

L'estratto che stai consultando  
fa parte del volume in vendita  
su **ShopWKI**,  
il negozio online di **Wolters Kluwer**

[Torna al libro](#)



CEDAM

IPSOA

**UTET**<sup>®</sup>  
GIURIDICA

il fisco

 ALTALEX

# DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO

2025

12

## RINNOVI CONTRATTUALI

CCNL Edilizia: nuove regole per la gestione dei dipendenti

## CONSIGLI OPERATIVI

Dimissioni per fatti concludenti fra storia, criticità e interrogativi ancora aperti

## CONTRATTI DI LAVORO

Lavoro a termine: causale individuale, attività stagionali e periodo di prova

## RECEPIMENTO DIRETTIVA NIS 2

Protezione informatica: nuovi obblighi per i datori di lavoro

## PERCORSI DI MARZO

### GESTIONE DEI FENOMENI DI SCARSO RENDIMENTO

di E. Barraco, E. Ragagnin

#### Evoluzione giurisprudenziale

Prestazione lavorativa e inadempimento

#### Performance lavorative

Rendimento del lavoratore: monitoraggio e valutazione

#### Obbligo di trasparenza

Potere di controllo del rendimento lavorativo e limiti

#### IN QUESTO NUMERO

#### Lavoro agile

Misurazione della prestazione e controlli dello smart worker

#### Licenziamento disciplinare

Dal Piano di miglioramento delle prestazioni alla procedura di licenziamento per scarso rendimento

ISSN 1591-2132 - Anno XLII, 22 marzo 2025, n. 12 - Direzione e Redazione: Via Bisceglie n. 66, 20152 Milano, Italia  
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in abbonamento Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano



Wolters Kluwer



[www.edicolaprofessionale.com](http://www.edicolaprofessionale.com)

# A DOMANDA, ONE RISPONDE



## ***One Risponde Professional*** ***Le risposte a firma degli Autori Wolters Kluwer***

Il servizio di risposte certificate per ogni problema dei professionisti Fiscali, Lavoro, Legali e Aziende. Per interpretare correttamente la normativa, per risolvere un dubbio su un argomento specifico, per sviluppare competenze in nuovi ambiti, puoi consultare migliaia di quesiti già risolti in oltre 20 aree tematiche o chiedere ad un team di Autori Wolters Kluwer compilando un semplice form online. Per ogni risposta potrai inoltre trovare le correlazioni alla documentazione ufficiale e alle altre risorse di One.

**Tutte le risposte per prendere sempre la decisione giusta.**

Scopri di più



## Percorsi

**Gestione dei fenomeni di scarso rendimento**

Misurazione della prestazione e controlli dello smart worker <i>E. Barraco, E. Ragagnin</i>	<b>713</b>
--	------------

## Approfondimenti

CCNL Edilizia: nuove regole per la gestione dei dipendenti <i>Dimitri Cerioli</i>	<b>719</b>
Dimissioni per fatti concludenti fra storia, criticità e interrogativi ancora aperti <i>Evangelista Basile, Rosibetti Rubino</i>	<b>727</b>
Lavoro a termine: causale individuale, attività stagionali e periodo di prova <i>Michele Miscione</i>	<b>734</b>
Lavoratore disabile e periodo di comporto: incertezza dell'assenza <i>Alessio Celestino</i>	<b>743</b>
Mobilità dei lavoratori e totalizzazione internazionale <i>Antonio Chiaraluce</i>	<b>749</b>
Protezione informatica: nuovi obblighi per i datori di lavoro <i>Marco Soffientini</i>	<b>755</b>

## Labour regulations

**A digest of recent news (a cura di Luca Barbieri e Lorenzo Dani)**

Introduction	<b>763</b>
Fixed-term employment – extension of the transitional regime	<b>763</b>
Content Creators – social security profiles	<b>763</b>

## Nei numeri di marzo

**Gestione dei fenomeni di scarso rendimento***E. Barraco e E. Ragagnin*

<b>n. 9</b>	<b>Evoluzione giurisprudenziale</b>
1° marzo 2025	Prestazione lavorativa e inadempimento
<b>n. 10</b>	<b>Performance lavorative</b>
8 marzo 2025	Rendimento del lavoratore: monitoraggio e valutazione
<b>n. 11</b>	<b>Obbligo di trasparenza</b>
15 marzo 2025	Potere di controllo del rendimento lavorativo e limiti
<b>n. 12</b>	<b>Lavoro agile</b>
22 marzo 2025	Misurazione della prestazione e controlli dello smart worker
<b>n. 13</b>	<b>Licenziamento disciplinare</b>
29 marzo 2025	Dal Piano di miglioramento delle prestazioni alla procedura di licenziamento per scarso rendimento

# Sommario

Tax regime for 'inpatriates' – functional link	765
Dismissal on disciplinary grounds – difference between leaving and abandoning the workplace	765

Si segnala che le opinioni espresse da dirigenti e funzionari pubblici non sono vincolanti per le Amministrazioni di appartenenza.

## DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO

SETTIMANALE DI AMMINISTRAZIONE,  
GESTIONE DEL PERSONALE,  
RELAZIONI INDUSTRIALI  
E CONSULENZA DEL LAVORO

### REDAZIONE

Per informazioni in merito  
a contributi, articoli ed argomenti trattati  
scrivere o telefonare a:

**Redazione Diritto & Pratica del Lavoro**

**telefono 02.82476.848**  
**e-mail: redazione.lavoro.ipsoa@wki.it**

### AMMINISTRAZIONE

Per informazioni su gestione abbonamenti, numeri  
arretrati, cambi d'indirizzo, ecc.

scrivere o telefonare a:

**Wolters Kluwer Italia Servizio Clienti**  
**telefono 02.824761**  
**e-mail: servizio.clienti@wolterskluwer.com**

### EDITRICE

Wolters Kluwer Italia S.r.l.  
Via Bisceglie n. 66 - 20152 Milano, Italia

### DIRETTORE RESPONSABILE

Giulietta Lemmi

### COORDINATORE EDITORIALE

Pierluigi Rausei

### COMITATO SCIENTIFICO

Enrico Barraco, Maria Rosa Gheido,  
Eufrazio Massi, Michele Miscione, Pierluigi Rausei,  
Francesco Rotondi, Gianluca Spolverato

### REDAZIONE

Paola Boniardi, Federica Calcagno,  
Claudia Faravelli

### REALIZZAZIONE GRAFICA

Wolters Kluwer Italia S.r.l.

### FOTOCOPOSIZIONE

Sinergie Grafiche Srl  
Viale Italia, 12 - 20094 Corsico (MI)  
Tel. 02/57789401

### STAMPA

GECA S.r.l.  
Via Monferrato, 54  
20098 San Giuliano Milanese (MI)



**MISTO**  
Carta a sostegno della  
gestione forestale responsabile  
**FSC® C007287**

### PUBBLICITÀ:



**Wolters Kluwer**

E-mail: [advertising-it@wolterskluwer.com](mailto:advertising-it@wolterskluwer.com)  
[www.wolterskluwer.it](http://www.wolterskluwer.it)

Via Bisceglie n. 66  
20152 Milano, Italia

Autorizzazione Tribunale di Milano n. 578  
del 24 dicembre 1983

Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa – Spedizione in  
abbonamento Postate – D.L. 353/2003 (conv. in L. 27  
febbraio 2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano  
Iscritta nel Registro Nazionale della Stampa  
con il n. 3353 vol. 34 foglio 417 in data 31 luglio 1991  
Iscrizione al R.O.C. n. 1702

### ABBONAMENTI

Gli abbonamenti hanno durata annuale, solare:  
gennaio-dicembre; rolling; 12 mesi dalla data  
di sottoscrizione, e si intendono rinnovati,  
in assenza di disdetta da comunicarsi entro  
90 gg. prima della data di scadenza a mezzo  
raccomandata A.R. da inviare a  
Wolters Kluwer Italia S.r.l.  
Via Bisceglie n. 66 - 20152 Milano, Italia.  
Servizio clienti: tel. 02 824761 –  
e-mail: [servizio.clienti@wolterskluwer.com](mailto:servizio.clienti@wolterskluwer.com) –  
[www.servizioclienti.wki.it](http://www.servizioclienti.wki.it)

ITALIA – Abbonamento annuale: Euro 399,00

ESTERO – Abbonamento annuale: Euro 798,00

Prezzo copia: Euro 18,00

Arretrati: prezzo dell'anno in corso  
all'atto della richiesta

### DISTRIBUZIONE

Vendita esclusiva per abbonamento

Il corrispettivo per l'abbonamento a questo periodico è  
comprensivo dell'IVA assolta dall'editore ai sensi e per  
gli effetti del combinato disposto dell'art. 74 del D.P.R.  
26/10/1972, n. 633 e del D.M. 29/12/1989  
e successive modificazioni e integrazioni.

### Egregio Abbonato,

ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 del  
27 aprile 2016, "relativo alla protezione delle persone  
fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali,  
nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga  
la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla prote-  
zione dei dati)", La informiamo che i Suoi dati personali  
sono registrati e custoditi su database elettronici situati  
nel territorio nazionale e di Paesi appartenenti allo Spa-  
zio Economico Europeo (SEE), o paesi terzi che garanti-  
scono un adeguato livello di protezione dei dati. Wol-  
ters Kluwer Italia S.r.l., in qualità di Titolare del tratta-  
mento, utilizzerà i dati che La riguardano per finalità  
amministrative e contabili. I Suoi recapiti postali e il  
Suo indirizzo di posta elettronica potrebbero essere an-  
che utilizzati ai fini di vendita diretta di prodotti o servizi  
analoghi a quelli della presente vendita.

Lei ha il diritto di chiedere a Wolters Kluwer Italia S.r.l.  
l'accesso ai dati personali che La riguardano, nonché la  
rettifica, la cancellazione per violazione di legge, la limi-  
tazione o l'opposizione al loro trattamento ai fini di invio  
di materiale pubblicitario, vendita diretta e comunica-  
zioni commerciali. Lei ha, inoltre, il diritto di revocare il  
consenso in qualsiasi momento, senza pregiudicare la  
liceità del trattamento basata sul consenso prestato  
prima della revoca, nonché di proporre reclamo all'Au-  
torità Garante per il trattamento dei dati personali ai  
sensi dell'art. 77 del Regolamento UE 679/2016.

L'elenco aggiornato dei responsabili e delle persone  
autorizzate al trattamento è consultabile presso la sede  
di Wolters Kluwer Italia S.r.l. – Via Bisceglie n. 66 -  
20152 Milano (MI).

Lavoro agile

# Misurazione della prestazione e controlli dello smart worker

E. Barraco, E. Ragagnin - Studio Legale Barraco

Il periodo pandemico ha aperto le porte ad un utilizzo più “disinvolto” dello smart working, inteso quale **modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato** stabilita mediante **accordo tra le parti**, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per l’espletamento dell’attività lavorativa e parziale svolgimento della prestazione al di fuori dei locali aziendali. In pari tempo, ha iniziato a farsi precocemente strada una nuova concezione del modo di svolgere l’attività lavorativa, non più in base a precisi vincoli di tempo quanto piuttosto di risultato. Pur non potendo considerare tout court l’attività di smart working quale lavoro “per obiettivi”, trattandosi comunque di lavoro subordinato (e, come tale, idoneo ad implicare una mera **obbligazione di mezzi**), il **monitoraggio dei risultati** raggiunti dallo smart worker assume **particolare rilevanza** sia in **ottica premiale che disciplinare** (nel caso dello scarso rendimento).

Il presente contributo, premessa una breve parentesi introduttiva sullo smart working, si propone di analizzare le modalità di misurazione e di controllo della prestazione resa dallo smart worker, focalizzando in particolare l’attenzione sugli strumenti dallo stesso utilizzati.

## Smart working: verso un’obbligazione di risultato?

Il tema del rendimento (e, altresì, dello scarso rendimento) del lavoratore assume particolare rilevanza se rapportato alla modalità di espletamento della prestazione lavorativa nota come smart working.

Lo smart working si propone, infatti, come una «nuova concezione dell’organizzazione del lavoro, meno piramidale e più orientata a obiettivi e fasi di lavoro» (1), specificamente volta ad incrementare la competitività e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. L’elemento chiave di questa modalità di espletamento della prestazione lavorativa non è più rappresentato dal numero di ore di permanenza del dipendente all’interno dei locali aziendali, quanto piuttosto dal raggiungimento dei risultati concordati tra datore e prestatore di lavoro al momento della sottoscrizione del contratto.

Questa nuova filosofia manageriale fautrice del c.d. “**lavoro per obiettivi**” trova peraltro parziale riscontro formale nel testo dell’**art. 18, comma 1**, della **legge n. 81/2017**, il quale offre una **definizione di lavoro agile** quale «modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi». Tale definizione è stata poi successivamente confermata anche nel Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile, all’**art. 3, comma 1**, ove lo smart working viene categorizzato quale «svolgimento della prestazione nell’ambito di obiettivi prefissati».

Se lo smart working non può – ad oggi – dirsi veicolare un’obbligazione di risultato, dal momento che si tratta pur sempre di lavoro subordinato (2) e, come tale, implicante una mera obbligazione di mezzi, tuttavia anche – e ancor di più – per lo smart worker parte della retribuzione può essere specificamente agganciata al rendimento dello stesso. È altresì evidente che il rag-

(1) Cfr. Premessa, Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile, 7 dicembre 2021, in «<https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/protocollo-nazionale-sul-lavoro-agile-nel-settore-privato>».

(2) Sul punto, l’art. 20, legge n. 81/2017 prevede che il lavo-

ratore agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi “leader”, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all’interno dell’azienda.

# Percorsi

**giungimento dei risultati**, oltre ad essere **valutato in ottica premiale** ai fini del riconoscimento della **parte variabile dell'emolumento retributivo**, assume particolare rilevanza anche **dal punto di vista disciplinare**, qualora lo **scarso rendimento** sia cagionato da un comportamento negligente ai sensi dell'art. 2104 c.c. del prestatore di lavoro nell'espletamento dell'attività assegnata.

Nei successivi paragrafi, una volta introdotti i principi generali sia con riguardo alla modalità di espletamento della prestazione lavorativa in smart working sia in punto di limitazioni all'esercizio del potere di controllo della prestazione lavorativa da parte datoriale (3), si procederà ad analizzare le peculiarità e i dilemmi interpretativi che sorgono nei casi in cui il predetto potere di controllo sia esercitato nei confronti dello smart worker.

## Controlli sullo smart worker: inquadramento generale

Il principio orientativo della disciplina, sia pure quasi ridondante rispetto ai canoni costituzionali, è codificato dall'**art. 115 del D.Lgs. n. 196/2003** (c.d. "*Codice della Privacy*"), così come modificato dal D.Lgs. n. 101/2018, il quale prevede che «nell'ambito (...) del lavoro agile il datore di lavoro è tenuto a **garantire al lavoratore il rispetto della sua personalità e della sua libertà morale**».

È quindi la stessa **legge n. 81/2017** a fornire – sia pure *per relationem* – un **maggior grado di dettaglio** quanto alle **modalità di esercizio del potere di controllo** da parte del datore di lavoro, rimettendone la disciplina agli **accordi** (aziendali o individuali) di smart working, fermo restando però il **«rispetto di quando disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modifiche»** (4).

Stante il tenore letterale della disposizione, pare evidente l'intima contraddizione circa la citata impossibilità di esperire controlli a distanza nei confronti (proprio) del lavoratore a distanza, che porterebbe tuttavia a ritenere lo smart worker inevitabilmente esonerato da qualsiasi attività di vigilanza.

Sul punto, il grande **dibattito dottrinale e giurisprudenziale** riguarda in particolare la modalità di intendere i singoli **strumenti di lavoro dati in dotazione allo smart worker** alla luce della disposizione di cui all'art. 4, Statuto dei Lavoratori, vale a dire se questi debbano essere intesi quali strumenti di lavoro ovvero strumenti di controllo della prestazione lavorativa. Ai sensi di quanto previsto *ex art. 4, comma 2, Statuto dei Lavoratori*, infatti, qualora i dispositivi concessi in dotazione si considerino quali «strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa», non sarà agli stessi applicabile la disciplina prevista dal comma 1 del medesimo articolo; in caso contrario, troverà applicazione il predetto comma 1, con tutte le relative limitazioni in punto di controlli.

Ammettendo quindi che al datore di lavoro sia **concesso di esercitare il potere di controllo sugli strumenti affidati al prestatore di lavoro**, entro i limiti di cui al citato art. 4 Statuto dei Lavoratori o dei **controlli di natura c.d. "difensiva"** (5), pare utile valutarne le **concrete modalità di esercizio** con riguardo a quelli comunemente più utilizzati sia dal lavoratore "in presenza" sia dallo smart worker, alla luce dell'importanza crescente attribuita dal Legislatore alla trasparenza informativa (*i.e.* accordo di smart working, informativa privacy e informativa sulle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli).

## Controllo del computer e della casella di posta elettronica

Il computer è lo strumento di gran lunga più utilizzato dai prestatori di lavoro per rendere la prestazione e il controllo dello stesso da parte del datore di lavoro è soggetto ad alcune limitazioni. In primo luogo, la nozione di «strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa» di cui all'art. 4, comma 2, dello Statuto dei Lavoratori, deve essere intesa in senso restrittivo, come tale idonea ad annoverare **solo i mezzi «strettamente funzionali»** (6) **all'esecuzione della prestazione stessa**.

In questo senso, pertanto, al datore di lavoro è **generalmente preclusa la possibilità di modifi-**

(3) Cfr. E. Barraco, E. Ragagnin, *Obbligo di trasparenza. Potere di controllo del rendimento lavorativo e limiti*, in *Dir. prat. lav.*, 2025, 11, pagg. 653 ss.

(4) Cfr. art. 21, legge n. 81/2017.

(5) Già introdotti nel precedente articolo a cura di E. Barra-

co, E. Ragagnin, *Obbligo di trasparenza. Potere di controllo del rendimento lavorativo e limiti*, cit.

(6) Sul punto, si vedano Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, comunicato 18 giugno 2015, in «[714](https://www.lavoro.gov.it/stampa-e-media/comunicati/pagine/20150618-con-</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

care gli strumenti a disposizione dei lavoratori mediante l'eventuale **introduzione di ulteriori software** (e.g. sistemi di localizzazione (7)) **senza la preventiva procedura codeterminativa o l'autorizzazione dell'ITL**, previste dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.

Oltre ciò, un aspetto altrettanto rilevante attiene alla **possibilità** per il datore di lavoro **di controllare i software installati** negli strumenti a disposizione dei prestatori di lavoro ed essenziali ai fini dell'espletamento dell'attività lavorativa, tra tutti la **casella di posta elettronica aziendale**.

Sul punto, l'evoluzione giurisprudenziale sia nazionale che sovranazionale ha avuto un andamento tutt'altro che lineare, specie con riguardo alla rilevanza progressivamente attribuita al diritto alla riservatezza dei prestatori di lavoro.

In ambito europeo, il leading case è rappresentato dalla nota causa sottoposta all'attenzione della **Corte Edu nel 2016**, la quale ha dimostrato una certa apertura quanto alla possibilità di controllo della casella di posta elettronica dei dipendenti, anche a fini disciplinari e per la valutazione del rendimento degli stessi, sia pur nel rispetto delle condizioni utili a garantirne l'aderenza all'art. 8 della Cedu. La fattispecie riguardava, nello specifico, un ingegnere di nazionalità rumena, nei confronti del quale era stato avviato un procedimento disciplinare, concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, per aver utilizzato il proprio account di posta elettronica aziendale per scopi personali durante l'orario (derivandone da ciò anche profili di scarso rendimento). In primo grado, la IV Sezione della Corte Edu ha ritenuto legittima e non lesiva del diritto alla vita privata previsto dall'art. 8 della Corte Edu la sanzione irrogata dal datore di lavoro, stante la violazione del Regolamento interno consegnato all'ingegnere al momento dell'assunzione (8). La Grande Camera, tuttavia, ha ribaltato la sentenza di primo grado ritenendo **violato l'art. 8 della Cedu** nella misura in cui il Regola-

mento si limitava a prevedere il divieto di utilizzo della casella di posta elettronica aziendale per scopi privati, ma non recava una adeguata informazione ai dipendenti sulle possibilità e modalità di controllo degli accessi. La Corte ha quindi chiarito le **condizioni** da rispettare così che possa definirsi **legittimo il controllo sullaposta elettronica dei dipendenti**, in particolare:

- il **prestatore di lavoro deve essere preventivamente informato** dal datore di lavoro con specifico riguardo alla possibilità di essere sottoposto al controllo degli strumenti informatici dallo stesso utilizzati;
- il **controllo del datore di lavoro deve essere** – in ogni caso – **limitato** allo specifico scopo della verifica del corretto adempimento della prestazione lavorativa e **proporzionato** al risultato, escludendo quindi qualsiasi tipo di controllo generalizzato e indiscriminato (9).

È quindi possibile concludere – così come ha fatto la Corte – nel senso che «an employer's instructions cannot reduce private social life in the workplace to zero» (10).

Questi **principi di derivazione europea** in punto di controlli – anche difensivi – sugli strumenti di lavoro (in particolare computer e casella di posta elettronica) sono stati **recepiti** nel corso del tempo **dalla giurisprudenza italiana sia di merito che di legittimità**.

Sul punto, si riporta a titolo esemplificativo la pronuncia del Tribunale di Roma, il quale ritenendo che «mentre le e-mail personali sono inaccessibili, pena la commissione di un reato e la violazione delle regole costituzionali sul segreto della corrispondenza, non • ndr: è• così per le e-mail aziendali» (11), ha confermato l'utilizzabilità, ai fini dell'avvio del procedimento disciplinare nel giudizio di legittimità sul licenziamento irrogato ad un giornalista, dei documenti tratti dalla corrispondenza via e-mail intercorsa sull'indirizzo di posta elettronica aziendale dello stesso.

*trolli-a-distanza*) e Provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali 13 luglio 2016, n. 303.

(7) Con l'eccezione «solo in casi del tutto particolari»: qualora i sistemi di localizzazione siano installati per consentire la concreta ed effettiva attuazione della prestazione lavorativa ovvero l'installazione sia richiesta da specifiche disposizioni normative o regolamentari, i sistemi di localizzazione finiscono per «trasformarsi in veri e propri strumenti di lavoro», come tali, esclusi dal campo di applicazione dell'art. 4, comma 1, Statuto Lavoratori. (INL, circolare 7 novembre 2016, n. 2).

(8) Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, caso B. c. Romania,

12 gennaio 2016, C. 61496/08, in *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

(9) Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, Grande Sezione, 5 settembre 2017, C. 61496/08, in *One Lavoro*, Wolters Kluwer, a titolo esemplificativo, il datore di lavoro deve valutare la possibilità di istituire sistemi di monitoraggio meno intrusivi, senza accedere (ad esempio) direttamente al contenuto completo delle comunicazioni del lavoratore.

(10) *Cfr.* par. 80, *ibidem*.

(11) Trib. Roma, 26 marzo 2019, n. 30903, in *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

# Percorsi

Risultano conformi ai principi affermati dalla Corte Edu nel caso sopra esposto anche le pronunce in punto di controlli c.d. “difensivi” sugli strumenti e sulla posta elettronica aziendale in dotazione dei prestatori di lavoro, che ne hanno ammesso la legittimità solo ed esclusivamente qualora siano effettuati a tutela di beni estranei al rapporto di lavoro e non riguardino l’esatto adempimento delle obbligazioni di lavoro.

Si segnala preliminarmente una pronuncia della Corte di legittimità del 2016, la quale ha ritenuto che il controllo da parte del datore di lavoro sull’utilizzo di strumenti presenti nei locali aziendali in uso dai lavoratori per lo svolgimento della prestazione lavorativa non fosse da qualificarsi quale controllo a distanza disciplinato ex art. 4, Statuto dei Lavoratori. In tal senso, pertanto, era stata riconosciuta al datore di lavoro la possibilità di «effettuare dei controlli mirati (direttamente o attraverso la propria struttura) al fine di verificare il corretto utilizzo degli strumenti di lavoro (...) tra cui i PC aziendali» (12), fatto salvo – tuttavia – il rispetto dei diritti di libertà e dignità dei lavoratori oltre che della disciplina in materia di protezione dei dati personali di cui al D.Lgs. n. 196/2003.

In senso difforme, si riporta un orientamento di merito risalente al 2018, che ha ritenuto superata la teoria dottrinale sul controllo difensivo, considerando sempre necessarie al fine del controllo la procedura codeterminativa o la previa autorizzazione da parte dell’Ispettorato Territoriale del Lavoro (13).

Stando al primo orientamento, si segnala – per completezza – che una recentissima pronuncia della giurisprudenza di legittimità ha introdotto una **ulteriore limitazione al potere di controllo del datore di lavoro** sugli strumenti a disposizione dei prestatori di lavoro in **presenza di alert inviati dal sistema informatico**, tale da in-

generare il fondato sospetto di commissione di illeciti da parte del dipendente.

In tali casi, la Corte ha ritenuto che il controllo posto in essere da parte del datore di lavoro possa essere ritenuto legittimo solo qualora riguardi **comportamenti cronologicamente successivi al predetto alert** (e al relativo fondato sospetto) e non anche i dati archiviati e memorizzati nel sistema in epoca anteriore.

Solo in questo modo è quindi possibile raggiungere un «punto di equilibrio tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica e la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore» (14).

Alla luce della precedente disamina, stante la generale necessità di rispettare i diritti di libertà, dignità e riservatezza dei prestatori di lavoro, è possibile concludere nel senso della **legittimità dell’esplicazione del potere di controllo** del datore di lavoro senza il rispetto delle procedure previste dall’art. 4, Statuto dei Lavoratori, **solo** qualora i predetti controlli siano necessari al fine di **tutelare il patrimonio aziendale** ovvero **verificare eventuali condotte illecite** da parte dei prestatori di lavoro (15) e rientrino pertanto nell’ambito dei controlli c.d. “difensivi”.

## Uso del telefono cellulare e licenziamento “social”

Al pari del computer, il telefono cellulare rappresenta uno strumento estremamente diffuso ai fini dell’espletamento della prestazione lavorativa, specie nel caso in cui il lavoratore presti attività in modalità di smart working.

Il **telefono cellulare aziendale**, quale **strumento utilizzato per rendere la prestazione lavorativa**, è soggetto ai **medesimi limiti** analizzati in precedenza con riferimento ai PC, che possono ritenersi applicabili anche nelle ipotesi di con-

(12) Cass. civ., sez. lav., 3 novembre 2016, n. 22313, in *One Lavoro*, Wolters Kluwer, la quale ha cassato con rinvio la pronuncia della Corte territoriale che aveva dichiarato illegittimo il licenziamento disciplinare irrogato all’esito del controllo del computer aziendale in uso ad un dipendente dal quale era emersa la presenza di materiale pornografico, senza un accertamento delle concrete modalità con cui l’ispezione era stata condotta. Del pari, anche Cass. civ., sez. lav., 10 novembre 2017, n. 26682, in *One Lavoro*, Wolters Kluwer, ritenendo legittimo il controllo effettuato dalla datrice di lavoro sulla posta elettronica aziendale di un dipendente accusato di avere inviato una serie di *e-mail* scurrili nei confronti del legale rappresentante della società e di altri collaboratori, nonché apprezza-

menti negativi sull’azienda. In senso conforme, anche la giurisprudenza di merito: Trib. Padova, ord. 2 ottobre 2019, Trib. Venezia, ord. 8 ottobre 2018, tutte in *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

(13) Trib. Roma, ord. 13 giugno 2019, in *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

(14) Cass. civ., sez. lav., 13 gennaio 2025, n. 807, ord., in *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

(15) Sui controlli difensivi c.d. “in senso stretto e in senso lato”, si veda il precedente contributo E. Barraco, E. Ragagnin, *Obbligo di trasparenza. Potere di controllo del rendimento lavorativo e limiti*, cit.

trollo sui software installati successivamente negli smartphone, prime fra tutte le applicazioni di messaggistica.

A titolo esemplificativo, il Tribunale di Milano ha ritenuto preclusa al datore di lavoro la possibilità di controllare i **messaggi** di una **chat whatsapp** di un suo dipendente, poiché la predetta applicazione era stata aggiunta solo in un momento successivo al telefono cellulare e non rientrava – pertanto – nel concetto di strumenti di lavoro ai sensi dell’art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (16). In tali casi, l’eventuale controllo da parte del datore di lavoro senza l’esperimento della procedura codeterminativa ovvero la richiesta di autorizzazione all’Ispettorato Territoriale del Lavoro, è subordinato alla dimostrazione da parte del datore di lavoro del rapporto di stretta funzionalità dell’applicazione all’esecuzione dell’attività lavorativa.

Un ulteriore profilo interessante legato (in particolare) all’utilizzo del telefono cellulare riguarda il controllo dei **social networks del prestatore di lavoro**.

