

OMNIA *i*USTITIAE

ANNO XXII NUMERO 2

Ordine degli Avvocati di Nocera Inferiore



EDITORIALE
Facciamo chiarezza

VOCI DAL PALAZZO DI GIUSTIZIA
Giustizia mediatica e diritto alla difesa:
il bilanciamento tra cronaca e riservatezza degli indagati

IA & DIRITTO
Intelligenza Artificiale - Questioni di
Natura Etica e Giuridica

**Periodico Quadrimestrale
dell'Ordine degli Avvocati
di Nocera Inferiore**

Registrazione presso il Tribunale
di Nocera Inferiore
n. 184 del 23.02.2004

Presidente

Anna De Nicola

Direttore Editoriale

Luigi Ciano

Direttore Responsabile

Marianna Federico

Comitato di Redazione

Lucia Apuzzo
Marianna Arpaia
Barbara Barbato
Carmela Bonaduce
Antonio Coppola
Maria Coppola
Mario Gallo
Gianluca Granato
Elia Liberoia
Emiliana Matrone
Italo Meoli
Andrea Milo
Angelo Mondelli
Claudia Ruggiero Perrino
Marianna Polito
Gaetano Riccio
Giuseppina Romano
Francesco Spinelli
Rossella Ugliano

Segretario di Redazione

Massimo De Martino Adinolfi

Proposte e suggerimenti ai contatti

Ordine degli Avvocati
di Nocera Inferiore
Tel./Fax 081.929600 - 081.927432

e.mail:
omniaiustitiae@foronocera.it

Progetto grafico a cura di
Marianna Federico

Il materiale per la pubblicazione,
che dovrà essere inviato a mezzo mail,
non sarà restituito

Impaginazione e stampa

PIBESSE srl

cell. 081 929449
info@pibessesrl.it

Le immagini a corredo di questo numero sono
tratte dal web
© 2025 Foto
PIBESSE srl

© 2025 Testi
Ordine degli Avvocati
di Nocera Inferiore

OMNIA IUSTITIAE



s o m m a r i o

EDITORIALE

Luigi Ciancio

Facciamo chiarezza 4

Claudia Ruggiero Perrino

La fattura commerciale come mero indizio, la natura sussidiaria della valutazione equitativa e l'onere della prova. 17

VOCI DAL PALAZZO DI GIUSTIZIA

Michele Giordano

Giustizia mediatica e diritto alla difesa: il bilanciamento tra cronaca e riservatezza degli indagati 06

DOTTRINA

Italo Meoli

Dimissioni per fatti concludenti 21

In GU la legge sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese 23

La nuova patente a crediti ed il sistema di qualificazione delle imprese 25

La tutela dei contratti di lavoro nelle procedure concorsuali 30

Malati oncologici, legge in GU 34

GIURISPRUDENZA

Italo Meoli

Il datore di lavoro deve indicare le ferie residue prima della cessazione del rapporto 08

Jobs Act, licenziamento orale: inderogabile il risarcimento minimo di 5 mensilità 09

Licenziamenti illegittimi nelle PMI: in-costituzionale il tetto di 6 mensilità 10

Mancata lettura della contestazione disciplinare e nullità della relativa sanzione 12

T.f.r. Vietata l'anticipazione mensile nella busta paga 13

IA & DIRITTO

A cura di Francesco Spinelli,

Consigliere del COA di Nocera Inferiore

Intelligenza Artificiale - Questioni di Natura Etica e Giuridica 36

Andrea Milo

La falsa deposizione in un processo civile su circostanze non attinenti al giudizio stesso integra il delitto di cui all'art. 372 c.p. 15

NOTIZIE DAL CONSIGLIO

A cura di Barbara Barbato,

Vicepresidente del COA di Nocera Inferiore

News CNF 39

News CASSA FORENSE 41

Le statistiche 50

Facciamo chiarezza

Può sembrare strano, ma non tutti gli addetti ai lavori hanno avuto la possibilità di approfondire o anche solo leggere il disegno di legge costituzionale sulla separazione delle carriere. Eppure è un argomento di primaria importanza, ancor più considerando che esso è stato oggetto di liti, di inutili dibattiti e di scontri feroci tra le maggiori categorie del pianeta giustizia.

