le competenze che l'azienda dovrà acquisire o riqualificare.

Questi sono soltanto alcuni esempi di utilizzo dell'IA nel nostro mondo professionale.

Tali applicazioni non sostituiscono il sapere umano, ma ne amplificano la capacità di analisi e di decisione: il vero valore aggiunto nasce quando il professionista utilizza la tecnologia come strumento di approfondimento e non come scorciatoia interpretativa. L'uso di sistemi generativi, se impiegato con competenza e trasparenza, può semplificare la redazione di bozze di comunicazioni standard, check-list di adempimenti o ricerche normative preliminari. Tuttavia, la loro funzione deve restare **strumentale e subalterna**: l'intelligenza artificiale è un supporto, non un sostituto del giudizio umano.

I limiti e le insidie dell'automazione

Il rischio più evidente è quello dell'automatismo inconsapevole. Gli algoritmi, per quanto evoluti, non comprendono il contesto umano, etico e giuridico delle decisioni.

Un errore di interpretazione normativa o una risposta generata da un sistema non aggiornato può generare danni economici e disciplinari significativi. Inoltre, l'utilizzo di piattaforme non conformi alle regole di protezione dei dati (GDPR e art. 2-*quinqüiesdecies* del D.Lgs. 196/2003) espone il professionista a responsabilità dirette in materia di privacy e sicurezza informatica.

Per questo, l'articolo 13 della **legge delega 23 settembre 2025, n. 132** —

come richiamato dal recente **comunicato del Consiglio Nazionale dell'Ordine** — delimita con chiarezza l'ambito di utilizzo dell'IA nelle professioni intellettuali:

deve essere limitato ad attività strumentali e di supporto, mantenendo la centralità della persona e la responsabilità esclusiva del professionista.

Trasparenza e responsabilità: i nuovi cardini deontologici

Il **principio di trasparenza** introduce un obbligo sostanziale: il cliente deve essere informato in modo chiaro e tracciabile sull'uso di strumenti di IA nell'esecuzione dell'incarico.

Non si tratta di un mero adempimento formale, ma di un atto fiduciario che rafforza la correttezza del rapporto professionale. La comunicazione deve spiegare quali funzioni vengono automatizzate e come il consulente mantiene il controllo decisionale e la verifica finale.

L'informativa deve essere resa **prima dell'avvio o comunque contestualmente all'assunzione dell'incarico**, in modo che il cliente possa conoscere e accettare consapevolmente le modalità di utilizzo dell'IA.

In caso di introduzione successiva di strumenti di intelligenza artificiale nel corso del rapporto professionale, è necessario **aggiornare tempestivamente la comunicazione**, descrivendo in termini chiari la tipologia di attività interessate e le garanzie adottate in materia di riservatezza, sicurezza dei dati e controllo umano sul risultato.

È consigliabile che tale informazione sia **documentata e conservata** (ad esempio tramite un allegato all'inca-

rico scritto, una comunicazione PEC o una nota protocollata etc.), così da garantire trasparenza, tracciabilità e tutela reciproca.

Parallelamente, resta invariato il principio della **responsabilità personale** sancito dall'art. 2232 c.c.: l'uso di strumenti di intelligenza artificiale non attenua né trasferisce la responsabilità civile, deontologica o penale del professionista.

Ogni decisione, valutazione o documento deve essere vagliato criticamente dal consulente, che rimane garante della qualità e della conformità dell'elaborato.

L'IA come "strumento" in senso atecnico

Quando si afferma che l'intelligenza artificiale è uno **strumento**, l'espressione va intesa in senso **atecnico**. Non si tratta di uno strumento nel senso tradizionale — cioè qualcosa che il cittadino o il professionista può scegliere se utilizzare o meno — ma di una *utility* che ormai permea ogni ambito della vita quotidiana e professionale.

Oggi l'IA è presente in modo diffuso e spesso invisibile: nei software gestionali, nelle piattaforme di comunicazione, nei motori di ricerca, nei servizi cloud e persino negli strumenti di videoscrittura o contabilità.

Per questo non è più possibile decidere se "usare" o "non usare" l'intelligenza artificiale: anche chi la rifiuta esplicitamente finisce per **usufruire indirettamente di servizi** che la impiegano, forniti da soggetti che l'hanno già integrata nei propri processi.

In questo senso, la volontarietà dell'utilizzo si attenua: l'IA è ormai un'infra-

struttura cognitiva collettiva, un ecosistema tecnologico da cui nessun professionista — né come cittadino né come lavoratore — può realisticamente sottrarsi.

Il termine "strumento" viene quindi utilizzato **solo in senso atecnico**, per indicare una realtà che incide in modo sistemico e non più opzionale sul modo stesso di esercitare la professione.

La vera differenza non sta nel decidere se impiegarla, ma **nel come governarla**, assicurando che il suo utilizzo avvenga nel rispetto della deontologia, della trasparenza e della centralità della persona.

Verso un modello antropocentrico di innovazione

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine, nel comunicato del 6 ottobre 2025, ha indicato con lucidità la direzione: un modello **antropocentrico**, dove la tecnologia amplifica, ma non sostituisce, la funzione intellettuale del Consulente del Lavoro.

La raccomandazione condivisibile è chiara: usare l'IA in modo consapevole, aggiornarsi costantemente, predisporre protocolli interni che garantiscano tracciabilità, sicurezza e affidabilità.

L'intelligenza artificiale, se governata da criteri etici e giuridici solidi, può potenziare la capacità analitica e predittiva della consulenza del lavoro, rendendola più competitiva e moderna. Ma la sua efficacia dipenderà sempre da chi la utilizza: dal discernimento umano, dalla sensibilità interpretativa e dal senso di responsabilità che restano prerogative insostituibili del professionista.

In conclusione, l'IA non è un oracolo,

ma una componente strutturale della realtà contemporanea. È un'occasione per ridefinire la competenza del Consulente del Lavoro come figura capace di coniugare diritto, economia e tecnologia.

La sfida del futuro sarà quella di **mantenere umano il digitale**, garantendo

che l'innovazione non eroda ma rafforzi la fiducia tra consulente e cliente.

Come ricorda il Consiglio Nazionale, trasparenza e responsabilità individuale non sono solo obblighi normativi, ma le fondamenta di un uso etico, sicuro e moderno dell'intelligenza artificiale nelle professioni intellettuali.



CDLNA

CENTRO STUDI DELL' ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI
LAVORO PREVIDENZA FISCO



EVENTO FORMATIVO WEBINAR **2** CREDITI

ARGOMENTI

- L.106/2025: permessi per esami clinici
- Auto ad uso promiscuo: chiarimenti dell'ADE
- Congedo di paternità per la madre intenzionale
- Locali sotterranei o semi-sotterranei: chiarimenti dell'INL
- Accertamenti ispettivi: l'insufficienza probatoria delle dichiarazioni rese dai lavoratori



RELATORI

Francesco Duraccio	<i>Presidente CPO Napoli</i>
Francesco Capaccio	<i>Segretario CPO Napoli</i>
Giuseppe Cantisano	<i>Direttore IAM INL Napoli</i>
Giuseppe Gentile	<i>Professore di Diritto del Lavoro UNINA Federico II</i>
Ivo Amodio	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Ettore Franzoni	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Carla Napoletano	<i>Centro Studi CDLNA</i>

16 OTTOBRE 2025

DALLE 15:00 ALLE 17:00



con la partecipazione di





NOVITÀ DEL PERIODO

n. 10 - OTTOBRE 2025

CDLNA
LAVORO PREVIDENZA FISCO
RIVISTA GIURIDICA A CURA DEL CENTRO STUDI DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

I.N.P.S.

Circolare 30 settembre 2025, n. 130

L'INPS fornisce un quadro riepilogativo delle disposizioni vigenti, e delle relative indicazioni amministrative, in materia di limiti alla pignorabilità degli importi corrisposti a titolo di prestazioni previdenziali non pensionistiche e della conseguente applicazione delle trattenute.

Circolare 25 Settembre 2025, n. 129

L'istituto illustra l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per le imprese di navigazione residenti e non residenti aventi una stabile organizzazione nello Stato italiano che utilizzano navi iscritte nei registri degli Stati dell'Unione europea (UE) o dello Spazio economico europeo (SEE) o navi battenti bandiera dei medesimi Stati adibite esclusivamente a traffici commerciali internazionali in relazione alle attività di trasporto marittimo o alle attività a esso assimilate. Fornisce altresì le relative istruzioni operative per la fruizione dell'esonero contributivo.

Circolare 23 Settembre 2025, n. 128

L'istituto comunica l'aggiornamento del contributo dovuto a carico degli iscritti al Fondo di previdenza del clero secolare e dei ministri di culto delle confessioni religiose diverse dalla cattolica per l'anno 2024 e fornisce le istruzioni relative alle modalità di pagamento.

Circolare 22 Settembre 2025, n. 127

L'istituto fornisce indicazioni in merito alle misure previdenziali previste dal D.lgs. 28 febbraio 2021, n. 36, emanato in attuazione dell'articolo 5 della l. 8 agosto 2019, n. 86, come modificato e integrato dal D.lgs 5 ottobre 2022, n. 163, che ha riordinato e riformato le disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo.

Messaggio 19 settembre 2025, n. 2730

L'istituto comunica il rilascio, all'interno della sezione "Servizi GDP" del Cassetto Previdenziale del Contribuente, dei nuovi applicativi "Sistemazione del Conto Assicurativo tramite Denuncia precompilata (SCAD)" e "Banca dati contributiva". Chiarisce inoltre che, con riferimento alla GDP, i datori di lavoro (Amministrazioni ed Enti pubblici o aventi natura giuridica privata) possono, a fare data dal 31 luglio 2017, procedere alla sistemazione delle posizioni assicurative mediante la trasmissione dei flussi a "Variazione", che possono essere utilizzati come denuncia mensile o come denuncia annuale.

Messaggio 15 settembre 2025, n. 2669

L'Istituto relativamente ai lavoratori marittimi comunica che, in un'ottica di semplificazione, a decorrere dalla data di pubblicazione del presente messaggio la verifica istruttoria di coerenza tra le vicende del rapporto di lavoro e la certificazione medica di malattia è effettuata, per la generalità dei lavoratori aventi diritto alla tutela della malattia marittimi, sulla base delle risultanze dei dati delle Comunicazioni Obbligatorie UniMare, ferma restando la facoltà di eventuali supplementi istruttori, ove necessario, mediante l'acquisizione del libretto di navigazione/foglio di ricognizione o della documentazione equivalente in formato cartaceo. Permane, invece, confermato l'obbligo di esibizione del libretto di navigazione/foglio di ricognizione o della documentazione equivalente in formato cartaceo da parte dei lavoratori marittimi in continuità di rapporto di lavoro/disponibilità retribuita. Resta fermo, infine, l'obbligo di esibizione della documentazione equivalente per i lavoratori non marittimi che svolgono attività lavorativa a bordo della nave.

Circolare 15 settembre 2025, n. 126

L'Istituto fornisce una ricognizione delle norme che regolano i processi di mobilità, nonché indicazioni in relazione alla disciplina da applicare nelle ipotesi di transito (a vario titolo) tra Amministrazioni pubbliche diverse che possono interessare i dipendenti pubblici iscritti all'ex ENPAS o all'ex INADEL.

Circolare 11 settembre 2025, n. 125

L'Istituto illustra il quadro normativo di riferimento dei c.d. contratti di ricerca e dei contratti denominati "incarichi post-doc" previsti, rispettivamente, dall'articolo 22 e dall'articolo 22-bis della l. n. 240/2010 e si forniscono indicazioni in ordine ai relativi obblighi contributivi conseguenti alla stipula dei medesimi.

Messaggio 03 settembre 2025, n. 2568

L'Istituto illustra le modalità di recupero a valere sulle risorse residue relative all'anno 2017 relativamente allo sgravio contributivo di cui all'articolo 6 del D.L. n. 510/1996 in favore delle imprese che hanno stipulato contratti di solidarietà ai sensi dell'articolo 1 del D.L. n. 726/1984 e dell'articolo 21, comma 1, lettera c), del D.lgs. n. 148/2015. D.I. n° 2/2017.

Messaggio 2 settembre 2025, n. 2553

L'Istituto comunica il rilascio delle implementazioni relative alle modalità di consultazione dell'estratto contributivo tali da consentire all'interessato una visualizzazione in ordine cronologico dei periodi contributivi con l'indicazione, per ognuno di essi, della Gestione/Fondo di riferimento, determinando in tal modo uno snellimento del servizio di consultazione e una visione immediata e intuitiva della complessiva posizione assicurativa. Inoltre, rende nota la possibilità, per gli interessati, di utiliz-

zare il sito istituzionale al fine di richiedere l'accredito o la modifica di periodi e, in generale, di rimuovere errori presenti nella propria posizione assicurativa.

I.N.A.I.L.

Circolare 18 settembre 2025, n. 48

L'INAIL comunica la rivalutazione del minimale e del massimale di rendita con decorrenza 1/1/2025, nonché i limiti di retribuzione imponibile per il calcolo dei premi assicurativi.

Circolare 08 settembre 2025, n. 46

L'INAIL comunica i nuovi coefficienti di capitalizzazione per le rendite ad inabili e superstiti che si applicano dal 1/1/2025.



CONSIGLIO PROVINCIALE DELL'ORDINE DEI
CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

LABORATORIO TEMATICO

COMUNICAZIONE EFFICACE PER IL CONSULENTE MODERNO

RELATORE

Simona Letizia Ilardo

Consulente del Lavoro, life & business coach

21 OTTOBRE 2025

DALLE 10:00 ALLE 12:00

1^ Ora – Introduzione alla Comunicazione Efficace.

Obiettivo: Comprendere l'importanza della comunicazione efficace nell'esercizio della professione.

CONTENUTI

- Elementi chiave della comunicazione.
- Differenze tra comunicazione verbale, paraverbale e non verbale.
- L'impatto della comunicazione sulle relazioni professionali.

2^ Ora – Emozioni: forza della comunicazione.

Obiettivo: Comprendere e utilizzare le emozioni come potente strumento di comunicazione per migliorare l'efficacia e la connessione interpersonale.

CONTENUTI

- Introduzione alle emozioni nella comunicazione.
- Stato emotivo: il fondamento del dialogo.
- Dialogo interiore: il compagno invisibile.

28 OTTOBRE 2025

DALLE 10:00 ALLE 12:00

1^ Ora – Comunicazione è: relazione, persuasione, manipolazione.

Obiettivo: Sviluppare abilità persuasive per influenzare positivamente le decisioni altrui.

CONTENUTI

- Tecniche di comunicazione persuasiva.
- Le basi della persuasione: ethos, pathos, logos.
- Strategie per costruire fiducia e credibilità.
- La gestione del conflitto

2^ Ora – Comunicazione come USP, tone of voice, voce unica e personal branding.

Obiettivo: Creazione di una comunicazione efficace che rispecchi identità ed integri USP, tone of voice e personal branding.

CONTENUTI

- Introduzione alla comunicazione come strumento della USP (Unique Selling Proposition).
- Tone of Voice: l'identità nella comunicazione.
- La Voce Unica: trovare e sviluppare la propria.
- Personal branding: la comunicazione come strumento di branding personale.

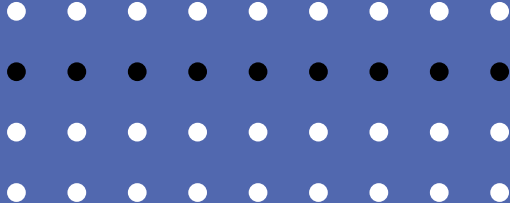
SALA "EDMONDO DURACCIO" PRESSO SEDE CPO DI NAPOLI PIAZZA MUNICIPIO, 84 - NAPOLI

La partecipazione ad ogni singola data diritto a **2 Crediti Formativi**



LAVORO E PREVIDENZA

n. 10 - OTTOBRE 2025



CDLNA
LAVORO PREVIDENZA FISCO
RIVISTA GIURIDICA A CURA DEL CENTRO STUDI DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Il patto di prova nel rapporto di lavoro subordinato

Il presente contributo analizza l'istituto del patto di prova nel rapporto di lavoro subordinato, alla luce della disciplina codicistica e dell'elaborazione giurisprudenziale e dottrinale. Vengono approfonditi i profili relativi alla natura giuridica, ai requisiti di validità, agli effetti del recesso e alla funzione causale, con particolare attenzione al tema dell'indicazione delle mansioni e alla possibilità di rinnovare il patto in contratti successivi. L'analisi si propone di offrire una panoramica sistematica utile sia alla prassi operativa che alla riflessione teorica.

 **Francesco Capaccio**

SEGRETARIO DEL CPO DI NAPOLI E AVVOCATO CASSAZIONISTA

Il patto di prova costituisce una clausola accessoria al contratto di lavoro subordinato disciplinata dall'art. 2096 c.c. La sua **funzione** è quella di **consentire ad entrambe le parti di verificare la reciproca convenienza del rapporto**, mediante un periodo di sperimentazione della prestazione lavorativa e delle condizioni in cui essa deve svolgersi¹.

In dottrina, l'istituto è stato qualificato come **condizione sospensiva del contratto**, che diviene definitivo solo al superamento della prova².

In altri orientamenti, si è invece soste-

nuto che la prova incida esclusivamente sull'efficacia del vincolo contrattuale, non sulla sua validità intrinseca³. Soluzione quest'ultima accolta dalla Giurisprudenza di legittimità⁴.