Sul punto si segnalano alcune “colorite” pronunce della Corte di legittimità, ove è stata vagliata la legittimità delle sanzioni disciplinari irrogate ai lavoratori sorpresi ad usare i predetti social durante l’orario di lavoro; un tale utilizzo è – all’evidenza – idoneo, peraltro, ad incidere inesorabilmente anche sul rendimento del lavoratore stesso.

A titolo esemplificativo, si ricorda il caso relativo alla creazione di un profilo falso nella piattaforma Facebook da parte del Direttore delle Risorse umane di una società, il quale – fingendosi donna – ha inviato una richiesta di amicizia ad uno dei dipendenti e ha avviato in più occasioni conversazioni con lo stesso durante l’orario di lavoro. La Corte di Cassazione ha ritenuto che questa verifica posta in essere dalla società esuli dal campo di applicazione dell’art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, trattandosi di controllo che non

ha ad oggetto l’attività lavorativa e il suo esatto adempimento, quanto piuttosto la lesione del regolare funzionamento e della sicurezza degli impianti (17).

Altrettante considerazioni possono essere svolte con riguardo al limite di estrinsecazione del potere di controllo e disciplinare nel caso in cui il prestatore di lavoro posti **sui suoi profili social espressioni denigratorie nei confronti di superiori ovvero di colleghi**.

In tal caso, il fondamentale discrimine attiene al carattere pubblico o privato delle conversazioni (18), da intendersi rispettivamente in termini di bacheca pubblica, come tale liberamente accessibile da parte di tutti gli utenti del social network, ovvero di chat privata, ove la conoscibilità del commento è limitata ad un numero chiuso dei partecipanti.

## Conclusioni

Alla luce della presente disamina, è possibile concludere nel senso che i principi sottesi al **legittimo esercizio del potere di controllo** da parte del datore di lavoro assumono una rilevanza tutt’altro che secondaria qualora abbiano ad oggetto **strumenti tecnologici utili ai fini dell’espletamento della prestazione lavorativa** ma altresì idonei a consentire – almeno astrattamente – un facile controllo sull’esatto adempimento della prestazione lavorativa.

La **tematica** diventa – peraltro – tanto **più complicata** quando la valutazione viene spostata sul terreno dello **smart working, ove questi strumenti rappresentano** – pressoché – **l’unico mezzo di controllo del dipendente**, sia ai fini della tutela del patrimonio aziendale che della verifica in punto di esatto adempimento della prestazione lavorativa (19).

Tali intime contraddizioni caratterizzanti la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in smart working non sono tuttavia destinate a trovare una conclusione nel breve termine, stante

(16) Trib. Milano, 24 ottobre 2017, in *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

(17) Sul punto, Cass. civ., sez. lav., 27 maggio 2015, n. 10955, in *One Lavoro*, Wolters Kluwer; il caso sottoposto all’attenzione della Corte di legittimità riguardava un lavoratore già in precedenza sorpreso al telefono, lontano dalla pressa cui era addetto, che aveva lasciato incustodita per oltre dieci minuti e si era bloccata.

(18) *Ex multis*, Cass. civ., sez. lav., 27 aprile 2018, n. 10280, in *One Lavoro*, Wolters Kluwer sulla legittimità del licenziamen-

to per giusta causa irrogato al lavoratore che aveva pubblicato un messaggio diffamatorio sulla piattaforma Facebook; Cass. civ., sez. lav., 10 settembre 2018, n. 21965, in *One Lavoro*, Wolters Kluwer, sulla illegittimità del licenziamento irrogato al prestatore di lavoro che aveva diffuso in una chat privata un commento negativo sull’amministratore delegato della società di cui era dipendente.

(19) Sul punto, Trib. Roma, 11 luglio 2018, n. 6022, in *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

# Percorsi

---

l'impossibilità di ancorare tale modalità di espletamento dell'attività lavorativa al mero raggiungimento degli obiettivi concordati tra le parti ed essendo il lavoratore agile assoggettato a tutti i

vincoli propri del rapporto di lavoro subordinato, primo fra tutti, l'**obbligo di diligenza**, che resta il **parametro essenziale per valutare il rendimento del dipendente**.

Rinnovi contrattuali

# CCNL Edilizia: nuove regole per la gestione dei dipendenti

Dimitri Cerioli - Consulente del lavoro

Con **due Accordi**, firmati nell'arco di un mese, il **28 gennaio** e il **21 febbraio 2025**, le Parti sociali del settore edile hanno **rinnovato** sia la **parte economica** che **normativa** del **CCNL Industria Edile** (codice CNEL F012).

Gli Accordi di rinnovo sono stati firmati da ANCE, LEGACOOP Produzione e Servizi, CONF-COOPERATIVE Lavoro e Servizi, AGCI Produzione e Lavoro, per la parte datoriale.

Da tempo il contratto è stato unificato per il **settore industriale** e per quello **cooperativistico**.

Nello specifico il 28 gennaio è stata definita la parte salariale, e il 28 febbraio la firma degli undici allegati che componevano la parte normativa della trattativa in corso. Il **nuovo Contratto** introduce **significative novità** sia sul **piano economico** che su quello **normativo**, con particolare riferimento agli aumenti retributivi, alla gestione delle trasferte fuori Provincia e alle denunce aziendali alle Casse Edili. A decorrere dal successivo 1° aprile, le Parti stipulanti dovrebbero completare la stesura del testo coordinato del CCNL.

Il presente contributo analizza le principali modifiche introdotte, evidenziando gli effetti pratici e operativi che avranno sulle imprese e sui lavoratori del settore.

## Durata dell'Accordo e minimi retributivi

Una prima particolarità dell'Accordo riguarda il periodo di vigenza contrattuale e la sua scaden-

za. Il precedente Accordo era scaduto il 30 giugno 2024. L'Accordo attuale **decorre dal 1° febbraio 2025 e scade il 30 giugno 2028**. L'Accordo quindi si discosta in parte con la previsione di durata triennale del CCNL previsto dall'Accordo Interconfederale del 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'Accordo-quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009. Resta invece confermata la definizione sia economica che normativa per l'intero periodo. Le trattative, soprattutto per la parte economica, hanno visto le parti trovare un'intesa che da un lato non riconosce arretrati o *una tantum* per il periodo pregresso, dall'altro lato allunga la scadenza portando a definire e a coprire complessivamente un periodo di quattro anni. La strategia negoziale adottata dalle parti ha consentito di riconoscere un **incremento retributivo complessivo** di importo **rilevante**, pari a euro 180,00 da rapportare al parametro 100 previsto per il primo livello (operaio comune) e 360,00 per il settimo livello, da erogarsi in **tre tranches** di cui la prima, immediata, da erogare **a partire dal 1° febbraio 2025**, pari a quasi il 50% dell'importo complessivo. Come specificato nelle tabelle contenute nell'**Allegato X** questo è il **dettaglio** degli **aumenti retributivi** previsti alle varie scadenze:

# Approfondimenti

## Industria:

LIVELLI	PAR.	AUMENTI – Importi mensili				NUOVI MINIMI – Importi mensili		
		Complessivi	01/02/2025 mensile	01/03/2026 mensile	01/03/2027 mensile	01/02/2025	01/03/2026	01/03/2027
VII	200	360,00	160,00	100,00	100,00	2.134,71	2.234,71	2.334,71
VI	180	324,00	144,00	90,00	90,00	1.921,23	2.011,23	2.101,23
V	150	270,00	120,00	75,00	75,00	1.601,02	1.676,02	1.751,02
IV	140	252,00	112,00	70,00	70,00	1.494,31	1.564,31	1.634,31
III	130	234,00	104,00	65,00	65,00	1.387,56	1.452,56	1.517,56
II	117	210,60	93,60	58,50	58,50	1.248,81	1.307,31	1.365,81
I	100	180,00	80,00	50,00	50,00	1.067,36	1.117,36	1.167,36

## Cooperative:

LIVELLI	PAR.	AUMENTI – Importi mensili				NUOVI MINIMI – Importi mensili		
		Complessivi	01/02/2025	01/03/2026	01/03/2027	01/02/2025	01/03/2026	01/03/2027
VIII*	250	450,00	200,00	125,00	125,00	2.712,99	2.837,99	2.962,99
VII	210	378,00	168,00	105,00	105,00	2.274,90	2.379,90	2.484,90
VI	180	324,00	144,00	90,00	90,00	1.953,34	2.043,34	2.133,34
V	153	275,40	122,40	76,50	76,50	1.659,16	1.735,66	1.812,16
IV	136,5	245,70	109,20	68,25	68,25	1.485,49	1.553,74	1.621,99
III	127	228,60	101,60	63,50	63,50	1.381,81	1.445,31	1.508,81
II	114	205,20	91,20	57,00	57,00	1.240,72	1.297,72	1.354,72
I	100	180,00	80,00	50,00	50,00	1.085,21	1.135,21	1.185,21

In considerazione della decorrenza precedente alla data di firma dell'Accordo, le Parti sociali hanno stabilito che le imprese potranno erogare **gli aumenti di febbraio 2025 con il cedolino di marzo 2025**. Le ulteriori due tranches di aumento saranno invece riconosciute dal 1° marzo 2026 e dal 1° marzo 2027.

Nell'**Allegato XI** viene specificato che, salvo le diverse decorrenze espressamente previste nel testo dell'Accordo, il contratto avrà durata fino al 30 giugno 2028, e, qualora non sia disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata A.R., almeno sei mesi prima della scadenza, si intenderà rinnovato.

Molto importante è anche la precisazione relativa alla **non sovrapponibilità nell'anno dei cicli negoziali** e delle relative **erogazioni iniziali**, che

va a stabilizzare le procedure di rinnovo dei contratti collettivi a livello provinciale.

La struttura contrattuale del settore edile prevede una specifica articolazione a livello territoriale, il CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini e delle cooperative prevede che:

- l'articolazione contrattuale è a livello territoriale, nei limiti fissati dal presente contratto, come pure a livello territoriale sono esclusivamente previsti, si costituiscono ed operano gli Organismi e i Comitati di cui al contratto medesimo;
- le Parti stipulanti sono impegnate a rispettare e far rispettare il Contratto nazionale e gli Accordi integrativi territoriali (le Associazioni datoriali vigilano sull'osservanza delle condizioni pattuite e le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a

# Approfondimenti

non promuovere azioni volte a modificare quanto concordato);

- la contrattazione territoriale di secondo livello deve trattare materie diverse e non ripetitive rispetto al Contratto nazionale, con validità triennale (art. 38 del CCNL);
- le clausole degli Accordi locali che risultano difformi dalla regolamentazione nazionale non abbiano efficacia e in caso di controversie interpretative sulle materie della negoziazione territoriale, le parti possono richiedere l'intervento delle Associazioni nazionali, che devono incontrarsi entro 15 giorni per risolvere la controversia o facilitare l'accordo locale.

Questa articolazione contrattuale permette alle imprese di programmare l'attività produttiva su elementi predeterminati e garantisce maggiori benefici ai lavoratori.

In quest'ottica le Parti stipulanti hanno ribadito nell'**Allegato XI** la **non sovrapposibilità nell'anno** dei cicli negoziali e delle relative erogazioni iniziali per i **contratti integrativi territoriali**: infatti i contratti integrativi territoriali da rinnovare negli anni 2024 e 2025 avranno efficacia non anteriore al 1° febbraio 2026. Si potrebbe pertanto desumere che a livello territoriale po-

**tranno essere rinnovati solo i contratti collettivi scaduti precedentemente la data del 31 dicembre 2023**, mentre **quelli ancora da rinnovare** che avevano scadenza dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2025, anche **qualora venissero rinnovati nel corso di questo biennio** vedranno come **data di decorrenza il 1° febbraio 2026**. Resta ferma la possibilità per i contratti integrativi di poter **prevedere forme di welfare**. Questo dovrebbe consentire alle aziende di non subire ulteriori aumenti di costo per almeno un ulteriore anno.

Ulteriore particolarità dell'Accordo è di prevedere un'**entrata in vigore differita al 1° ottobre 2025** per le novità relative ad **alcuni istituti**:

- la disciplina della **trasferta nazionale**;
- l'introduzione del **modello di Denuncia unica edilizia** (DUE).

## Lavoro straordinario

Immediatamente operativa è la disposizione contenuta nell'**Allegato 6** che modifica il comma 2 dell'art. 19 del CCNL Industria relativo al lavoro straordinario:

Prima	Dopo
Il lavoro straordinario è ammesso, con il consenso del lavoratore, nei limiti di 250 ore annuali.	Il lavoro straordinario è ammesso nei limiti di 250 ore annuali, di cui 150 con il consenso del lavoratore.

Questa modifica introduce un **cambiamento significativo** nella gestione dello straordinario: in precedenza, tutte le 250 ore annuali di straordinario richiedevano il **consenso del lavoratore**, con la nuova formulazione, **solo 150 delle 250 ore totali** necessitano di tale consenso. Ne deriva che 100 ore di straordinario all'anno (circa 2 ore a settimana) potranno essere imposte dal datore di lavoro senza necessità di ottenere l'esplicito consenso del lavoratore. Questa modifica **aumenterà la flessibilità organizzativa** a favore **delle aziende**, che potranno far fronte più facilmente a **picchi produttivi**.

## Accordo sul Catalogo Formativo Nazionale

Con l'**Allegato 2** dell'Accordo del 21 febbraio 2025 viene finalmente data attuazione a quanto previsto dall'Allegato II del CCNL Edilizia Indu-

stria e Cooperazione del 3 marzo 2022 e dell'**Allegato IX** del CCNL Edilizia Artigianato del 4 maggio 2022, in materia di Catalogo formativo nazionale (CFN). Attraverso il **Catalogo formativo nazionale** sono **disciplinati**:

- i contenuti,
- gli obiettivi formativi,
- la durata dei corsi professionalizzanti, dei corsi obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro, dei corsi per lo sviluppo professionale e la digitalizzazione.

I corsi sono **gratuiti** per le **imprese che applicano i CCNL di settore** e finanziati attraverso il **contributo dello 0,20% al Fondo Territoriale per la Qualificazione del Settore**.

Il Catalogo formativo nazionale è suddiviso in **tre sezioni**:

- sezione «corsi professionalizzanti»;
- sezione «corsi obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro»;

# Approfondimenti

- sezione «altro».

Rinviando per i contenuti alle tabelle previste dall'Accordo è importante segnalare che:

- la durata dei «corsi obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro» non è specificata nel CFN, in quanto il monte ore minimo è determinato dalle normative di riferimento;
- i costi per l'abilitazione degli addetti alla gestione dell'emergenza presso i Vigili del Fuoco sono a carico del richiedente, secondo quanto stabilito dai relativi Comandi provinciali;
- nella sezione «Altro» del CFN sono indicati corsi rivolti alle figure impiegate, fermo restando il corretto inquadramento del personale basato sulla mansione prevista dal CCNL vigente e dalla legislazione. Tali corsi, anche qualora fossero rivolti agli operai, non comportano alcuna progressione nei livelli di inquadramento.

In merito all'ultimo punto l'Accordo di rinnovo del 3 marzo 2022 aveva aggiunto all'art. 91 il seguente paragrafo: «Agli operai che, su indicazione del datore di lavoro, frequentino con **esito favorevole** almeno un **corso di formazione professionalizzante** presso gli enti di settore, sarà assegnato:

- all'operaio comune, con almeno una anzianità certificata di 36 mesi presso il sistema delle Casse edili, di cui almeno 12 mesi con il medesimo datore di lavoro, l'inquadramento di operaio qualificato;
- agli operai già inquadrati nel livello qualificato, che vantino una anzianità presso il sistema Casse edili di almeno 48 mesi, di cui 12 mesi con il medesimo datore di lavoro, l'inquadramento di operaio specializzato.

Tutti i passaggi di cui sopra, avverranno entro 60 giorni dal recepimento dei suddetti attestati.

Nell'ipotesi di **nuove assunzioni**, gli operai qualificati e specializzati, con anzianità di 48 mesi presso il sistema delle Casse edili, in possesso di attestati formativi, rilasciati dal sistema bilaterale edile, che certifichino le specifiche competenze professionali, non potranno essere inquadrati come operai comuni».

Opportunamente viene specificato nell'Allegato 2 dell'Accordo del 21 febbraio 2025 che «Fermo restando il corretto inquadramento del personale sulla base della mansione così come previsto dal CCNL vigente e dalla legislazione, per i **corsi obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro** non trova applicazione la sopra citata

normativa contrattuale sulla **progressione nei livelli di inquadramento**; allo stesso fine, rientrano tra i «corsi obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro» quelli derivanti da specifiche normative regionali».

## Sorveglianza sanitaria

Al fine di rafforzare il sistema di prevenzione delle malattie professionali e degli infortuni sul lavoro per gli operai, viene definito un **progetto sperimentale di sorveglianza sanitaria** di durata annuale, a decorrere **dal 1° gennaio 2025** e fino **al 31 dicembre 2025**. Per la realizzazione di questo progetto le Parti sociali stipulanti il CCNL hanno concordato di mettere a disposizione **risorse pari**, complessivamente, a tre milioni di euro. L'operatività vedrà **coinvolti Formedil, Cnce e Sanedil**.

Il servizio di sorveglianza sanitaria sarà garantito alle imprese che utilizzano o intendono utilizzare il servizio di visite tecniche in cantiere comunicandolo all'Ente unificato territoriale formazione e sicurezza. Numerose sono le **opportunità per le imprese**:

- possibilità di avvalersi di un medico competente selezionato dall'Elenco Nazionale dei medici competenti di cui all'art. 38, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2008 con rimborso dei costi fino a 100 euro;
- possibilità di continuare ad avvalersi del proprio medico che dovrà aderire alla convenzione, con rimborso di una somma, per le spese sostenute, fino a concorrenza dell'importo individuato nella convenzione medesima;
- supporto alle attività di valutazione dei rischi, con relativi costi compresi nella convenzione;
- aggiornamento dei protocolli di sorveglianza sanitaria personalizzati, basati sul Documento di valutazione dei rischi e sulla mansione svolta;
- visite mediche (preventive, preassuntive e periodiche) con esami mirati al rischio;
- esami specialistici inclusi nelle convenzioni tramite il Fondo Sanedil (esami ematochimici, audiometria, spirometria, ECG, Vision test, esame del rachide, ecc.);
- servizi gratuiti messi a disposizione dall'Ente territoriale, come camper per effettuare gli esami o software per la gestione delle scadenze della sorveglianza sanitaria;

• almeno due visite in cantiere del medico competente, affiancato dall'RLS o dall'RLST territorialmente competenti, con rimborso nei limiti dell'importo stabilito nella convenzione (1).

Per gli operai verranno garantiti dei **pacchetti prevenzione gratuiti** mirati alla riduzione delle malattie professionali una volta l'anno, definiti sulla base dei dati INAIL sull'andamento delle malattie professionali nel settore edile. Per gli operai di età superiore ai 50 anni, saranno previsti, comunque, pacchetti per la prevenzione delle malattie cardiache.

## Classificazione

Viene affidata ad una **Commissione paritetica** la **revisione** finale degli articoli del CCNL relativi alla **classificazione del personale** (art. 77 Industria e dell'art. 14 Cooperazione, nonché della premessa al CCNL relativa all'ambito di applicazione). I lavori della Commissione dovranno concludersi **entro il 31 marzo 2025**. Qualora il lavoro della Commissione fosse concluso entro la prevista data del 31 marzo 2025, il nuovo testo coordinato del CCNL sarà comprensivo di quanto risultante dal lavoro della suddetta Commissione).

## Prevedi – Contributo contrattuale

Le Parti definiranno **entro il 31 marzo 2025**, una specifica normativa sul **contributo contrattuale** al Fondo Prevedi con particolare riguardo agli **operai di nuova assunzione**.

## Premialità per le imprese regolari

Viene previsto un **sistema sperimentale di premialità** a favore di Enti bilaterali, imprese e lavoratori finalizzato a trasferire i fondi relativi ai flussi contributivi (cresciuti negli ultimi anni per effetto della crescita del settore) nel rispetto della salvaguardia dell'equilibrio economico/finanziario.

Vengono previste:

**1) premialità agli Enti bilaterali**, è prevista una riduzione massima complessiva di 1/3 del contributo dovuto al Formedil (per gli Enti unificati e le scuole Cpt), una riduzione del contributo do-

vuto alla Cnce da parte delle Casse edili (oppure un sostegno finanziario), tali benefici sono riconosciuti agli enti che possiedono almeno due dei parametri previsti dall'Accordo. Gli enti che non rispettano gli obblighi dovranno versare all'Ente nazionale l'aliquota nella misura dello 0,04%;

**2) premialità alle imprese**, è riconosciuta una riduzione pari al 20% del contributo dovuto all'Ente unificato territoriale a condizione che possiedano:

### A) tre prerequisiti:

- Durc in corso di validità,
- attestazione positiva dell'ultima congruità, ove prevista, richiesta alla data di presentazione della richiesta di premialità,
- per la generalità degli operai in organico, rispetto di limiti e condizioni previsti per le causali di assenza inserite nelle denunce alle casse edili e agli enti previdenziali nell'arco degli ultimi 12 mesi;

### B) almeno due dei seguenti requisiti:

- a) anzianità di sistema data dalla sommatoria di tutte le Casse Edili/Edilcasse alle quali l'impresa risulti iscritta da almeno 5 anni,
  - b) presenza dei requisiti di cui alla *lett. b)* dell'art. 2 del Fondo territoriale per la qualificazione del settore,
  - c) attivazione da parte dell'impresa della previsione del rinnovo contrattuale del 3 marzo 2022 (passaggio da operaio comune a operaio qualificato e da operaio qualificato a operaio specializzato),
  - d) asseverazione e/o mantenimento del Modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza,
  - e) adesione ad un codice di condotta volontario in tema di sostenibilità,
  - f) richiesta di un numero minimo annuale pari a 2 visite tecniche da parte dell'Ente unificato territoriale,
  - g) disponibilità dell'impresa ed effettiva attivazione di tirocini curriculari per studenti dei percorsi della filiera formativa edile.
- Se l'impresa soddisfa almeno **due dei parametri** di cui alle **lettere d), e), f)**, sarà riconosciuta una **riduzione ulteriore** pari al 20% del **contributo** dovuto all'**Ente unificato territoriale**.

(1) Questa disposizione, se attuata in azienda, consente di ottenere due crediti aggiuntivi per la patente a crediti in edilizia.

# Approfondimenti

**3) premialità agli operai**, incremento delle prestazioni nel rispetto dei principi stabiliti dalla contrattazione nazionale e territoriale.

## Rating di sostenibilità – ESG

Le Casse Edili rilasceranno alle imprese **specifiche attestazioni** riguardanti i **versamenti** effettuati nell'anno precedente, in termini di **welfare contrattuale** (0,45%), **assistenza sanitaria complementare e previdenza integrativa**, ai fini della misurazione della conformità di un'impresa ai criteri ambientali, sociali e di governance (rating di sostenibilità – ESG).

## Modello Denuncia unica edilizia (DUE)

Al fine di semplificare le procedure e uniformare i comportamenti di tutte le Casse Edili viene costituita una **Commissione paritetica** che **definerà** un sistema di **Denuncia unica edile** che entrerà **in vigore dal 1° ottobre 2025**.

Il nuovo sistema dovrà **ridurre in maniera significativa** gli **effetti negativi** derivanti dall'**evasione** e dalla **elusione contributiva**, oltreché dalla mole dei **contenziosi** determinati dall'attività di **recupero crediti da parte delle Casse Edili**. Le Parti stipulanti, dopo aver verificato l'effettiva possibilità di compensare i debiti verso la Cassa Edile con crediti di natura fiscale e/o previdenziale vantati dalle imprese nei confronti dell'INPS e/o dell'Agenzia delle Entrate, potranno (forse, visto che il precedente Accordo non si è mai concretizzato) dare applicazione a quanto già previsto nell' Allegato VII del CCNL 2018, ossia l'utilizzo del modello F24 per effettuare i versamenti mensili alle Casse.

Il nuovo modello di Denuncia unica entrerà in vigore il 1° ottobre 2025 e presenterà i seguenti **elementi obbligatori e bloccanti**:

- a) ore ordinarie**: verifica su ore lavorabili nel mese, decurtate da ore assenza correttamente imputate e verificate;
- b) permessi non retribuiti**: esimente bloccante limite 40 ore annue;
- c) permessi retribuiti**: fermo restando quanto previsto dall'art. 5 del CCNL Industria e dagli artt. 46 e 46-bis del CCNL Cooperazione con ri-

guardo alla tempistica della fruizione degli stessi, esimente bloccante limiti 88 ore annue;

**d) ferie**: fermo restando quanto previsto dall'art. 15 del CCNL Industria e dall'art. 55 del CCNL Cooperazione con riguardo alla tempistica della fruizione delle stesse, esimente bloccante limite 160 ore annue;

**e) elemento variabile della retribuzione (EVR)**: ferma restando la non incidenza dell'EVR sui singoli istituti, ivi compreso il TFR, introduzione di un campo ("flag") relativo alla dichiarazione aziendale circa il pagamento dello stesso, se spettante in base alla normativa applicabile;

**f) CCNL applicato**;

**g) Contratto integrativo provinciale di lavoro (CIPL)** applicato bloccante;

**h) ore malattia**: bloccante con obbligo di verifica codice certificato telematico;

**i) trasferta**: secondo la nuova formulazione dell'art. 21 del CCNL Industria e dall'art. 61 del CCNL Cooperazione.

Tutte le **esimenti** saranno da riferire ad **anno solare/civile**. Verrà inoltre definita l'anagrafica degli impiegati ai soli fini del corretto adempimento nei confronti del Sanedil e del Prevedi.

## Trasferta

Contestualmente all'introduzione della nuova Denuncia unica dal 1° ottobre 2025 entrerà in vigore la **nuova disciplina** della trasferta che **si applicherà a tutti i cantieri**, su tutto il territorio nazionale, **avviati successivamente a tale data**. La nuova disciplina, dalla stessa data, **sostituisce tutti gli accordi territoriali** in materia di trasferta regionale (2).

La nuova disciplina sostituirà i commi da 8 a 16 e la successiva «dichiarazione a verbale» della lett. A) dell'art. 21 del CCNL Industria e dell'art. 61 del CCNL Cooperazione. Restano confermati i commi da 1 a 7 della citata *lett. A)*, incluso il principio per cui all'operaio in "trasferta" continua ad applicarsi il contratto integrativo del territorio di provenienza e il principio della eventuale integrazione retributiva da corrispondere a titolo di «indennità territoriale temporanea», nonché le «Norme per gli addetti ai lavori dell'armamento ferroviario» di cui alla *lett. B)* dell'art. 21 del

(2) Senza pretesa di esaustività precedenti accordi sulla trasferta regionale erano stati stipulati nelle seguenti Regioni:

Emilia-Romagna, Veneto, Lazio, Toscana, Calabria, Abruzzo, Friuli-Venezia Giulia, Puglia.

# Approfondimenti

CCNL Industria e dell'art. 61 del CCNL Cooperazione. Dalla medesima data, sono altresì abrogati gli ultimi cinque commi dell'art. 21 del CCNL (introdotti con il rinnovo del 2014), relativi ai principi generali della trasferta regionale e della successiva "trasferta" nazionale.

Tutto il nuovo impianto normativo ruota attorno al **nuovo principio di "cantiere in trasferta"** che si applica quando un'impresa invia un **operaio in trasferta in un territorio di competenza di un'altra Cassa Edile**. L'Accordo disciplina una **specifica disciplina delle contribuzioni** che inizia dal primo giorno del quarto periodo di paga del primo operaio. Dalla medesima data, la stessa disciplina delle contribuzioni si applicherà anche per gli eventuali altri operai inviati in "trasferta" dall'impresa, successivamente al primo, nel medesimo cantiere, purché la "trasferta" relativa del singolo operaio duri per almeno un **intero periodo di paga mensile**.

Questi i **principi** che verranno applicati:

- 1) la Cassa Edile di appartenenza resta l'unico referente per l'impresa: l'impresa continuerà a compiere tutti gli adempimenti presso la Cassa Edile di appartenenza, che gestirà i rapporti con la Cassa Edile del luogo dei lavori;
- 2) l'operaio rimane iscritto alla Cassa Edile di appartenenza indipendentemente dalla durata del-

la trasferta, e le prestazioni saranno erogate da quest'ultima;

3) gli adempimenti verranno semplificati attraverso un applicativo informatico predisposto dalla CNCE che permetterà all'impresa di comunicare preventivamente alle due Casse Edili l'apertura del cantiere e di effettuare le denunce mensili. Le denunce mensili effettuate alla Cassa di appartenenza saranno visualizzabili automaticamente anche dalla Cassa del luogo dei lavori;

4) è prevista una diversa imputazione delle contribuzioni tra i primi tre periodi di paga (v. colonna A della tabella sotto riportata) e dal quarto periodo in poi (colonna B della medesima tabella). L'imputazione verrà effettuata automaticamente dall'applicativo «CNCE EdilConnect» che verrà implementato a tal fine;

5) è inclusa una clausola di salvaguardia per evitare squilibri tra territori: se l'applicazione della disciplina genera uno scostamento superiore al 5% nei rapporti tra Casse Edili, verranno effettuate compensazioni;

6) una Commissione avrà il compito di implementare il sistema informatico e monitorare l'andamento dell'istituto, proponendo eventuali adeguamenti.

