

CDLNA[®]

LAVORO

PREVIDENZA

FISCO

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

NOVEMBRE 2025

n.

11



- Napoli, una Convention che lascia il segno: identità, riforme e innovazione per i prossimi sessant'anni
- Trasferimento del lavoratore dipendente e incompatibilità ambientale
- Legge n. 132/2025: utilizzo corretto, trasparente e responsabile dell'IA

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

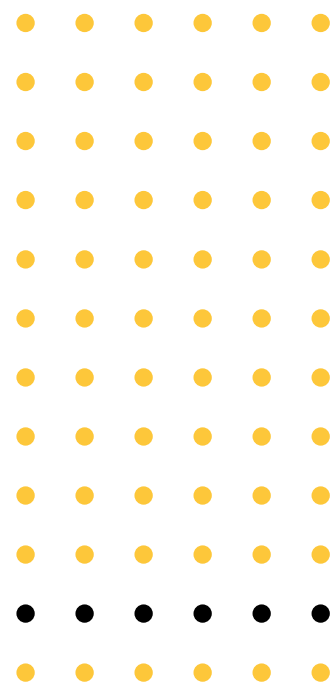
80133 Napoli (NA)

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



Progetto e realizzazione grafica

TeleConsul Editore SpA

SOMMARIO

SCENARIO

- 7 Napoli, una Convention che lascia il segno: identità, riforme e innovazione per i prossimi sessant'anni
- Francesco Duraccio

NOVITÀ DEL PERIODO

- 12 I.N.P.S.
- 14 I.N.A.I.L.
- 15 MINISTERO DEL LAVORO

LAVORO E PREVIDENZA

- 18 La trasferta ed il trasferimento: differenze ontologiche e implicazioni giuridiche
- Francesco Capaccio
- 21 Trasferimento ambientale anche per *mobbing* e *straining*
- Carla Napoletano
- 24 Incompatibilità ambientale: licenziamento per giustificato motivo oggettivo *lato sensu*
- Monica Schiano
- 27 In Campania ripartono i tirocini GOL sia extracurricolari che di inclusione
- Pasquale Assisi

- 30 Il *repêchage* un'alternativa virtuosa al licenziamento. Ma quali sono i confini dell'obbligo?
- Pierluigi Lanzarotti

- 34 *Staff leasing* e conformità al diritto comunitario: il Tribunale di Bari traccia un nuovo orientamento
- Giuseppe Gentile

- 38 Dal "salario minimo" alla delega al Governo "in materia di retribuzione dei lavoratori di contrattazione collettiva": la legge n. 144/2025
- Ettore Franzoni

- 42 Riforma del lavoro sportivo: trattamento pensionistico a carico del FPSP
- Anna Pane

- 49 Legge 132/2025: Art. 12 - Utilizzo dell'Intelligenza Artificiale in ambito lavorativo
- Ivo Amodio

FISCO E TRIBUTI

- 54 La disciplina Iva degli enti sportivi dilettantistici: il quadro giuridico e le novità dal 1° gennaio 2026
- Pietro Di Nono
- 58 Obbligo di informativa sull'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale
- Massimiliano De Bonis

SOMMARIO

I FISCO E TRIBUTI

- 62 Le nuove tecnologie e gli Studi Professionali:
controllo, nuove opportunità e responsabilità

Luigi Carbonelli

I PROFESSIONAL-MENTE

- 67 Comunicazione, pilastro della leadership

Simona Letizia Ilardo

I RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

- 73 Disabilità sopravvenuta e obblighi datoriali:
la Cassazione ribadisce i criteri per la verifica
degli accomodamenti ragionevoli
-

- 75 Art. 2087 c.c. e sicurezza sul lavoro: oneri
probatori a carico del datore
-

- 77 Comunicazioni informali e computo del
comporto: conferma della Cassazione
sull'esclusione dei messaggi WhatsApp
-

- 79 Giudizio penale e processo tributario restano
percorsi distinti e autonomi
-

- 80 Credito d'imposta inesistente e credito non
spettante: la Cassazione chiarisce i confini
applicativi
-

**Fon
AR
Com**



SEMPLICE | DIGITALE | FLESSIBILE

DIAMO FORMA ALLE COMPETENZE

FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE
NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA



fonarcom.it



SCENARIO



n. 11 - NOVEMBRE 2025

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

Napoli, una Convention che lascia il segno: identità, riforme e innovazione per i prossimi sessant'anni

La Convention nazionale dei Consulenti del Lavoro tenutasi a Napoli, tra celebrazione dei sessant'anni del Consiglio nazionale e dei Consigli provinciali, riforma degli ordinamenti professionali, sfide dell'intelligenza artificiale e orgoglio di una comunità che guarda al futuro con responsabilità e visione.

 **Francesco Duraccio**

PRESIDENTE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Napoli ha ospitato, nella cornice della **Stazione Marittima**, la Convention nazionale che ha celebrato i sessant'anni dei Consigli dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro. Tre giornate intense, costruite su lavoro, confronto e visione: la memoria di una comunità professionale che ha accompagnato la crescita del Paese e la responsabilità di tracciare la rotta per i prossimi decenni. Non un rito celebrativo, ma un cantiere aperto, dove la categoria si è interrogata su come rafforzare la propria funzione sociale nel nuovo ecosistema del lavoro.

Il dibattito si è coagulato attorno a due assi strategici.

Primo: la riforma degli ordinamenti professionali, con l'obiettivo non di riscrivere la nostra identità, ma di aggiornarla alla luce di ciò che la professione è diventata. In questo quadro, il principio cardine è chiaro: **niente so-**

vrapposizioni tra oggetti professionali. La distinzione delle competenze non è un'esigenza corporativa; è una garanzia di qualità per cittadini e imprese, una condizione di trasparenza del mercato dei servizi professionali e una tutela della responsabilità. Bisogna lavorare tutti in questa direzione, con la regia del Governo, per evitare di trasformare una importante opportunità in una "guerra fratricida" tra professioni analoghe. Siamo in una fase delicata, che richiede **massima vigilanza** da parte dei vertici della categoria e una riflessione attenta nella stesura della norma delegata, affinché l'aggiornamento della **Legge n. 12 del 1979** valorizzi l'evoluzione dei Consulenti del Lavoro e ne proietti l'operatività in un orizzonte lungo, coerente con i nuovi bisogni del sistema economico della società civile. È questa la sfida: rafforzare la cornice senza snaturare

la missione, garantendo continuità di tutele e crescita professionale.

Secondo: l'Intelligenza Artificiale. Il tema non si esaurisce nella tecnologia, ma tocca etica, deontologia e modelli di servizio. I principi delineati dalla **AI Act** e dalla legge delega offrono una bussola: **centralità della persona, responsabilità esclusiva del professionista, obbligo di trasparenza** nel dichiarare l'impiego di sistemi di IA verso il cliente. Non siamo davanti a un gadget facoltativo: l'IA è un'**infrastruttura cognitiva** che attraversa software gestionali, piattaforme di comunicazione, motori di ricerca, servizi cloud e persino gli strumenti di videoscrittura e contabilità. La vera distinzione, oggi, non è tra chi "usa" o "non usa" l'IA, ma tra chi la **governa** e chi la **subisce**. È indispensabile quindi l'impegno di tutti, *in primis* delle istituzioni di categoria, per coniugare innovazione e responsabilità, efficienza e tutela delle persone.

Come Presidente dell'Ordine di Napoli, ho voluto sottolineare un elemento: questa stagione di riforme chiede alla categoria un salto di qualità nella capacità di dialogo con le istituzioni, con il sistema produttivo e con l'opinione pubblica. Le professioni ordinistiche, quando sono riconoscibili e trasparenti, diventano un **bene relazionale** per il Paese: presidiano la legalità, riducono le asimmetrie informative, abilitano investimenti e lavoro. È anche per questo che la riforma degli ordinamenti e la governance dell'IA vanno lette insieme: identità e innovazione sono le due leve che ci consentono di servire meglio cittadini e imprese, a partire dal **Mezzogiorno** che chiede —

e merita — di essere protagonista della nuova stagione del lavoro.

La Convention è stata anche **comunità**. Non sono mancati **momenti di convivialità** con i colleghi: perché le relazioni contano quanto le idee, e spesso le idee migliori nascono attorno a un tavolo, condividendo esperienze e problemi reali. In questa stessa logica, abbiamo aperto la nostra **nuova sede di Piazza Municipio**: durante i due giorni centrali dei lavori è stata messa a disposizione per la **riunione del Consiglio Nazionale** e per il **CdA della Fondazione Consulenti per il Lavoro**. Nei tre giorni dell'evento, **oltre duecento colleghi**, tra presidenti e dirigenti di tutta Italia, hanno potuto visitarla. Hanno apprezzato spazi, funzionalità e visione. Siamo orgogliosi di questo riconoscimento e speriamo che l'esempio possa **spronare** progetti analoghi nelle altre province, per proseguire nella **modernizzazione delle sedi**: una leva concreta per rinnovare l'immagine della categoria e aumentare l'**attrattività verso le nuove generazioni** di professionisti.

Desidero rivolgere un **ringraziamento ai colleghi iscritti di Napoli** che hanno partecipato alla **giornata conclusiva del 25 ottobre**: la loro presenza, attenta e generosa, ha dato sostanza al lavoro dei *panel* e calore all'intera manifestazione. È nella partecipazione informata che una comunità professionale misura la propria forza, ed è nella corresponsabilità che si costruiscono riforme durature.

Sul piano istituzionale, il **Consiglio Nazionale**, guidato dal Presidente **Rosario De Luca**, a cui va il nostro plauso per l'organizzazione dell'evento e per

la scelta della location di Napoli, ha espresso un ringraziamento per l'accoglienza e per il clima di confronto costruttivo che la nostra città ha saputo offrire. Forte il segno lasciato dall'intervento del **Ministro del Lavoro Marina Calderone**, che ha ricordato come le professioni ordinistiche siano un **pilastro della coesione sociale** e un partner essenziale delle politiche pubbliche per l'occupazione e la competitività. Le sue parole hanno dato profondità al messaggio di questa Convention: **stiamo scrivendo il futuro** della professione, partendo da una tradizione solida e da una responsabilità condivisa. Non è mancato il saluto commosso alla memoria del collega **Luca De Compadri**, cui è stata tributata l'apertura dei lavori ed una Santa messa in suffragio nella chiesa di

San Giacomo degli Spagnoli: momenti di unità che resteranno nel ricordo di tutti.

Come Presidente, sento il **dovere di custodire** ciò che siamo e, allo stesso tempo, il **coraggio di innovare**. Napoli ha dimostrato di essere il luogo giusto per tenere insieme memoria e futuro: città di accoglienza e di competenze, ponte naturale tra istituzioni, imprese e professionisti. Se i primi sessant'anni ci consegnano una storia importante, i prossimi dipendono dalla nostra capacità di fare squadra, di **governare il cambiamento** e di costruire opportunità di genere e generazionali per il futuro della professione. Continueremo a farlo con la serietà di sempre, sapendo che la **fiducia** — delle persone, delle aziende, delle istituzioni — è la nostra prima responsabilità.



CDLNA[®]

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



EVENTO FORMATIVO WEBINAR **2** CREDITI

ARGOMENTI

- Lavoro sportivo: disciplina Iva degli enti sportivi dilettantistici e trattamento previdenziale FPSP
- L.n. 144/2025: retribuzione dei lavoratori e contrattazione collettiva
- Repêchage: il confine tra obbligo e alternativa al licenziamento



RELATORI

Francesco Duraccio	<i>Presidente CPO Napoli</i>
Francesco Capaccio	<i>Segretario CPO Napoli</i>
Pietro Di Nono	<i>Consigliere CPO Napoli</i>
Ettore Franzoni	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Pierluigi Lanzarotti	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Anna Pane	<i>Centro Studi CDLNA</i>

19 NOVEMBRE 2025

DALLE 15:00 ALLE 17:00



con la partecipazione di





NOVITÀ DEL PERIODO

n. 11 - NOVEMBRE 2025

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

I.N.P.S.

Messaggio 31 Ottobre 2025, n. 3289

L'istituto fa seguito alla circolare n. 139/2025 per fornire ulteriori istruzioni per la presentazione delle domande relative all'integrazione al reddito, per l'anno 2025, per le lavoratrici madri con due o più figli (c.d. nuovo bonus mamme).

Circolare 28 Ottobre, n. 139

L'istituto illustra la disciplina di cui all'articolo 6 del D.L. n. 95/2025, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 118/2025, che prevede un'integrazione al reddito per le lavoratrici madri con due o più figli, c.d. Nuovo bonus mamme. Inoltre fornisce indicazioni per la presentazione delle domande.

Messaggio 27 Ottobre 2025, n. 3206

L'istituto comunica la pubblicazione *on-line* del Manuale di classificazione previdenziale che definisce la classificazione dei datori di lavoro in base al codice ATECO 2025 e che sostituisce il precedente Manuale riferito al codice ATECO 2007. Attraverso la consultazione *on-line* è possibile verificare puntualmente le regole di classificazione che al momento dell'accesso/consultazione i datori di lavoro devono seguire ai fini dell'iscrizione.

Messaggio 27 Ottobre 2025, n. 3205

L'istituto, in merito ai trattamenti di mobilità in deroga per i lavoratori che operano in un'area di crisi industriale complessa ex articolo 53-ter del D.L. n. 50/2017, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 96/2017, riepiloga le indicazioni operative fornite dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali con la circolare n. 13 del 27 giugno 2017 e, da ultimo, con la circolare n. 16 dell'8 ottobre 2025. Inoltre, comunica l'aggiornamento delle procedure di controllo automatizzato tese a verificare i beneficiari e la continuità del trattamento, nonché la coerenza tra il periodo indicato nella comunicazione che la Regione fa al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e il flusso inviato dalla Regione stessa all'INPS.

Messaggio 24 Ottobre 2025, n. 3185

L'istituto, facendo seguito alla circolare n. 127/2025, relativamente al trattamento pensionistico a carico del Fondo Pensione dei Lavoratori Sportivi", comunica l'allineamento delle descrizioni relative alla decodifica dei **codici qualifica n. 785 e n. 788**.

Messaggio 23 Ottobre 2025, n. 3166

L'istituto fornisce precisazioni in ordine alla modalità di composizione del flusso Uniemens in presenza di lavoratori in esodo ai sensi dell'articolo 4 della l. n. 92/2012, in relazione ai quali non sussiste l'obbligo di versamento, in capo al datore di lavoro, della contribuzione correlata con riferimento alla quota eccedente il massimale contributivo.

Circolare 20 Ottobre 2025, n. 138

L'istituto fornisce indicazioni in ordine all'ambito di applicazione del dettato normativo di cui all'articolo 11 del D.L. n. 65/2025, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 101/2025, che, per fronteggiare gli effetti dell'evoluzione del fenomeno bradisismico nell'area dei Campi Flegrei, ha disposto la sospensione degli adempimenti e dei versamenti contributivi in scadenza nel periodo compreso tra il 13 marzo 2025 e il 31 agosto 2025.

Messaggio 10 Ottobre 2025, n. 3029

L'istituto fornisce indicazioni operative in merito alla nuova modalità di esposizione degli eventi e del conguaglio dell'indennità economica di malattia nel flusso Uniemens per i rapporti di lavoro dipendente dei datori di lavoro del settore privato. Tale modalità sarà operativa a partire dalla competenza del mese di gennaio 2026.

Messaggio 06 Ottobre 2025, n. 2954

L'istituto fornisce ulteriori indicazioni operative in merito alla riduzione contributiva per i soggetti iscritti per la prima volta nell'anno 2025 alle gestioni speciali autonome degli artigiani e degli esercenti attività commerciali di cui all'articolo 1, c. 186, della l. n. 207/2024.

I.N.A.I.L.

Circolare 28 ottobre 2025, n. 53

L'INAIL comunica la riduzione dei premi e contributi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali ai sensi dell'articolo 1, c. 128, della l. n. 147/2013, che per l'anno 2026 interesserà i soli premi speciali per l'assicurazione contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive di cui alla l. n. 93/1958 nonché i contributi assicurativi della gestione agricoltura. Comunica inoltre gli Indici di Gravità Medi per il triennio 2026-2028 da utilizzare per l'applicazione della riduzione in argomento.

MINISTERO DEL LAVORO

Circolare Interministeriale n. 8047 del 16 ottobre 2025

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha emanato la Circolare interministeriale n. 8047 del 16 ottobre 2025, (Circolare congiunta dei Ministeri dell'Interno; del Lavoro e delle Politiche Sociali; dell'Agricoltura, della Sovranità Alimentare e delle Foreste; del Turismo, sentito al riguardo il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale) con le disposizioni attuative riguardanti la programmazione dei **flussi d'ingresso nel territorio italiano dei lavoratori non comunitari stagionali e non stagionali per il triennio 2026-2028**.

Circolare interministeriale di rettifica n. 8524 del 30 ottobre 2025

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha emanato la circolare interministeriale n. 8524 del 30 ottobre 2025, di rettifica alla circolare n. 8047 del 16 ottobre 2025, recante la programmazione dei flussi d'ingresso dei lavoratori non comunitari nel territorio dello Stato per il triennio 2026-2028.

La modifica ha comportato l'inserimento dell'associazione Confartigianato Imprese, in quanto erroneamente non riportata, nonostante ne avesse i requisiti, nella tabella concernente gli "Ingressi per lavoro subordinato stagionale nei settori agricolo e turistico (art. 7 del D.P.C.M.)", ovvero, nell'elenco delle Organizzazioni professionali dei datori di lavoro più rappresentative a livello nazionale che, come previsto dall'art. 7 del D.P.C.M. citato, possono presentare istanze di nulla osta all'ingresso in Italia per lavoro stagionale anche pluriennale.

24 NOVEMBRE 2025

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

ARGOMENTI

- Trasferimento del lavoratore e incompatibilità ambientale
- Stabilità occupazionale: dallo staff leasing alle ultime novità in materia di politiche attive
- Legge n. 132/2025: utilizzo corretto, trasparente e responsabile dell' IA

INTERVENGONO

Francesco Duraccio	<i>Presidente CPO Napoli</i>
Francesco Capaccio	<i>Segretario CPO Napoli</i>
Giuseppe Gentile	<i>Professore di Diritto del Lavoro UNINA Federico II</i>
Pasquale Assisi	<i>Consigliere CPO Napoli</i>
Piero Di Nono	<i>Consigliere CPO Napoli</i>
Ivo Amodio	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Luigi Carbonelli	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Massimiliano De Bonis	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Fabio Iasevoli	<i>Consulente del Lavoro</i>
Carla Napoletano	<i>Centro Studi CDLNA</i>
Monica Schiano	<i>Centro Studi CDLNA</i>

CONGRESS HALL RAMADA NAPLES

Via G. Ferraris 40, Napoli



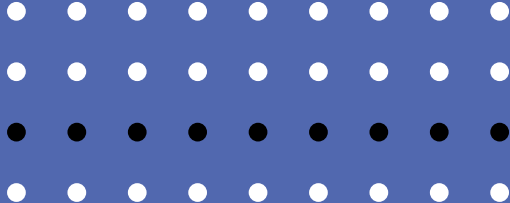
con la partecipazione di





LAVORO E PREVIDENZA

n. 11 - NOVEMBRE 2025



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

La trasferta ed il trasferimento: differenze ontologiche e implicazioni giuridiche

L'articolo si prefigge una disamina degli istituti di "trasferta" e "trasferimento" nel diritto del lavoro, spiegandone la struttura concettuale, le fonti e le implicazioni operative su poteri datoriali, tutele del lavoratore e trattamento economico-previdenziale.