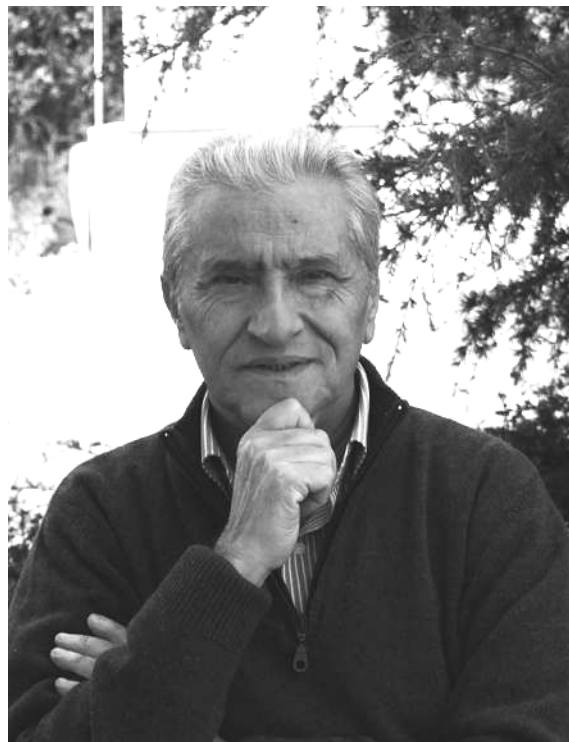
Con profonda umiltà proviamo a fare luce su quanto fin qui accaduto avendone avuto richiesta da molti colleghi.

Incominciamo!

La carriera dei magistrati, oggi unica, si dividerà in quella di magistrato requirente e di magistrato giudicante. Il concorso per accedere alla carriera di magistrato sarà duplice e non potrà cambiare durante il percorso lavorativo cosa che oggi avviene, benché raramente.

E' noto che i giudici fanno specifico riferimento al Consiglio Superiore della Magistratura, attualmente organo unico. In ossequio al disposto di cui alla richiamata legge, il CSM diviene doppio: uno per i PM e uno per i giudici. La sua composizione non cambia anche se cambierà il sistema di nomina dei componenti. Infatti vi saranno i componenti di diritto e quelli estratti a sorte, scelti nell'ambito di esperti in materie giuridiche e di magistrati.

Una novità assoluta è l'Alta Corte cui viene demandato lo specifico compito di giudicare la responsabilità disciplinare dei magistrati. La cosiddetta Alta Corte è costituita da membri sorteggiati da uno specifico elenco ove confluiscono componenti con almeno venti anni di professione. L'iter legislativo è in cammino: occorrono ancora alcuni passaggi prima che la separazione delle carriere divenga fatto compiuto e legge dello Stato. Ma soprattutto speriamo che le categorie interessate si convincano che è opportuno porre fine ad una querelle che non gratifica alcuno ma mortifica tutti. Resteremo in attesa.





Voci dal Palazzo di Giustizia

Michele Giordano

Giustizia mediatica e diritto alla difesa: bilanciamento tra cronaca e riservatezza

Lo sviluppo intenso, incessante nel corso degli ultimi lustri della spettacolarizzazione del processo penale - in tv, su social media, quotidiani e in particolare nei talk show - ha provocato la deflagrazione della giustizia mediatica come percorso di inseguimento della verità, però spesso deformato, accelerato, gridato e irregolare. In tv, in particolare nei programmi piuttosto che nei tg, la esasperata spettacolarizzazione di importanti indagini giudiziarie, con colpi di scena enfatizzati, a volte improbabili, appare chiaramente condizionata dalla ricerca di maggiori ascolti.

