

Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA



RIDERS, APPALTI E REFERENDUM: A MILANO UN CONVEGNO TRA NORME, GIURISPRUDENZA E URNE

▪ PROTOCOLLO DI COLLABORAZIONE TRA CONSULTA CPO DELLA LOMBARDIA E AGENZIA REGIONALE DELLE ENTRATE DELLA LOMBARDIA

▪ TEMPO DI VIAGGIO E ORARIO DI LAVORO: L'EVOLUZIONE DEI CRITERI DI QUALIFICAZIONE TRA DIRITTO INTERNO E DIRITTO UE

▪ SUBORDINAZIONE: NO ALLA PROVA DEGLI ISTITUTI PER FATTI "NOTORI"

▪ INTELLIGENZA ARTIFICIALE E SICUREZZA DEL LAVORO: I PRO E I CONTRO

▪ REGISTRO INFORTUNI, BUSTA PAGA, LIBRI PAGA E MATRICOLA

▪ I CONTROLLI SUI LAVORATORI: NUOVI CONFINI DELL'ESERCIZIO DEL POTERE DATORIALE



Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

Organo Ufficiale del Consiglio Provinciale
dei Consulenti del Lavoro di Milano

Direttore Responsabile:
Potito di Nunzio

Redattore Capo:
D. Morena Massaini

Redazione:
**Centro Studi Fondazione
Consulenti del Lavoro
di Milano**

Segreteria di Redazione:
**Valentina Brogini,
Sara Mangiarotti**

Progetto e Realizzazione Grafica:
**Elena Dizione,
Eleonora Iacobelli**

Sede: Via Aurispa 7, 20121 - Milano.
Tel. 0258308188
www.consulentidellavoro.mi.it

Editore: Consiglio Provinciale dei Consulenti
del Lavoro di Milano.
Via Aurispa, 7, 20121- Milano
Tel. 0258308188
Fax. 0258310605

cpo.milano@consulentidellavoro.it
PEC.ordine.milano@consulentidellavoropec.it
sintesiredazione@gmail.com

Mensile - Registrazione Tribunale di Milano
n.19 del 30 gennaio 2015

Con il sostegno di  Unione Provinciale di Milano

DOTTRINA

■ Protocollo di collaborazione tra Consulta CPO della Lombardia e Agenzia Regionale delle Entrate della Lombardia

A CURA DELLA REDAZIONE PAG. **6**

■ Riders, appalti e referendum: a Milano un convegno tra norme, giurisprudenza e urne A CURA DELLA REDAZIONE PAG. **8**

■ Tempo di viaggio e orario di lavoro: l'evoluzione dei criteri di qualificazione tra diritto interno e diritto UE

DI ANDREA OTTOLINA PAG. **11**

■ Subordinazione: no alla prova degli istituti per fatti "notori" DI MAURO PARISI PAG. **14**

■ Intelligenza artificiale e sicurezza del lavoro: i pro e i contro

DI NINA CATIZONE PAG. **17**

■ Registro infortuni, busta paga, libri paga e matricola DI ARMANDO PROIA PAG. **20**

■ I controlli sui lavoratori: nuovi confini dell'esercizio del potere datoriale

A CURA DI LUCA DI SEVO PAG. **23**

RUBRICHE

■ Il Punto

Dentro il Futuro: l'Assemblea dei Consigli Provinciali ne ha discusso a Torino DI POTITO DI NUNZIO PAG. **3**

■ Senza Filtro

Ma quando arrivi treno DI ALBERTO BORELLA PAG. **25**

■ Una Proposta al mese

Riflessioni e proposte sul collocamento obbligatorio DI ANDREA ASNAGHI PAG. **29**

SENTENZE

■ Maternità: il diritto all'indennità per l'astensione anticipata richiede un provvedimento amministrativo formalmente corretto DI ANGELA LAVAZZA PAG. **31**

■ Confermato il licenziamento del lavoratore per ripetute assenze, che non postula correttamente la vicenda in Cassazione

DI ELENA PELLEGGATTA PAG. **32**

■ Licenziamento disciplinare nullo per contestazione generica: confermata l'illegittimità DI LUCIANA MARI PAG. **34**



Marina Calderone,
Ministro
del Lavoro.



Potito di
Nunzio,
Presidente
del CPO
di Milano
e della
Consulta
della
Lombardia.

DENTRO IL FUTURO: L'ASSEMBLEA DEI CONSIGLI PROVINCIALI NE HA DISCUSO A TORINO

Dal 19 al 21 marzo 2026, le storiche OGR (Officine Grandi Riparazioni) di Torino hanno ospitato "Dentro il Futuro", un evento che ha accolto l'Assemblea dei Consigli Provinciali e il Congresso interregionale dei Consulenti del Lavoro di Piemonte e Valle d'Aosta. Tre giorni intensi di dibattito e confronto su temi cruciali come intelligenza artificiale, nuove competenze e il futuro della professione. Sono stati davvero tanti gli interventi di colleghi e di personalità del mondo tecnico, scientifico e istituzionale. Si è discusso sul ruolo dell'intelligenza artificiale come leva di trasformazione, dove esperti come Daniele Cattaneo e Giovanni



Rosario
De Luca,
Presidente
del CNO.

Castino hanno evidenziato come la tecnologia possa standardizzare attività a basso valore aggiunto, liberando tempo per relazioni più significative e consulenza strategica. Gianmarco Sala, della Fondazione Piemontese per la Ricerca sul Cancro, ha sottolineato

l'importanza dell'integrazione tra salute e lavoro, evidenziando iniziative come la certificazione Asse.Co., che pone al centro il benessere delle persone.

Chiara Gribaudo ha messo in evidenza la necessità di affrontare il cambiamento con strumenti adeguati, richiamando l'attenzione sulla riforma delle professioni e l'importanza di misure di *welfare* per ridurre il *gender gap*. ➤



Don Luca Peyron, dell'Istituto Italiano per l'Intelligenza Artificiale applicata all'industria.



Fabrizio Buontempo, Presidente del CPO di Torino che ha ospitato l'evento insieme ai colleghi della Valle d'Aosta.



Una veduta della sala gremita di Consulenti del Lavoro.

L'europarlamentare Giovanni Crosetto ha discusso delle opportunità offerte dai fondi europei, sottolineando come i Consulenti del Lavoro possano svolgere un ruolo significativo nella transizione digitale e nella crescita delle competenze. Il Ministro e Collega Marina Calderone, in collegamento dall'estero, ci ha parlato della riforma delle professioni per riaffermare la centralità delle professioni nel lavoro che cambia. Tra i temi affrontati, anche la modernità del pensiero del prof. Marco Biagi e la sua visione delle politiche attive. Il Ministro ha inoltre sottolineato il ruolo dei Consulenti del Lavoro nell'accompagnare imprese e lavoratori nelle trasformazioni del mercato, evidenziando il valore delle competenze e della qualità professionale in una fase di profondo cambiamento.

E proprio a Marco Biagi è stato dedicato un ampio spazio accendendo i riflettori su "L'eredità di Marco Biagi e il futuro del diritto del lavoro". Dal confronto tra Rosario De Luca, Presidente del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro e Paolo Pizzuti, ordinario di Diritto del lavoro e sindacale all'Università del Molise ed altri, è emersa con chiarezza l'attualità del pensiero

di Biagi. Una visione moderna, fondata su adattabilità e occupabilità, che ha anticipato temi oggi ancora centrali come politiche attive, flessibilità regolata e tutele dei lavoratori. Da quella riforma è scaturita anche "una profonda evoluzione della professione dei Consulenti del Lavoro, rafforzata da strumenti come la certificazione dei contratti e da nuove competenze nelle politiche attive", come ha sottolineato il Presidente del CNO. Nel suo intervento introduttivo, Rosario De Luca ha sottolineato l'importanza di tutelare le competenze professionali e il perimetro ordinistico, ribadendo l'impegno a garantire l'identità e le prerogative della categoria. Su questi argomenti molti colleghi Presidenti provinciali si sono avvicendati esprimendo il loro pensiero.

Io stesso mi sono soffermato sulla tutela delle competenze professionali sottolineando come, oggi più che mai, siamo attaccati da più parti: dalle altre professioni ordinistiche e non, che pretendono le nostre preroga- ➤

tive senza averne la competenza ma soprattutto da parte dei centri elaborazione dati, variamente organizzati anche come STP che stanno sottraendo lavoro alla nostra Categoria portando le aziende italiane in un contesto poco qualificato che le attira offrendo semplicità e prezzi competitivi.

LA NOSTRA PROFESSIONE NON È NÉ SEMPLICE NÉ SVENDIBILE

Noi ci occupiamo delle PERSONE (fisiche e giuridiche) e alle persone bisogna offrire il massimo della competenza e professionalità. I danni che si possono arrecare alle aziende e ai lavoratori sono immensi. Voglio solo ricordare i recenti provvedimenti della Procura della Repubblica di Milano che ha messo sotto controllo giudiziale numerose aziende della moda e non solo, con l'accusa di caporalato e sfruttamento della manodopera. Sono provvedimenti che vogliono evitare il declino dell'economia italiana mantenendo

in vita le aziende purché assicurino condizioni di non precarietà lavorativa e salariale. Sono convinto che queste aziende non sono assistite da un Consulente del Lavoro oppure non lo hanno informato o ascoltato. In materia di abusivismo professionale invito tutti i colleghi ad amare di più la nostra professione e amarla significa rispettare le norme deontologiche che non ci consentono di prestare il fianco a organizzazioni che hanno il solo fine di far rendere il capitale investito a danno di altri. La nostra professione è soprattutto ETICA. Noi non consigliamo alle aziende l'applicazione dei contratti pirata e non li spingiamo verso l'occupazione nera o grigia. Bisogna competere in un mercato corretto e noi abbiamo questa come missione: l'etica del lavoro.

Difendere questi valori non significa solo difendere le nostre prerogative professionali ma il bene del paese e il benessere e la dignità delle persone.

LAVORARE NELLE RISORSE UMANE

Percorso di Formazione Professionalizzante organizzato da Fondazione CDL Mi

Sono molte le aziende di medie e grandi dimensioni che hanno necessità di introdurre nella propria Direzione HR giovani talentuosi, ottimamente formati, da avviare alle diverse funzioni HR. Questa la motivazione che ha portato la Fondazione Consulenti del lavoro di Milano a predisporre un percorso in aula di 14 settimane disegnato intorno ai fabbisogni delle aziende.

Il percorso di studi coniuga la teoria ai bisogni e alle realtà aziendali, offre uno spaccato di vita aziendale e mette al centro le caratteristiche e potenzialità dei giovani. La programmazione del percorso è curata da esperti della Fondazione in collaborazione con i Responsabili HR di grandi aziende! Obiettivo del per-

corso è trasferire al piano pratico le nozioni teoriche trasmesse dai docenti. Le lezioni saranno impostate su un'ampia interazione e coinvolgimento dei partecipanti al fine di far emergere le loro abilità a lavorare anche in team, analizzare problemi e trovare soluzioni, utilizzando una comunicazione efficace in relazione al contesto. Si avrà la possibilità di entrare

in contatto con aziende italiane e multinazionali che sono sempre alla ricerca di nuovi talenti e che porteranno la loro esperienza in aula.

Fra non molto inizieranno le selezioni dei candidati. Per le lezioni appuntamento a Milano a settembre in aula con gli Esperti di Fondazione CDL Milano!

Per gli stage si parte a gennaio 2027.

Fondazione
CONSULENTI
del LAVORO di MILANO

Con la partecipazione di
AIDP
Associazione Italiana
Direzioni Aziendali
Lombardia

Con il patrocinio di
ANCL
Associazione Nazionale
Consulenti del Lavoro

Lavorare nelle Risorse Umane
Percorso di alta formazione professionalizzante

APERTE LE PRE-ISCRIZIONI

Con la collaborazione di aziende tra cui

Coca-Cola HBC Italia **ECOCONSULT** **inplace**
FERRERO **illimity**

www.fondazionecdlmi.it

PROTOCOLLO DI COLLABORAZIONE TRA CONSULTA CPO DELLA LOMBARDIA E AGENZIA REGIONALE DELLE ENTRATE DELLA LOMBARDIA

A CURA DELLA REDAZIONE



Direttrice regionale aggiunta della Lombardia dell'Agenzia, Angela Calcò, e il coordinatore regionale della Consulta, Potito di Nunzio. Sotto con Giovanna Russo, Capo Ufficio Servizi fiscali Agenzia delle Entrate - Direzione regionale della Lombardia.

Lo scorso 11 marzo è stato sottoscritto l'accordo quadro tra la Consulta Lombarda Ordine Consulenti del Lavoro Lombardia e la Direzione Regionale Agenzia delle Entrate volto a rafforzare la collaborazione istituzionale e promuovere l'utilizzo dei servizi digitali messi a disposizione dall'Amministrazione finanziaria, ridurre gli accessi fisici agli uffici, favorire la *compliance* fiscale e rafforzare il rapporto di fiducia con i contribuenti. In sintesi: i Consulenti del lavoro si impegnano a promuovere tra gli iscritti l'uso prioritario dei servizi telematici e dei servizi a distanza (telefono, videochiamate), anche tramite iniziative formative e convegni sul territorio nonché a diffondere l'uso del canale CIVIS, ad esempio per assistenza su comunicazioni di irregolarità, cartelle di pagamento, modifica dei dati della delega di pagamento F24, ecc. La Direzione Regionale Lombardia dell'Agenzia delle Entrate si impegna a rispondere alle richieste CIVIS entro 10 giorni lavorativi, a fornire indicazioni agli uffici territoriali per il riscontro documentale (*ex art. 36-ter*, D.P.R. n. 600/73) e a garantire fino a 3 appuntamenti dedicati al giorno per



iscritto presso gli uffici capoluogo di provincia (prenotazione *online*), per i servizi più richiesti. Infine, ulteriore obiettivo è quello di individuare modalità semplificate per i servizi non disponibili digitalmente.