 **Francesco Capaccio**

SEGRETARIO DEL CPO DI NAPOLI E AVVOCATO CASSAZIONISTA

La mobilità del lavoratore dipendente, attuata mediante gli istituti della trasferta e del trasferimento, è un tema centrale del diritto del lavoro, il cui interesse pratico tocca la gestione del potere organizzativo, la qualificazione corretta dello spostamento (temporaneo vs definitivo), il trattamento economico (diarie, rimborsi, indennità), i riflessi contributivi.

I tratti ontologici distintivi possono essere, *prima facie*, efficacemente sintetizzati come segue:

- **la trasferta è uno spostamento temporaneo, disposto nell'interesse datoriale**, verso luogo diverso da quello ordinario, con permanenza del legame con la sede abituale e **ir-rilevanza del consenso del lavoratore**. Si segnala, per completezza, che la trasferta non comporta messa a disposizione di terzi (diverso dal distacco) e si distingue dal "trasferti-sta" che ricorre solo con sede non

indicata nel contratto di assunzione, mobilità continua e indennità fissa non correlata a singole missioni;

- **il trasferimento come modifica stabile della sede con presupposti giustificativi e procedure**. È lecito solo in presenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, con scelta insindacabile tra le soluzioni tecniche e onere datoriale di prova della coerenza alle finalità d'impresa e alle esigenze delle sedi di provenienza e destinazione.

Trasferta

La trasferta è espressione del potere direttivo. Tale esercizio comporta specularmente il diritto del lavoratore a percepire le indennità/rimborsi previste dalla contrattazione applicabile al rapporto, come meglio *funditus* si dirà.

La trasferta resta tale anche se prolungata, secondo un orientamento, pur-

ché vi sia un permanente legame con la sede.

È spesso la contrattazione collettiva, ovvero le *policy* aziendali, a definire, specie quanto alle indennità economiche, gli ambiti geografici e di permanenza.

IL TUIR, art. 51 c. 5, prevede che le indennità di trasferta hanno valori esenti e imponibili diverse a seconda del rimborso di vitto/alloggio.

Per le trasferte in Italia, le soglie tipiche di esenzione sono:

- € 46,48 (laddove l'indennità sia comprensiva delle spese di vitto e dell'alloggio);
- € 30,99 (laddove l'indennità sia comprensiva delle spese di vitto o dell'alloggio);
- € 15,49 (laddove l'indennità **non sia comprensiva del vitto e dell'alloggio che saranno rimborsate a parte**);
- L'eccedenza, rispetto alle fattispecie sopra declinate, è completamente imponibile contributivo e fiscale.

Se la trasferta comporta l'invio all'estero del lavoratore, le soglie di esenzione sono rispettivamente: € 77,47; € 51,65; € 25,82.

Trasferimento

È un istituto che, a differenza della trasferta, trova la sua morfologia legislativa, ancorché espressa nella forma del divieto, nell'art. 2103 c.c., ove — testualmente — è declinato: *“il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive”*.

Se ne ricava che **il trasferimento implica una nuova unità produttiva stabile di**

adempimento della prestazione. Necessita di **comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive**, oggettive e attuali.

Si rende, pertanto, necessario declinare, con i limiti derivanti dall'assenza di una definizione legale, il concetto di unità produttiva. A tale fine, la giurisprudenza di legittimità offre, senza dubbio, importanti riferimenti. In particolare, la Suprema Corte ha ribadito, con orientamento pressoché costante, che l'unità produttiva deve essere “autonoma”. Tale caratteristica non sussiste laddove essa abbia scopi puramente strumentali ed ausiliari rispetto ai fini produttivi dell'impresa¹.

Può essere definita come **ogni articolazione dell'impresa o azienda, avente, sotto il profilo funzionale e finalistico, idoneità ad esplicare, in tutto o in parte, l'attività di produzione di beni o servizi dell'impresa, della quale è elemento organizzativo,** e ciò sia in relazione al disposto dello art. 2103 cod. civ., comma 1, ultima parte (in tema di trasferimento da un'unità ad una altra) sia ai fini dell'applicabilità o meno (in caso di licenziamento) della tutela della l. 300/70, art. 18.

Si presenta, dunque, ogni volta che ci si trovi di fronte ad una **pluralità di mezzi e di persone organizzati dislocati in un determinato posto**.

Secondo l'orientamento oramai consolidatosi, per unità produttiva deve intendersi **qualsiasi entità aziendale (sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto) funzionalmente autonoma** — cioè caratterizzata per la sua sostanziale indipendenza tecnica e amministrativa — in cui si svolga e si concluda il ciclo relativo ad una frazione o ad un momento

¹ Cfr. Cassazione, statuizione n° 11092/1997. A titolo esemplificativo, non sono considerate unità produttive i magazzini e/o i depositi.

essenziale dell'attività produttiva aziendale².

Tale orientamento giurisprudenziale è stato accolto anche dal Ministero del Lavoro secondo cui l'unità produttiva si sostanzia in **"qualsiasi articolazione autonoma dell'impresa, che sia idonea ad espletare, in tutto o in parte, l'attività di produzione di bene o di servizi** costituente l'oggetto sociale aziendale e quindi che risulti **dotta**, oltre che della necessaria **autonomia**, anche di tutti gli **strumenti** sufficienti e necessari allo svolgimento della funzione produttiva dell'impresa"³.

Il trasferimento del lavoratore, tuttavia, oltre agli obblighi motivazionali già espressi, incontra degli specifici limiti.

Il primo divieto riguarda i dirigenti sinda-

cali aziendali (ovvero le RSU), il cui trasferimento dall'unità produttiva può essere disposto **"solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza"**⁴.

Tale divieto opera per il periodo di durata della carica e "sino alla fine dell'anno successivo" in cui questa è cessata⁵.

Parimenti, coloro che sono chiamati allo svolgimento della carica di amministratori pubblici (D. Lgs. 267/2000, art. 78 c. 6), la lavoratrice madre fino al compimento di un anno di età del figlio (D. Lgs. 151/2001, art. 56, c. 1 e 2), il lavoratore che ha fatto una segnalazione di condotta illecita (l. 179/2017). È, altresì, nullo il trasferimento costituente discriminazione o per motivo illecito unico e determinante.

Gli articoli che seguiranno in questa Rubrica approfondiranno l'istituto del trasferimento in presenza di particolari fattispecie ritenute possibili e lecite dalla Giurisprudenza.

2 Cass. 22.4.2010, n. 9558; Cass. 22.3.2005, n. 6117; Cass. 6.8.2003, n. 11883; Cass. 9.8.2002, n. 12121; Cass. 20.7.2001, n. 9881.

3 Min. Lav., Resp. a Interpello 13.6.2006, Prot. n. 25/I/0000497.

4 L. 300/70, art. 22, c.1.

5 L. 300/70, art. 22, c. 2.

Trasferimento ambientale anche per *mobbing* e *straining*

Il Tribunale di Milano, con sentenza n. 581 del 10/02/2025, dichiara legittimo il trasferimento della lavoratrice per tutelare l'ambiente di lavoro.

 **Carla Napoletano**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Il Tribunale di Milano, con la **sentenza n° 581 del 10/02/2025**, si è pronunciato su una controversia promossa da una dipendente di un istituto di credito, la quale lamentava un illegittimo trasferimento di sede impostole dal datore di lavoro in reazione ad una precedente causa di lavoro intentata dalla stessa lavoratrice per *mobbing* e *straining*. In particolare, la ricorrente richiedeva **in via cautelare e di urgenza** la sospensione e/o l'inibizione del provvedimento di trasferimento ad altra sede di lavoro, nonché, **all'esito del procedimento**, di accertare e dichiarare la natura discriminatoria e/o ritorsiva del provvedimento impugnato, ordinando la ricollocazione, con effetto immediato, alla precedente sede di lavoro, per lo svolgimento delle medesime e piene mansioni svolte dalla ricorrente prima della condotta discriminatoria posta in essere dal datore di lavoro¹. L'istituto di credito contesta il ricorso in fatto e in diritto, con rifiu-

sione delle spese. **Il giudice del lavoro, in primis respinge il ricorso cautelare, mancando il requisito dell'urgenza.**

Dopodiché passa ad esporre i fatti e le conseguenti osservazioni.

Nello specifico la dipendente afferma di essere stata **assunta** inizialmente da B.I. S.p.A. con inquadramento alla terza area professionale, secondo livello retributivo CCNL Credito, **mediante collocamento obbligatorio essendo invalida al 46%**. A giugno del 2018, a seguito di cessione di quote, il suo rapporto di lavoro viene trasferito alla I.S. S.p.A. con **assegnazione**, a partire da ottobre 2018, **alla sede di Napoli. Dalla fine del 2019 iniziava a fruire dei permessi ai sensi della l. 104/92 per assistere la madre, e ad ottobre 2021 chiedeva ed otteneva il trasferimento a Milano**, presso gli uffici del *Credit Risk Reporting* che aveva doppia sede operativa a Milano e a Napoli, venendo inquadrata alla terza area professionale, terzo livello retributivo. **A novembre**

1 Nonché il risarcimento del danno anche non patrimoniale subito, da liquidarsi in via equitativa a cura del Giudice.

2023 la dipendente porta in giudizio il datore di lavoro per il riconoscimento del diritto al livello superiore per le mansioni realmente svolte, **denunciando altresì comportamenti di mobbing e straining** da parte dei suoi superiori che, a suo dire, hanno portato ad un aggravamento delle sue condizioni di salute, tant'è che le viene riconosciuta una invalidità civile del 50%, nonché lo status di soggetto portatore di *handicap*. In data 24/6/24, **con giudizio ancora pendente, il referente HR le preannuncia il trasferimento all'area di governo Chief Risk Officer in altra sede operativa sita sempre a Milano**². La ricorrente, nel giudizio in corso, lamenta che il passaggio ai nuovi uffici, per quanto ubicati in una sede sempre di Milano, avrebbe implicato la perdita della doppia sede operativa Napoli-Milano, causandole in tal modo **disagio per l'assistenza alla madre portatrice di handicap grave**, oltre **un demansionamento che risulterebbe discriminatorio e ritorsivo** in quanto disposto dal datore di lavoro quale illegittima reazione al precedente giudizio instaurato.

Il giudice del lavoro osserva che è vero che l'art. 33 c. 5 della l. 104/92 dispone che il lavoratore che assiste una persona con disabilità grave ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina alla persona da assistere e non può essere trasferito

senza il suo consenso ad altra sede³, e che il successivo comma 6 dispone il diritto per il lavoratore in situazioni di grave disabilità a non essere trasferito ad altra sede di lavoro senza il suo consenso⁴, ma è pur vero che tali fattispecie non risultano applicabili al caso di specie. Infatti **non ritiene possibile riconoscere alla ricorrente le tutele di cui al comma 6, essendo il suo personale stato di disabilità privo del connotato di gravità, né tantomeno ritiene di poter riconoscere le tutele di cui al comma 5 essendo la madre residente a Napoli, ed il cambio di sede disposto all'interno dello stesso Comune di Milano (oltretutto a poche centinaia di metri di distanza) non viene ritenuto pregiudizievole per il suo ruolo di caregiver**. Oltretutto la scelta aziendale, così come dedotto nella memoria difensiva della I.S. S.p.A., si rendeva necessaria per incompatibilità ambientale. In particolare, da un lato la lavoratrice, nel suo ricorso, denuncia comportamenti mortificanti e ritorsivi ad opera dei suoi superiori nella precedente sede di lavoro, rappresentando che tali condotte avevano comportato un aggravamento delle sue condizioni di salute; dall'altro lato, l'istituto di credito evidenzia che i superiori della ricorrente si erano a loro volta lamentati dell'ambiente stressogeno che si era venuto a creare a causa dell'atteggiamento accusatorio e polemico, ren-

2 Trasferimento che viene disposto con effetto dal 15/07/2024.

3 Facendo riferimento ad una mutazione definitiva del luogo geografico di esecuzione della prestazione seppur nell'ambito della stessa unità produttiva che comprenda uffici dislocati in luoghi diversi (Cass. Ordinanza n° 2969/2021).

4 Diritto non soggetto a limitazioni in caso di mobilità connessa ad ordinarie esigenze tecnico-produttive dell'azienda, ma non attuabile in caso di accertata incompatibilità della permanenza del lavoratore nella sede di lavoro (Cass. Ordinaria n° 24775/2013).

dendo difficoltoso lo svolgimento della normale attività lavorativa.

Considerando che il provvedimento impugnato interveniva in data antecedente al 25/7/2024, data in cui venivano rigettate nel precedente giudizio tutte le domande, la scelta aziendale di disporre l'assegnazione altrove secondo il giudice del lavoro deve essere considerata come una scelta prudente. Ciò per **l'evidente incompatibilità ambientale** desumibile dalle gravissime accuse mosse dalla lavoratrice nei confronti dei suoi superiori, oltre che per il contesto lavorativo, che, a detta della stessa lavoratrice, risultava pregiudizievole per le proprie condizioni di salute, portando in tal modo il datore di lavoro a doversi necessariamente attivare al fine di preservare la salute della lavoratrice e l'integrità morale degli altri dipendenti dell'ufficio in osservanza dell'art. 2087 c.c.⁵. **Il giudice giustifica l'assegnazione ad altra sede della ricorrente con la necessità di minimizzare l'impatto sull'ufficio; diversamente il datore di lavoro avrebbe dovuto stravolgere un intero organigramma aziendale.** Oltretutto la I.S. S.p.A. ha cercato di ridurre al minimo il pregiudizio alla ricorrente, assegnandole un ruolo nell'ambito della stessa area la-

vorativa e collocandola nella sede più vicina possibile a quella precedente, lasciandole altresì la possibilità di lavorare presso la sede di Napoli al fine di assistere la madre ivi residente, seppur dovendosi appoggiare presso gli *hub* della società.

Il giudice non rileva neppure alcun demansionamento della lavoratrice, considerando che dal *file* audio prodotto dalla stessa ricorrente, relativo al colloquio avvenuto con il responsabile HR⁶, non traspare in alcun modo un atteggiamento poco professionale o aggressivo, ma anzi **emerge il forte intento di superare le evidenti criticità dei rapporti**, illustrando altresì nel dettaglio il contenuto del nuovo incarico che non appare in alcun modo denigratorio rispetto al precedente. La necessità di un periodo formativo e di affiancamento, lamentata dalla lavoratrice, non viene considerata di per sé elemento tale da dequalificare l'attività lavorativa della ricorrente, ma anzi un **doveroso atto del datore di lavoro volto a fornire alla dipendente il supporto necessario allo svolgimento del nuovo lavoro.**

Il tribunale di Milano pertanto respinge integralmente il ricorso, condannando la ricorrente a rimborsare alla convenuta le spese di lite.

5 Dispositivo che impone al datore di lavoro di adottare tutte le misure necessarie a garantire e tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

6 Durante il quale le veniva preannunciato il trasferimento.

Incompatibilità ambientale: licenziamento per giustificato motivo oggettivo *lato sensu*

Il presente contributo, prendendo spunto dalla sentenza n. 416/2025 del Tribunale di Treviso, tenta di rispondere alla seguente domanda: in caso di incompatibilità ambientale, se non è possibile ricorrere al trasferimento, come può il datore recedere dal rapporto?

 **Monica Schiano**
CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Non si può parlare di incompatibilità ambientale senza associarla all'istituto del trasferimento¹. Il concetto nasce, infatti, nell'ambito della Pubblica Amministrazione come un provvedimento di natura amministrativa a seguito del quale un dipendente viene trasferito per ripristinare, in un determinato ufficio, il prestigio dell'Amministrazione. Trattasi però di **conseguenza non disciplinare delle mancanze del lavoratore**², invero, secondo giurisprudenza consolidata "il trasferimento del dipendente dovuto ad incompatibilità ambientale, trovando la sua ragione nello stato di disorganizzazione e disfunzione dell'unità produt-

tiva, va ricondotto alle esigenze tecniche, organizzative e produttive, di cui all'art. 2103 cod. civ., piuttosto che, sia pure atipicamente, a ragioni punitive e disciplinari"³. Assodata la natura non disciplinare, seppur soggettiva, del trasferimento, resta la problematica relativa ad eventuale inapplicabilità dello stesso, ad esempio per mancanza di altre unità produttive, che conduce, in *extrema ratio*, alla risoluzione del rapporto. Problematica derivante dal fatto che "incompatibilità ambientale" può voler dire tutto e nulla. Può essere difficile declinare lo "stato di disorganizzazione e disfunzione dell'unità produttiva" e soprattutto circoscrivere

1 Si rimanda a "La trasferta ed il trasferimento: differenze ontologiche e implicazioni giuridiche" di F. Capaccio in questo stessa rivista.

2 Annotazione di V.A. Poso a Cass. 16 giugno 1987, n. 5339, in Riv. it. dir. lav. 1988, II, 247.

3 Cassazione n. 27226/2018.

suddetta potenziale incompatibilità ad un inadempimento del lavoratore, con conseguente profilo sanzionatorio, oppure ad un'**oggettiva esigenza** di ripristino del corretto funzionamento dell'organizzazione aziendale. Nel primo caso si dovrà ricorrere, espletato l'iter di cui all'art. 7 l. 300/70, ad un provvedimento di natura espulsiva, che potrà ritenersi legittimo a condizione che nella valutazione di proporzionalità della sanzione da parte del giudice, il datore sia stato in grado di dimostrare il famigerato "disvalore ambientale"⁴ della condotta del dipendente. Nel secondo caso invece, si procederà ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, tipizzato per l'incompatibilità ambientale, come la

sentenza n. 416 del 29 maggio 2025 del Tribunale di Treviso va ad indicare.

È il caso di una lavoratrice che ricorre al giudice del lavoro affinché dichiari nullo il licenziamento intimato in quanto discriminatorio e ritorsivo, con conseguente domanda di reintegra, richiedendo poi in via subordinata l'annullamento del licenziamento per giustificato motivo oggettivo comminato, per totale carenza dei presupposti posti alla base dello stesso e conseguente tutela indennitaria di cui al D.lgs. 23/2015.

La comunicazione del licenziamento intimato alla dipendente include due motivazioni:

- una situazione di comprovata e gravissima incompatibilità ambientale riconducibile ad episodi di tensione

verbale, comportamenti ed atteggiamenti quotidiani — linguaggio volgare e insultante oltre a continue manifestazioni di asserita persecuzione personale — che avrebbero prodotto disagio e preoccupazione dei colleghi, nonché disfunzioni operative in azienda non ulteriormente tollerabili e procrastinabili;

- la necessità, nell'ottica di contenimento dei costi, di esternalizzare in *outsourcing*, a società terza, le mansioni di controllo-qualità fino a quel momento affidate alla dipendente.