Per fornire analisi, approfondimenti su questo fenomeno, si è svolto un evento formativo per avvocati e giornalisti, nella biblioteca forense, presso il Tribunale di Nocera Inferiore, organizzato dal Consiglio dell'Ordine degli avvocati di Nocera In-

feriore, dal periodico **Omnia Iustitiae** e dall'Ordine dei giornalisti della Campania. Il confronto dal titolo «**Giustizia mediatica e diritto alla difesa: bilanciamento tra cronaca e riservatezza**», è stato preceduto dai saluti del presidente del Consiglio dell'Ordine degli avvocati, Nocera Inferiore, Anna De Nicola, dal presidente dell'Ordine dei giornalisti, Campania, Ottavio Lucarelli, dal direttore editoriale della rivista **Omnia Iustitiae**, Luigi Ciano, dal presidente di Asso-



stampa Campania Valle del Sarno, Salvatore Campitiello.

Moderato da Marianna Federico, direttore responsabile di **Omnia Iustitiae**, l'evento formativo ha offerto ai partecipanti spunti di approfondimento attraverso le relazioni di Giancarlo Russo, Sostituto procuratore generale presso la corte d'appello di Salerno, l'avvocato Giuseppe Vitiello, già Presidente della Fondazione dell'Avvocatura napoletana per l'alta formazione forense, Roberto Ritondale, giornalista e scrittore. Conclusioni affidate al giornalista Michele Giordano.

Il sostituto procuratore Russo ha sottolineato la necessità di un bilanciamento tra il diritto dovere di informare e il rispetto delle libertà individuali. «La verità - ha sostenuto - va ricostruita con i tempi necessari, diversi dalle spettacolarizzazioni tv, ma c'è bisogno anche di una giustizia competente e veloce». Analizzando la genesi italiana della spettacolarizzazione dei processi, ha messo in evidenza le



feriore, dal periodico **Omnia Iustitiae** e dall'Ordine dei giornalisti della Campania.

Il confronto dal titolo «**Giustizia mediatica e di-**



OMNIA IUSTITIAE ordine dei giornalisti Campania

EVENTO FORMATIVO
6 giugno 2025
 ore 16.00
 Aula Biblioteca del Tribunale di Nocera Inferiore

**Giustizia mediatica e diritto alla difesa:
 il bilanciamento tra cronaca e riservatezza degli indagati**

Saluti
Avv. Anna De Nicola
 Presidente del CDA di Nocera Inferiore

Dott. Ottavio Lucarelli
 Presidente dell'Ordine dei Giornalisti della Campania

Avv. Luigi Ciano
 Direttore Editoriale "Omnia Iustitiae"

Dott. Massimo Sergio Palumbo
 Presidente del Tribunale di Nocera Inferiore

Dott. Antonio Centore
 Procuratore Capo presso il Tribunale di Nocera Inferiore

Dott. Salvatore Campitiello
 Presidente Assostampa Campania Valle del Sarno

Introduce e modera
Dott.ssa Marianna Federico
 Direttore Responsabile "Omnia Iustitiae"

Relatori
Dott. Giancarlo Russo
 Sostituto Procuratore Generale presso la Corte d'Appello di Salerno

Avv. Giuseppe Vitiello
 Già Presidente della Fondazione dell'Avvocatura napoletana per l'alta formazione forense

Dott. Roberto Ritondale
 Giornalista e Scrittore

Conclusioni
Dott. Michele Giordano
 Giornalista TgRai Campania

Riconoscibili dal CDA n. 3 crediti formativi in materia non obbligatori
 Riconoscibili dall'Ordine dei Giornalisti della Campania n. 4 crediti formativi

Per una migliore gestione dell'evento è consigliata la prenotazione tramite l'AREA RISERVATA SFERA (dal 23/05/2025)

Si precisa che ai fini del rilascio dei crediti formativi è indispensabile esibire il proprio tesserino al personale incaricato per la registrazione delle presenze.

del rispetto del segreto, e ha sottolineato che il giornalismo non può essere confuso che le arene social o con programmi gestiti da chi non è giornalista.