Requisiti di validità: forma e contenuto

La validità del patto di prova **richiede la forma scritta *ad substantiam***, da stipularsi **anteriamente o contestualmente alla conclusione del contratto**.

La **mancata adozione** della **forma scritta** prescritta determina la **nullità della clau-**

1 G. Giugni, *Lezioni di diritto del lavoro*, Laterza, Bari, 2006, p. 242.

2 F. Carinci, *Il rapporto di lavoro subordinato*, Giappichelli, Torino, 2012, p. 119.

3 P. Tullini, *Contratto di lavoro e autonomia privata*, Cedam, Padova, 2003, p. 157.

4 La giurisprudenza di legittimità è consolidata nell'affermare che la nullità della clausola che contiene il patto di prova, in quanto parziale, non si estende all'intero contratto ma determina la automatica conversione dell'assunzione in definitiva sin dall'inizio, in conformità del meccanismo prefigurato dall'art. 1419, comma 2 cod. civ. (cfr. Cassazione, statuizioni 21698/2006, 14538/1999, 5811/1995, 11427/1993 e, da ultimo, confermata dalla sentenza 24201/2025).

sola con la conseguenza che il rapporto deve intendersi definitivo sin dall'inizio⁵.

Elemento imprescindibile è altresì la **specificazione delle mansioni oggetto della prova**⁶. La giurisprudenza ha chiarito che il patto privo di indicazione delle mansioni è nullo⁷, mentre è sufficiente un rinvio espresso e non equivoco al contratto collettivo **per relationem**⁸.

Il tema dell'indicazione delle mansioni è particolarmente rilevante nelle figure direttive e nei quadri aziendali: in tali casi, parte della giurisprudenza ha ammesso una formulazione meno analitica, ritenendo sufficiente il riferimento al livello contrattuale, stante l'ampiezza e complessità del ruolo da svolgere⁹.

Durata del periodo di prova

La durata del periodo di prova deve essere espressamente concordata dalle parti nei limiti delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva di riferimento ovvero dalla legge come di seguito si preciserà¹⁰.

In particolare, quanto ai rapporti a tempo indeterminato, ruolo fondamentale è svolto dalla contrattazione collettiva. Quest'ultima, infatti, stabilisce limiti mas-

simi variabili in base all'inquadramento professionale.

Con riferimento al contratto a tempo determinato, il legislatore è intervenuto con il Collegato Lavoro 2024 (l. 203/2024), introducendo un criterio proporzionale: la durata della prova è stabilita in misura pari ad un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario di durata del contratto, entro i limiti massimi di 15 giorni per i rapporti fino a sei mesi e di 30 giorni per i contratti fino a dodici mesi¹¹.

Per i contratti di durata superiore ad un anno, il periodo di prova resta calcolato in via proporzionale, senza un tetto massimo esplicito oltre quello fissato per i contratti inferiori all'anno, salva diversa previsione della contrattazione collettiva¹².

Il recesso in prova e il regime probatorio

Durante il periodo di prova, l'art. 2096, comma 3, c.c. attribuisce ad **entrambe le parti la facoltà di recedere ad nutum, senza obbligo di motivazione, preavviso o indennità**.

Si tratta di una delle poche ipotesi di recesso libero ancora riconosciute dall'ordinamento.

5 Cass. Civ., Sez. Lav., 23 marzo 1999, n. 2763.

6 Sul punto si rinvia all'articolo di A. Pane pubblicato su questa stessa Rivista.

7 Cass. Civ., Sez. Lav., 18 maggio 2005, n. 10363.

8 M. Magnani, *Il contratto di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 221. Più specificatamente, si rinvia a P. Lanza-rotti in questa Rivista.

9 Trib. Treviso, 30 aprile 2025, n. 333.

10 In particolare, l'art. 10 della l. 604/66 prevede che le tutele verso i licenziamenti illegittimi si applicano, quanto ai lavoratori assunti in prova, dal momento in cui l'assunzione diviene **definitiva e, in ogni caso, quando sono decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro**.

11 Art. 13, Legge 4 dicembre 2024, n. 203 (Collegato Lavoro 2024).

12 L'INL, circ. 6/2025, precisa che nel caso di **contratti di lavoro a termine di durata superiore a dodici mesi**, il periodo di prova sarà calcolato moltiplicando un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario, anche oltre la durata massima di 30 giorni, stabilita per contratti a termine di durata inferiore a dodici mesi. Nel caso in cui un'impresa intenda stipulare un contratto di assunzione a termine superiore a 12 ed inferiore a 24 mesi, sarà necessario verificare la durata del periodo di prova applicando il criterio sopra descritto e riportarlo a quanto previsto dal nostro CCNL, scegliendo però la durata del periodo di prova più favorevole al lavoratore, cioè quella più breve.

La giurisprudenza ha tuttavia chiarito che grava sul lavoratore l'onere di dimostrare il carattere illecito del recesso, qualora contesti che esso sia fondato sull'esito negativo della prova¹³.

Il datore di lavoro, dal canto suo, incorre in responsabilità contrattuale ove impedisca al lavoratore lo svolgimento effettivo della prova, frustrandone la funzione¹⁴.

Particolare attenzione merita il caso delle dimissioni per giusta causa durante la prova: in tali ipotesi, la Cassazione ha precisato che non si tratta di recesso *ad nutum*, ma trova applicazione la disciplina ordinaria con conseguente diritto del lavoratore al risarcimento¹⁵.

Finalità e rinnovazione del patto

La causa del patto di prova è rinvenibile nella tutela dell'interesse comune di datore e lavoratore a verificare la reciproca convenienza del contratto. Il patto svolge una funzione di garanzia bilaterale: il datore verifica le capacità professionali del dipendente, mentre quest'ultimo può valutare le condizioni di lavoro e la sostenibilità della prestazione¹⁶.

Tale funzione giustifica l'ammissibilità di un nuovo patto di prova in successivi contratti tra le stesse parti, purché ricorrano circostanze nuove, quali differenti mansioni, mutamenti organizzativi o variazioni nelle condizioni personali e professionali del lavoratore¹⁷.

La nullità del patto di prova: conseguenze

Sul piano delle conseguenze connesse al licenziamento *ad nutum* intimato dal datore di lavoro in relazione ad un patto di prova nullo, è stato chiarito che la trasformazione dell'assunzione in definitiva comporta il venir meno del regime di libera recedibilità.

Infatti, come recentemente ribadito dalla Suprema Corte, sentenza n° 24201/2025, **in ipotesi di nullità genetica** del patto accidentale contenuto nel contratto individuale di lavoro, come può essere il caso della **mancata stipula del patto di prova per iscritto in epoca anteriore o almeno contestuale all'inizio del rapporto di lavoro** oppure il caso della **mancata specificazione delle mansioni da espletarsi**, è stato affermato che la cessazione unilaterale del rapporto di lavoro per mancato superamento della prova è inidonea a costituire giusta causa o giustificato motivo di licenziamento e non si sottrae alla disciplina limitativa dei licenziamenti. In particolare, nel caso di nullità, un eventuale recesso intimato con la motivazione *mancato superamento del periodo di prova*, configura un licenziamento per insussistenza del fatto e, per l'effetto, conduce alla reintegrazione¹⁸.

Conclusioni

Il patto di prova, sebbene di frequente applicazione, presenta profili delicati che

13 Cass. Civ., Sez. Lav., 21 febbraio 2011, n. 4066.

14 Cass. Civ., Sez. Lav., 17 giugno 2021, n. 17423.

15 Cass. Civ., Sez. Lav., 17423/2021.

16 M. Persiani, *Diritto del lavoro*, Zanichelli, Bologna, 2015, p. 198.

17 Cass. Civ., Sez. Lav., 6 novembre 2014, n. 23698.

18 Ciò anche alla luce della sentenza della Consulta n° 128/2024, in cui, anche nell'area applicativa del c.d. "Jobs Act", l'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento, determina, certamente quanto ai datori rientranti nelle previsioni di cui all'art. 18, c. 8 e 9, della l. 300/70, la reintegrazione "attenuata".

richiedono particolare attenzione in sede di redazione. La forma scritta, la corretta individuazione delle mansioni e il rispetto della funzione sperimentale sono elementi imprescindibili per garantirne validità ed efficacia. La giurisprudenza e la

dottrina convergono nel ritenere che la clausola debba essere utilizzata in modo non strumentale, ma coerente con la sua ratio, pena la nullità e la trasformazione del rapporto in contratto definitivo sin dall'origine.

È valido il patto di prova con rinvio specifico al CCNL?

Con **ordinanza n. 15326 del 9 giugno 2025** viene confermato, da parte della Cassazione, un orientamento "rigoroso" ma coerente in materia di patto di prova, volto a garantire trasparenza e tutela nel rapporto di lavoro: il patto è valido se le mansioni sono indicate in modo specifico, anche tramite richiamo (*per relationem*) al CCNL, purché il riferimento sia chiaro e dettagliato.

 **Pierluigi Lanzarotti**
CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Nel contratto di lavoro subordinato, l'assunzione in prova del prestatore, disciplinata dall'art. 2096 c.c., ha subito una serie di rilevanti interpretazioni da parte della dottrina e della giurisprudenza che ne hanno chiarito il significato ed il contenuto pur senza snaturarne la sua originaria funzione consistente, come è noto, nell'effettuazione di un periodo di prova allo scopo di sperimentare, reciprocamente, la convenienza del rapporto lavorativo prima che lo stesso diventi definitivo.

La pronuncia in epigrafe affronta la particolare questione della specificazione delle mansioni attribuite al lavoratore, nel corso del periodo di prova, ed offre lo spunto per talune riflessioni sulle caratteristiche del relativo patto e sul perimetro di legittimità del medesimo.

La vicenda prende avvio dal ricorso di una lavoratrice, assunta a tempo indeterminato presso una cooperativa sociale, licenziata per mancato superamento del periodo di prova. La ricorrente contestava la genericità del patto sottoscritto, sostenendo che le attività effettivamente svolte non corrispondevano a quanto indicato nel contratto di assunzione dato che, il riferimento alle mansioni, risultava troppo vago e non consentiva di individuare con chiarezza l'oggetto della prova.

Nello specifico la lavoratrice sosteneva che le mansioni indicate nel contratto (**operatrice di contact center e back office**) non corrispondevano ai profili professionali della categoria C1¹ del contratto collettivo applicato (Ccnl Cooperative sociali), che riguardano invece mansioni socio-sanitarie/assi-

1 Con particolare riferimento al profilo professionale di "operatore tecnico dell'assistenza".

stenziali, proprie sì delle cooperative sociali, ma comunque estranee a quelle effettivamente svolte presso il datore di lavoro², con conseguente difetto di indicazione, **anche per *relationem***³, delle mansioni nel patto di prova che, di conseguenza, a detta della lavoratrice, sarebbe stato nullo.

I Giudici di legittimità, sulla scorta di quanto già affermato nei primi due gradi di giudizio⁴, hanno ritenuto infondato il ricorso ed hanno confermato la validità del patto di prova, ritenendo correttamente e specificamente indicati, nel contratto di assunzione, sia le mansioni della lavoratrice sia il suo inquadramento e sostenendo che il rinvio⁵ effettuato alla declaratoria del CCNL applicato non poteva essere considerato vago o sintetico ma esauritivo ed idoneo a determinare, con chiarezza, le prestazioni lavorative da eseguire soddisfacendo, così, i requisiti di validità previsti dall'art.2096 c.c.⁶. La Suprema Corte, infatti, ha più volte

ribadito che **il patto di prova apposto ad un contratto di lavoro deve contenere la specifica indicazione delle mansioni che ne costituiscono l'oggetto, la quale può essere operata anche con riferimento alle declaratorie del contratto collettivo, sempre che il richiamo sia sufficientemente specifico e riferibile alla nozione classificatoria più dettagliata, sicché, se la categoria di un determinato livello accorpi un pluralità di profili, è necessaria l'indicazione del singolo profilo, mentre risulterebbe generica quella della sola categoria.**

In breve sintesi possiamo asserire che il patto di prova, va ben oltre una semplice indicazione formale, esso resta valido se le mansioni sono indicate in modo chiaro e specifico, per iscritto e prima dell'inizio del rapporto di lavoro, anche tramite il richiamo alle declaratorie del Contratto collettivo, **ma solo se tale richiamo consente una reale e puntuale verificabilità dell'attività lavorativa ri-**

2 La dipendente era stata adibita ad attività di tipo socio-sanitario presso una struttura pubblica coinvolta nella gestione dell'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR).

3 L'indicazione da parte del datore di lavoro delle mansioni oggetto del patto di prova può essere effettuata anche mediante il semplice rinvio **per *relationem*** alle declaratorie contrattuali, a condizione che il richiamo sia sufficientemente specifico. La specificità del rinvio per *relationem* alle declaratorie contrattuali costituisce infatti elemento determinante nella definizione del patto. Non si ravvisa dunque l'illegittimità del licenziamento del lavoratore per mancato superamento della prova qualora il rimando al CCNL consenta comunque di individuare, soprattutto in presenza di una pluralità di profili appartenenti alla stessa categoria e livello, la nozione classificatoria più dettagliata ed esauritiva. (Valenti, C. (2023). Il patto di prova e la specificità del rinvio per *relationem* alle declaratorie contrattuali. RIVISTA ITALIANA DI DIRITTO DEL LAVORO, 42(2), 307-317).

4 Si cita la Sentenza della Corte d'Appello di Roma n.3188/2023 depositata il 26/09/2023 R.G.N. 291/2022.

5 Operatrice/ore tecnico dell'assistenza (C1). Appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni professionali, conoscenze teoriche e/o specialistiche di base, competenze professionali, capacità e conoscenze idonee al coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale. L'autonomia e la conseguente responsabilità sono riferite a metodologie definite e a precisi ambiti di intervento operativo nonché nell'attuazione di programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte e delle istruzioni emanate nell'attività di coordinamento. Le competenze e capacità includono l'utilizzo di attrezzature, macchinari, automezzi di natura complessa nonché la gestione di beni materiali per la realizzazione di processi produttivi conosciuti. Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale, o dalla partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

6 Tale pronuncia è tutt'altro che *un unicum*, essendo adesiva a Cass n.9597 del 2017, Cass. 1099/2022 e Cass. 5881/2023.

spetto alle mansioni proprie del profilo contrattuale di appartenenza.

In conclusione, l'ordinanza emessa dalla Cassazione il 9 giugno 2025, richiamando altre autorevoli pronunce in materia, rappresenta una linea guida di fondamentale rilevanza sul principio di specificità della mansione. Alla luce di queste consolidate regole, la validità

del patto di prova è oggi più che mai subordinata a una chiara individuazione delle attività cui verrà chiamata la risorsa. In difetto, si presenta la possibilità di contestazione e, in caso di licenziamento per mancato superamento della prova, di reintegra o risarcimento, secondo quanto stabilito dalla Corte.

L'indeterminatezza del patto prova porta alla tutela reintegratoria

La Suprema Corte, con la sentenza n. 24202 del 29 agosto 2025, si è pronunciata in merito alla nullità del patto di prova per indeterminatezza delle mansioni oggetto dell'esperimento e alle conseguenze connesse al licenziamento intimato dal datore di lavoro in relazione ad un patto di prova dichiarato nullo.

 **Anna Pane**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

La vicenda trae origine dal licenziamento per mancato superamento del periodo di prova della dipendente inquadrata nella categoria di Quadro presso una nota azienda che opera nel settore del commercio al dettaglio. La lavoratrice, seguito il rigetto da parte del Tribunale di Venezia della domanda diretta ad ottenere **l'accertamento della nullità del patto di prova** di mesi sei stipulato contestualmente al contratto di lavoro il 7.12.2017 (con decorrenza dall'11.12.2017) e — di conseguenza — la dichiarazione di illegittimità del recesso intimato in data 24 maggio 2018¹, proponeva appello.

Con sentenza n. 488/2022, pubblicata il 26.9.2022, la Corte di appello di Venezia, in riforma della impugnata pronuncia, ha dichiarato la **nullità del patto di prova per indeterminatezza dell'oggetto delle mansioni** in quanto

sul contratto individuale non era sufficiente la previsione del patto di prova, ma avrebbero dovuto essere indicate per iscritto anche **il contenuto dettagliato delle mansioni e le modalità concrete di esecuzione della prova**, rilevando che:

- la clausola non descriveva, neppure in forma minimale, le mansioni oggetto della prova non essendo sufficiente il richiamo alla posizione di "capo servizio";
- non era sufficiente il mero rinvio previsto nel contratto di assunzione, alla declaratoria contrattuale;
- il rilievo dato alle mail, intercorse tra le parti prima della stipulazione del contratto di lavoro, non era idoneo per desumere gli elementi essenziali delle specifiche mansioni cui sarebbe stata preposta la dipendente;

1 Con condanna alla reintegrazione nel posto di lavoro ed al pagamento della indennità risarcitoria secondo la previsione dell'art. 3 co. 2 del D.Lgs. n. 23/2015, *ratione temporis* applicabile al rapporto lavorativo.

- le conseguenze sanzionatorie, in caso di nullità del contenuto del patto di prova per la sua indeterminatezza, andavano individuate in quelle di insussistenza del fatto richiamando la giurisprudenza di legittimità che applicava a tali fatti specie l'art. 18 c. 4 l. 300/1970.