Il Tribunale non deduce elementi idonei a far ipotizzare la natura discriminatoria dell'atto risolutorio, né tanto meno ravvisa una volontà datoriale di ritorsione. Quanto invece alla motivazione di natura economica, da cui la necessità di soppressione del posto di lavoro, il datore non è stato in grado di provare la difficoltà finanziaria inducente l'esigenza di contenimento dei costi, non avendo documentato riduzioni di fatturato, né la chiusura in perdita dell'esercizio di riferimento. Posto che restano insindacabili le scelte⁵ di economicità e opportunità imprenditoriale, quali l'esternalizzazione o il contenimento dei costi, le stesse devono comunque essere verificate nella loro concreta effettività. Parimenti generica e non supportata da sufficienti prove documentali o testimoniali, la sussistenza di situazioni incidenti in modo grave e significativo sulla normale attività produttiva, o di ricadute

4 In riferimento agli obblighi di diligenza e fedeltà, quel lavoratore che diventa, anche in virtù del ruolo rivestito, modello diseducativo e disincentivante dal rispetto dei predetti obblighi. Cassazione n. 25969/2023.

5 Art. 41 Cost.

negative che il comportamento della lavoratrice avrebbe originato nell'ambiente di lavoro e nel rapporto con i colleghi di lavoro.

Nell'accertare l'insussistenza del giustificato motivo oggettivo e condannare il datore al pagamento di un'indennità pari a 9 mensilità, il giudice di merito sfiora la fattispecie del licenziamento per incompatibilità ambientale, sulla base della sentenza di Cassazione n. 10071 del 2016, ribadendone le **condizioni di legittimità**⁶:

1. la prova, anche per testimoni, che la condotta del lavoratore abbia minacciato e minacci il regolare funzionamento dell'azienda, ovvero dell'anzidetta situazione oggettiva di disorganizzazione, disfunzione o conflitto aziendale;

2. la prova dell'impossibilità di ricollocare altrove il lavoratore per rimediare alla disfunzione organizzativa venutasi a creare.

La prima condizione, in forza delle ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, di cui all'art. 3 l. 604/66; la seconda, in forza dell'obbligo di *repêchage*⁷.

Nell'impossibilità di optare per un trasferimento ambientale, dunque, nel rispetto delle condizioni richiamate dalla corte di merito, il licenziamento rappresenta uno strumento che il datore di lavoro può impiegare per rimuovere una situazione suscettibile di pregiudicare l'ordinato svolgimento dell'attività.

⁶ Reali ed effettive e poi adeguatamente allegate e provate.

⁷ Si rimanda a *"Il repêchage un'alternativa virtuosa al licenziamento. Ma quali sono i confini dell'obbligo?"* di P. Lanzarotti in questa stessa rivista.

In Campania ripartono i tirocini GOL sia extracurricolari che di inclusione

Il presente scritto riporta una veloce sintesi di quanto pubblicato nel Bollettino Ufficiale della Regione Campania n. 69 del 6 ottobre 2025.

 **Pasquale Assisi**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

Nuova linfa al programma "GOL – Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori", con particolare riferimento alle politiche attive dedicate all'avvio di **tirocini extracurricolari e di inclusione sociale**. La Regione Campania, con la pubblicazione del BURC n. 69/2025, illustra destinatari, beneficiari e modalità di attivazione dei tirocini finalizzati all'arricchimento delle competenze del lavoratore e a favorire l'inserimento nel mondo del lavoro (anche) dei soggetti particolarmente vulnerabili.

Come noto, il programma GOL è strutturato su svariate misure indirizzate essenzialmente a favorire le c.d. **politiche attive** del lavoro superando "l'assistenzialismo" e gli aiuti economici fini a sé stessi, che al loro naturale spirare lasciano nuovamente la risorsa lavorativa nel medesimo limbo in cui si trovava prima dell'intervento di sostegno. In tale direzione va osservata la spinta che si è data allo strumento del tirocinio, **occasione formativa** per maturare "esperienza sul campo" e arricchire il proprio curriculum personale, da poter

poi spendere nei colloqui mirati all'inserimento lavorativo. Al contempo, il tirocinio consente al soggetto ospitante di investire nella "costruzione" di risorse da poter poi eventualmente collocare all'interno dell'azienda. Il programma GOL interviene su tale strumento **alleggerendo il costo per il soggetto ospitante**, già normalmente particolarmente ridotto, facendosi carico del pagamento dell'indennità di partecipazione che, per la Regione Campania, è fissata nella misura minima mensile di euro 500,00, attingendo allo stanziamento a cura del MLPS di circa 172 milioni di euro.

Destinatari della misura sono le persone residenti in Campania che si trovino, **alternativamente**, in una delle seguenti situazioni:

- Beneficiari di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro;
- Beneficiari di ammortizzatori sociali in assenza di rapporto di lavoro (NASpl o DIS-Coll);
- Beneficiari di sostegno al reddito di natura assistenziale (SFL o Assegno di inclusione);

- Lavoratori fragili o vulnerabili (ad esempio *NEET*, donne in condizioni di svantaggio, disabili, lavoratori over 55);
- Disoccupati;
- Lavoratori con redditi molto bassi (*working poor*) cioè con reddito inferiore alla soglia di incapienza.

Per quel che concerne i soggetti ospitanti, bisogna rifarsi al regolamento regionale, con particolare riferimento all'art. 25-*bis*, considerando però che **per i tirocini di inclusione non si applicano i limiti di cui all'art. 26 relativi al numero massimo di tirocini attivabili all'interno della medesima unità operativa**. Come noto, il numero di tirocini attivabili è rapportato al numero di lavoratori a tempo indeterminato (ovvero a tempo determinato con data inizio anteriore all'avvio del tirocinio e scadenza posteriore alla data di fine del tirocinio) occupati dal soggetto ospitante (1 tirocinante per UP da zero a 5 dipendenti, 2 tirocinanti per UP da 6 a 10 dipendenti, 3 tirocinanti per UP da 11 a 15 dipendenti, 4 tirocinanti per UP da 16 a 20 dipendenti, 20% del numero di dipendenti per le UP con oltre 20 dipendenti).

All'interno del percorso di tirocinio resta sempre centrale il ruolo del **tutor aziendale** che potrà essere ricoperto, come di consueto, direttamente dal datore di lavoro, ovvero da un suo dipendente occupato con contratto a tempo indeterminato, ovvero a tempo determinato della durata di almeno 12 mesi.

Il programma GOL si fa carico dell'**indennità di partecipazione** fissata nella misura di **euro 500** per una **durata da 3 a 6 mesi per i tirocini extracurricu-**

lari, ovvero da 6 a 9 mesi per quelli di inclusione. Per poter percepire l'indennità in misura intera il tirocinante deve raggiungere una **percentuale minima di partecipazione del 70%** su base mensile. In caso contrario, l'indennità verrà riparametrata.

Sotto il profilo prettamente operativo il soggetto ospitante intenzionato ad avviare tirocini GOL, dopo aver stipulato apposita **convenzione** con un soggetto promotore, provvederà a pubblicare la proposta di tirocinio (***vacancy***) sulla piattaforma regionale. Gli utenti, aspiranti tirocinanti, potranno presentare la propria candidatura accedendo in autonomia alla piattaforma. Il soggetto ospitante a sua volta può manifestare il proprio assenso ad un numero di candidature pari al numero di posizioni aperte. Conclusa tale fase di selezione e individuazione dei tirocinanti, si può poi procedere con la stipula del PFI – **Progetto Formativo Individuale**, ovvero di un Progetto di inclusione sociale e successivamente si potrà dare avvio al percorso formativo. Al fine di ottenere il pagamento dell'indennità di tirocinio, sarà necessario presentare apposita istanza di **rendicontazione** sempre attraverso l'apposita piattaforma regionale. La sezione 12 dell'avviso pubblico tirocini evidenzia che l'onere dell'indennità di tirocinio permane in capo al soggetto ospitante. Pertanto, qualora gli esiti dei controlli *desk* e/o ispettivi siano in parte o totalmente negativi per mancato rispetto dei requisiti e/o criteri di ammissibilità e da ciò derivi un taglio parziale o totale dell'agevolazione (pagamento dell'indennità), resterà a carico del soggetto ospitante corri-

spondere l'importo al tirocinante, laddove (ovviamente) il tirocinio si sia ugualmente svolto. Al fine di garantire il tempestivo pagamento delle indennità, il soggetto ospitante dovrà caricare il registro presenze sull'apposita piattaforma regionale **entro il giorno 5 del mese successivo a quello di riferimento**. Al termine del percorso verrà rilasciata apposita **"attestazione fina-**

le di tirocinio", firmata sia dal soggetto promotore che da quello ospitante, al tirocinante che abbia partecipato ad almeno il 70% delle ore di attività formative. L'Amministrazione regionale provvederà ad effettuare specifici **controlli desk sia in itinere che a conclusione di ogni singola attività** e a realizzare anche **controlli ispettivi** in itinere a campione.

Il *repêchage* un'alternativa virtuosa al licenziamento. Ma quali sono i confini dell'obbligo?

La Cassazione, con ordinanza del 24 settembre 2025, n. 26035, è intervenuta in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, affermando che il recesso datoriale deve ritenersi illegittimo **qualora il datore di lavoro non provi di aver assolto all'obbligo di *repêchage***, consistente nella preventiva verifica, estesa anche a mansioni inferiori e a quelle già svolte in passato, della possibilità di ricollocare il dipendente in altre posizioni aziendali.



Pierluigi Lanzarotti

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Una delle questioni più controverse in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo è, sicuramente, l'osservanza dell'onere del *repêchage*.

Com'è noto, l'art. 3 della L. 604/1966 stabilisce che il G.M.O. del licenziamento consiste in ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa e che, affinché sia configurabile un legittimo licenziamento, per tale motivo, è necessario, secondo la costante interpretazione dottrinale e giurisprudenziale, che ricorrano contemporaneamente le seguenti condizioni:

- la presenza di una riorganizzazione aziendale effettiva e concreta che determini la soppressione di uno o più specifici posti di lavoro¹;
- il nesso di causalità tra l'esigenza aziendale che determina la soppressione dello specifico posto di lavoro e il licenziamento di quel determinato lavoratore.

Inoltre, a maggior tutela dei lavoratori ed in aggiunta alle condizioni sopra elencate, **la giurisprudenza** ha, nel tempo, elaborato un ulteriore onere che il datore di lavoro deve rispettare per poter esercitare, legittimamente, il recesso dal contratto di lavoro per ra-

1 Es. la decisione di introdurre nuovi macchinari che abbia come conseguenza l'inutilizzabilità di certe mansioni; la scelta di esternalizzare fasi della produzione cui consegua l'eliminazione di alcune mansioni; la determinazione di ridurre la produzione che abbia un impatto sul numero di lavoratori da impiegare come la chiusura di un ufficio o di un reparto.

gioni organizzative, ossia il dovere di **provare l'impossibilità di adibire il lavoratore ad altre posizioni lavorative presenti nell'organizzazione aziendale, il c.d. *repêchage*.**

Come detto, quindi, l'obbligo di *repêchage* non è previsto espressamente dal legislatore, ma rappresenta una creazione di origine giurisprudenziale che, inevitabilmente, ha portato all'elaborazione di limiti e vincoli alla libertà di riorganizzazione del datore di lavoro introducendo un principio di tutela ispirato all'idea che il licenziamento rappresenti comunque la *extrema ratio* e che il posto di lavoro debba essere sempre protetto in ogni modo.

In attuazione del richiamato principio di flessibilità, l'art. 2103, c. 2 c.c., dopo la riforma ad opera del Jobs Act (d. lgs 81/2015) riconosce, inoltre, la possibilità al datore di lavoro, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidano sulla posizione dello stesso, di assegnare il lavoratore a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore², purché rientranti nella medesima categoria legale. La richiamata norma codicistica, che prevede l'obbligo di *repêchage* anche per mansioni inferiori, **ammette espressamente il demansionamento:**

- **in via unilaterale**, nel caso in cui la modifica degli assetti organizzativi aziendali incida sulla posizione del lavoratore, con la possibilità per

quest'ultimo di essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore;

- **mediante accordo in sede protetta**, qualora la modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione avvenga nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione.

Questo ulteriore scudo protettivo a favore del lavoratore non dovrebbe essere, tuttavia, un'arma senza limiti. La Cassazione, nelle sue recenti pronunce, non sempre è riuscita a delineare un perimetro definito di ragionevolezza per evitare applicazioni distorte, incoerenti o insostenibili per l'impresa. Infatti, l'obbligo di *repêchage* a mansioni inferiori dovrebbe essere, inequivocabilmente, vincolato a due condizioni fondamentali:

- La prima **è la compatibilità tra il nuovo ruolo e le competenze professionali del lavoratore**³.
- La seconda **è che tale ricollocamento non deve imporre all'impresa "mutamenti nell'assetto organizzativo aziendale"**⁴.

Si tratta, quindi, di attuare un difficile principio di equilibrio che contemperi la massima tutela per il lavoratore ma senza imporre, all'azienda, sacrifici organizzativi sproporzionati o irrazionali⁵. Ne è un palese esempio la recente vicenda processuale in esame, da cui

² Possibilità negata nella precedente formulazione dell'art.2103 c.c.

³ L'azienda non è tenuta a inventare un posto di lavoro o a farsi carico di una riqualificazione totale e da zero del dipendente per un settore completamente estraneo alle sue capacità.

⁴ La soluzione deve essere pratica, logica e integrabile nella struttura esistente senza stravolgimenti.

⁵ L'onere di *repêchage* ha comunque come limite "la ragionevolezza dell'operazione, che non deve comportare rilevanti modifiche organizzative ovvero ampliamenti di organico o innovazioni strutturali non volute dall'imprenditore" Cass. 31521/19.

è scaturita l'ordinanza della Corte Suprema n. 26035, depositata il 24 settembre 2025. Il caso sottoposto all'attenzione degli Ermellini riguardava il licenziamento di un lavoratore a seguito di una fase di riorganizzazione aziendale del datore di lavoro, la quale aveva determinato la soppressione delle posizioni di responsabile ricoperte dallo stesso⁶. Il dipendente aveva impugnato, dinanzi al tribunale di Milano, il licenziamento **intimatogli a febbraio 2022**, deducendo la natura discriminatoria o ritorsiva del recesso datoriale e, in subordine, **il mancato assolvimento dell'obbligo di *repêchage***.

Il giudice di primo grado aveva, tuttavia, respinto il ricorso ritenendo che non si trattava di un recesso discriminatorio né ritorsivo e che era stata provata la sussistenza del giustificato motivo oggettivo addotta dal datore di lavoro.

Il lavoratore, allora, ricorreva in Corte d'Appello di Milano, la quale, **con la sentenza n. 650 del 2023**, pur confermando l'esclusione di qualsiasi intento discriminatorio o ritorsivo del datore di lavoro, dichiarava illegittimo il licenziamento⁷, in quanto la società **non aveva esplorato tutte le possibilità di ricollocamento del dipendente**.

In particolare, secondo i giudici di seconde cure, l'azienda **"avrebbe potuto impiegare il lavoratore, anche in via provvisoria, nella posizione di addetto all'esercizio — settore movimento**

— per alcuni mesi" (ruolo già svolto in precedenza dal dipendente) e, successivamente, **"collocarlo in sostituzione di un altro dipendente che sarebbe andato in pensione nell'aprile 2023"**.

Avverso tale pronuncia, la società ricorreva in Cassazione, contestando la contraddittorietà della decisione d'appello in merito alla temporanea assegnazione e sostenendo che **i giudici avessero esteso in modo irragionevole l'ambito temporale del *repêchage*, imponendo una verifica anche su mansioni che si sarebbero rese disponibili solo dopo oltre un anno dal recesso in questione**.

La Suprema Corte ha rigettato integralmente il ricorso dell'azienda, confermando la sentenza d'appello, ritenuta coerente e conforme con i consolidati principi in materia, e dichiarando illegittimo il licenziamento, evidenziando, inoltre, che l'obbligo di *repêchage* non si limita alla ricerca di posizioni equivalenti, ma si estende anche a mansioni di livello immediatamente inferiore, a condizione che siano compatibili con il bagaglio professionale del lavoratore e non comportino modifiche sostanziali all'assetto organizzativo aziendale. In questo contesto, il fatto che il lavoratore avesse già svolto in passato le mansioni inferiori proposte è stato considerato un elemento decisivo.

La sentenza, inoltre, ha riaffermato un principio considerato, ormai, cardine: **spetta al datore di lavoro dimo-**

6 Con lettera del 10.2.2022 la M. S.r.l. ha intimato a M.P. licenziamento per giustificato motivo oggettivo per la soppressione, nell'organigramma aziendale, della posizione di "Responsabile Ufficio Tecnico" e con essa delle posizioni di "Responsabile Gestione Sinistri e Assicurazioni" e "Responsabile Gestione Multe", tutte perimetrare nell'Area tecnico, nonché della posizione di "Responsabile Servizio Gestione Certificazioni" sino ad allora ricoperte dal lavoratore presso la sede di Busto Garolfo (MI).

7 Condannando, pertanto, il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nonché alla corresponsione, in favore di quest'ultimo, di un'indennità risarcitoria pari a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto.

strare l'impossibilità di ricollocare il lavoratore. Non è sufficiente provare la soppressione del posto di lavoro; l'azienda deve fornire la prova positiva di aver valutato tutte le alternative praticabili senza successo. Nella fattispecie, l'azienda non è riuscita a dimostrare perché non fosse possibile impiegare il lavoratore nelle mansioni inferiori identificate dalla Corte d'Appello.

In estrema sintesi si può concludere affermando che la recente pronuncia giurisprudenziale abbia ulteriormente e, forse, eccessivamente, ampliato

l'ambito, soprattutto temporale, entro il quale il datore di lavoro è tenuto a verificare la possibilità di ricollocare il lavoratore. Estendere, a mio avviso, la valutazione del *repêchage*, anche alle posizioni che si renderanno disponibili oltre un anno dopo il potenziale licenziamento determina, inevitabilmente, una situazione di oggettiva incertezza, che ostacola notevolmente la possibilità di organizzare l'attività aziendale e, in tal modo, sembrerebbe ampiamente travalicare i limiti degli obblighi di correttezza e buona fede gravanti sul datore di lavoro.

Staff leasing e conformità al diritto comunitario: il Tribunale di Bari traccia un nuovo orientamento

La recente sentenza del Tribunale di Bari, Sez. lav., 17 settembre 2025, n. 3213 affronta il caso dell'utilizzo prolungato della somministrazione a tempo indeterminato, affermando la piena legittimità dell'istituto. Ritene, infatti, che la Direttiva europea 2008/104/CE disciplina esclusivamente le missioni a tempo determinato, dove sussiste un rischio di precarizzazione e abuso, mentre invece nel caso dello **staff leasing**, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'agenzia garantisce **stabilità occupazionale** e **maggiori tutele** rispetto all'assunzione diretta, specie in tema di ricollocazione e protezione contro i licenziamenti.

 **Giuseppe Gentile**

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

1. La somministrazione a tempo indeterminato: caratteristiche e funzioni

La somministrazione di lavoro rappresenta uno schema contrattuale trilaterale nel quale l'agenzia assume il lavoratore e lo invia in missione presso un'impresa utilizzatrice che ne dirige concretamente l'attività. Dopo le prime forme di lavoro temporaneo introdotte con la legge 196 del 1997, il d.lgs. 276 del 2003 ha legalizzato la somministrazione a tempo indeterminato, il cosiddetto **staff leasing**, confermato dall'attuale disciplina del decreto legislativo 81 del 2015.