Formalizzato, infine, da ambo le parti anche l'impegno sul tema della formazione congiunta che si tradurrà in incontri formativi con cadenza almeno semestrale, sui temi oggetto dell'Accordo, con la partecipazione di esperti dell'Agenzia e della Consulta. ➤

ACCORDO QUADRO

Sottoscritto lo scorso 11 marzo tra la Consulta Lombarda Ordine Consulenti del Lavoro
Lombardia e la Direzione Regionale Agenzia delle Entrate

AGE.AGEDRILOM.REGISTRO UFFICIALE.00035632.11-03-2026.E



ACCORDO QUADRO

TRA

L'AGENZIA DELLE ENTRATE

DIREZIONE REGIONALE DELLA LOMBARDIA

E

LA CONSULTA DEI PRESIDENTI DEI CONSIGLI PROVINCIALI LOMBARDI DEI

CONSULENTI DEL LAVORO

LE PARTI

Direzione Regionale della Lombardia dell'Agenzia delle entrate, nella persona della
Direttrice regionale aggiunta, Angela Calò

La Consulta dei presidenti dei Consigli provinciali lombardi dei Consulenti del lavoro, nella
persona del Coordinatore della Consulta Regionale dei Consigli provinciali dei Consulenti
del Lavoro della Lombardia, Potito di Nunzio

PREMESSO CHE

- l'articolo 61, comma 3, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, prevede che "Le agenzie fiscali operano nell'esercizio delle funzioni pubbliche ad esse affidate in base ai principi di legalità, imparzialità e trasparenza, con criteri di efficienza, economicità ed efficacia nel perseguimento delle rispettive missioni";
- gli articoli 2 e 4 dello Statuto dell'Agenzia delle entrate enunciano, rispettivamente, tra i fini istituzionali il "miglioramento delle relazioni con i cittadini e i controlli diretti a contrastare gli inadempimenti e l'evasione fiscale, al fine di perseguire il massimo livello di adempimento degli obblighi fiscali" (art. 2, comma 1) e, tra le attribuzioni, l'"assistenza ai contribuenti e agli utenti, assicurando l'informazione, semplificando gli adempimenti, riducendo gli oneri e fornendo servizi di consulenza ai soggetti interessati dal sistema della fiscalità" (art. 4, 1° comma, lettera a));
- l'articolo 1 del Regolamento di Amministrazione dell'Agenzia delle entrate, conformemente a quanto sopra, individua espressamente i seguenti principi che guidano l'organizzazione e il funzionamento dell'Agenzia:
 - semplificazione dei rapporti con i contribuenti mediante l'adozione di procedure atte ad agevolare l'adempimento degli obblighi fiscali;
 - facilitazione dell'accesso ai servizi di assistenza e di informazione, privilegiando lo sviluppo dei canali di comunicazione telematica, prevedendo, nel rispetto dei criteri di economicità e di razionale impiego delle risorse disponibili, un'adeguata diffusione sul territorio delle strutture di servizio.
- nel rispondere alle esigenze di trasparenza dell'azione amministrativa e nell'ottica di rafforzare il rapporto di fiducia con i cittadini, l'azione dell'Agenzia delle entrate è diretta a favorire l'adempimento spontaneo da parte dei contribuenti degli obblighi tributari e a stabilire una relazione con il cittadino - contribuente basata sulla fiducia e sulla reciproca collaborazione. In tale prospettiva diventa effettivo l'impegno a semplificare adempimenti, procedure e modulistica e a promuovere forme di comunicazione chiare ed efficaci, favorendo la diffusione della cultura digitale;

2

- è interesse comune delle parti realizzare iniziative che consentano la più ampia diffusione e il potenziamento dei servizi digitali erogati dall'Agenzia delle entrate nonché prevenire il contenzioso favorendo la compliance;

- le stesse riconoscono che il canale digitale consente di ridurre e di razionalizzare l'afflusso dei contribuenti presso gli uffici permettendo di:

- chiedere assistenza e curare gli adempimenti senza recarsi in un Ufficio territoriale, così da beneficiare anche di un significativo risparmio di tempo e dei costi di spostamento;
- ridurre i tempi di erogazione dei servizi;
- ottimizzare l'utilizzo delle risorse.

DEFINISCONO I SEGUENTI

RECIPROCI IMPEGNI

- 1) La Consulta dei Presidenti dei Consigli provinciali Lombardi si impegna a:

- promuovere presso tutti gli iscritti dei Consigli provinciali, l'utilizzo prioritario dei servizi digitali e la fruizione dei servizi a distanza, tramite appuntamento telefonico e in video chiamata, in luogo dell'accesso fisico presso gli uffici territoriali dell'Agenzia delle entrate. A tale fine, saranno avviate iniziative di formazione, anche a distanza o in occasione di convegni e seminari, su tutto il territorio regionale, con il patrocinio congiunto dei Consigli provinciali e delle Direzioni provinciali lombarde, per sensibilizzare i propri iscritti all'utilizzo prioritario dei servizi telematici disponibili.

A titolo esemplificativo:

- servizio di consegna documenti e istanze;
- duplicato tessera sanitaria e codice fiscale;
- rilascio, variazione e cessazione partita IVA;
- registrazione dei contratti di locazione, di comodato, preliminari di vendita, dei verbali di distribuzione utili;
- presentazione della dichiarazione di successione;

3

- accesso al cassetto fiscale dei propri clienti anche per il reperimento delle informazioni utili agli ulteriori adempimenti fiscali (es. versamenti eseguiti, dichiarazioni presentate, stato dei rimborsi);
- servizio web "Gestione procure";

- promuovere l'utilizzo sistematico del canale CIVIS, per i servizi resi progressivamente disponibili, formulando richieste adeguatamente argomentate:

- assistenza fiscale su una comunicazione di irregolarità o un avviso telematico inviato a seguito del controllo automatizzato delle dichiarazioni (articoli 36-bis del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e 54-bis del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633);
- assistenza su una cartella di pagamento emessa a seguito delle comunicazioni di irregolarità e degli avvisi telematici;
- modifica dei dati della delega di pagamento F24 per correggere, per esempio, gli errori commessi nella compilazione del modello;
- assistenza sugli avvisi di liquidazione relativi ai contratti di locazione per le annualità successive alla prima;
- invio della documentazione richiesta con una comunicazione recapitata a seguito di controllo formale della dichiarazione dei redditi (articolo 36-ter del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600);
- assistenza riguardante le comunicazioni relative al ritardo, omesso o insufficiente versamento dell'imposta di bollo dovuta sulle fatture elettroniche, previste dall'articolo 12-novies del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34;
- invio della documentazione utile a chiarire la propria posizione fiscale in caso di una comunicazione finalizzata a promuovere l'adempimento spontaneo agli obblighi tributari (articolo 1, comma 634 e seguenti, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 - Legge di stabilità 2015).

- 2) La Direzione regionale Lombardia si impegna a:

- fornire motivata risposta in merito al riesame degli esiti scaturiti dall'attività di liquidazione automatizzata, richiesto tramite CIVIS, entro il termine massimo di 10 giorni lavorativi;

- dare indicazioni agli Uffici territoriali lombardi riguardo al fornire un riscontro in caso di richiesta documentale nell'ambito di controllo formale effettuato ai sensi dell'art. 36-ter del d.P.R. 600/73;

- fornire presso gli uffici territoriali capoluogo di provincia, tramite il servizio di prenotazione online, appuntamenti dedicati fino ad un massimo di tre al giorno per iscritto per i servizi più richiesti, tra cui assistenza in ambito 36-bis e 36-ter del d.P.R. 600/73;

- individuare modalità efficaci e semplificate di gestione dei servizi, concordemente definite, non disponibili in modalità digitale.

- 3) Allo scopo di favorire l'aggiornamento professionale degli operatori, la Direzione regionale e la Consulta si impegnano ad organizzare iniziative a carattere formativo - informativo, assicurando l'intervento di qualificati rappresentanti nelle attività didattiche riguardanti i processi contemplati dall'accordo e le nuove procedure con cadenza almeno semestrale.

- 4) I dati personali necessari per la stipulazione e l'esecuzione del presente Accordo vengono trattati esclusivamente ai fini della conclusione e dell'esecuzione del presente atto, le cui finalità sono state individuate nella sezione "Reciproci impegni". I dati personali potranno essere utilizzati per gli adempimenti strettamente connessi alla gestione dello stesso Accordo e degli obblighi legali e fiscali ad esso correlati, in ottemperanza agli obblighi di legge.

- 5) Il presente accordo si intende fin d'ora adeguato alle novità procedurali che saranno introdotte e al miglioramento dei tempi di lavorazione.

Per la Direzione regionale
La Direttrice regionale aggiunta
(Angela Calò)

Per la Consulta dei Presidenti dei
Consigli provinciali
Il Coordinatore
(Potito di Nunzio)

5

Accedi qui per la lettura integrale dell'Accordo
<https://consulentidellavoro.mi.it/accordo-quadro-consulta-lombarda-e-agenzia-entrate>



RIDERS, APPALTI E REFERENDUM: A MILANO UN CONVEGNO TRA NORME, GIURISPRUDENZA E URNE

A CURA DELLA REDAZIONE

Il 10 marzo 2026, la Sala Orlando dell'Unione del Commercio di Milano ha ospitato un convegno promosso dall'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano e da ANCL UP Milano e Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano, dedicato al tema della tutela dei lavoratori delle piattaforme digitali e ai cinque quesiti referendari del 22 e 23 marzo. Quattro ore di lavori – dalle 14 alle 18 – per fare il punto su sentenze, norme in evoluzione e scelte che toccano milioni di lavoratori che hanno messo intorno allo stesso tavolo consulenti del lavoro, avvocati e accademici.

Dopo i saluti istituzionali di **Potito di Nunzio**, Presidente dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano, e di **Stella Crimi**, Vice-Presidente ANCL UP di Milano, i lavori si sono sviluppati lungo due grandi filoni trattati da **Andrea Asnaghi**, Consulente del Lavoro e Responsabile del Centro Studi della Fondazione e dal Prof. **Michele Squeglia**, professore associato di diritto del lavoro pres-



Da sinistra, P. di Nunzio, Presidente Ordine CPO Milano, Avv. Enrico Giarda, Consigliere Ordine Avvocati Milano e Dott. Sergio Rossetti, Componente della Giunta Centrale dell'Associazione Nazionale Magistrati.

so l'Università degli Studi di Milano.

IL RIDER E L'ALGORITMO: CHI COMANDA DAVVERO?

Il tema dei *rider* si è snodato lungo una ricostruzione che ha percorso una lunga strada fatta di normativa e giurisprudenza.

Il punto di partenza è semplice nella formulazione, ma tutt'altro che semplice nella risposta: un *rider* è un lavoratore subordinato, un collaboratore etero-organizzato, o un lavoratore autonomo? La domanda non è accademica. Da essa dipendono ferie, trattamento di ►



fine rapporto, copertura Inail, tutela in caso di licenziamento, retribuzione minima.

È stato ripercorso il lungo vuoto normativo precedente al 2019, quando le piattaforme qualificavano i propri fattorini come lavoratori autonomi, valorizzando la libertà di scegliere se e quando lavorare per escluderli di fatto da ogni protezione. La **Legge n. 128/2019** ha cambiato le carte in tavola fornendo una prima risposta organizzata al lavoro su piattaforma attraverso l'inserimento nel D.lgs. n. 81/2015 del Capo V-bis dedicato ai *rider*: sicurezza, retribuzione minima, divieto di cottimo puro, diritti sindacali, vigilanza dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Non va dimenticata l'impronta impressa alla questione dei *rider* dalla giurisprudenza. Il percorso parte dalla storica sentenza del Tribunale di Torino del maggio 2018 – primo pronunciamento italiano sul tema che, pur negando la subordinazione *ex art.* 2094 c.c., apre alla qualificazione come collaboratori etero-organizzati *ex art.* 2 del D.lgs. n. 81/2015 – e passa per la decisione della Corte d'Appello torinese del febbraio 2019, che quella porta spalanca: la piattaforma determinava i turni, fissava percorsi e compensi, valutava i *rider*. Risultato: applicazione del CCNL Logistica, con riconoscimento di ferie, trattamento di fine rapporto e contributi previdenziali.

Il punto di arrivo è la **Cassazione n. 1663/2020**, la sentenza "*rider*" per antonomasia. La Suprema Corte ha chiarito che ciò che conta non è la libertà di scegliere se lavorare, ma le modalità concrete *durante* il lavoro: *rating*, turni, assegnazione algoritmica delle consegne, penalizzazioni per mancata disponibilità costituiscono etero-organizzazione, anche se mediate dalla tecnologia anziché da ordini diretti. Un datore di lavoro invisibile, ma non per questo assente. La successiva **Cassazione n. 26774/2021** ha consolidato un sistema di qualificazione "a gradini" – subordinazione piena, etero-organizzazione, autonomia su piattaforma – ciascuno con un livello decrescente di tutele.



Da sinistra: Andrea Asnaghi, Responsabile Centro Studi Fondazione Cdl Milano, Stella Crimi, Vice Presidente Ancl Up Milano, Potito di Nunzio, Presidente Ordine Cdl Milano e Prof. M. Squeglia, Università degli Studi Milano.

Sullo sfondo, il contesto europeo: la **Direttiva UE 2024/2831** introduce una presunzione legale di subordinazione per i lavoratori su piattaforma, imponendo agli Stati membri il recepimento entro il 2026. Sarà la piattaforma a dover dimostrare l'autonomia genuina del rapporto – un'inversione dell'onere della prova che potrebbe riscrivere le regole del gioco. L'Italia arriva a questo appuntamento con un percorso normativo già avviato, ma con molti nodi ancora da sciogliere, incluso quello della trasparenza algoritmica e di una contrattazione collettiva di settore dai contorni ancora non ben definiti.

Non sono mancati i profili penali: la relazione ha ricordato come la Procura di Milano abbia indagato le principali piattaforme di *food delivery* per caporalato, con nomina di un commissario giudiziale. Un segnale che la questione *rider* non è solo civilistica.

IL COMMITTENTE NEL MIRINO: RETRIBUZIONE, APPALTI E RESPONSABILITÀ SOLIDALE

Il secondo tema della giornata si è concentrato sulla questione retributiva nell'esternalizzazione con il taglio pratico e concreto che i consulenti del lavoro sanno apprezzare.

Il punto di partenza: nell'appalto privato è tradizionalmente ammessa una differenza salariale tra dipendenti del committente e dell'appaltatore, anche per mansioni comparabili. Ma questo principio è oggi sotto pressione cre- ➤



scente. Il **D.l. n. 19/2024** ha introdotto il comma 1-*bis* all'art. 29 del D.lgs. n. 276/2003, stabilendo che al personale impiegato in appalto e subappalto spetti un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale comparativamente più rappresentativo applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto. Una norma *antidumping*, è stato sottolineato, ma di applicazione tutt'altro che lineare:

- a) Quali sono i CCNL maggiormente rappresentativi?
- b) C'è una libertà – in negativo – di scelta del CCNL (inattualità dell'art. 2070 c.c., con superamento delle corporazioni), senza obbligo di scelta di quello della categoria/settore?
- c) Anche superati i due punti precedenti, se vi sono più CCNL (anche rappresentativi) che insistono su un medesimo settore, o magari ce n'è uno meno rappresentativo ma più specifico, che si fa?
- d) Nella libertà di scelta del CCNL, come fare l'equiparazione fra un trattamento economico e normativo fra due CCNL?
- e) E se la scelta del CCNL dipende da una caratteristica soggettiva dell'appaltatore (es. artigiani o cooperative)?