Pertanto, ha annullato il licenziamento e condannato il datore di lavoro alla reintegrazione e alla regolarizzazione contributiva previdenziale e assistenziale; con separata ordinanza, ha ritenuto che andasse, altresì, applicata la tutela risarcitoria prevista per i casi di insussistenza del fatto e disposto il prosieguo del giudizio al fine di determinare l'indennità dovuta, avendo riguardo all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione².

Avverso la pronuncia di secondo grado, il datore di lavoro proponeva ricorso in Cassazione contestando, tra i motivi:

- la nullità del patto di prova per la indeterminatezza delle mansioni oggetto dell'esperimento in quanto la Corte di appello non aveva tenuto conto:
 - della conoscenza, da parte della lavoratrice del profilo professionale per cui era prevista la prova;
 - della *Job description* relativa al "Responsabile Stile Uomo" ricevuto in allegato con la mail del 12.9.2017 e di quelle successive,

da cui emergeva il profilo professionale richiesto dalla società e in relazione al quale la dipendente aveva proposto la sua candidatura;

- del contenuto del contratto individuale di lavoro del 7.12.2017 e dell'art. 107 inserito nel titolo V del CCNL Terziario - ipotesi di accordo del 6.4.2011.
- la tutela applicata in conseguenza dell'annullamento del licenziamento.

La decisione della Corte Suprema: nullità genetica del patto di prova e conseguenze in termini di tutela

La Suprema Corte ha ribadito che la **nullità genetica del patto di prova** si realizza nelle ipotesi di:

- mancata stipula del patto di prova in data anteriore o almeno contestuale all'inizio del rapporto di lavoro³;
- mancata specificazione delle mansioni da espletarsi⁴.

In merito al **requisito della specificità delle mansioni**, diverse sono state le pronunce giurisprudenziali che hanno contribuito a delinearne la portata attraverso la **definizione di alcuni principi**:

- Ai fini della valutazione della specificità del patto di prova, non è necessaria la descrizione in dettaglio delle singole mansioni quando si è in presenza di **svolgimento di at-**

² Cass. n. 24201 del 29 agosto 2025.

³ Cass. n. 25 del 1995; Cass. n. 5591 del 2001; Cass. n. 21758 del 2010. Su punto si rinvia all'articolo di F. Capacio in questa stessa Rivista.

⁴ Cass. n. 17045 del 2005, come per il caso di specie.

tività di contenuto intellettuale e non meramente esecutive, in quanto è sufficiente che le stesse siano determinabili in base alla formula adoperata dalle parti nel documento contrattuale⁵. Inoltre, quando la prova interessa lo svolgimento di mansioni proprie di ruoli direttivi con potere di coordinamento di intere fasi produttive (es. responsabile amministrativo del personale, responsabile ufficio tecnico, direttore della *supply chain*⁶, ecc...), non sempre è possibile una elencazione analitica di ogni compito da svolgere in concreto⁷.

- b. La possibilità di **rinvio per *relationem* alle declaratorie del contratto collettivo applicabile** con riferimento all'inquadramento del lavoratore purché sia idoneo, per il grado di dettaglio della classificazione prevista, a specificare il contenuto delle mansioni che saranno oggetto dell'esperimento⁸.
- c. Ai fini dell'interpretazione del contratto, è possibile servirsi di **ele-**

menti extra testuali ricavabili dalla condotta delle parti, quali il pregresso bagaglio lavorativo esplicitato nel curriculum o anche le informazioni fornite in merito alla mansione da svolgere, avendo riguardo alla descrizione contenuta nell'annuncio di lavoro (*job description*), se sufficientemente dettagliata⁹.

Nel caso di specie, **la Corte Suprema ha ritenuto conforme a tali principi il giudizio della Corte territoriale sulla mancata specificazione del patto di prova** in quanto era stata rilevata *“assenza dei contenuti caratterizzanti il suo esercizio, funzionali alla verifica del positivo esperimento della prova e ha specificato che non era sufficiente né il rinvio alla declaratoria contrattuale (mancando un qualsivoglia riferimento al concreto esercizio delle mansioni individuabili) né il riferimento alle mail inviate in epoca anteriore alla stipula del contratto (perché oltre a mancare l'individuazione delle mansioni, doveva essere sottolineato che l'interlocutore — con il quale vi era*

5 Cass. n. 1957 del 2011; Cass. n. 17591 del 2014.

6 Cass. n. 553 del 2022.

7 *“L'indicazione contenuta nel contratto di lavoro, in base alla quale la lavoratrice veniva assunta per svolgere tutti i compiti inerenti alla funzione di responsabile amministrativo del personale, si appalesa come senz'altro sufficiente a rendere chiaro che la prova avrebbe avuto ad oggetto tutti i suddetti compiti, od altri analoghi; [...] la posizione direttiva — o, comunque di elevato livello con coordinamento di personale a lei sottoposto — che la lavoratrice avrebbe assunto era di per sé stessa ostativa alla possibilità di una aprioristica tassativa elencazione di ogni compito”*. Trib. Treviso — Sez. Lav., Sent. n. 82 del 16 febbraio del 2023, relativa all'impugnativa del licenziamento per mancato superamento del periodo di prova, da parte di lavoratrice assunta come responsabile amministrativo del personale con liv. Quadro, lamentando la nullità del patto di prova.

Cfr. Cass. n. 17591 del 2014. Risultava sufficientemente determinata la descrizione delle mansioni da svolgere durante la prova, con possibilità per il lavoratore di conoscere il suo campo d'azione e — quindi — l'oggetto della prova, mediante l'indicazione nella lettera di assunzione delle mansioni di “responsabile dell'ufficio tecnico”, con la qualifica di Quadro cat. 7Q del CCNL applicato (e con il riferimento alla disciplina generale della sez. 3 che ne individuava le mansioni di competenza), in quanto *“la genericità della previsione non poteva essere confusa con l'ampiezza delle mansioni assegnate, correlate alle attribuzioni dell'ufficio tecnico, che determinava l'impossibilità di rigida tipizzazione degli interventi”*.

8 Cass. n. 9597 del 2017, Cass. n. 11722 del 2009. Si veda anche la più recente Cass. n. 15326 del 9 giugno 2025. Si rimanda sul punto all'articolo di P. Lanzarotti in questa stessa Rivista.

9 Cass. n. 553/2022; Cass. n. 16181/2017; Cass. n. 24560/2016.

stato il contatto — era un soggetto estraneo all'azienda e non vi era stato alcun richiamo, nel contratto di lavoro, ad una intesa precontrattuale).”, configurando pertanto una ipotesi di **nullità genetica del patto di prova**.

In relazione agli effetti derivanti, ormai consolidata è la giurisprudenza di legittimità nell'affermare che la nullità della clausola contenente il patto di prova, non si estende all'intero contratto ma ne **determina la definitività del rapporto di lavoro sin dalla sua costituzione**¹⁰. Questo determina il venir meno del regime di libera recedibilità sancito dall'art. 10 l. n. 604 del 1966 con la conseguenza che il recesso del datore di lavoro equivale, quindi, ad un **ordinario licenziamento soggetto alla verifica giudiziale della sussistenza o meno della giusta causa o del giustificato motivo**¹¹, assoggettato, nel regime introdotto dal D.Lgs. n. 23 del 2015, alla regola generale della tutela indennitaria di cui all'art. 3, c. 1, del predetto D.Lgs., non essendo riconducibile ad alcuna delle ipotesi tipizzate dal successivo c. 2 dell'art. 3, nelle quali è prevista la reintegrazione¹².

Alla luce della sentenza della Corte

Costituzionale n. 128 del 16 luglio 2024, che ha dichiarato “l’illegittimità costituzionale dell’art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 23 del 2015, nella parte in cui non prevede che si applichi anche nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l’insussistenza del fatto materiale allegato dal datore di lavoro, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa il ricollocamento del lavoratore.”, **il recesso disposto per il mancato superamento di un patto di prova geneticamente nullo, configura una ipotesi di licenziamento privo di giustificazione per insussistenza del fatto, con il riconoscimento, quindi, della tutela reintegratoria cd. attenuata di cui al secondo comma dell’art. 3 del D.Lgs. n. 23 del 2015**, secondo interpretazione costituzionale.

In conclusione, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso del datore di lavoro, sottolineando che la sentenza della Corte territoriale, sebbene emessa prima della pronuncia della Corte Costituzionale, fosse in linea con i principi in essa statuiti.

10 In conformità del meccanismo prefigurato dall'art. 1419, comma 2 cod. civ. “La nullità di singole clausole non importa la nullità del contratto, quando le clausole nulle sono sostituite di diritto da norme imperative”. (Cass. n. 21698 del 2006, Cass. n. 14538 del 1999, Cass. n. 5811 del 1995, Cass. n. 11427 del 1993).

11 “Il licenziamento intimato **per asserito esito negativo della prova**, sull’erroneo presupposto della validità della relativa clausola o in forza di errata supposizione della persistenza del periodo di prova (venuto invece a scadenza), si configura come licenziamento individuale non distinguibile da ogni altro licenziamento della stessa natura e regolato — ove intimato a carico di lavoratore fruente della tutela della stabilità del posto — dalla disciplina comune per quel che attiene ai requisiti di efficacia e di legittimità e soggetto alla verifica giudiziale della sussistenza, o meno, della giusta causa o del giustificato motivo (Cass. n. 16214 del 2016, Cass. n. 7921 del 2016, Cass. n. 21506 del 2008, Cass. n. 17045 del 2005, Cass. n. 2728 del 1994).”

12 Cass. n. 20239 del 2023.

Lecita l'installazione della telecamera nascosta in presenza di un fondato sospetto nei confronti del lavoratore

L'articolo offre una breve disamina, anche alla luce delle recenti pronunce giurisprudenziali, sui controlli difensivi posti in essere dal datore di lavoro.

 **Pasquale Assisi**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

La Corte di Cassazione – Sez. Penale – con **sentenza n. 28613** pubblicata il 5 agosto u.s. si è pronunciata sui **controlli difensivi** posti in essere dal datore di lavoro, anche con l'ausilio di telecamere nascoste, offrendo una panoramica su un argomento particolarmente sensibile e che investe anche il campo della *privacy*: il controllo a distanza del lavoratore.

Nel caso di specie i Giudici di Piazza Cavour hanno trattato il ricorso di un lavoratore licenziato all'esito del procedimento disciplinare — ex art. 7 l. 300/70 — imperniato sulle riprese effettuate per il tramite di alcune telecamere installate all'interno di una **farmacia senza alcun accordo sindacale, in assenza di autorizzazione del competente Ispettorato territoriale del lavoro e senza informativa ai dipendenti** né con affissione di appositi segnali di avvertimento, né di informative scritte. Più precisamente, il titolare della farmacia aveva riscontrato, nell'arco di

circa tre anni, ammanchi di cassa per ben 115.422,46 euro e mancanza di prodotti, normalmente commercializzati dal proprio esercizio commerciale, per un valore di circa 7.000 euro.

Si rivolgeva alla competente caserma dei Carabinieri con i quali concordava l'installazione di alcune **telecamere nascoste che registravano sia le casse dell'attività sia il locale addetto a spogliatoio**. Di tale installazione (ovviamente) non venivano informati i dipendenti né tantomeno le Organizzazioni sindacali e/o l'ITL. Dalle riprese si evinceva l'identità del dipendente infedele che veniva conseguentemente **licenziato per giusta causa** una volta esperita l'apposita procedura disciplinare normativamente e contrattualmente prevista.

Il lavoratore impugnava il licenziamento con una serie di argomentazioni prima fra tutte la violazione delle previsioni dello Statuto dei lavoratori che vietano il controllo a distanza del lavo-

ratore. Inoltre il prestatore contestava le registrazioni effettuate all'interno dello spogliatoio in quanto (a suo dire) lo stesso era da assimilare alla **privata dimora** e quindi non suscettibile di controllo a distanza. In ultimo palesava una violazione della *privacy* per non aver ricevuto adeguata informativa e per l'assenza di qualsivoglia cartello relativo all'installazione degli strumenti audio-video.

Orbene, i Giudici della Corte di Cassazione hanno respinto in toto le doglianze del lavoratore andando a ribadire alcuni principi già consolidati nel nostro ordinamento. *In primis*, i Giudici hanno nuovamente affermato che è da ritenersi *"lecito l'impiego di una telecamera nascosta non segnalata da cartelli e installata senza il consenso dei sindacati ovvero dell'Ispettorato se rivolta a controllare uno specifico dipendente nei confronti del quale ci siano già dei validi sospetti di comportamenti illeciti"*. Infatti, in tale fattispecie ci troviamo di fronte a video sorveglianza intesa a **proteggere il patrimonio aziendale** rientrante nei c.d. **controlli difensivi** che non sono vietati dallo Statuto dei lavoratori. Inoltre, i Giudici del Palazzaccio hanno evidenziato che l'installazione delle telecamere è legittima se strettamente funzionale alla **tutela del patrimonio aziendale**, sempre che il suo utilizzo non implichi un significativo controllo sull'ordinario svolgimento dell'attività lavorativa dei dipendenti e resti necessariamente riservato per consentire l'accertamento di gravi condotte illecite degli stessi. E ancora *"l'impiego della telecamera nascosta non può essere fatto, quindi, né con scopo preventivo né verso sogget-*

ti nei confronti dei quali non sussistono sospetti di colpevolezza e neppure sarebbe possibile fare verifiche random a campione".

Pertanto, fermo restando il divieto di controllo a distanza della prestazione lavorativa e la preventiva necessità di accordo sindacale ovvero autorizzazione del competente Ispettorato del lavoro per l'installazione delle telecamere per motivi di sicurezza, laddove le stesse anche involontariamente possano riprendere il dipendente nell'espletamento della propria prestazione lavorativa, **nel caso in cui sussistano gravi indizi di comportamenti illeciti e vi sia il fondato sospetto di un comportamento fraudolento del prestatore di lavoro subordinato** il datore di lavoro è legittimato all'esercizio del controllo difensivo anche mediante l'ausilio di strumenti di video sorveglianza.

Per quel che concerne invece l'obiezione del lavoratore riferita al controllo (anche) del locale spogliatoio, la Corte di cassazione ha esplicitato che nella nozione di **privata dimora** rientrano i luoghi nei quali si svolgono non occasionalmente atti della vita privata e che non siano aperti al pubblico né accessibili a terzi senza il consenso del titolare. Conseguentemente, atteso che il locale guardaroba/spogliatoio della farmacia era un **locale condiviso in quanto adibito ad ulteriori attività** a opera di tutti i dipendenti e finanche con i clienti e non poteva essere fruito da ciascun dipendente con la pienezza corrispondente a quella del domicilio, anche questa eccezione del lavoratore è stata respinta con pieno avallo del comportamento datoriale.

Va rimarcato che nel caso sottoposto alla Corte l'installazione delle telecamere è avvenuta, previo confronto con le Forze dell'ordine, **a fronte di cospicui ammanchi e con il fondato sospetto nei confronti del lavoratore**. Questo per ribadire, semmai ve ne fosse bisogno, che l'aspetto inerente il controllo del lavoratore attraverso l'utilizzo di strumenti audio video è argomento particolarmente

sensibile che presta il fianco a svariati profili di criticità sotto il profilo **civile, penale** e non ultimo sotto il profilo della **privacy**. Pertanto, è sempre necessario muoversi con la massima prudenza e cautela in questo campo che è diventato particolarmente ostico anche alla luce degli strumenti che ci offre oggi la tecnologia portandoci molto facilmente a valicare il limite del consentito.

La linea — non più così sottile — tra controllo datoriale e ingerenza nella vita privata

La Suprema Corte, con la sentenza 24204/2025 pubblicata il 29 Agosto 2025, ribadisce l'inviolabilità della corrispondenza del lavoratore, anche se trasmessa dai locali dell'impresa e dalla strumentazione aziendale in dotazione.

 **Monica Schiano**
CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Casus belli è il ricorso proposto da un'azienda per concorrenza sleale¹ e violazione degli obblighi di diligenza e di fedeltà² nei confronti di tre ex dipendenti che, negli ultimi mesi dei rispettivi rapporti di lavoro, avrebbero consapevolmente preso parte ad un progetto finalizzato alla costituzione di un soggetto concorrenziale rispetto alla datrice di lavoro. Il tutto viene noto a quest'ultima attraverso la visione, in un momento successivo alla cessazione del rapporto, di tutte le comunicazioni e-mail degli ex dipendenti, provenienti da account aziendali, nonché privati, confluite sul server della società. Il Tribunale di Milano accoglieva parzialmente il ricorso proposto dalla ex datrice. Il Giudice del lavoro riteneva che l'utilizzo della strumentazione aziendale, su cui gli stessi dipendenti

gestivano i propri account sia per fini lavorativi che personali, rendeva la corrispondenza visibile all'azienda titolare, qualificandola come una "corrispondenza aperta" e legittimandone la produzione in giudizio. I tre convenuti venivano condannati a risarcire il danno, quantificato in misura pari alle retribuzioni percepite dagli stessi nel periodo dell'illecita condotta, oltre alle spettanze di fine rapporto e TFR. La stessa società impugnava la sentenza emessa a proprio favore per il rigetto della parte del ricorso dove veniva richiesto un risarcimento del danno da lucro cessante di ben più cospicua misura. La Corte di appello di Milano riformava la prima sentenza e respingeva in toto l'originario ricorso dell'azienda, rilevando che non ci fossero nel caso di specie elementi sufficienti né per

1 Art. 2598 c.c.

2 Artt. 2104, 2105 c.c.

poter ritenere la corrispondenza “aperta”, né, se lo fosse stata, per legittimarne la visione e l'ammissibilità. Anche avverso la sentenza di secondo grado l'azienda proponeva ricorso. Nel rigettarlo, la Suprema Corte delinea i confini e pone termine — forse — alla *vexata quaestio* e-mail/controllo datoriale.