Considerato che non si può rispondere con norme e regole alla giustizia mediatica, la sintesi dell'evento formativo ha messo in primo piano l'esigenza di una soluzione culturale da parte dei protagonisti dell'informazione - giornalisti, avvocati, magistrati, forze di polizia - una condivisione di principi, per bilanciare e tutelare il diritto di cronaca e i diritti fondamentali della persona, della reputazione e la presunzione di innocenza. Senza una stampa libera non esiste democrazia, perché il diritto dovere di informare è un principio costituzionale. Inoltre il quarto potere può e deve esercitare un controllo critico sul terzo potere, di qui la necessità di massima trasparenza nel rispetto dell'organizzazione della comunicazione giudiziaria, affidata alle Procure della Repubblica con il decreto legislativo 8 novembre 2021 n. 188. Resta imprescindibile per la classe forense la tutela dell'indagato per evitare la gogna mediatica e il limite alla diffusione di notizie su procedimenti giudiziari, che secondo il citato decreto legislativo è consentita ai procuratori solo quando "è strettamente necessaria per la prosecuzione delle indagini o ricorrono altre specifiche ragioni di interesse pubblico".

forzature della stagione di "Mani pulite", con una divulgazione disinvoltata di notizie riservate. Per l'avvocato Vitiello deontologia e moralità devono costituire il fondamento - per i giornalisti ma anche per avvocati e magistrati - necessario per stabilire un circolo «mediatico virtuoso e non vizioso», che apporti conoscenze e notizie per l'opinione pubblica, ma senza violare il diritto alla riservatezza. Ritondale ha ricordato che il giornalista, al di là delle notizie ufficiali, acquisisce e verifica le informazioni, con il limite



Giurisprudenza

Italo Meoli

Il datore di lavoro deve indicare le ferie residue prima della cessazione del rapporto

Grava sul datore di lavoro l'onere di provare di avere messo il lavoratore in condizione di fruire delle ferie residue prima della cessazione del rapporto, informandolo in modo chiaro, tempestivo e adeguato delle conseguenze derivanti dalla loro mancata fruizione.

Indennità per ferie non godute: la Cassazione chiarisce gli oneri probatori

La corretta gestione delle ferie non godute rappresenta un tema centrale nella disciplina del rapporto di lavoro, con importanti implicazioni sia economiche sia giuridiche.

L'indennità sostitutiva per ferie maturate e non fruite alla cessazione del rapporto è un diritto del lavoratore tutelato a livello nazionale ed europeo.

L'ordinanza della Corte di Cassazione – Sezione Lavoro, n. 20035 del 18 luglio 2025, si inserisce in un consolidato orientamento giurisprudenziale, ma introduce chiarimenti rilevanti sull'onere probatorio in capo al datore di lavoro.

Si conferma che la perdita del diritto alle ferie richiede una dimostrata informazione preventiva e adeguata al lavoratore.

Il caso oggetto della pronuncia

Un lavoratore, cessato dal servizio nel mese di settembre 2011, aveva ottenuto un decreto ingiuntivo per oltre 35.000 euro a titolo di indennità sostitutiva per ferie e permessi non goduti, nonché per una quota dell'indennità sostitutiva del preavviso. Il datore di lavoro aveva proposto opposizione al decreto, sostenendo che il dipendente non aveva fornito prova della mancata fruizione delle ferie per causa a lui non imputabile, essendo stato formalmente invitato, nel luglio 2011, a godere delle ferie residue.

A seguito del giudizio di primo grado, il Tribunale aveva riconosciuto solo una parte delle spettanze richieste, mentre la Corte d'Appello aveva confermato tale decisione, ritenendo inammissibili per novità le argomentazioni ulteriormente dedotte in appello dal lavoratore.