Le incertezze non finiscono qui. La **Corte costituzionale** con la sentenza n. 254 del 2017 ha aperto all'estensione della responsabilità solidale del committente anche oltre il contratto di appalto in senso stretto, includendo la subfornitura e le moderne forme di esternalizzazione. Il legislatore, però, non ha ancora raccolto questo invito, lasciando la giurisprudenza divisa – con la Cassazione oscillante tra sentenze favorevoli e contrarie all'estensione. Un capitolo a sé merita il settore degli **appalti pubblici**: il nuovo Codice degli Appalti (D.lgs. n. 36/2023) ha introdotto l'obbligo di applicare al personale impiegato del CCNL nazionale e territoriale, stipulato dalle asso-

ciazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, in vigore per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro e per il settore o ambito di applicazione strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto. Accanto all'introduzione di un principio di equivalenza (residuale), viene previsto che se applicato altro CCL, va certificata l'equivalenza dei trattamenti rispetto al CCL stabilito nel bando. L'equivalenza è un problema non indifferente: ANAC (relazione al bando-tipo n. 1/2023) e INL (nota n. 687/2023) individuano, oltre alla parte economica, 12 parametri; c'è equivalenza se vi sono «scostamenti marginali in un numero limitato di parametri». Appare evidente che, data l'eterogeneità dei contratti, la comparazione fra tali elementi, e spesso anche solo fra quelli economici, rende estremamente difficoltosa (quasi impossibile) una dichiarazione di equivalenza. Sullo sfondo di una magistratura oscillante sul tema dell'equivalenza e dell'ANAC (10/2/26) che ha fornito ulteriori precisazioni sul tema, la **Legge delega n. 144/2025** (Delega al Governo in materia di retribuzione dei lavoratori e contrattazione collettiva), che punta a individuare per ciascuna categoria i CCNL “maggiormente applicati” come base per i trattamenti minimi.

La documentazione del Convegno è disponibile cliccando [qui](#).

IL REFERENDUM: LE RAGIONI DEL SÌ E DEL NO

Il pomeriggio si è chiuso con il confronto sui cinque quesiti referendari del 22 e 23 marzo, animato dall'**Avvocato Enrico Giarda** per il fronte del Sì e dal **Dott. Sergio Rossetti**, componente della Giunta Centrale dell'Associazione Nazionale Magistrati, per il fronte del No. Un confronto civile e tecnicamente elevato, che ha offerto ai presenti gli strumenti per valutare autonomamente scelte dei cittadini che incidono direttamente sulla vita quotidiana di tutta la società.

TEMPO DI VIAGGIO E ORARIO DI LAVORO: L'EVOLUZIONE DEI CRITERI DI QUALIFICAZIONE TRA DIRITTO INTERNO E DIRITTO UE

DI **ANDREA OTTOLINA** AVVOCATO IN MILANO

Una questione che le aziende si trovano sempre più spesso a dover affrontare riguarda il trattamento del **tempo di viaggio** dei propri dipendenti, in particolare nel caso del personale c.d. *on the field*: tecnici che non operano stabilmente presso la sede aziendale, ma si recano direttamente presso i clienti, spesso partendo dalla propria abitazione, per eseguire interventi di manutenzione, installazione o assistenza.

In questi casi, **quando inizia l'orario di lavoro?** Con la partenza dal domicilio oppure con l'arrivo presso il cliente e l'avvio dell'attività lavorativa vera e propria?

L'occasione per tornare sul tema è offerta dalla recentissima ordinanza della **Corte di Cassazione n. 644 del 12 gennaio 2026**, la quale, muovendo da una fattispecie relativa agli spostamenti di una guardia giurata verso la sede del cliente ove effettuava il piantonamento, ricostruisce in modo particolarmente chiaro la nozione di orario di lavoro alla luce dell'evoluzione più recente della giurisprudenza, anche della Corte di Giustizia UE.

Il punto di partenza non può che essere la definizione normativa. L'**art. 1 del D.lgs. n. 66/2003**, recependo l'**art. 2 della Direttiva 2003/88/CE**, qualifica come orario di lavoro qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore e nell'esercizio delle proprie funzioni, configurando una no-

zione ampia e strutturalmente diversa da quella tradizionale di lavoro effettivo.

Nel sistema precedente alla riforma del 2003, il concetto di orario di lavoro era sostanzialmente legato alla prestazione in senso stretto, con esclusione dei tempi non direttamente produttivi. Con il recepimento della Direttiva europea, l'impostazione è sostanzialmente mutata: non conta soltanto l'attività materialmente svolta, ma anche il fatto che il lavoratore sia, in un dato momento, **a disposizione del datore e inserito nella sua organizzazione**.

In tale prospettiva si colloca la **Circolare del Ministero del Lavoro n. 8/2005** che, illustrando la riforma del 2003, evidenzia come la nuova nozione di orario di lavoro non coincida più con il solo lavoro effettivo, ma comprenda anche periodi di mera disponibilità, nei quali il lavoratore è tenuto a permanere nel luogo indicato dal datore e a rendersi pronto alla prestazione.

L'applicazione di questa nozione di orario di lavoro al tempo di viaggio è stata chiaramente delineata dalla **Corte di Giustizia** con la **sentenza C-266/14 del 10 settembre 2015** (c.d. **sentenza Tyco**). In tale pronuncia, la Corte ha affermato che, nel caso di lavoratori privi di un luogo di lavoro fisso o abituale, il tempo di spostamento tra il domicilio e il primo cliente, nonché tra l'ultimo cliente e il domicilio, può integrare orario di lavoro ai sensi della Direttiva 2003/88/CE quando lo spo- ➤

stamento rappresenta parte necessaria della prestazione, poiché il datore ne organizza modalità, tempi e destinazioni e il lavoratore, durante il tragitto, resta inserito nell'organizzazione aziendale senza poter disporre liberamente del proprio tempo.

I principi affermati in Tyco sono stati recepiti anche dalla **Commissione europea** che, con la Comunicazione interpretativa del 2017 sulla Direttiva 2003/88, ha dedicato uno specifico passaggio al tempo di spostamento dei lavoratori privi di un luogo di lavoro fisso. In tale documento si chiarisce che il tempo di viaggio verso il primo cliente e di rientro dall'ultimo può integrare orario di lavoro quando lo spostamento si inserisce **nell'ambito dell'attività organizzata dal datore** e si svolge secondo modalità da questi determinate, senza che il lavoratore possa gestirlo in autonomia.

La giurisprudenza della **Corte di Cassazione** si è progressivamente allineata a questo approccio. Con la **sentenza n. 37286 del 29.11.2021**, in un caso riguardante tecnici c.d. *on the field* operanti presso clienti, la Corte ha valorizzato il fatto che l'azienda organizzasse direttamente il primo e l'ultimo intervento della giornata, fornisse strumenti di comunicazione e inserisse il lavoratore in un sistema di pianificazione centralizzata, riconoscendo che, in tale contesto, il tempo di viaggio assumeva **natura funzionale ed eterodiretta**, rientrando quindi a pieno titolo nell'orario di lavoro.

La successiva sentenza della Corte di Cassazione **n. 15332 del 31.05.2024** ha ribadito che il tempo per raggiungere il luogo di lavoro non è, di regola, orario di lavoro, precisando tuttavia che esso lo diventa, in particolare **in assenza di una sede fissa o abituale**, quando si configura come parte integrante e necessaria della prestazione e non è nella libera disponibilità del lavoratore. Muovendo da tali principi, nel caso esaminato la Corte ha escluso che i dipendenti fossero soggetti ad un

potere di eterodirezione durante gli spostamenti domicilio-impianto, rilevando che essi si recavano presso un numero predeterminato di siti e dunque non presso luoghi continuamente mutevoli o indeterminati. I siti di destinazione, essendo preventivamente individuabili e conosciuti dai lavoratori, erano quindi qualificabili come base operativa sostanzialmente stabile. Di conseguenza il tempo di spostamento necessario per raggiungerli è stato ritenuto dal Supremo Collegio nella disponibilità dei lavoratori e quindi escluso dalla nozione di orario di lavoro.

L'**ordinanza n. 644 del 12.01.2026** si inserisce coerentemente in questa linea interpretativa ed è particolarmente significativa perché richiama espressamente la nozione di orario di lavoro così come evolutasi dalla Direttiva 2003/88, riepiloga in modo molto puntuale i principi fissati dalla sentenza c.d. Tyco della Corte di Giustizia e ribadisce che l'applicazione di tali principi richiede una **verifica in concreto dell'assetto organizzativo aziendale**. Nel caso deciso, è stata esclusa la natura di orario di lavoro del tempo di viaggio, in quanto il lavoratore, nella sua funzione di guardia giurata, operava stabilmente presso uno specifico cliente, quindi presso una postazione sostanzialmente fissa e costante per ciascuna giornata lavorativa, senza ricevere dal datore di lavoro direttive in ordine alla destinazione, né ai tempi e alle modalità di spostamento.

A ulteriore conferma dei principi sin qui richiamati, vale la pena ricordare la disciplina del CCNL Terziario in tema di tempo di viaggio. L'art. 130, muovendo da una nozione tradizionale (e come visto superata) dell'orario di lavoro inteso come lavoro effettivo, esclude che rientri nel lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro. Il successivo art. 143 integra tale previsione e stabilisce che, nel caso di lavoratore comandato fuori sede, l'orario di lavoro decorre dal luogo indicato per l'esecuzione della prestazione. Que- ➤

sta norma, tuttavia, fa espresso riferimento alla **sede ove il lavoratore presta normalmente servizio**, presupponendo dunque l'esistenza di un luogo abituale di lavoro. Ne consegue, sul piano sistematico, che tale disciplina è costruita sul modello della sede stabile e non è automaticamente estensibile ai lavoratori strutturalmente itineranti, privi di una sede abituale e impiegati in modo continuativo presso clienti individuati e organizzati dall'azienda.

La questione, oggi, può dirsi quindi sufficientemente chiara, quantomeno sul piano teorico. Il tempo di spostamento non è automaticamente escluso né automaticamente incluso

nell'orario di lavoro: resta fuori quando costituisce mero tempo per recarsi al lavoro, nella disponibilità del lavoratore e privo di vincoli organizzativi specifici. Può invece rientrarvi quando rappresenta parte strutturale della prestazione ed è assoggettato al potere organizzativo del datore, in particolare nei casi di lavoratori senza luogo di lavoro fisso o abituale.

Per le imprese che impiegano personale c.d. *on the field*, quindi, la questione non può risolversi in una valutazione astratta sulla decorrenza dell'orario, ma richiede necessariamente un'analisi puntuale dell'assetto organizzativo concreto, al fine di misurare in concreto la conformità giuridica delle scelte aziendali.

SUBORDINAZIONE: NO ALLA PROVA DEGLI ISTITUTI PER FATTI “NOTORI”*

Per l’Ordinanza n. 1228/2026 della Cassazione, gli Istituti che compiono accertamenti sul lavoro, e i giudici chiamati a valutarli, non possono ritenere dimostrato il lavoro dipendente sulla base della sola circostanza che solitamente le mansioni considerate sono svolte in forma subordinata.

DI MAURO PARISI AVVOCATO IN MILANO E BELLUNO

Non è detto che un pizzaiolo avventizio debba per forza essere considerato dipendente della pizzeria. O che lo *steward* di uno stadio sia da reputare necessariamente un soggetto subordinato a chi gestisce la sicurezza di eventi sportivi. Stesso discorso quanto alle maschere e agli addetti occasionali ai servizi di un concerto. Malgrado l’apparente singolarità di tali affermazioni (che sembrerebbero collidere con l’intuizione comune che in tali mestieri, e in simili, vede indefettibilmente un nesso di dipendenza con chi offre il lavoro), va osservato come esse costituiscono, in effetti, l’esito del costante motivo di giudizio e orientamento della Suprema Corte di Cassazione. A cui, proprio di recente, si è dato occasione di una nuova conferma.

IL FATTO NOTORIO

In sostanza, in riferimento a rapporti e situazioni lavorative, nessun automatismo e meccanismo presuntivo risulta ammesso, tanto meno a favore degli Istituti che si occupano di lavoro e previdenza.

A nulla valgono, quindi, le “percezioni” e le opinioni diffuse tra le persone sull’abitudine dei modi di svolgimento di un’attività lavorativa, pure conosciuta e solitamente sotto gli occhi di tutti. In definitiva, anche in tali casi

non è concesso avvalersi dell’apparente “notorietà” di determinate situazioni e condizioni ritenute usuali, le quali sembrerebbero fare sempre propendere nel senso della subordinazione delle (apparentemente) analoghe relazioni lavorative poste in essere.

Il fatto “notorio”, come risaputo, è quella circostanza di comune esperienza che consente a chi giudica, senza necessità di prova specifica, di fondare la propria decisione anche in difetto di puntuali dimostrazioni. I fatti noti a tutti, infatti, non necessitano di essere dimostrati.

Si tratta di un’evidente eccezione al generale sistema dispositivo della prova nel processo che, con alcune eccezioni (per esempio, con riferimento ai poteri istruttori d’ufficio del giudice in materia di lavoro e previdenza, *ex* artt. 421 e 442 c.p.c.), stabilisce come chi intende affermare un proprio diritto (art. 2697, c.c.), debba offrire prova positiva della sua esistenza e fondamento.

Il principio dispositivo -e l’eventuale ruolo risolutivo della comune esperienza- risulta positivamente stabilito dall’art. 115, c.p.c.

Salvi i casi previsti dalla legge, il giudice deve porre a fondamento della decisione le prove proposte dalle parti o dal pubblico ministero ►

* Articolo anche su www.vetl.it.

nonché i fatti non specificatamente contestati dalla parte costituita.

Il giudice può tuttavia, senza bisogno di prova, porre a fondamento della decisione le nozioni di fatto che rientrano nella comune esperienza.

Le dinamiche che ricorrono usualmente per determinati rapporti di lavoro -pure di massima conosciute da una generalità di persone di media cultura, in un dato tempo e in un certo luogo- non sono sufficienti, insomma, non costituendo fatti notori *ex lege*, a fare ritenere provate, con riguardo ai singoli casi considerati, specifiche relazioni di lavoro come di natura subordinata, anziché autonoma.

Tale dinamica probatoria è stata ribadita dalla Corte di Cassazione, con l'Ordinanza del 20.01.2026, n. 1228.

IL CASO

Nella vicenda considerata, la Corte d'Appello aveva confermato la sentenza di primo grado in riferimento alla posizione di una decina di lavoratori che avevano svolto il servizio di "maschere" in occasione di un concerto.

Come spesso accade a seguito di verifiche ispettive relative ad analoghe situazioni, erano state valutate e considerate soprattutto le dichiarazioni rese dai lavoratori ai funzionari nell'immediatezza dei fatti. Le maschere dichiaravano di essere state contattate dalla società di spettacolo che aveva curato il concerto per svolgere attività di servizio d'ordine e di sorveglianza agli ingressi dell'evento, venendo impiegati, con identiche divise, all'interno del luogo prescelto. Per cui i giudici di merito avevano valutato che i predetti dovevano ritenersi chiaramente inseriti nell'organizzazione dell'evento.

La Corte d'Appello aveva perciò ribadito e giudicato *"notorio che un'attività del genere non può essere svolta in condizioni di, sia pur parziale, autonomia da parte di meri collabora-*

tori, necessitando di una indispensabile direzione ed organizzazione di parte datoriale".

La Suprema Corte, tuttavia, ancora una volta, in difetto di prove puntuali e di approfondimenti ulteriori della vicenda e dei rapporti che erano occorsi, si è dichiarata di contrario avviso.

L'ILLEGITTIMO RICORSO ALLA "NOTORIETÀ"

In particolare, la Cassazione non condivide l'utilizzo improprio del fatto "notorio" per fondare il convincimento del giudice che nel caso specifico ricorrerebbero tutti gli elementi necessari per fare ritenere provati i rapporti di lavoro subordinato.