Le **contribuzioni** afferenti alle **Casse Edili di provenienza e del luogo di lavoro del periodo di "trasferta"** sono così imputate:

Contributo	Imputazione primi tre mesi (A)	Imputazione dal quarto mese (B)
Cassa Edile (2,25%): 0,75% spese gestione e quote contrattuali	CE appartenenza	CE luogo lavori
Cassa Edile (2,25%): prestazioni operai 0,45% (aliquota fissata da CCNL)	0,45% CE appartenenza	0,45% CE appartenenza
Cassa Edile (2,25%) 1,05% premialità (aliquota fissata da CCNL)	1,05% CE appartenenza	1,05% CE appartenenza
APE (aliquota regionale fissata da CCNL, fatta salva eventuale aliquota ridotta fissata a livello territoriale)	Aliquota CE appartenenza	Aliquota CE luogo lavori
Ente Unico Formazione e Sicurezza (1%) (aliquota fissata da CCNL)	CE appartenenza: 0,40% formazione CE luogo lavori: 0,50% sicurezza + 0,10% formazione (on the Job)	CE appartenenza: 0,40% formazione CE luogo lavori: 0,50% sicurezza + 0,10% formazione (on the Job)
Fondo territoriale qualificazione settore (0,20%) (aliquota fissata da CCNL)	CE appartenenza	CE appartenenza
Fondo prepensionamenti (0,20%) (aliquota fissata da CCNL)	CE appartenenza	CE appartenenza
Fondo incentivo occupazione (0,10%) (aliquota fissata da CCNL)	CE appartenenza	CE appartenenza

# Approfondimenti

Contributo	Imputazione primi tre mesi (A)	Imputazione dal quarto mese (B)
Sanedil (0,60%) (aliquota fissata da CCNL)	CE appartenenza	CE appartenenza
RLST (aliquota fissata da CCPL, per le sole imprese che non abbiano RLS)	CE appartenenza	CE luogo lavori
Eventuali contributi territoriali aggiuntivi (ove previsti dal singolo CCPL)	CE appartenenza	CE appartenenza

Questo l'**esempio** riportato nell'Accordo: qualora il primo operaio sia inviato in "trasferta" dal 15 gennaio, il sistema imputerà le contribuzioni come indicato nella colonna A per i mesi di competenza gennaio, febbraio e marzo e come indicato nella colonna B a decorrere dalla competenza del mese di aprile, anche per gli operai inviati in "trasferta" successivamente al primo.

## Conclusioni

Il rinnovo del CCNL Edilizia Industria e Cooperazione segna un passaggio importante per il settore, introducendo **modifiche significative** per la gestione delle figure degli operai.

La nuova disciplina del lavoro straordinario, la nuova regolamentazione della trasferta e l'introduzione della denuncia unica edilizia rappresen-

tano innovazioni che semplificheranno la **gestione dei rapporti di lavoro** nel settore.

Le **imprese dovranno prepararsi ad affrontare questi cambiamenti**, in particolare quelli che entreranno in vigore il 1° ottobre 2025, come la nuova disciplina della trasferta e la denuncia unica edilizia. Le scelte coraggiose fatte dalle Parti stipulanti per semplificare la gestione dei rapporti di lavoro, l'equilibrato compromesso tra le esigenze di competitività delle imprese e quelle di tutela e valorizzazione dei lavoratori, porterà **benefici in un settore strategico** per l'economia nazionale come quello delle costruzioni **che dovrà affrontare un periodo post bonus ristrutturazioni** che si presenta **incerto** viste le riduzioni e le penalizzazioni delle detrazioni fiscali introdotte per l'anno 2025.

Consigli operativi

# Dimissioni per fatti concludenti fra storia, criticità e interrogativi ancora aperti

Evangelista Basile, Rosibetti Rubino - Avvocati, Studio legale Ichino Brugnattelli

Le dimissioni rappresentano una causa di **risoluzione del rapporto** imputabile alla volontà del lavoratore, motivo per il quale si differenziano dal licenziamento, tipicamente imputabile invece alla volontà di parte datoriale. Si tratta quindi di un **atto volontario del lavoratore** che non richiede alcuna particolare motivazione (salvo il caso delle dimissioni per giusta causa), ma al più il rispetto del periodo di preavviso e, come vedremo, una procedura di comunicazione online.

## Storia normativa delle dimissioni

Sebbene di primo acchito si possa pensare che le dimissioni, a differenza di quanto accade con i licenziamenti, non siano fonte di particolari criticità, in realtà sono state **spesso oggetto di intervento da parte del Legislatore**, soprattutto al fine di **combattere** il fenomeno delle c.d. “**dimissioni in bianco**”: pratica illecita tesa a obbligare i neoassunti a firmare una lettera di dimissioni priva di data, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro (e dunque nel momento di maggior squilibrio di forza negoziale), da utilizzare in futuro, nell'eventualità di volere risolvere il rapporto di lavoro anche senza il consenso del lavoratore.

L'istituto delle dimissioni ha infatti sofferto a lungo di un **pregiudizio di semplicità**, consistente nella convinzione che l'**ombrello civilistico della libertà contrattuale** fornisse al lavoratore dimissionario, nella generalità dei casi, una pro-

tezione sufficiente: da un lato l'insindacabilità dei motivi (con il solo rispetto del preavviso nei confronti della controparte: art. 2118 c.c.), dall'altro gli ordinari rimedi esperibili in caso di errore, dolo, violenza (art. 1427 ss. c.c.). Vizi del consenso, questi ultimi, sempre esperibili, ma spesso ardui da attivare per le intrinseche difficoltà probatorie, nonostante la giurisprudenza abbia nel tempo affinato la capacità di cogliere alcuni profili tipici dei vizi della volontà, più frequentemente associabili ai casi di dimissioni del prestatore di lavoro (1).

E per far fronte a queste pratiche scorrette, il Parlamento ha innanzitutto approvato la **legge 17 ottobre 2007, n. 188**, recante «Disposizioni in materia di modalità per la risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni volontarie della lavoratrice, del lavoratore, nonché del prestatore d'opera e della prestatrice d'opera. Detta normativa ha imposto, per la prima volta, l'obbligo di redigere le dimissioni su apposito modello informatico, predisposto e reso disponibile da uffici autorizzati.

**Dal 5 marzo 2008**, dunque, la **procedura** per le dimissioni andava eseguita **obbligatoriamente on line** sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, come previsto dal Decreto Attuativo del 21 gennaio 2008 (2) pena la nullità delle dimissioni.

I **moduli** erano gratuiti, **contrassegnati da un codice di identificazione progressiva** e avevano

(1) Come il caso della minaccia di licenziamento per giusta causa, ove non ne ricorrano i presupposti; o l'errore del lavoratore – eventualmente rilevabile dal datore – circa la possibilità di fruire del trattamento pensionistico; o, ancora, il caso del lavoratore indotto in errore circa le effettive condizioni dell'impresa: cfr., anche per riferimenti, M. Del Conte, *Le dimissioni e la risoluzione consensuale nel contratto di lavoro*, Milano, 2012,

pagg. 86 ss; A. Levi, *Contratto di lavoro e recesso del dipendente*, Torino, 2012, pagg. 91 ss.; M. V. Ballestrero, *La stabilità nel diritto vivente. Saggi su licenziamenti e dintorni (2007-2009)*, Torino, 2009, pagg. 186 ss.

(2) V. D.M. 21 gennaio 2008 (del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 42, serie generale, del 19 febbraio 2008).

# Approfondimenti

una **durata limitata di quindici giorni**. Dovevano essere compilati con gli identificativi del datore di lavoro, del dipendente e del contratto di assunzione. Il mancato rispetto della forma prescritta o l'uso di un modello "scaduto" comportava la nullità delle dimissioni.

Il codice progressivo, la data validata telematicamente, limitata a soli quindici giorni, avevano l'obiettivo di assicurare che non si trattasse di atti sottoscritti tempo prima e utilizzati a discrezione del datore di lavoro. Per comunicare le dimissioni, il lavoratore doveva recarsi personalmente presso un **intermediario abilitato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale**, che aveva cura di compilare il modulo on line, vidimarlo con marca temporale tale da renderlo non falsificabile o alterabile, che doveva essere quindi **consegnato al datore di lavoro**.

Gli intermediari individuati dalla legge erano le Direzioni Provinciali e Regionali del Lavoro (oggi Ispettorato Territoriale), i Centri per l'Impiego, i Comuni, i Sindacati e i Patronati (previa apposita convenzione con il Ministero del Lavoro).

**In seguito**, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali aveva esteso – anche per snellire la procedura – a tutti i lavoratori la **possibilità di presentare le dimissioni volontarie "autonomamente"**, ovvero senza l'ausilio di uno dei predetti intermediari, registrandosi al **Sistema informatico e compilando un apposito modulo**.

Peraltro, la legge inseriva tra i soggetti con l'**obbligo di comunicazione telematica** delle dimissioni, **non solo i lavoratori subordinati** propriamente detti, ovvero quelli di cui all'art. 2094 c.c., ma anche i collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto (c.d. "*co.co.co.*" e, all'epoca, anche i *co.co.pro.*) ai sensi dell'art. 61, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003, i lavoratori con contratti di natura occasionale (c.d. "*mini co.co.co.*"), ai sensi dell'art. 61, comma 2, D. Lgs. n. 276/2003, gli associati in partecipazione con apporto di lavoro, ai sensi degli art. 2549 e ss. del Codice civile e i soci di cooperative, ai sensi dell'art. 1, comma 3 della legge n. 142/2001.

Tuttavia, nel giugno del 2008, il Governo ha disposto, con il **D.L. 25 giugno 2008, n. 112** recante «Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la

stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria» (3), all'art. 39, comma 10, *lett. l)*, l'**abrogazione della legge n. 188/2007** e, quindi, l'intera disciplina delle dimissioni on line.

Nel 2012, con la **legge n. 92/2012** (la c.d. "*Riforma Fornero*"), il Parlamento è poi tornato sul tema delle dimissioni, introducendo – o per meglio dire, ripescando – la tecnica della "**convalida delle dimissioni**", tradizionalmente strutturata come eccezione giustificata da eventi e situazioni particolari (matrimonio, maternità, poi anche paternità) rispetto alla regola generale delle dimissioni libere da vincoli di forma e procedura. A partire dunque dall'entrata in vigore di detta riforma, è stata **estesa** la procedura di convalida alla **generalità dei lavoratori** che intendevano risolvere il loro contratto e alla ipotesi della risoluzione consensuale (4).

La materia è stata poi di nuovo oggetto di (parziale) riforma ad opera della legge delega n. 183/2014 e del successivo decreto delegato D.Lgs. n.151/2015.

L'**art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015** prevede infatti che, al di fuori di determinate ipotesi (ad es. per il lavoro domestico o durante il periodo di prova), le **dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro** devono essere **comunicate, a pena di inefficacia**, esclusivamente **con modalità telematiche** su appositi moduli trasmessi al datore di lavoro e alla sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Tale norma – come si avrà modo di spiegare nel paragrafo che segue – ha generato **distorsioni importanti**: infatti la non rara inerzia del lavoratore nel rassegnare formali dimissioni – già fattualmente intervenute – non poteva condurre in alcun modo alla cessazione del rapporto, **col risultato di costringere il datore di lavoro all'adozione di un licenziamento per giusta causa** (con conseguente inevitabile esborso di provvidenze pubbliche – a favore del licenziato – per tutelare uno stato di disoccupazione a ben vedere tutt'altro che involontario).

Per ovviare a questa distorsione, la norma sopra menzionata è stata nuovamente e da ultimo rimaneggiata – pur mantenendo la previsione relativa all'invio telematico – dall'**art. 19 della legge n.**

(3) Convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

(4) V. legge 28 giugno 2012, n. 92, art. 4, commi 17-23.

# Approfondimenti

**203/2024** (c.d. “*Collegato Lavoro*”) che ha introdotto il **nuovo comma 7-bis (5)**, secondo il quale: «In caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell’Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo. Le disposizioni del secondo periodo non si applicano se il lavoratore dimostra l’impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza».

Vedremo nel prosieguo come anche questa nuova norma nasconde non pochi aspetti di criticità e dubbi interpretativi, a dimostrazione della neces-

sità di uscire da questo pregiudizio di semplicità quando si tratta di dimissioni.

## Giurisprudenza in tema di dimissioni

Come spesso accade, con il susseguirsi delle riforme, cambia anche la giurisprudenza sul tema, con l’intento di sopperire alle lacune legislative o a porre rimedio a interpretazioni contrastanti.

Il tema delle dimissioni non è dunque sfuggito alle Aule di Tribunale, in cui il **rapporto fra assenza ingiustificata e dimissioni volontarie** è stato nel tempo oggetto di analisi, **anche prima dell’intervento del Legislatore**. E ciò al fine di dare risposte a comportamenti che nella pratica, a prescindere dall’esistenza o meno di norme *ad hoc*, esistono ed esistevano, come ad esempio, **il caso del lavoratore che non si presenti più al lavoro**.

Già a fine **anni ‘90, inizio anni 2000**, infatti, la **Cassazione** si è pronunciata sul tema.

Si vedano ad esempio: **Cass. civ., sez. lav., 10 giugno 1998, n. 5776**, secondo cui «Quando il contratto collettivo definisce l’assenza del lavoratore prolungata oltre i tre giorni e non giustificata quale dimissioni, l’assenza medesima assume il valore giuridico di un atto di dimissioni, in quanto considerata espressione della volontà del lavoratore di recedere dal rapporto, per convenzionale ed esplicita disposizione delle parti in tal senso, che ravvisano le **dimissioni come intervenute per fatti concludenti**. Né può ritenersi che il datore di lavoro perda il potere di valorizzare tale qualificazione contrattuale per avere in un primo momento ipotizzato la valenza disciplinare del comportamento del lavoratore, dando inizio ad un procedimento disciplinare, così come non è preclusiva la circostanza che la presa d’atto delle dimissioni sia intervenuta dopo un periodo di ripresa del lavoro, di una durata giustificata dalle esigenze di valutazione da parte dell’apparato direzionale della società datrice di lavoro» o ancora **Cass. civ., sez. lav., 20 maggio 2000, n. 6604** che così statuiva: «Nel caso in cui non sia prevista alcuna forma convenzionale per il recesso del lavoratore, un determinato comportamento da lui tenuto può essere tale da esternare esplicitamente, o da lasciar presumere (secondo i principi dell’affidamento), una sua volontà di recedere dal rapporto di lavoro, e siffatto comportamento può anche essere meramente omissivo, quale quello che si concreta in inadempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto, in quanto suscettibile di essere interpretato anche come **espressione, per fatti concludenti, della volontà di recedere**, restando incensurabile in sede di legittimità l’accertamento del giudice di merito congruamente motivato. (Nella specie, la sentenza di merito, confermata dalla S.C., aveva ritenuto dimissionario il dipendente che, assunto in prova da soli due giorni e subito assentatosi ancor prima della consegna del libretto di lavoro, era rimasto assente per altri tre mesi dopo che, in un’animata conversazione telefonica, un addetto dell’azienda datrice di lavoro gli aveva contestato l’assenza ingiustificata)». Parallelamente, anche nel **pubblico impiego**, si è statuito: «Ai fini dell’adozione del provvedimento di decadenza dall’impiego per assenza ingiustificata dal servizio, è necessario che l’assenza non trovi giustificazione e che, **per fatti concludenti discendenti dal comportamento dell’interessato** possa essere interpretata univocamente come volontà d’interrompere il rapporto di lavoro, senza che sia necessario notificare preventivamente alcun atto di diffida e senza che sia necessario provvedere in ordine alla domanda di dimissioni con priorità rispetto ad altre fattispecie estintive del rapporto di impiego» (così, TAR Napoli, sez. II, 5 gennaio 1999, n. 46).

Come evidente, quindi, in un momento in cui vi era completa libertà di forma delle dimissioni (6) (poi, come abbiamo visto, è intervenuto il Legi-

slatore con l’intento di arginare il fenomeno delle dimissioni in bianco), la giurisprudenza – così come i contratti collettivi – prevedevano esplici-

(5) V. art. 26, comma 7-bis, del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, in vigore dal 12 gennaio 2025.

(6) Persino in un caso in cui l’istituto della convalida era esistente, ovvero quello delle dimissioni della lavoratrice madre, la Cassazione giungeva al medesimo risultato: così Cass. civ., sez. lav., 4 febbraio 1992, n. 1159: «Se una lavoratrice presenta le dimissioni nel periodo tutelato – intercorrente tra il giorno della richiesta delle pubblicazioni ed il compimento di un anno dalla celebrazione del matrimonio – ad allontanarsi dal lavoro, non conferma entro un mese all’ufficio del lavoro il recesso, la interruzione delle prestazioni è da considerarsi, una volta esaurito con la scadenza del termine il periodo di pendenza, un inadempimento suscettibile di legittimare, se protratto dopo un invito a riassumere servizio, il licenziamento per colpa. Nel caso in cui neppure il datore prenda iniziative, il comportamento omissivo delle parti può essere interpretato non solo come inadempimento tollerato ma anche espressione per fatti concludenti del recesso della lavoratrice e della risoluzione consensuale del rapporto».

Ma al contrario, invece, nel caso in cui la contrattazione collettiva prevedeva la forma scritta *ad substantiam* delle dimissioni: «Qualora il contratto collettivo (o individuale) preveda

# Approfondimenti

tamente la possibilità che le assenze ingiustificate protrate potessero essere sintomatiche di una volontà risolutiva in capo al lavoratore.

In seguito, invece, alle **riforme** che hanno introdotto delle **specifiche procedure per la presen-**

**tazione delle dimissioni**, anche la **giurisprudenza** sul punto è **mutata, escludendo** – in ossequio agli obblighi procedurali e formali – **la possibilità di addivenire a una risoluzione sulla base del mero comportamento concludente.**

Si veda a riguardo la recentissima pronuncia della Corte di Cassazione: «In base all'art. 26 D.Lgs. n. 151 del 2015, il rapporto di lavoro subordinato può essere risolto per dimissioni o per accordo consensuale delle parti solamente previa adozione della forma scritta, con le modalità telematiche previste o presso le sedi assistite, a pena di inefficacia dell'atto» (Cass. civ., sez. lav., 26 settembre 2023, n. 27331, ord.) o, più risalente nel tempo, ma in odor di riforma: «L'assenza per causa di malattia, ove comunicata al datore di lavoro ma non adeguatamente giustificata, non dà luogo a dimissioni per fatti concludenti, configurandosi piuttosto una fattispecie di licenziamento per motivi disciplinari, da considerarsi illegittimo ove intimato senza l'osservanza delle garanzie prescritte dall'art. 7 Stat. lav.» (Cass. civ., sez. lav., 21 gennaio 2015, n. 1025).

Prima comunque dell'ultima riforma, **parte della giurisprudenza** aveva **tentato di dare una risposta alle distorsioni generate dall'ultima normativa**: ossia al **rischio** che la **“non collaborazione” del lavoratore nel seguire la procedura di dimissioni** costringesse il datore di lavoro a procedere al **licenziamento disciplinare**, pur di arrivare alla chiusura del rapporto di lavoro (con

conseguente **costo** del c.d. **“ticket NASpI”** e fruizione – immeritata – del trattamento di disoccupazione, che la nostra Costituzione riserverebbe ai soli e veri casi di disoccupazione involontaria).

Ebbene, interrogatosi su questa casistica, **quasi ad anticipare l'ultima riforma del Legislatore, il Tribunale di Udine** aveva statuito che:

«Il contratto di lavoro può cessare per dimissioni del lavoratore, anche in assenza della forma telematica, se il lavoratore manifesta – per fatti concludenti – la sua volontà in tal senso, e ciononostante la previsione legislativa di tale obbligo formale» (così Tribunale di Udine, sez. lav., 31 gennaio 2022).

Questo orientamento del Tribunale friulano – coraggioso, innovativo e perciò molto discusso – non è rimasto comunque un caso isolato. Con la **successiva sentenza n. 20 del 27 maggio 2022 (7)** ha infatti affermato che **assentarsi dal lavoro senza fornire alcuna giustificazione**, per indurre il datore di lavoro ad adottare un licenziamento per assenza ingiustificata, è **da censurare**. Tale comportamento **integra la fattispecie delle dimissioni per facta concludentia, anche senza il rispetto della procedura telematica**. Nel merito, il Giudice ha ritenuto illegittimo il comportamento di una lavoratrice che non aveva effettuato la procedura, assentandosi per più giorni, con lo scopo di costringere il datore di lavoro a licenziarla al fine di ottenere la NASpI. E per coerenza, il Magistrato ha valutato corretta la condotta del datore di lavoro che aveva comunicato al Centro per l'impiego le dimissioni della

dipendente, privandola così del diritto all'indennità di disoccupazione. A tal riguardo, il Tribunale ha quindi rammentato come la procedura telematica, prevista dall'art. 26 D.Lgs. n. 151/2015, pur avendo l'obiettivo di assicurare la genuinità delle dimissioni presentate dal lavoratore e consentirgli di essere libero da condizionamenti, non si spinge fino ad abrogare gli effetti degli artt. 2118 e 2119 c.c., che offrono la possibilità al lavoratore, mediante comportamenti concludenti, di rassegnare “di fatto” le proprie dimissioni attraverso una serie di assenze dal luogo di lavoro. La lettura interpretativa del Tribunale di Udine si è collocata nell'ottica di riscoprire la cessazione del rapporto di lavoro per iniziativa del lavoratore anche per fatti concludenti, esigenza presente invero nella legge delega n. 183/2014, ma rimasta inattuata nel D.Lgs. n. 151/2015. Pertanto, non si può ritenere che in caso di inerzia del la-

per le dimissioni la forma scritta, quest'ultima si presume voluta per la validità dell'atto di dimissioni, a norma dell'art. 1352 c.c., con la conseguenza che le dimissioni rassegnate oralmente o per fatti concludenti non possono essere considerate

valide per difetto della forma *ad substantiam*» (così Cass. civ., sez. lav., 13 luglio 2001, n. 9554).

(7) In *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

voratore nel rassegnare formali dimissioni – già fattualmente intervenute – possa pervenirsi alla risoluzione del rapporto di lavoro solo attraverso l'adozione di un licenziamento per giusta causa. Tale soluzione sarebbe “irragionevole” e “di dubbia compatibilità costituzionale”, nonché in contrasto con i principi dell'affidamento e della buona fede in senso oggettivo.

Allo stesso modo, anche la **contrattazione collettiva** si è più o meno conformata all'assenza o alla presenza di obblighi di forma delle dimissioni e, quindi, se nel periodo di libertà di quest'ultima prevedeva delle specifiche ipotesi in cui il recesso da parte del lavoratore potesse ritenersi formato anche per fatti concludenti (tipizzando i comportamenti ritenuti sintomatici della volontà dismissiva del rapporto di lavoro), in seguito alle riforme che hanno introdotto specifiche procedure, questo tipo di previsioni è divenuto sempre meno frequente (8).

## Nuova norma del Collegato Lavoro (legge n. 203/2024)

Come anticipato, lo scorso **12 gennaio 2025** è entrato in vigore il **Collegato Lavoro** (art. 19 della legge 203/2024) che, fra le altre cose, **ha inserito una norma** relativa alla fattispecie delle c.d. “**dimissioni per fatti concludenti**”. La norma nasce – come anticipato – dal tentativo di rispondere alla diffusione di comportamenti anomali (ma vista la frequenza, neppure più definibili tali) di lavoratori che – pur intendendo interrompere il rapporto di lavoro subordinato, al fine di non perdere il diritto alla percezione del trattamento di disoccupazione (NASpI) – decidono di non dimettersi, ma di assentarsi fino a “costringere” il datore di lavoro a procedere al loro licenziamento (pagandone peraltro il relativo ticket).

Secondo la nuova disposizione di legge, infatti, all'**assenza ingiustificata del lavoratore** – protratta **oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato** al rapporto di lavoro o, **in mancanza** di previsione contrattuale, **superiore a quindici giorni** – segue la risoluzione del rapporto di lavoro per **dimissioni volontarie**.

L'effetto risolutivo può tuttavia essere inibito dal lavoratore che dimostri l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza.

Al verificarsi della nuova fattispecie di dimissioni per fatti concludenti, quindi, **non trovano applicazione le formalità** previste dall'**art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015** e, coerentemente, il lavoratore non potrà accedere al trattamento di NASpI e il datore di lavoro non dovrà pagare il c.d. “*ticket licenziamento*”.

## Procedure, interrogativi rimasti aperti e “strategie”

Ancora una volta, se a un primo sguardo la norma può apparire di chiara e semplice applicazione, in realtà, il testo di legge porta con sé non pochi dubbi.

Dal punto di vista pratico si è detto che al verificarsi di una prolungata assenza ingiustificata dal lavoro il contratto di lavoro potrà ritenersi risolto per dimissioni volontarie, senza che possa trovare applicazione – non trattandosi per l'appunto di licenziamento per giusta causa – la procedura di cui all'art. 7 della legge n. 300/1970, perché non sarà necessaria una preventiva contestazione disciplinare dell'assenza.

Tuttavia, vi sono **altre e nuove formalità** che il datore è chiamato a espletare, fra cui **in primis la comunicazione alla sede territoriale INL**, che

(8) A titolo esemplificativo, si riportano alcuni articoli di matrice contrattuale-collettiva:

- CCNL 21 aprile 2015 per i dipendenti dalle Aziende esercenti attività turistiche e pubblici esercizi (oltre 14 dipendenti) (CNAI), Art. 153 (Dimissioni) - «In attuazione di quanto previsto dall'art. 4, comma 17, della legge 28 giugno 2012, n. 92, la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali, può essere validamente effettuata dal dipendente in sede sindacale, ai sensi delle disposizioni del Codice di procedura civile, anche avvalendosi dell'assistenza tecnica delle Commissioni di conciliazione laddove congiuntamente costituite dalle parti, nonché presso le sedi degli Enti bilaterali regionali ERBOA.

Qualora il dipendente si limiti a sottoscrivere un modulo prestampato, per dare validità alle dimissioni, dovrà apporvi di

suo pugno la data e la firma ed allegare copia del proprio documento di identità anch'esso con data e firma.

L'eventuale presentazione della lettera di dimissioni con modalità difformi da quelle di cui sopra, sarà produttiva di effetti nel caso di fatti concludenti ed in assenza d'impugnazione da effettuarsi, a pena decadenza, prima dello spirare del termine del preavviso dovuto, anche se sostituito dalla relativa indennità».

- CCNL 20 giugno 2024 per gli Addetti all'Industria Metalmeccanica e alla Installazione Impianti (CONFLAVORO), Art. 19 (Ferie) - «(...) 8. Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di ferie non si presenti al lavoro senza giustificato motivo verrà considerato dimissionario».

# Approfondimenti

a sua volta può verificare la veridicità della comunicazione medesima.

**Alcuni dubbi** sono sorti – oltre che dal punto di vista procedurale a cui ha cercato di rispondere INPS con il messaggio n. 639 del 19 febbraio 2025 – anche in merito all’**interpretazione della nuova norma**. Come visto, infatti, l’**art. 19 delega in prima battuta la contrattazione collettiva** a individuare il periodo di assenza che darà vita alla risoluzione del rapporto. Diversi autori hanno quindi ricondotto, forse un po’ frettolosamente, la locuzione alle norme collettive in tema di licenziamento per assenza ingiustificata. A parere di chi scrive, posto che peraltro esistono contratti collettivi, come visto, che prevedono esplicitamente delle casistiche per cui le dimissioni possano ritenersi avvenute per fatti concludenti, la soluzione non può essere quella di applicare analogicamente le norme previste in materia di licenziamenti disciplinari. Infatti la ragion d’essere delle previsioni contrattuali è molto diversa: la tipizzazione dell’assenza ingiustificata nel codice disciplinare serve a individuare l’inadempimento degli obblighi contrattuali che, nei casi più gravi, può condurre al licenziamento (e dunque è il parametro con cui si può misurare la gravità della mancanza disciplinare); la clausola volta invece a individuare dopo quanti giorni di assenza si possa ritenere risolto il contratto per volontà implicita del lavoratore, serve per individuare la condotta tipica che integra la prova manifesta della volontà di dismettere il rapporto. A corroborare questa tesi, inoltre, è proprio il termine di 15 giorni previsto in via residuale dalla medesima norma, che non coincide con alcuno dei termini previsti dalla contrattazione collettiva (normalmente più brevi, proprio perché hanno una *ratio* differente).