Legittimazione ad accedere all'account aziendale del lavoratore

L'art. 616 comma 1 del codice penale punisce «chiunque prenda **cognizione del contenuto di una corrispondenza chiusa**, a lui non diretta, **ovvero sottrae o distrae, al fine di prenderne o di farne da altri prendere cognizione, una corrispondenza chiusa o aperta**, a lui non diretta, ovvero, in tutto o in parte, la distrugge o sopprime». *Sicché, quando non vi sia sottrazione o distrazione, la condotta di chi si limita a “prendere cognizione” è punibile solo se riguarda “corrispondenza chiusa”*³. Come stabilito dalla Corte di Cassazione⁴, **il datore di lavoro è legittimato ad accedere alle comunicazioni informatiche o telematiche dei propri dipendenti in presenza**

di determinate condizioni richiamate dalle prescrizioni del Garante per la protezione dei dati personali⁵:

- **delle condizioni di accesso è stata data piena informazione**⁶ tramite il contratto di lavoro e/o *policy* aziendale⁷ con definizione delle modalità d'uso nell'organizzazione dell'attività lavorativa, tenendo conto della disciplina in tema di diritti e relazioni sindacali⁸, nonché eventualmente disciplinare;
- **il datore detiene legittimamente**, poiché consegnata dallo stesso lavoratore, la chiave informatica di accesso (**password**);
- **perdurata assenza del dipendente**, sempre che sia necessario e mediante personale appositamente incaricato (amministratore di sistema oppure, se presente, un incaricato aziendale per la protezione dei dati) oppure delegato dallo stesso lavoratore;
- **qualora i messaggi di posta elettronica contengano un avvertimento** ai destinatari nel quale sia dichiarata l'eventuale **natura non personale dei messaggi stessi**, precisando se

3 Corte di Cassazione – Quinta Sezione penale – Sentenza 11-19 dicembre 2007, n. 47096.

4 *Ibidem*.

5 Provvedimento generale 1° Marzo 2007 n. 13.

6 I trattamenti devono rispettare le garanzie in materia di protezione dei dati e svolgersi nell'osservanza dei principi di necessità, correttezza, per finalità determinate, esplicite e legittime.

7 Indicando ad esempio: in quale misura è consentito utilizzare anche per ragioni personali servizi di posta elettronica o di rete, anche solo da determinate postazioni di lavoro o caselle oppure ricorrendo a sistemi di *webmail*, indicandone le modalità e l'arco temporale di utilizzo; quali informazioni sono memorizzate temporaneamente e quali informazioni sono eventualmente conservate per un periodo più lungo, in forma centralizzata e chi (anche all'esterno) vi può accedere legittimamente; se, e in quale misura, il datore di lavoro si riserva di effettuare controlli in conformità alla legge, anche saltuari o occasionali, indicando le ragioni legittime — specifiche e non generiche — per cui verrebbero effettuati; quali conseguenze, anche di tipo disciplinare, il datore di lavoro si riserva di trarre qualora constati che la posta elettronica e la rete Internet sono utilizzate indebitamente; le soluzioni prefigurate per garantire, con la cooperazione del lavoratore, la continuità dell'attività lavorativa in caso di assenza del lavoratore stesso (specie se programmata), con particolare riferimento all'attivazione di sistemi di risposta automatica ai messaggi di posta elettronica ricevuti; le prescrizioni interne sulla sicurezza dei dati e dei sistemi.

8 Art. 4 L. 300/70.

le risposte potranno essere conosciute nell'organizzazione di appartenenza del mittente e con eventuale rinvio alla *policy* datoriale.

Accesso abusivo ad un sistema informatico

È da menzionare, in ordine ad un quadro prettamente delittuoso, l'**art. 615-ter c.p.** che **punisce chi accede abusivamente ad un sistema informatico**, quale il caso di accesso abusivo ad una casella di posta elettronica protetta da password, che concorre con il reato di violazione di corrispondenza, precedentemente esplicitato, in relazione all'acquisizione del contenuto delle e-mail custodite in archivio⁹.

Il controllo deve essere giustificato da gravi motivi

Premessa la legittimazione e le condizioni di accesso alla corrispondenza aziendale, il datore potrà effettuare i controlli con le modalità descritte nella *policy* aziendale o nel contratto di lavoro, scegliendo tra le varie forme quelle meno intrusive e solo se:

- sono rispettati i principi di pertinenza e non eccedenza escludendo, comunque, l'ammissibilità di controlli prolungati, costanti, massivi o indiscriminati.
- ricorrono gli estremi del legittimo esercizio di un diritto in sede giudiziaria¹⁰, c.d. "controllo difensivo"¹¹, da effettuarsi solo allorquando nasca un fondato sospetto¹² ed il

controllo riguardi le comunicazioni successive a quella data;

- in caso di un legittimo interesse del titolare al trattamento, in applicazione della disciplina sul c.d. bilanciamento di interessi.

L'azienda protagonista della vicenda non è stata in grado di assolvere all'onere probatorio di dimostrare che la corrispondenza fosse stata lecitamente acquisita, rendendo non solo, come visto, inammissibile la produzione del materiale in giudizio, ma illegittima la conservazione, avendo violato, tra gli altri, l'art. 8 l. 300/70 per aver raccolto, attraverso la posta elettronica, informazioni sulle opinioni e sulla vita personale dei lavoratori senza un'adeguata informativa sul trattamento dei dati e/o una specifica regolamentazione delle modalità di controllo, così come eventuale duplicazione della corrispondenza. Gioverà inoltre ricordare che **in caso di cessazione del rapporto, il provvedimento n. 216/2019 del Garante della Privacy impone ai datori di lavoro l'obbligo di disattivare l'account di posta riconducibile al dipendente cessato.**

La casella e-mail personale rientra nel novero dell'art. 8 CEDU

Nel caso esaminato, il datore non si era limitato solo all'accesso alla corrispondenza aziendale successivamente alla cessazione del rapporto, ma aveva visionato le comunicazioni da/per gli

⁹ Cassazione penale n. 18284/2019.

¹⁰ Cassazione Sez. Lav., n. 7272/2024.

¹¹ Art. 4, L. 300/70.

¹² Cassazione Sez. Lav., n. 807/2025.

account privati confluiti sul server. Gli Ermellini, in ossequio ai principi di cui alla sentenza della Corte Europea per i Diritti dell'Uomo n. 61496/08¹³, hanno ribadito i concetti di "vita privata" e "corrispondenza" e la loro correlazione all' art. 8 della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo. La "vita privata" comprende le attività professionali, in quanto per la maggior parte delle persone la vita lavorativa rappresenta una significativa, se non la più importante, possibilità di sviluppare rapporti con

il mondo esterno¹⁴ e nello stesso art. 8, il termine "corrispondenza" non è qualificato da altro aggettivo, potendosi dunque ricomprendere le e-mail inviate dal luogo di lavoro. Ciò rende inaccessibile, per qualsivoglia motivo, l'accesso a caselle e-mail private di dipendenti o ex dipendenti.

Da imprimere nella mente, quindi, il primo comma dell'art. 8: **Ogni persona ha diritto al rispetto della propria vita privata e familiare, del proprio domicilio e della propria corrispondenza.**

13 Grande Camera, sentenza 5 settembre 2017, Barbarescu.

14 Corte eur. D.U., Niemietz c. Germania, 16 dicembre 1992, serie A n. 251 B.

L'insufficienza probatoria delle dichiarazioni rese in sede ispettiva ai fini della riqualificazione dei rapporti di lavoro

Una recente pronuncia del Tribunale di Cosenza, inserendosi in un filone giurisprudenziale consolidato relativo al valore probatorio dei verbali ispettivi in materia contributiva, offre spunti di particolare interesse pratico sulla **valutazione delle dichiarazioni rese dai lavoratori in sede di accertamenti ispettivi**. La questione affrontata riveste notevole rilevanza, in quanto incide direttamente sulla corretta distribuzione dell'onere probatorio a seguito di accertamenti ispettivi.

 **Giuseppe Gentile**

AVVOCATO E PROFESSORE DI DIRITTO DEL LAVORO UNIVERSITÀ DI NAPOLI FEDERICO II

1. La vicenda de qua e la decisione giurisprudenziale

Una società impugnava un avviso di addebito INPS, relativo a omessa contribuzione conseguente all'asserito errato **inquadramento contrattuale di un dipendente** in sede di accertamento ispettivo effettuato dall'ITL.

La doglianza della società ricorrente si incentrava sulla circostanza che la pretesa contributiva fosse basata esclusivamente sulle **dichiarazioni rese dal lavoratore in sede di accesso ispettivo**, senza ulteriori riscontri oggettivi di natura documentale o contrattuale.

Il Tribunale adito, accogliendo il ricorso, ha annullato l'avviso di addebito opposto, richiamando i principi conso-

lidati della giurisprudenza di legittimità in tema di **efficacia probatoria dei verbali ispettivi**. Si afferma che l'errato inquadramento di un dipendente non può costituire il risultato di una mera valutazione fondata su ricostruzioni degli ispettori derivanti dalle dichiarazioni rese loro dai lavoratori coinvolti nell'accertamento. Queste ultime, infatti, non costituiscono un dato univoco e incontrovertibile, ma possono assumere — a seconda delle interpretazioni — significati molteplici.

2. Il quadro giurisprudenziale di riferimento

La sentenza si colloca nel solco dell'orientamento costante della Suprema

Corte, secondo cui la legge non attribuisce alcun valore probatorio pre-costituito ai verbali ispettivi (Cass. n. 2597/1960; Cass. n. 9384/1995). Ne consegue che il materiale probatorio che emerge dai verbali deve passare al vaglio del giudice, il quale, nel suo libero apprezzamento, può valutarne l'importanza e determinare quale sia il conto da farne ai fini della prova (Cass. n. 6110/1998).

Come ribadito più di recente dalla Cassazione: *"I **verbali ispettivi fanno piena prova** fino a querela di falso, **dei fatti che il pubblico ufficiale attesta** avvenuti in sua presenza o da lui compiuti, ivi compresa l'esistenza e provenienza delle dichiarazioni raccolte a verbale, **ma non anche delle valutazioni dell'ispettore** o dei fatti non percepiti direttamente ma affermati dall'ispettore in base ad altri fatti; tale materiale probatorio è liberamente valutabile e apprezzabile dal giudice"* (Cass. n. 8445/2020).

3. Il fulcro argomentativo della pronuncia

Il Tribunale di Cosenza focalizza l'attenzione su un aspetto di particolare rilievo pratico: gli ispettori hanno fondato le proprie conclusioni circa l'errato inquadramento del lavoratore esclusivamente sulle dichiarazioni rese dallo stesso e dall'amministratore della società, **senza riportare nel verbale le declaratorie contrattuali** (relative, nel caso di specie, ai quadri e agli impiegati amministrativi di livello V del CCNL Confcommercio), né analizzare compiutamente le mansioni effettivamente svolte dal lavoratore dichiarante.

Nel caso di specie, infatti, il lavoratore aveva dichiarato di occuparsi *"della gestione della società nella sua completezza"* o di occuparsi *"di tutte cose burocratiche d'ufficio, dei rapporti con il consulente del lavoro e con la banca"*.

Non emergeva, invero, a quali livelli della declaratoria contrattuale tale contegno del lavoratore potesse riferirsi: i rapporti con i clienti, con i fornitori e con gli Istituti di Credito possono, infatti, essere intrattenuti a vari livelli, anche solo svolgendo compiti di natura esecutiva sulla base di direttive impartite da altri. Tali attività non coincidono necessariamente con la generica nozione di "quadro", figura intermedia tra l'impiegato e il dirigente.

Tale modalità di accertamento, secondo il Giudice, non consente di verificare se il diverso inquadramento che gli ispettori hanno ritenuto di poter accertare sia corretto o meno, mancando in radice la possibilità di sussumere le mansioni in una delle due declaratorie (quadri o impiegati di V livello). In definitiva, gli ispettori hanno diversamente inquadrato il lavoratore, operando una **valutazione soggettiva**, fondata su **personali ricostruzioni** in ordine alla figura dei "quadri" e alla figura degli "impiegati amministrativi". La sentenza riafferma con nettezza che, nel giudizio promosso dal contribuente per l'accertamento negativo del credito previdenziale, **incombe sull'INPS l'onere di provare** i fatti costitutivi della pretesa contributiva fondata su rapporto ispettivo (Cass. n. 14965/2012).

Nel caso in esame, l'attività ispettiva che ha condotto al diverso inquadra-

mento del lavoratore risulta priva di riferimenti a criteri oggettivi e verificabili, configurandosi come una valutazione operata senza confronto con le declaratorie contrattuali di riferimento e basata sostanzialmente su dichiarazioni dal contenuto equivoco e suscettibile di molteplici interpretazioni.

Ne è conseguito, così, l'annullamento dell'avviso di addebito per difetto di adeguata istruttoria e per insufficienza della prova dei presupposti della pretesa contributiva.

4. Spunti applicativi

La pronuncia si inserisce nel solco di un orientamento volto a garantire l'ef-

fettività del contraddittorio e la corretta distribuzione dell'onere probatorio, evitando che l'attività ispettiva si traduca in un accertamento sostanzialmente sottratto al sindacato giurisdizionale.

Il principio affermato — secondo cui le dichiarazioni rese in sede ispettiva non costituiscono un dato univoco ma assumono significati molteplici — offre importanti indicazioni operative nei contenziosi previdenziali conseguenti ad accertamenti ispettivi, costituendo un utile argomento difensivo per contrastare avvisi di addebito basati esclusivamente su elementi dichiarativi privi di adeguata corroborazione documentale.

Congedo di paternità obbligatorio anche per la “madre intenzionale”

La Corte Costituzionale, con sentenza n. 115/2025 depositata il 21/07/2025, dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 27-*bis* del D.lgs. n° 151/2001 nella parte in cui non riconosce il congedo di paternità obbligatorio a una lavoratrice, genitore intenzionale, in una coppia di donne risultanti genitori nei registri dello stato civile. L'INPS, nel recepire gli effetti di tale pronuncia, emana in data 7/8/2025 il messaggio n° 2450 fornendo indicazioni amministrative in merito.



Carla Napoletano

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

La Corte Costituzionale, con la **sentenza n° 115 del 21/7/2025**, si è pronunciata su una questione posta con ordinanza del 4/12/2024 dalla Corte d'Appello di Brescia, a seguito di un'azione in materia di antidiscriminazione proposta dinanzi al Tribunale di Bergamo che vedeva come protagonisti la ricorrente Rete Lenford¹ avverso l'INPS. In particolare, la ricorrente aveva portato in giudizio l'Ente previdenziale in quanto la procedura informatica, messa a disposizione sul portale *web* dell'istituto al fine di inoltrare richiesta di fruizione dei congedi parentali, dei periodi di riposo e delle indennità

previsti dal D.lgs. 151/2001, segnalava un errore al momento dell'inserimento dei **codici fiscali di due persone dello stesso genere**².

La sentenza emessa dal giudice ordinario condannava l'INPS a rimuovere la propria condotta di carattere discriminatorio ed a modificare conseguentemente il proprio sistema informatico.

Nel corso del giudizio di impugnazione promosso dall'INPS, in cui si sono costituite la CGIL e la stessa Rete Lenford³, la Corte d'Appello di Brescia sollevava la questione di legittimità costituzionale.

1 Associazione di promozione sociale impegnata nello sviluppo e diffusione di una cultura del rispetto dei diritti delle persone LGBTI+.

2 Coppia di genitori riconosciuta nei registri dello stato civile.

3 Che, in via di appello incidentale, disapprova la decisione del giudice di primo grado in quanto limitatosi ad ordinare all'ente la modifica del sistema informatico piuttosto che affermare il diritto delle coppie di genitori dello stesso genere, riconosciute nei registri dello stato civile, di fruire dei congedi alla stessa stregua delle coppie eterosessuali.

La Corte rimettente osservava che il legislatore nazionale, nel dare esecuzione all'art. 4 della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio⁴, ha inserito, con l'art. 27-bis censurato, il congedo di paternità obbligatorio facendo riferimento esclusivo al "padre", nonostante nel nostro ordinamento giuridico sia riconosciuta l'esistenza del legame genitoriale di coppie formate dallo stesso sesso, in violazione degli artt. 3 e 117 c. 1 della Cost., quest'ultimo in relazione agli artt. 2 e 3 della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27/11/2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, **e dello stesso art. 4 della direttiva UE/2019** relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. Pertanto, stando al tenore letterale della norma censurata che fa esclusivo riferimento al "padre", ed in mancanza di un intervento della Consulta teso a rimuovere la discriminazione **con effetti erga omnes**, l'ordine del giudice di primo grado all'INPS di modificare il sistema informatico si risolverebbe in una inammissibile imposizione all'Amministrazione di agire *contra legem*. La rimettente evidenzia inoltre il contrasto con la citata normativa eurocomunitaria⁵, in quanto se è vero che viene demandata agli Stati la scelta del riconoscimento o meno di un secondo genitore equivalente, è pur

vero che laddove tale riconoscimento sia stato effettuato nell'ordinamento nazionale (ed **il nostro ordinamento ha riconosciuto l'esistenza di un secondo genitore equivalente a seguito di sentenze divenute definitive e comunque tramite l'iscrizione nei registri dello stato civile**), il congedo obbligatorio di dieci giorni deve essere riconosciuto a tale genitore.