L'Ordinanza n. 1228/2026 ricorda come la nozione di conoscenza condivisa e di comune esperienza, ai sensi dell'art. 115, co. 2, c.p.c., costituendo una deroga al preminente principio dispositivo e al fatto che la prova si forma nel contraddittorio delle parti, va intesa in senso restrittivo, quale circostanza indubitabile e certa, di comune e indefettibile esperienza della collettività.

Per cui non possono rientrare nel concetto di "notorietà", conoscenze del caso singolo che sono altrimenti da provare, volta per volta, né elementi valutativi che necessitano di particolari riscontri relativi al singolo caso.

Per la predetta Ordinanza, pertanto, risulta collidere con la previsione e la volontà della legge che si sia ritenuto "notorio" (nel caso anche ove lo si consideri quale forma di indebita induttiva presunzione) che la contestata attività lavorativa sia stata necessariamente eterodiretta, anziché eseguita in autonomia.

La Corte d'Appello utilizza impropriamente la nozione di "notorio" per fondare il convincimento circa il ricorrere di tutti gli elementi necessari per ritenere provati i rapporti di lavoro subordinato in controversia. Il ricorso alle nozioni di comune esperienza, comportando una deroga al principio dispositivo e al contraddit-



torio, va inteso in senso rigoroso, cioè come fatto acquisito alle conoscenze della collettività con tale grado di certezza da apparire indubitabile ed incontestabile, non potendo conseguentemente rientrare in tale nozione gli elementi valutativi implicanti particolari cognizioni, né le nozioni ricadenti nella scienza privata del giudice. Nella sostanza, si è affermato essere "notorio" che l'attività contestata sia necessariamente eterodiretta, senza neanche confrontarsi con il risalente insegnamento di legittimità secondo cui, all'opposto, la subordinazione va provata e non può essere desunta dalla tipologia di attività espletata.

LA PROVA DELLA SUBORDINAZIONE

In definitiva, come la S.C. rammenta nella vicenda, è insegnamento risalente (*cf.* Cass., sentenza n. 7171/2003) che, anche per mestieri e attività che usualmente vengono posti in essere in forma di lavoro dipendente, occorra comunque e sempre che la subordinazione sia provata in modo circostanziato, non potendosi desumerla meramente dalla tipologia di attività espletata.

Qualunque attività umana economicamente rilevante può essere oggetto, sia di rapporto di lavoro subordinato, sia di rapporto di lavoro autonomo, a seconda delle modalità del suo svolgimento. L'elemento tipico che contraddistingue il primo dei suddetti tipi di rapporto è costituito dalla subordinazione, intesa quale disponibilità del prestatore nei confronti del datore di lavoro con assoggettamento alle di-

rettive da questo impartite circa le modalità di esecuzione dell'attività lavorativa, mentre altri elementi (l'osservanza di un orario, l'assenza di rischio economico, la forma della retribuzione e la medesima collaborazione) possono avere valore indicativo, sebbene mai determinante.

Un insegnamento, quello della Corte di Cassazione, che deve costituire anche per Ispettorati Territoriali del Lavoro, Inps, Inail, Guardia di Finanza e ogni ulteriore Istituto, un necessario *vademecum* di azione nel corso di controlli e accertamenti, nonché un presidio di garanzia delle posizioni soggettive di quanti subiscono le verifiche, anche d'ufficio.

Del resto, nel medesimo senso e con riguardo proprio all'attività di pizzaioli (ma estendibile a ogni attività lavorativa afferente a mansioni tendenzialmente esecutive), risulta ancora attuale l'autorevole sentenza della Cassazione del 16.05.2016, n. 10004, che invitava a compiere verifiche scrupolose dei rapporti di lavoro considerati, non potendosi ammettere presunzioni di subordinazione.

Il carattere elementare e ripetitivo delle mansioni svolte non è di per sé indicativo dell'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato, se non sia ulteriormente accertato l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro oppure, in mancanza, siano riscontrabili indici sussidiari quali la continuità e durata del rapporto, le modalità di erogazione del compenso, l'osservanza dell'orario di lavoro.

INTELLIGENZA ARTIFICIALE E SICUREZZA DEL LAVORO: I PRO E I CONTRO

DI NINA CATIZONE CONSULENTE DEL LAVORO IN TORINO

Il 19 febbraio 2026, il Ministro del Lavoro ha pubblicato un Documento di 264 pagine intitolato “Verso l'Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro - Raccolta di contributi a supporto dell'avvio dei lavori dell'Osservatorio nazionale sull'adozione dei sistemi di Intelligenza Artificiale nel mondo del lavoro”. Si tratta di un Documento tutto da leggere, destinato a supportare i lavori dell'Osservatorio nazionale sull'adozione dei sistemi di Intelligenza Artificiale nel mondo del lavoro. Dove in particolare si pone efficacemente in risalto che l'IA può essere una fonte di grande miglioramento sia per quanto riguarda le condizioni di lavoro, sia relativamente all'aspetto della gravosità dello sforzo fisico (che potrebbe ridursi con l'ausilio dell'automazione), sia per quanto concerne la progettazione e l'implementazione di sistemi di sicurezza.

Una tappa fondamentale in materia è l'*Artificial Intelligence Act*, il Regolamento europeo 1689 approvato il 21 maggio 2024. Di qui discende la Legge 23 settembre 2025, n. 132: all'art. 11, prevede, nel comma 1, che l'intelligenza artificiale è impiegata, in particolare, per migliorare le condizioni di lavoro, tutelare l'integrità psicofisica dei lavoratori, accrescere la qualità delle prestazioni lavorative e la produttività delle persone in conformità al diritto dell'Unione europea e, nel comma 2, dispone che l'utilizzo dell'intelligenza artificiale in ambito lavorativo deve essere sicuro, affidabile, trasparente e non può svolgersi in contrasto con la dignità umana né violare la riservatezza

dei dati personali, e che il datore di lavoro o il committente è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo dell'intelligenza artificiale nei casi e con le modalità di cui all'articolo 1-*bis* del Decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro. Inoltre, all'art. 12, contempla l'istituzione presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di un Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro, con il compito di definire una strategia sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale in ambito lavorativo, monitorare l'impatto sul mercato del lavoro e identificare i settori lavorativi maggiormente interessati dall'avvento dell'intelligenza artificiale. Osservatorio poi istituito il 15 dicembre 2025.

Proprio al fine di supportare i lavori dell'Osservatorio, il Ministro del Lavoro ha pubblicato il Documento del 19 febbraio 2026.

TRA DATORI DI LAVORO “UMANI” E “NON UMANI”

Proprio nel Documento Ministeriale si segnalano sorprendenti annunci pubblicitari da parte di società di consulenza che propongono *software* basati sull'intelligenza artificiale per la redazione del documento di valutazione dei rischi, e ne vantano la virtù di consentire di essere sempre pronti alle ispezioni, con valutazioni oggettive e difendibili e di non essere più tenuti a giustificare le decisioni sulle valutazioni agli organi di controllo.

Ben a ragione il Documento avverte che “un ►

simile utilizzo dell'intelligenza artificiale presenta vari profili di incompatibilità con la normativa vigente. Il messaggio per cui la gestione della sicurezza costituisce un mero obbligo burocratico da sbrigare nel minor tempo possibile è in palese contrasto con la cultura della prevenzione che tutta l'attività informativa e promozionale dei soggetti istituzionali è tesa a diffondere. Pur essendo le società di consulenza private estranee a tale ruolo, lo stesso approccio divulgativo è però espressamente richiesto dalla norma ai datori di lavoro sotto forma di una serie di obblighi comportamentali. Oltre l'aspetto prettamente culturale, però, ciò che rileva principalmente è che un DVR "che si aggiorna da solo" è contrario a vari precetti normativi e può dunque configurarsi come un vero e proprio reato". In effetti, perlomeno allo stato attuale, è arduo collocare nella lista dei garanti obbligati (e destinatari di sanzioni) soggetti "non umani", e trarne spunto per esimersi da responsabilità soggetti "umani" quali il datore di lavoro, l'RSPP, il medico competente.

I PRO

Ma c'è di più. Proprio nella prospettiva segnata dal TUSL, è indispensabile sottolineare che l'IA può essere in grado di dare supporto all'impresa in vista di una valutazione dei rischi doverosamente completa ed esaustiva. Un supporto, ma anche un ulteriore impegno. Insegna **Cass.pen., 4 marzo 2026, n. 8623** che "il datore di lavoro ha l'obbligo giuridico di analizzare, secondo la **migliore evoluzione della scienza tecnica**, tutti i fattori di pericolo concretamente presenti all'interno dell'azienda". Né si lasci fuorviare il datore di lavoro da quegli esperti interni ed esterni che lo invitano a non preoccuparsi sul presupposto che l'art. 29, comma 1, D.lgs. n. 81/2008 agevola il datore di lavoro, prevedendo che egli effettui la valutazione dei rischi ed elabori il relativo documento in collaborazione con l'RSPP e con il medico competente. Basta leggere **Cass.pen.,**

28 gennaio 2026, n. 3336: "Il conferimento a terzi della delega relativa alla redazione del documento di valutazione dei rischi, non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di verificarne l'adeguatezza e l'efficacia".

Come non collocare nell'ambito di quella "migliore evoluzione della scienza tecnica" anche l'IA, e non alla stregua di una mera facoltà, bensì di un obbligo? E naturalmente un obbligo indelegabile del datore di lavoro e un obbligo che si ripercuote sui collaboratori del datore di lavoro, dall'RSPP al medico competente.

I CONTRO

Opportunità, dunque, ma anche criticità. Basta leggere il *Report* mondiale ILO del 2025 "*Revolutionizing health and safety. The role of AI and digitalization at work*". Ne desumiamo: sebbene la digitalizzazione offra numerosi vantaggi in materia di SSL, essa può comportare rischi importanti che devono essere prevenuti e gestiti con attenzione. Errori nell'interazione persona-robot, sfide ergonomiche ed esposizione a rischi di rumore e vibrazioni sono alcuni dei potenziali rischi associati all'utilizzo delle tecnologie digitali. I dispositivi indossabili e intelligenti, se progettati in modo improprio, possono causare sforzi fisici, mentre i velivoli senza pilota, come i droni e gli schermi montati sulla testa possono comportare rischi di lesioni, perdita di equilibrio e problemi alla vista. I progressi tecnologici possono anche portare a un'intensificazione del lavoro, all'insicurezza lavorativa e al "tecnostress", poiché i lavoratori sono sottoposti a una pressione crescente per adattarsi a strumenti e processi in rapida evoluzione. La sfumatura dei confini tra lavoro e vita privata dovuta al lavoro mobile e *online* può contribuire al *burnout*, mentre la sorveglianza invasiva e il monitoraggio costante possono violare la *privacy* e ridurre l'autonomia lavorativa. Man mano che i lavoratori trascorrono più tempo utilizzando strumenti digitali, essi potrebbero essere sempre più esposti al *cyberbul-* ➤

lismo. I rischi legati al processo decisionale basato sull'intelligenza artificiale sono la frammentazione dei compiti, la perdita di soddisfazione lavorativa e il senso di parzialità, con il rischio di emarginare determinati gruppi di lavoratrici e lavoratori e aggravare le disuguaglianze sul lavoro. Per affrontare queste sfide è necessario un approccio proattivo alla sicurezza e alla salute sul lavoro, garantendo che la trasformazione digitale migliori, anziché compromettere, la sicurezza e il benessere dei lavoratori”.

CHE FARE?

Di queste criticità si fa carico il Documento Ministeriale in termini di controllo dei lavoratori *ex art. 4* dello Statuto dei lavoratori. Osserva, infatti, che il lavoro è sempre più supervisionato e coordinato dall'intelligenza artificiale, strumento in grado di registrare dati quali quelli sulla produttività dei lavoratori e sulla loro esatta posizione. Ne trae che la supervisione pervasiva consentita dalle tecnologie digitali di monitoraggio basate sull'intelligenza artificiale può avere un impatto negativo soprattutto sulla salute mentale dei lavoratori, che potrebbero avere l'impressione di perdere il controllo sul contenuto, sul ritmo, sulla pianificazione del lavoro e sul modo in cui lo svolgono, di essere incapaci di interagire in situazioni sociali o di fare una pausa quando vogliono, oltre a ritenere che la loro *privacy* venga violata. Un possibile utilizzo dei dati, ad esempio per premiare, penalizzare o addirittura escludere i lavoratori, potrebbe causare un senso di insicurezza e di *stress*.

Come evitare queste criticità? Il Documento Ministeriale considera importante garantire la trasparenza in relazione alla raccolta e all'utilizzo dei dati, così come previsto al comma 3 dell'art. 4 della Legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei lavoratori). E ciò perché nell'ordinamento italiano proprio questa norma stabilisce che “gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo

a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale”. E ne desume che, a fronte dell'impiego di determinati sistemi che potenzialmente consentono ciò che lo Statuto vieta (il controllo del lavoratore), è necessario che ricorra almeno uno dei suddetti presupposti, poiché il fine è quello di controllare non il lavoratore ma l'attività lavorativa. Nota ancora che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro è coinvolto nella valutazione della sussistenza dei presupposti in quanto il comma 1 dell'art. 4 prevede che l'installazione di tali strumenti avvenga previa stipulazione di accordi collettivi sindacali, ma che in mancanza di tali accordi il datore di lavoro debba richiedere autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

In questa prospettiva, il Documento Ministeriale considera necessario individuare quale sia il punto di equilibrio tra il datore di lavoro che intende implementare, nello svolgimento dell'attività lavorativa, gli strumenti che ritiene più opportuni e che gli offrano maggiori possibilità di profitto, e il lavoratore che non deve subire soprusi. Ammette che questo limite, con le nuove tecnologie, è estremamente labile, anche alla luce del fatto che il comma 2 del medesimo art. 4 prevede la non applicabilità del procedimento di autorizzazione per gli strumenti “utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa”: si tratta dunque, di volta in volta, di capire se la nuova tecnologia rientri nella definizione di “strumento di lavoro” oppure no.

A questo punto, una domanda s'impone: non è il caso di evitare soluzioni labili mediante un'apposita, specifica disciplina?

REGISTRO INFORTUNI, BUSTA PAGA, LIBRI PAGA E MATRICOLA

DI ARMANDO PROIA CONSULENTE DEL LAVORO IN MILANO

Il Registro Infortuni venne reso obbligatorio dal Decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, che all'art. 2 recitava testualmente *“Il registro degli infortuni deve essere intestato all'azienda alla quale si riferisce, legato e numerato in ogni pagina. Prima di essere messo in uso, il registro deve essere presentato all'Ispettorato del Lavoro competente per territorio, il quale, constatata la conformità del registro al modello stabilito col presente decreto, lo contrassegna in ogni sua pagina, dichiarando nella ultima pagina il numero dei fogli che lo compongono e la data del rilascio. Il registro deve essere tenuto senza alcun spazio in bianco; Le scritturazioni devono essere fatte con inchiostro indelebile; Non sono consentite abrasioni e le eventuali rettifiche o correzioni devono eseguirsi in modo che il testo sostituito sia tuttavia leggibile. Il registro deve essere conservato almeno per quattro anni dall'ultima registrazione e, se non usato, dalla data in cui fu vidimato.”*

Tale Registro venne poi abolito dal Decreto legislativo n. 151/2015, in quanto sostituito dal cruscotto infortuni consultabile nel sito Inail, come riportato nella circolare dell'Istituto n. 92 del 2015.