Ma le **criticità** investono anche una ulteriore e **numerosa serie di interrogativi**:

- il **calcolo del numero di giorni**: sono da ritenersi giorni di lavoro effettivo o di calendario? Si ritiene sul punto che i giorni di assenza debba-

no essere di effettivo lavoro (altrimenti non ci sarebbe ingiustificatezza nella assenza), anche se sarebbe utile l’intervento della contrattazione collettiva per definire la natura dei giorni da conteggiare;

- la **data di risoluzione del rapporto** retroagirà (9) al primo giorno di assenza ingiustificata o corrisponderà al giorno seguente l’ultimo giorno di assenza “tollerata”? A ben vedere, la volontà risolutiva dovrebbe coincidere con il giorno di assenza che conclude il periodo previsto dal CCNL o dalla legge e, dunque, il giorno in cui il lavoratore si potrà ritenere “dimissionario” (con una fattispecie a formazione progressiva);

- il **lavoratore dimissionario per fatti concludenti risponde del mancato preavviso** e il datore di lavoro può trattenergli l’indennità sostitutiva del mancato preavviso o chiedergli il risarcimento del danno (come accade per il caso del lavoratore a termine dimissionario)? In quanto dimissionario volontario, la risposta sembra essere affermativa, a nulla rilevando che lo sia per “fatti concludenti” o per comunicazione esplicita;

- quale sarà in effetti il **ruolo dell’ITL e quale accertamento compirà nella pratica?** L’accertamento sarà in ordine alla veridicità della comunicazione datoriale, il cui ambito quindi può variare in base al caso concreto, ma è presumibile che, ove rilevasse l’assenza della volontà risolutiva, possa ritenere inefficace la risoluzione e ricostituire il rapporto, la cui cessazione sarà a quel punto già stata comunicata, o, in caso contrario, confermarne gli effetti (10).

Questi interrogativi rimangono comunque aperti e restano indicativi di quell’errato pregiudizio di semplicità che accompagna l’istituto delle dimissioni.

Per risolvere alcuni di questi, in assenza di chiarimenti da parte del Legislatore, sarebbe quindi **auspicabile un intervento nei vari settori merceologici delle Parti sociali**, che possa disciplinare esplicitamente e in maniera chiara detta fattispecie; trattandosi comunque di un’ipotesi di ri-

(9) Nel licenziamento per giusta causa retroagisce alla data di apertura del procedimento disciplinare.

(10) Secondo la nota dell’INL 22 gennaio 2025, n. 579: «Solo in tal caso l’Ispettorato provvederà a comunicare l’inefficacia della risoluzione sia al lavoratore – il quale avrà diritto alla ricostituzione del rapporto laddove il datore di lavoro abbia già provveduto alla trasmissione del relativo modello UniLav – sia al datore di lavoro possibilmente riscontrando, con lo stesso mezzo, la comunicazione via Pec ricevuta. Nell’ipotesi in cui ri-

sulti che il lavoratore, pur contattato dall’Ispettorato, sia stato assente senza giustificato motivo e non abbia dato prova dell’impossibilità della relativa comunicazione, il rapporto dovrà ritenersi comunque risolto. Al riguardo, i motivi alla base dell’assenza (ad es. mancato pagamento delle retribuzioni) potranno tuttavia essere oggetto di una diversa valutazione anche in termini di “giusta causa” delle dimissioni rispetto alle quali si provvederà ad informare il lavoratore dei conseguenti diritti».

soluzione del rapporto di lavoro, foriera di potenziali criticità e costi transattivi, è bene che si ricerchi la massima certezza del diritto.

### **Strategia datoriale cautelativa**

In merito, invece, alla **procedura**, allo stato delle cose una **soluzione di natura prudenziale** potrebbe consistere da parte del datore di lavoro nell'**inviare al dipendente assente una comunicazione in cui lo si dichiara dimissionario per fatti concludenti, indicando però contestualmente – e in via subordinata e cautelativa – che gli si contestano disciplinarmente i giorni di assenza.**

In tal modo, in caso di sua permanente assenza per tutto il periodo previsto dalla legge (o dal CCNL), il dipendente verrà confermato dimissionario. Al raggiungimento poi dei giorni di assenza previsti dal contratto collettivo anche come causa di licenziamento, il datore di lavoro – sempre in via subordinata e prudenziale – potrà procedere al recesso, chiudendo anche il procedimento disciplinare.

Non sussiste alcun ostacolo alla **compresenza di due concorrenti motivi di risoluzione del rapporto**: uno principale (le **dimissioni per fatti concludenti**) e uno subordinato (**licenziamento disciplinare**).

L'**utilità di tale strategia** appare evidente dall'analisi di qualche possibile caso pratico.

Si pensi all'ipotesi in cui un **lavoratore che**, dopo una prolungata assenza di 16 giorni, **riesca a giustificare una parte del periodo non lavorato** (ad es. producendo una certificazione medica a copertura di parte dei giorni). Anche in questa ipotesi, sebbene non si possa ritenere il dipendente assente ingiustificato per più di 15 giorni (o il diverso termine previsto dal contratto collettivo) ai fini delle dimissioni, potrebbe esserlo per

un numero di giorni inferiore, ma tale da giustificare comunque il licenziamento; ne consegue che la procedura disciplinare avviata in via prudenziale potrà validamente concludersi col recesso.

Ma vi sono **altre ipotesi in cui la “doppia procedura” potrebbe essere prudente**. I casi non sono affatto di scuola: si pensi al lavoratore che – lungi dal volersi dimettere – si assenti perché ritenga, per esempio, che il trasferimento disposto dal datore di lavoro presso la nuova sede di lavoro sia illegittimo; o al lavoratore che si autoliquida le ferie maturate, la cui fruizione gli è stata negata (a suo parere ingiustamente) dal datore di lavoro.

In queste ipotesi, non è peregrino pensare che il **Giudice del lavoro** (ma anche l'**ITL nel suo ruolo di verificatore** della causa di risoluzione del rapporto) possa, nella propria valutazione discrezionale, ritenere che nonostante la oggettiva e prolungata assenza, il lavoratore non possa essere considerato dimissionario di fatto, poiché a mancare sarebbe proprio quella volontà risolutiva che caratterizza le dimissioni per “fatti concludenti”. Il lavoratore, infatti, non vuol cessare il rapporto, ma ritiene di aver “diritto” ad assentarsi perché il suo trasferimento sarebbe illegittimo (oppure perché gli spetta un periodo di ferie). In tal caso, ove **non si ravvisasse la fattispecie delle dimissioni per fatti concludenti per assenza di una volontà dismissiva** del rapporto, il **datore di lavoro prudente** – che si è lasciato aperta, sebbene in via subordinata, l'opportunità di procedere al licenziamento per giusta causa – **potrà procedere** in questo senso, **chiudendo la procedura disciplinare e recedendo dal contratto per grave inadempimento del lavoratore**.

# Approfondimenti

Contratti di lavoro

## Lavoro a termine: causale individuale, attività stagionali e periodo di prova

Michele Miscione - Professore ordinario di Diritto del lavoro

Sui contratti di lavoro a tempo determinato ci sono state variazioni con leggi, frantumate fra “Decreto Milleproroghe” (1) e “Collegato Lavoro” (2). Alcune modifiche sono importanti (la proroga di contratti ultrannuali con clausola individuale e la ridefinizione di lavori stagionali), altre solo di manutenzione (tempi della prova).

S’inizia dalla prima modifica. Il Decreto Milleproroghe (3) ha disposto all’art. 14, comma 3, la **proroga al 31 dicembre 2025 della causale individuale**, che, «in assenza» di contrattazione collettiva, datore di lavoro e lavoratore potranno utilizzare per contratti di oltre dodici mesi (4).

La norma inserita nell’art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, ora prorogata, inizialmente era prevista con decorrenza fino al 30 aprile 2024 (5), portata al 31 dicembre 2024 (6) e quindi al 31 dicembre 2025 (7).

La disciplina dei contratti di lavoro dipendente a tempo determinato nel settore privato, in base al decreto delegato n. 81/2015 (8) novellato dal Decreto Milleproroghe, prevede che in generale al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a **dodici mesi**; tuttavia, può avere una **durata superiore**, ma comunque **non eccedente i ventiquattro mesi, nei seguenti casi**:

- se previsti dai **contratti collettivi** stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi di cui all’art. 51 del D.Lgs. 81/2015;

- «in assenza» dei contratti collettivi, e comunque **entro il 31 dicembre 2025**, con **clausole individuali per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva** individuate direttamente dalle parti;

- per **sostituire altri lavoratori**.

L’esame della **proroga al 31 dicembre 2025** (prima al 2024) di contratti a termine ultrannuali **mediante clausole individuali**, porta innanzitutto ad **alcune riflessioni** sul modo di fare le leggi e, dopo, sulle funzioni dei contratti a termine, se a favore o contro lavoratori e datori di lavoro.

### Dubbi di incostituzionalità per divieto di norme “intruse” e “non-omogenee”

La **tecnica legislativa** utilizzata è **criticabile** più volte, a cominciare dall’utilizzo di un decreto-legge rubricato «Disposizioni urgenti in materia di termini normativi», ma più noto giustamente quale “Decreto Milleproroghe”, dove **c’è di tutto e di più**: c’è un comma 3 all’art. 14 (rubricato «Proroga di termini in materie di competenza del Ministero del turismo») che non c’entra niente con il turismo e tantomeno con i contratti di lavoro a termine (9). Inoltre – fra altre critiche – è

(1) D.L. 27 dicembre 2024, n. 202, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2025, n. 15, art. 14, comma 3.

(2) Legge 13 dicembre 2024, n. 203, artt. 11 e 13, in vigore dal 12 gennaio 2025.

(3) D.L. 202/2024, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 15/2025.

(4) G. Favalli e I. Pitingolo, *Contratto a tempo determinato: novità tra Milleproroghe e Collegato lavoro*, in *Dir. prat. lav.*, 2025, 5, pagg. 293 e ss.

(5) Art. 19, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, sostituita dall’art. 24 comma 1 lett. a) del D.L. 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio

2023, n. 85. Sul D.L. n. 48/2023 cfr. Ministero del Lavoro, circolare 9 ottobre 2023, n. 9.

(6) Art. 18, comma 4-bis, D.L. 30 dicembre 2023, n. 215, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 febbraio 2024, n. 18.

(7) Art. 14, comma 3, del D.L. n. 202/2024, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 15/2025.

(8) Art. 19, comma 1, lettere da a) a b-bis), del D.Lgs. n. 81/2015.

(9) Salvo ritenere che nel turismo ci sia il maggior utilizzo di contratti a termine per “punte stagionali”.

stata “**prorogata una proroga**”, almeno precisando che si tratta di materia «riguardante la disciplina dei contratti di lavoro dipendente a tempo determinato nel settore privato».

La norma è irrintracciabile per una normale persona, anche con la pazienza di una lettura cavillosa: nessuno riuscirebbe a trovare, nel “Decreto Milleproroghe”, un comma 3 sui contratti a termine «intruso» nell’art. 14 riguardante materie di competenza del Ministero del turismo. Anche chi possieda speciali competenze tecniche non riuscirebbe a trovare quella norma, senza l’aiuto di una precisa segnalazione.

Torna in discussione il **divieto d’«intrusione»**, unito al **requisito d’omogeneità della legge**, su cui s’è appena pronunciata la **Corte costituzionale** con la sentenza n. 146 del 2024 (10) per un caso riguardante il Teatro San Carlo di Napoli. In una prima fase d’urgenza, il Tribunale di Napoli aveva respinto la richiesta di remissione (11), mentre il Giudice del reclamo l’ha accolta (12) con rinvio alla Corte costituzionale: la Corte, con la citata sentenza n. 146/2024, ha dichiarato **illegittima la norma** oggetto del rinvio perché «**intrusa**» ed allo stesso tempo perché **carante di omogeneità**.

Contro l’**abuso dei contratti a termine**, l’anno precedente (13) la Corte costituzionale aveva già affermato l’illegittimità delle leggi con rinvio a clausole generali, «programmaticamente aperte a processi di specificazione e di concretizzazione giurisprudenziale» oppure a concetti tecnici di difficile comprensione per chi non possieda speciali competenze tecniche.

Il fenomeno delle “*norme intrusive*”, unito a quello della “*non-omogeneità*”, è stato approfondito dalla Corte costituzionale con la citata sentenza n. 146/2024 in rapporto al decreto-legge, che va convertito in legge in sessanta giorni (art. 77 comma 3, Cost.), e cioè in così poco tempo da far sorgere il rischio di sacrificare «in modo costituzionalmente intollerabile il ruolo attribuito al

Parlamento nel procedimento legislativo». Inoltre, in presenza del termine breve per la conversione in legge, «l’eterogeneità dell’atto normativo governativo **preclude un esame e una discussione parlamentare effettivi** nel merito del testo normativo»: perché sia rispettata la funzione legislativa del Parlamento, è necessario che l’«oggetto da disciplinare sia circoscritto».

«Le “*norme intrusive*” in un testo di decreto-legge, contraddistinte da contenuti che non possono essere ricondotti ad una finalità unitaria sia pure largamente intesa, danno luogo ad una legislazione frammentata, spesso incoerente, di problematica interpretazione, che aggrava il fenomeno dell’incertezza del diritto e reca così pregiudizio sia all’effettivo godimento dei diritti che all’ordinato sviluppo dell’economia». È imprescindibile un sufficiente grado di prevedibilità, che l’affastellarsi disordinato di leggi mina in modo irrimediabile. La «**certezza del diritto**», che costituisce un principio di rilievo costituzionale, «si declina come esigenza di chiarezza e di univocità» (14).

Ormai sono **numerosi i decreti-legge dichiarati costituzionalmente illegittimi** per violazione dell’art. 77 Cost. In un primo orientamento era stato escluso il rilievo dei requisiti di straordinaria necessità ed urgenza, assorbiti con la conversione in legge, che per questo avrebbero avuto valore solo politico (15); in seguito però la Corte costituzionale ha dichiarato l’illegittimità per mancanza di necessità ed urgenza (16). È stata dichiarata l’illegittimità di **norme inserite** nella conversione a causa del **carattere del tutto disomogeneo** rispetto al contenuto del decreto-legge iniziale (17).

In base ai principi esposti, la **norma** del “**Decreto Milleproroghe**” sui contratti di lavoro a termine (art. 14 comma 3, del D.L. n. 202/2024) è certamente “*intrusa*” e “*non-omogenea*”, con **forti dubbi di costituzionalità**.

Si consideri che la legge di conversione n. 15/2025 è stata approvata in Senato il 13 feb-

(10) Corte cost., 25 luglio 2024, n. 146, Fondazione c. S.M.L., in *Foro it.*, 2024, 1, 10, 2575.

(11) Trib. Napoli, 12 settembre 2023, su cui v. M. Miscione, *Reintegrato dal giudice del lavoro il Sovrintendente del teatro S. Carlo di Napoli*, in *Quotidiano giuridico* del 21 settembre 2023.

(12) Trib. Napoli, 25 ottobre 2023.

(13) Corte cost., 5 giugno 2023, n. 110, in *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

(14) V. anche la citata Corte cost., 5 giugno 2023, n. 110.

(15) Corte cost., 27 gennaio 1995, n. 29, in *One Lavoro*,

Wolters Kluwer.

(16) Corte cost., 19 luglio 2013, n. 220, in *Giornale dir. amm.*, 2013, 11, pag. 1076; Corte cost., 30 aprile 2008, n. 128, in *Foro it.*, 2008, 1, 11, 3043; Corte cost., 23 maggio 2007, n. 171, in *Giur. it.*, 2007, 12, pag. 2675.

(17) Ad es. Corte cost. 9 dicembre 2022, n. 245, in *Foro it.*, 2023, 1, 1, 9; Corte cost., 18 dicembre 2019, n. 274, ord., in *One Lavoro*, Wolters Kluwer; Corte cost., 29 ottobre 2019, n. 226, in *One Lavoro*, Wolters Kluwer; Corte cost., 25 febbraio 2014, n. 32, in *Foro it.*, 2014, 1, 4, 1003; Corte cost., 16 dicembre 2012, n. 22, in *Giornale dir. amm.*, 2012, 4, pag. 406.

# Approfondimenti

braio 2025 e dalla Camera il 21 febbraio, in appena otto giorni con tre sedute (nn. 430-432 del 18, 19 e 20 febbraio 2025). Il testo approvato risulta molto variato rispetto a quello originario, composto da 32 articoli al posto degli iniziali 22, con centinaia di “commi” sulle materie più varie. In così poco tempo per l’esame in Parlamento – forse meno di un minuto a comma – è sacrificato il ruolo attribuito al Parlamento nel procedimento legislativo. Mancano per molte norme (o “commi”) del “Decreto Milleproroghe” i requisiti *ex art. 77 Cost.* della straordinarietà necessità ed urgenza, ma con violazione sempre del requisito di omogeneità e violazione di “intrusione”.

## Per assurdo abolire i contratti a termine perché “poveri”?

In un suo saggio, E. Giorgi ha sostenuto (18) che, per la maggior parte, i dipendenti **assunti a termine sono in condizioni di «povertà lavorativa»**, con occupazione senza continuità per pochi mesi all’anno. Sarebbe come dire – si può qui aggiungere – che i contratti a termine comporterebbero uno sfruttamento dei lavoratori, anche se costano di più per i datori di lavoro (19). Per necessità di sintesi, con metodo simbolico e carente, si potrebbe fare una **divisione netta**, fra i contratti a termine che servano per una **“prova lunga” ai fini di eventuali assunzioni fisse** (a tempo indeterminato) e quelli che dovrebbero servire per **svolgere un’attività limitata nel tempo**, oltre il quale quel lavoro non sarebbe più utile.

C’è poi un’altra distinzione, qui descritta in modo ancor più sommario, fra **volontario ed “involontario”**, ossia fra chi fa un lavoro limitato nel tempo per propria scelta o perché non ha di meglio: la distinzione vale quindi per il contratto a termine, ma anche per altri contratti non-fissi o parziali come il *part-time*, il lavoro a chiamata, il lavoro somministrato. Senza conoscere i criteri statistici, si può pensare che per capire se il lavoro è “involontario” si facciano domande diretta-

mente agli interessati, ma sembra difficile. Comunque, la nozione è ambigua e soprattutto opinabile, legata agli umori personali più che a dati di fatto. Si dirà ad esempio, che un contratto a termine nei tre mesi estivi è “volontario” per gli studenti, che non potrebbero lavorare tutto l’anno perché vanno a scuola o all’università; in modo simile, un *part-time* è volontario, per chi ha poco tempo a disposizione. Capire però se si lavora poco solo perché non c’è di meglio, è difficile: forse potrebbe essere utile considerare se, prima, si svolgeva o no un lavoro fisso ed a tempo pieno, ma in fondo anche in questo caso i contratti a termine o gli altri contratti non-fissi e parziali potrebbero essere graditi. I lavori fissi e a tempo pieno vanno incentivati, ma non possono essere imposti.

C’è da chiedersi allora se tutti i contratti parziali e non-fissi siano “poveri”. No, **sono poveri i lavori irregolari**, sottopagati e senza regole, non quelli in regola e con trattamenti rispettosi dei principi costituzionali (art. 36 comma 2 Cost.) (20). Va distinto fra chi guadagna poco perché lavora per tempi limitati ma nel rispetto delle soglie costituzionali, e gli irregolari con trattamenti sottosoglie. Va anche considerato che, almeno per il contratto a termine, è prevista una per così dire integrazione retributiva con l’indennità di disoccupazione ora NASpI (21).

Resta però il problema dell’uso dei contratti parziali e non-fissi per indebito sfruttamento e condizionamento dei lavoratori, perché ad esempio quando si lavora in attesa e con la speranza di una “conferma” si accetta tutto (ma con l’ansia della conferma si lavora male). L’abuso più frequente è di un contratto a tempo parziale di un giorno o due alla settimana, per coprire il lavoro “in nero” negli altri giorni della settimana, facendo dire, in caso di controllo, che il giorno del controllo era quello del *part-time* opportunamente spostato.

Non è banale ricordare, allora, che il **contratto a termine e gli altri contratti non fissi e parziali non possono essere eliminati perché costituzio-**

(18) E. Giorgi, *Il contratto a tempo determinato dopo il “decreto lavoro”*, in F.M. Giorgi e F. Aiello (a cura di), *Il lavoro precario*, Torino, 2024, pag. 98.

(19) In base all’art. 2, comma 28, della legge 28 giugno 2012, n. 92, per il finanziamento della NASpI, per chi è assunto con contratto a termine è dovuta una maggiorazione contributiva dell’1,40%, con incremento dello 0,50% ad ogni rinnovo.

(20) M. Miscione, *Lavori poveri dopo l’economia “a domanda” per mezzo della rete*, in *Corr. giur.*, 2018, n. 6, pag. 815.

(21) La NASpI è ammessa infatti per cessazione di contratti a termine, anche nella Pubblica Amministrazione: D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 22, art. 2. Si rinvia a M. Miscione, *Le indennità di disoccupazione (NASpI, Ds agricola, Dis-Col)*, Torino 2021, pag. 57.

**nalmente necessari**, innanzitutto per rispetto del diritto al lavoro *ex art. 4 Cost.* Comunque, la Corte costituzionale ha affermato, dichiarando l'inammissibilità dei *referendum*, che le normative sui contratti a termine e sul lavoro a tempo parziale non possono mancare, in quanto «imposte» non solo dalla Costituzione, ma anche da norme Ue ed interazionali recepite dall'Ordinamento interno (22).

## Diminuire i contratti a termine? Dati Istat

Se non si possono abrogare, ci si può chiedere se i contratti a termine possano essere diminuiti per evitare gli abusi. Tra abrogare o diminuire non c'è però differenza ed **evitare gli abusi** non vuol dire diminuzione. Anzi, se si riuscisse ad evitare gli abusi i contratti sarebbero utilizzati più spesso, in aumento: ad esempio il *part-time*, particolarmente danneggiato dagli abusi, potrebbe e dovrebbe essere sviluppato, perché spesso essenziale e non solo utile.

Per cercare di capire e tentare di uscire dalle contraddizioni, si possono utilizzare dati statistici. L'Istat ha comunicato (23) che l'occupazione del gennaio 2025 è aumentata rispetto a gennaio dell'anno precedente (+513mila occupati), con crescita dei dipendenti permanenti (+702mila) e degli autonomi (+41mila), ma calo dei dipendenti a termine (-230mila). Su base mensile, il tasso d'occupazione cresce al 62,8%, con diminuzione di quello di disoccupazione (6,3%) e di inattività (32,9%). Gli ultimi dati mensili sono coerenti con quelli annuali.

Alla crescita degli occupati si associa la diminuzione dei disoccupati e degli inattivi. Confrontando il trimestre novembre 2024-gennaio 2025 con quello precedente (agosto-ottobre 2024), si registra un aumento di 85mila occupati (+0,4%). Cala il numero delle persone in cerca di lavoro (-0,6%, -9mila unità), il tasso di disoccupazione scende al 6,3% (-0,1 punti), quello giovanile al 18,7% (-0,3 punti); diminuiscono anche gli inattivi (-1,2%, -146mila unità).

I dati statistici sono difficili, con possibilità di più interpretazioni. Resta però il fatto che da anni **crece il numero dei fissi (permanent) e diminuisce quello dei dipendenti a termine**, ma non si può dire ed anzi è da escludere che l'aumento dei fissi dipenda dal calo dei contratti a termine. Non è facile capire, ma l'ipotesi più verosimile è che i **contratti a termine** sono **diventati** così **“difficili”** e sempre a rischio di conversione, da essere non convenienti oltre i casi di stretta necessità. I vincoli ed i rischi sono noti (24).

Nel 2000 la Corte costituzionale disse che la normativa sui contratti a termine e sul *part-time* non possono mancare in base alla Costituzione, alle norme Ue ed a quelle internazionali: vuol dire che i contratti a termine ed il *part-time* non possono essere ostacolati e scoraggiati, bisogna solo evitare gli abusi. Non si deve aver paura del fatto che con questi contratti si guadagni meno e c'è flessibilità.

## Rischi di abusi con causali create dal datore di lavoro

La proroga posta con norma «intrusa» (art. 14, comma 3, D.L. n. 202/2024) permette fino al 31 dicembre 2025 di fissare direttamente fra datore di lavoro e lavoratore una **causale individualizzata** per il contratto di lavoro a tempo determinato **oltre dodici mesi, in assenza di contrattazione collettiva**.

In via principale, i contratti a termine **oltre i dodici e comunque non oltre ventiquattro mesi** è ammessa, fra l'altro (25), nei casi previsti dai **contratti collettivi effettivamente applicati** di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 e cioè dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da Associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai **contratti collettivi aziendali** stipulati dalle loro Rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla Rappresentanza sindacale unitaria. Si tratta di una vera e propria **“delega in bianco” a favore dei sindacati comparativamente più rap-**

(22) Corte cost., 7 febbraio 2000, n. 41 per il contratto a termine, in *One Legale*, Wolters Kluwer; Corte cost., 2 febbraio 2000, n. 45 per il *part-time*, in *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

(23) In «[www.istat.it/comunicato-stampa/occupati-e-disoccupati-dati-provvisori-gennaio-2025](http://www.istat.it/comunicato-stampa/occupati-e-disoccupati-dati-provvisori-gennaio-2025)».

(24) Da ultimo, cfr. E. Massi, *Risarcimento del danno nei contratti a termine: quali sono le regole nel settore privato e*

*pubblico*, in *Quotidiano IPSOA*, 10 febbraio 2025; M. Lambrou, *Lavoro a termine e diritto di precedenza*, in *Dir. prat. lav.*, 2024, 44, pagg. 2613 e ss.; F. Rotondi e M. Giangrande, *Contratti a termine illegittimi: il risarcimento deve essere integrale*, in *Dir. prat. lav.*, 2024, 39, pagg. 2285 ss.

(25) Art.19 del D.Lgs. n. 81/2015.

# Approfondimenti

**presentativi**, che possono individuare nuove ipotesi di contratti a termine di oltre dodici mesi e non oltre ventiquattro, con la possibilità di riferirsi a condizioni oggettive di lavoro o soggettive dei lavoratori, purché ovviamente non si nascondano motivi illeciti (26).

In «**assenza**» dei **contratti collettivi applicati in azienda**, una durata superiore a dodici ma non eccedente i ventiquattro mesi può essere ammessa con **contratto individuale direttamente fra datore di lavoro e lavoratore**, purché però «**per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti**» (27). Per la clausola individuale sono reintrodotte le ragioni oggettive, con la vecchia e più volte usata espressione che è ampia: per un minimo di certezza, sarà necessario specificare.

La possibilità di **clausole individuali in mancanza dei contratti collettivi** era prevista però per un periodo limitato, come se si volesse fare una prova o dare il tempo ai sindacati di colmare le eventuali carenze dei contratti collettivi. Come visto, inizialmente la possibilità per i contratti di lavoro a tempo determinato di superare i dodici mesi con clausole individuali, «in assenza» di contratti collettivi, era prevista fino al 30 aprile 2024 (28), poi fino al 31 dicembre 2024 (29).

L'ulteriore proroga, ora al 31 dicembre 2025 (30), può avere vari significati. Certamente significa che **non c'è copertura generale** da parte **della contrattazione collettiva**, nonostante che il rinvio sia ai contratti di ogni livello compresi quelli aziendali. **Alcuni CCNL hanno disciplinato la materia** (31). Se non ci fosse stata la proroga, l'«assenza» di disposizioni nei contratti collettivi avrebbe avuto il valore di divieto

di contratti a termine di oltre dodici mesi (tranne che per le sostituzioni).

Il Decreto Milleproroghe lascia **un altro anno di tempo per colmare le «assenze»** della contrattazione collettiva e soprattutto per le iniziative individuali dei datori di lavoro; bisognerà aspettare un altro anno perché l'«assenza» di contrattazione – che non può essere considerata involontaria – acquisti il significato di divieto. Un altro anno per i datori di lavoro con clausole individuali, ma con molta attenzione: l'esperienza insegna che **con le causali** dei contratti a termine non si scherza e il **rischio di conversione è sempre alto**. Proprio questo rischio può aver contribuito alla costante diminuzione dei contratti di lavoro a tempo determinato (di cui s'è detto prima riportando i dati Istat).

## Interpretazione autentica/retroattiva sugli stagionali per riformare immediatamente la Cassazione

Una seconda importante modifica è stata disposta dal “Collegato Lavoro 2025” (32) per definire con interpretazione autentica e quindi retroattiva la **nozione di attività stagionali**: pertanto la nuova legge si applicherà anche ai rapporti e nei giudizi pendenti, salvo decadenza o giudicato.

La nuova norma riguarda gli stagionali, che fruiscono di alcune esenzioni sui contratti a termine: sono ammessi senza limiti di tempo anche per proroghe e rinnovi (33), senza limiti di durata tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore (34), con esclusione del limite del numero massimo previsto in generale per ogni datore di lavoro (35). Per gli stagionali con contratto a termine non sono dovuti i contributi addizionali

(26) M. Miscione, *Contratti a termine a gestione sindacale dopo il “Decreto Lavoro” 2023*, in *Quotidiano giuridico*, 8 giugno 2023.

(27) V. art. 19, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 81/2015.