Durante il giudizio è intervenuto anche il Presidente del Consiglio dei ministri, con il patrocinio dell'Avvocatura generale dello Stato, che, come fatto dall'INPS, invocava l'inammissibilità e la manifesta infondatezza della questione sollevata, motivando il tutto in più punti.

La Corte Costituzionale, *in primis*, ha dichiarato non fondate le diverse eccezioni di inammissibilità sollevate dall'INPS e dall'Avvocatura dello Stato. In seconda battuta, la Consulta, ha ricostruito il quadro normativo e giurisprudenziale entro il quale trova riconoscimento l'istituto del congedo obbligatorio di paternità evidenziando che **dall'evoluzione dello stesso emerge la forte volontà di garantire la protezione del primario interesse del bambino. Il minore va tutelato** non solo per ciò che attiene ai suoi bisogni fisiologici, ma **anche per ciò che riguarda le sue esigenze relazionali ed affettive collegate allo sviluppo della sua personalità**⁶. È in questo contesto che si inserisce il dubbio di illegittimità costituzionale in merito all'art.

4 Il quale stabilisce che gli Stati membri riconoscano il diritto al congedo di paternità obbligatorio al secondo genitore equivalente ove riconosciuto nel diritto interno.

5 Art. 4 Direttiva 2019/1158/UE.

6 Tant'è che si è avuta la progressiva estensione del trattamento di maternità anche alle ipotesi di affidamento e adozione al fine di giungere ad una perfetta parità tra genitori adottivi.

3 Cost. fondato sul principio di eguaglianza. L'identità di sesso non può giustificare un trattamento meno favorevole rispetto ai genitori eterosessuali, stante l'esigenza primaria di realizzare l'interesse del minore; **ogni bambino infatti ha diritto ad avere dei genitori individuandoli in maniera certa in coloro che abbiano assunto l'iniziativa procreativa, con relativa responsabilità, in via naturale o tramite assistenza medica.** Del resto la giurisprudenza di legittimità definisce quale titolo genitoriale in materia di stato civile quello della trascrivibilità in Italia dell'atto di nascita formato all'estero e relativo ad un minore, **quando la madre intenzionale abbia acconsentito all'impiego da parte del partner di tecniche di procreazione medicalmente assistita⁷. Ciò in virtù di un principio fondamentale che è quello dell'assunzione di responsabilità genitoriale derivante dal consenso all'utilizzazione delle predette tecniche.** Pertanto, la Consulta ha affermato che il riconoscimento giuridico dello *status* di genitori ai componenti di una coppia dello stesso sesso, non può che avvenire attraverso l'iscrizione nei registri di stato civile. **Non può quindi essere considerata costituzionalmente legittima l'esclusione di una delle madri lavoratrici dal beneficio del congedo obbligatorio di paternità, essendo, all'interno di una coppia, entrambi i genitori chiamati a provvedere al benes-**

sere fisico, psicologico ed educativo di un bambino, apparendo manifestamente irragionevole la scelta del legislatore di non riconoscere il congedo obbligatorio alla madre intenzionale di una coppia omoaffettiva composta da due donne. Oltretutto è facilmente identificabile nelle coppie omogenitoriali femminili una figura equiparabile a quella paterna all'interno delle coppie eterosessuali, distinguendo tra la madre biologica⁸ e la madre intenzionale, la quale ha condiviso l'impegno di cura e responsabilità nei confronti del nuovo nato; distinzione che risulta applicabile anche nei casi di adozione non legittimante, in cui al rapporto giuridicamente riconosciuto con la madre biologica si affianca il legame del figlio con la madre intenzionale. Alla luce di tutto quanto sopra esposto, **pertanto, la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 27-bis del D.lgs. 151/2001, nella parte in cui non riconosce il congedo di paternità obbligatorio ad una lavoratrice, genitore intenzionale, in una coppia di donne risultanti genitori nei registri dello stato civile.** Successivamente a tale pronuncia l'INPS ha provveduto a fornire indicazioni amministrative, in merito agli effetti da essa prodotti, con il **messaggio n° 2450 del 7/8/2025.** Con tale messaggio conferma anche per la madre intenzionale⁹ la possibilità, **a partire dal 24/7/2025¹⁰,** di richie-

7 Anche se tali tecniche non sono autorizzate nel nostro ordinamento.

8 Colei che ha partorito e che ha diritto alle tutele previste per la maternità.

9 Purché il suo status di genitore risulti nei registri di stato civile oppure a seguito di provvedimento giudiziale di adozione o di affidamento/collocamento.

10 Giorno successivo alla data di pubblicazione della sentenza nella Gazzetta Ufficiale e pertanto da tale data inizia a produrre i suoi effetti. Coerentemente con l'efficacia della pronuncia della Corte la decorrenza della richiesta telematica comporta un'efficacia successiva in quanto l'incostituzionalità comporta la caducazione dei soli effetti successivi alla pubblicazione restando quindi fermi quegli effetti anteriori che, pur essendo

dere la fruizione dei permessi per congedo obbligatorio¹¹, rimandando alla circolare operativa n° 122/2022 per l'iter procedurale e chiarendo che la domanda telematica da presentare direttamente all'INPS, va proposta esclusivamente da parte delle lavoratrici dipendenti per le

quali non sia prevista l'anticipazione dell'indennità da parte del datore di lavoro, precisando che la comunicazione di fruizione del congedo in oggetto deve essere fatta al proprio datore di lavoro, il quale provvede all'anticipazione dell'indennità per conto dell'Istituto.

riconducibili alla medesima fattispecie, abbiano definitivamente conseguito la loro funzione costitutiva, estintiva, modificativa o traslativa di situazioni giuridicamente rilevanti (Cass. Civile, sez. III, 11-04-1975, n. 1384).

11 10 giorni lavorativi (20 in caso di parto plurimo).

Legge 106/2025: permessi per esami clinici e conservazione del posto di lavoro

L'articolo esamina le novità introdotte dalla Legge 106 del 18 luglio 2025, riferita alla gestione dei permessi per esami clinici e il diritto alla conservazione del posto di lavoro per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, invalidanti o croniche.



Ivo Amodio

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Con la recentissima Legge n. 106 del 18 luglio 2025 il legislatore introduce un importante aggiornamento normativo a favore dei lavoratori affetti da patologie oncologiche, invalidanti o croniche, anche rare, allo scopo di garantire un sistema di diritti più equo, solidale e attento alla dignità della persona, mediante l'estensione di **permessi retribuiti**, l'introduzione di **congedi specifici** e la **salvaguardia della posizione lavorativa**, anche nei momenti di maggiore difficoltà.

L'obiettivo dell'intervento legislativo si colloca in un contesto di crescente attenzione alle esigenze dei lavoratori in condizioni di fragilità, con particolare riferimento alla necessità di conciliare le cure con l'attività lavorativa e ai conseguenti riflessi sulle relazioni familiari. Uno degli elementi centrali della legge è l'introduzione, a decorrere dal 1° gen-

naio 2026, di un nuovo pacchetto di **permessi retribuiti straordinari**¹ destinato a favore dei lavoratori colpiti da gravi condizioni di salute. In particolare, i permessi sono destinati a favore di coloro che risultino affetti da:

- patologie oncologiche in fase attiva o in *follow-up* precoce;
- malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%.

I nuovi permessi, fruibili sia dai lavoratori pubblici che privati, consistono in **dieci ore annue di permesso retribuito**, da utilizzare per l'accesso a prestazioni sanitarie essenziali, quali **visite mediche specialistiche, esami strumentali, analisi cliniche e microbiologiche, nonché cure mediche frequenti**.

È importante sottolineare che tali permessi si aggiungono a quelli già previsti dalla normativa vigente, quali

1 Art. 2 c.1 L. 106/2025.

esemplificativamente quelli previsti dalla legge 104/1992, e dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Per poter usufruire di questi permessi, sarà necessaria una prescrizione da parte del medico di medicina generale o di uno specialista operante in strutture sanitarie pubbliche o private accreditate.

Sotto il profilo retributivo, per il settore privato, per le ore di permesso straordinario, è riconosciuta un'indennità determinata secondo i criteri della disciplina generale in materia di malattia², unitamente alla copertura figurativa ai fini previdenziali. Conseguentemente l'indennità sarà corrisposta dai datori di lavoro e successivamente recuperata tramite conguaglio con i contributi dovuti all'INPS³.

Un altro aspetto significativo della legge è l'**estensione del diritto ai permessi straordinari retribuiti anche ai genitori** di figli minorenni affetti da gravi patologie. La nuova normativa riconosce questo diritto nei casi in cui il minore sia colpito da:

- malattie oncologiche, sia esso in fase attiva che in *follow-up* precoce;
- malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%.

Di fatto, la norma estende, in tema di "Congedo per la malattia del figlio", l'impianto normativo già previsto dall'art. 47 del D.Lgs. 151/2001 e succ. mod. e int..

Per il settore pubblico è prevista la

sostituzione del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario delle istituzioni scolastiche nonché del personale per il quale è prevista la sostituzione obbligatoria nel rispetto della contrattazione collettiva nazionale.

Oltre ai permessi retribuiti aggiuntivi, la Legge n. 106/2025 introduce, a favore dei lavoratori che affrontano gravi condizioni di salute un **congedo non retribuito**⁴, riconosciuto ai lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti o croniche, anche rare, con un grado di invalidità non inferiore al 74%⁵.

Il congedo, si ribadisce non retribuito, può essere fruito in modo **continuativo o frazionato** e ha una durata massima di **ventiquattro mesi**.

Durante questo periodo di congedo utile per la **conservazione del posto di lavoro**, il **lavoratore non potrà svolgere nessuna altra attività lavorativa**.

Condizione per la fruizione di tale congedo è l'**esaurimento**, specificamente previsto al c. 1 dell'art. 1, di tutti gli altri periodi di assenza giustificata, permessi con o senza retribuzione, spettanti al lavoratore a qualunque titolo. Con questo vincolo, il legislatore ha voluto garantire al lavoratore un percorso preordinato di utilizzo delle tutele disponibili previste dalla legge, evitando confusioni e sovrapposizioni e garantendo una più trasparente tracciabilità cronologica dei periodi fruiti.

² Art. 2 c. 2 L. 106/2025.

³ Art. 2 c. 3 L. 106/2025.

⁴ Art. 1 c. 1 L. 106/2025.

⁵ Art. 1 c. 1 L. 106/2025.

Sotto il profilo del rapporto di lavoro, il periodo di congedo è neutrale, ovvero non è utile ai fini dell'anzianità di servizio. Dal punto di vista previdenziale, e questo a parere di chi scrive costituisce un limite della norma, il congedo non retribuito, non è coperto da contribuzione figurativa. Tuttavia, è prevista la facoltà del lavoratore di **riscattare tale periodo** tramite versamento volontario dei contributi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia di prosecuzione volontaria⁶.

Per attestare la presenza della patologia rientrando tra le ipotesi previste, è richiesta la presentazione di una certificazione rilasciata dal medico di medicina generale o dal medico specialista che ha in cura il lavoratore, operante presso una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata⁷.

Decorsi i 24 mesi di congedo, il lavoratore dipendente avrà diritto ad accedere prioritariamente, laddove la prestazione lavorativa lo consenta, alla modalità di lavoro agile come previsto dalla legge 22 maggio 2017 n. 81⁸.

La norma si applica anche ai rapporti di lavoro autonomo con la particolarità che la sospensione dell'esecuzione della prestazione dell'attività svolta in via continuativa per il committente, non potrà superare un periodo superiore a 300 (trecento) giorni per anno solare⁹.

Le tutele previste dalla norma in argomento, come si è già avuto modo di dire, per espressa previsione, non

sostituiscono le **disposizioni più favorevoli** eventualmente contenute nei **contratti collettivi nazionali, aziendali o integrativi**, nonché in altre discipline particolari del rapporto di lavoro, garantendo quindi gli eventuali trattamenti di miglior favore, quali ad esempio, un numero maggiore di ore di permesso o congedi retribuiti, che andranno ad applicarsi in via prioritaria rispetto alle nuove tutele.

Queste misure, certamente migliorative della qualità della vita dei lavoratori direttamente interessati, in via indiretta, sortiscono effetti rilassanti e rassicuranti anche per le famiglie coinvolte, in particolare quando si tratta di minori malati.

Per la concreta attuazione di quanto previsto dalla legge, sarà necessario attendere la pubblicazione delle circolari applicative dell'Inps, Inail e del Ministero del Lavoro, nonché il ruolo della contrattazione collettiva, che potrebbe prendere spunto dalla norma di legge per estendere e migliorare ulteriormente le nuove tutele.

In conclusione, l'intervento del legislatore volto a rafforzare le tutele dei lavoratori affetti da patologie gravi, mediante l'introduzione di **permessi straordinari retribuiti e di un congedo specifico con garanzia della conservazione del posto di lavoro**, costituisce senza dubbio un segnale di attenzione importante verso le categorie più fragili. Tuttavia, a giudizio dell'autore del presente articolo, tale misura ap-

6 Art. 7 del D.Lgs. 184/1997.

7 Art. 1 c. 2 L. 106/2025.

8 Art. 1 c. 4 L. 106/2025.

9 Art. 1 c. 3 L. 106/2025.

pare solo parzialmente soddisfacente, poiché avrebbe potuto esprimere una tutela più compiuta, sia attraverso un ampliamento delle ore di permesso ri-

conosciute, sia mediante la previsione di adeguati strumenti di sostegno economico e previdenziale durante il periodo di congedo.



Studio PRO

L'innovazione al servizio del tuo studio

Studio PRO è il gestionale progettato per **ottimizzare** l'organizzazione, le attività e la rendicontazione dello studio professionale.

Offre un sistema organizzativo **flessibile** con modelli di flusso **preimpostati** e **personalizzabili**, per una gestione più efficiente, produttiva e all'avanguardia.

Cosa puoi fare con **Studio PRO**:

- **Organizzare** il lavoro all'interno del team di studio.
- **Monitorare** pratiche e scadenze.
- **Monitorare** la produttività e la redditività dello studio.
- **Unificare** gli strumenti di studio al collegamento con **Formulario PRO** e **Lavoro PRO**.

Moduli di **Studio PRO**:

WORKFLOW

Ti permette di creare flussi di lavoro fluidi e personalizzati per semplificare le pratiche e rispettare tutte le scadenze.

INFLOW

Dimentica e-mail e chat che si perdono. Questo strumento garantisce comunicazioni chiare, tracciate e scalabili.

SCADENZARIO E PROMEMORIA

Grazie ad avvisi intelligenti e promemoria condivisi, l'organizzazione del team e del lavoro sarà a prova di errore.

GRIGLIE

Un cruscotto operativo multi-utente con griglie dinamiche e report di fatturazione per eliminare la doppia gestione tra software e file esterni.

FATTURAZIONE ELETTRONICA

Gestisci con semplicità tutte le fasi della fatturazione, dalla richiesta iniziale del cliente al monitoraggio del pagamento.

ESTRATTORI

Sfrutta al massimo i dati del tuo studio. Con gli estrattori personalizzabili, puoi aggregare e filtrare rapidamente le informazioni che ti servono per analisi veloci e report personalizzati.

Studio PRO:
il futuro del tuo studio, oggi.

SCOPRI LA SOLUZIONE

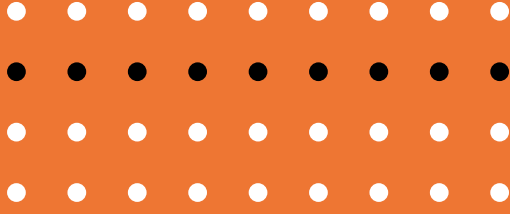




FISCO E TRIBUTI



n. 10 - OTTOBRE 2025



CDLNA
LAVORO PREVIDENZA FISCO
RIVISTA GIURIDICA A CURA DEL CENTRO STUDI DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

L'Ires premiale per l'anno di imposta 2025: le disposizioni attuative del decreto del Ministro dell'economia e delle finanze 8 agosto 2025

Dopo la soppressione dell'Ace, l'attenzione del Governo si è spostata sugli strumenti fiscali in grado di rafforzare la competitività e favorire la crescita delle imprese. In questo contesto si colloca l'Ires premiale, introdotta dalla legge di Bilancio 2025 e profondamente rivisitata dal decreto attuativo dell'8 agosto 2025, che ha stabilito le modalità di raccordo con le altre normative e i criteri per poterne beneficiare.

 **Pietro Di Nono**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

In attesa dell'attuazione dei principi e criteri direttivi della legge 9 agosto 2023, n. 111¹ in ordine alla introduzione di un regime "permanente" di riduzione dell'aliquota Ires per i soggetti che destinano in investimenti "rilevanti" o anche in nuove assunzioni, somme corrispondenti in tutto o in parte al reddito "netto" entro i due periodi d'imposta successivi alla sua produzione — solo per il periodo d'imposta 2025 — è stata disposta, ad opera della legge di bilancio per il 2025², una riduzione dell'aliquota Ires, di cui all'art. 77 del Tuir, di 4 punti percentuali, spettante

al ricorrere di determinate condizioni.

Il decreto del Ministro dell'economia e delle finanze dell'8 agosto 2025 ha fornito le disposizioni attuative della disciplina agevolativa della riduzione dell'aliquota, nonché alcune norme di coordinamento con gli istituti dell'ordinamento tributario su cui si determinano riflessi a causa della fruizione del beneficio in esame.