Lo **staff leasing** consente alle agenzie di assumere lavoratori con contratto

stabile e inviarli presso utilizzatori per periodi prolungati o indeterminati. Questo istituto risponde a esigenze di flessibilità organizzativa per le imprese, che possono adattare rapidamente la forza lavoro alle variazioni produttive. Al contempo, garantisce al lavoratore un **rapporto stabile con l'agenzia**, con tutele in termini di continuità retributiva, formazione e supporto alla ricollocazione nei periodi di disponibilità tra una missione e l'altra.

2. Il caso deciso dal Tribunale di Bari

La vicenda riguarda un lavoratore appartenente alle categorie protette

che, dal luglio 2018 all'agosto 2024, ha prestato ininterrottamente attività presso la medesima impresa utilizzatrice. Inizialmente assunto con missioni temporanee, il rapporto è stato successivamente convertito in *staff leasing*, fino alla cessazione motivata dal regime di solidarietà attivato nello stabilimento.

Il lavoratore ha contestato **l'utilizzo abusivo della somministrazione**, sostenendo che servisse a coprire carenze strutturali dell'organico. A supporto ha richiamato gli accordi sindacali di settore che prevedevano limiti massimi di durata della somministrazione (28 mesi) e ha chiesto il riconoscimento di un rapporto di lavoro diretto con l'utilizzatore.

L'impresa si è difesa evidenziando che la cessazione era dovuta al contratto di solidarietà e che il lavoratore aveva comunque proseguito con l'agenzia presso altro utilizzatore. Ha inoltre sostenuto la piena legittimità dello *staff leasing* e **l'inapplicabilità della Direttiva europea** alla somministrazione a tempo indeterminato con missione permanente.

3. La questione della compatibilità con la normativa europea

Il tema della legittimità dello *staff leasing* rispetto alla Direttiva 2008/104/CE sul lavoro tramite agenzia interinale ha assunto particolare rilievo dopo che il **Tribunale di Reggio Emilia**, nel novembre 2024, ha rimesso alla Corte di Giustizia UE una questione pregiudiziale chiedendo se la normativa italiana, non prevedendo limiti di durata alla missione né requisiti di temporaneità

dell'esigenza produttiva, contrasti con il diritto comunitario.

La **Direttiva** definisce il proprio ambito applicativo riferendosi ai lavoratori assegnati a imprese utilizzatrici "**per lavorare temporaneamente**" e tale requisito è ribadito nelle definizioni di agenzia, lavoratore somministrato e missione. L'art. 5 impone agli Stati membri di adottare misure per prevenire abusi, in particolare per evitare missioni successive finalizzate a eludere le disposizioni della Direttiva.

La Corte di Giustizia ha più volte affermato che il lavoro tramite agenzia ha carattere temporaneo e che la **reiterazione di contratti presso il medesimo utilizzatore viola il principio di temporaneità** quando supera una durata ragionevolmente qualificabile come temporanea. Con la sentenza del 17 marzo 2022 (causa C-232/20), ha precisato che, in assenza di limiti normativi di durata, spetta ai giudici nazionali stabilirli caso per caso.

L'incertezza deriva dal fatto che la Direttiva non contiene previsioni espresse sullo **staff leasing**, generando il dubbio se questa forma contrattuale, che temporanea non è per definizione, possa considerarsi compatibile con il diritto europeo.

4. La soluzione del Tribunale di Bari: estraneità dello staff leasing alla direttiva

Il Tribunale di Bari ha affermato che **lo staff leasing non rientra nell'ambito di applicazione della Direttiva 2008/104/CE**, che disciplina esclusivamente le missioni a tempo determinato.

Questa conclusione si fonda sul considerando n. 15 della Direttiva, secondo

cui per i lavoratori legati all'agenzia da contratto a tempo indeterminato, in considerazione della particolare tutela garantita, dovrebbe essere possibile derogare alle norme applicabili nell'impresa utilizzatrice.

Il giudice sottolinea che **lo staff leasing non genera precarizzazione del lavoro**. Il lavoratore mantiene un **rapporto stabile con l'agenzia** che, in caso di cessazione della missione, comporta il passaggio alla condizione di disponibilità con diritto all'indennità e alla formazione, non la risoluzione del rapporto.

L'agenzia ha **interesse economico alla ricollocazione del lavoratore**, riducendo i costi della disponibilità. In caso di eventuale licenziamento, il giustificato motivo oggettivo deve essere valutato considerando le possibilità di impiego in altre missioni, con tutele più ampie rispetto al dipendente di un'unica azienda.

Il Tribunale evidenzia che le pronunce della Corte di Giustizia sul carattere temporaneo della somministrazione si riferivano a **fattispecie di reiterazione di missioni a termine**. Con la sentenza del 22 giugno 2023 (causa C-427/22), la Corte ha chiarito che il termine "*temporaneamente*" caratterizza le modalità della messa a disposizione del lavoratore, non il posto di lavoro. Laddove vi sia un trasferimento permanente delle funzioni con rapporto stabile con l'agenzia, non si configura una situazione temporanea ai sensi della Direttiva.

Il vero elemento che la normativa europea mira a contrastare è la precarietà derivante dalla limitatezza temporale della somministrazione, che può in-

durre ad accettare condizioni deteriori. Nel caso dello *staff leasing* questa precarietà è assente per la stabilità del rapporto con l'agenzia.

5. Riflessioni conclusive

La sentenza rappresenta un contributo innovativo al dibattito giurisprudenziale, offrendo una ricostruzione sistematica articolata che si discosta dall'orientamento prevalente. La tesi si fonda su argomenti apprezzabili: la Direttiva circoscrive il proprio ambito ai rapporti temporanei e lo *staff leasing*, garantendo stabilità occupazionale, risponde alle finalità di tutela del lavoratore.

Permangono tuttavia **dubbi**. Se l'utilizzatore ha esigenze strutturali e continuative di determinate professionalità, non vi sarebbero ragioni per non procedere **all'assunzione diretta**. Il ricorso allo *staff leasing* potrebbe configurare una forma di esternalizzazione che, pur lecita sul piano formale, risulta anomala rispetto alla logica del rapporto subordinato tradizionale. Inoltre, il lavoratore in *staff leasing* potrebbe risultare penalizzato rispetto ai dipendenti diretti per l'accesso a prestazioni di *welfare* aziendale, partecipazione a meccanismi di solidarietà interna e progressione di carriera.

La posizione del Tribunale di Bari contrasta con l'orientamento di merito prevalente, che ha ritenuto applicabili anche allo *staff leasing* i principi antielusivi della Direttiva, sanzionando con la costituzione del rapporto diretto con l'utilizzatore le ipotesi di permanenza della missione non rispondente a effettiva temporaneità.

La questione necessita di un intervento chiarificatore della Corte di Giustizia che individui il corretto equilibrio tra flessibilità organizzativa e tutela dei lavoratori. Il rinvio pregiudiziale del

Tribunale di Reggio Emilia offre l'occasione per una pronuncia definitiva sui confini applicativi della Direttiva e sulla compatibilità dello *staff leasing* italiano.

Dal “salario minimo” alla delega al Governo “in materia di retribuzione dei lavoratori di contrattazione collettiva”: la legge n. 144/2025

Il passaggio, durante l'iter parlamentare, da disegno di legge ordinaria a legge delega mostra il cambio di approccio all'annoso problema delle basse retribuzioni reali dei lavoratori dipendenti. Cosa ci si deve attendere nel prossimo futuro?

 **Ettore Franzoni**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Con la pubblicazione del testo definitivo sulla Gazzetta Ufficiale n. 230 del 03 ottobre 2025, si conclude l'iter del DDL n. 957, cominciato nel 2023 come proposta di legge ordinaria¹ e giunto al traguardo della promulgazione con la rinnovata veste di **legge delega n. 144/2025**.

Lo scopo perseguito attraverso il provvedimento approvato è chiaro: affrontare l'annosa questione delle **basse retribuzioni**, che hanno contribuito

alla perdita del potere d'acquisto da parte dei lavoratori dipendenti². Interessante notare, sul punto, il cambio di approccio deciso in corso d'opera: se inizialmente la volontà era quella di stabilire un “**salario minimo orario**”³, sotto il quale, in materia di retribuzioni, la contrattazione collettiva non poteva derogare *in peius*, dal testo della legge delega in esame emerge una **diversa ed articolata linea di condotta**, con la quale si attenziona-

1 Si rimanda, per approfondimenti, alla lettura dell'atto della Camera dei Deputati n. 1275, contenente la prima proposta di legge da cui, a seguito dei successivi emendamenti approvati nel corso dei lavori, i primi promotori hanno ritirato le proprie firme.

2 Il report annuale 2025 pubblicato dall'ISTAT il 21 maggio 2025, aggiornato il 26 maggio 2025, sul punto specifica che “l'aumento delle retribuzioni nominali nel biennio 2021-2022 non ha tenuto il passo con l'inflazione, e solo nei successivi due anni ha iniziato a recuperare anche in termini reali: rispetto a gennaio 2019, la perdita di potere di acquisto per dipendente a fine 2022 era superiore al 15 per cento e a marzo 2025 è pari al 10,0 per cento. Per le retribuzioni lorde di fatto per dipendente stimate dalla Contabilità nazionale, che includono gli effetti degli accordi decentrati e dei cambiamenti nella composizione dell'occupazione, dal 2019 al 2024 la perdita di potere di acquisto è stata più contenuta e pari al 4,4 per cento in Italia, al 2,6 per cento in Francia e all'1,3 per cento in Germania, mentre in Spagna si registra un guadagno del 3,9 per cento”.

3 L'art. 2 del disegno di legge iniziale prevedeva, al comma 1, che “Il trattamento economico minimo orario stabilito dal CCNL, non può comunque essere inferiore a 9 euro lordi”.

no le modalità con le quali i contratti collettivi, anche di secondo livello, disciplineranno i rapporti di lavoro, soprattutto nella quantificazione delle retribuzioni.

Non secondaria, inoltre, è l'esplicita **esclusione** dal raggio d'azione della legge delega dei *"lavoratori dipendenti dalle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2, del d. lgs. n. 165/2001 e ai contratti collettivi ad essi applicabili"*⁴.

Quanto osservato si concretizza negli obbiettivi indicati all'interno della legge delega n. 144/2025, nonché nel perimetro tracciato all'interno della stessa ed entro il quale il Governo si dovrà muovere nell'adozione dei successivi **decreti legislativi** che dovranno essere emanati *"su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze"*⁵.

A fronte di quanto esposto, può risultare interessante approfondire il contenuto della delega fornita al Governo, allo scopo di effettuare una prima disamina su cosa ci sia da aspettarsi nel prossimo futuro in materia di disciplina dei salari.

L'art. 1, co. 1 del provvedimento focalizza l'attenzione sulla necessità di garantire ai lavoratori una **retribuzione proporzionata e sufficiente**, uno scopo, questo, da raggiungere attraverso un'attività legislativa che persegua i seguenti obiettivi:

- assicurare trattamenti lavorativi giusti ed equi;
- contrastare il lavoro sottopagato;
- stimolare il rinnovo dei contratti collettivi entro i termini previsti dagli accordi;
- affrontare il fenomeno del c.d. *"dumping contrattuale"*⁶.

Da attenzionare le modalità attraverso le quali perseguire gli obiettivi sopra elencati. Il comma 2 dello stesso articolo, infatti, delega al Governo la definizione, per ciascuna categoria di lavoratori, dei **CCNL maggiormente applicati**, le cui retribuzioni tabellari rappresenteranno il parametro minimo a cui attenersi nella definizione dei salari, anche ai fini della partecipazione delle imprese ad appalti e subappalti; a tal proposito, risulta degno di nota rilevare che nella prima versione del disegno di legge si faceva riferimento invece ai contratti collettivi

4 Cit. art. 4, co. 1, L. 144/2025. Per completezza, si riporta di seguito quanto previsto dal menzionato art. 1, co. 2, d. lgs. 165/2001: *"per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONI"*.

5 Cit. art. 1, co. 1, L. 144/2025.

6 A titolo di *reminder*, con l'espressione *"dumping contrattuale"* si identifica la pratica di concorrenza sleale attraverso la quale i datori di lavoro, nel disciplinare i rapporti di lavoro con i propri dipendenti, utilizzano contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali e datoriali scarsamente o per nulla rappresentativi, all'interno dei quali sono previste condizioni economiche e normative inferiori rispetto a quelle previste dai contratti collettivi più diffusi nello stesso settore di attività.

stipulati dai sindacati **comparativamente più rappresentativi**⁷.

Nella stessa disposizione, inoltre, viene chiesto al Governo di adottare misure che estendano tali tutele ai settori non coperti da contrattazione collettiva e di stimolare e promuovere la **contrattazione di secondo livello**, strumento, questo, identificato come potenzialmente utile per *"far fronte alle esigenze diversificate derivanti dall'incremento del costo della vita"*⁸, differenti, come noto, *"a seconda del territorio in cui si vive e lavora"*⁹.

Molto importanti, infine, altri due obiettivi non secondari della delega rilasciata al Governo in materia:

- la definizione di strumenti di misurazione (e di monitoraggio) in materia di retribuzione, con particolare riferimento all'**indicazione del codice del CCNL applicato** su flussi UNIEMENS¹⁰, cedolini paga e comunicazioni obbligatorie (abbr. CO) quale obbligo in capo alle imprese *"anche ai fini del **riconoscimento delle agevolazioni economiche contributive connesse ai rapporti di lavoro**"*;
- l'introduzione di disposizioni a sostegno del **rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro entro**

i termini previsti dalle parti sociali o di quelli già scaduti, prevedendo altresì l'intervento del Ministero del Lavoro, esclusivamente ai fini del rispetto dei *"minimi salariali"*, in caso di mancato rinnovo dei CCNL nei termini stabiliti.

A margine dell'art. 1 co. 2, viene richiesto, infine, di procedere ad una riforma della **vigilanza del sistema cooperativo** e di disciplinare modelli di partecipazione dei lavoratori alla gestione e agli utili dell'impresa.

Esaurito l'esame del primo articolo della legge delega n. 144/2025, risulta necessario esaminare quanto previsto dall'art. 2, le cui disposizioni si focalizzano sulla creazione e la razionalizzazione di **strumenti di controllo e informazione su retribuzione dei lavoratori e sulla contrattazione collettiva**, concentrando l'attenzione:

- sulla raccolta di dati concernenti l'applicazione della contrattazione collettiva a livello nazionale, territoriale e per ciascuna categoria di lavoratori;
- perfezionare le disposizioni in materia di ispezioni e controlli;
- introdurre, **coinvolgendo l'INL**, forme di rendicontazione pubblica e di monitoraggio su base semestrale fi-

7 La decisione di ricorrere al criterio del CCNL "maggiormente applicato" è stata criticata dalla CGIL, che, nella memoria consegnata alla Commissione Lavoro del Senato in data 25 gennaio 2025, ha sottolineato come *"in assenza di una legge in materia di rappresentanza tale proposta può tradursi in un incentivo alle imprese ad applicare i contratti collettivi più convenienti, favorendo così la fuga dal CCNL di riferimento del settore"*.

8 Cit. art. 1, co. 2, L. 144/2025.

9 *Ibidem*.

10 Interessante notare che sul punto Confcommercio ha sollevato degli aspetti di criticità, rilevando, nella propria memoria consegnata alla Commissione Lavoro del Senato in data 13 maggio 2025, che *"Il codice CCNL nei flussi UNIEMENS è usato primariamente per il calcolo dei minimali contributivi, che per legge devono basarsi sui contratti delle organizzazioni più rappresentative"*, fattore che comporta, secondo l'associazione datoriale, il rischio per cui *"un datore di lavoro che applica formalmente un CCNL per i contributi potrebbe in realtà applicare un altro contratto collettivo (anche pirata) o solo il minimale contributivo per tutti gli altri aspetti retributivi e normativi"*.

nalizzate a monitorare la situazione del contrasto ai fenomeni distorsivi del mercato del lavoro, tra cui lavoro nero, retribuzioni e capolarato.

A valle della disamina delle legge delega n. 144/2025, resta un'incertezza di fondo sulla futura disciplina delle retribuzioni da lavoro dipendente nel settore privato. I riferimenti all'utilizzo dei **CCNL maggiormente applicati** quale metro di paragone per definire il livello salariale minimo rappresenterà un

tema di discussione non di semplice interpretazione; non è secondaria, inoltre, la previsione di un **legame vincolante** tra il rispetto delle future disposizioni in materia retributiva e la possibilità di fruire delle *"agevolazioni economiche e contributive connesse ai rapporti di lavoro"*. Non resta che attendere la pubblicazione dei decreti legislativi che, come previsto dalla norma, dovranno essere adottati **entro sei mesi dalla data di pubblicazione della stessa**.

Riforma del lavoro sportivo: trattamento pensionistico a carico del FPSP

Con la Circolare INPS n. 127 del 22 settembre 2025, sono state fornite indicazioni in merito alle misure previdenziali previste dal D.Lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021, come integrato e modificato dal D.Lgs. n. 163 del 5 ottobre 2022, recante il riordino e la riforma delle disposizioni in materia di lavoro sportivo nei settori del professionismo e del dilettantismo, nonché di lavoro sportivo, ai fini della tutela previdenziale.

**Anna Pane**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Tra gli obiettivi della riforma del diritto del lavoro sportivo, vi è l'eliminazione del divario di tutele previste tra i lavoratori sportivi del settore del professionismo e del settore del dilettantismo. A tal fine, ai sensi dell'articolo 51, comma 1 del D.Lgs. n. 36/2021, a decorrere dal 1° luglio 2023 si applicano anche al settore del dilettantismo le disposizioni in materia di lavoro sportivo contenute nel Capo I del Titolo V – innovando la disciplina dei rapporti di lavoro degli sportivi e ampliando le tutele previdenziali per tutti i lavoratori coinvolti nel settore sportivo.

Tra le novità vi è la definizione del **lavoratore sportivo**¹, senza distinzione fra settore professionistico e settore

dilettantistico, e l'obbligo di iscrizione dei lavoratori sportivi subordinati al "Fondo Pensione Sportivi Professionisti" gestito dall'INPS che con decorrenza dal 1° luglio 2023 ha assunto la denominazione di **Fondo Pensione dei Lavoratori Sportivi (FPSP)**. Agli iscritti si applica la disciplina previdenziale di cui al decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 166.

I lavoratori assicurati

Ai sensi dell'art. 35, comma 1 del D.Lgs. 36/2021 che disciplina il trattamento pensionistico dei lavoratori sportivi, a seconda della tipologia di rapporto lavorativo intrattenuto **sono iscritti al Fondo:**

1 Art. 25, D.Lgs. 36/2021.

- i lavoratori subordinati del settore professionistico e dilettantistico² in cui prestano attività;
- i lavoratori sportivi autonomi, anche nella forma di co.co.co ex art. 409, c. 1, n.3 c.p.c. del settore professionistico³, qualora ne ricorrano i presupposti;
- gli istruttori presso impianti e circoli sportivi di qualsiasi genere; direttori tecnici e istruttori presso società sportive di cui ai punti n. 20 e n. 22 del DM 15 marzo 2005 impegnati con lavoro subordinato, autonomo, parasubordinato, nel settore professionistico⁴.

Alla luce della definizione di lavoratore sportivo mediante elencazione tipizzata e tassativa, le **figure di lavoratori** che esercitano l'attività sportiva verso un corrispettivo e sono iscrivibili al FPSP sono l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico, il direttore di gara ed ogni tesserato che svolge verso un corrispettivo le mansioni rientranti tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva, sulla base dei regolamenti tecnici della singola disciplina sportiva.