(28) Art. 24, comma 1, del D.L. 4 maggio 2023, n. 48, inserito nella conversione dalla legge 3 luglio 2023, n. 85.

(29) Art. 18 comma 4-bis, del D.L. 30 dicembre 2023, n. 215, inserito nella conversione dalla legge 23 febbraio 2024, n. 18.

(30) Art. 14 comma 3, del D.L. n. 202/2024, inerito nella conversione dalla legge n. 15/2025.

(31) E. Massi, *Causali nel contratto a tempo determinato del Terziario*, in *Dir. prat. lav.*, 2024, 16, pagg. 991 ss.; G. Favalli e A. Testa, *Contratti a termine dal 1° maggio 2024: fra Ccnl e motivi sostitutivi*, in *Dir. prat. lav.*, 2024, 10, pagg. 633 e ss.; M. Migliorino, *L'accordo ponte ARIS: verso la stipula di un CCNL unico di settore*, in *Boll. Adapt*, 4, 27 gennaio 2025.

(32) Legge 13 dicembre 2024, n. 203, art. 11: «L'articolo 21, comma 2, secondo periodo, del decreto legislativo 15 giu-

gno 2015, n. 81, si interpreta nel senso che rientrano nelle attività stagionali, oltre a quelle indicate dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, le attività organizzate per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell'articolo 51 del citato decreto legislativo n. 81 del 2015», in vigore dal 12 gennaio 2025. R. Camera, *Contratti a tempo determinato: cosa cambia per attività stagionali e periodo di prova*, in *Quotidiano IPSOA*, 21 febbraio 2025.

(33) Art. 21, comma 01, del D.Lgs. n. 81/2015.

(34) Art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015.

(35) Art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015.

NASpI per l'assunzione e per ciascun rinnovo (36).

Sul punto, il Collegato Lavoro è stato emanato per opporsi e far cadere immediatamente un orientamento della Cassazione, consolidato con molte decisioni sempre conformi, di cui l'ultima dell'ottobre 2024 e cioè un paio di mesi prima del Collegato (37).

Il problema era nato dal fatto che i **contratti collettivi**, cui è delegata senza limiti precisi l'individuazione delle attività stagionali (38), hanno compreso **fra le attività stagionali**, con gli effetti appena visti, **anche la "punte stagionali"** non comprese nella vecchia lista del D.P.R. n. 1525/1963, che vedono un particolare incremento dell'attività lavorativa connesso a maggiori fluttuazioni del mercato, ad incrementi di domanda, ad esigenze tecnico-produttive. La **Cassazione** aveva dichiarato la **nullità dei contratti collettivi sulle "punte stagionali"**, con tutte le conseguenze sui contratti individuali a termine a partire dall'eventuale conversione a tempo indeterminato: l'ultima pronuncia era dell'ottobre 2024 (39) ed a dicembre dello stesso anno con il **Collegato Lavoro** le clausole sulle "punte stagionali" sono state **sanate in via retroattiva, "riformando" la Cassazione**.

Sul punto la Cassazione aveva affermato con **pronunzie uniformi dal 2023 all'ottobre 2024** (40), che, «seppur nel mutato quadro normativo della disciplina dei contratti a tempo determinato, resta valida l'affermazione che nel concetto di attività stagionale possono comprendersi soltanto situazioni aziendali collegate ad **attività stagionali in senso stretto**, ossia ad attività preordinate ed organizzate per un espletamento temporaneo (limitato ad una stagione) e **non anche situazioni**

**aziendali collegate ad esigenze d'intensificazione dell'attività lavorativa** determinate da maggiori richieste di mercato o da altre ragioni di natura economico-produttiva. La normale attività è quella "che il singolo imprenditore, nell'esercizio di poteri suoi propri (artt. 2082, 2086 e 2555 c.c.) ha stabilito come scopo oggettivo del suo operare, riguardo al che egli deve pertanto strutturare l'azienda ed impiantare la relativa organizzazione (con particolare riferimento a quella del lavoro) onde assicurarne l'adeguato funzionamento". L'attività stagionale è aggiuntiva rispetto a quella normalmente svolta ed implica un collegamento con l'attività lavorativa che vi corrisponde. Le fluttuazioni del mercato e gli incrementi di domanda che si presentino ricorrenti in determinati periodi dell'anno rientrano nella nozione diversa delle c.d. "punte di stagionalità" che vedono un incremento della normale attività lavorativa connessa a maggiori flussi. La stagionalità inoltre può essere riferita, oltre che all'attività imprenditoriale nel suo complesso, anche alla specifica prestazione lavorativa svolta dal singolo lavoratore, potendo discendere anche solo dal tipo di prestazione richiesta al lavoratore l'esigenza di una sua limitazione temporale».

In conclusione, con la citata decisione n. 9243/2023 e le altre successive (41) la Cassazione aveva dichiarato la nullità del contratto collettivo nella parte in cui prevedeva la possibilità di contratto a termine per "punte stagionali" e cioè per esigenze d'intensificazione dell'attività lavorativa determinate dal mercato o da altre ragioni di natura economico-produttiva.

**Il legislatore del Collegato Lavoro ha risposto immediatamente nel 2024** (42), ammettendo in via retroattiva i contratti a termine (con interpre-

(36) Art. 2, comma 28, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (che, come visto, prevede all'assunzione una maggiorazione contributiva NASpI dell'1,40%, con incremento dello 0,50% per ogni rinnovo).

(37) Cass. civ., sez. lav., 4 aprile 2023, n. 9243, ord. e molte altre (di cui si vedrà subito).

(38) Art. 21, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015; oggetto d'interpretazione da parte del Collegato Lavoro è solo il secondo periodo: «(...) Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. (...)».

(39) Cass. civ., sez. lav., 4 aprile 2023, n. 9243, ord. ed in seguito fra altre (sempre per lo stesso caso) Cass. civ., sez. lav., 7 ottobre 2024, n. 26196, ord.; Cass. civ., sez. lav., 23 settembre 2024, n. 25395, ord., tutte in *One Lavoro*, Wolters Kluwer; Cass. civ., sez. lav., 23 settembre 2024, n. 25393, ord., in *Lav. giur.*,

2024, 12, pagg. 1151 (con osservazioni di G. Treglia); Cass. civ., sez. lav., 12 dicembre 2023, n. 34741, ord.; Cass. civ., sez. lav., 11 dicembre 2023, n. 34561, ord., in *Lav. giur.*, 2024, 4, pag. 411. In Cass. civ., sez. lav., n. 9243/2023 sono citati conformi, per vari punti e sulla base di normativa precedente: Cass. civ., sez. lav., 14 aprile 1986, n. 2633; Cass. civ., 5 marzo 1982, n. 1354, in *Riv. dir. lav.*, 1982, II, pag. 705 con nota di P. Fabris; inoltre, Cass., S.U., 29 settembre 1983, n. 5739 (in motivazione); Cass. civ., sez. lav., 28 novembre 2012, n. 21147.

(40) Si rinvia alla nota precedente.

(41) Cass. civ., sez. lav., 9 aprile 2023, n. 9243, ord.; Cass. civ., sez. lav., 11 dicembre 2023, n. 34561, ord.; Cass. civ., sez. lav., 12 dicembre 2023, n. 34741; Cass. civ., sez. lav., 7 ottobre 2024, n. 26196, ord.; Cass. civ., sez. lav., 23 settembre 2024, n. 25393, ord.; Cass. civ., sez. lav., 23 settembre 2024, n. 25395, ord., tutte in *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

(42) Art. 11 della legge n. 203/2024 rubricato «Norma di interpretazione autentica dell'articolo 21, comma 2, del decreto

# Approfondimenti

tazione “autentica”) «per fare fronte a intensificazioni dell’attività lavorativa in determinati periodi dell’anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall’impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro». In altre e semplicistiche parole: il Legislatore ha riformato la Cassazione, **con possibilità perfino di applicare le norme nuove per riformare le stesse pronunzie** che hanno causato la reazione del Collegato (43).

Nel merito e per certezza, ha fatto bene. Il metodo lascia qualche perplessità, anche se non è questo l’unico caso. Il Parlamento ha emanato una norma per un caso solo, su cui la Cassazione aveva deciso con molte pronunzie in modo sempre conforme.

In particolare, nel merito è criticabile, per logica oltre che per diritto, affermare che le “punte stagionali” non potrebbero essere comprese dai contratti collettivi fra le attività stagionali “in senso stretto” perché prive di caratteri simili a quelli di legge, come quelle per l’agricoltura cui si deve la nozione iniziale (44). Queste ed altre critiche non hanno più valore dopo la norma “interpretativa”, anche con la vecchia distinzione, nel caso improponibile, rispetto alla norma dichiaratamente retroattiva.

Il **Collegato Lavoro**, piaccia o no, **ha imposto in modo retroattivo che i contratti collettivi possono stabilire quali siano le “punte stagionali”** per cui sono ammessi contratti a termine stagionali – con gli effetti di cui s’è visto – per «attività organizzate per fare fronte a intensificazioni dell’attività lavorativa in determinati periodi dell’anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall’impresa». La formula è tanto ampia, da lasciare un’ampia di-

screzionalità. L’«interpretazione» imposta dall’art. 11 della legge n. 203/2024 **non è però limitativa**, nel senso per cui solo le attività elencate sarebbero stagionali, dato che nella legge si precisa che le attività indicate «rientrano» fra le stagionali e non che, ad esempio, sono “costituite da” o simile. La contrattazione collettiva può fissare altre causali, oggettive ed anche soggettive, purché precise ed ovviamente non-discriminatorie.

Naturalmente, non basta riportare il testo di legge o di contratto collettivo, ma **occorre indicare nel contratto d’assunzione la causale specifica**, con onere della prova a carico del datore di lavoro sull’effettiva adibizione (esclusiva o almeno prevalente) ad attività considerate stagionali e non ad altre normali che si svolgano anche nel periodo stagionale (45).

Nel Collegato Lavoro si rinvia dunque a «quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria» *ex art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015*. Non si precisa se sia necessaria l’applicazione aziendale del contratto collettivo, ma il riferimento alle Organizzazioni di «categoria» può far pensare che il contratto collettivo sia vincolante a prescindere: in tal caso però tornerebbero dubbi con riferimento all’art. 39 Cost.

Sugli effetti connessi alla stagionalità, l’INPS, dopo un’iniziale incertezza (46), ha riconosciuto che con il Collegato Lavoro (47) «l’esonero dal versamento del contributo addizionale NASpI e dall’incremento previsto in occasione di ciascun rinnovo – oltre a trovare applicazione con riferimento ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al Decreto

legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di attività stagionali».

(43) La norma “interpretativa” *ex art. 11 della legge n. 203/2024* non può essere applicata nel giudizio di cui alla citata Cass. civ., sez. lav., n. 9243/2023, passata in giudicato in quanto di rigetto, ma potrebbe essere applicata nei giudizi d’accoglimento, se ancora pendenti dopo riassunzione (Cass. civ., sez. lav., n. 26196/2024, Cass. civ., sez. lav., n. 25393/2024, Cass. civ., sez. lav., n. 34741/2023, Cass. civ., sez. lav., n. 34561/2023).

(44) Basta ricordare le prime attività previste stagionali dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525: 1. Sgusciatura delle mandorle. 2. Scuotitura, raccolta e sgranatura delle pine. 3. Raccolta e conservazione dei prodotti sottobosco (funghi, tartufi, fragole, lamponi, mirtili, ecc.). 4. Raccolta e spremitura delle olive. 5.

Produzione del vino comune (raccolta, trasporto, pigiatura dell’uva, torchiatura delle vinacce, cottura del mosto, travasamento del vino).

(45) Si rinvia alla stessa giurisprudenza sopra citata sulla stagionalità (Cass. civ., sez. lav., n. 9243/2023, Cass. civ., sez. lav., n. 34561/2023, Cass. civ., sez. lav., n. 34741/2023, Cass. civ., sez. lav., n. 25393/2024, Cass. civ., sez. lav., n. 26196/2024, Cass. civ., sez. lav., n. 25395/2024).

(46) L’INPS, con messaggio 23 gennaio 2025, n. 269 aveva affermato che l’esonero dai contributi aggiuntivi avrebbero riguardato solo i lavoratori assunti a termine per le attività stagionali di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e non quelli assunti per le attività stagionali individuate dai contratti collettivi in base al Collegato Lavoro.

(47) INPS, messaggio 7 febbraio 2025, n. 483.

del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 – continua ad applicarsi anche ai contratti di lavoro a tempo determinato, stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2020, per lo svolgimento delle attività stagionali “definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative”». Pertanto, anche i contratti di lavoro a tempo determinato (stipulati a partire dal 1° gennaio 2020), per lo svolgimento di attività stagionali individuate dalla contrattazione collettiva nazionale (sottoscritta entro il 31 dicembre 2011), seppur non ricomprese tra quelle individuate dal D.P.R. n. 1525/1963, fruiscono dell’esonero dal contributo addizionale NASpI e relativo incremento per ogni rinnovo.

## Calcolo del periodo di prova

Ci sono infine le norme di manutenzione. Il Collegato Lavoro ha modificato o meglio precisato quanto previsto nel “**Decreto Trasparenza**” del 2022 (48) sulla clausola di prova nel contratto di lavoro a termine. Il Decreto Trasparenza detta principi, in particolare per il lavoro a tempo determinato, prevedendo che il periodo di prova va stabilito in **misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni** da svolgere, con **divieto di nuova prova in caso di rinnovo**.

In materia, norme più precise sono previste nei contratti collettivi applicati, ma non sempre: in mancanza decide il giudice con una discrezionalità davvero minima, considerando i principi imposti dal Decreto Trasparenza di proporzionalità rispetto alla durata ed alle mansioni. Ora, **per evitare perfino questa discrezionalità minima**

**dei giudici**, con il Collegato Lavoro sono imposte regole ancor più precise (49), tuttavia non prive di incongruenze (50). Certamente è migliorata la certezza, ma sembra eccessivo l’uso della legge anche nei piccoli particolari.

In base al **Collegato Lavoro**, si applica quanto stabilito in materia dal **contratto collettivo applicato** – e non solo applicabile – come può dedursi dalla norma per cui sono «salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva» rispetto alle regole ora previste proprio in caso di mancanza di contratto collettivo. La **nozione di «disposizioni più favorevoli» è relativa**, considerando che per il lavoratore un periodo di prova breve può essere dannoso, perché impedisce di rimediare ad un primo esito negativo, mentre un periodo lungo accresce l’incertezza.

In mancanza di contratto collettivo la durata del periodo di prova va stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici di calendario, a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro; nei rapporti fino a sei mesi può andare da un minimo di due giorni ad un massimo di quindici, mentre nei rapporti superiori a sei mesi e inferiori a dodici, il periodo di prova non potrà andare oltre i trenta giorni (51). In base al Decreto Trasparenza va tenuto conto delle mansioni, oltre che della durata della prova, su cui invece in Collegato Lavoro tace.

## Brevi conclusioni

Il “Decreto Milleproroghe” (D.L. n. 202/2024) ed il “Collegato Lavoro” (legge n. 203/2024) sono intervenuti sui contratti di lavoro a termine per **prorogare la possibilità individuale di deroga al massimo annuale** e per **modificare l’o-**

(48) D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104 (entrato in vigore il 13 agosto 2022), art. 7: «[1] Nei casi in cui è previsto il periodo di prova, questo non può essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi. [2] Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell’impiego. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova. [3] In caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell’assenza. [4] Per le Pubbliche Amministrazioni continua ad applicarsi l’articolo 17 del D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487».

(49) Art. 13 legge 13 dicembre 2024, n. 203 (Collegato Lavoro): «All’articolo 7, comma 2, del decreto legislativo 27 giu-

gno 2022, n. 104, dopo il primo periodo sono inseriti i seguenti: “Fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi”».

(50) C. Chiarella, *Il Collegato Lavoro ed il periodo di prova nel contratto a termine: una riforma da migliorare*, in *Altalex*, 26 febbraio 2025.

(51) R. Camera, *Periodo di prova nei contratti a termine: come si calcola la durata dopo il Collegato Lavoro*, in *Quotidiano IPSOA*, 27 gennaio 2025.

# Approfondimenti

**rientamento della Cassazione sugli stagionali;** inoltre, si sono aggiunte **opinabili precisazioni sui tempi di prova.** C'è il difetto comune nell'**utilizzo di norme "intruse"**, di conoscenza difficile, su cui la Corte costituzionale s'è appena pronunciata dichiarandole incostituzionali.

Le due norme sui patti individuali in deroga e sugli stagionali **comportano una maggiore estensione dei contratti a termine**, comunque per non oltre ventiquattro mesi con lo stesso datore di lavoro nell'intera vita lavorativa.

C'è quindi un **netto disfavore per i contratti a termine**, forse perché ritenuti causa di precariato e di lavoro povero, o per altri motivi ancora. Se però si ostacolano i lavori temporanei o per tempi limitati (il *part-time*) si rischia di violare il diritto al lavoro *ex art. 4 Cost.* C'è il problema degli abusi, come sempre, **ma non si possono osta-**

**colare contratti di lavoro solo perché a rischio di abusi.**

È povero il lavoro con trattamento in violazione delle soglie costituzionali (artt. 36, comma 2, e 38 Cost.), non quello per tempo limitato o parziale, come il lavoro a tempo determinato e quello a tempo parziale per cui è imposto per legge il principio di parità di trattamento. Per la persona deve intervenire la solidarietà sociale dello Stato, come fatto per il lavoro a tempo determinato con i trattamenti di disoccupazione dopo la cessazione (trattamenti invece negati ingiustamente per il *part-time*) (52).

Se si mettono tempi massimi di lavoro a termine per ogni datore di lavoro, si rischia un nomadismo alla ricerca di un nuovo datore di lavoro, non si incentivano le stabilizzazioni a tempo indetermi-

---

(52) M. Miscione, *Le indennità di disoccupazione*, 2021, Torino, pag. 134.

Licenziamento individuale

# Lavoratore disabile e periodo di comportamento: incertezza dell'assenza

Alessio Celestino - Avvocato, Studio Fava &amp; Associati

La recente **ordinanza n. 170/2025** della **Cassazione** (1) ha riportato alla luce l'interessante tema della durata del periodo di comportamento per il lavoratore disabile, confermando l'ormai consolidato orientamento (eurounitario, di legittimità e di merito) secondo cui la **condizione di disabilità** assunta rilieva nella **determinazione del periodo di comportamento** in malattia.

## Considerazioni e commenti normativi

La possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto a causa di una prolungata assenza del lavoratore è sancita dal comma 2 dell'**art. 2110 c.c.**, il quale è stato formulato, appunto, in una generale ottica di tutela dell'impresa e stabilità reciproca dei rapporti.

In particolare, il summenzionato articolo prevede il **diritto del datore di lavoro a recedere dal contratto**, a norma dell'**art. 2118 c.c.**, decorso un periodo stabilito dalla legge, dagli usi, o secondo equità (2).

Viene, quindi, confermato che l'assenza del lavoratore non può essere imperitura, ma soggetta a limiti atti a tutelare, da un lato, il diritto alla salute del lavoratore medesimo e, dall'altro, il contrattualizzato diritto dell'imprenditore a ricevere la prestazione concordata.

Tali **limiti** vengono, di norma, individuati singolarmente dalla **contrattazione collettiva** e, solo

nei casi residui, dall'**art. 6 del R.D.L. n. 1825/1924**.

Dunque, l'**impianto normativo è chiaro**: ogni lavoratore ha diritto ad assentarsi dal lavoro per malattia; parimenti, ogni datore di lavoro ha diritto di recedere dal rapporto laddove l'assenza si protragga oltre un certo limite prestabilito.

**Meno chiaro**, tuttavia, è **se tutti i lavoratori siano soggetti al medesimo limite** o se, in talune circostanze, vi possa essere una deroga a tale termine.

Chiara esempio è quello del lavoratore disabile costretto all'**assenza a causa della sua disabilità**: in questo caso i giorni in cui non viene resa la prestazione lavorativa sono o non sono computabili nel calcolo del periodo di comportamento?

Prima di arrivare alla soluzione proposta dalla giurisprudenza, muoviamo dall'impianto normativo a nostra disposizione.

Il già citato **art. 2110 c.c. non interviene direttamente sul tema**, facendo, semplicemente, riferimento alla possibilità di recesso una volta decorso il periodo stabilito dalla legge, dagli usi o secondo equità. Resta, quindi, aperta la possibilità di una dicotomia del periodo di comportamento: l'uno fissato per il lavoratore abile, l'altro per quello disabile.

Il quadro normativo viene completato dal **D.Lgs. n. 216/2003** (3) e, soprattutto, dalla **legge n.**

(1) Cass. civ., sez. lav., 7 gennaio 2025, n. 170, ord., in *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

(2) Art. 2110 c.c. (Infortunio, malattia, gravidanza, puerperio): «In caso di infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio, se la legge [o le norme corporative] non stabiliscono forme equivalenti di previdenza o di assistenza, è dovuta al prestatore di lavoro la retribuzione o un'indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali [dalle norme corporative], dagli usi o secondo equità.

Nei casi indicati nel comma precedente, l'imprenditore ha

diritto di recedere dal contratto a norma dell'articolo 2118, decorso il periodo stabilito dalla legge [dalle norme corporative], dagli usi o secondo equità.

Il periodo di assenza dal lavoro per una delle cause anzidette deve essere computato nell'anzianità di servizio».

(3) «Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e della Direttiva n. 2014/54/UE relativa alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione dei lavoratori».

# Approfondimenti

67/2006 (4), secondo cui, in ambito giuslavoristico, è necessario promuovere «la **piena attuazione del principio di parità di trattamento e delle pari opportunità** nei confronti delle persone con disabilità» (art. 1, comma 1). La legge in esame stabilisce, appunto, che «il principio di parità di trattamento comporta che non può essere praticata alcuna discriminazione in pregiudizio delle persone con disabilità» (art. 2, comma 1), precisando che:

**a)** «si ha **discriminazione diretta** quando, per motivi connessi alla disabilità, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata una persona non disabile in situazione analoga» (art. 2, comma 2);

**b)** «si ha **discriminazione indiretta** quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono una persona con disabilità in una posizione di svantaggio rispetto ad altre persone» (art. 2, comma 3).

Emergono chiaramente sia la **non tassatività delle protezioni** previste in favore dei lavoratori disabili, sia il **principio generale** secondo cui lo **stato di invalidità non possa** (e non debba) **costituire un ostacolo** alla possibilità di prestare **attività lavorativa**.

Alla luce di ciò, come considerare un ipotetico licenziamento di un lavoratore disabile che si è assentato per un periodo superiore a quello previsto per il comporto proprio a causa della sua disabilità? Quindi, quale potrebbe essere l'eventuale contestazione opponibile a un siffatto provvedimento espulsivo (premessa, ovviamente, la sua correttezza formale e sostanziale sotto ogni altro aspetto)?

L'unico profilo censurabile sarebbe quello della discriminatorietà, con la conseguenza che occorrerà domandarsi se l'**applicazione del periodo di comporto previsto per i lavoratori abili anche ai dipendenti invalidi possa o meno considerarsi una condotta discriminatoria**.

Se così fosse, l'ipotetico licenziamento in esame potrebbe essere considerato discriminatorio in

quanto causato dalla disabilità del lavoratore; oppure in quanto disposto in base a norme generali che nella loro applicazione determinano uno svantaggio riconducibile alla condizione di disabilità.

Nel **primo scenario**, si configurerebbe un atto di discriminazione diretta, in quanto adottato «per motivi connessi alla disabilità» (citato art. 2, comma 2). In questo caso, tuttavia, andrebbe sostenuto che la condizione di disabilità sia quella che abbia indotto effettivamente il datore di lavoro licenziare il dipendente, ancorché sia diversa la motivazione formalizzata nell'atto di recesso (ad es. il superamento del comporto realmente avvenuto). Tale casistica, nondimeno, è permeata da un'importante connotazione soggettiva, tale per cui sarebbe possibile disvelare la discriminazione soltanto dimostrando che in una molteplicità di altri casi, pur in presenza del superamento del periodo di comporto, il datore di lavoro non abbia mai licenziato i dipendenti normodotati, avvalendosi dell'acquiescenza. Inserire, dunque, tale tipologia di recesso nel novero delle discriminazioni dirette risulterebbe poco proficuo e non prettamente attinente alle nostre considerazioni (5).

Rimane, quindi, quanto prospettato nel **secondo scenario**, ossia l'attuazione di un atto discriminatorio disposto in base a norme generali, che nella loro applicazione determinano uno svantaggio riconducibile alla condizione di disabilità. Trattasi, allora, di discriminazione indiretta. In questa ipotesi, infatti, il disabile verrebbe licenziato senza considerare lo specifico svantaggio che subirebbe, esclusivamente, a causa della sua condizione (contrariamente ai disposti normativi sopra elencati).

Tale **ultimo scenario** sembra assolutamente **in linea con l'ipotetico caso sopra esposto**, con la conseguenza che il **licenziamento** per superamento del periodo di comporto, del lavoratore invalido costretto a casa della sua disabilità, **potrebbe rientrare nel novero delle condotte discrimina-**

(4) «Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni».

(5) Inoltre, non v'è dubbio che nell'esempio accennato assumerebbe particolare rilievo la disciplina speciale in materia di ripartizione degli oneri probatori di cui all'art. 28, comma 4, D.Lgs. n. 150/2011, secondo cui «quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico,

dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione. I dati di carattere statistico possono essere relativi anche alle assunzioni, ai regimi contributivi, all'assegnazione delle mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera e ai licenziamenti dell'azienda interessata».

torie, con l'applicazione della relativa tutela di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 150/2011 (6).

Il quadro normativo esposto, infatti, non presenta nessun espresso limite al dualismo del comparto, ipotizzabile a tutela dei lavoratori disabili e, parimenti, indica chiaramente come l'intento del Legislatore sia quello di strutturare un sistema di tutele elastico (e non tassativo).

La dicotomia tra il comportamento del lavoratore abile e quello disabile, quindi, è astrattamente possibile, come del resto deroghe alla durata del comparto sono già più volte state previste dalla contrattazione collettiva (si pensi al comparto prolungato oppure ai giorni aggiuntivi concessi da molti CCNL in favore di pazienti oncologici). Nel caso che ci occupa, tuttavia, vista l'apertura normativa e considerato il silenzio della contrattazione collettiva, l'unico limite all'estensione della tutela in favore del dipendente invalido è costituito dallo speculare interesse del datore a vedersi, comunque, garantita una prestazione lavorativa utile per l'impresa.

In parziale anticipazione delle conclusioni, già solo alla luce delle norme analizzate, sarebbe ipotizzabile un intervento normativo che cada nel mezzo: prevedendo una diversa modalità di conteggio del comparto per il lavoratore disabile a tutela della sua condizione e, al contempo, fornendo al datore di lavoro la certezza circa la durata del rapporto e la possibilità di recesso in caso di superamento dei termini indicati.

## Evoluzione giurisprudenziale

La giurisprudenza è stata chiamata più volte ad esprimersi in merito alla durata del periodo di comparto per un lavoratore disabile assentatosi, appunto, a causa della sua invalidità.

L'impianto normativo sopra descritto, difatti, lascia ampio margine interpretativo, con la conseguenza che nel corso degli anni si sono susseguite pronunzie disomogenee.

Ad oggi, infatti, possiamo distinguere due filoni giurisprudenziali diametralmente opposti: un primo, apparso già nelle pronunce di inizio anni '90, che si pone come garantista per il datore di lavoro, accomunando il comparto del lavoratore abile a quello del lavoratore disabile in un'ottica

di tutela dell'attività imprenditoriale (altrimenti eccessivamente gravata dall'incertezza del rapporto); e un secondo, invece, confermato dal più recente orientamento, che antepone l'interesse del dipendente disabile alla conservazione del posto, considerando un atto di discriminazione indiretta l'assoggettamento del lavoratore invalido al comparto ordinario.

L'aporia normativa sopra richiamata, pur non negando la possibilità di concepire un comparto differente e ulteriore in favore del dipendente disabile, non disciplina espressamente la tematica, lasciando il delicato compito all'aprezzabilità degli interpreti del diritto, i quali, come anticipato, si sono più volte scontrati su quale interesse dovesse essere principalmente tutelato: se quello del disabile al mantenimento di un lavoro adeguato al suo stato di salute o quello del datore a vedersi garantita comunque una prestazione lavorativa utile per l'impresa.

In un primo momento, quindi, è stata l'ottica garantista per la parte datoriale a prevalere, con la giurisprudenza di legittimità e di merito che escludevano qualsiasi ipotesi di discriminazione indiretta in caso di licenziamento esperito per il superamento del periodo di comparto comprensivo delle assenze legate alla disabilità.

In tale direzione, si segnala la Cassazione n. 2302/1990, in base alla quale «alla stregua della legge n. 482 del 1968, art. 10, comma 1 (sulla disciplina generale delle assunzioni obbligatorie), il quale stabilisce l'applicabilità agli assunti in quota obbligatoria del normale trattamento economico e giuridico, è da escludere la detraibilità dal periodo di comparto delle assenze determinate da malattia ricollegabile allo stato di invalidità».