Ambito soggettivo³

Beneficiari sono le società e gli enti soggetti all'Ires, ex art. 73, co. 1, lett.

1 Cfr. art. 6, comma 1, lettera a), della legge 9 agosto 2023, n. 111.

2 Cfr. art. 1, commi da 436 a 444, della legge 30 dicembre 2024, n. 207.

3 Cfr. art. 3, D.M. 8 agosto 2025, Ministero economia e finanze.

a), b) e d), Tuir nonché della lett. c) nei limiti del reddito derivante dall'attività commerciale⁴. La riduzione dell'aliquota non si applica ai soggetti che nel 2025: sono in liquidazione ordinaria, sono assoggettati a procedure concorsuali di natura liquidatoria, ovvero hanno applicato il regime di contabilità semplificata.

Condizioni di accesso relative all'accantonamento dell'utile⁵

La riduzione dell'aliquota Ires spetta ai soggetti di cui all'art. 3, al ricorrere di entrambe le seguenti condizioni:

- a. una quota non inferiore all'80 per cento dell'utile dell'esercizio in corso al 31 dicembre 2024 sia accantonata ad apposita riserva⁶;
- b. un ammontare non inferiore al 30 per cento dell'utile accantonato di cui alla lettera a) e, comunque, non inferiore al 24 per cento dell'utile dell'esercizio in corso al 31 dicembre 2023, sia destinato a investimenti⁷.

Condizioni di accesso relative agli investimenti rilevanti⁸

Gli investimenti devono riguardare l'acquisto, anche mediante *leasing*, di:

- beni materiali e immateriali, investimenti transizione 4.0, compresi negli allegati A e B annessi alla legge 11 dicembre 2016, n. 232;
- beni oggetto del *bonus* investimenti transizione 5.0, di cui al dl 2 marzo 2024, n. 19, nell'ambito dei progetti di innovazione che consentono di conseguire una riduzione dei consumi energetici.

I beni agevolabili devono avere le seguenti caratteristiche: strumentali, nuovi, destinati a strutture produttive ubicate nel territorio dello Stato, interconnessi. L'interconnessione deve permanere per un periodo superiore alla metà del c.d. "periodo di sorveglianza", ovvero dal momento in cui è stato realizzato l'investimento fino al termine del quinto periodo d'imposta successivo. Gli investimenti rilevanti devono essere effettuati dall'1.1.2025 ed entro la scadenza del termine per la presen-

4 In dettaglio:

- a) le società per azioni e in accomandita per azioni, le società a responsabilità limitata, le società cooperative e le società di mutua assicurazione, nonché le società europee di cui al regolamento (CE) n. 2157/2001 e le società cooperative europee di cui al regolamento (CE) n. 1435/2003 residenti nel territorio dello Stato;
- b) gli enti pubblici e privati diversi dalle società, nonché i trust, residenti nel territorio dello Stato, che hanno per oggetto esclusivo o principale l'esercizio di attività commerciali;
- c) gli enti pubblici e privati diversi dalle società, i trust che non hanno per oggetto esclusivo o principale l'esercizio di attività commerciale nonché gli organismi di investimento collettivo del risparmio, residenti nel territorio dello Stato;
- d) le società e gli enti di ogni tipo, compresi i trust, con o senza personalità giuridica, non residenti nel territorio dello Stato.

5 Cfr. art. 4, D.M. 8 agosto 2025, Ministero economia e finanze.

6 Con una interpretazione estensiva, l'art. 4 ha indicato che si intende accantonato in "apposita riserva" tutto l'utile dell'esercizio accantonato a qualsiasi riserva, destinato alla copertura delle perdite di esercizi precedenti e/o portato a nuovo.

7 L'utile dell'esercizio in corso al 31 dicembre 2023 costituisce esclusivamente un parametro atto a definire un ulteriore importo minimo degli investimenti agevolabili, con la conseguenza che ben potrebbe essere stato già distribuito, ovvero che non è altrettanto necessario che nell'esercizio in corso al 31 dicembre 2023 sia realizzato un utile.

8 Cfr. art. 5, D.M. 8 agosto 2025, Ministero economia e finanze.

tazione della dichiarazione dei redditi, ovvero entro il 31.10.2026⁹.

L'ammontare minimo degli investimenti rilevanti è determinato **in misura pari al maggiore fra i seguenti importi:**

- a. 30 per cento dell'utile accantonato, ai sensi dell'art. 4;
- b. 24 per cento dell'utile dell'esercizio in corso al 31 dicembre 2023;
- c. 20.000 euro.

Condizione di accesso relativa alla base occupazionale¹⁰

La riduzione dell'aliquota IRES spetta a condizione che:

- a. nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024:
 - 1. non si sia verificato, nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31.12.2024, un decremento del numero di "unità lavorative per anno" rispetto alla media del triennio precedente¹¹.
 - 2. siano effettuate nuove assunzioni di lavoratori dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato che costituiscano incremento occupazionale ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. 30 dicembre 2023, n. 216, in misura pari ad

almeno l'1 per cento del numero dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupati nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2024 e, comunque, in misura non inferiore a un lavoratore dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato;

- b. l'impresa non abbia fatto ricorso all'istituto della cassa integrazione guadagni nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2024 o in quello successivo, ad eccezione dell'integrazione salariale ordinaria corrisposta nei casi di cui all'articolo 11, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148¹².

Cause di decadenza e recupero dell'agevolazione¹³

I soggetti beneficiari decadono dall'agevolazione, con conseguente recupero della stessa:

- a. qualora la quota di utile accantonato ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera a), al netto di quella eventualmente utilizzata a copertura perdite, sia distribuita entro il se-

9 Al co. 6, dell'art. 5, si stabilisce che qualora si proceda con la sostituzione dei beni oggetto degli investimenti rilevanti, non si perde l'agevolazione. Tuttavia, ai fini del rispetto della condizione di cui al comma 5, si tiene conto del costo di acquisizione dell'investimento sostitutivo.

10 Cfr. art. 6, D.M. 8 agosto 2025, Ministero economia e finanze.

11 La verifica è effettuata confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno dell'ultimo mese del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024 con il numero medio dei trentasei mesi precedenti dei predetti lavoratori, "escludendo dalla base occupazionale media i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti di età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa" (comma 2).

12 Ossia in situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali. Ne consegue che, ad esempio, il ricorso alla cassa integrazione ordinaria per i motivi di cui all'articolo 11, lettera b) (situazioni temporanee di mercato), qualora effettuato in uno dei due periodi d'imposta di cui si compone il "periodo di osservazione", non consente l'accesso alla riduzione dell'aliquota Ires.

13 Cfr. art. 7, D.M. 8 agosto 2025, Ministero economia e finanze.

condo esercizio successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024;

- b. nel caso in cui i beni di cui all'art. 5 siano dismessi, ceduti a terzi, destinati a finalità estranee all'esercizio dell'impresa ovvero destinati stabilmente a strutture produttive localizzate all'estero, anche se appartenenti allo stesso soggetto, entro il quinto periodo d'imposta successivo a quello nel quale è stato realizzato l'investimento.

Le novità del decreto attuativo rispetto alla norma istitutiva contenuta nella legge di bilancio

La normativa istitutiva, invero, non prevedeva alcun limite né all'imponibile soggetto alla riduzione, né all'ammontare del risparmio fiscale conseguibile, aprendo così la possibilità di situazioni di forte sproporzione tra l'entità degli investimenti effettuati e il vantaggio fiscale derivante.

Il DM attuativo dell'8 agosto 2025, all'art. 12, co. 1, ha perciò introdotto un tetto al beneficio fiscale, prevedendo che il risparmio derivante dall'aliquota ridotta di 4 punti percentuali sia riconosciuto **solo entro il costo effettivamente rimasto a carico dell'impresa per gli investimenti "rilevanti"**.

Ne consegue il dubbio se il massimale

debba essere calcolato sul **totale degli investimenti effettuati** oppure solo sul **valore riconosciuto ex art. 5**, evidenziando la necessità di un ulteriore chiarimento normativo.

Il medesimo art. 12 conferma, invece, la piena cumulabilità con la fruizione di altre agevolazioni che abbiano ad oggetto i medesimi costi eleggibili, ovvero con il credito d'imposta per investimenti 4.0 ex L. 178/2020 e con il credito d'imposta transizione 5.0 di cui all'art. 38 del DL 19/2024.

Una ulteriore conferma è stabilita dall'art. 13 (altre disposizioni) in ordine al computo di eventuali perdite fiscali di esercizi precedenti; in questo caso si chiarisce che il riporto delle perdite è facoltativo: in presenza di perdite riportate da esercizi precedenti, è consentito non utilizzarle per non perdere l'agevolazione dell'aliquota ridotta.

In nuce, l'Ires premiale sostiene le imprese che investono in innovazione, digitalizzazione, sostenibilità e capitale umano, ma la misura 2025 va resa strutturale: il risparmio fiscale riguarda l'anno 2025, mentre gli investimenti richiesti hanno carattere pluriennale. Solo con benefici certi, duraturi e programmabili nel tempo le imprese potranno pianificare investimenti pluriennali e massimizzare l'effetto incentivante.

Autoimprenditorialità giovanile: operativi i nuovi incentivi previsti dal "Decreto Coesione"

Prendono il via, dopo oltre un anno di attesa, le misure che puntano a rilanciare l'imprenditoria giovanile.

 **Massimiliano De Bonis**
CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Con il D.M. 11 luglio 2025 (pubblicato in G.U. il 21 agosto 2025), che ne ha stabilito le modalità attuative, prendono avvio i **nuovi incentivi per l'autoimprenditorialità giovanile** previsti dal Decreto Coesione¹.

Le nuove misure rappresentano un'evoluzione e una razionalizzazione di strumenti già esistenti (come "Resto al Sud" e "SELFIEmployment"), oggi confluiti in un quadro nazionale unitario, più organico e rafforzato. Non si tratta, tuttavia, di un semplice "rifiinanziamento" dei precedenti strumenti, ma di un *restyling* radicale che ha individuato con maggiore precisione i destinatari dei benefici, la tipologia di

intervento (basato esclusivamente su contributi erogati a fondo perduto) e servizi di accompagnamento rafforzati per accrescere le probabilità di successo delle nuove imprese.

Soggetti beneficiari

Destinatari delle misure sono i soggetti "under 35"² che, al momento dell'avvio dell'attività, risultino **inoccupati, inattivi o disoccupati**, inclusi coloro che versano in condizioni di marginalità, vulnerabilità sociale o discriminazione³, compresi i disoccupati già coinvolti nelle iniziative del programma GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori). Rientrano quindi tra i potenziali be-

1 D.L. 60/2024, artt. 17 e 18.

2 Il Decreto Coesione ha ridimensionato il requisito anagrafico di accesso agli incentivi. Restano tuttavia operativi gli ulteriori programmi denominati "Fondo impresa femminile" a supporto della nascita e sviluppo di imprese guidate da donne, e "Smart&Start Italia" a sostegno della nascita e la crescita delle startup innovative ad alto contenuto tecnologico, che non prevedono limiti di età per il ricorso agli strumenti agevolativi.

3 Secondo le definizioni del Programma nazionale "Giovani, Donne e Lavoro" 2021-2027, ovvero detenuti, ex detenuti, persone di recente immigrazione, persone in carico ai servizi sociali e socio-sanitari, persone LGBTQIA+, soggetti appartenenti alle Comunità Rom, Sinti e Caminanti, donne con disabilità, vittime di violenza, migranti.

neficiari tutti i giovani senza impiego, compresi i NEET e i percettori di NASpl. Va sottolineato che, per accedere alle agevolazioni, il **progetto imprenditoriale** deve risultare **formalmente costituito** (apertura della partita IVA, costituzione della società ecc.) nel mese precedente la domanda, ma ancora **inattivo alla data di presentazione** della stessa⁴.

Gli incentivi risultano applicabili sia alle **iniziative individuali** (lavoro autonomo con partita IVA, imprese individuali, professionisti, anche in forma associata), sia alla **costituzione di nuove società** (di persone, s.r.l., cooperative)⁵. Sono ammesse tutte le attività economiche, ad eccezione della produzione primaria agricola, della pesca e dell'acquacoltura, nonché di quelle connesse all'esportazione (quali aiuti commisurati ai quantitativi esportati, alla creazione di reti di distribuzione o ad altre spese correnti legate all'*export*).

Ulteriore requisito di accesso è rappresentato dall'**assenza di pregresse esperienze imprenditoriali** nel medesimo settore⁶. Si tratta di una clausola di natura antielusiva, volta a impedire che il sostegno venga riconosciuto in relazione a operazioni meramente artifiziose o a favore di soggetti che, di fatto, si limitino a proseguire attività appena cessate.

Area geografica

Le agevolazioni si articolano in due distinti regimi, individuati in base al territorio in cui è collocata la sede operativa dell'impresa:

- **Autoimpiego "Centro-Nord Italia" (ACN)**, destinato a iniziative localizzate in Piemonte, Valle d'Aosta, Liguria, Lombardia, Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Trentino-Alto Adige, Emilia-Romagna, Toscana, Lazio, Umbria e Marche;
- **"Resto al Sud 2.0" (RSUD)**, riservato a progetti con sede in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

Misura degli investimenti agevolabili

Il decreto prevede la concessione di **contributi a fondo perduto**, erogati secondo due modalità alternative, che il beneficiario potrà scegliere in relazione alla natura e all'entità del progetto:

- **Voucher a fondo perduto**: copertura pari al **100% delle spese ammissibili**, fino a un massimo di **30.000 euro** per le iniziative localizzate nelle regioni del Centro-Nord e di **40.000 euro** per quelle avviate nel Mezzogiorno (*Resto al Sud 2.0*). Il tetto è incrementato di ulteriori **10.000 euro** qualora l'investimento riguardi beni o servizi innovativi, digitali, tecnologici, oppure interventi orientati alla sostenibilità ambientale e al risparmio energetico.

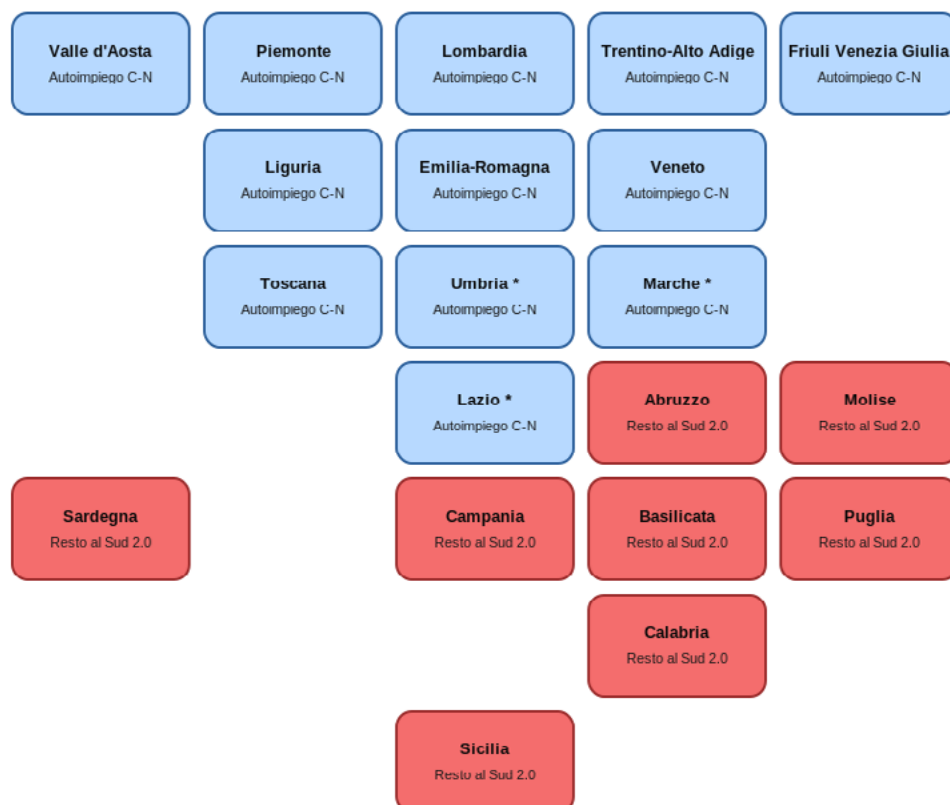
4 L'iniziativa deve essere stata avviata da non oltre 30 giorni e senza aver ancora intrapreso attività produttive o commerciali.

5 In caso di società, è ammessa anche la partecipazione di soci che non rientrano nei requisiti di età/occupazione, a condizione che i giovani beneficiari mantengano la maggioranza di controllo e la gestione dell'azienda dalla costituzione e per almeno tre anni.

6 Il decreto stabilisce che non si considerano in possesso dei requisiti i titolari o soci di un'attività d'impresa che abbia il medesimo codice Ateco (fino alla terza cifra) dell'iniziativa proposta, se tale attività precedente è stata attiva (anche se cessata) nei sei mesi antecedenti la domanda.

Incentivi DL 60/2024 – Mappa a tasselli delle regioni

Rosso: Resto al Sud 2.0 - Azzurro: Autoimpiego Centro-Nord - (*) solo aree sisma 2009/2016



- **Contributo proporzionale:** destinato a iniziative di maggiore portata, calcolato in percentuale sul valore complessivo del programma di spesa.