Diritto e misura ai fini della maturazione dei requisiti utili per il riconoscimento dei trattamenti pensionistici

Ai lavoratori iscritti al FPSP si applicano le disposizioni di cui al D.Lgs. n.

166/1997 con le precisazioni di cui si riporta di seguito una sintesi relativa alle regole vigenti ai fini della determinazione della misura per la maturazione dei **requisiti utili per il conseguimento dei trattamenti pensionistici**.

a) Annualità contributiva utile ai fini delle prestazioni.

Con decorrenza dal 1° luglio 2023, per le figure dei lavoratori sportivi titolari di contratto di lavoro subordinato, a prescindere dall'appartenenza o meno al settore dilettantistico o al settore professionistico, l'annualità minima di **contribuzione richiesta** ai fini della copertura assicurativa per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) utile per il diritto a pensione è fissata in **260 contributi giornalieri**. Il requisito dell'anzianità contributiva deve essere maturato unitamente al requisito dell'anzianità assicurativa utile per la copertura degli anni richiesti (es. 20 anni per la pensione di vecchiaia).

b) Rapporti tra la contribuzione FPSP e la contribuzione versata o accreditata presso l'AGO-FPLD e la Gestione autonoma CD/CM.

L'Inps rimanda alla circolare n. 83 del 20 maggio 2016 per quanto riguarda l'applicazione della disciplina⁵ dei rapporti intercorrenti tra i soggetti titolari di posizione contributiva sia presso il FPSP sia presso il Fondo pensioni lavo-

² Art. 35, c. 1, D.lgs. 36/2021.

³ *Ibidem*.

⁴ Per tali figure professionali era prevista la iscrizione al Fondo pensioni per i lavoratori dello spettacolo (FPLS) ed avevano la possibilità di optare, entro il 30 giugno 2024, per il mantenimento del regime previdenziale di cui già godevano. Si rimanda alla circolare in esame ed alla circolare n. 88 del 31 ottobre 2023, per le specifiche relative al loro regime previdenziale, anche in relazione all'esercizio o meno del diritto di opzione al nuovo regime.

⁵ Art. 16, c. 1, del D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1420.

ratori dipendenti (FPLD) dell'Assicurazione generale obbligatoria (AGO) con il quale sono stati forniti chiarimenti relativamente ai casi di lavoratori titolari di contribuzione presso la gestione ex ENPALS, il FPLD e le gestioni speciali dei lavoratori autonomi dell'Istituto. È altresì consentito il cumulo gratuito nei casi di contribuzione mista ex ENPALS/CD-CM⁶, con le opportune specifiche distinguendo tra:

- sportivi professionisti iscritti al FPSP in data antecedente e dal 1° gennaio 1996⁷ e dei lavoratori sportivi assicurati a decorrere dal 1° luglio 2023, in possesso di almeno 20 di anzianità contributiva per attività lavorativa svolta nella specifica qualifica di lavoratore sportivo;
- lavoratori sportivi, iscritti al FPSP dal 1° gennaio 1996 o dal 1° luglio 2023, che non hanno maturato i requisiti anagrafici, assicurativi e contributivi richiesti nel FPSP⁸.

c) Contribuzione utile ai fini della pensione di vecchiaia anticipata.

- In favore dei soggetti iscritti al FPSP alla data del 31 dicembre 1995⁹, è utile la contribuzione:
 - effettiva versata in qualità di sportivo professionista;
- In favore dei soggetti iscritti al FPSP dal 1° gennaio 1996 e dal 1° luglio 2023¹², è utile la contribuzione:
 - effettiva versata/accredita al FPSP con la qualifica di sportivo;

- volontaria versata al medesimo Fondo;
- d'ufficio;
- da riscatto correlata ad attività lavorativa riconducibile al settore dello sport versata/accredita al Fondo.

Il primo contributo utile a determinare la maturazione dei requisiti alla pensione di vecchiaia anticipata a carico del Fondo (20 anni di assicurazione) deve risultare versato o accreditato al Fondo stesso¹⁰.

L'Inps specifica che a seguito della riorganizzazione e della riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché della nuova denominazione del Fondo, la contribuzione proveniente da altre gestioni previdenziali, riconsunta a titolo oneroso al FPSP¹¹, concorre alla determinazione della sola misura della pensione, in presenza di almeno 20 anni di assicurazione e di contribuzione versata/accredita al Fondo e riferita a effettive prestazioni lavorative svolte esclusivamente con la qualifica di sportivo.

6 Gestione autonoma Coltivatori Diretti Mezzadri e Coloni, in virtù delle disposizioni di cui all'articolo 4-ter del decreto-legge 15 gennaio 1993, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 marzo 1993, n. 63.

7 Incluse le categorie degli ex sportivi professionisti delle Federazioni del Motociclismo, fino alla data del 7 giugno 2011, e del Pugilato, fino alla data del 19 dicembre 2013.

8 Cfr. all. 2 Circ. INPS 127/2025.

9 Ai sensi del D.lgs n. 166/1997 e di cui all'art. 9 del D.P.R. 28 ottobre 2013 n. 157.

10 Ai fini del perfezionamento del requisito dei 20 anni di assicurazione al Fondo, per l'accesso ai trattamenti pensionistici in favore dei lavoratori sportivi, concorre anche la contribuzione figurativa per servizio militare o per maternità accreditata al medesimo Fondo.

11 Ai sensi delle disposizioni di cui all'articolo 2 della legge 7 febbraio 1979, n. 29, e della legge 5 marzo 1990, n. 45.

12 Ai sensi del D.L. n. 201/2011, relativamente al sistema interamente contributivo.

- ricongiunta al FPSP¹³;
- figurativa (solo per la misura).

Ai fini del computo dei 20 anni di contribuzione effettiva, è utile solo la contribuzione effettivamente versata.

d) **Retribuzione pensionabile e massimale giornaliero di retribuzione pensionabile e massimale di retribuzione imponibile:**

- Per gli sportivi professionisti già iscritti al FPSP alla data del 31 dicembre 1995 vige un massimale di retribuzione pensionabile giornaliero rappresentato dall'importo del massimale annuo di retribuzione pensionabile vigente tempo per tempo nell'AGO.
- Per gli sportivi professionisti iscritti al FPSP a decorrere dal 1° gennaio 1996 e per i lavoratori sportivi iscritti dalla data del 1° luglio 2023, o comunque in possesso di anzianità contributiva a decorrere dal 1° gennaio 1996, si applica il massimale di retribuzione imponibile di cui all'articolo 2, comma 18, della legge n. 335/1995, previsto per i lavoratori che accedono al trattamento di pensione con il sistema contributivo.

e) **Calcolo della pensione a carico del FPSP:**

- Per i soggetti in possesso di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995

nulla è innovato per quanto attiene il calcolo dei trattamenti pensionistici a carico del FPSP in favore degli sportivi professionisti già iscritti alla data del 31 dicembre 1995 o dei lavoratori sportivi che possono fare valere comunque pregressa contribuzione alla medesima data¹⁴.

- Per i soggetti in possesso di anzianità contributiva successiva al 31 dicembre 1995: sportivi professionisti il cui primo accredito contributivo decorre dal 1° gennaio 1996 e ai lavoratori sportivi iscritti al FPSP a decorrere dal 1° luglio 2023, comunque in possesso di anzianità contributiva non antecedente al 1° gennaio 1996, il diritto e l'importo della pensione annua sono determinati secondo le regole del sistema contributivo¹⁵.

Le prestazioni pensionistiche erogate dal Fondo

Il FPSP assicura, al raggiungimento di determinati requisiti, la **pensione di vecchiaia anticipata** per i lavoratori già iscritti al FPSP al 31 dicembre 1995¹⁶. Ai lavoratori iscritti al Fondo con primo accredito contributivo dal 1° gennaio 1996 e per i lavoratori sportivi iscritti dal 1° luglio 2023 è riconosciuto il diritto al conseguimento della **pensione di vecchiaia contributiva**¹⁷ e della **pensione anticipata contributiva**¹⁸.

Si rimanda alla circolare in esame e ai

13 Ai sensi dell'art. 2, L. n. 29/1979 e della l. n. 45/1990.

14 Cfr. indicazioni fornite al paragrafo 7 della circolare INPS n. 17/2019.

15 Art. 1, c. 6, L. n. 335/1995.

16 In conformità alle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 166/1997, nonché alle novità introdotte dal decreto-legge n. 201/2011 e al conseguente Regolamento di armonizzazione emanato con il D.P.R. n. 157/2013.

17 Cfr. l'art. 24, commi 6 e 7, del decreto-legge n. 201/2011.

18 Cfr. l'art. 24, commi 10 e 11, del decreto-legge n. 201/2011.

suoi allegati, per l'analisi dettagliata dei requisiti di accesso.

Sono altresì assicurati i trattamenti pensionistici quali: l'assegno ordinario di invalidità; la pensione di inabilità; la pensione ai superstiti; la pensione supplementare e il supplemento di pensione, per i quali l'Ente fa rinvio alle indicazioni fornite in precedenza con la Circolare n. 17/2019¹⁹.

Rilevanza dei redditi da lavoro sportivo dilettantistico e ipotesi di incumulabilità

Ai sensi dell'art. 28 comma 2 del D.Lgs. n. 36/2021, il lavoro sportivo prestato nell'area del dilettantismo si presume oggetto di contratto di lavoro autonomo, nella forma della collaborazione coordinata e continuativa, al ricorrere **dei seguenti requisiti nei confronti del medesimo committente:**

- a. la durata delle prestazioni** oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non supera le ventiquattro ore settimanali, escluso il tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni sportive;
- b. le prestazioni oggetto del contratto risultano coordinate sotto il profilo tecnico-sportivo**, in osservanza dei regolamenti delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate e degli Enti di promozione sportiva, anche paralimpici.

Resta comunque ferma la possibilità di instaurare, nell'ambito dei settori dilet-

tantistici, rapporti di lavoro subordinato o rapporti di lavoro autonomo diversi dalle collaborazioni coordinate e continuative. Con decorrenza dal 1° luglio 2023 è variato **l'inquadramento fiscale dei compensi percepiti dai lavoratori sportivi nell'area del dilettantismo** in quanto non rientrano più tra i redditi diversi, ma tra quelli di lavoro dipendente (e assimilato) o autonomo. A tal fine, sorge l'esigenza di verificare l'eventuale compatibilità con la percezione di determinati trattamenti pensionistici, per cui sono riportati di seguito i chiarimenti forniti.

1. Ipotesi di incumulabilità delle pensioni con i redditi da lavoro

Per i redditi da lavoro percepiti dal pensionato si applica il divieto di cumulo. La circolare in esame precisa le ipotesi in cui il divieto di cumulo opera con specifiche disposizioni, ovvero nei casi di:

- a. pensioni o assegni di invalidità a carico dei lavoratori dipendenti e autonomi**, delle forme di previdenza esonerative, esclusive o sostitutive della medesima²⁰; **pensione di privilegio**, pensione a seguito di dispensa dal servizio per inabilità assoluta e permanente a qualsiasi proficuo lavoro e alle mansioni per gli iscritti alla Gestione pubblica;
- b. pensione anticipata lavoratori precoci**²¹;
- c. pensione quota 100**²²;
- d. pensione anticipata quota 102**²³;

19 Cfr. paragrafi 13 – 17, Circ. INPS n. 17/2019.

20 Cfr. la circolare INPS n. 20 del 26 gennaio 2001.

21 Cfr. il paragrafo 2 della circolare INPS n. 99 del 16 giugno 2017.

22 Cfr. il paragrafo 1.4 della circolare INPS n. 11 del 29 gennaio 2019.

23 Cfr. la circolare INPS n. 38 dell'8 marzo 2022.

e. pensione anticipata flessibile quota 103²⁴;

f. pensione anticipata di cui all'articolo 24, comma 11, del decreto-legge n. 201/2011, conseguita avvalendosi dell'agevolazione di computare il valore di una o più prestazioni di rendita acquisite presso forme pensionistiche di previdenza complementare di cui all'articolo 1, comma 183, della legge n. 207/2024.

L'INPS specifica che è prevista una **deroga al divieto di cumulo** per le pensioni di cui alle lettere c), d), e), f) in presenza di redditi da **lavoro autonomo occasionale nel limite di euro 5.000 lordi annui**. Spetterà alle strutture territoriali INPS l'analisi dei contratti di lavoro ai fini della possibilità di ricondurre eventuali contratti di lavoro nell'alveo del lavoro autonomo occasionale, considerando che sia per i rapporti instaurati sia con contratti di collaborazione coordinata continuativa e sia come lavoro autonomo occasionale nel settore sportivo è utilizzata la tipologia B.04.00²⁵.

2. Incumulabilità tra APE sociale e redditi da lavoro

Dal 1° luglio 2023 il lavoro sportivo dilettantistico assume rilevanza ai fini del regime di incumulabilità previsto

per i titolari di APE sociale, **differente a seconda del periodo in cui il diritto all'APE sociale è stato certificato**, ovvero delle disposizioni che ne hanno consentito l'accesso:

- Per i soggetti il cui diritto all'APE sociale è stato certificato sulla base delle disposizioni vigenti al 31 dicembre 2023, è ammessa la compatibilità a seconda dell'inquadramento fiscale dei redditi²⁶ percepiti dal titolare dell'indennità, ovvero:
 - redditi da lavoro dipendente o parasubordinato nel limite di 8.000 euro annui;
 - redditi da lavoro autonomo nel limite di 4.800 euro annui.
- Per i soggetti il cui diritto all'APE sociale è stato certificato sulla base delle disposizioni vigenti dal 1° gennaio 2024, la cumulabilità:
 - non è ammessa con i redditi da lavoro dipendente o autonomo;
 - è possibile con i redditi derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di euro 5.000 lordi annui²⁷.

3. Incompatibilità dell'indennizzo per la cessazione dell'attività commerciale con lo svolgimento di attività di lavoro.

La percezione di redditi da lavoro sportivo nell'ambito dilettantistico, comporta la decadenza dell'indennizzo di

24 Cfr. Circolare INPS n. 27 del 10 marzo 2023; Circolare INPS n. 39 del 27 febbraio 2024; Circolare INPS n. 53 del 5 marzo 2025.

25 Codice identificativo delle comunicazioni di lavoro della tipologia contrattuale "*collaborazione occasionale sportiva ex art. 28 D.Lgs. 36/2021*". Si ricorda che per le prestazioni di lavoro di tipo dilettantistico, vige l'obbligo di trasmissione delle comunicazioni di avvio (Unilav-Sport) che può essere realizzata tramite il Registro delle Associazioni Sportive Dilettantistiche (www.registro.sportosalute.eu) oppure mediante il portale dei servizi digitali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (servizi.lavoro.gov.it).

26 I limiti di 8.000 euro e di 4.800 euro lordi annui rilevano in relazione al fatto che i compensi percepiti dai lavoratori sportivi nell'area del dilettantismo siano stati dichiarati come redditi da lavoro dipendente o assimilato o come redditi da lavoro autonomo.

27 Cfr. par. 2, Circolare INPS n. 35/2024.

specie costituendo redditi da lavoro (e non più redditi diversi). Ne consegue che, salvo per i compensi erogati nel periodo di imposta 2023, per i quali valgono i chiarimenti forniti in seguito, quelli derivanti da lavoro sportivo dilettantistico nei periodi di imposta successivi al 2023, costituendo redditi da lavoro, comportano la decadenza dall'indennizzo.

4. Regime previsto per i percettori di compensi nell'area del dilettantismo per l'anno 2023

In merito ai compensi erogati a percettori di prestazioni pensionistiche, **derivanti da attività svolte nel settore sportivo dilettantistico e di importo non superiore ad euro 15.000 lordi²⁸, relativamente ad attività iniziate anteriormente al 1° luglio 2023** non si dà luogo al **recupero** delle **prestazioni pensionistiche** relativamente all'anno **2023**, anche nei casi i cui sia intervenuta una proroga o un rinnovo delle stesse entro l'anno 2023, purché non vi sia, soluzione di continuità.

Ai fini della incumulabilità o della incompatibilità in quanto considera-

ti redditi diversi²⁹ è necessario che i compensi:

- siano stati erogati dal CONI, dalla società Sport e Salute S.p.A., da organismi sportivi nazionali (FSN, UNIRE), dagli Enti di Promozione Sportiva, dagli Enti *Verband der Südtiroler Sportvereine* – Federazione delle associazioni sportive della Provincia autonoma di Bolzano (VSS) e dall'Unione delle società sportive altoatesine (U.S.S.A.) e da qualunque organismo, comunque denominato, che persegua finalità sportive dilettantistiche;
- non siano stati conseguiti nell'esercizio di attività professionale o di imprese commerciali o da società in nome collettivo e in accomandita semplice, né in relazione alla qualità di lavoro dipendente.

Come specificato dall'Ente, tale previsione è applicata anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a carattere amministrativo-gestionale di natura non professionale, resi in favore di società e associazioni sportive dilettantistiche.

²⁸ Ai sensi dell'art. 51, comma 1-bis, D.Lgs. 36/2021.

²⁹ Art. 67, comma 1, lett. m) del TUIR.

Legge 132/2025: Art. 12 - Utilizzo dell'Intelligenza Artificiale in ambito lavorativo

Il contributo esamina l'art. 12 della legge 132 del 23 settembre 2025, che istituisce l'Osservatorio sull'adozione di sistemi di Intelligenza Artificiale nel mondo del lavoro.



Ivo Amodio

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

Con la pubblicazione della **Legge 23 settembre 2025, n. 132**, è stato compiuto un passo significativo verso la **regolamentazione dell'Intelligenza Artificiale** anche in ambito lavorativo. È indubbio che l'Intelligenza Artificiale rappresenti una delle innovazioni più dirompenti e determinanti per il tessuto sociale, produttivo e professionale del nostro tempo. Il suo impiego, ormai diffuso in modo capillare, incide profondamente su molteplici sfere della vita quotidiana: dal lavoro alla salute, dall'istruzione alla comunicazione, fino alla ricerca scientifica. Tuttavia, tale pervasività solleva fondate preoccupazioni circa le possibili violazioni dei **diritti fondamentali della persona** e delle **libertà individuali**, che un utilizzo improprio o non regolamentato dello strumento potrebbe comportare.

La nuova disposizione normativa segna l'avvio di una politica nazionale che, nel promuovere l'innovazione tecnolo-

gica quale leva essenziale per la competitività delle imprese sul mercato globale, pone, al contempo, al centro la **tutela dei diritti dei lavoratori**. L'obiettivo è chiaro: l'Intelligenza Artificiale deve configurarsi come **strumento di supporto** e non di sostituzione del lavoro umano, preservando in ogni caso la **centralità, l'autonomia e il potere decisionale della persona**.

In questa prospettiva, il legislatore ha ritenuto opportuno istituire presso il **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** un **Osservatorio sull'adozione dei sistemi di Intelligenza Artificiale nel mondo del lavoro**, con il compito di definire una strategia nazionale in materia, monitorare l'impatto sull'occupazione e individuare i settori maggiormente interessati dall'introduzione delle nuove tecnologie.