I motivi del ricorso in Cassazione

Il lavoratore aveva quindi proposto ricorso per cassazione, lamentando, tra i motivi, che la Corte

d'Appello avesse ritenuto provata l'offerta di ferie da parte del datore, in assenza di adeguati riscontri. Segnalati anche l'omesso esame di documenti rilevanti ed un'errata ripartizione dell'onere probatorio, ritenuta a suo sfavore.

La decisione della Corte di Cassazione

Onere probatorio in capo al datore di lavoro

Con l'ordinanza n. 20035/2025, la Corte di Cassazione ha riaffermato che grava esclusivamente sul datore di lavoro l'onere di dimostrare di aver messo il dipendente in condizione di fruire delle ferie residue prima della cessazione del rapporto.

Tale obbligo comprende non solo un invito formale, ma anche un'informazione chiara, completa e tempestiva, che consenta al lavoratore di esercitare in modo effettivo e consapevole il proprio diritto.

Riferimenti alla giurisprudenza

La pronuncia si allinea alla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, in particolare alle sentenze del 6 novembre 2018 (cause riunite C-569/16 e C-570/16), che stabiliscono il principio secondo cui la perdita del diritto alle ferie retribuite o all'indennità sostitutiva non può mai essere automatica.

È sempre necessaria una verifica preventiva circa l'effettiva possibilità, offerta dal datore, di usufruire delle ferie.

La Suprema Corte ha inoltre richiamato la propria giurisprudenza nazionale (Cass. n. 21780/2022), ribadendo che la decadenza del diritto alle ferie può operare solo se il datore dimostra di aver adempiuto agli obblighi informativi e che il lavoratore, nonostante ciò, non abbia fruito delle ferie senza giustificato motivo.

Condizioni per la legittima esclusione dell'indennità

Pertanto, per escludere il diritto all'indennità sostitutiva, il datore di lavoro deve provare di aver offerto una concreta e documentata possibilità di fruizione delle ferie, con un preavviso sufficiente rispetto alla data di cessazione del rapporto.

In assenza di tale dimostrazione, l'indennità deve essere riconosciuta.

Ferie non godute: onere probatorio in capo al datore di lavoro

La Cassazione, in definitiva, ha ribadito il seguente principio di diritto: *“grava sul datore di lavoro l'onere di allegare e di provare di aver messo in condizione il lavoratore di fruire di tutte le ferie residue”*.

L'ordinanza in commento, in conclusione, rafforza la tutela del lavoratore in materia di diritto al riposo e alle ferie retribuite, riaffermando il dovere attivo del datore di lavoro nel garantirne la concreta fruizione.

La sola comunicazione formale non è sufficiente: è necessario dimostrare che il lavoratore sia stato effettivamente messo in condizione di esercitare il proprio diritto, con tempi e modalità tali da garantire il rispetto delle finalità di recupero psicofisico che le ferie intendono assicurare.

Jobs Act, licenziamento orale: inderogabile il risarcimento minimo di 5 mensilità

Il risarcimento minimo di 5 mensilità previsto dal Jobs Act per il licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale è inderogabile e non può essere intaccato da quanto percepito dal lavoratore a seguito di nuova occupazione.

È quanto ha statuito **l'ordinanza della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, n. 20686 del 22 luglio 2025.**

Licenziamento in forma orale: la vicenda processuale

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 20686/2025, ha accolto il primo motivo del ricorso presentato dal lavoratore avverso la decisione della Corte d'appello di Napoli, che aveva riformato la sentenza del Tribunale di Benevento del 10.12.2020, dichiarando l'inefficacia del licenziamento orale del 31.10.2016.

La Corte territoriale aveva riconosciuto al lavoratore il diritto al risarcimento del danno sino al 15.10.2018, data in cui era sopraggiunta l'impossibilità totale della prestazione, ma aveva detratto l'"aliunde perceptum", cioè le somme percepite da altra attività lavorativa, riducendo il risarcimento. Il primo motivo di ricorso censura la violazione dell'art. 2, comma 2, del decreto legislativo n. 23 del 2015, nella parte in cui la sentenza impugnata non ha riconosciuto al lavoratore il diritto all'indennità minima pari a 5 mensilità, prevista in via inderogabile dalla norma.