In particolare:

- per investimenti fino a **120.000 euro**, il contributo copre fino al **65%** nel Centro-Nord e al **75%** nel Sud;
- per progetti di importo compreso tra **120.000,00 e 200.000,00 euro**, la copertura è pari al **60%** (Centro-Nord) e al **70%** (Mezzogiorno)⁷.

Investimenti ammissibili

Indipendentemente dalla formula prescelta, il decreto individua le spese

di investimento finanziabili e, parallelamente, definisce quelle escluse. In linea generale, rientrano tra le spese ammesse tutte quelle necessarie all'avvio e alla fase di *start-up* dell'attività, con particolare attenzione agli investimenti materiali, alle tecnologie e allo sviluppo strategico dell'impresa:

- **Macchinari, impianti, attrezzature e arredi** nuovi di fabbrica, quali beni strumentali materiali indispensabili alla produzione o all'erogazione dei servizi;
- **Programmi informatici, soluzioni ICT e tecnologie digitali**, incluse licenze software, sviluppo di applicazioni, piattaforme e siti web;
- **Immobilizzazioni immateriali per la crescita aziendale**, quali spese

⁷ I massimali maggiorati previsti per il Mezzogiorno sono estesi anche ad alcune aree del Centro Italia (Lazio, Marche e Umbria) interessate dagli eventi sismici del 2009 e 2016.

per formazione specialistica e acquisizione di competenze, attività di *marketing* e *branding* (ideazione del marchio, realizzazione del logo, definizione dell'identità digitale), nonché sviluppo di prodotti o servizi innovativi;

- **Consulenze tecnico-specialistiche**⁸ strettamente funzionali alla realizzazione di processi o prodotti innovativi, alla progettazione e prototipazione (modellazione, produzione e test di prototipi, modelli o stampi), oltre che alle certificazioni ambientali ed energetiche.

In aggiunta alle spese già elencate, solo per i contributi calcolati su programmi di investimento di maggiore entità, è ammessa anche una quota destinata a opere edili (ristrutturazione, adeguamento o manutenzione straordinaria di immobili strumentali all'attività), entro il limite massimo del 50% dell'investimento complessivo ammesso.

Spese non ammissibili

Restano escluse dal finanziamento alcune tipologie di costi, in coerenza con la finalità della misura che mira a sostenere le spese di *start-up* e non l'acquisizione di *asset* immobiliari o oneri di carattere generale.

In particolare, non risultano agevolabili:

- l'acquisto di terreni e fabbricati;
- gli interventi edilizi⁹;
- le consulenze connesse alla presentazione della domanda o di na-

tura legale, fiscale e tributaria.

Si precisa inoltre che tutte le spese ammesse devono essere sostenute entro termini perentori decorrenti dalla concessione del contributo:

- per i **voucher**, entro 9 mesi, prorogabili fino a 12 mesi;
- per i **progetti di maggiore entità**, entro 16 mesi, con possibilità di estensione fino a 20 mesi¹⁰.

Modalità di accesso ai contributi

Le modalità operative di ottenimento del sostegno sono state definite con Decreto Direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dell'8 ottobre 2025, che ha stabilito la data di apertura dello sportello per le domande (attivo dalle ore 12.00 del 15 ottobre 2025), i modelli da utilizzare e le procedure per l'erogazione dei fondi¹¹.

Le richieste dovranno essere inoltrate esclusivamente *online*, mediante credenziali SPID, CIE o CNS, compilando l'apposito formulario e allegando un progetto d'impresa dettagliato.

Il provvedimento di concessione sarà adottato entro 90 giorni dalla presentazione della domanda, a seguito di valutazione del progetto e verifica della fattibilità e sostenibilità dell'iniziativa.

L'erogazione del contributo potrà avvenire in **modalità a stato di avanzamento lavori** (SAL) per gli investimenti di maggiore entità, **oppure in un'unica soluzione** al termine del programma di spesa.

8 Tali servizi di consulenza possono però essere conteggiati tra le spese ammissibili solo entro un limite del 30% del totale investimento e devono essere erogati da Enti del Terzo Settore (ETS) qualificati.

9 Salvo quanto specificato nel paragrafo precedente.

10 Tali scadenze impongono ai beneficiari di realizzare gli investimenti in tempi relativamente contenuti, poiché il mancato rispetto comporta il rischio di revoca dell'agevolazione.

11 La gestione delle istanze è affidata a Invitalia, che ha attivato un portale telematico dedicato.

Ulteriori benefici

Accanto al sostegno finanziario, il programma contempla servizi integrativi volti a rafforzare le possibilità di successo delle iniziative imprenditoriali. Una quota delle risorse, gestita tramite l'Ente Nazionale Microcredito, sarà infatti destinata ad attività di formazione, accompagnamento e tutoraggio a favore dei beneficiari, consentendo l'accesso a percorsi di formazione imprenditoriale e assistenza nella fase di avvio. Tali servizi, erogati parallelamente al contributo economico, mirano a potenziare le competenze gestionali dei neo-imprenditori e a ridurre il rischio di insuccesso nelle fasi più delicate dello *start-up*.

Cumulo e revoca dei benefici

I contributi concessi **non sono cumulabili con altre agevolazioni o crediti d'imposta** (e, in ogni caso, fruibili entro i limiti previsti dal regime *de minimis*¹²), **con le seguenti eccezioni:**

- copertura a garanzia fornita da MedioCredito Centrale S.p.A.¹³;

- assegno mensile erogato nell'ambito del Supporto per la Formazione e il Lavoro (SFL)¹⁴;
- erogazione della NASpl in unica soluzione, destinata all'avvio dell'attività finanziabile.

Invitalia può disporre la revoca totale o parziale dei contributi concessi nei seguenti casi:

- assenza dei requisiti dichiarati o irregolarità nella documentazione;
- mancata realizzazione delle spese nei termini stabiliti;
- trasferimento dell'attività fuori dall'area agevolata, alienazione o uso improprio dei beni finanziati entro tre anni;
- cessazione o locazione dell'attività entro tre anni;
- apertura di procedure concorsuali o liquidazione entro tre anni;
- mancata collaborazione ai controlli.

Tale revoca può comportare la **totale restituzione** delle somme percepite e perdita di quelle residue, oppure la **revoca parziale**, con rideterminazione dell'agevolazione e recupero della quota eccedente.

12 Regolamento UE 2023/2831.

13 Trattasi della garanzia pubblica prevista a favore delle banche o agli intermediari finanziari che concedono finanziamenti a PMI e professionisti prevista dall'art. 2, co, 100, lett. a della Legge 662/1996.

14 Destinato ai soggetti under 60 appartenenti a nuclei familiari non idonei al nuovo Assegno di inclusione (ADI) per la partecipazione a percorsi di formazione, orientamento, progetti utili alla collettività, tirocini o accompagnamento al lavoro.

Delega Unica Agenzia Entrate – Agenzia Entrate Riscossione

A partire dall'8 dicembre 2025 sarà possibile comunicare all'Agenzia delle Entrate e all'Agenzia delle Entrate Riscossione la nuova delega unica ai servizi fiscali: in questo articolo vedremo vantaggi e modalità della nuova modalità di comunicazione della delega e i servizi che sarà possibile consultare.

 **Luigi Carbonelli**

CONSULENTE DEL LAVORO E PRESIDENTE UP ANCL DI NAPOLI

L'articolo 21 del D.Lgs. 1/2024 statuirà la possibilità per i contribuenti di conferire ad uno degli intermediari individuati dall'art. 3 comma 3 del DPR 322/1998 (tra cui anche i Consulenti del Lavoro) una speciale delega per l'accesso ai servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate e dell'Agenzia delle Entrate Riscossione mediante l'utilizzo di un unico modello.

Lo stesso dettato normativo stabilirà che con successivi provvedimenti del Direttore dell'Agenzia delle Entrate dovessero essere stabilite modalità di conferimento della delega e di trasmissione della stessa. Con successivi provvedimenti del 2 ottobre 2024 e del 20 maggio 2025 il Direttore dell'Agenzia delle Entrate aveva approvato rispettivamente il modello per la comunicazione della delega (prevedendo la possibilità di comunicare la delega per entrambe le Agenzie e per i diversi servizi delegabili) e l'estensione della possibilità della firma digitale non certificata (ma autenticata con firma

digitale dall'intermediario) per il suddetto modello.

L'ultimo provvedimento *in subiecta materia* del Direttore dell'Agenzia delle Entrate del 7 agosto 2025 è intervenuto a definire la data dalla quale sarà possibile trasmettere tali modelli, fissandola all'8 dicembre 2025.

Con il provvedimento in parola è stato stabilito che da tale data sarà possibile per il contribuente, intervenendo all'interno della propria area riservata, inserire le deleghe all'intermediario, oppure, in alternativa, che la delega (o le deleghe) possa essere trasmessa dallo stesso intermediario ricevente dallo stesso intermediario ricevente, mediante la trasmissione di un tracciato in formato .xml sottoscritto con firma digitale, FEA CIE oppure con FEA non certificata, ma in quest'ultimo caso con l'ulteriore firma digitale dell'intermediario.

Obbligo di conservazione

Nel caso di trasmissione della delega da parte dell'intermediario sarà ne-

cessario acquisire e conservare copia della delega unitamente ad un documento d'identità del delegante. A tal proposito, se trattasi di delega acquisita per soggetto diverso dal delegante, sarà necessario acquisire anche la documentazione comprovante la qualifica del delegante (erede, rappresentante legale, eccetera). Tale documentazione andrà conservata per un periodo di **10 anni dalla scadenza della delega** (non quindi dal momento in cui si viene delegati).

Le deleghe dovranno poi essere registrate in un apposito registro, che potrà essere oggetto di controllo da parte degli uffici dell'Amministrazione Finanziaria. La non corretta tenuta di tale registro potrà comportare la revoca dell'abilitazione ai servizi di trasmissione delle dichiarazioni, di registrazione dei contratti di locazione e della trasmissione delle deleghe di pagamento.

Durata della delega

Le deleghe così attivate avranno durata "fino al 31 dicembre del quarto anno successivo all'anno di conferimento della delega" (quindi nell'ipotesi in cui l'intermediario attivi la delega in una data compresa tra l'8 ed il 31 dicembre la scadenza della delega sarà al 31.12.2029), e sarà possibile delegare fino ad un massimo di due intermediari, ma per ciascuno di essi sarà necessario predisporre una delega.

Le deleghe per i diversi servizi già attualmente attivate conserveranno la propria validità fino alla scadenza prevista, quindi per tali deleghe non sarà necessaria alcuna azione.

Servizi delegabili

Quali servizi potranno essere attivati con la delega? Il nuovo modello di delega riassume quelli che sono i servizi già passibili di delega, ovvero:

- La consultazione del cassetto fiscale;
- I servizi relativi alla fatturazione elettronica (incluse la conservazione delle fatture elettroniche ed il censimento dei dispositivi telematici, servizi questi delegabili anche a soggetti non intermediari);
- Acquisizione dei dati precalcolati per la compilazione dei modelli ISA e per l'eventuale adesione al Concordato Preventivo Biennale;
- I servizi online dell'Agenzia delle Entrate Riscossione (consultazione, possibilità di attivare rateizzazioni o comunicazioni per la definizione agevolata).

Sarà possibile rinnovare la delega anche antecedentemente alla scadenza prevista: in tali ipotesi il rinnovo decorrerà dal giorno successivo alla scadenza della prima delega.

Le deleghe possono essere revocate dal contribuente in qualunque momento, con efficacia immediata, e parimenti anche l'intermediario potrà comunicare in qualunque momento la rinuncia alla delega ricevuta.

Tempistica e raccordo con le attuali modalità

Il provvedimento preannuncia che fino al 5 dicembre 2025 si potrà procedere all'attivazione, rinnovo, revoca o rinuncia alle deleghe con le modalità attualmente vigenti e con i corrispondenti servizi previsti dai siti dell'Agenzia del-

le Entrate e dell'Agenzia delle Entrate Riscossione e che in previsione dell'attivazione del nuovo tracciato telema-

tico per l'attivazione delle deleghe, nei giorni 6 e 7 dicembre p.v. non sarà possibile utilizzare tali servizi.

Auto concessa ad uso promiscuo: i chiarimenti dall'Agenzia delle Entrate

L'amministrazione finanziaria ha pubblicato negli ultimi mesi tre risposte ad interpelli nelle quali fornisce indicazioni sull'imponibilità a titolo di *fringe benefit* delle auto concesse ai dipendenti per uso privato ed aziendale



Ettore Franzoni

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Nel ventaglio di alternative a disposizione del datore di lavoro in materia di *fringe benefits* è sicuramente meritevole di attenzione la possibilità di concedere a dipendenti ed amministratori l'**auto ad uso promiscuo**, la cui disciplina è stata protagonista quest'anno di una riforma che ha inciso sulle modalità di quantificazione del valore della stessa¹. Sul tema, l'Amministrazione Finanziaria ha risposto negli ultimi mesi a **tre interpelli**, fornendo interessanti delucidazioni per i contribuenti.

L'*excursus* deve necessariamente partire con la disamina dell'**interpello n. 192 del 22 luglio 2025**, con il quale è stato chiesto quale sia la corretta disciplina legislativa da applicare nell'ipotesi di auto concesse a dipendenti con **contratto di assegnazione stipulato ante 31 dicembre 2024 con effettiva consegna non prima del 1° luglio 2025**, considerando la nuova legislazione in

vigore dal 1° gennaio 2025 che prevede, da tale data, nuove percentuali basate su una percorrenza convenzionale di 15.000 Km.

L'Agenzia delle Entrate, dopo un'attenta disamina della normativa vigente, ha concluso che nel caso prospettato dall'istante trova applicazione il criterio generale di tassazione (più sfavorevole) del *fringe benefit* **basato sul valore normale ex art. 9 del Tuir, al netto dell'utilizzo aziendale**; viene evidenziato, a tal proposito, che il caso esposto in sede d'interpello **non rientra nella normativa vigente al 31 dicembre 2024** in quanto l'auto risulta assegnata dopo il 30 giugno 2025 e **non rientra nella nuova normativa**, nonostante il **c.d. regime transitorio** previsto "*nell'ipotesi in cui il veicolo sia stato ordinato dal datore di lavoro entro il 31 dicembre 2024 e sia stato consegnato al dipendente dal 1° gennaio al 30 giugno 2025*"².

1 Rif. D.L. n. 19/2025, convertito in L. n. 60/2025. Si rinvia anche alla circ. Ag. Entrate n. 10/E del 10 luglio 2025 e, per ulteriori approfondimenti, all'articolo "*Le modifiche alla tassazione degli autoveicoli/motoveicoli concessi in uso al dipendente*", presente sul numero della rivista CDLNA di agosto - settembre 2025.

2 Cit. *Ibidem*.

A qualche mese di distanza, è stata pubblicata il 9 settembre 2025 la risposta ad **interpello n. 233**, con la quale vengono invece forniti chiarimenti relativi all'applicazione del regime di non imponibilità fiscale e contributiva dei *fringe benefits* in ipotesi di **aggiunta di optional alle auto concesse ad uso promiscuo**. Nel caso esposto, un'azienda concede ai propri dipendenti la possibilità di richiedere alcuni *optional* per i veicoli a loro accordati ad uso promiscuo, previo pagamento del relativo prezzo, mediante trattenuta in busta paga. Considerando tale casistica, è stato chiesto se tale importo **debba essere sottratto dalla base imponibile del reddito di lavoro dipendente**.

L'Amministrazione Finanziaria, in tale situazione, ha **risposto negativamente** al quesito oggetto dell'interpello³, sostenendo che l'ACI, ente preposto all'elaborazione delle relative tabelle per il calcolo del valore delle auto concesse ai lavoratori a titolo di *fringe benefit*, **non considera il costo degli optional tra gli elementi utili a tale scopo**⁴.

A chiusura della rassegna di risposte fornite dall'ente erariale in questo periodo, giova esaminare anche quella fornita all'**interpello n. 237 del 10 settembre 2025**. L'istante, in questa sede, rappresentava la volontà di fornire ai lavoratori, a cui sarà o era già assegnata un'auto elettrica o ibrida ad uso pro-

miscuo, di apposite **cards** mediante le quali ricaricare le stesse presso colonnine pubbliche a spese della società, entro determinati **limiti di percorrenza chilometrica** fissati in precedenza, superati i quali si provvederà a trattenere sul primo cedolino paga utile la differenza di costo, **previa emissione di fattura**. A fronte di quanto esposto, venivano posti i seguenti quesiti:

1. se la sopra menzionata *card* di ricarica generi o meno **reddito tassabile** in capo ai lavoratori;
2. se l'importo decurtato dal cedolino del dipendente, nel caso di sfioramento del limite fissato di percorrenza, possa essere **decurtato dai valori convenzionali ACI a fini dell'individuazione del valore del benefit tassabile**, quale costo sostenuto per l'utilizzo del veicolo.

L'Agenzia delle Entrate, anche in questo caso, ha ponderato la sua risposta in virtù delle modalità di calcolo seguite ai fini dell'elaborazione delle tabelle ACI, che *"ai fini del calcolo del costo chilometrico d'esercizio dei veicoli elettrici e plugin [...] considerano, quindi, anche il costo dell'energia elettrica"*⁵. Muovendo da tale considerazione, l'Amministrazione Finanziaria è giunta alle seguenti conclusioni:

- in merito al **primo quesito**, si è ritenuto che le *"ricariche, riconosciute entro un certo limite annuo, non co-*

3 Cit. *Ibidem*: "In relazione al caso di specie, si ritiene pertanto che, qualora l'Istante trattenga in capo ai dipendenti delle somme per la richiesta di optional aggiuntivi da installare sui veicoli concesso in uso promiscuo, che non sono ricompresi nella valorizzazione determinata nelle tabelle ACI, le stesse non riducono il valore del fringe benefit da assoggettare a tassazione ai sensi dell'articolo 51, comma 4, lettera a), del Tuir".