Nel solco della citata pronuncia si colloca anche la sentenza del 26 aprile 2022 emessa dal Tribunale di Venezia, all'esito della quale è stato affermato che, a fronte del perseguimento della legittima finalità di bilanciamento dell'interesse datoriale con quello del lavoratore disabile, la scelta d'includere nel comparto i giorni di assenza per malattia legata alla disabilità fosse appropriata e proporzionata.

(6) «Disposizioni complementari al Codice di procedura civile in materia di riduzione e semplificazione dei procedimenti civili di cognizione, ai sensi dell'articolo 54 della legge 18 giugno

2009, n. 69», art. 28 «Delle controversie in materia di discriminazione».

# Approfondimenti

Il caso in questione, in particolare, trattava di un'operatrice sanitaria con un'invalità del 35% licenziata per superamento del periodo di comportamento, calcolato anche alla luce delle assenze causate dalla disabilità medesima.

Di contro, nel giudizio, la lavoratrice ha sostenuto la discriminatorietà del provvedimento subito, in quanto il datore di lavoro avrebbe dovuto adottare gli accomodamenti ragionevoli volti a garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori, escludendo dal comportamento, quindi, le giornate di assenza dovute alla disabilità.

Infatti, l'indistinta applicazione dello stesso periodo di comportamento previsto dal CCNL a tutti i lavoratori, sia a quelli affetti da malattie riconducibili alla nozione di disabilità, sia a quelli non afflitti da alcuna disabilità, costituirebbe una discriminazione indiretta: dal momento che verrebbe applicato il medesimo trattamento a situazioni che richiederebbero, invece, un trattamento differenziato (7).

Tale impostazione, tuttavia, non ha trovato il favore del Tribunale adito, il quale, come anticipato, ha evidenziato che la normativa nazionale non prevede in alcun caso lo scomputo dal comportamento dei giorni di malattia dovuti alla disabilità. Pertanto, in assenza di un'espressa previsione normativa, il limite oggettivo del comportamento è stato considerato invalicabile, proprio in virtù della necessità di salvaguardia del bilanciamento degli interessi controposti sopra citati.

Ancora, anche la Corte d'Appello di Palermo ha escluso il carattere discriminatorio del licenziamento per superamento del comportamento del disabile a causa «delle numerose cautele che assistono il rapporto di lavoro dei soggetti disabili e che ne favoriscono l'inserimento lavorativo in un'ottica solidaristica, secondo una disciplina che impone al datore di lavoro un serie di oneri aggiuntivi, rispetto ai lavoratori non disabili, diretti a consentire l'espletamento della prestazione lavorativa dell'invalide in modo compatibile con il suo stato di disabilità» (8). Anche secondo tale giudizio, quindi, come già detto, non è possibile rinvenire alcun elemento di

discriminazione nella parità di disciplina del comportamento tra disabili e non, sul presupposto che l'attuale impianto normativo assorbirebbe le eventuali discriminazioni che potrebbe subire il lavoratore disabile.

Questo orientamento giurisprudenziale, oltre a prediligere la tutela dell'interesse datoriale a vedersi garantita una prestazione lavorativa utile per l'impresa, espone una tesi definibile come negazionista, in base alla quale l'Ordinamento stesso già offrirebbe numerose (9) tutele ai soggetti disabili, al fine, appunto, di favorirne l'inserimento lavorativo in un'ottica solidaristica. Pertanto, la mera riferibilità dell'assenza alla patologia o all'invalità del dipendente non è condizione sufficiente al fine di escludere il conteggio delle relative giornate di assenza dal computo complessivo del periodo di comportamento.

Tale teoria, tuttavia, a parere di chi scrive, non è giuridicamente condivisibile, già solo per il fatto che l'intero quadro normativo richiamato non si presenta come un *corpus* tassativo di norme, bensì come un insieme di principi concepiti per tutelare le categorie di lavoratori più fragili. Conseguentemente, tali principi possono essere estesi o compressi a seconda della protezione necessaria al lavoratore disabile (sempre nell'ovvio rispetto dei diritti delle altre parti sociali).

Nella diatriba in questione, quindi, l'**unico valido aspetto a supporto del citato orientamento giurisprudenziale** è quello relativo al **bilanciamento degli interessi** sopra menzionati, con particolare riguardo alla tutela della posizione della parte datoriale che, differentemente, rimarrebbe nella **costante incertezza della disponibilità della risorsa**.

Il **secondo filone giurisprudenziale**, invece, **confermato** recentemente dall'ordinanza della **Cassazione n. 170/2025**, offre una visione diametralmente opposta rispetto a quanto sopra esposto.

Nello specifico, nel solco di un recente e nutrito orientamento, inaugurato con la sentenza della Cassazione n. 9055/2023 (10), è stato stabilito

(7) Il soggetto disabile, difatti, ha più facilità di altri lavoratori a superare il periodo massimo di comportamento proprio a causa delle assenze riconducibili alla sua disabilità, trovandosi, quindi, in una chiara situazione di svantaggio rispetto agli altri colleghi. Proprio alla luce dei principi contenuti nella nostra normativa, un modo per limitare tale svantaggio sarebbe quello di differenziare la durata del periodo di comportamento.

(8) V. Corte d'Appello di Palermo, sez. lav., 14 febbraio

2022, n. 111, in *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

(9) Numerose ma non tassative.

(10) A cui sono seguite, a conferma, le sentenze Cass. civ., sez. lav., 2 maggio 2024, n. 11731; Cass. civ., sez. lav., 22 maggio 2024, n. 14316; Cass. civ., sez. lav., 23 maggio 2024, n. 14402; Cass. civ., sez. lav., 31 maggio 2024, n. 15282; Cass. 5 giugno 2024, n. 15723, ord.; Cass. civ., sez. lav., 6 settembre 2024, n. 24052, ord. e Cass. civ., sez. lav., 21 novembre 2024,

che un siffatto **licenziamento** costituisca una **discriminazione indiretta** allorché venga estesa l'applicazione dell'ordinario periodo di comportamento previsto per il lavoratore normodotato, al lavoratore che, invece, è portatore di disabilità.

Da ciò, oltre al **divieto di licenziare il dipendente**, deriverebbe l'**onere, per il datore di lavoro**, di acquisire tutte le informazioni circa l'eventualità che le assenze per malattia del dipendente siano o meno connesse allo stato di disabilità, in modo da **instaurare un'interlocuzione con il lavoratore medesimo**.

Nello specifico l'ordinanza n. 170/2025 ha stabilito che «costituisce discriminazione indiretta l'applicazione dell'ordinario periodo di comportamento previsto per il lavoratore non disabile al lavoratore che si trovi in condizione di disabilità secondo il diritto dell'Unione, perché la mancata considerazione dei rischi di maggiore morbilità dei lavoratori disabili, proprio in conseguenza della disabilità, trasmuta il criterio, apparentemente neutro, del computo dello stesso periodo di comportamento in una prassi discriminatoria nei confronti del particolare gruppo sociale protetto in quanto in posizione particolare svantaggio».

Risulta chiara, qui, la differente impostazione, secondo cui l'interesse del lavoratore disabile prevarrebbe su quello dell'imprenditore, al punto che un recesso dal contratto sarebbe considerato discriminatorio.

Il provvedimento, però, continua affermando che «la conoscenza dello stato di disabilità del lavoratore – o la possibilità di conoscerlo secondo l'ordinaria diligenza – da parte del datore di lavoro fa sorgere l'onere datoriale – a cui non può corrispondere un comportamento ostruzionistico del lavoratore – di **acquisire**, prima di procedere al licenziamento, **informazioni** circa l'eventualità che le **assenze per malattia** del dipendente **siano connesse allo stato di disabilità**, al fine di **individuare possibili accorgimenti ragionevoli** imposti dall'art. 3, comma 3-*bis*, D.Lgs. n. 216/2003, la cui adozione presuppone l'interlocuzione ed il confronto tra le parti, che costituiscono una fase ineludibile della fattispecie complessa del licenziamento *de quo*».

Viene, dunque, posto un ulteriore onere in capo al datore di lavoro, il quale dovrebbe, necessariamente, avviare un dialogo con il lavoratore disabile al fine d'individuare un'eventuale soluzione che non leda nessuna delle parti.

Tuttavia, la proposta di introdurre un'**interlocuzione tra le parti**, per quanto apprezzabile, **non risolve in alcun modo il problema** della concezione del periodo di comportamento per come prospettato: infatti, **in caso d'impossibilità di adottare un ragionevole accomodamento**, secondo l'ordinanza in commento, **il licenziamento** della risorsa disabile **sarebbe ugualmente discriminatorio**.

Si legge, in questo recente orientamento, una declinazione di maggior *favor* per il dipendente invalido a discapito dell'**imprenditore**, in quale rimarrebbe **gravato dell'incertezza della durata dell'assenza** e, parimenti, rimarrebbe nell'**impossibilità di recedere dal rapporto**.

## Conclusioni

Entrambi gli orientamenti, dunque, comprimono in maniera significativa l'interesse di una delle parti, ponendola in un'evidente condizione di fragilità.

Infatti, se, da un lato, l'eccessiva tutela datoriale si tramuta, *secundum legem*, in un atteggiamento discriminatorio verso il dipendente disabile; dall'altro, l'impossibilità di licenziare al superamento del periodo di comportamento crea una serie di ulteriori **criticità a discapito di entrambe le parti**.

Nello specifico, secondo la più recente giurisprudenza, che pare non essersi premurata del diritto alla riservatezza, **il datore di lavoro** dovrebbe in primo luogo **accertarsi della correlazione** tra le eventuali **assenze** del lavoratore e la sua **disabilità**. In quale modo, tuttavia, non viene specificato.

Infatti, i **certificati medici di malattia** visionabili dal datore di lavoro **non indicano la patologia per cui il lavoratore è assente**, con la conseguenza che quest'ultimo dovrebbe appositamente specificare, volta per volta, se l'astensione dall'attività lavorativa sia o meno dovuta alla sua disabilità (11).

n. 30095, ord., tutte in *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

(11) Sul *quomodo* potrebbe intervenire il D.M. 18 aprile 2012 (del Ministero della Salute), il quale ha introdotto la pos-

sibilità di indicare nei certificati barrando la corrispondente casella se l'assenza dal lavoro sia uno stato patologico connesso alla situazione di invalidità riconosciuta.

# Approfondimenti

Il **lavoratore**, pertanto, dovrebbe essere **chiamato a scegliere tra** la tutela del suo **diritto al lavoro** o il suo **diritto alla privacy**. Questo in quanto il dovere dell'imprenditore di eliminare dai giorni di assenza per malattia quelli riconducibili alla disabilità del dipendente presuppone la conoscenza della ragione dell'assenza, circostanza possibile solo attraverso la diretta cooperazione del dipendente.

Un secondo ordine di problemi, invece, è dato dall'**incertezza della durata dell'astensione dal lavoro** per il dipendente disabile. Alla luce dell'ordinanza sopra richiamata, infatti, la parte datoriale non è tenuta a conoscere la durata del prolungamento *de facto* del rapporto, con tutti i problemi organizzativi che possono derivare dall'assenza di personale a tempo indeterminato (e indeterminabile).

Nel **giudizio di bilanciamento tra gli interessi**, quindi, **quello del datore di lavoro a ricevere la prestazione** (o quantomeno di avere la certezza che decorso anche un arco temporale maggiore sarà comunque possibile interrompere la collaborazione) **non può essere considerato minorita-**

**rio rispetto a quello del dipendente disabile** di beneficiare di un rapporto maggiore rispetto ai normodotati.

Resta sullo sfondo tuttavia il dubbio, francamente per nulla peregrino, che la **normativa italiana** sul rapporto per come poi **declinata dalla contrattazione collettiva** sia già perfettamente **compatibile con il diritto dell'Unione europea**.

Tuttavia, vista l'impostazione tenuta dall'orientamento di recente conio, risulta ora necessario (e quantomai essenziale) un attivo coinvolgimento della **contrattazione collettiva** che, recependo tale posizione, dia specifiche **indicazioni** in merito al **calcolo del rapporto per i lavoratori disabili**.

In tale modo, verrebbero espressamente tutelati i dipendenti più fragili, i quali non rimarrebbero nel dubbio di poter ricevere un provvedimento espulsivo al superamento del periodo di rapporto a causa della loro disabilità; e, parimenti, verrebbero tutelate anche le realtà imprenditoriali, che diventerebbero consapevoli delle azioni esperibili e non davanti ad un'eventuale prolungata assenza di un lavoratore invalido.

Prestazioni previdenziali

## Mobilità dei lavoratori e totalizzazione internazionale

Antonio Chiaraluca

Nei confronti dei lavoratori (dipendenti e autonomi), in via generale, vige il **principio della territorialità** (*lex loci laboris*) e, in via generale, si applica il **regime di sicurezza sociale** vigente del Paese ove si svolge l'attività lavorativa. Per favorire la **libera circolazione dei lavoratori** la normativa internazionale prevede la fattispecie del **distacco** (un'eccezione al principio di territorialità dell'obbligo assicurativo sociale), cioè la possibilità per un lavoratore (dipendente o autonomo) che si sposti nei Paesi dell'**Unione europea** (UE) o negli **Stati extra UE** che abbiano stipulato **convenzioni bilaterali** in materia di sicurezza sociale, di **mantenere in via eccezionale il regime previdenziale del Paese di provenienza** per un determinato periodo, previsto dai singoli accordi, prorogabile su autorizzazione delle Autorità amministrative competenti dei Paesi interessati. Lo scopo è quello di garantire la **continuità del regime previdenziale** del Paese di provenienza. Nel caso in cui non ci sia stato il distacco durante la prestazione lavorativa, la **totalizzazione** consente ai lavoratori che abbiano svolto **periodi di lavoro** (subordinato o autonomo) **in più Stati** (UE o extra UE convenzionati) di **sommare i periodi assicurativi e contributivi non coincidenti** per ottenere una prestazione previdenziale.

### Distacco

Il **distacco "previdenziale"** non ha nulla a che vedere con il distacco giuslavoristico (1). La parola è la stessa ma il fondamento giuridico è totalmente diverso.

Per i **lavoratori dipendenti** perché si abbia la figura del distaccato in senso proprio occorre che il datore di lavoro eserciti abitualmente le sue attività nello Stato distaccante e sussista un "lega-

me organico" tra l'impresa distaccante e il lavoratore distaccato e che il lavoratore provenga da Paesi ai quali si applicano i Regolamenti comunitari o da Paesi con i quali l'Italia abbia stipulato convenzioni parziali di sicurezza sociale ("legislazione applicabile").

Anche nei confronti dei **lavoratori autonomi**, in via generale ed in analogia col lavoro dipendente, si applica il regime di sicurezza sociale vigente del Paese ove si svolge l'attività lavorativa. L'art. 12, comma 2, del Regolamento (CE) n. 883/2004 stabilisce che «Una persona che esercita normalmente un'attività autonoma in uno Stato membro e che si reca a svolgere un'attività analoga in un altro Stato membro continua a essere soggetta alla legislazione del primo Stato membro, a condizione che la durata prevedibile di tale attività non superi i ventiquattro mesi»

Esaurito il periodo per il quale, a norma dei Regolamenti europei o della Convenzione è applicabile la legislazione del Paese di provenienza, si applica il principio della territorialità.

Per approfondimenti si veda la **circolare 1° luglio 2010, n. 83 dell'INPS**, che ha illustrato le norme di coordinamento dei nuovi Regolamenti (CE) che, dal 1° maggio 2010, hanno sostituito i precedenti Regolamenti CEE n. 1408 del 14 giugno 1971 e n. 574 del 21 marzo 1972.

### Totalizzazione in regime internazionale

Quando i periodi compiuti sotto la legislazione di un solo Stato sono sufficienti a maturare il diritto a pensione, senza la necessità di far ricorso alla totalizzazione dei periodi compiuti in altri Stati, si ha il c.d. "**diritto autonomo**". L'Istituzione competente determina l'importo della prestazione spettante al richiedente unicamente in base ai periodi compiuti sotto la propria legislazione.

(1) V. art. 30, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276: «(...) un datore di lavoro per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro

soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. (...)».

# Approfondimenti

Se la durata del **periodo assicurativo** maturato dal soggetto **in un determinato Stato non è sufficiente** a far acquisire il perfezionamento ed il mantenimento del **diritto alle prestazioni**, nonché per il calcolo delle medesime in tale Paese, **si tiene conto** di eventuali **periodi assicurativi non coincidenti maturati in altri Stati** secondo i **Regolamenti CEE** e le **Convenzioni bilaterali** stipulate in materia di sicurezza sociale (totalizzazione in regime internazionale). Non comporta il trasferimento dei contributi da uno Stato all'altro, ma consente di tener conto, ai soli fini del diritto alla prestazione, di tutti i contributi versati nei Paesi dove l'interessato ha lavorato.

## Regolamenti comunitari

I Regolamenti comunitari sono di **coordinamento** delle **legislazioni nazionali di sicurezza sociale** (non quelle in materia fiscale) non sostituiscono le legislazioni nazionali ma stabiliscono i criteri e le modalità di applicazione delle singole legislazioni.

Dal 31 gennaio 2020 gli **Stati membri dell'UE** sono 27: Belgio, Bulgaria, Repubblica Ceca, Danimarca, Germania, Estonia, Irlanda, Grecia, Spagna, Francia, Croazia, Italia, Cipro, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Ungheria, Malta, Paesi Bassi, Austria, Polonia, Portogallo, Romania, Slovenia, Slovacchia, Finlandia e Svezia.

Il **Regno Unito** ha lasciato l'UE alle 23:00 GMT del 31 gennaio 2020. I Regolamenti comunitari di sicurezza sociale si applicano in virtù dell'Accordo di recesso (WA) entrato in vigore il 1° febbraio 2020 (2). L'INPS, con le circolari 4 febbraio 2020, n. 16 e 6 aprile 2021 n. 53, ha fornito le istruzioni operative in materia di prestazioni pensionistiche, familiari, di disoccupazione, malattia, maternità e paternità, legislazione applicabile, distacchi di lavoratori all'estero, recuperi di contributi e prestazioni indebite, pensionistiche e non pensionistiche, e sulle modalità degli scambi di informazioni tra Istituzioni.

I Regolamenti comunitari si applicano anche ai **Paesi SEE** (3). A partire dal 1° gennaio 1995, appartengono allo SEE i seguenti Paesi: Islanda, Liechtenstein e Norvegia.

Dal 1° aprile 2012, i nuovi Regolamenti comunitari si applicano anche alla **Svizzera** (4).

La normativa si applica, inoltre, ai **cittadini degli Stati terzi** alle condizioni previste dal Regolamento (UE) n. 1231 del 24 novembre 2010 del Parlamento europeo e del Consiglio.

## Convenzioni bilaterali

Le convenzioni bilaterali (totali o parziali) **consentono la totalizzazione dei contributi** per le prestazioni disciplinate nelle convenzioni stesse.

L'**Italia** ha stipulato **Convenzioni bilaterali** in materia di sicurezza sociale con i seguenti **Stati extra UE**: Argentina, Australia, Bosnia ed Erzegovina, Brasile, Canada e Québec, Capo Verde, Corea del Sud, Giappone, Israele, Jersey e Isole del Canale (Guernsey, Alderney, Herm e Iethou), Kosovo, Macedonia, Messico, Moldova, Montenegro, Principato di Monaco, San Marino, Santa Sede, Serbia, Stati Uniti d'America (Personale non optante per la legislazione italiana), Tunisia, Turchia, Uruguay, Venezuela, Vojvodina (Regione autonoma). È in corso il negoziato con l'Albania.

Alcune convenzioni bilaterali prevedono la **totalizzazione multipla**, cioè la possibilità di sommare i contributi versati negli Stati terzi che risultano legati a loro volta da accordi internazionali sia all'Italia sia all'altro Stato contraente.

## Paesi UE

I cittadini degli Stati membri della UE hanno diritto all'ingresso, al soggiorno ed all'accesso al lavoro subordinato in uno qualsiasi degli Stati membri, alle stesse condizioni previste per i cittadini dello Stato di occupazione. Si applica il **principio della territorialità** e, in via generale, il **regime di sicurezza sociale** vigente del **Paese ove si svolge l'attività lavorativa**.

(2) V. INPS, circolare 4 febbraio 2020, n. 16 «Brexit. Recesso, con accordo, del Regno Unito dall'Unione europea»; INPS, circolare 6 aprile 2021, n. 53 «Brexit. Recesso, con accordo, del Regno Unito dall'Unione europea. Fine del periodo di transizione. Applicazione provvisoria dell'accordo sugli scambi commerciali e la cooperazione (TCA). Protocollo sul coordinamento della sicurezza sociale (PSSC). Precisazioni sull'Accordo di recesso (WA)»; INPS, circolare 27 aprile 2021, n. 71 «Accordo sugli scambi commerciali e la cooperazione tra l'Unione europea e la Comunità europea dell'energia atomica e il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord (TCA). Disposizioni

in materia di legislazione applicabile e distacchi».

(3) V. Decisione n. 76/2011, adottata il 1° luglio 2011 dal Comitato misto SEE e pubblicata sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione europea L 262 del 6 ottobre 2011; INPS, circolare 6 giugno 2012, n. 77; INPS circolare 13 agosto 2012, n. 107.

(4) V. Decisione del Comitato misto sulla libera circolazione delle persone 31 marzo 2012, pubblicata sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione europea L 103 del 13 aprile 2012; INPS, circolare 22 maggio 2012, n. 70; INPS, circolare 13 agosto 2012, n. 107.

Dal 1° maggio 2010, le norme di coordinamento dei sistemi nazionali di sicurezza sociale sono il **Regolamento (CE) n. 883 del 29 aprile 2004** (5) e il **Regolamento di applicazione (CE) n. 987 del 16 settembre 2009** (6). L'**art. 6**, del Regolamento n. 883/2004, dispone che:

«Fatte salve disposizioni contrarie del presente regolamento, l'istituzione competente di uno Stato membro, la cui legislazione subordina:

- l'acquisizione, il mantenimento, la durata o il recupero del diritto alle prestazioni,
- l'ammissione al beneficio di una legislazione, o
- l'accesso all'assicurazione obbligatoria, facoltativa continuata o volontaria o l'esenzione della medesima,

al maturare di periodi d'assicurazione, di occupazione, di attività lavorativa autonoma o di residenza tiene conto, nella misura necessaria, dei periodi di assicurazione, di occupazione, di attività lavorativa autonoma o di residenza maturati sotto la legislazione di ogni altro Stato membro, come se si trattasse di periodi maturati sotto la legislazione che essa applica».

L'**art. 51**, paragrafo 1, del Regolamento n. 883/2004 precisa che:

«1. Se la legislazione di uno Stato membro subordina la concessione di talune prestazioni alla condizione che i periodi di assicurazione siano stati maturati solo in una determinata attività subordinata o autonoma o in un'occupazione soggetta ad un regime speciale applicabile ai lavoratori subordinati o autonomi, l'istituzione competente di detto Stato membro tiene conto dei periodi maturati sotto la legislazione di altri Stati membri soltanto se sono maturati sotto un regime corrispondente o, in mancanza di questo, nella stessa occupazione o, se del caso, nella stessa attività subordinata o autonoma.

Se, tenuto conto dei periodi così maturati, l'interessato non soddisfa le condizioni per beneficiare di un regime speciale, questi periodi sono presi in considerazione ai fini dell'erogazione delle prestazioni del regime generale o, altrimenti, del regime applicabile agli operai o agli impiegati, a seconda dei casi, purché l'interessato sia stato iscritto a uno di tali regimi».

Il Regolamento n. 883/2004 **si applica** alle legislazioni nazionali relative ai settori di sicurezza sociale riguardanti le seguenti forme di **assicurazione gestite dall'INPS** (7):

- assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti e relative Gestioni speciali dei lavoratori autonomi;
- gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335;
- regimi speciali di assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti;
- assicurazione obbligatoria per la tubercolosi;
- assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria, ivi compresi i sussidi straordinari e l'indennità di mobilità, nonché per la Cassa integrazione guadagni.;
- prestazioni familiari;
- assicurazioni obbligatorie per la malattia e la maternità.

Sono **compresi i regimi ex INPDAP, INPGI, ENPALS**, ora confluiti nell'INPS, e le **Casse professionali**, che erano già destinatari della normativa comunitaria contenuta nei Regolamenti n. 1408/1971 e n. 574/1972.

Possono essere totalizzati, a seconda dei casi, **tutti i tipi di contributi: obbligatori** (lavoro dipendente o autonomo), **figurativi** (servizio militare, malattia, maternità, cassa integrazione guadagni, disoccupazione, tbc), **da riscatto** (corso legale di laurea, contribuzione omessa, contribuzione per attività svolta in Paesi esteri non convenzionati), da versamenti **volontari**.

I **periodi contributivi totalizzabili** vengono presi in considerazione così come sono riconosciuti dalla legislazione dello Stato in cui sono stati maturati e possono riguardare anche periodi che siano già stati utilizzati per la liquidazione di una prestazione a carico della legislazione dello Stato in cui sono maturati.

### Requisito minimo

Per poter procedere alla totalizzazione di contribuzione di Paesi UE è previsto il requisito minimo di **1 anno di assicurazione** (52 settimane).

La **normativa comunitaria** e **alcune Convenzioni bilaterali** prevedono che i **contributi inferiori** al minimo necessario per la totalizzazione siano utilizzati dagli altri Stati contraenti come

(5) Come sostituito in base alla rettifica pubblicata nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea n. L 200 del giugno 2004 e, successivamente, modificato dal Regolamento (CE) n. 988 del 16 settembre 2009, pubblicato nella Gazzetta ufficiale

dell'Unione europea n. L 284 del 30 ottobre 2009.

(6) Pubblicato nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea n. L 284 del 30 ottobre 2009.

(7) V. INPS, circolare 1° luglio 2010, n. 82.

# Approfondimenti

se fossero propri, senza un loro effettivo trasferimento. I periodi di assicurazione inferiori ad 1 anno, versati in uno Stato, devono essere presi in considerazione per accertare il diritto alla prestazione, da parte dell'istituzione dell'altro Stato e determinarne l'importo, solo a decorrere dal perfezionamento dei requisiti di età previsti dalla legislazione dello Stato che non può totalizzare.

Tale **requisito** di 52 settimane **non è richiesto** se la prestazione deve essere concessa ai soli orfani (8).

## Regole di conversione

Per le regole di conversione in abito UE, l'INPS ha emanato la **circolare 2 luglio 2010, n. 88**, che, nell'illustrare le disposizioni di carattere generale in merito al Regolamento (CE) n. 883 del 29 aprile 2004, come modificato dal Regolamento (CE) n. 988 del 16 settembre 2009, e **Regolamento di applicazione (CE) n. 987 del 16 settembre 2009**, relativi al coordinamento dei siste-

mi nazionali di sicurezza sociale, al punto 9 tratta in particolare la «totalizzazione dei periodi assicurativi e regole di conversione».

L'**art. 13** del Regolamento di applicazione 16 settembre 2009, n. 987, dispone le «**Regole di conversione dei periodi**»: «1. Quando i periodi maturati sotto la legislazione di uno Stato membro sono espressi in unità diverse da quelle previste dalla legislazione di un altro Stato membro, la conversione necessaria ai fini della totalizzazione a norma dell'articolo 6 del Regolamento di base si effettua secondo le regole seguenti:

a) l'istituzione dello Stato membro sotto la cui legislazione è stato maturato il periodo comunica quale periodo debba essere utilizzato come base per la conversione;

b) per i regimi in cui i periodi sono espressi in giorni, la conversione da giorni ad altre unità o viceversa, così come la conversione fra regimi diversi basati sui giorni, si calcola secondo la tabella seguente:

Regime basato su	1 giorno	1 settimana	1 mese	1 trimestre	n. massimo di giorni in 1 anno civile
	equivale a				
5 giorni	9 ore	5 giorni	22 giorni	66 giorni	264 giorni
6 giorni	8 ore	6 giorni	26 giorni	78 giorni	312 giorni
7 giorni	6 ore	7 giorni	30 giorni	90 giorni	360 giorni

c) per i regimi in cui i periodi sono espressi in unità diverse dai giorni:

i) tre mesi o tredici settimane sono equivalenti a un trimestre e viceversa;

ii) un anno è equivalente a quattro trimestri, 12 mesi o 52 settimane e viceversa;

iii) per la conversione delle settimane in mesi, e viceversa, le settimane e i mesi sono convertiti in giorni secondo le regole applicabili ai regimi basati su sei giorni di cui alla tabella alla *lettera b)*;

d) per i periodi espressi in frazioni, le cifre sono convertite con approssimazione per difetto all'unità intera più vicina, applicando le regole di cui alle *lettere b)* e *c)*. Le frazioni di anno sono convertite in mesi a meno che il regime in causa non sia basato sui trimestri;

e) Se dalla conversione di cui al presente paragrafo risulta una frazione di unità, il risultato è approssimato per eccesso all'unità intera più vicina».