La busta paga, invece, era stata istituita in Italia con la Legge 5 gennaio 1953, n. 4, che recitava testualmente *“È fatto obbligo ai datori di lavoro di consegnare, all'atto della corrispondenza della retribuzione, ai lavoratori dipendenti, con esclusione dei dirigenti, un prospetto di paga in cui devono essere indicati il nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, il periodo cui la retribuzione si riferisce, gli assegni familiari e tutti gli altri elementi che, comunque, compongono detta retribuzione, non-*

ché, distintamente, le singole trattenute.

Tale prospetto paga deve portare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci. Le società cooperative sono tenute alla compilazione del prospetto di paga sia per gli operai ausiliari che per i propri soci dipendenti.”

La suddetta norma parlava quindi di prospetto di paga ma poi, tenuto conto che l'art. 3 della norma stessa recitava testualmente *“Il prospetto di paga deve essere consegnato al lavoratore nel momento stesso in cui gli viene consegnata la retribuzione”*, si diffuse l'abitudine di trasmettere al lavoratore il denaro contante a lui spettante inserendolo in un apposito involucro cartaceo, definito di conseguenza busta paga.

Tale termine è rimasto di uso comune, nonostante la smaterializzazione del documento, per lo più trasmesso in formato digitale, e nonostante che la Legge n. 205 del 2017 abbia reso obbligatorio il pagamento della retribuzione in formato tracciabile.

Nel 1965 venne emanato il D.P.R. n. 1124, che, all'art. 1, recitava testualmente: *“È obbligatoria l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro delle persone le quali, nelle condizioni previste dal presente titolo, siano addette a macchine mosse non direttamente dalla persona che ne usa, ad apparecchi a pressione, ad apparecchi e impianti elettrici o termici, nonché delle persone comunque occupate in opifici, laboratori o in ambienti organizzati per lavori, opere o servizi, i quali comportino l'impiego di tali macchine, apparecchi o impianti.*

Tale articolo del D.P.R. elencava poi una serie di lavorazioni da considerare anche se non strettamente connesse a tali requisiti, lasciando ►

così poco spazio all'ipotesi di situazioni che potevano considerarsi al di fuori dell'obbligo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.

Il successivo art. 20 del D.P.R. aggiungeva: *I datori di lavoro soggetti alle disposizioni del presente titolo debbono tenere:*

1) *un libro di matricola nel quale siano iscritti, nell'ordine cronologico della loro assunzione in servizio e prima dell'ammissione al lavoro, tutti i prestatori d'opera di cui all'art. 4. Il libro di matricola deve indicare, per ciascun prestatore d'opera, il numero di ordine di iscrizione, il cognome e il nome, la data e il luogo di nascita, la data di ammissione in servizio e quella di risoluzione del rapporto di lavoro, la categoria professionale e la misura della retribuzione;*

2) *un libro di paga il quale, per ogni dipendente, deve indicare il cognome, il nome e il numero di matricola; il numero delle ore in cui ha lavorato in ciascun giorno, con indicazione distinta delle ore di lavoro straordinario; la retribuzione effettivamente corrispostagli in danaro e la retribuzione corrispostagli sotto altra forma.*"

All'art. 21 del D.P.R., inoltre, veniva poi precisato *"Il libro di paga e quello di matricola debbono essere presentati nel luogo in cui si esegue il lavoro, ad ogni richiesta, agli incaricati dell'Istituto assicuratore: a tal fine i libri non possono essere rimossi, neanche temporaneamente, dal luogo di lavoro"*

Seguiva l'art. 22 che aggiungeva *"L'Ispettorato del lavoro, quando vi sia il parere favorevole dell'istituto assicuratore, ha facoltà di dispensare dalla tenuta: a) omissis - b) del libro di paga i datori di lavoro che provvedano con altri sistemi idonei alle registrazioni prescritte"*

L'art. 26 del D.P.R. precisava anche *"Il libro di matricola e il libro di paga debbono essere legati e numerati in ogni pagina e, prima di essere messi in uso, debbono essere presentati all'istituto assicuratore, il quale li fa contrassegnare in ogni pagina da un proprio incaricato, dichiarando nell'ultima pagina il numero dei fogli che compongono il libro e facendo apporre a tale dichiarazione la data e la firma dello stesso inca-*

ricato. I due libri anzidetti debbono essere tenuti senza alcun spazio in bianco, e debbono essere scritti con inchiostro o con altra materia indelebile. Non vi si possono fare abrasioni; ed ove sia necessaria qualche cancellazione, questa deve eseguirsi in modo che le parole cancellate siano tuttavia leggibili."

Lo stesso articolo, tuttavia, aggiungeva *"In casi speciali l'Istituto assicuratore può autorizzare per iscritto il datore di lavoro a tenere più libri o fogli di paga e più libri di matricola, con l'obbligo di riepilogarne i dati in libri riassuntivi secondo le modalità da esso stabilite. I libri o fogli di paga e i libri di matricola debbono essere contrassegnati a cura dell'Istituto assicuratore da un numero d'ordine progressivo. Il datore di lavoro deve conservare i libri di paga e di matricola per cinque anni almeno dall'ultima registrazione e, se non usati, dalla data in cui furono vidimati ai sensi del primo comma."*

Iniziò così a diffondersi la sostituzione del tradizionale libro paga con fogli mobili in copia duplice (una per il lavoratore ed una da conservare in azienda) o triplice (con una copia destinata al Consulente del Lavoro).

La carta carbone, inserita tra i fogli originali e le copie sottostanti dei prospetti di paga, permise la riproduzione automatica su tali copie dei dati riportati manualmente o tramite macchina per scrivere, offrendo quindi un notevole risparmio di tempo alla persona incaricata della compilazione di questi prospetti.

Successivamente l'avvento di carta chimica autocalcante, che andò a sostituire la carta carbone, rese più agevole tale adempimento.

Una ulteriore semplificazione si ebbe con l'arrivo di calcolatrici elettrocontabili, che permettevano l'esecuzione automatica dei calcoli necessari per la quantificazione della retribuzione dovuta e delle trattenute previdenziali e fiscali (a quel tempo molto meno complesse rispetto ad oggi), nonché la stampa di tali dati sui suddetti fogli mobili a ricalco.

Queste modalità erano adottabili anche da ►

aziende non soggette alla disciplina in materia di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, non ricorrendo i presupposti oggettivi e soggettivi di cui agli artt. 1 e 4 del T.U. n. 1124 del 1965, purché con preventiva vidimazione dei fogli mobili presso l'Inps, come venne precisato dalla circolare n. 9 del 27 gennaio 2005 dell'Istituto stesso.

L'art. 39 del Decreto legge n. 112/2008, convertito nella Legge n. 133/2008, abolì poi il Libro Matricola e il Libro Paga, sostituendoli, con decorrenza dal 1° gennaio 2009, con il Libro Unico del Lavoro, permettendone la conservazione anche presso i professionisti indicati nella Legge n. 12/1979.

Con circolare n. 20/2008 la Direzione Generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro chiarì successivamente che il Libro Unico oltre a comprendere, in aggiunta ai lavoratori subordinati, con eccezione dei collaboratori familiari, anche i collaboratori coordinati e continuativi e gli associati in partecipazione con apporto lavorativo, doveva costituire un unico documento, anche in presenza di più posizioni assicurative Inail o di più sedi di lavoro, indipendentemente dalle loro caratteristiche in fatto di stabilità o organizzazione.

Tale circolare, inoltre, ammetteva la sostituzione dei documenti cartacei con supporti magnetici se potevano garantire, oltre alla inalterabilità dei dati contenuti, anche la loro consultazione in caso di necessità.

Il ricorso a questo tipo di procedura doveva essere preceduto comunque da una comuni-

cazione scritta alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio.

La circolare Inail del 10/09/2008 chiariva inoltre che, una volta comunicate per via telematica, nel Libro Unico del Lavoro non andavano più riportate le generalità dei soggetti individuati dall'art. 4, numeri 6) e 7) del D.P.R. n. 1124/1965 prestanti opera manuale o non manuale, ovvero i familiari del datore di lavoro (coniuge, figli, parenti/affini in condizioni specifiche) nonché i soci di cooperative o società. La stessa circolare, inoltre, riportava la precisazione *"A tale riguardo, il decreto ministeriale di attuazione del Libro unico 23 individua l'Inail come unico ente preposto ad effettuare la vidimazione, anche nel caso quindi dei datori di lavoro che provvedevano alla vidimazione presso altri Istituti (es. i datori di lavoro agricoli presso l'Inps)."* L'evolversi della tecnologia e il fatto che l'art. 1 della L. n. 4/1953 faccia riferimento all'obbligo di "consegnare" il prospetto paga senza alcun richiamo alla necessità che sia recapitato in forma cartacea, ha poi reso possibile la trasmissione del prospetto stesso al lavoratore interessato tramite posta elettronica o mettendolo a sua disposizione su sito *web* dotato di un'area riservata, con accesso a lui consentito tramite *password* o codice segreto personale. Tale possibilità è stata confermata come consentita dalla Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, rispondendo ad un quesito del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro posto con interpello n. 13 del 30 maggio 2012.

■ A.Trojsi analizza la giurisprudenza del 2025 in tema di potere datoriale di controllo

I CONTROLLI SUI LAVORATORI: NUOVI CONFINI DELL'ESERCIZIO DEL POTERE DATORIALE*

A CURA DI **LUCA DI SEVO** CONSULENTE DEL LAVORO IN BOLLATE (MI)

IL "GIALLO" DELLA PAUSA PROLUNGATA

Immaginiamo un operatore ecologico adde-
detto alla raccolta rifiuti "porta a porta".
Durante il turno, il mezzo aziendale ri-
mane fermo per ore davanti a un bar. Non è
una sosta fisiologica, ma una fermata sistema-
tica e prolungata che eccede ogni limite con-
trattuale. In un caso del genere, il datore di
lavoro può assoldare un investigatore privato
per pedinare il dipendente o sta violando i
confini della *privacy*?

Questa domanda non resta solo teorica, ma
appartiene alla giurisprudenza recente. Con le
sentenze n. 8707 e 8710 del 2 aprile 2025, la
Corte di Cassazione ha confermato il nuovo
perimetro dei poteri datoriali, stabilendo che
quando la pausa degenera in un danno all'im-
magine dell'azienda, il controllo occulto non è
solo possibile, ma pienamente legittimo.

L'INVESTIGATORE PRIVATO

E I "CONTROLLI DIFENSIVI IN SENSO STRETTO"

Per comprendere la portata di questa svolta,
occorre partire dai pilastri dello Statuto dei
Lavoratori. L'articolo 3 vieta al datore di lavo-
ro di usare personale di vigilanza per monito-
rare l'adempimento della prestazione lavora-
tiva (ovvero come il dipendente lavora). Questo
compito spetta solo ai superiori gerarchici, la
cui identità deve essere nota.

Tuttavia, la giurisprudenza del 2025 ha conso-
lidato la categoria dei controlli difensivi "in
senso stretto". In questo caso, l'investigatore

non viene inviato per valutare la diligenza o la
produttività del lavoratore (regolata dall'art.
2104 c.c.), ma per accertare atti illeciti specifici
che esulano dalla normale attività lavorativa.

"L'art. 3 St. lav. sancisce il divieto di controlli
occulti intesi ad accertare la trasgressione de-
gli obblighi dettati dall'art. 2104 c.c. sullo
svolgimento della prestazione. Il ricorso ad
agenzie investigative è, invece, consentito per
l'effettuazione di "controlli difensivi" in sen-
so stretto, volti a tutelare il patrimonio azien-
dale e a reprimere condotte illecite che non
rientrano nel mero inadempimento dell'ob-
bligazione contrattuale."

L'IMMAGINE AZIENDALE

COME "PATRIMONIO" DA DIFENDERE

La rivoluzione delle sentenze 2025 si esprime in
quello che possiamo definire interscambio
osmotico tra l'articolo 3 (vigilanza umana) e
l'articolo 4 (vigilanza tecnologica) dello Statuto.
I giudici hanno "esportato" il concetto di tutela
del patrimonio, tipico dei controlli tecnologici,
nell'ambito dei controlli tramite investigatori.

Il concetto di patrimonio aziendale non è più
limitato ai beni materiali (macchinari o dena-
ro), ma include beni immateriali fondamentali:
- Immagine esterna: il modo in cui l'azienda
è percepita dai cittadini e dai clienti.

- Reputazione e *brand*: la fiducia del pubblico
verso l'impresa.

- Decoro aziendale: il rispetto dei doveri mi-
nimi di professionalità, specialmente per chi ►

* Sintesi dell'articolo pubblicato in Giuri-
sprudenza Italiana, n. 1, 1 gennaio 2026,

pag. 124 dal titolo *Potere di controllo del
datore di lavoro - Del controllo difensivo me-*

*dante agenzia investigativa, a tutela dell'im-
magine e della reputazione datoriali.*

opera in regime di appalto pubblico.

Un dipendente che staziona al bar con la divisa aziendale durante l'orario di servizio non sta solo venendo meno ai suoi doveri: sta offrendo un'immagine di inefficienza che danneggia la reputazione del datore di lavoro e lo espone a penali da parte dei committenti (come i Comuni). Questo danno reputazionale è considerato un attacco diretto al patrimonio aziendale.

IL GPS COME "INNESCO" LEGALE (MA SOLO SE A NORMA)

Analizzando questo ambito della normativa, è d'obbligo soffermarsi sull'ambito dell'evoluzione tecnologica. La tecnologia funge spesso da "sentinella" che fa scattare l'indagine. I dati del GPS installato sui mezzi aziendali possono rilevare anomalie (come soste troppo lunghe in zone non previste) che generano il fondato sospetto necessario per assoldare un investigatore. È bene notare però che la Cassazione pone un requisito di validità invalicabile. Il dato GPS può fungere da "innescò" legale solo se il sistema satellitare è stato installato a norma di legge, rispettando l'art. 4, comma 1, dello Statuto. Ciò significa che deve esistere un accordo sindacale o un'autorizzazione dell'Ispektorato del Lavoro. Se il GPS è irregolare, l'intera catena probatoria viene "avvelenata": il sospetto diventa illegittimo e la relazione dell'investigatore sarà colpita da inutilizzabilità in sede di giudizio.

FRODE VS. SEMPLICE INADEMPIMENTO

Un "esperto di diritto" deve saper distinguere tra chi è semplicemente lento nel lavorare e chi, invece, pone in essere un raggiri. La Cassazione non permette di spiare il dipendente pigro, ma quello fraudolento.

Il licenziamento per giusta causa scatta quando il lavoratore mette in atto una condotta volta a ingannare l'azienda, come:

- False attestazioni di presenza: dichiarare sul foglio di servizio la regolare esecuzione del turno mentre si era altrove.