4 Come esposto nell'interpello in esame: "nella determinazione di tali valori l'ACI tiene conto dei costi annui non proporzionali alla percorrenza, ovvero di tutti i costi che in ogni caso l'automobilista deve sostenere, indipendentemente dal grado di utilizzazione del veicolo, e dei costi annui proporzionali alla percorrenza, ovvero dei costi che direttamente o indirettamente sono connessi al grado di utilizzazione del veicolo stesso".

5 Cit. Interpello Ag. Entrate n. 237 del 10 settembre 2025.

stituiscono fringe benefit tassabile in capo al dipendente, a prescindere dall'utilizzo aziendale o privato del veicolo assegnato⁶;

- sul **secondo punto**, si è evidenziato che *“le somme addebitate al dipendente in relazione all'energia elettrica per l'uso privato del veicolo non potranno essere portate in diminuzione [...] al fine di abbattere il valore del fringe benefit”*⁷, argomentando tale posizione sulla scorta di quanto previsto dall'art. 51, co. 4, lett. a) del TUIR in materia di determinazione forfettaria del valore da assoggettare a tassazione⁸.

A valle della disamina effettuata, può risultare interessante ripercorrere un aspetto più volte menzionato durante la trattazione effettuata: il **riaddebito del costo del fringe benefit al dipendente**.

Può verificarsi, infatti, il caso in cui il datore di lavoro trattenga dal cedolino paga del lavoratore una parte o il valore complessivo di un *fringe benefit* a questi erogato, andando ad **incidere in negativo sia sul netto del mese che sul valore di fringe imponibile riconosciuto nell'anno fiscale**.

È fondamentale sottolineare che tale operazione deve essere preceduta dall'emissione, da parte del datore di lavoro, di specifica **fattura** a carico del

lavoratore, **da emettere entro il termine del periodo d'imposta**⁹ e che deve considerare nel totale il costo del *benefit maggiorato del carico IVA sullo stesso, calcolata con aliquota ordinaria*. Si sottolinea, sul punto, che in questo caso il **calcolo del fringe benefit tassabile** va effettuato confrontando il valore teorico, ricavabile dalle già menzionate tabelle ACI, e l'importo fatturato comprensivo di IVA.

In particolare, se l'azienda **fattura al dipendente** (con IVA) l'utilizzo dell'auto, in pratica trasforma l'uso personale in una **prestazione di servizi imponibile**. In questo caso, la normativa¹⁰ consente di **detrarre al 100% l'IVA** sull'acquisto e sulle spese collegate, perché non c'è più uso “promiscuo non imponibile”, ma un vero e proprio **riaddebito con IVA**.

Giova sottolineare, infine, che l'eventuale riaddebito con fattura al dipendente **non incide** sulla disciplina della **deducibilità dei costi aziendali** dell'auto concessa ad uso promiscuo; l'azienda potrà comunque, infatti, portare in deduzione¹¹:

- **per l'auto ad uso promiscuo concessa a dipendente**, i costi nella misura del 70% di quanto effettivamente sostenuto, senza limiti di importo e anche oltre la quota di *fringe benefit* imponibile;

6 Cit. *Ibidem*.

7 Cit. *Ibidem*.

8 L'Agenzia delle Entrate, a tal proposito, nella circolare in esame sostiene che *“come chiarito nella circolare n. 326 del 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”*.

9 Rif. C.M. n. 326/E/97.

10 Cfr. art. 19-bis1, DPR n. 633/72 - Ris. AdE n. 6/DPF/2008 - Circ. AdE n.13/E/2008.

11 Cfr. art. 164, co. 1 lett. b-bis), DPR n.917/86.

- **per l'auto ad uso promiscuo concessa ad un amministratore**, il 100% dell'intero importo della quota di *fringe benefit* ed il 20% per il residuo.

SPORTELLO APPRENDISTATO

LA SOLUZIONE SU MISURA PER TE!

**Costi imprevisti?
Burocrazia complicata?
Formazione vecchio stampo?**

Lo **Sportello Apprendistato di Time Vision** ti supporta nella gestione completa dei contratti di apprendistato: dalla redazione alla formazione obbligatoria, fino all'accesso agli incentivi.

La formazione per l'apprendistato offerta da **Time Vision** offre i seguenti vantaggi:

- Percorsi formativi su misura
- Aggiornamento continuo delle competenze
- Formazione in modalità flessibile
- Calendario dinamico

scopri di più >>

COSA PUÒ FARE SPORTELLO APPRENDISTATO PER LA TUA AZIENDA



Consulenza
gratuita



Gestione
contrattuale



Formazione
personalizzata



Riduzione costi
del lavoro



RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

n. 10 - OTTOBRE 2025

CDLNA
LAVORO PREVIDENZA FISCO
RIVISTA GIURIDICA A CURA DEL CENTRO STUDI DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Contributi dovuti sull'indennità sostitutiva del preavviso anche a fronte di rinuncia del lavoratore

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza n. 24416 del 2 Settembre 2025

La Corte di Cassazione – Sez. lavoro –, **ordinanza n° 24416 del 2 settembre 2025**, ha affermato che sull'obbligazione contributiva, in quanto obbligazione pubblica di fonte legale, non può incidere una volontà negoziale che regoli in modo diverso l'obbligazione retributiva.

Oggetto della controversia il verbale ispettivo, dalla società contestato, con cui l'INPS aveva richiesto il pagamento dei contributi in ordine all'indennità sostitutiva del preavviso non corrisposta a tredici lavoratori licenziati.

La Corte d'Appello accoglieva la predetta domanda, non ritenendo dovuti i contributi su tali emolumenti cui gli stessi lavoratori licenziati avevano rinunciato.

La Cassazione, nel ribaltare la pronuncia di merito, ha rilevato **che l'indennità sostitutiva del preavviso, in forza della sua natura retributiva, è assoggettata all'obbligo contributivo** nel momento stesso in cui il licenziamento intimato senza il corrispondente periodo di preavviso acquista efficacia.

Secondo i Giudici di legittimità resta, invece, irrilevante che il lavoratore licenziato rinunci ad essa, non potendo il negozio abdicativo, che proviene dal lavoratore, incidere sul diritto dell'ente previdenziale al pagamento della contribuzione già maturata.

Invero, per la sentenza, **è influente che l'indennità sostitutiva del preavviso non sia stata corrisposta in forza di accordi transattivi tra lavoratore e datore**, in quanto questi sono inopponibili all'INPS.

Su tali presupposti, la Suprema Corte ha accolto il ricorso proposto dall'Ente previdenziale, statuendo la debenza dei contributi portati dall'impugnato verbale.

Tempestività della sanzione disciplinare in caso di fatti di rilevanza penale

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza N. 24100 del 28 Agosto 2025

La Corte di Cassazione – Sez. Lavoro –, **ordinanza n° 24100 del 28 agosto 2025**, ha affermato che, in caso di condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, ai fini della valutazione della tempestività della sanzione disciplinare, deve aver luogo il periodo intercorrente tra il passaggio in giudicato della sentenza penale e l'emanazione della contestazione.

Il giudizio trae origine dall'impugnazione giudiziale del licenziamento irrogato al dipendente per aver riportato una condanna ad una pena detentiva con sentenza passata in giudicato per un'azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

La Corte d'Appello rigettava la predetta domanda, sul presupposto che il ricorrente si era reso responsabile di gravi fatti di negazione di valori etici e morali, lesivi di interessi meritevoli di tutela penale e, come tali, idonei a pregiudicare la sua statura morale.

La Cassazione, nel rigettare la censura del lavoratore circa la tardività della contestazione mossagli, ha rilevato che il lasso temporale da considerare, tra i fatti e la loro contestazione, deve decorrere dall'avvenuta conoscenza da parte del datore della situazione contestata e non dall'astratta percettibilità o conoscibilità dei fatti stessi.

Per la sentenza, poi, **quando il fatto che dà luogo a sanzione disciplinare ha anche rilievo penale, il principio della immediatezza della contestazione non può considerarsi violato dal datore che sceglie, ai fini di un corretto accertamento del fatto, di attendere l'esito degli accertamenti svolti in sede penale.**

Invero, secondo i Giudici di legittimità, il prudente indugio del datore, ossia la ponderata e responsabile valutazione dei fatti, può e deve precedere la contestazione anche nell'interesse del prestatore, che sarebbe altrimenti colpito da accuse avventate o comunque non sorrette da una sufficiente certezza.

Su tali presupposti, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso proposto dal dipendente, confermando l'assenza del vizio di tardività della contestazione.

Licenziato il lavoratore che, durante il congedo parentale, non si occupa del figlio

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza N. 24922 del 9 Settembre 2025

La Corte di Cassazione – Sez. Lavoro –, **ordinanza n° 24922 del 9 settembre 2025**, ha affermato che **l'assenza dal lavoro per la fruizione del congedo parentale deve porsi, pena l'abuso del diritto, in relazione diretta con l'esigenza per il cui soddisfacimento il diritto stesso è riconosciuto, ossia l'assistenza al figlio.**

Il giudizio in argomento ha riguardato il licenziamento irrogato al lavoratore per abuso dei congedi parentali.

La Corte d'Appello rigettava la predetta domanda avendo il ricorrente trascurato, durante il congedo, di garantire il soddisfacimento dei bisogni affettivi e materiali dei figli poiché **occupato a svolgere un'attività lavorativa all'interno dello stabilimento balneare gestito dalla moglie**, rendendo addirittura necessario il ricorso ad un aiuto esterno per surrogare la presenza ed il contatto diretto padre-figlio che l'istituto del congedo parentale è finalizzato a preservare.

La Cassazione, nel confermare la pronuncia di merito, ha rilevato, preliminarmente, che la normativa, posta a tutela della paternità, è finalizzata alla protezione delle esigenze di carattere relazionale ed affettivo che sono collegate allo sviluppo della personalità del bambino.

Per Giudici nomofilattici, tra dette tutele va ricompreso il congedo parentale che è configurabile come un diritto potestativo e, ciò, non esclude la verifica delle modalità del suo esercizio nel suo momento funzionale.

Secondo i Giudici di legittimità, detto diritto va esercitato per la cura diretta del bambino al pari di quella prevista nei casi dei permessi *ex lege* 104/1992, e lo svolgimento di qualunque altra attività che non si ponga in diretta relazione con detta cura costituisce un abuso del diritto.

Su tali presupposti, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso proposto dal lavoratore, confermando la legittimità dell'impugnato recesso.

L'accertamento con adesione non estingue l'obbligazione

Corte di Cassazione – Sez. Tributaria – Ordinanza N. 19781 del 17 Luglio 2025

La Corte di Cassazione – Sez. Tributaria –, **ordinanza n° 19781 del 17 luglio 2025**, affronta il tema della **natura giuridica dell'accertamento con adesione** e dei suoi effetti sul rapporto tributario, con specifico riguardo alla possibilità di estinzione dell'obbligazione per novazione.

La vicenda trae origine da alcuni avvisi di accertamento emessi nei confronti di una società e successivamente definiti tramite adesione. Nonostante il perfezionamento della procedura, l'Agenzia delle entrate aveva ottenuto l'iscrizione di ipoteca a garanzia del credito erariale e, pertanto, il contribuente aveva contestato la misura, sostenendo che l'accordo intervenuto avesse natura transattiva e novativa, con conseguente estinzione delle originarie obbligazioni.

La Cassazione, richiamando un orientamento già consolidato (tra le altre Cass. 4636 del 21 febbraio 2024), ribadisce come l'adesione non possa essere assimilata a una transazione ex art. 1965 c.c., non fondandosi su reciproche concessioni su un piano di parità tra le parti contraenti, ma configurandosi come atto di diritto pubblico, in quanto espressione della funzione autoritativa dell'Amministrazione finanziaria.

La definizione della pretesa tributaria mediante **accertamento con adesione non estingue l'obbligazione per novazione**, ma ne modifica soltanto il contenuto. Permangono quindi sia il *fumus* della pretesa fiscale, sia il *periculum in mora*, legittimando il mantenimento delle misure cautelari sui beni del contribuente.

Operativamente, ciò comporta che il contribuente non può confidare nel venir meno automatico delle garanzie cautelari con la stipula dell'adesione, poiché permane la rilevanza della pretesa erariale fino al completo adempimento del pagamento concordato.

Il reato di sottrazione fraudolenta si configura anche con condotte apparentemente lecite

Corte di Cassazione – Sez. Penale – Sentenza N. 29943 del 29 Agosto 2025

La Corte di Cassazione – Sez. Penale –, **sentenza n° 29943 del 29 agosto 2025**, torna ad affrontare la delicata tematica relativa alla **sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte**. La Suprema Corte ha precisato che il reato non si integra solo con le alienazioni simulate, ma anche con **atti formalmente leciti** che, nel loro complesso, costituiscano uno **stratagemma idoneo a sottrarre beni alle garanzie del Fisco**.

Il caso trae origine dalla condanna inflitta a un contribuente che, dopo la notifica di due avvisi di accertamento, aveva ceduto al figlio convivente quasi tutte le proprie quote in una società semplice immobiliare, conservando l'amministrazione e una minima partecipazione.

La Corte di legittimità ha dichiarato inammissibile il ricorso del contribuente già condannato in appello, evidenziando come la norma (art. 11, D.Lgs. 74/2000) individui due condotte alternative: **alienazione simulata** o **atti fraudolenti sui beni**, volti a rendere inefficace la riscossione. La *ratio* è impedire che il contribuente continui a godere dei propri beni pur avendoli sottratti all'aggressione erariale.

Richiamando precedente giurisprudenza sulla nozione di atto fraudolento (qualsiasi comportamento connotato da artificio o inganno, anche se formalmente lecito come alienazioni a prezzi incongrui, cessioni a soggetti compiacenti, trasferimenti patrimoniali che rappresentano una realtà non corrispondente al vero ecc.), la Corte ha rilevato come, nel caso concreto, la cessione al figlio convivente, preceduta dal conferimento immobiliare nella società, riveli chiaramente la volontà di creare un **guscio patrimoniale artificioso**, volto a rendere inefficace l'azione esecutiva del Fisco, e dunque pienamente rientrante nella fattispecie dell'art. 11 D.Lgs. 74/2000.

30 OTTOBRE 2025

DALLE 15:00 ALLE 19:00 **4** CREDITI

ARGOMENTI

- Patto di prova: ultime pronunce giurisprudenziali
- Controllo dei lavoratori e privacy
- IRES premiale, incentivi alla autoimprenditorialità e altre novità di prassi fiscale.

INTERVENGONO

Francesco Duraccio	<i>Presidente CPO Napoli</i>
Francesco Capaccio	<i>Segretario CPO Napoli</i>
Giuseppe Patania	<i>Direttore Direzione Interregionale del Lavoro del Sud</i>
Laura Tebano	<i>Professoressa di Diritto del Lavoro UNINA Federico II</i>
Giuseppe Gentile	<i>Professore di Diritto del Lavoro UNINA Federico II</i>
Pasquale Assisi	<i>Consigliere CPO Napoli</i>
Pietro Di Nono	<i>Consigliere CPO Napoli</i>
Luigi Carbonelli	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Massimiliano De Bonis	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Pierluigi Lanzarotti	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Anna Pane	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Monica Schiano	<i>Centro Studi CDLNA</i>

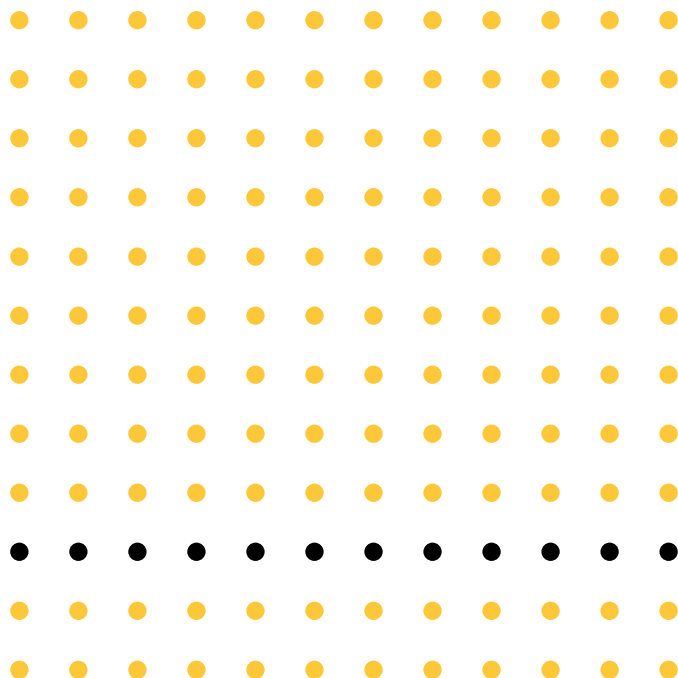
CONGRESS HALL RAMADA NAPLES

Via G. Ferraris 40, Napoli



con la partecipazione di





CDLNA

LAVORO PREVIDENZA FISCO

RIVISTA GIURIDICA A CURA DEL CENTRO STUDI DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Consiglio Provinciale dell'Ordine
dei Consulenti del Lavoro di Napoli