All'Osservatorio è inoltre attribuita la funzione di **promuovere la formazione** dei datori di lavoro e dei lavoratori, al fine di diffondere una cultura consape-

vole e responsabile dell'uso dell'Intelligenza Artificiale.

Nella sostanza la legge delega n. 132/2025, e in particolare il suo articolo 12, non si limita a disciplinare l'inserimento delle nuove tecnologie nei processi produttivi, ma delinea un vero e proprio **sistema di controllo delle politiche del lavoro e di protezione sociale**, volto a coniugare l'innovazione con il rispetto dei diritti e della dignità della persona.

Difatti, l'adozione dei sistemi di Intelligenza Artificiale, già in atto e destinata a consolidarsi progressivamente, è destinata a migliorare l'efficienza dei processi produttivi e scientifici, automatizzare compiti ripetitivi, ottimizzare la gestione delle risorse umane mediante analisi predittive e contribuire al rafforzamento della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Parallelamente, l'Intelligenza Artificiale, guidata dalle indicazioni dell'Osservatorio, dovrà favorire percorsi di **formazione e riqualificazione professionale** attraverso strumenti di apprendimento personalizzati e l'individuazione mirata dei fabbisogni formativi.

È evidente, tuttavia, che un uso non regolamentato dei sistemi di Intelligenza Artificiale potrebbe generare **criticità rilevanti**, come il rischio di discriminazioni algoritmiche, l'opacità dei processi decisionali automatizzati e la compromissione della dignità o della privacy dei lavoratori. Da ciò deriva la necessità di garantire un **monitoraggio costante** e una **riqualificazione continua** delle competenze, affinché l'essere umano rimanga al centro del processo decisionale e non venga sostituito dal sistema tecnologico.

Per imprese, professionisti e operatori del mondo del lavoro, la legge 132/2025 costituisce pertanto un **invito a introdurre l'Intelligenza Artificiale in modo etico, trasparente e consapevole**, assicurando una formazione continua e una valutazione costante dell'impatto dei sistemi automatizzati sui processi organizzativi interni.

Tuttavia, il compito dell'Osservatorio, non si preannuncia agevole, difatti, un eccesso di rigidità o di complessità normativa rischierebbe di rallentare l'applicazione dell'Intelligenza Artificiale compromettendo la competitività delle imprese. Sarà dunque fondamentale che le future disposizioni a tutela della libertà, della dignità e della non discriminazione si distinguano per **chiarezza, semplicità e certezza applicativa**.

Ai sensi del secondo comma dell'articolo 12, l'Osservatorio sarà presieduto dal **Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali** o da un suo delegato. Entro novanta giorni dall'entrata in vigore della legge, ovvero dal 10 ottobre 2025, il Ministro **Marina Calderone** dovrà emanare il decreto attuativo volto a definire la composizione, le modalità di funzionamento e le ulteriori competenze dell'Osservatorio.

I componenti dell'Osservatorio opereranno **a titolo gratuito**, senza diritto a compensi, gettoni di presenza o rimborsi spese o altri emolumenti comunque denominati, e il suo funzionamento sarà garantito nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

L'efficacia dell'Osservatorio dipenderà in larga misura dalla sua **capacità di raccogliere, analizzare e tradurre in politiche concrete i dati sull'impatto dell'Intelligenza Artificiale nel mondo del lavoro**. Considerata la rapidità con cui le tecnologie evolvono, sarà essenziale assicurare un costante aggiornamento delle misure di controllo e sicurezza, per mantenere un equilibrio dinamico tra innovazione e tutela. La vera sfida, dunque, consisterà nel **conciliare le esigenze di sviluppo tecnologico con la salvaguardia dei diritti umani fondamentali**, riconoscendo all'Intelligenza Artificiale il ruolo di

strumento primario di progresso, ma sempre in **funzione complementare al capitale umano**. Solo in tal modo potrà realizzarsi un modello di lavoro etico, inclusivo e sostenibile.

In conclusione, l'articolo 12 della Legge 132/2025, con l'istituzione dell'Osservatorio sull'Intelligenza Artificiale nel lavoro, pone le basi per una **governance nazionale dell'innovazione** capace di valorizzare le opportunità offerte dalla tecnologia, mantenendo al centro la **persona** e il **rispetto dei diritti fondamentali** come principi irrinunciabili di una società democratica e moderna.

Sintesi PRO

Precisione, rapidità, certezza.

Il tuo vantaggio competitivo nella consulenza del lavoro.



Sintesi Pro è lo strumento che trasforma la complessità della normativa contrattuale e retributiva in **chiarezza operativa**, garantendo al tuo studio la massima accuratezza e velocità di esecuzione.

COSA PUOI FARE CON SINTESI PRO

SCHEDA PERSONALIZZATA

Elabora in modo rapido e chiaro la sintesi della disciplina normativa e retributiva di uno specifico livello e qualifica di un Settore CCNL a scelta.

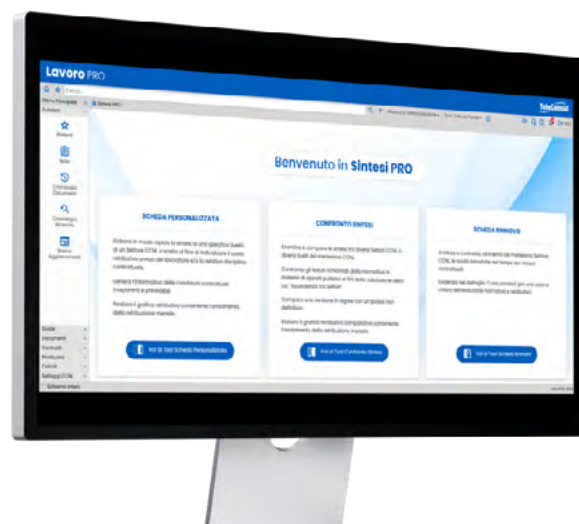
CONFRONTO SINTESTI

Analizza e compara le sintesi tra diversi settori CCNL e valuta l'equivalenza tra settori in materia di appalti pubblici.

SCHEDA RINNOVO

Identifica immediatamente le modifiche succedutesi nel tempo: confronta le sintesi dei rinnovi contrattuali e scopri subito le novità all'interno di un medesimo settore CCNL.

Scopri l'offerta esclusiva dedicata agli iscritti al CPO di Napoli



FISCO E TRIBUTI

n. 11 - NOVEMBRE 2025

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

La disciplina Iva degli enti sportivi dilettantistici: il quadro giuridico e le novità dal 1° gennaio 2026

Negli ultimi anni, la disciplina IVA delle associazioni e società sportive dilettantistiche ha subito rilevanti modifiche normative. Tali interventi hanno introdotto un nuovo regime di esenzione, destinato a sostituire il precedente regime di esclusione, con effetti pienamente operativi a partire dal 1° gennaio 2026. L'analisi che segue illustra le regole vigenti, le deroghe previste e le criticità interpretative del quadro normativo in evoluzione.

 **Pietro Di Nono**

CONSIGLIERE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI

I sodalizi sportivi, costituiti nella forma di associazioni o società sportive dilettantistiche, rappresentano, all'interno del sistema tributario nazionale dedicato agli enti non commerciali e, più in generale, al terzo settore, un modello peculiare di organizzazioni senza scopo di lucro. Tali enti sono caratterizzati da una disciplina speciale che, in considerazione delle finalità sociali e promozionali perseguite, prevede numerose deroghe ai principi generali che regolano le imposte dirette e indirette.

In particolare, la disciplina in materia di IVA riferita agli enti sportivi dilettan-

tistici ha subito, negli ultimi anni, una serie di interventi normativi di rilievo, destinati — salvo ulteriori rinvii — a esplicare i propri effetti a partire dal 1° gennaio 2026.

In base al tenore dell'art. 4, comma 4, del D.P.R. n. 633/1972¹, le operazioni effettuate dagli enti, sia commerciali sia non commerciali, nei confronti dei propri soci, associati o partecipanti, a fronte del versamento di corrispettivi specifici o contributi supplementari, sono considerate rilevanti ai fini dell'imposta sul valore aggiunto. Tuttavia, la medesima disposizione prevede una deroga specifica a favore delle

1 Nel testo vigente prima delle modifiche apportate dall'art. 5, comma 15-*quater*, lett. a), n. 1), del D.L. 21 ottobre 2021, n. 146, conv. con modificazioni, dalla L. 17 dicembre 2021, n. 215, la cui entrata in vigore è prevista dal 1° gennaio 2026.

associazioni sportive dilettantistiche, per le quali tali operazioni non assumono rilevanza (cd. fuori campo IVA – operazioni escluse) ai fini del tributo². Ai fini IVA, inoltre, occorre preliminarmente distinguere tra le quote associative, che non costituiscono corrispettivo di una prestazione di servizi e rientrano tra le cessioni di denaro ai sensi dell'art. 2, comma 3, lett. a), del D.P.R. n. 633/1972, e i corrispettivi specifici versati da tesserati delle federazioni sportive o degli enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI per la partecipazione a corsi periodici, gare o tornei, che, pur essendo rilevanti ai fini dell'imposta, sono esclusi dall'applicazione del tributo in virtù della deroga prevista per le associazioni sportive dilettantistiche dall'art. 4, comma 4, del medesimo decreto. Al di fuori delle condizioni sopra indicate, le operazioni rese a titolo oneroso dalle associazioni sportive dilettantistiche sono pienamente rilevanti ai fini dell'imposta sul valore aggiunto, fatto salvo quanto appresso indicato.

Solo con l'art. 3 del D.L. 9 agosto 2024, n. 113, le eccezioni sopra riportate, di fatto già applicate per analogia anche dalle SSD, sono state legittimate dal legislatore che ha confermato l'interpretazione estensiva della norma in-

troducendo altresì una sorta di sanatoria per i comportamenti pregressi delle società sportive dilettantistiche.

Tuttavia, il quadro normativo applicabile è stato oggetto di una procedura di infrazione da parte della Comunità europea, in ragione della sua presunta incompatibilità con le disposizioni della Direttiva 2006/112/CE³. In risposta, il legislatore nazionale è intervenuto con il D.L. n.146/2021⁴ abrogando il regime di esclusione specifico e inserendo le prestazioni di servizi strettamente connesse alla pratica dello sport rese da ASD e SSD nel campo di applicazione dell'IVA, consentendo tuttavia l'accesso al regime di esenzione previsto dall'art. 10, comma 4, n. 2, del D.P.R. n. 633/1972.

La decorrenza della novella normativa è stata originariamente prevista all'interno dell'art. 1, comma 683, della L. n. 234/2021, e poi, in sede di proroga, modificata dall'art. 3, comma 10, del D.L. n. 202/2024 ("Milleproroghe 2025"), che ha disposto l'entrata in vigore del nuovo regime di esenzione IVA per gli enti del Terzo settore a decorrere dal 1° gennaio 2026.

Si rileva, per completezza, che il legislatore, nelle more dell'entrata in vigore delle modifiche normative previste per il 1° gennaio 2026, è intervenuto con il

2 Ai fini dell'applicazione della deroga di cui all'art. 4, comma 4, del D.P.R. n. 633/1972, è necessario che il soggetto che effettua le operazioni sia qualificato come associazione o società sportiva dilettantistica ai sensi del D.Lgs. n. 36/2021 e risulti iscritta al Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche (RASD), requisito imprescindibile per il riconoscimento della natura sportiva dilettantistica dell'ente e, conseguentemente, per l'accesso alle agevolazioni fiscali previste.

3 Secondo la Commissione europea, tali operazioni presentano il carattere obiettivo delle operazioni economiche svolte a titolo oneroso e non possono essere escluse dal campo di applicazione dell'imposta, non avendo rilievo il fatto che siano rese da enti non commerciali, posto che la soggettività passiva IVA prescinde dallo scopo e dai risultati perseguiti dal soggetto che la svolge — Cfr. Corte di Giustizia UE, decisione 29 ottobre 2009, causa C-246/08.

4 Cfr. decreto fisco-lavoro, art. 5, commi 15-*quater* e 15-*sexies*, D.L. 21 ottobre 2021, n. 146, conv. con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2021, n. 215.

D.L. n. 75/2023 (in vigore dal 17 agosto 2023), introducendo l'art. 36-*bis* che dispone l'esenzione IVA per le **presta-**

la vigenza dell'art. 36-*bis* citato, il trattamento Iva delle prestazioni degli enti sportivi si possa così riepilogare:

OPERAZIONI	FINO AL 31.12.2025	DAL 01.01.2026
Quote associative	Fuori campo Iva - art. 2, comma 3, lett. a), del D.P.R. n. 633/1972	Fuori campo Iva - art. 2, comma 3, lett. a), del D.P.R. n. 633/1972
ASD e SSD per corrispettivi specifici di soci/associati e tesserati conformi alle finalità istituzionali	Escluse da IVA ex art. 4, comma 4, DPR 633/72	Esenti ex art. 36- <i>bis</i> DL 75/2023 da raccordare con art. 10, comma 4, n. 2, DPR 633/72
Organismi senza fini di lucro per prestazioni di servizi strettamente connesse alla pratica dello sport, compresi didattici e formativi a persone che praticano lo sport	Esenti IVA - art. 36- <i>bis</i> DL 75/2023 dal 17.08.2023	Da coordinare con art. 10, comma 4, n. 2, DPR 633/72

zioni di servizi strettamente connesse con la pratica dello sport, compresi quelli didattici e formativi, resi da organismi senza fini di lucro, comprese le ASD e le SSD. Tuttavia, tale norma, pur con carattere interpretativo e sanatorio, comporta criticità di coordinamento con le previsioni contenute nel D.L. 146/2021 e successive modifiche, specie in relazione all'ambito soggettivo e oggettivo dell'esenzione.

Sotto il profilo soggettivo le disposizioni del D.L. 75/2023 sono riferite a tutti gli organismi senza fini di lucro mentre il D.L. 146/2021 riferisce l'esenzione alle sole ASD; per contro, per quanto riguarda i destinatari delle prestazioni esenti, il D.L. 146/2021 annovera, oltre alle persone che esercitano lo sport o l'educazione fisica, anche le associazioni che svolgono le medesime attività, che fanno parte di un'unica organizzazione.

Al di fuori di una evidente mancanza di raccordo tra le norme di un sistema in transizione, si ritiene che, considerata

Sebbene la formulazione dell'art. 36-*bis* del DL 75/2023 abbia legittimamente ingenerato alcuni dubbi sul rapporto con l'art. 4 co. 4 del DPR 633/72, va rilevato che le due disposizioni non appaiono fra loro incompatibili.

L'introduzione dal 1° gennaio 2026 della rilevanza IVA e l'insorgenza della soggettività passiva in capo ad ASD e SSD sarà comunque subordinata, al fine di non provocare effetti distorsivi della concorrenza a danno delle imprese commerciali che offrono servizi simili in regime IVA ordinario, al rispetto di ulteriori condizioni⁵ e specifiche clausole presenti negli atti costitutivi e statuti degli enti. Senza dubbio, invece, il passaggio da un regime di esclusione a quello di esenzione comporterà ulteriori oneri in relazione ad attività contabili e adempimenti così come richiesti dal DPR 633/72:

- obbligo di dotarsi di partita IVA per gli enti che fino al 31 dicembre 2025 hanno prestato servizi solo a favore di soci e tesserati;

⁵ Cfr. art. 10, commi 4 e 5, D.P.R. n.633/72.

- obbligo di fatturazione e/o di trasmissione dei corrispettivi per le prestazioni rese che concorrono alla formazione del volume d'affari ex art. 20 del DPR 633/72;
- obbligo della comunicazione delle liquidazioni periodiche ex art. 21-*bis* del D.L. n. 78/2010;
- elaborazione della dichiarazione IVA annuale;
- eventuale applicazione del pro-rata di detraibilità ex art. 19-*bis* del DPR 633/72.

Si ricorda che resta possibile (per gli enti che effettueranno solo operazioni esenti da IVA) esercitare l'opzione di cui all'art. 36-*bis* del DPR 633/72 che consente la dispensa degli adempimenti in ordine alla fatturazione, registrazione e presentazione della dichiarazione IVA annuale.

In tale contesto rileva ed emerge il futuro disallineamento (a far data dal 1° gennaio 2026) tra imposte indirette e le ricadute ai fini reddituali, in particolare per gli enti che applicano il regime agevolato di cui alla L. 16 dicembre 1991, n. 398.

Si ricorda, infatti, che il regime tributario agevolativo riservato dal legislatore alle associazioni sportive dilettantistiche, derivante dalle finalità perseguite di rilevante interesse sociale, si fonda da sempre su una corrispondenza tra le norme contenute nel DPR 633/72

(art. 4, comma 4) e, specularmente, le previsioni del TUIR ex art. 148. In pratica, le attività svolte in diretta attuazione degli scopi istituzionali, effettuate verso corrispettivi specifici a favore degli iscritti, associati o partecipanti/tesserati non si considerano commerciali dal punto di vista delle imposte dirette (prevedendo la decommercializzazione ai fini IRES) e sono (fino al 31 dicembre 2025) escluse dal campo di applicazione delle imposte indirette⁶. Sul quadro delle agevolazioni, inoltre, un pilastro fondamentale — dal quale la maggior parte degli enti trae un vantaggio di natura tributaria — è rappresentato dalla ridotta pretesa impositiva prevista dal regime forfettario di cui alla L. 16 dicembre 1991, n. 398. Sul punto, la riqualificazione dal 1° gennaio 2026 delle operazioni verso soci, associati/tesserati in un regime di esenzione, non dovrebbe comportare effetti sulle condizioni di accesso al regime ex L. 398/1991 in relazione alla determinazione del *plafond* massimo, pari a euro 400.000,00, di ricavi commerciali conseguibili per la permanenza delle agevolazioni. Appare, pertanto, necessario ed immediato un intervento da parte dell'Amministrazione finanziaria che coordini le diverse casistiche operative, così da fornire chiarimenti sui numerosi dubbi interpretativi tuttora presenti.

6 Specularmente, sia l'art. 4, comma 4 del DPR n. 633/72 che l'art. 148, comma 8 del TUIR indicano le condizioni per la fruizione delle disposizioni agevolative, così risultanti dagli statuti adottati: a) divieto di distribuire anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione nonché fondi, riserve o capitale durante la vita dell'associazione; b) obbligo di devolvere il patrimonio dell'ente, in caso di suo scioglimento per qualunque causa, ad altra associazione con finalità analoghe; c) disciplina uniforme del rapporto associativo e delle modalità associative volte a garantire l'effettività del rapporto medesimo; d) obbligo di redigere e di approvare annualmente un rendiconto economico e finanziario secondo le disposizioni statutarie; e) eleggibilità libera degli organi amministrativi; f) intrasmissibilità della quota o contributo associativo ad eccezione dei trasferimenti a causa di morte e non rivalutabilità della stessa.

Obbligo di informativa sull'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale

L'introduzione dell'obbligo di informare preventivamente il cliente sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale segna un passaggio significativo nell'evoluzione del rapporto professionale.

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

L'entrata in vigore della Legge 23 settembre 2025, n. 132¹, recante "Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale", segna una tappa significativa nel processo di adattamento dell'ordinamento italiano alle sfide poste dall'innovazione tecnologica.

Per le professioni regolamentate assume rilievo l'obbligo di informare preventivamente il cliente sull'utilizzo di sistemi di IA nell'esecuzione dell'incarico².