- Uso improprio dei mezzi: utilizzare l'auto aziendale per fini personali o per trasportare estranei.

- Creazione di una "apparenza lavorativa": simulare di essere in servizio per percepire indebitamente la retribuzione.

Questi comportamenti rompono il legame di fiducia perché non sono semplici mancanze di diligenza (art. 2104 c.c.), ma atti volti a truffare il datore di lavoro.

I CRITERI DI LICEITÀ (BILANCIAMENTO E PRIVACY)

Affinché il controllo non venga annullato dal giudice, il datore di lavoro deve sostenere una sorta di test di legittimità, in linea con l'articolo 8 della CEDU (Corte Europea dei Diritti dell'Uomo):

1. Sospetto fondato e mirato: il controllo non può essere preventivo o "a tappeto". Deve nascere da indizi concreti e oggettivi di un illecito in corso.

2. Controllo *ex post*: l'investigazione deve iniziare solo dopo l'insorgere del sospetto; non è possibile utilizzare retroattivamente dati raccolti quando non c'erano anomalie.

3. Proporzionalità e bilanciamento: l'indagine deve limitarsi a quanto strettamente necessario per accertare l'illecito, rispettando la dignità e la riservatezza del lavoratore.

Se mancano questi presupposti, le prove dell'investigatore non saranno utilizzabili per giustificare il licenziamento.

VERSO UN NUOVO CONTRATTO SOCIALE IN AZIENDA?

Le sentenze del 2025 ci dicono che l'immagine aziendale è diventata un bene giuridico che può essere strenuamente protetto dall'azienda stessa. Questo sposta l'asse della responsabilità del dipendente, il cui comportamento fuori sede - specie se con indosso i "colori" dell'azienda - diventa parte integrante del valore del *brand*.

In un'epoca di iper-tracciabilità, il confine tra libertà individuale e responsabilità professionale si fa sempre più sottile.

MA QUANDO ARRIVI TRENO

“Ma quando arrivi treno
portami lontano
portami lontano
ma quando arrivi treno
ma quando arrivi treno”

DI ALBERTO BORELLA CONSULENTE DEL LAVORO IN CHIAVENNA (SO)

Il testo di questo brano, scritto da Edoardo Bennato nel 1973, è estremamente essenziale e ripetitivo.

Una scelta poetica coerente con il primo Bennato, quello più ruvido, immediato, urbano, che racconta desideri e frustrazioni con un linguaggio diretto.

Il treno come simbolo. Il desiderio di scappare da una situazione stagnante, soffocante o insoddisfacente. La speranza che qualcosa arrivi da fuori a rompere l'immobilità. Il treno come un mezzo capace di aprire orizzonti, di portare altrove, che consente un nuovo inizio. È una canzone breve, scheletrica, ma potentissima: un grido di desiderio verso un cambiamento che tarda ad arrivare.

Scommetto che appena letta questa *intro* avete pensato alla disastrosa situazione dei nostri treni. Tra guasti tecnici e scioperi chiedersi “Ma quando arrivi treno” è una domanda che è frullata nella nostra testa almeno una volta nella vita.

No tranquilli, questa volta non parliamo della nostra Italia e delle sue rotaie.

Giappone. 2021. Il treno Shinkansen, il famoso convoglio ad alta velocità chiamato anche “*proiettile*”, arriva con un minuto di ritardo. Avete capito bene: un minuto, sessanta secondi. Mica un'ora.

E scatta subito l'indagine.

La direzione convoca immediatamente una conferenza stampa per porgere le sue scuse

agli utenti assicurando che il dipendente pagherà le «conseguenze».

Cosa era successo? Il conducente aveva lasciato il controllo del convoglio a un dipendente non qualificato nel mezzo del viaggio. Il motivo? Un banale mal di pancia che lo ha costretto ad andare urgentemente in bagno. Una assenza di soli 3 minuti ma inaccettabile. Le regole, infatti, sono ferree: quando i macchinisti hanno urgente bisogno di andare in bagno mentre sono al comando del treno, devono coordinarsi con il centro di comando per passare il controllo a un altro macchinista qualificato o fermare il treno in mezzo ai binari o alla stazione più vicina prima di soddisfare le loro esigenze.

E lui non lo ha fatto, giustificandosi di non aver avvisato il centro di comando del suo “*problema*” perché si vergognava. Si vergognava di dire a tutti che era stato colpito da una forte diarrea.

Italia. 2026. Viene approvata il 30 dicembre 2025, sul filo di lana, la Legge di bilancio. Tra le tante norme vi è il comma 203 dell'art. 1, che introduce nuove soglie dimensionali per l'obbligo di versamento del Tfr al Fondo di Tesoreria Inps disponendo che per i periodi di paga dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2027 vi saranno tenute le aziende che nell'anno precedente hanno raggiunto la nuova soglia dimensionale di 60 addetti.

Ovviamente la norma per essere applicata necessita della indispensabile circolare applicati- ➤

va senza la quale noi, poveri comuni mortali, non sapremmo che fare.

E quando arriva la circolare Inps? Il 5 febbraio 2026. Ben 37 giorni dopo. Intanto molti consulenti hanno già elaborato i cedolini paga senza sapere cosa fare.

Normale? Certo, normale. In Italia.

In Giappone no. Avrebbero aperto senza indugio un'indagine e convocato una conferenza stampa. Esagerati? Penso proprio di no e vi spiego il perché.

La norma sul Tfr destinato al Fondo di Tesoreria non è una norma inserita in fretta e furia all'ultimo minuto. È qualcosa di studiato, di cui si parlava da tempo. Non so chi l'abbia scritta (in Italia non si capisce mai chi è il responsabile e la colpa ricade sempre sulla classica *manina notturna*) ma, immagino, abbia richiesto confronti tra i Ministeri competenti e Istituto di Previdenza.

Ragionamenti approfonditi su costi, benefici, coperture. Eh sì perché gestire i *soldini* del Tfr di tanti dipendenti garantisce certamente liquidità alle casse dell'Inps ma potrebbe rivelarsi anche molto oneroso. Ce lo ricordiamo il periodo da febbraio 2022 a settembre 2023 dove l'indice Istat non è mai stato sotto il 5% raggiungendo la punta dell'11,5%?

In una situazione del genere - norma che entra in vigore pochi giorni dopo la sua approvazione - personalmente mi aspettavo che qualcuno si portasse, come si suol dire, "avanti con il lavoro". Si sa che la norma verrà approvata a fine dicembre, massimo il 31, ed entrerà in vigore pochi giorni dopo, costringendo le aziende interessate al versamento al Fondo di Tesoreria già dal periodo di paga di gennaio 2026. Si sa anche che le *software house* dovranno aggiornare i loro programmi, operazione già complessa di per sé. Perché non provare, una volta tanto, a permettere loro di farlo senza costringerle al solito doppio lavoro, una procedura per i mesi correnti e una per gli arretrati? Diamine, preparati una bozza di circo-

lare: poi ti ci vogliono due minuti a sistamarla e pubblicarla!

Invece no. Con la più assoluta mancanza di rispetto nei confronti dell'utenza, Consulenti del Lavoro compresi, ce la si prende comoda. Si pubblica dopo oltre un mese una circolare, la numero 12, che peraltro ha qualche punto oscuro (sai che novità).

E a questo proposito sapete che altro succede? Che alcuni dubbi - parliamo della *decorrenza dell'obbligo* e del *calcolo media annuale* - l'Istituto li chiarisce in via informale con Il Sole 24 Ore.¹ Altro schiaffo ai Consulenti del Lavoro.

Ma questo è nulla se guardiamo a quanto successo sul fronte fiscale.

E sì perché per quanto riguarda i chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate su *tassazione degli incrementi retributivi derivanti dai rinnovi contrattuali e delle maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo, nei giorni di riposo settimanale o per i turni* (qui parliamo dei commi 7, 10 e 11) non è andata affatto meglio. Direi anche peggio. Dapprima due *risoluzioni* datate 29 gennaio 2026 per istituire i codici tributo per il versamento tramite F24. Ancora non sappiamo a cosa si applicherà la detassazione ma se qualcuno volesse pagare un tot, una sorta di acconto al buio, già il 16 febbraio 2026 lo potrà fare. Solo il 24 febbraio 2026, finalmente, l'agognata circolare, la numero 2/E.

A fronte di un testo normativo che non brilla per chiarezza aspettare ben 55 giorni ad emanare i chiarimenti di prassi, a elaborazione cedolini paga di gennaio avvenuta e quella di febbraio che verrà fatta a giorni, è uno sfregio a chi lavora. Imprese, Consulenti, *software-house*.

Peraltro, come c'era da aspettarsi, la lettura dell'Agenzia contiene delle sorprese.

Partiamo dalla detassazione degli *"incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti nell'anno 2026, in attuazione di rinnovi contrattuali sottoscritti dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026"*. ➤

1. Si veda l'articolo a firma Barbara Massara e Matteo Prioschi dal Titolo "Possibile versare al fondo di tesoreria il Tfr di gennaio entro il 16 maggio" del 07 febbraio 2026.

Il primo pensiero che ho avuto leggendo la legge di Bilancio 2026 è che sarebbe stato necessario elaborare virtualmente un doppio cedolino paga: il primo con la retribuzione senza incrementi, il secondo con tali aumenti. Ovvio, avremmo dovuto tenere conto delle complicazioni derivanti dalla detassazione specifica prevista per le maggiorazioni e indennità varie, ma si sarebbe trattato comunque di un'operazione tutto sommato lineare dal punto di vista operativo. Ma sono stato un ingenuo a pensare che qualcuno volesse davvero rendercela così semplice.

Ed infatti, riguardo agli *incrementi retributivi*, per l'Agenzia delle Entrate si tiene conto di quanto riconosciuto dai soli contratti *collettivi nazionali*. Quanto erogato a fronte di contratti di secondo livello non rileva nonostante si sia sempre detto che grazie alla contrattazione territoriale si riesca meglio ad intercettare i bisogni dei lavoratori. Una interpretazione che viene proposta in base a quanto riportato nella *Relazione illustrativa alla legge di bilancio 2026* nella quale si evidenzia l'obiettivo di *incentivare il rinnovo dei contratti collettivi nazionali nell'interesse dei lavoratori stessi*.

Lettura confermata anche dalla *Relazione tecnica* dove viene precisato che *la valutazione delle stime è effettuata prendendo a riferimento i dati diffusi a luglio dall'ISTAT sui CCNL*. Un doveroso inciso: se per interpretare una norma di legge (oggettivamente scritta male, con terminologia da bar) bisogna rifarsi sia alla *relazione illustrativa* che alla *relazione tecnica* significa che abbiamo toccato il fondo.

Ma torniamo alle preziose indicazioni fornite dall'Agenzia delle Entrate.

L'agevolazione si applica ai soli incrementi retributivi che *confluiscono nella retribuzione diretta, vale a dire le dodici mensilità della retribuzione, la tredicesima e la quattordicesima mensilità*. Su questo *nulla questio*.

Potranno essere detassati anche gli importi erogati a fronte delle *assenze, per la sola parte integrata dal datore di lavoro, che danno diritto alla conservazione del posto di lavoro (malattia,*

maternità/paternità, infortunio). Qui ci sarebbe stato bene un *"etc"* visto che esistono assenze per *lutto*, per *congedo matrimoniale* e per *permessi per motivi personali e familiari* qualora previsti dai singoli CCNL.

Nessun beneficio invece sulle quote erogate da Inps o Inail. Il perché mi sfugge. Forse perché non sono da considerare *retribuzione* in senso stretto? Mah.

Ed ancora, niente detassazione per gli scatti anzianità che pure sono previsti dai CCNL e sono retribuzione. Niente benefici sugli importi per le ore di straordinario, che anch'esse sono retribuzione.

Nulla invece viene detto per il lavoro supplementare che, salvo smentite, riterrei detassabile, maggiorazione compresa, in quanto rientrante nel *normale orario di lavoro* (art. 3 del D.lgs n. 66/2003).

Ma ci sono anche due vere e proprie chicche a firma Agenzia Entrate.

La prima è che risulterebbe escluso *dall'ambito applicativo della norma in commento ... il trattamento di fine rapporto (TFR)*. Grazie tante ma dato che trattasi di un importo soggetto a tassazione *separata* manco mi ero posto il dubbio!

La seconda riguarda i superminimi che, anche fossero di tipo assorbibile, potranno *beneficiare dell'agevolazione sui predetti incrementi retributivi*. Ma non sta qui il punto.

È la nota 5 a lasciar basiti perché ci viene precisato che *I contratti collettivi di lavoro possono prevedere che al dipendente, che nello svolgimento dei propri compiti abbia dimostrato di possedere doti di esperienza, di autonomia, di responsabilità, capacità di coordinamento e innovative, sia riconosciuto un aumento professionale (cd. superminimo) di importo minimo lordo mensile per tredici mensilità*.

Detto che accordi collettivi che stabiliscono e quantificano direttamente l'importo del superminimo io non ne conosco - e mi meraviglierei se un CCNL prevedesse dei superminimi, erogati per *doti di esperienza, di autonomia, di responsabilità, capacità di coordinamento e innovative*, come assorbibili - la nota lascia il dubbio che il superminimo pattuito a livello ►

di accordo individuale non sia detassabile. Riguardo invece alle *maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo, nei giorni di riposo settimanale o per i turni* un passaggio che desta qualche perplessità è quello dove si sostiene che il *“riposo settimanale” è quello individuato dai CCNL, a prescindere dalla circostanza per cui lo stesso coincida, o meno, con la domenica*. Anche in questo caso non conosco accordi collettivi che stabiliscono direttamente il giorno di riposo settimanale che di norma viene lasciato alla libera determinazione delle parti del contratto individuale.

Poi c'è un richiamo agli istituti retributivi indiretti, a carico del datore di lavoro, nel caso di assenza dal lavoro, al TFR e alle mensilità aggiuntive che ci precisano *essere escluse dall'ambito applicativo della disposizione*. Che c'entrano questi istituti con l'erogazione di *maggiorazioni e indennità*?

Tutte queste letture in chiave restrittiva (e poco convincenti) su incrementi retributivi, maggiorazioni e indennità, ci costringeranno a rielaborare le buste paga chiuse a gennaio e, con ogni probabilità, anche quelle di febbraio (con qualche dipendente nel frattempo cessato), procedendo a fastidiosi conguagli fiscali.

E tutto questo passa sotto l'assoluto silenzio. Nessuno che protesta e nessuno che si scusa. Tutto normale. In Italia.

In Giappone ci sarebbe stata una conferenza stampa, spiegazione dell'accaduto con tanto di scuse e la promessa che il responsabile pagherà le *«conseguenze»*.

Ecco, oggi la protesta arriva da chi scrive su questa Rivista. La mia personale protesta. Forte e diretta. Come un cazzotto.

Perché approvare all'ultimo minuto norme con un impatto così grande?

Perché questo continuo tergiversare nel pubblicare istruzioni che potrebbero semplificare la vita agli utenti?

Perché questo fregarsene dei salti mortali a cui sono costrette le *software-house* per stare dietro a cervellotiche norme che paiono scritte da chi non ha mai visto un cedolino paga? Perché questa cronica mancanza di rispetto verso categorie professionali quali i Consulenti del Lavoro?