Il ricorrente evidenzia che ha trovato nuova occupazione già nel mese successivo al licenziamento, circostanza che la Corte territoriale ha valorizzato

ai fini della riduzione del risarcimento del danno per effetto dell'"aliunde perceptum". Tuttavia, secondo il ricorrente, la sentenza non avrebbe potuto comprimere la misura minima risarcitoria prevista ex lege, alla quale egli conserva interesse proprio in virtù dell'immediata ricollocazione lavorativa.

Licenziamento in forma orale: cosa prevede il Jobs Act

L'art. 2, comma 2, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, rubricato "Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale" dispone che il giudice, quando accerta che un licenziamento è nullo perché discriminatorio, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, deve ordinare la reintegrazione del lavoratore nel suo posto, a prescindere dalla motivazione formale del recesso.

Lo stesso regime si applica al licenziamento orale, ossia privo della forma scritta, dichiarato inefficace.

Se, dopo l'ordine di reintegrazione, il lavoratore non rientra in servizio entro 30 giorni dall'invito formale del datore, il rapporto di lavoro si intende risolto, salvo che il lavoratore chieda l'indennità sostitutiva forfettaria di 15 mensilità.

Il giudice, oltre alla reintegrazione, condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno, da calcolarsi:

- sulla base della retribuzione mensile lorda di riferimento per il TFR,
- per il periodo che va dal giorno del licenziamento fino a quello della reintegrazione effettiva.

Da tale importo va detratto quanto il lavoratore ha eventualmente percepito da altre attività lavorative svolte nel frattempo (aliunde perceptum).

Tuttavia, il risarcimento non può mai essere inferiore a 5 mensilità di retribuzione, anche se il lavoratore ha trovato un nuovo lavoro subito dopo il licenziamento.

Inoltre, il datore di lavoro è tenuto a versare i contributi previdenziali e assistenziali relativi al medesimo periodo.

Il lavoratore ha facoltà di rinunciare alla reintegrazione, chiedendo invece un'indennità forfettaria di 15 mensilità dell'ultima retribuzione utile per il TFR.

L'indennità:

non è soggetta a contribuzione previdenziale; va richiesta entro 30 giorni dalla comunicazione dell'ordine del giudice o, se anteriore, dall'invito del

datore a riprendere servizio; comporta la risoluzione definitiva del rapporto di lavoro.

Risarcimento minimo e “aliunde perceptum”

Con il primo motivo di ricorso il lavoratore contesta proprio la violazione dell'art. 2, comma 2 del D.Lgs. 23/2015 (cd. Jobs Act), nella parte in cui non era stata riconosciuta la soglia minima risarcitoria di 5 mensilità, nonostante il licenziamento fosse stato dichiarato inefficace.

La Corte di Cassazione ha accolto questo motivo, precisando che in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

La Suprema Corte ha ribadito che il danno da licenziamento illegittimo in regime di tutele crescenti non può essere compresso sotto tale soglia minima, anche nel caso in cui il lavoratore abbia trovato un'altra occupazione prima del decorso dei cinque mesi.

L'“aliunde perceptum” (cioè quanto percepito dal lavoratore per altri impieghi) può essere detratto solo dalla parte del risarcimento che eccede le 5 mensilità, ma non incide sulla soglia minima garantita.

Questa interpretazione è coerente con precedenti giurisprudenziali (Cass. n. 3205/1992 e n. 5645/1989).

La Corte di Cassazione ha pertanto cassato la sentenza impugnata limitatamente al motivo accolto e rinviato la causa alla Corte d'Appello di Napoli in diversa composizione, anche per la regolazione delle spese del giudizio di legittimità.