Tale adempimento, tuttavia, non va considerato meramente formale in quanto la *ratio* della disposizione si radica in un'esigenza sostanziale di **trasparenza e di tutela del rapporto fiduciario**, che da sempre costituisce l'asse portante delle professioni regolamentate. Il legislatore, nel qualificare l'intelligenza artificiale come **strumento meramente ausiliario rispetto**

all'attività intellettuale del professionista, riafferma la centralità del giudizio umano e la prevalenza della responsabilità personale.

In questa prospettiva, la norma si innesta armonicamente nel quadro dei principi di correttezza, buona fede e chiarezza informativa che permeano tanto la disciplina deontologica quanto la normativa in materia di protezione dei dati personali, delineando un autentico obbligo di *accountability* nella relazione professionale.

Modalità di assolvimento dell'obbligo informativo

La norma non prescrive modalità determinate per l'assolvimento dell'obbligo informativo, lasciando al professionista ampi margini di discrezionalità organizzativa.

Per i clienti già assistiti, l'adempimento potrà essere assolto mediante una

1 Pubblicata sulla G.U. - serie generale - n. 223 del 25 settembre 2025, in vigore dal 10 ottobre 2025.

2 Art. 13, co.2 della Legge 23 settembre 2025, n. 132.

specifica informativa separata, da trasmettere preferibilmente con strumenti idonei a garantirne la prova di avvenuta comunicazione³.

Qualora non venga impiegata alcuna tecnologia di intelligenza artificiale, sarà sufficiente dichiarare tale circostanza, con l'impegno a comunicare tempestivamente eventuali variazioni sopravvenute. Va tuttavia evidenziato come tale evenienza, nell'attuale contesto, risulti meramente residuale in quanto **è ragionevole ritenere che le piattaforme e i software comunemente impiegati tenderanno a integrare sempre più rapidamente componenti di I.A.**, destinati all'automazione di processi o elaborazioni. È pertanto **consigliabile adottare formule informative che contemplino, almeno in via potenziale, l'uso di tali tecnologie**, seppur limitatamente ai casi in cui esse siano incorporate nei sistemi o applicativi impiegati nello svolgimento dell'attività professionale.

va all'adozione dell'I.A. all'interno della lettera di conferimento dell'incarico professionale. Tale clausola dovrà contenere la dichiarazione di utilizzo (o di non impiego), le finalità dell'eventuale ricorso alla tecnologia e la conferma della supervisione e della responsabilità personale del professionista nonché, ove opportuno, il richiamo alle misure di sicurezza e di protezione dei dati personali.

In ogni caso, la modalità prescelta dovrà garantire la **possibilità di comprovare**, in sede di verifica o contestazione, **che il cliente sia stato informato** in modo corretto, preventivo e trasparente.

I limiti dell'approccio standardizzato

In seguito all'entrata in vigore della legge, la Fondazione "Confprofessioni"⁴ ha predisposto un modello di informativa sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale, concepito come *fac-simile* da allegare alla lettera d'incarico.

Invia Da A Cc

Oggetto Informativa art. 13 L. 132/2025 Utilizzo strumenti di I.A.

Gentile Cliente,

in ottemperanza alle recenti disposizioni normative in materia di intelligenza artificiale (Legge 23 settembre 2025, n. 132), desidero informarLa che, nell'esecuzione dell'incarico professionale a suo tempo conferitomi, non mi avvalgo di sistemi di intelligenza artificiale per la redazione degli atti, delle comunicazioni o dei pareri oggetto dell'attività svolta.

Ritengo tuttavia necessario precisare che alcuni dei software gestionali e delle piattaforme comunemente impiegate nello svolgimento dell'attività professionale possono integrare, anche in modo indiretto o automatico, componenti tecnologiche riconducibili all'intelligenza artificiale, utilizzate esclusivamente a fini di supporto e automazione dei processi ed elaborazione dei dati.

Resto, in ogni caso, personalmente responsabile della supervisione e della validazione dei risultati, e sarà mia cura informarLa tempestivamente di ogni eventuale variazione rispetto a quanto sopra dichiarato.

La presente comunicazione è resa a fini di trasparenza e in adempimento degli obblighi informativi previsti dalla normativa citata.

L'occasione mi è gradita per porgerLe i miei più cordiali saluti.

Per i **nuovi incarichi** (o per il rinnovo formale di mandati già in essere) la soluzione più coerente consiste nell'inserimento della **clausola relati-**

Pur costituendo un utile riferimento operativo, l'adozione di un'informativa eccessivamente standardizzata rischierebbe di svuotare di significato

³ Posta elettronica certificata, e-mail con ricevuta di lettura o acquisizione di copia sottoscritta per presa visione.

⁴ Documento pubblicato sul sito confprofessioni.eu in data 6 ottobre 2025.

la finalità della norma. La disposizione introdotta non richiede, difatti, una descrizione tecnica dei sistemi impiegati, bensì una comunicazione contestualizzata alla prestazione, calibrata sul caso concreto e volta **a garantire che il cliente comprenda in modo chiaro** il perimetro di utilizzo di processi governati dall'I.A. nel rapporto professionale⁵.

Sarebbe pertanto da prediligere una formulazione adattata alle peculiarità della categoria e del singolo rapporto, funzionale, proporzionata e realmente intellegibile, evitando che la trasparenza si traduca in una mera dichiarazione di stile.

L'incarico professionale

La formalizzazione scritta dell'incarico integra, per il Consulente del Lavoro, non soltanto una buona prassi, ma un obbligo espressamente previsto dal Codice Deontologico della categoria⁶. La lettera d'incarico costituisce il fulcro della relazione professionale in quanto consente di individuare puntualmente l'oggetto e la natura della prestazione, le modalità di svolgimento, gli obblighi e le responsabilità reciproche, nonché di integrare gli ulteriori adempimenti imposti dall'ordinamento, quali la comunicazione della polizza di responsabilità civile, la designazione del responsabile del trattamento dei dati personali e le informazioni ne-

cessarie all'assolvimento di altri obblighi di legge⁷.

In tale prospettiva, il nuovo adempimento di trasparenza non si aggiunge al sistema esistente, ma vi si inserisce coerentemente, rafforzando la funzione unitaria della formalizzazione dell'incarico come strumento di trasparenza e di tutela.

Profili di responsabilità per l'omessa informativa sull'I.A.

La norma introdotta non prevede espressamente sanzioni in caso di inadempimento, ma ciò non esclude rilevanti **conseguenze sul piano giuridico e disciplinare**. La violazione dell'obbligo informativo integra, infatti, un'inosservanza dei doveri di correttezza, lealtà e trasparenza sanciti dal Codice Deontologico.

Sotto il profilo contrattuale, l'omissione o l'inadeguatezza dell'informativa può configurare un **inadempimento dell'obbligazione professionale** e incidere sulla responsabilità per colpa, soprattutto nei casi in cui un errore generato da un sistema automatizzato non adeguatamente supervisionato arrechi al cliente un danno o comunque un apprezzabile pregiudizio.

Procedure operative

L'attuazione concreta del nuovo adempimento non si riduce a un passaggio formale, ma richiede una puntuale ri-

5 Il co. 2, dell'art. 13 della L.132/2025 prescrive la semplicità e chiarezza dell'informazione: "[...] le informazioni relative ai sistemi di intelligenza artificiale utilizzati dal professionista sono comunicate al soggetto destinatario della prestazione intellettuale **con linguaggio chiaro, semplice ed esaustivo**".

6 Art. 27 del Codice deontologico approvato dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro con delibera n. 101 del 14/07/2021 e modificato con delibera n. 49 del 21/03/2024.

7 Quali le disposizioni previste dalla normativa antiriciclaggio, sull'equo compenso, sulla limitazione della responsabilità per grave impedimento del professionista ecc...

cognizione degli strumenti impiegati nello studio, al fine di verificare in quale misura essi incorporino componenti di intelligenza artificiale integrate in piattaforme gestionali, nonché una adeguata formazione dei collaboratori sul corretto uso dell'I.A.

Solo attraverso tale preliminare attività risulterà possibile calibrare correttamente l'informativa destinata al cliente.

La trasparenza tecnologica non va tuttavia percepita come un aggravio burocratico, bensì come un'evoluzione

coerente con l'etica della professione. L'intelligenza artificiale, se governata con consapevolezza, può diventare un autentico alleato del lavoro intellettuale, potenziandone l'efficienza e la qualità senza comprometterne l'autonomia.

La chiave dell'equilibrio risiede, come sempre, nella prevalenza del giudizio umano, nella chiarezza informativa e nella responsabilità personale del professionista, principi che continuano a definire la dignità e la funzione sociale delle professioni regolamentate.

Le nuove tecnologie e gli Studi Professionali: controllo, nuove opportunità e responsabilità

La legge 132 del 2025 stimola riflessioni sul ruolo che le nuove tecnologie (inclusa l'Intelligenza Artificiale) potranno e dovranno assumere all'interno degli Studi Professionali: l'introduzione dei nuovi sistemi coinvolgerà la capacità di sintesi e rielaborazione delle informazioni ponendo il professionista al centro delle attività di consulenza ed assistenza ai clienti.

 **Luigi Carbonelli**

CONSULENTE DEL LAVORO IN NAPOLI

L'utilizzo delle nuove tecnologie e dei sistemi adattivi di Intelligenza Artificiale negli studi professionali ormai non dipende più dal "se" utilizzarle, ma piuttosto dal "quando".

Il processo di evoluzione delle attività tipiche degli studi professionali è da intendersi irreversibile, ed una presa di coscienza dei singoli professionisti dell'enorme cambiamento in atto è diventata oramai indefettibile.

Il processo che nei decenni scorsi ha portato alla digitalizzazione completa dei nostri studi intervenne sostanzialmente sull'organizzazione e miglioramento delle *performance* e soprattutto degli adempimenti: in taluni casi la digitalizzazione fu "imposta" dalla pubblica amministrazione, ed il processo di adattamento per diversi professionisti fu "subìto", in molti casi posticipato fino al completo passaggio digitale: chi riuscì però a vedere nella

digitalizzazione una *chance* ebbe un notevole vantaggio competitivo, grazie alla velocità ed automaticità di alcuni adempimenti che portarono ad un miglioramento delle prestazioni professionali e dell'organizzazione di studio.

Ma questa nuova fase, in cui le nuove tecnologie sono capaci di trovare soluzioni, elaborare testi, finanche interagire con risposte non più automatiche, ma adattive, cioè calibrate sulla domanda che gli viene posta, pone come interrogativo il limite oltre il quale il professionista diventa "sostituibile", ovvero il confine oltre il quale l'Intelligenza Artificiale possa porsi come maggiormente affidabile rispetto al professionista.

Una risposta a tale interrogativo arriva dalla formulazione del comma 1 dell'art. 13 della Legge 132/2025, che interviene a chiarire l'ambito di applicazione delle nuove tecnologie appli-

cate al lavoro intellettuale, e che quindi ci riguarda da vicino.

E lo fa ponendo l'accento sulle peculiarità e successivamente sulle responsabilità delle prestazioni d'opera intellettuali: l'utilizzo delle nuove tecnologie sarà consentito esclusivamente quale "strumento" o "supporto" allo svolgimento della prestazione propria del professionista.

Insomma, se l'evoluzione degli strumenti a nostra disposizione ha risolto il problema del "se", il legislatore impone una riflessione sul "come" utilizzarli.

Tale interrogativo è tanto più cogente quanto più specialistica è la prestazione che viene affidata al prestatore d'opera, ovvero quanto più ci si allontana da compiti ripetitivi o di limitato valore aggiunto: in tal senso sarà chiaro che potranno essere utilizzati strumenti di ricerca anche particolarmente affinati, ma il risultato, la "prestazione d'opera" non potrà che essere frutto di un lavoro intellettuale proprio del professionista, e mai potrà essere demandata allo strumento.

L'utilizzo di strumenti di Intelligenza Artificiale entrerà (o è già entrato) a far parte delle attività di ricerca, suggerimento di elaborazione testi, possibilità di risoluzione, ma non potrà mai sconfinare dai perimetri di "ricerca", "suggerimento", "possibilità".

Quella che resta imperativa è la responsabilità del professionista sul risultato della propria prestazione, il che ci pone un'ulteriore riflessione: seppure la nuova tecnologia ci fornisca chiare indicazioni sulla risoluzione di un particolare incarico ricevuto, l'elaborazione e la successiva comunicazione

con il cliente non potrebbe che essere riconducibile all'attività professionale esercitata, e di conseguenza l'eventuale responsabilità sulle conseguenze di quella particolare attività non potrà che ricadere sul professionista, e questo a prescindere da qualsiasi considerazione sulla opportunità o finanche sulla "moralità e deontologia" dell'utilizzo di questo strumento.

Uno strumento ad esempio di risposta automatica alle e-mail (utilissimo come prima informazione da rendere al cliente) potrà interpretare il senso logico della domanda, ma non potrà comprendere le sfumature linguistiche proprie della comunicazione umana, inclusi i caratteri confidenziali o empatici delle espressioni utilizzate: ecco che la supervisione di un operatore si rende necessaria, per controllare che la risposta proposta sia appropriata e corretta, a salvaguardia della professionalità del prestatore d'opera. Il lavoro intellettuale viene quindi esaltato come attività tipica del professionista, che può utilizzare strumenti e supporti, ma non dovrà mai consentire che un'attività — per quanto ripetitiva o a basso valore aggiunto — sia fornita al cliente senza analisi critica: la sua esperienza, la sua capacità di analizzare e risolvere problemi, la sua competenza sono il vero presupposto della prestazione, non il singolo risultato.

In altre parole, l'utilizzo delle nuove tecnologie è non solo consentito, ma anzi incoraggiato, a condizione che la supervisione sui risultati proposti ricada sul professionista che la utilizza: a questa considerazione si arriva analizzando il rinvio operato all'interno dell'art. 24 della stessa legge, che pone

a carico degli Ordini Professionali la previsione di un percorso di consapevolezza sulle possibilità e sull'uso dei nuovi strumenti. In verità tale norma anticipa quanto contenuto nella legge delega sulla riforma degli Ordini Professionali (tra i quali anche i Consulenti del Lavoro) attualmente allo studio delle Camere, e pone l'accento sull'obbligo di prevedere specifici momenti formativi sulle enormi possibilità di utilizzo delle nuove tecnologie.

Un *software* generativo potrà essere d'ausilio nell'elaborazione (quasi) completamente automatizzata di cedolini, dei dichiarativi fiscali, di bozze di ricorso, finanche del rischio d'impresa, ma l'analisi, l'interpretazione e la comunicazione di tali risultati non potranno che essere frutto della capacità del professionista: in tal senso il legislatore ha declinato le attività consentite, richiamando *in toto* il principio generale a cui la legge 132 è ispirata, come visione antropocentrica dell'utilizzo degli strumenti di Intelligenza Artificiale. Disporre di strumenti così performanti e non saperli utilizzare — o peggio utilizzarli senza consapevolezza — è una sfida a cui gli ordini professionali, come cultori della fede pubblica, non

possono sottrarsi: da qui l'esigenza di diffondere tra i professionisti ordinistici buone prassi che rendano il singolo iscritto portatore sano ed efficace di nuove pratiche, che siano insieme opportunità di crescita e valorizzazione del ruolo del professionista che controlla la tecnologia e non si lascia sostituire da essa.

Anche l'accento ad un "equo compenso" (*"previsione della possibilità di riconoscimento di un equo compenso modulabile sulla base delle responsabilità e dei rischi connessi all'uso dei sistemi di intelligenza artificiale"*) riflette l'attenzione sull'improrogabilità dei nuovi modelli di studio e svolgimento dell'attività professionale: si dovrà tenere conto delle attività di introduzione delle nuove tecnologie e ponderare le responsabilità di utilizzo, di rielaborazione, di supervisione dell'operato dei nuovi strumenti. Anche in questo caso deve risaltare l'operato del professionista, che valuterà, dal punto di vista economico, l'apporto delle nuove tecnologie al proprio lavoro, calibrando il proprio compenso avuto riguardo ai rischi ed alle responsabilità dell'utilizzo di sistemi generativi nell'ambito della propria prestazione.

Tirocini GOL Campania a Costo Zero.

Gestione Completa, Zero Burocrazia
per il tuo Studio.

Offri ai tuoi Clienti il Personale Qualificato che cercano.

Time Vision gestisce interamente l'attivazione e la burocrazia dei Tirocini GOL:

- Indennità di 500€/mese interamente coperta dalla Regione Campania.
- Zero Anticipi Economici per l'azienda ospitante.
- Matching Veloce con candidati idonei e già formati.

La tua unica azione? Indicarci i profili. Al resto pensiamo noi.

**Attiva subito i Tirocini GOL
senza costi di gestione.**

scopri di più >>



PROFESSIONAL- MENTE

PROFESSIONALITÀ, COMUNICAZIONE & BUSINESS
PER IL LIBERO PROFESSIONISTA 5.0

n. 11 - NOVEMBRE 2025

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

Comunicazione, pilastro della leadership

Esploriamo l'importanza della comunicazione efficace come strumento fondamentale per una leadership di successo. Questo articolo analizza come i leader possano influenzare positivamente il proprio team, il proprio seguito, adottando strategie comunicative trasparenti e coinvolgenti.

 **Simona Letizia Ilardo**

CONSULENTE DEL LAVORO, LIFE & BUSINESS COACH

Nella mia visione della rubrica Professionalmente, per quest'anno, c'è un upgrade: considero come acquisite le competenze di cui ho trattato lo scorso anno, ne presento di nuove e, in taluni casi, un salto in avanti di quelle già trattate.

Un *"mix and match"* in cui vi illustro connessioni tra due o più competenze.

Si è appena concluso il corso che ho tenuto presso la sede del nostro Ordine Consulenti del Lavoro Napoli e, questo articolo, richiama le tematiche di comunicazione trattate durante il corso e di leadership, trattate lo scorso anno.

Inizio, come di consueto, ponendo una domanda: **"Quanta parte attiva ha la comunicazione efficace nella leadership moderna?"**

In un mondo dominato dall'informazione, la leadership, concorderete con me, non è più solo una questione di competenza tecnica o di ruolo gerarchico.

È sempre più una questione di comunicazione.

Il leader moderno non si definisce soltanto per le decisioni che prende, ma per come le comunica, per come riesce a generare significato, e per la sua capacità di creare un linguaggio condiviso con le persone che lo circondano.

Ogni grande leader, da Nelson Mandela a Steve Jobs, da Angela Merkel a Barack Obama, ha costruito la propria autorevolezza attraverso una comunicazione capace di unire visione, emozione e autenticità.

La comunicazione, dunque, non è semplicemente un mezzo, ma lo strumento primario con cui la leadership prende forma, si manifesta e si rinnova.

La leadership non è mai un atto solitario: è un fenomeno relazionale. Un leader esiste solo in quanto esiste un gruppo che lo riconosce tale, e questo riconoscimento passa anche attraverso la comunicazione.

Difficilmente oggi si tratta solo di trasmettere ordini, bensì di costruire fiducia, allineare visioni e stimolare significato condiviso.

È questo il motivo per cui un buon leader è un eccellente comunicatore.

Egli padroneggia la competenza e non si limita alla dimensione verbale — “che cosa dico” — ma abbraccia quella paraverbale (“come lo dico”) e non verbale (“che cosa comunico con il mio comportamento”).