Ecco, vorrei una risposta. Una spiegazione onesta per qualcosa che in un paese avanzato è sempre più inaccettabile.

Chissà se mai un giorno vedremo una bella conferenza stampa dove chiedono perdono del loro operato. Del loro ritardo nel dare risposte agli utenti. Assicurando assoluta fermezza e che qualcuno pagherà, e caro, per questa inefficienza.

Andrebbe bene qualsiasi scusa. Anche la più banale. Addirittura raccontare di un disagio creatosi perché, a un certo punto, i vari responsabili, colpiti da un *virus* intestinale estremamente contagioso e costretti a correre in bagno, avevano lasciato il controllo a personale improvvisato. E sarebbe persino una scusa credibile visto che sono certo siamo in tanti, in testa il sottoscritto, ad aver augurato loro negli scorsi anni e oggi ancor di più:

Vi venisse a tutti quanti una diarrea!

***“Ma quando arrivi treno
portami lontano
portami lontano
ma quando arrivi treno
ma quando arrivi treno”***

Il testo di questo brano, scritto da Edoardo Bennato nel 1973, è tratto dal 33 giri *“Non farti cadere le braccia”*.

Suona quasi come un incoraggiamento. Potrebbe pure diventare lo *slogan* di noi Consulenti del Lavoro.

Anche se la resilienza ha il suo limite.

RIFLESSIONI E PROPOSTE SUL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

DI ANDREA ASNAGHI CONSULENTE DEL LAVORO IN PADERNO DUGNANO (MI)

Una delle cose che mi è sempre piaciuta ogni volta che mi capita di leggerla è l'incipit della Legge n. 68/99: *“La presente legge ha come finalità la promozione dell’inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili (ora si dovrebbe dire “in condizione di disabilità”) nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato”*. Poche parole secche, precise a definire l'accoglienza e la promozione umana e sociale di chi ha “qualche” difficoltà in più. E che si accompagna ad altre norme che estendono tale solidarietà civile e tale attenzione anche ai familiari di questi soggetti svantaggiati. Qualcuno potrebbe dire, sull'aria di una famosa canzone, che “si può fare di più” (e a volte ci sono situazioni per cui si ha la sensazione di non fare mai abbastanza) ma di certo una imprenditoria illuminata (ma no, anche solo consapevole) non può non mettere al centro della propria azione una sostenibilità sociale ed un'attenzione alla persona, specie in certe situazioni di bisogno.

La L. n. 68/99 – sia pure con la massima attenzione ad un *matching* che garantisca la reciproca e costruttiva soddisfazione delle parti in causa – indirizza tale promozione verso un obbligo di legge (come a dire: se non ci arrivi di tuo, ad un certo punto te lo impongo), il c.d. collocamento obbligatorio, sul quale vorremmo avanzare delle proposte minimali. Una volta tale obbligo partiva da una dimensione aziendale di 35 dipendenti, ora ridotti a 15 (anzi a 14, perché l'obbligo scatta, diversamente da prima, con la 15ma assunzione). La dimensione aziendale è proprio il primo punto su cui vorremmo riflettere (sì, riflettere: data la delicatezza della questione offriamo

questo contributo come una proposta timida,

uno spunto di riflessione e dibattito (che a ben vedere è lo spirito di questa rubrica): personalmente siamo convinti che 15 sia un limite decisamente basso. Un'azienda di dimensioni così ridotte ha a nostro avviso serie difficoltà ad innescare i processi organizzativi e culturali più adeguati a favorire l'inserimento mirato e stabile. In passato, come detto l'obbligo partiva da 35 dipendenti, vi era probabilmente da parte del legislatore la consapevolezza della debolezza strutturale di aziende di dimensioni minori. Personalmente eleveremmo il numero da 15 a 30 o 35 dipendenti, ponendo a carico delle aziende di dimensioni più ridotte – in alternativa all'assunzione obbligatoria – una contribuzione crescente a seconda del numero di dipendenti volta a finanziare percorsi e progetti di integrazione.

La fatidica soglia, diciamolo senza mezzi termini – è un problemaccio da cui molti imprenditori scantonano volentieri appena possono. Occorre una visione della questione insieme proattiva e realista: con i processi culturali si ottiene molto, qualcosa anche con le incentivazioni economiche, con gli obblighi si assiste spesso a forzature che non fanno bene a nessuno.

Ci rendiamo peraltro conto che l'accresciuta sensibilità verso queste problematiche – anche solo sotto il profilo medico-psicologico – ci presenta oggi una situazione di sempre più numerose condizioni di disabilità rispetto al passato: non vogliamo perciò by-passare il problema, stiamo riflettendo sulla forma migliore di affronto.

Potrebbe in questa logica essere logico anche ►

“

E non è necessario perdersi in astruse strategie, tu lo sai, può ancora vincere chi ha il coraggio delle idee.

(R. Zero, “Il coraggio delle idee”)

prendere in considerazione i gruppi di impresa, onde evitare l'aggiramento del problema da parte di società collegate e che lavorino in sinergia operativa massima, tuttavia segmentate e frazionate a vari scopi fra cui – ahimè – anche quello dell'elusione del collocamento obbligatorio.

Un secondo argomento, forse correlato al primo, riguarda i criteri di computo della forza aziendale, contenuti nell'art. 4 specie al comma 1.

Ivi troviamo una serie di esclusioni di personale che quindi, in forza di ciò, non concorre al computo della soglia della forza lavoro per la quale scatta l'obbligo.

Fra il personale che non escluderemmo, entriamo subito a tema, vi sono i dirigenti, i soci delle cooperative di produzione e lavoro e i lavoratori somministrati, per i motivi che di seguito elenchiamo sinteticamente.

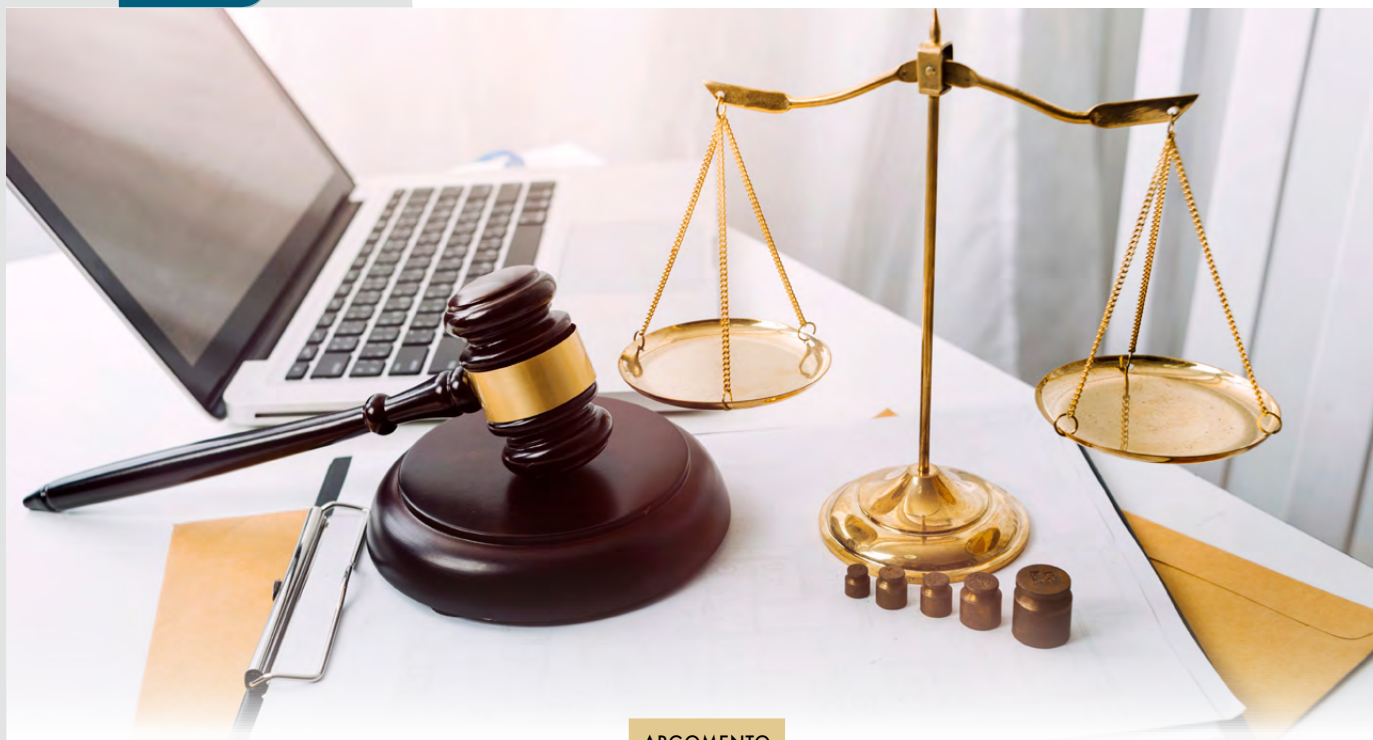
Dirigenti: seguendo la logica delle riflessioni precedenti, di norma un'azienda con uno o più dirigenti ha assunto o raggiunto (almeno, si spera) una dimensione organizzativa matura e una discreta solidità economica. Non si vede perciò per quale motivo escludere dal computo figure che sono lavoratori a tutti gli effetti e che sono indice di una potenzialità aziendale che ben può farsi carico anche della questione. Sui lavoratori somministrati anche questi dovrebbero contare nei termini definitivi della forza e complessità organizzativa aziendale; pertanto non li escluderemmo dal computo numerico in questione. Al limite, anche qui potrebbe essere riproposta l'esclusione dal computo delle somministrazioni a tempo determinato fino a sei mesi, parificandole così del tutto alla medesima esclusione prevista per i lavoratori diretti.

Per "soci delle cooperative di produzione e lavoro" intendiamo ovviamente quelli che sono occupati nelle stesse con un contratto subordinato, applicando le medesime esclusioni o calcoli in percentuale – se sussistenti – riferibili ad un lavoratore non socio o a un dipendente normale. Sarebbe facile notare – con buona pace di tutti – che nel panorama attuale le cooperative genuine e fondate sul solo lavoro e mutualità dei soci senza influenze esterne (per usare un

eufemismo) non sono la maggioranza. Ma ancor più pare stringente la logica per la quale se il fondamento di tali entità è proprio la mutualità reciproca, quale terreno migliore per realizzare percorsi di promozione sociale e lavorativa di persone con condizioni svantaggiate?

Un ultimo aspetto riguarda quanto previsto all'art. 18 della L. n. 68/99, croce (tanta) e delizia (poca) di chi si occupa di queste questioni: il collocamento di orfani e coniugi superstiti di deceduti per ragioni di guerra, di lavoro o di servizio. Tale questione – che obiettivamente ha poco a che fare con le finalità della norma – appare un retaggio della legge precedente n. 482/1968, che ancora qualche vicinanza ai temi della guerra ce l'aveva. Oggi, e direi fortunatamente, tale problema riguarda un numero davvero risibile di soggetti. E difatti il legislatore del 1999 promette a questo obbligo "in attesa di una disciplina organica del diritto al lavoro degli orfani etc. etc."; sono tuttavia passati 27 anni e l'attesa si è trasformata in problema. Il fatto è che le aziende che concorrono a bandi pubblici, ad appalti o a finanziamenti di un certo tipo, devono (giustamente) autodichiarare o ottenere certificazione di essere in regola con la L. n. 68/99. Ma di orfani di questo genere – ripetiamo: fortunatamente – ce ne sono davvero pochi; e le aziende (talvolta anche gli uffici provinciali) si attestano su dichiarazioni "in bilico". Vedremmo perciò più consona alla questione stabilire un altro di tipo di accompagnamento al lavoro di tale categoria, ad esempio attraverso una specifica previsione di incentivi all'assunzione.

Benchè sicuramente rispetto alla questione complessiva del collocamento obbligatorio – che ha rilievi ed implicazioni sociali enormi – gli aspetti qui considerati possono dirsi marginali e di semplice manutenzione, purtuttavia riteniamo che un'attenta riflessione sugli stessi potrebbe arrecare utilità anche a determinazioni di più ampio respiro. D'altronde, se il diavolo si nasconde nei dettagli, perché non cominciare da quelli?



ARGOMENTO

MATERNITÀ: IL DIRITTO ALL'INDENNITÀ PER L'ASTENSIONE ANTICIPATA RICHIEDE UN PROVVEDIMENTO AMMINISTRATIVO FORMALMENTE CORRETTO

Cass., sez.
Lavoro,
12 dicembre
2025, n. 32433

AUTORE
ANGELA
LAVAZZA
Consulente
del Lavoro
in Milano

La vicenda riguarda una lavoratrice che aveva beneficiato dell'indennità di maternità per l'interdizione anticipata dal lavoro fino al 30 dicembre 2015, in forza di un provvedimento emesso dalla competente autorità amministrativa. Alla scadenza di tale periodo, però, l'autorità non aveva rinnovato l'interdizione, determinando un vuoto nella copertura economica: dal 1° gennaio al 16 febbraio 2016 – data di inizio della maternità obbligatoria – la lavoratrice non aveva ricevuto alcuna indennità. A rendere la situazione ancora più complessa si aggiungeva la dinamica del rapporto di lavoro: il contratto della lavoratrice era giunto a termine il 30 dicembre 2015 e la dipendente era stata poi riassunta il 4 gennaio 2016, generando un ulteriore interrogativo sulla continuità del diritto alla prestazione economica. Su questo punto era intervenuta la Corte d'Appello di Bologna che aveva escluso che la scadenza del contratto potesse, di per sé, far venir meno il diritto dell'assicurata all'indennità. Secondo i giudici, trattandosi di diritti soggettivi, il provvedimento amministrativo rilevava solo in via incidentale. La Corte ha stabilito che la lavoratrice avesse diritto a continuare a percepire

l'indennità anche nel periodo privo di rinnovo amministrativo. I giudici hanno richiamato l'articolo 24 del D.lgs. n. 151/2001, che prevede il prolungamento del trattamento economico di maternità anche in caso di risoluzione del rapporto di lavoro dovuta alla cessazione dell'attività aziendale, qualora tale evento si verifichi all'interno dei periodi di maternità disciplinati dall'articolo 17 dello stesso decreto. In altre parole, il mancato rinnovo dell'interdizione e la temporanea cessazione del rapporto non possono privare la lavoratrice della tutela economica riconosciuta dalla legge, che resta garantita a prescindere dagli ostacoli formali frapposti dall'amministrazione o dalle vicende contrattuali. Nel ricorso presentato dall'Inps, la Cassazione ricorda come l'interdizione anticipata dal lavoro per le lavoratrici in gravidanza è concessa dalla Direzione territoriale del lavoro o dall'Asl per motivi specifici e deve essere disposta entro sette giorni dalla richiesta. Si tratta di un diritto pieno, ma subordinato alla verifica dei requisiti da parte dell'autorità competente. Nel caso in esame, l'astensione non poteva estendersi oltre la durata del contratto: il congedo autorizzato non avrebbe in- ➤



fatti potuto superare il 30 dicembre 2015, data di scadenza del rapporto. L'autorizzazione non sarebbe dunque potuta valere per un periodo successivo, non avendo l'autorità competente emesso la necessaria autorizzazione. Inoltre, non vi è alcuna disposizione nor-

mativa che riconosca alla lavoratrice il diritto all'astensione anticipata dal lavoro di durata obbligatoria sino all'inizio del periodo di astensione obbligatoria per maternità. In conclusione, il ricorso dell'Inps viene accolto e la sentenza impugnata cassata.