L'applicazione delle regole di conversione non può determinare, per l'insieme dei periodi maturati nel corso dell'anno civile, un totale superiore al numero di giorni indicato nell'ultima colonna della tabella riportata, 52 settimane, 12 mesi o quattro trimestri.

Se i periodi da convertire equivalgono al totale annuo massimo dei periodi a norma della legislazione dello Stato membro in cui sono stati maturati, l'applicazione delle citate regole di conversione non può dare come risultato, nell'arco di 1 anno civile, periodi più brevi del possibile totale annuo massimo dei periodi previsto da detta legislazione.

La conversione è effettuata in un'unica operazione che copre tutti i periodi comunicati come dato aggregato oppure è effettuata per ogni singolo anno, se i periodi sono stati comunicati su base annua.

(8) V. Corte di Giustizia, sentenza n. 269/1987.

Accertato il diritto in totalizzazione, la **normativa applicabile è quella del Paese che liquida la prestazione.**

## *Pro-rata*

L'importo della prestazione è pagato *pro-rata*, cioè, **proporzionalmente ai contributi versati nei singoli Paesi.**

## **Gestioni speciali dei lavoratori autonomi e Gestione separata ex art. 2, comma 26, legge n. 335/1995**

La Corte di Giustizia delle Comunità europee nella sentenza n. 221/1995, ha chiarito che la **natura dell'attività** esercitata in ciascuno Stato deve essere valutata in funzione delle **disposizioni previdenziali dello Stato membro nel cui territorio l'attività è esercitata** e non già in funzione della nozione che ne viene data secondo le disposizioni giuslavoristiche (nozioni legate all'esistenza o meno del vincolo di subordinazione).

L'INPS ha esposto i criteri per la **valutazione dei periodi esteri** derivanti da un'attività autonoma ai fini dell'accertamento del diritto e del calcolo delle prestazioni a carico delle **Gestioni speciali dei lavoratori autonomi** nella circolare 2 luglio 2010, n. 88:

«- i periodi di assicurazione, fatti valere negli altri Stati membri, derivanti dallo svolgimento di attività autonoma corrispondente a quella che avrebbe dato luogo, se svolta in Italia all'iscrizione ad una delle gestioni speciali per i lavoratori autonomi, sono da equiparare ai periodi di assicurazione del regime generale italiano e, pertanto, possono essere utilizzati per il raggiungimento del diritto e per il calcolo della pensione italiana sia nell'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti sia nelle suddette gestioni speciali. Si precisa che deve, in ogni caso, trattarsi di periodi relativi a forme assicurative obbligatorie e non di natura privatistica o negoziale;

- i periodi di contribuzione accreditati nelle gestioni speciali italiane, ivi compresi quelli accreditati nella gestione separata (vedi messaggio n. 71 del 3 luglio 2003) devono essere in ogni caso comunicati agli organismi esteri unitamente a quelli dell'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti».

Con riferimento alla **Gestione separata** di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, con la circolare 16 ottobre 2018, n. 102,

l'INPS ha fornito indicazioni in merito alla corretta applicazione delle norme in materia di legislazione applicabile, di cui al Regolamento (CE) n. 883/2004 e al relativo Regolamento di applicazione (CE) n. 987/2009:

«Dal 1° gennaio 2016, al fine della determinazione della legislazione applicabile in base alla normativa comunitaria, con riferimento alle figure iscritte alla Gestione separata, sono **assimilati**, dal punto di vista previdenziale, **ai lavoratori dipendenti** i soggetti titolari dei seguenti tipi di rapporto:

- dottorato di ricerca, assegno, borsa di studio erogata da MUIR;
- medico in formazione specialistica (cfr. la circolare n. 37/2007);
- collaborazione coordinata e continuativa le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente sia nei tempi che nel luogo di lavoro (etero organizzate).

Sono inoltre **assimilati**, dal punto di vista previdenziale, **ai lavoratori autonomi** i soggetti titolari dei seguenti tipi di rapporto:

- amministratore, sindaco, revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, liquidatore di società;
- collaboratore di giornale, riviste, enciclopedia e simili;
- partecipante a collegi e commissioni;
- venditore porta a porta;
- rapporto occasionale autonomo (di cui alla legge 24 novembre 2003, n. 326);
- collaborazione coordinata e continuativa nei casi in cui il rapporto non è etero organizzato;
- tutti i liberi professionisti per i quali non è prevista alcuna Cassa previdenziale obbligatoria».

## **Dipendenti pubblici**

Dal 25 ottobre 1998 anche i dipendenti pubblici **possono totalizzare i periodi assicurativi**, non coincidenti con quelli nazionali, maturati negli Stati membri dell'Unione europea, negli stati SEE, in Svizzera e nel Regno Unito.

## **Paesi extra UE convenzionati**

Le convenzioni e gli accordi bilaterali di sicurezza sociale disciplinano la totalizzazione per le prestazioni e con le modalità in esse contenute. Le **regole di conversione sono praticamente identiche a quelle dei Paesi UE.**

Alcune Convenzioni bilaterali **non consentono la totalizzazione**: Giappone, Messico, Corea,

# Approfondimenti

Moldova; altre ammettono la possibilità di **sommare ai contributi versati nello Stato contraente anche quelli versati in altri Paesi** che risultino legati da **accordi internazionali** sia all'Italia che all'altro Stato convenzionato (c.d. "Paesi terzi"); altre ancora consentono la **totalizzazione multipla**: Argentina, Canada, Repubblica di Capoverde, Repubblica di San Marino, Spagna, Svezia, Svizzera (anche dopo che alla Svizzera si applica la normativa comunitaria in base all'accordo del 1° giugno 2002 tra la Comunità europea e la Confederazione svizzera), Tunisia e Uruguay. La totalizzazione multipla si applica anche alla Spagna e alla Svezia in base alla vecchia Convenzione bilaterale che legava ciascuno dei due Stati all'Italia prima che applicassero i Regolamenti dell'UE. In particolare, solo la Convenzione con l'Argentina permette a coloro che risultano in possesso della cittadinanza di uno dei due Stati contraenti (par. 7, art. 15 della Convenzione) la totalizzazione dei contributi con qualsiasi Stato purché legato da accordi anche soltanto all'Italia o soltanto all'Argentina.

Gli accordi bilaterali non si applicano al regime dei **dipendenti pubblici** e del personale ad essi assimilato. Gli iscritti alla Gestione pubblica dell'INPS possono richiedere soltanto la pensione in regime di convenzione bilaterale con Israele e Turchia.

## Paesi extracomunitari non convenzionati

Per i rapporti di lavoro dei lavoratori italiani operanti in **Paesi extracomunitari non convenzionati** assunti per prestare attività in detti Paesi o trasferiti negli stessi, nell'**assenza di accordi bilaterali**, l'**obbligo delle assicurazioni** è stato introdotto dal D.L. 18 novembre 1986, n. 761, successivamente più volte reiterato e da ultimo dal **D.L. 31 luglio 1987, n. 317 (9)**.

I **versamenti contributivi** devono essere effettuati, oltre che in base al principio della territorialità, anche in Italia, ai sensi dell'art. 1, comma 2, *lett. d*), D.L. 31 luglio 1987, n. 317, e anche se occupati all'estero presso datori di lavoro stranieri (**doppia contribuzione**).

Il versamento dei contributi, secondo le procedure ordinarie, è dovuto per le seguenti forme di previdenza e assistenza sociale:

- a*) assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti;
- b*) assicurazione contro la disoccupazione involontaria;
- c*) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- d*) assicurazione contro le malattie;
- e*) assicurazione di maternità;
- f*) contributo al Fondo di garanzia Tfr nelle misure previste dalla legislazione italiana su **retribuzioni convenzionali** per 12 mensilità, fissate entro il 31 gennaio di ogni anno, per settori omogenei, con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto col Ministro dell'economia e delle finanze (riduzione di 10 punti dell'aliquota complessiva dovuta per le assicurazioni invalidità, vecchiaia e superstiti, contro la disoccupazione involontaria) (10).

Sono soggetti al regime del D.L. 31 luglio 1987, n. 317, anche gli altri **cittadini comunitari** (11).

Il Ministero del Lavoro, con nota del 23 agosto 2011, prot. 04/UL/0004103/L (12), ha espresso l'avviso che la disciplina deve essere estesa altresì ai **lavoratori extracomunitari**, anche privi dello *status* di «soggiornanti di lungo periodo», purché **titolari di un regolare titolo di soggiorno e di un contratto di lavoro in Italia**, inviati dal proprio datore in un Paese extracomunitario.

Sono **esclusi** dal regime previdenziale della legge 3 ottobre 1987, n. 398, i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, i marittimi italiani imbarcati su navi battenti bandiera estera, il personale di volo, i lavoratori in trasferta.

L'istituto della totalizzazione non è, quindi, applicabile e il lavoratore potrà conseguire la prestazione sia in base alle regole vigenti nello Stato estero che in base alla legislazione italiana e potrà chiedere, eventualmente, il **riscatto oneroso** dell'art. 51, comma 2, della legge 30 aprile 1969, n. 153. Non è di ostacolo che i periodi risultino assicurati in base alla legislazione dello Stato estero o, addirittura, che tali periodi siano stati utilizzati per il conseguimento di una pensione a totale carico dello Stato estero.

(9) Convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398.

(10) Per il 2025 v. D.M. 16 gennaio 2025 (del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale

n. 34, serie generale, dell'11 febbraio 2025; INPS, circolare 18 febbraio 2025, n. 43.

(11) V. INPS, messaggio 6 febbraio 1990, n. 18604.

(12) In allegato al messaggio 18 gennaio 2012, n. 995 dell'INPS.

Recepimento Direttiva NIS 2

# Protezione informatica: nuovi obblighi per i datori di lavoro

Marco Soffientini - Avvocato

La **Direttiva 2022/2555** (1) nota anche come “*Direttiva NIS 2*” è la normativa dell’Unione europea in materia di **cybersicurezza** che si prefigge l’obiettivo di aumentare la resilienza di soggetti pubblici e privati alle minacce nell’ambito cibernetico (2).

Essa è entrata in vigore nel 2023 ed è stata recepita in Italia con il **D.Lgs. 4 settembre 2024, n. 138** (3) che ha abrogato il D.Lgs. n. 65/2018, di recepimento della precedente Direttiva NIS (Direttiva 2016/1148).

Rispetto alla precedente normativa, la NIS 2 ha **ampliato i settori altamente critici e introdotto i settori critici**. Inoltre, **coinvolge l’intera infrastruttura ICT** (Information and Communication Technology – Tecnologie dell’Informazione e della Comunicazione) **dei soggetti obbligati** e non è più limitata alle sole reti e sistemi serventi i servizi essenziali come avveniva con la NIS.

La nuova normativa si è resa necessaria a causa dei numerosi **incidenti informatici** occorsi negli ultimi anni. Sul punto basti pensare che secondo il rapporto Clusit 2023 negli ultimi cinque anni, il numero di attacchi registrati a livello globale è cresciuto del 60%.

## A chi si applica la NIS 2

L’art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 138/2024 si occupa dell’**ambito di applicazione** operando una classificazione dei **soggetti pubblici e privati** in:

- soggetti altamente critici (Allegato I);

- settori critici (Allegato II);
- Pubbliche Amministrazioni alle quali si applica il decreto (Allegato III);
- soggetti identificati dal Governo.

Per determinare se un soggetto pubblico o privato rientra nel perimetro di applicazione della NIS 2 si devono esaminare **dimensioni** (vedi infra la distinzione tra media e piccola impresa) e **tipologia di soggetto** stabiliti dal decreto.

Rientrano i soggetti che appartengono alle tipologie di cui agli Allegati I e II che superano i massimali per le piccole imprese (ossia sono almeno **medie imprese**) ai sensi dell’art. 2, paragrafo 2, dell’Allegato alla Raccomandazione 2003/361/CE (4).

Ai sensi dell’art. 3, comma 5 del D.Lgs. n. 138/2024 sono tenuti, **indipendentemente dalle dimensioni** (e quindi anche se piccole imprese) i soggetti:

- individuati “critici” dalla Direttiva CER (Resilience of Critical Entities) ai sensi del D.Lgs. n. 134/2024 che recepisce la Direttiva (UE) 2022/2557 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 dicembre 2022;
- fornitori di reti pubbliche di comunicazione elettronica o di servizi di comunicazione elettronica accessibili al pubblico (Allegato I);
- prestatori di servizi fiduciari (Allegato I);
- gestori di registri dei nomi di dominio di primo livello e fornitori di servizi di sistema dei nomi di dominio (Allegato I);

(1) «Direttiva (UE) 2022/2555 del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2022 relativa a misure per un livello comune elevato di cybersicurezza nell’Unione, recante modifica del Regolamento (UE) n. 910/2014 e della Direttiva (UE) 2018/1972 e che abroga la Direttiva (UE)2016/1148 (direttiva NIS 2)».

(2) V. anche le Faq dell’Agenzia per la cybersicurezza nazionale (ACN) in «<https://www.acn.gov.it/portale/faq/nis>».

(3) Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 230, serie generale, del 1° ottobre 2024.

(4) V. art. 3, comma 2, D.Lgs. 4 settembre 2024, n. 138.

# Approfondimenti

- fornitori di servizi di registrazione dei nomi di dominio (Allegato II);
  - Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, ricomprese nelle categorie elencate nell'Allegato III;
  - imprese associate o collegate ad un soggetto essenziale o importante che soddisfano almeno uno dei seguenti criteri:
    - adottano decisioni o esercitano una influenza dominante sulle decisioni relative alle misure di gestione del rischio per la sicurezza informatica di un soggetto importante o essenziale;
    - detengono o gestiscono sistemi informativi e di rete da cui dipende la fornitura dei servizi del soggetto importante o essenziale;
    - effettuano operazioni di sicurezza informatica del soggetto importante o essenziale;
    - forniscono servizi ICT o di sicurezza, anche gestiti, al soggetto importante o essenziale.
- Inoltre, ai sensi dell'art. 3, comma 8, del decreto in esame, l'Autorità Nazionale Competente NIS (ACN) su proposta delle Autorità di settore, può identificare sulla base di una valutazione del rischio:
- i soggetti che forniscono servizi di trasporto pubblico locale (Allegato IV);
  - gli Istituti di istruzione che svolgono attività di ricerca (Allegato IV);
  - i soggetti che svolgono attività di interesse culturale (Allegato IV);
  - le società in house, società partecipate e società a controllo pubblico, come definite nel D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175 (allegato IV);
- Ai sensi del comma 9 del suindicato decreto sono soggetti alla NIS 2 i soggetti, **indipendentemente dalle loro dimensioni**, che appartengono ai settori o alle tipologie di cui agli Allegati I, II, III e IV che soddisfano almeno uno dei seguenti criteri:
- il soggetto era stato già identificato come operatore di servizi essenziali ai sensi del D.Lgs. 18 maggio 2018, n. 65 (NIS) ossia prima della data di entrata in vigore del decreto di recepimento della NIS 2;
  - il soggetto è l'unico fornitore nazionale di un servizio essenziale per il mantenimento di attività sociali o economiche fondamentali;
  - una perturbazione del servizio fornito dal soggetto potrebbe avere un impatto significativo sul-

- la sicurezza pubblica, l'incolumità pubblica o la salute pubblica;
- una perturbazione del servizio fornito dal soggetto potrebbe comportare un rischio sistemico significativo, in particolare per i settori nei quali tale perturbazione potrebbe avere un impatto transfrontaliero;
- il soggetto è critico in ragione della sua particolare importanza a livello nazionale o regionale per quel particolare settore o tipo di servizio o per altri settori indipendenti nel territorio dello Stato;
- il soggetto è considerato critico ai sensi del presente decreto quale elemento sistemico della catena di approvvigionamento, anche digitale, di uno o più soggetti considerati essenziali o importanti.

## Soggetti essenziali e importanti

Con la Direttiva NIS 2 si supera la **distinzione** tra Operatori di Servizi Essenziali (OSE) e Fornitori di Servizi Digitali (FSD) in favore di quella tra **soggetti essenziali e soggetti importanti**.

La NIS 2, infatti, suddivide i soggetti obbligati alla normativa in **due categorie di soggetti**: essenziali e importanti. La **differenza** incide sugli **obblighi** e sui **poteri ispettivi e sanzionatori** dell'Agenzia per la cybersicurezza nazionale (ACN).

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 138/2024 **sono considerati essenziali**:

- a) i soggetti di cui all'Allegato I che **superano i massimali per le medie imprese** di cui all'art. 2, paragrafo 1, dell'Allegato alla Raccomandazione 2003/361/CE;
- b) indipendentemente dalle loro dimensioni, i soggetti identificati come **soggetti critici** ai sensi del D.Lgs. n. 134/2024 che recepisce la Direttiva (UE) 2022/2557;
- c) i fornitori di reti pubbliche di comunicazione elettronica e i fornitori di servizi di comunicazione elettronica accessibili al pubblico di cui all'art. 3, comma 5, *lett. b)*, che si considerano almeno medie imprese ai sensi dell'art. 2 dell'Allegato alla Raccomandazione 2003/361/CE;
- d) indipendentemente dalle loro dimensioni, i prestatori di servizi fiduciari qualificati e i gestori di registri dei nomi di dominio di primo livello, nonché i prestatori di servizi di sistema dei

nomi di dominio di cui all'art. 3, comma 5, *lettere c) e d)*;

*e)* indipendentemente dalle loro dimensioni, le Pubbliche Amministrazioni centrali di cui all'Allegato III, *lett. a)*.

Inoltre, (art. 6, comma 2) l'ACN può individuare nuovi soggetti che indipendentemente dalle loro dimensioni, sono considerati essenziali.

Tutti i soggetti che rientrano nel campo di applicazione della NIS 2, ma che non sono essenziali, fanno parte della categoria dei **soggetti importanti**.

## Distinzione europea tra grande, media e piccola impresa

Sulla base del criterio del dimensionamento, **rientrano in NIS 2** tutte le **grandi imprese** dei settori suindicati, vale a dire quelle con più di 250 dipendenti o un fatturato annuo maggiore di 50 milioni di euro o un totale di bilancio annuo superiore a 43 milioni di euro.

Per capire se si rientra nel concetto di **media o piccola impresa** è necessario far riferimento ai requisiti dimensionali indicati nell'art. 2, paragrafo 1, dell'Allegato alla Raccomandazione 2003/361/CE e, in particolare, alla «Guida dell'utente alla definizione di PMI» pubblicata dalla Commissione europea nel 2020.

Alla luce dei suindicati riferimenti normativi come si evince dalla Faq n. 2.3. pubblicata sul sito dell'ACN:

- le **microimprese** sono definite come imprese con meno di 10 occupati e che realizzano un fatturato annuo oppure un totale di bilancio annuo non superiore a 2 milioni di euro;
- le **piccole imprese** sono definite come imprese con meno di 50 occupati e che realizzano un fatturato annuo oppure un totale di bilancio annuo non superiore a 10 milioni di euro;
- le **medie imprese** sono definite come imprese con meno di 250 occupati e che realizzano un fatturato annuo non superiore a 50 milioni di eu-

ro oppure un totale di bilancio annuo non superiore a 43 milioni di euro.

Devono essere sempre presenti, sia il criterio del **numero di effettivi**, sia almeno uno dei **due parametri contabili (fatturato o bilancio) tra loro alternativi**, essendo sufficiente che almeno uno dei due rientri nei parametri dimensionali. Se i valori dei parametri contabili sono superati entrambi, si ricade nella categoria di PMI superiore.

### Esempio

Il fatturato supera il valore di 50 milioni e il totale di bilancio annuo supera il valore di 43 milioni: si ricade nella grande impresa indipendentemente dal numero degli effettivi.

La Raccomandazione 2003/361/CE, all'art. 6, paragrafo 2, prevede che il calcolo del numero di effettivi, fatturato e bilancio, tenga conto delle **imprese associate o collegate**.

Qualora il soggetto ritenga che ciò non sia proporzionato – tenuto anche conto dell'indipendenza dello stesso dalle sue imprese associate o collegate in termini di servizi che fornisce e di sistemi informativi e di rete che utilizza nella fornitura di tali servizi – potrà **richiedere una deroga** ai sensi dell'art. 3, comma 4, del Decreto NIS, in presenza degli **specifici criteri** stabiliti dal **D.P.C.M. 9 dicembre 2025 (5)** sull'applicazione della **clausola di salvaguardia**, adottato ai sensi dell'art. 40, comma 1, *lett. a)*, del D.Lgs. n. 138/2024.

## Registrazione al portale dell'ACN

La registrazione al portale dell'ACN è prevista dall'art. 7 del D.Lgs. n. 138/2024 e le **modalità, termini e procedimenti** sono definiti dalla **Determinazione n. 38565/2024 (6)**.

I soggetti che si riconoscono in uno dei settori/sottosettori/tipologie previste dalla nuova normativa NIS dovranno registrarsi sulla piattaforma di ACN **dal 1° gennaio al 28 febbraio di ogni anno successivo alla data di entrata in vigore del**

(5) «Regolamento per la definizione dei criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'articolo 3, commi 4 e 12, del decreto legislativo del 4 settembre 2024, n. 138, di recepimento della Direttiva (UE) 2022/2555, relativa a misure per un livello comune elevato di cybersicurezza nell'Unione, recante modifica del Regolamento (UE) n. 910/2014 e della Direttiva (UE) 2018/1972 e che abroga la Direttiva (UE) 2016/1148», pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, n. 33, serie generale, del 10 febbraio 2025.

(6) V. Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale, Determinazione Direttore generale, 26 novembre 2024, n. 38565 « di cui all'articolo 7, comma 6, e all'articolo 40, comma 5, *lettera b)*, del decreto legislativo 4 settembre 2024, n. 138, recante termini, modalità e procedimenti di utilizzo e accesso alla piattaforma digitale nonché ulteriori informazioni che i soggetti devono fornire all'Autorità nazionale competente NIS e termini, modalità e procedimenti di designazione dei rappresentanti NIS nell'Unione», applicabile dal 1° dicembre 2024.

# Approfondimenti

**decreto** – quindi già entro il 28 febbraio 2025 – fatta eccezione per i fornitori di servizi di sistema dei nomi di dominio, i gestori di registri dei nomi di dominio di primo livello, i fornitori di servizi di registrazione dei nomi di dominio, i fornitori di servizi di cloud computing, i fornitori di servizi di data center, i fornitori di reti di distribuzione dei contenuti, i fornitori di servizi gestiti, i fornitori di servizi di sicurezza gestiti, nonché i fornitori di mercati online, di motori di ricerca online e di piattaforme di servizi di social network che rientrano nell'ambito di applicazione del decreto per i quali è previsto l'obbligo di registrazione entro il 17 gennaio 2025.

Prima di avviare la registrazione, il soggetto deve **designare** il «**punto di contatto**», di cui all'art. 7, comma 1, *lett. c)* del D.Lgs. n. 138/2024. In linea generale, il punto di contatto deve essere **un dipendente delegato dal rappresentante legale** del soggetto. Come titolo giuridico è sufficiente una **delega del rappresentante legale** che può essere *ad-hoc* o anche una delega preesistente più ampia. L'ACN ha messo a disposizione un modello (v. § «Atto di delega» riportato in calce al presente paragrafo) (7).

Ai sensi dell'art. 4 della Determinazione n. 38565/2024 dell'ACN si precisa che:

**1)** il **punto di contatto** è una **persona fisica** designata dal soggetto NIS con il compito di curare l'attuazione delle disposizioni del Decreto NIS per conto del soggetto stesso. In particolare, il punto di contatto accede al portale ACN e ai servizi NIS, effettua, per conto del soggetto, la registrazione di cui all'art. 7 del Decreto NIS, e interloquisce, per conto del soggetto NIS, con l'Autorità nazionale competente NIS;

**2)** le **funzioni di punto di contatto** possono essere svolte dal **rappresentante legale** del soggetto NIS, da uno dei **procuratori generali** del soggetto NIS o da un **dipendente** del soggetto NIS delegato dal rappresentante legale del soggetto medesimo. Laddove il punto di contatto, nell'espletamento delle proprie funzioni, si avvalga di

**personale esterno**, restano comunque ferme le disposizioni di cui al comma 1;

**3)** qualora il soggetto sia parte di un **gruppo di imprese**, le funzioni di punto di contatto possono essere svolte da un dipendente di un'altra impresa del gruppo che rientra nell'ambito di applicazione del decreto NIS, delegato dal rappresentante legale del soggetto stesso;

**4)** qualora il soggetto NIS sia una Pubblica Amministrazione, le funzioni di punto di contatto possono essere svolte da un **dipendente di un'altra Pubblica Amministrazione** che rientra nell'ambito di applicazione del Decreto NIS, delegato dal rappresentante legale del soggetto stesso;

**5)** il punto di contatto riferisce direttamente al vertice gerarchico del soggetto NIS nonché agli organi di amministrazione e direttivi del soggetto medesimo ai fini di quanto previsto dal Decreto NIS;

**6)** resta ferma, in ogni caso, la **responsabilità degli organi di amministrazione e direttivi del soggetto NIS** ai sensi dell'art. 23 del Decreto NIS e delle persone fisiche ai sensi dell'art. 38 del medesimo decreto;

**7)** la designazione del punto di contatto da parte dei soggetti di cui all'art. 1, comma 1, della legge 28 giugno 2024, n. 90, che rientrano nell'ambito di applicazione del Decreto NIS, può soddisfare l'obbligo di nomina e comunicazione del referente per la cybersicurezza di cui all'art. 8, comma 2, della medesima legge.

La **registrazione** è composta da **tre fasi**: **i)** il censimento del punto di contatto; **ii)** la sua associazione al soggetto; **iii)** la compilazione della dichiarazione NIS:

• **accesso e censimento del punto di contatto** – come si evince dalla Determinazione n. 38565/2024 dell'ACN i punti di contatto accedono al portale ACN (8) e si autenticano tramite le proprie credenziali personali del Sistema Pubblico di Identità Digitale (SPID) o in assenza tramite credenziali personali (9);

(7) Le istruzioni per la compilazione della delega così precisano: «La delega deve essere compilata in ogni sua parte (anche a mano, purché risulti leggibile) e può essere conferita ad un unico soggetto».

Ogni modificazione dei dati inseriti nella delega deve essere prontamente comunicata all'Agenzia per il tramite della Piattaforma digitale ACN.

Ai sensi dell'art. 38 del D.P.R. 28 dicembre 2000, 445 la di-

chiarazione deve essere sottoscritta con firma digitale o autografa e, in quest'ultimo caso, inviata unitamente a copia fotografica integrale (entrambe le facciate) sottoscritta, non autenticata, di un documento di identità in corso di validità all'atto della registrazione sulla piattaforma ACN».

(8) Cfr. «<https://portale.acn.gov.it/login>».

(9) V. art. 6 Determinazione 26 novembre 2024, n. 38565.

# Approfondimenti

• **associazione dell'utenza del punto di contatto al soggetto NIS** – gli utenti censiti sul Portale ACN quali punti di contatto effettuano l'associazione della loro utenza con il soggetto che li ha designati attraverso la digitazione del suo codice fiscale o del codice dell'indice dei domicili digitali delle Pubbliche Amministrazioni e dei gestori di pubblici servizi (IPA) (10).

Al termine del processo di censimento (fase 1) e associazione (fase 2), il soggetto riceve al suo domicilio digitale la comunicazione di conclusione del processo stesso (11);

• **dal 1° dicembre al 28 febbraio 2025, e così per ogni anno successivo**, gli utenti designati quali punti di contatto compilano, tramite il Servizio NIS/Registrazione, la dichiarazione per il soggetto designante ai fini della sua registrazione, assicurandosi che le informazioni fornite siano corrette e aggiornate (12).

La **dichiarazione** è divisa in **quattro sezioni: i) contesto, ii) caratterizzazione, iii) tipologie di soggetto e iv) autovalutazione.**

Al **termine della registrazione** l'ACN comunicherà ai soggetti l'inserimento, o meno, nell'elenco dei soggetti NIS 2, trasmettendo al domicilio digitale dei soggetti NIS 2, ed ai rispettivi Punti di contatto, un **codice identificativo univoco**.

La registrazione di un soggetto sulla piattaforma di ACN è **successivamente** sottoposta ad una **fase di analisi**. Entro il 31 marzo 2025, l'Agenzia, in qualità di Autorità nazionale competente NIS, comunicherà al soggetto l'eventuale inserimento nell'elenco dei soggetti essenziali o importanti.

Nel mese di aprile 2025, e così per ogni anno successivo, l'Autorità nazionale competente NIS notificherà al domicilio digitale di tutti i soggetti registrati se rientrano, o meno, nell'elenco.

La **mancata registrazione** è una violazione assistita da una **sanzione amministrativa pecuniaria** con un importo fino al 0.1% del fatturato annuo su scala mondiale del soggetto (13).