Licenziamenti illegittimi nelle PMI: incostituzionale il tetto di 6 mensilità

Licenziamenti illegittimi e piccole imprese: no al tetto per l'indennità

Con la **sentenza n. 118 depositata il 21 luglio 2025, la Corte Costituzionale** ha dichiarato l'illegittimità del tetto massimo di sei mensilità previsto dall'art. 9, comma 1, del Decreto legislativo n. 23/2015 per l'indennità spettante ai lavoratori licenziati illegittimamente da datori di lavoro con meno di 15 dipendenti.

Tale limite è stato ritenuto incompatibile con i principi di equità, adeguatezza e personalizzazione del risarcimento.

Il contesto normativo

L'articolo censurato disciplina l'ammontare delle indennità dovute al lavoratore in caso di licenziamento illegittimo da parte di datori di lavoro con meno di 15 dipendenti per unità produttiva (o 60 complessivi). In tali casi, la norma impone due limitazioni rispetto alla tutela ordinaria riconosciuta ai lavoratori di imprese “sopra soglia”:

- il dimezzamento degli importi previsti dagli articoli 3, 4 e 6 del medesimo decreto, riferite rispettivamente ai licenziamenti privi di giustificato motivo, a quelli viziati formalmente e ai casi di conciliazione;
- un tetto massimo rigido di sei mensilità della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto, per ogni anno di servizio.

Il Jobs Act e le tutele crescenti

Questo sistema di tutele ridotte si applica esclusivamente ai rapporti di lavoro instaurati dopo l'entrata in vigore del Decreto legislativo n. 23/2015, nell'ambito del regime cosiddetto a «tutele crescenti», introdotto dal Jobs Act, con l'obiettivo di rendere più flessibile il mercato del lavoro e più prevedibili i costi del licenziamento.

Riforma mancata tramite referendum

Il tema del tetto massimo dell'indennizzo - si rammenta - è stato oggetto di uno dei referendum abrogativi promossi dalla CGIL, che proponeva l'eliminazione totale del limite, lasciando al giudice piena discrezionalità. Tuttavia, il quesito non ha raggiunto il quorum nel voto di giugno 2025 e la riforma è rimasta incompiuta.

La questione sollevata

La questione di legittimità, nella specie, era stata sollevata dal Tribunale ordinario di Livorno - sezione lavoro, che, investito di una controversia in materia di licenziamento per giusta causa, ha ritenuto che tale disciplina introducesse una tutela risarcitoria eccessivamente rigida e inadeguata, non proporzionata alla gravità dell'illegittimità dell'atto espulsivo.

Secondo il giudice rimettente, nel dettaglio, la norma risulterebbe in contrasto con vari principi costituzionali: l'art. 3 (eguaglianza e ragionevolezza), l'art. 4 (diritto al lavoro), l'art. 35 (tutela del lavoro), l'art. 41 (limiti all'iniziativa economica privata), e l'art. 117 in relazione all'art. 24 della Carta Sociale Europea, che impone il diritto ad un indennizzo congruo in caso di licenziamento ingiustificato.

Il contenuto della sentenza n. 118/2025

La decisione della Consulta

Con la sentenza n. 118 del 2025, la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale parziale dell'art. 9, comma 1, del Decreto legislativo n. 23/2015, nella parte in cui stabilisce che, in caso di licenziamento illegittimo da parte di un datore di lavoro con meno di 15 dipendenti per unità produttiva o 60 complessivi, *"l'ammontare delle indennità [...] non può in ogni caso superare il limite*



di sei mensilità" della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto.

La Corte ha dunque eliminato dalla norma il tetto massimo fisso, ritenuto incostituzionale, lasciando invariato il dimezzamento delle indennità previste per i datori "sottosoglia".

Le motivazioni della Corte Costituzionale

Il giudizio della Consulta si fonda sulla considerazione che il limite rigido delle sei mensilità, sommato al dimezzamento degli importi risarcitori previsti dagli articoli 3, 4 e 6 del D.lgs. 23/2015, impedisce al giudice di adattare l'indennità alle specificità del singolo caso.