ARGOMENTO

CONFERMATO IL LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE PER RIPETUTE ASSENZE, CHE NON POSTULA CORRETTAMENTE LA VICENDA IN CASSAZIONE

Cass., sez. Lavoro,
15 dicembre
2025, n. 32655

AUTORE
ELENA
PELLEGATTA
Consulente
del Lavoro
in Milano

La vicenda prende avvio dal licenziamento comminato dalla Regione Campania al dipendente con funzioni assegnate all'Unità Operativa Dirigenziale Genio Civile di Avellino. Il lavoratore impugnava il licenziamento intimatogli dal datore di lavoro per ripetute assenze dal luogo di lavoro, accompagnate da false attestazioni di presenza, e lamentava inoltre il mancato rispetto del termine previsto, a pena di decadenza, per la conclusione del procedimento disciplinare. Inoltre, negava anche la sussistenza della giusta causa per la ritenuta violazione dei criteri di proporzionalità e gradualità delle sanzioni, nonché del principio di parità di trattamento. Il ricorso veniva respinto sia in primo che in secondo grado di giudizio, e si arrivava quindi alla Cassazione.

Tra i motivi del ricorso agli Ermellini, ribaditi dal lavoratore, *in primis* si elenca la violazione del termine per la conclusione del procedimento, atteso che l'*iter* procedimentale si era concluso quattro giorni dopo l'intervenuta scadenza del termine perentorio di chiusura del procedimento, sostenendo che il *dies a quo* per il calcolo di detti termini andava individuato nel 6 settembre 2021 o al più tardi al 26 ottobre 2021. Come secondo motivo si deduce la nullità della sentenza per violazione del principio di specificità della contestazione e lesione del diritto di difesa, del giusto processo e del procedimento, con il terzo motivo si lamenta l'omesso esame di fatti decisivi per il giudizio: il ricorrente lamenta infatti che la Corte d'Appello non ha considerato che l'estinzione del procedimento penale per esito positivo della messa alla prova avrebbe dovuto indurre a ritenere non provata

la sussistenza dei fatti contestati, in virtù della mancata allegazione di elementi probatori sufficienti a dimostrare che gli allontanamenti contestati fossero avvenuti senza autorizzazione e che integrassero una falsa attestazione di presenza in servizio. Con il quarto motivo si denuncia la violazione dei principi di proporzionalità e di buona fede e con un quinto motivo si deduce la violazione del principio di pregiudizialità penale. Il ricorrente si duole che la Corte d'Appello abbia erroneamente escluso la necessità di sospendere il procedimento disciplinare in attesa della definizione del processo penale, sebbene la contestazione fosse basata esclusivamente su atti di indagine penale non corroborati dal dibattimento.

Gli Ermellini giudicano il primo motivo inammissibile. Sottolineano infatti che solitamente, il ricorso per cassazione, pur non dovendo necessariamente contenere una parte relativa alla esposizione dei fatti strutturata come premessa autonoma e distinta rispetto ai motivi, debba almeno offrire nella trattazione dei motivi di impugnazione, elementi tali da consentire una cognizione chiara e completa non solo dei fatti che hanno ingenerato la lite, ma anche delle varie vicende del processo e delle posizioni eventualmente particolari dei vari soggetti che vi hanno partecipato, in modo che si possa di tutto ciò avere conoscenza esclusivamente dal ricorso medesimo, senza necessità di avvalersi di ulteriori elementi o atti, ivi compresa la sentenza impugnata. Ciò posto, è da rilevarsi come il ricorso presentato dal lavoratore non rispetti l'onere di esposizione dei fatti di causa nella misura in cui non ►



ricostruisce le fasi del procedimento disciplinare, al fine di fornire alla Suprema Corte gli elementi necessari per valutare la fondatezza delle censure e, in particolar modo, dell'eccepita violazione dei termini del procedimento stesso. Inoltre, il motivo è del tutto privo del requisito della specifica indicazione degli atti sui quali la censura si fonda considerato che gli stessi non risultano trascritti, ma neppure in alcun modo sintetizzati nel loro contenuto, al fine di poterne valutare la congruenza rispetto alla eccepita decadenza dal potere disciplinare. Ulteriore profilo di inammissibilità è ravvisato nel fatto che il motivo non riporta per estratto il contenuto della pronuncia di primo grado, condivisa dalla Corte di Appello che ha operato in motivazione un rinvio *per relationem* alla stessa: dove la sentenza di appello sia motivata *per relationem* alla pronuncia di primo grado, al fine di ritenere assolto l'onere *ex art* 366, n.6, c.p.c. occorre che la censura identifichi il tenore della motivazione del primo giudice specificamente condivisa dal giudice di appello, nonché le critiche ad essa mosse con l'atto di gravame, che è necessario individuare per evidenziare che, con la resa motivazione, il giudice di secondo grado ha, in realtà, eluso i suoi doveri motivazionali. Anche il secondo motivo è inammissibile. Con la proposizione del ricorso per Cassazione il ricorrente non può rimettere in discussione, contrapponendone uno difforme, l'apprezzamento in fatto dei giudici del merito, tratto dall'analisi degli elementi di valutazione disponibili ed in sé coerente, poiché l'apprezzamento dei fatti e delle prove è sottratto al sindacato di legittimità, dal momento che nell'ambito di detto sindacato, non è conferito il potere di riesaminare e valutare il merito della causa, ma solo quello di controllare, sotto il profilo logico formale e della correttezza giuridica, l'esame e la valutazione fatta dal giudice di merito.

Infine, non è pertinente il richiamo alla pronuncia della Cassazione secondo cui in tema di procedimento disciplinare nel pubblico impiego privatizzato, la valutazione in ordine alla specificità della contestazione deve essere compiuta verificando se la stessa offra le indicazio-

ni necessarie ed essenziali per individuare i fatti addebitati, prescindendo dai rigidi canoni che presiedono alla formulazione dell'accusa nel processo penale e valorizzando l'idoneità dell'atto a soddisfare il diritto di difesa dell'incolpato; a tal fine, il rinvio *per relationem* a fonti esterne è consentito solo qualora riguardi atti dei quali il dipendente incolpato abbia già conoscenza, restando irrilevante, per superare la genericità della contestazione, che il dipendente stesso abbia esercitato il diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. Anche il terzo motivo è inammissibile per l'assenza di decisività del fatto costituito dalla estinzione del reato per esito positivo della messa in prova, che non impedisce la autonoma valutazione in sede disciplinare dei fatti contestati al lavoratore. Il quarto motivo è giudicato infondato alla luce del principio di diritto enunciato dalla Cassazione secondo cui nell'impiego pubblico contrattualizzato, pur nella diversità che caratterizza il potere disciplinare rispetto a quello del datore di lavoro privato, dal divieto di automatismi espulsivi nonché dal principio, di carattere generale, secondo cui la sanzione deve essere proporzionata a tutti gli elementi oggettivi e soggettivi dell'illecito, discende che, così come accade nel settore privato, la sola circostanza che per lo stesso addebito ad altro lavoratore sia stata inflitta una sanzione conservativa, di per sé non rende illegittimo il recesso, poiché l'apparente diversità di trattamento può trovare giustificazione nella valorizzazione di elementi che attengono agli aspetti soggettivi e non a quelli oggettivi della condotta. Infine, il quinto ed ultimo motivo è manifestamente infondato alla luce del chiaro disposto dell'art. 55 *ter* del D.lgs. n. 165/2001. Al riguardo, viene richiamato il principio secondo cui in materia di pubblico impiego contrattualizzato, la sospensione del procedimento disciplinare in pendenza di quello penale costituisce facoltà discrezionale attribuita alla PA, il cui esercizio, peraltro, non obbliga quest'ultima ad attendere la conclusione del processo penale con sentenza irrevocabile, potendo riprendere il procedimento disciplinare allorquando ritenga che gli elementi successivamente acquisiti consentano la decisione.



LICENZIAMENTO DISCIPLINARE NULLO PER CONTESTAZIONE GENERICA: CONFERMATA L'ILLEGITTIMITÀ

Cass., sez.
Lavoro,
05 gennaio
2026, n. 238

AUTORE
LUCIANA MARI
Consulente
del Lavoro
in Milano

La pronuncia in esame si inserisce nel consolidato orientamento giurisprudenziale in materia di procedimento disciplinare nel pubblico impiego contrattualizzato, ribadendo la centralità del requisito di specificità della contestazione ai fini della validità dell'intero iter sanzionatorio.

Nel caso di specie, la Corte d'Appello di Catania, in riforma della decisione di primo grado, aveva dichiarato l'illegittimità del licenziamento disciplinare intimato a un dipendente comunale, rilevando la nullità della contestazione per genericità, in quanto priva dell'indicazione concreta dei fatti addebitati e, pertanto, lesiva del diritto di difesa dell'incolpato. Il giudice di merito aveva altresì escluso, in via subordinata, la proporzionalità della sanzione espulsiva rispetto alla condotta contestata, riconducibile, almeno in parte, all'esercizio del diritto di denuncia.

La Corte di Cassazione, investita del ricorso dell'ente datoriale, ha dichiarato l'impugnazione inammissibile, ritenendo i motivi articolati inidonei a censurare la *ratio decidendi* della sentenza impugnata e diretti, piuttosto, a sollecitare un non consentito riesame del merito.

In particolare, la Suprema Corte ha ribadito che:

- la contestazione disciplinare deve necessariamente contenere la puntuale individuazio-

ne dei fatti materiali addebitati, non essendo sufficiente il mero rinvio "*per relationem*" a fonti esterne, ove queste non siano già conosciute dal dipendente;

- la genericità della contestazione determina un vizio insanabile del procedimento disciplinare, con conseguente illegittimità della sanzione irrogata;

- il sindacato di legittimità non può estendersi alla rivalutazione degli accertamenti di fatto compiuti dal giudice di merito.

La Corte ha altresì ritenuto infondate le ulteriori censure relative alla presunta violazione della normativa in materia di protezione dei dati personali e alla gravità della condotta contestata, evidenziando come tali profili fossero stati adeguatamente scrutinati dal giudice di appello. Di rilievo è, infine, l'affermazione secondo cui la mera infondatezza della denuncia non è di per sé idonea a dimostrarne il carattere calunnioso, né la consapevolezza dell'incolpato circa l'insussistenza dei fatti denunciati.

La decisione conferma, dunque, l'orientamento volto a garantire un elevato standard di tutela del diritto di difesa nel procedimento disciplinare, ponendo un rigoroso onere di specificazione a carico dell'amministrazione procedente e delimitando, al contempo, l'ambito del controllo esercitabile in sede di legittimità.

Lavoro Diritti Europa

Rivista nuova di Diritto del Lavoro

Pubblicata con il sostegno anche dell'Ordine

Siamo lieti di ricordare l'uscita del n.1/2026 di LavoroDirittiEuropa. Con altrettanto piacere comunichiamo che il n.3/2025 di LDE ha registrato oltre 136 mila accessi (130.555 il numero antecedente); dati rilevati da Google Analytics. LDE ha ottenuto la classificazione ANVUR come Rivista Scientifica dell'Area 12.

La Rivista si propone di affrontare i temi più attuali del diritto del lavoro, alla luce della Dottrina e della Giurisprudenza più recenti, con l'obiettivo di creare uno strumento di riflessione, di approfondimento e di servizio per la comunità dei giuslavoristi. Al fine di facilitare l'accesso alla più ampia platea di destinatari LDE viene concepita come strumento agile, in formato elettronico e ad accesso libero e gratuito (open access).

Per accedere al sito della Rivista, è sufficiente fare clic sul seguente indirizzo:

► <https://www.lavorodirittieuropa.it/> ◀

Si consiglia di aprire la recente Newsletter di LDE facendo clic ► [QUI](#)

LDE è anche su Facebook e LinkedIn! Segui la nostra pagina per rimanere costantemente aggiornato!
È sufficiente cliccare sul relativo logo ►



Per consultare i numeri precedenti, è sufficiente fare clic sul link [Archivio Rivista](#)

Per chi voglia collaborare con la Rivista, si rinvia al file [COLLABORA CON NOI](#)

All'indirizzo di posta elettronica della Rivista possono essere fatti pervenire commenti ai temi trattati negli articoli pubblicati, che verranno poi inseriti nella rubrica ["a parer mio, la voce dei lettori"](#)

Sarà gradito l'inoltro di questo messaggio alla Sua mailing-list e/o a chi si ritiene possa essere interessato; si sottolinea l'opportunità di [isciversi alla NEWSLETTER](#), che si pone come strumento di servizio per dare una tempestiva informazione su sentenze, accordi collettivi, testi normativi o altri documenti di interesse immediato.

L'indirizzo di posta elettronica della Rivista è: redazione@lavorodirittieuropa.it

Qui in basso il format da utilizzare per l'inoltro ai propri social (Facebook, LinkedIn e Twitter).

È uscito il nuovo numero di LavoroDirittiEuropa. Leggilo cliccando [QUI](#) e resta informato [iscrivendoti alla newsletter](#)

Auguriamo a tutti buona lettura.

COME COLLABORARE CON LAVORO DIRITTI EUROPA

Indichiamo qui alcuni modi per una collaborazione (ben accetta) alla Rivista.

- Segnalare sentenze, ordinanze e altri provvedimenti significativi
- Segnalare il nome di chi potrebbe scrivere una nota a tali provvedimenti
- Segnalare Accordi collettivi, Verbal di conciliazione, Lodi arbitrali significativi per il contenuto e meritevoli di diffusione, che saranno tempestivamente diramati con la [Newsletter](#)
- Proporre temi per un saggio o un articolo e, auspicabilmente, il nome di chi potrebbe occuparsene
- Segnalare Convegni, Seminari e altre occasioni di studio in materia di diritto del lavoro (da pubblicare nella rubrica: "Eventi").
- Inoltare la Rivista alla propria mailing-list e/o a chi si ritiene possa essere interessato
- All'indirizzo di posta elettronica della Rivista possono essere anche fatti pervenire commenti agli articoli pubblicati, che verranno poi inseriti, senza necessità di preventivo accordo, nella rubrica ["a parer mio, la voce dei lettori"](#)

[Iscriviti alla Newsletter](#)

"Ricordiamo che la rivista on line "Lavoro Diritti Europa" è pubblicata anche con il sostegno dell'Ordine dei Consulenti del lavoro di Milano. In ogni numero della Rivista (nella sezione Rubriche/Punti di vista) sarà presente un nostro intervento sulle problematiche di stretta attualità con suggerimenti e orientamenti per la risoluzione dei problemi che si riscontrano nella quotidiana attività professionale. Ricordiamo che un componente del Centro Studi Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano fa parte del Comitato di redazione della Rivista".