Atto di delega Resa in forma di dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà (art. 47 D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445)
<p>Il/La sottoscritto/a _____ nato/a a _____, il _____ residente in _____, provincia di _____ Via/Piazza _____, n. _____, C.F. _____, consapevole delle sanzioni penali richiamate dall'art. 76 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 nel caso di dichiarazioni mendaci, formazione e uso di atti falsi</p> <p style="text-align: center;"><b>dichiara</b></p> <p>di essere il/la _____ (indicare la qualità del/della dichiarante, es. Amministratore delegato, Procuratore generale, ecc. ...) del soggetto denominato _____ (indicare la denominazione sociale del soggetto privato, la denominazione del soggetto pubblico, ecc. ...) e, come tale, legale rappresentante dello/a stesso/a, avente sede in _____ alla via/piazza _____ n. _____, CF./P. IVA _____;</p> <p>di avere il potere di delegare a terzi lo svolgimento di incarichi predefiniti, giusta _____ (indicare la legittimazione: statuto, regolamento procura, altro);</p> <p>di voler designare il Punto di contatto, ai sensi ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. c), del D.Lgs. 4 settembre 2024, n. 138, che ha recepito la Direttiva (UE) 2022/2555, relativa a misure per un livello comune elevato di cibersicurezza nell'Unione, recante modifica del Regolamento (UE) n. 910/2014 e della Direttiva (UE) 2018/1972 e che abroga la Direttiva (UE) 2016/1148;</p> <p>di voler delegare il Punto di contatto allo svolgimento delle attività indicate dall'art. 4 della Determinazione del Direttore generale dell'Agenzia per la cibersicurezza nazionale, prot. n. 38565 del 26 novembre 2024;</p> <p style="text-align: center;"><b>designa</b></p> <p>il/La Sig./Sig.ra _____ nato/a a _____ il _____ residente nel Comune di _____, provincia di _____ via/piazza _____, n. _____, C.F. _____, (indicare la funzione esercitata dal delegato, p.es. dirigente, funzionario, componente del CDA, ecc. ...) _____ quale Punto di contatto di _____ (indicare la denominazione sociale del soggetto privato/del soggetto pubblico);</p> <p style="text-align: center;"><b>delega</b></p> <p>il/La Sig./Sig.ra _____, nella sua qualità di Punto di Contatto, come sopra designato, a porre in essere tutte le attività necessarie, utili o anche solo opportune al fine di assolvere, in nome e per conto di _____ (indicare la denominazione sociale del soggetto privato/del soggetto pubblico), agli obblighi previsti dal cennato decreto legislativo, ivi incluso quello della registrazione sulla piattaforma predisposta dall'Agenzia per la Cibersicurezza Nazionale.</p> <p>Luogo e data Il/La Delegante .....</p>

(10) V. art. 7, comma 1, Determinazione 26 novembre 2024, n. 38565.

(11) V. art. 7, comma 5, Determinazione 26 novembre 2024, n. 38565.

(12) V. art. 8, comma 1, Determinazione 26 novembre 2024, n. 38565.

(13) V. art. 38 del D.Lgs. 4 settembre 2024, n. 138.

# Approfondimenti

## Misure da adottare con NIS 2

La Direttiva NIS 2 non contempla una check list di misure da adottare ma rinvia ad una governance e ad un risk management applicando framework consolidati.

A titolo esemplificativo una buona base di partenza è rappresentata dallo standard ISO/IEC 27001 (Tecnologia delle informazioni - Tecniche di sicurezza - Sistemi di gestione della sicurezza delle informazioni - Requisiti) che contiene i requisiti per impostare e gestire un sistema di gestione della sicurezza delle informazioni (SGSI o ISMS, dall'inglese Information Security Management System). Chi risulta certificato o comunque applica questo standard è sostanzialmente conforme e dovrà fare solo alcune integrazioni.

Di recente la **Commissione europea con Regolamento di esecuzione 2024/2690 del 17 ottobre 2024** (14) ha adottato le prime norme di attuazione in materia di cybersicurezza, descrivendo più nel dettaglio le **misure di gestione dei rischi** nonché le **ipotesi** in cui un **incidente** dovrebbe essere considerato **significativo**.

Il Regolamento stabilisce i **requisiti tecnici e metodologici** delle misure indicate dall'**art. 21, paragrafo 2, della Direttiva (UE) 2022/2555**. Quest'ultima prevede che i soggetti essenziali e importanti adottino misure tecniche, operative e organizzative adeguate e proporzionate per gestire i rischi posti alla sicurezza dei sistemi informatici e di rete.

A questo fine vanno posti in essere almeno i seguenti punti:

- a)** politiche di analisi dei rischi e di sicurezza dei sistemi informatici;
- b)** gestione degli incidenti;
- c)** continuità operativa, come la gestione del backup e il ripristino in caso di disastro, e gestione delle crisi;
- d)** **sicurezza della catena di approvvigionamento**, compresi aspetti relativi alla sicurezza riguardanti i **rapporti tra ciascun soggetto e i suoi diretti fornitori o fornitori di servizi**;

**e)** sicurezza dell'acquisizione, dello sviluppo e della manutenzione dei sistemi informatici e di rete, compresa la gestione e la divulgazione delle vulnerabilità;

**f)** strategie e procedure per valutare l'efficacia delle misure di gestione dei rischi di cybersicurezza;

**g)** pratiche di igiene informatica di base e **formazione in materia di cybersicurezza**;

**h)** politiche e procedure relative all'uso della crittografia e, se del caso, della cifratura;

**i)** **sicurezza delle risorse umane, strategie di controllo dell'accesso e gestione degli attivi**.

L'Allegato «Requisiti tecnici e metodologici di cui all'articolo 2 del Regolamento di esecuzione» contiene una analisi dettagliata dei controlli da porre in essere per ciascuna delle suindicate misure.

## Cronotape Direttiva NIS 2

Di seguito si riportano le **principali date di applicazione** degli **adempimenti NIS 2**:

- entro il 31 dicembre 2024 i soggetti privati e pubblici dovranno compiere un assessment per capire se sono soggetti alla NIS 2;
- tra il 1° gennaio 2025 e il 28 febbraio i soggetti tenuti alla NIS 2 dovranno registrarsi sulla piattaforma dell'ACN;
- entro il 31 marzo 2025 l'ACN dovrà redigere l'elenco dei soggetti essenziali e dei soggetti importanti;
- tra il 1° aprile 2025 e il 15 aprile l'ACN comunicherà ai soggetti registrati l'inserimento nell'elenco dei soggetti essenziali o importanti;
- entro il 15 aprile 2025 i soggetti inseriti negli elenchi dovranno designare i soggetti che hanno la responsabilità dell'adempimento degli obblighi del Decreto;
- tra il 15 aprile e il 31 maggio 2025 i soggetti iscritti dovranno fornire le ulteriori informazioni richieste dalla normativa;
- a partire dal 1° gennaio 2026 scatta l'obbligo di notifica degli incidenti;
- entro il 1° ottobre 2026 si dovrà:

(14) «Regolamento di esecuzione (UE) 2024/2690 della Commissione, del 17 ottobre 2024, recante modalità di applicazione della Direttiva (UE) 2022/2555 per quanto riguarda i requisiti tecnici e metodologici delle misure di gestione dei rischi di cybersicurezza e l'ulteriore specificazione dei casi in cui un incidente è considerato significativo per quanto riguarda i fornitori di servizi DNS, i registri dei nomi di dominio di primo

livello, i fornitori di servizi di cloud computing, i fornitori di servizi di data center, i fornitori di reti di distribuzione dei contenuti, i fornitori di servizi gestiti, i fornitori di servizi di sicurezza gestiti, i fornitori di mercati online, di motori di ricerca online e di piattaforme di servizi di social network e i prestatori di servizi fiduciari».

- provvedere agli obblighi degli organi amministrativi e direttivi;
- adempiere agli obblighi di sicurezza;
- provvedere alla raccolta e al mantenimento di una banca dati di registrazione dei nomi a dominio (dove applicabile).

## **Impatto sul personale e vantaggi per le imprese**

L'art. 38, comma 5, del D.Lgs. n. 138/2024, in tema di **sanzioni amministrative**, dispone che «**[Q]ualsiasi persona fisica responsabile di un soggetto essenziale** o che agisca **in qualità di suo rappresentante** legale con l'autorità di rappresentarlo, di prendere decisioni per suo conto o di esercitare un controllo sul soggetto stesso, assicura il rispetto delle disposizioni di cui al presente decreto. Tali persone fisiche **possono essere ritenute responsabili dell'inadempimento in caso di violazione** del presente decreto da parte del soggetto di cui hanno rappresentanza».

È fondamentale, pertanto, delineare con sicurezza il **perimetro di responsabilità** derivante dalla previsione normativa sopra riportata e, a monte, è necessario che i soggetti che ricoprono posizioni apicali abbiano alte **competenze tecniche**. Peraltro, la responsabilità personale potrebbe avere anche **conseguenze penali** in quanto «non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo» *ex* art. 40, comma 2, c.p. Da qui la necessità per le aziende rientranti nell'ambito di applicazione della nuova Direttiva NIS 2 di pianificare e documentare la **formazione** in materia di cybersicurezza degli organi amministrativi e direttivi e dei dipendenti in generale necessaria per contribuire a garantire che i rapporti tra dipendenti, fornitori e subfornitori nella catena di approvvigionamento siano sicuri. In parallelo all'onere normativo c'è il vantaggio delle imprese in termini di **riduzione del rischio** e dei conseguenti costi di un incidente informatico e di **maggiore fiducia da parte del mercato**.

# INTELLIGENZA ARTIFICIALE, EVOLUZIONE DIGITALE E DIRITTO



## NAVIGARE L'EUROPEAN AI ACT

A cura di: **AIRIA Associazione per la Regolazione dell'Intelligenza Artificiale**

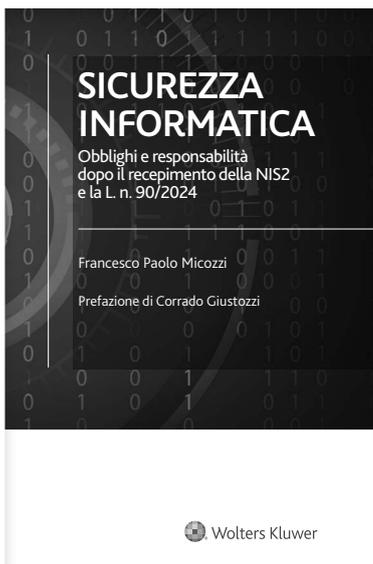
Fornisce un'analisi **approfondita** dell'AI Act, guidando i lettori attraverso le sue **complessità** e le sue **implicazioni**.



## INTELLIGENZA ARTIFICIALE, BLOCKCHAIN E CRIPTOVALUTE

Fulvio Sarzana  
di S. Ippolito,  
Massimiliano Nicotra

Una guida alla scoperta della **AI**, della **Blockchain**, delle **cripto-attività** e del loro impatto nel **mondo finanziario**.



## SICUREZZA INFORMATICA

Francesco Paolo Micozzi

Offre una panoramica completa e approfondita sugli aspetti della **sicurezza informatica** e sulle più recenti normative in materia, con un focus specifico sulla **Direttiva NIS 2** e la **Legge n. 90 del luglio 2024**.



## DIRITTO DEL FINTECH

A cura di: **Marco Cian, Claudia Sandei**

Esamina i diversi fenomeni derivanti dall'**applicazione delle nuove tecnologie** alle **attività**, ai **servizi** e ai **prodotti finanziari**.

## A digest of recent news

a cura di Luca Barbieri e Lorenzo Dani - ArlatiGhislandi e AG Studi e Ricerche (\*)

### INTRODUCTION

Our **March issue** covers the extension, until the end of 2025, of the transitional regime for the extension of fixed-term contracts beyond 12 months; an overview of social security profiles and obligations for “content creators”; and a very recent clarification by the Revenue Agency on the application of the special tax regime for ‘inpatriates’, now with less strict requisites. A recent ruling by Corte di Cassazione on the difference between “leaving” and “abandoning” the workplace, of crucial relevance for the application of disciplinary measures, is also covered.

### FIXED-TERM EMPLOYMENT – EXTENSION OF THE TRANSITIONAL REGIME

Art. 14(3) of Decree-Law No. 202/2024, converted into law, with amendments, by Law No. 15/2025, provides for the **extension to 31 December 2025** of the **transitional regime** during which, in the absence of specific provisions set out in the applicable national collective labour agreement, the employer may enter into a **fixed-term employment contract exceeding 12 months** – but **in any case not exceeding the limit of 24 months** – in the presence of **requirements** of a **i) technical, ii) organisational, or iii) productive nature**.

The parties to an individual subordinate employment contract may agree to set a fixed term for the contract, not exceeding 12 months. A fixed **term exceeding 12 months is only permitted in the following cases:**

**1)** Where explicitly provided for by the national, territorial, or company-level collective labour agreement signed by the most representative trade unions at the national level, or by their company-level union representatives or the unitary workplace union representative body,

**2)** In the absence of a specific provision in the collective labour agreement, where there is a requirement of a technical, organisational, or productive nature identified by the parties. As mentioned above, this solution is

temporary and may be applied only until 31 December 2025,

**3)** For the replacement of other employees.

Initially, the option referred to in point 2) above was available only until 30 April 2024.

This deadline was subsequently extended to 31 December 2024 to allow collective bargaining to introduce its own regulation on the matter.

To compensate for the (ongoing) lack of specific provisions in this area within collective bargaining, the duration of the **transitional regime** has been **further extended** for the period **from 28 December 2024 to 31 December 2025**.

Therefore, under the current legislation, an employer may enter into a fixed-term subordinate employment contract exceeding 12 months in the following cases:

- For the replacement of other employees,
- In cases specifically regulated by the applicable collective labour agreement,
- In the absence of specific provisions in the applicable collective labour agreement, until 31 December 2025, for proven and specific requirements of a i) technical, ii) organisational, or iii) productive nature.

### CONTENT CREATORS – SOCIAL SECURITY PROFILES

Given the growing importance of digital marketing, it has become necessary to officially classify activities related to content creation for digital platforms by introducing the **new ATECO code 73.11.03** for **i) “influencer marketing”** and **ii) “content creator”**. This ATECO classification, which comes into effect on 1 January 2025, **will be applicable from 1 April 2025**.

With **circular message no. 44/2025**, **INPS** has shared its position on the correct social security management of digital content creation activities, which should be assessed based on: **i)** the manner in which they are performed, **ii)** the nature of the service provided, **iii)** the organisational model adopted, and **iv)** the methods of remuneration.

(\*) Starting from January 2023, and on a monthly basis until December, we will publish several articles on labour and employment law in Italy, with specific focus on news and current events, but without disregarding subjects and topics that - while not undergoing relevant amendments or improvements - may be useful knowledge for international employers.

Our focus will insist on providing more than a simple number of mere notions, but rather a compendium of usable knowledge, allowing employers to pursue HR policies and strategies that are not only fully compliant with - but also set to take full advantage of - current domestic regulations.

# Labour regulations

## The Role of the Content Creator

INPS defines “**content creators**” as workers engaged in digital content creation. This activity includes several more **specific functions**, such as:

- **Influencer activities**, performed by individuals who, due to their popularity within the community of digital platform users, can influence public opinion and preferences by promoting goods or services in exchange for money or other benefits,
- **Content production**, distinguished by the distribution medium used (e.g., YouTuber, streamer, podcaster, Instagrammer, etc.) or the type of content created,
- **Pro-gamer or cyber-athlete activities**, referring to individuals who professionally participate in electronic sports (e-sports) competitions in order to win prizes and/or for entertainment purposes.

## Digital Content Creation

**Digital content creation** refers to the production of written materials, images, video recordings, audio content, or live-streamed content made **available through social digital platforms**.

A content creator may receive **remuneration** for their activities through **various payment methods**, such as:

- Direct payment from the platform, which distributes a share of advertising revenue based on audience size or according to individual agreements. In this case, the content creator could be classified as a platform worker under Art. 2(1)(d) of Directive (EU) 2024/2831 of 23 October 2024,
- Payments from supporters through the intermediation of the platform. If the conditions set out in Art. 2(1)(c) of the aforementioned Directive (EU) 2024/2831 are met, the worker may be classified as platform worker,
- Sponsorship payments or direct product sales, without the intermediation of the content distribution platform.

## Applicable Social Security Regulations

In the absence of specific legal provisions, and while awaiting the transposition of the aforementioned Directive by national legislators by 2 December 2026, the legal framework for determining the applicable social security regime for content creators is based on an assessment of the specific ways in which work is performed, its nature, and the payment methods.

A **content creator may be classified** as a **self-employed worker**, with the obligation to contribute to either the Autonomous Management Scheme for Commercial Operators or the Separate Management Scheme.

When the actual working conditions indicate self-employment, **registration in the Autonomous Management Scheme for Commercial Operators** is required if the activity is conducted as a business, either individually or in corporate form. This applies when the activity:

- Primarily relies on production tools rather than personal labour (e.g., managing advertising banners), thus falling within the tertiary sector,
- Involves uploading content to digital platforms,
- Consists of conducting marketing campaigns and other advertising services, as defined by ATECO code 73.11.02.

**Registration in the Separate Management Scheme** is required when self-employment:

- Is performed without subordination or continuous and coordinated collaboration, predominantly as a personal and intellectual activity,
- Involves simple endorsements, such as inserting advertisements on personal social media profiles.

## Entertainment Workers

The **entertainment workers’ social security regime** applies to content creators who, under contractual obligations with a client (a brand or an intermediary agency), produce paid audiovisual content for advertising purposes. These activities align with professions included in the entertainment workers’ categories (e.g., actors, directors, models, etc.).

In such cases, content creators **must be insured under the Entertainment Workers’ Pension Fund** (FPLS), regardless of the contractual form of the employment relationship or the degree of autonomy in service provision. Consequently, the employer/client is responsible for making the necessary mandatory contributions.

If the content creator is classified as an entertainment worker within **artistic and technical categories**, such as actors, models, or fashion models, and receives payment for the assignment of economic exploitation rights over their image or intellectual property, **a preferential method for calculating the social security tax base** is provided. Specifically, these payments are excluded from taxable income for social security purposes up to 40% of the total amount received for the same professional activity, provided that:

- Parties explicitly agree on compensation for the assignment of rights,
- The activity relates to artistic professions as identified by law.

INPS also clarifies that **a content creator engaged in digital marketing** – by disseminating photos, videos, and comments on blogs, vlogs, and social media to promote commercial brands – should be classified as an **entertainment worker**.

In such cases, the produced content is akin to advertising materials, requiring compliance with commercial communication regulations, including television advertising, sponsorships, and product placements and the prohibition of hidden advertising.

**Work conducted within advertising programmes** is fully recognised as an **artistic activity**, entitling workers to the accrual of social security contribution under FPLS, which must be paid by the commissioning brand, regardless of the contractual arrangement.

A recent but **isolated judicial ruling**, conflicting with INPS’s position, has stated that when an influencer regularly and continuously promotes an online brand’s products, they should be classified as a commercial agent. Therefore, the worker would be considered self-employed, requiring registration both with the Autonomous Management Scheme for Commercial Operators and with ENASARCO.

## Sports Workers

For **pro-gamers or cyber-athletes**, who engage professionally in e-sports, the social security framework de-

# Labour regulations

depends on the contracts concluded between the player and the representative teams competing in digital tournaments.

**Employment relationships in this field may fall within the social security regulations for sports workers** if the specific e-sport discipline is recognised by CONI as a sport and included in:

- The **National Register of Amateur Sports Activities** under the Department for Sport of the Presidency of the Council of Ministers,
- The **CONI Register**.

## TAX REGIME FOR 'INPATRIATES' – FUNCTIONAL LINK

In its **response to query no. 66 of 6 March 2025**, **Agenzia delle Entrate** clarified on the **new special tax regime for 'inpatriate' workers** set out in **Article 5 of Legislative Decree No. 209/2023**. The Agency confirmed that the previous stance adopted by the tax authorities, under which the special regime could be applied provided that a functional link between the transfer of tax residency to Italy and the commencement of work in Italy was demonstrated, is now definitively superseded.

Art. 5 of Legislative Decree No. 209/2023 states that a worker transferring their tax residency to Italy is eligible for the **special tax regime**, under which only 50% of the income earned in Italy is considered for tax purposes, up to a maximum of EUR 600,000 annually. This applies provided that the worker has not been tax resident in Italy for the three years prior to the transfer of tax residency.

If the **worker performs work in Italy** for **i)** the same entity they were employed by abroad before transferring their tax residency, or **ii)** an entity within the same group, the minimum requirement of time spent abroad is extended as follows:

- **6 tax periods** if the worker has not been employed in Italy by the same entity or a related group entity prior to the transfer,
- **7 tax periods** if the worker had been employed in Italy by the same entity or a related group entity before moving abroad. Entities are considered part of the same group if **i)** they are under direct or indirect control of one another or **ii)** are under common direct or indirect control by another entity (Article 2359, paragraph 1, no. 1 of the Civil Code).

The application of the special tax regime is also subject to the following **conditions**:

- 1)** The worker must maintain their tax residency in Italy for at least 4 years,
- 2)** The worker must perform the majority of their employment activity in Italy during the tax period,
- 3)** The worker must have a high level of qualification or specialization, evidenced by:
  - A higher education qualification issued by the competent authority in the country where it was obtained, attesting to the completion of at least three years of hi-

gher education and the corresponding higher professional qualification, classified within levels 1, 2, and 3 of the ISTAT classification of professions CP 2011, as amended, recognized both in the country of origin and in Italy,

- The necessary qualifications for the practice of regulated professions.

Without prejudice to the above, regarding the special tax regime in force until 31 December 2023, the Revenue Agency repeatedly considered it necessary for the application of this regime to establish a functional link between the transfer of tax residency to Italy and the start of work in Italy. More precisely, the tax authorities held that the special tax regime was applicable only when there was a **connection between the event of transferring tax residency to Italy and the commencement of employment**.

**This stance**, developed in practice, **has been contested by more recent case law**, which found that Art. 16 of Legislative Decree No. 147/2015 did not require such a link (CGT Milan, ruling no. 1709/2023 and CGT Milan, ruling no. 3759/2024).

Through the ruling in question – concerning the application of the current special regime for inpatriate workers under Art. 5 of Legislative Decree No. 209/2023 – the Revenue Agency has definitively overcome its previous interpretative approach, clarifying that it is no longer necessary to verify the existence of a functional link between the transfer of tax residency to Italy and the commencement of a taxable work activity carried out in Italy.

Therefore, the special tax regime may apply even in cases where, for instance, a worker, provided they meet the personal requirements set out in Art. 5 of Legislative Decree No. 209/2024, transfers their tax residency to Italy at the beginning of 2025, without having agreed to any future employment contract in Italy, and only in the months following the transfer does the worker sign an employment contract that involves working in Italy for the majority of the tax period.

## DISMISSAL ON DISCIPLINARY GROUNDS – DIFFERENCE BETWEEN LEAVING AND ABANDONING THE WORKPLACE

**Corte di Cassazione**, in its **judgment no. 1321/2025**, clarified the difference between leaving and abandoning the workplace and, at the same time, rejected the appeal of a worker who had been dismissed on disciplinary grounds for abandoning his post.

In challenging the Court of Appeal's decision, the worker argued on the definition of workplace abandon-

# Labour regulations

ment, as set out in the relevant collective labour agreement, which provided for dismissal only in cases where personnel entrusted with surveillance, custody, or control duties abandoned their post.

In this specific case, the competent Court found that the situation constituted abandonment of the workplace due to the distance between the place where the worker was supposed to perform their duties and the location where he was found, which required the use of a vehicle. As a result, the worker's link to the workplace was deemed severed, as his duties could not have been resumed immediately or within a reasonably short time-frame.

The worker challenged this interpretation, asserting that permanence was key to defining abandonment and arguing that, in his case:

- His absences were minimal,
- They did not affect the regular performance of service,
- There was no intent to abandon the post.

Corte di Cassazione rejected this argument, reaffirming **established case law which states that the distinction between leaving and abandoning the workplace – although partially overlapping – lies in the duration of the worker's absence**. Specifically, leaving the work-

place occurs only when the absence does not affect the proper functioning of the service.

However, the Court noted that the **concept of permanence** and its **effect on service operations** should not be assessed in abstract terms and must instead be **evaluated concretely**, considering:

- **Objectively**: the extent of the worker's breach of their supervisory duties, as abandonment entails a complete detachment from the protected asset, and the duration of the conduct and its impact on service requirements (although abandonment does not require the absence to last for the entire remaining working shift),

- **Subjectively**: the conscious and voluntary nature of the abandonment, regardless of the worker's intent, unless there are exculpatory reasons, while the reason for leaving the workplace is irrelevant.

Applying these principles to the case at hand, Corte di Cassazione found that, based on factual evidence (such as the worker's duty to guard an extensive public asset and the fact that he was found approximately 1 km away from his assigned post), the absences directly affected service requirements. As a result, they undermined the very essence of the worker's duties - namely, custody of the assigned asset - and justified disciplinary termination of employment.

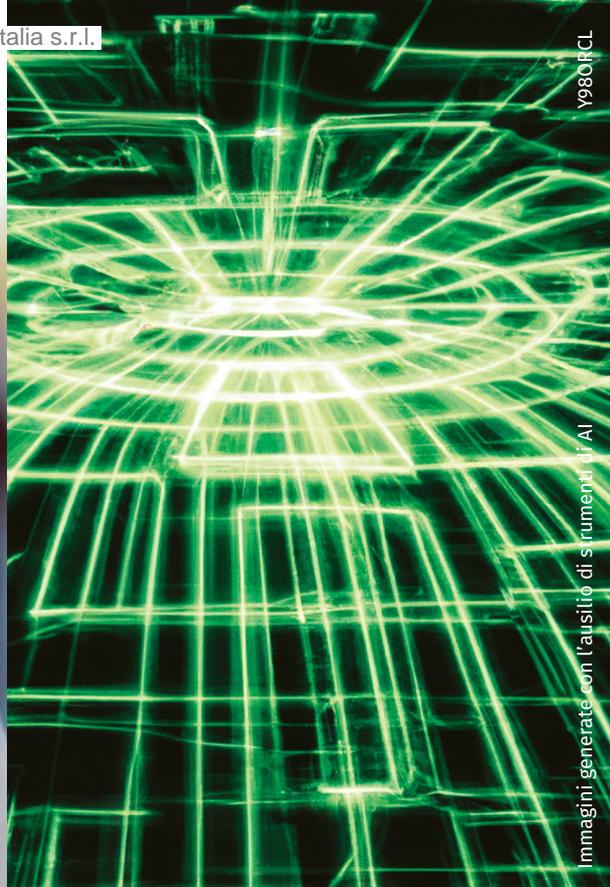
# FISCO 2025

**FISCO 2025** fa parte della collana **IPSOA In Pratica**, le guide **Wolters Kluwer** consultabili anche in digitale.

Il volume tratta tutta la materia tributaria: imposte su redditi, imposte indirette, tasse e imposte locali, accertamento, riscossione, contenzioso, sanzioni, operazioni straordinarie. Aggiornato a **Legge di Bilancio 2025** e **nuovi Testi unici** previsti dalla legge delega per la **Riforma fiscale**.

La versione online ti tiene al passo alle ultime novità, con focus sull'**evoluzione** della **Riforma fiscale** e i relativi chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate.





# One LAVORO

La guida sicura  
e concreta,  
per offrire  
la migliore  
consulenza in  
ambito lavoro.

## Chiara, Consulente del lavoro

«One LAVORO è la mia banca dati perché mi aiuta a gestire correttamente tutti gli aspetti del rapporto di lavoro e a suggerire ai miei clienti come cogliere tutte le opportunità previste dalla normativa».

One LAVORO è la soluzione Wolters Kluwer, progettata da professionisti come te, che ti consente di essere sempre aggiornato sulle novità giuslavoristiche, valutarne l'impatto sul costo del lavoro e gestire con efficacia ogni adempimento:

### Completezza

CCNL ufficiali vigenti e previgenti, sintesi contrattuali, dati retributivi, contributivi e fiscali, prospetti per una stima dei costi di assunzione, strumenti per offrire consulenza pensionistica, il Mansionario, le news di IPSOA Quotidiano.

### Operatività e approfondimento

Per ciascun argomento, l'Inquadramento, gli Approfondimenti, i Casi particolari e le Sanzioni indicano come affrontare ogni adempimento; le Formule, le Scadenze e i Tool di calcolo aiutano a migliorare l'operatività.

### Innovazione

Chatbot e ricerca vocale, Alert di monitoraggio normativo e novità, confronto testi vigenti e previgenti, Integrazione con Word/PDF grazie a Legal Assist.

**Tutto questo è One: la risposta differente**



Wolters Kluwer

[onelavoro.wolterskluwer.it](https://onelavoro.wolterskluwer.it)

L'estratto che stai consultando  
fa parte del volume in vendita  
su **ShopWKI**,  
il negozio online di **Wolters Kluwer**

[Torna al libro](#)



CEDAM

IPSOA

**UTET**<sup>®</sup>  
GIURIDICA

il fisco

 ALTALEX