Ogni gesto, tono, silenzio, email o sguardo trasmette un messaggio. Il leader efficace sa che ogni interazione è una forma di comunicazione di leadership: in un feedback, in una riunione, in una decisione condivisa, persino in un momento di ascolto.

E sa che la qualità della relazione nasce dalla coerenza: le persone seguono chi è coerente, chi incarna ciò che dice.

Rivediamo insieme alcuni aspetti caratteristici della leadership e rileggiamoli in chiave comunicativa. Pronti?... Via!

Un leader comunica per:

- Ispirare, dando senso e direzione.
- Coinvolgere, generando appartenenza e partecipazione.
- Chiarire, traducendo la complessità in linguaggio comprensibile.
- Motivare, valorizzando e riconoscendo.
- Trasformare, attivando cambiamenti culturali e comportamentali.

Pensiamo, ad esempio, a Martin Luther King: il suo celebre “*I have a dream*”. Non fu un discorso tecnico, ma un atto di leadership comunicativa che trasformò un’idea in un movimento collettivo.

Il potere del suo linguaggio non stava nella forma, ma nella connessione emotiva e simbolica che seppe creare.

La vera influenza non impone: invita, persuade, ispira. E questo accade solo quando la comunicazione del leader è autentica, empatica e orientata al significato.

Ogni parola scelta contribuisce a creare la realtà organizzativa. Il linguaggio diviene il tessuto su cui si costruiscono valori, cultura e comportamenti.

Dire “abbiamo un problema” o “abbiamo una sfida”, genera stati d’animo diversi.

Dire “sbagliato” o “non ancora corretto”, cambia la percezione di errore e apprendimento.

Le parole non descrivono soltanto la realtà: la plasmano e, chi guida, comunica con consapevolezza linguistica, diventa un “architetto di significato”. Sa che le parole sono strumenti di costruzione culturale, e le usa per orientare la percezione e la motivazione del gruppo.

Ecco perché i leader più efficaci sono anche narratori: sanno raccontare la visione, trasformandola in una storia capace di dare senso al lavoro quotidiano.

Avete presente uno dei più grandi comunicatori del nostro tempo? Sì, parlo proprio di lui: Steve Jobs. Egli affermava che “il modo più potente per influenzare qualcuno è raccontargli una storia”.

Questo perché il linguaggio narrativo connette obiettivi e valori, dati e emozioni, persone e identità.

Indovinate adesso qual è la dimensione invisibile della comunicazione di leadership? Esatto! Siete diventati bravissimi: l'ascolto (attivo *N.d.R.*).

Parlare non è l'unica forma di comunicazione. L'ascolto è la competenza comunicativa più sottovalutata ed anche la più potente.

La persona che sa ascoltare crea fiducia e apertura; cattura segnali deboli e bisogni reali. Favorisce l'intelligenza collettiva. Dà valore all'altro e, quindi, genera autorevolezza.

L'ascolto non è semplice passività. È presenza attiva, capacità di accogliere l'altro senza giudizio e di rispondere con empatia e lucidità. Significa sospendere l'ego per comprendere davvero.

In un contesto aziendale e di studio professionale, questo si traduce in feedback più efficaci, decisioni più informate e relazioni più solide. Il leader che ascolta trasmette un messaggio potente: “tu conti”. E questa è la forma più profonda di leadership comunicativa.

Se state pensando che queste caratteristiche della comunicazione siano tipiche di una persona carismatica, il vostro pensiero è ben orientato.

Se state pensando che il carisma sia dote innata, vi svelo che anche quella dell'essere carismatici, è una competenza. E cosa dico io delle competenze? Possono essere apprese e migliorate.

Il carisma non è magia né dote innata. È la percezione di autenticità e presenza che un leader riesce a trasmettere attraverso la comunicazione. È quella capacità di “essere se stessi” in modo coerente, forte e riconoscibile.

Il leader carismatico non copia modelli, ma trova la propria voce. Una voce che nasce dall'allineamento tra valori, emozioni e linguaggio. Essere autentici significa parlare con intenzione, trasparenza e integrità, senza necessariamente dire tutto ciò che si pensa.

Le persone sentono la differenza tra chi comunica per compiacere e chi comunica per costruire. Il carisma nasce quando ciò che dici, come lo dici e ciò che sei, coincidono.

Vi sembra che stia parlando delle caratteristiche della comunicazione efficace?
Ben detto!

Costruire la propria voce di leader significa conoscere, *in primis*, sé stessi e i propri valori.

Lavorare sul linguaggio, sul tono, sulla presenza scenica. Comunicare con empatia, senza perdere autorevolezza; essere coerenti nel tempo, anche nei momenti difficili.

La voce — intesa come insieme, *summa*, dell'espressione di sé — è il veicolo del brand personale: è ciò che rende una persona leader riconoscibile, memorabile e credibile.

E nella comunicazione moderna, dove ogni messaggio è amplificato dai media e dai social, la voce autentica è l'unica che resiste al rumore.

La canzone che ho scelto vi farà ridere, cantare, ballare

https://www.youtube.com/watch?v=H1gMQ_q3FSM&list=RDH1gMQ_q3FSM&-start_radio=1



**Agenzia partner ufficiale
di TikTok e leader per
risultati raggiunti**



www.sparkmarketing.it



info@sparkmarketing.it





RASSEGNA GIURISPRUDENZIALE

n. 11 - NOVEMBRE 2025

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

Disabilità sopravvenuta e obblighi datoriali: la Cassazione ribadisce i criteri per la verifica degli accomodamenti ragionevoli

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza N. 24994 del 11 settembre 2025

La Corte di Cassazione – Sez. Lavoro –, **ordinanza n° 24994 dell'11 settembre 2025**, ha affermato che è **legittimo il licenziamento del lavoratore disabile se in azienda non vi sono altri lavori compatibili con la malattia a condizione che il datore di lavoro abbia dato prova di aver cercato accomodamenti ragionevoli**.

La causa oggetto di esame da parte della Suprema Corte attiene l'impugnazione di un licenziamento per sopravvenuta inidoneità fisica alle mansioni. Una dipendente di una struttura alberghiera, assente dal lavoro per un lungo periodo a seguito di un incidente, era stata dichiarata dal medico competente idonea alle mansioni, ma con specifiche limitazioni. Tale valutazione medica aveva previsto il divieto di sollevare o spostare manualmente carichi e di mantenere a lungo la posizione eretta, limitando l'assegnazione a mansioni svolgibili prevalentemente da seduti. Sulla base di tale certificazione, la società aveva tentato di ricollocare la dipendente all'interno dell'organizzazione aziendale, verificando la possibilità di assegnarla a mansioni compatibili con quanto imposto dal medico. Tuttavia, nessuna delle attività disponibili risultava effettivamente compatibile senza modifiche significative all'organizzazione del lavoro, le quali sarebbero risultate eccessivamente onerose. Di conseguenza, la lavoratrice era stata licenziata per sopravvenuta inidoneità alle mansioni.

La Corte d'Appello, nel confermare la decisione del Giudice di prime cure, aveva rilevato che all'interno dell'azienda non vi erano ruoli realmente compatibili con le limitazioni indicate dal medico competente. Per questa ragione aveva escluso la possibilità di introdurre soluzioni organizzative che potessero considerarsi "accomodamenti ragionevoli".

La Cassazione, chiamata a pronunciarsi, ha condiviso questa impostazione. Prima di procedere al licenziamento per sopravvenuta inidoneità, il datore di lavoro deve dimostrare di aver vagliato ogni alternativa: non solo la possibilità di ricollocare il lavoratore in mansioni equivalenti o inferiori, ma anche l'adozione di accomoda-

menti ragionevoli che gli consentano di continuare a lavorare. Nel caso concreto, la Corte territoriale aveva già verificato che le mansioni disponibili non rispettavano le prescrizioni mediche e che qualsiasi modifica dell'assetto aziendale sarebbe risultata sproporzionata.

In definitiva, la Suprema Corte ha confermato che la valutazione sulla compatibilità tra mansioni e condizioni di salute del lavoratore è questione di merito e, pertanto, non sindacabile in sede di legittimità. Il licenziamento è stato quindi considerato legittimo.

Art. 2087 c.c. e sicurezza sul lavoro: oneri probatori a carico del datore

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza N. 26021 del 24 settembre 2025

La Corte di Cassazione – Sez. Lavoro –, **ordinanza n° 26021 del 24 settembre 2025**, ha affrontato il **tema della responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c.** in caso di infortunio sul lavoro, chiarendo gli oneri probatori: **il lavoratore deve provare il danno e il nesso causale, il datore deve dimostrare di aver attivato le specifiche misure di sicurezza.**

Il caso sottoposto all'attenzione della Corte di Cassazione ha ad oggetto la responsabilità del datore di lavoro per un infortunio subito dal lavoratore durante lo svolgimento della sua mansione e la conseguente ripartizione degli oneri probatori tra lavoratore e datore.

Nello specifico, un dipendente di una società industriale riportava un grave infortunio all'occhio sinistro mentre tagliava un tondino di ferro. L'INAIL riconosceva un danno biologico permanente del 28%. Il lavoratore, quindi, citava in giudizio il datore di lavoro chiedendo il risarcimento dei danni ulteriori, lamentando violazioni degli obblighi di sicurezza, mancata formazione e consegna dei DPI.

La Corte d'Appello, sulla scia della pronuncia del Tribunale di primo grado, respingeva la domanda motivando con diversi elementi la decisione: il lavoratore non aveva provato l'esatta dinamica dell'infortunio; non era stata dedotta né provata la violazione dell'obbligo di vigilanza sui DPI; il datore aveva fornito DPI, formazione e valutazione dei rischi (DVR).

I gradi di merito, dunque, rigettavano la domanda sulla base della presunta insufficienza della prova del lavoratore, ritenendo che la responsabilità datoriale non fosse stata adeguatamente dimostrata.

La Corte di Cassazione, nel ribaltare la pronuncia di merito, sottolinea innanzitutto che, in materia di infortuni sul lavoro, la responsabilità del datore ex art. 2087 c.c. si inquadra nel più ampio regime della responsabilità contrattuale. Ne consegue che non grava mai sul lavoratore l'onere di provare l'inadempimento o la colpa del datore, ossia la violazione di regole di sicurezza.

Al lavoratore spetta unicamente allegare il fatto lesivo e il nesso causale tra la prestazione lavorativa e l'evento dannoso, mentre il datore deve dimostrare di aver adempiuto a tutti gli obblighi di sicurezza.

Nel caso in esame, la Cassazione evidenzia che la Corte d'Appello aveva erroneamente richiesto al lavoratore di provare la dinamica precisa dell'infortunio e la

mancata vigilanza sui DPI, ribaltando così il corretto riparto degli oneri probatori sancito dalla giurisprudenza. La Suprema Corte chiarisce inoltre che tale inversione contrasta con il principio secondo cui il datore resta responsabile anche in presenza di negligenza o imprudenza del lavoratore, salvo che quest'ultimo *"abbia posto in essere un contegno abnorme, inopinabile ed esorbitante rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute, così da porsi come causa esclusiva dell'evento e creare condizioni di rischio estranee alle normali modalità del lavoro da svolgere"*.

Comunicazioni informali e computo del comporto: conferma della Cassazione sull'esclusione dei messaggi WhatsApp

Corte di Cassazione – Sez. Lavoro – Ordinanza N. 26956 del 7 ottobre 2025

La Corte di Cassazione – Sez. Lavoro –, **ordinanza n° 26956 del 7 ottobre 2025**, ha confermato la **legittimità del licenziamento intimato per superamento del periodo di comporto, evidenziando che le comunicazioni informali, quali i messaggi inviati tramite applicazioni di messaggistica istantanea (ad es. WhatsApp), non costituiscono mezzo idoneo a comprovare la natura e l'entità della patologia del lavoratore in assenza di idonea certificazione medica.**

La controversia ha ad oggetto l'impugnazione del licenziamento intimato al lavoratore per superamento del periodo di comporto, a seguito di reiterate assenze per malattia.

Nel caso di specie, il lavoratore sosteneva che la propria patologia, ritenuta di particolare gravità, dovesse essere esclusa dal comporto ai sensi dell'art. 63 del CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizioni. Tuttavia, la documentazione sanitaria prodotta **non riportava l'indicazione "patologia grave che richiede terapia salvavita"**, prevista dalla modulistica medica, e pertanto **non era idonea a provare tale requisito**. Il lavoratore sosteneva, inoltre, che le comunicazioni informali inviate tramite messaggi WhatsApp, con le quali aveva informato l'azienda del peggioramento del proprio stato di salute e della necessità di proseguire la cura, dovessero essere considerate idonee a giustificare l'assenza.

La Corte d'appello aveva confermato la legittimità del licenziamento, ritenendo che il datore di lavoro avesse correttamente computato i giorni di malattia. La documentazione sanitaria prodotta dal lavoratore non riportava l'indicazione "patologia grave che richiede terapia salvavita", elemento essenziale per l'esclusione dal computo del comporto ed, inoltre, non potevano attribuirsi effetti probatori a comunicazioni di natura informale.

La Suprema Corte, condividendo tale orientamento, ha ribadito che **solo una certificazione medica conforme può attestare la gravità della patologia e giustificare il beneficio previsto dal contratto collettivo** sottolineando, altresì, che le comunica-

zioni informali intercorse tra il lavoratore e l'azienda, come i messaggi WhatsApp prodotti in giudizio, non hanno alcun valore medico-legale e non possono essere utilizzate per sostituire la certificazione medica prevista dal contratto collettivo. Pertanto, la decisione riafferma che, nel bilanciamento tra esigenze organizzative e tutela del lavoratore malato, solo la documentazione medica ufficiale può incidere sul calcolo del comportamento, restando prive di rilievo le comunicazioni informali.

Giudizio penale e processo tributario restano percorsi distinti e autonomi

Corte di Cassazione – Sez. Tributaria – Ordinanza N. 26467 del 1° ottobre 2025

La Corte di Cassazione – Sez. Tributaria –, **ordinanza n° 26467 del 1° ottobre 2025**, torna sul **rapporto tra giudizio penale e processo tributario**, ribadendo l'**autonomia dei due procedimenti**.

La sentenza penale irrevocabile di assoluzione dal reato tributario, anche se pronunciata con la formula “perché il fatto non sussiste”, non riverbera automaticamente effetti di giudicato nel contenzioso fiscale, potendo, al più, assurgere a mero elemento probatorio nel libero convincimento del giudice, in ossequio al principio del doppio binario.

La vicenda processuale trae origine da un procedimento accertativo svolto nei confronti di un contribuente ritenuto amministratore di fatto di due società coinvolte in una frode carosello. La CTP aveva confermato gli atti impositivi, sorretta da presunzioni gravi, precise e concordanti, nonché dai verbali della Guardia di Finanza, mentre il giudice d'appello li aveva annullati, limitandosi a richiamare il verdetto assolutorio pronunciato in sede penale.

La Cassazione, richiamando l'orientamento ormai consolidato (*cfr.* Cass. n. 17258/2019), ha accolto il ricorso dell'Agenzia delle Entrate, **censurando** l'organo di merito per aver attribuito valore vincolante alla decisione del giudice penale senza procedere a un autonomo scrutinio del compendio probatorio. Così operando, ha disatteso il principio di separatezza dei giudizi che impone di mantenere autonoma la valutazione tributaria, pur potendo valorizzare le risultanze penali quali elementi indiziari.

La Suprema Corte ha quindi ribadito che **il giudice tributario non può limitarsi a recepire il *dictum* penale**, ma **deve verificarne** la coerenza logico-giuridica e la **pertinenza rispetto alla pretesa fiscale**, tanto più quando essa non sia ancora definitiva, avendo il dovere di esercitare un autonomo vaglio critico nel rispetto dell'irrinunciabile principio di separatezza dei due binari processuali, retti da finalità e parametri probatori ontologicamente distinti.

Credito d'imposta inesistente e credito non spettante: la Cassazione chiarisce i confini applicativi

Corte di Cassazione – Sez. Tributaria – Ordinanza N. 24822 del 9 settembre 2025

La Corte di Cassazione – Sez. Tributaria –, **ordinanza n° 24822 del 9 settembre 2025**, torna a delineare con precisione la **distinzione tra credito d'imposta "inesistente" e credito "non spettante"**, evidenziandone le **ricadute sui termini di decadenza** per il recupero da parte dell'Amministrazione finanziaria.

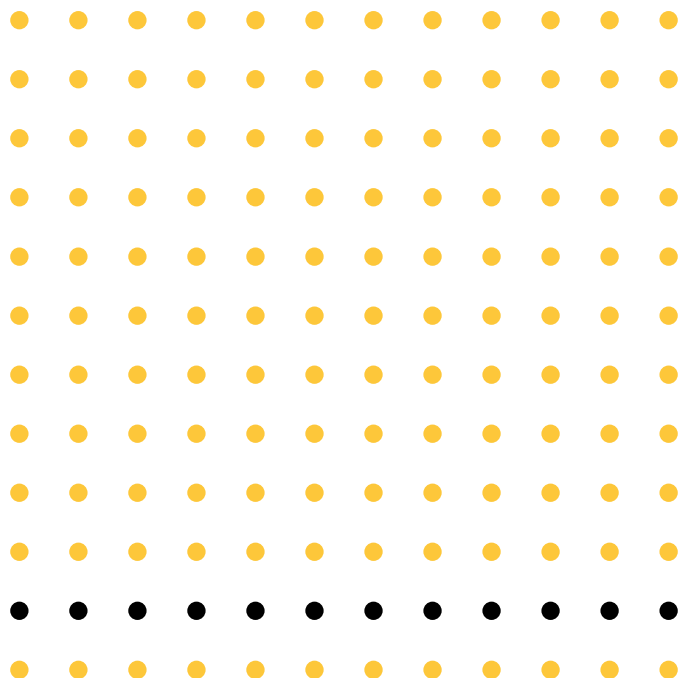
La controversia trae spunto dall'impugnazione, proposta da una società, di un atto di recupero del credito d'imposta per investimenti agevolati, con cui l'Ufficio contestava l'avvenuta compensazione, tramite modelli F24, di somme eccedenti rispetto ai crediti realmente maturati, qualificandole come inesistenti. I giudici di merito avevano accolto il ricorso, ritenendo che i crediti d'imposta fossero semplicemente non ancora utilizzabili e, pertanto, non spettanti, applicando il più breve termine quadriennale per l'accertamento.

La Cassazione ha censurato tale impostazione, richiamando il principio enunciato dalle Sezioni Unite n. 34419 del 2023, secondo cui **è inesistente il credito privo di effettiva consistenza sin dall'origine, in quanto artificiosamente rappresentato, mentre è "non spettante" quello che, pur sussistente, non può essere legittimamente fruito al momento del suo utilizzo.**

Nel caso di specie, l'esame delle scritture contabili ha evidenziato che la società aveva sistematicamente sovrastimato i crediti maturati, alterandone artificiosamente l'ammontare.

Tale condotta integra l'utilizzo di crediti inesistenti, con conseguente applicazione del termine di decadenza di otto anni (come previsto dall'art. 27, co. 16, del D.L. 185/2008, poi abrogato e trasfuso nell'art. 38-*bis* del D.P.R. 600/1973).

La Corte ha altresì precisato che l'assenza di denuncia penale o la mancata contestazione di reati tributari non incidono sulla qualificazione del credito come inesistente, trattandosi di circostanze irrilevanti ai fini del recupero erariale.



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