In particolare, secondo la Corte:

la personalizzazione del risarcimento viene compromessa, poiché il giudice non può graduare l'entità dell'indennità sulla base della gravità del vizio del licenziamento, dell'anzianità del lavoratore o della condotta delle parti;

la congruità e l'adequatezza del ristoro risultano svilite, in quanto il risarcimento diventa una somma standardizzata e ridotta, non commisurata al danno effettivo subito dal lavoratore;

la funzione deterrente della sanzione viene neutralizzata, poiché l'importo massimo, rigido e prevedibile, può incentivare comportamenti elusivi da parte del datore di lavoro, specie in realtà organizzative di piccole dimensioni ma con elevata capacità economica.

Rilevanza economica e sociale

La Corte Costituzionale, in tale contesto, ha sottolineato l'elevata incidenza della norma censurata sul sistema produttivo italiano.

Secondo i dati ISTAT citati nel giudizio, la disciplina in esame riguarda la quasi totalità delle imprese italiane, costituite in prevalenza da micro e piccole imprese, e una gran parte della forza lavoro.

L'effetto di questa norma è, pertanto, quello di ridurre significativamente la protezione giuridica per una platea estesa di lavoratori.

Richiamo all'inerzia del legislatore

La sentenza richiama infine la precedente decisione n.

183 del 2022, con cui la Consulta aveva già segnalato l'incostituzionalità latente della norma, sollecitando il legislatore a un intervento correttivo.

Poiché tale intervento non è mai stato adottato, l'inerzia normativa ha reso necessario un intervento diretto della Corte, che ha rimosso la disposizione lesiva dei principi costituzionali.

La Corte Costituzionale ha quindi ribadito l'auspicio che il legislatore predisponga una disciplina più articolata, che tenga conto non solo del numero di dipendenti, ma anche di altri parametri economici, come fatturato e bilancio, già adottati in ambito europeo e in altri settori del diritto nazionale.

Estensione della forbice risarcitoria per i datori "sottosoglia"

Con l'eliminazione del tetto massimo delle sei mensilità, in conclusione, i datori di lavoro con meno di 15 dipendenti non saranno più vincolati a un'indennità compresa tra 3 e 6 mensilità. La nuova forbice si estende da 3 a 18 mensilità, sempre in base al criterio del dimezzamento rispetto al range previsto per i datori "sopra soglia" (6-36 mensilità).

Il giudice del lavoro potrà quindi esercitare un margine più ampio di discrezionalità, tenendo conto della gravità del licenziamento e delle circostanze specifiche del caso.

Mancata lettura della contestazione disciplinare e nullità della relativa sanzione

La mancata lettura della lettera di contestazione disciplinare da parte del datore di lavoro può incidere sulla validità della sanzione disciplinare. Questo è il principio affermato dal **Tribunale di Catania, sezione lavoro, nella sentenza n. 2707/2025** di cui si illustrano i contenuti.

Contestazione disciplinare: modalità di consegna

Come noto, la **contestazione disciplinare** disciplinata dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) rappresenta l'atto iniziale con il quale il datore di lavoro può avviare un procedimento disciplinare nei confronti del lavoratore. Infatti, l'art. 7 sopra citato al comma 2 prevede che il datore di lavoro, prima di irrogare una sanzione disciplinare, deve contestare l'addebito al lavoratore in forma scritta e con tempestività, garantendo a quest'ultimo un termine di almeno 5 giorni per presentare le proprie giustificazioni.

La lettera di contestazione deve contenere:

- la data certa di redazione e invio;
- la descrizione specifica e circostanziata dei fatti contestati (con indicazione di date, orari, luoghi, soggetti coinvolti);
- l'indicazione che si tratta di contestazione disciplinare ai sensi dell'art. 7, Legge n. 300/1970;
- l'invito al lavoratore a presentare eventuali giustificazioni entro cinque giorni dal ricevimento;
- l'indicazione della facoltà di farsi eventualmente assistere da un rappresentante sindacale.

Per quel che concerne le modalità di consegna, trattandosi di un atto recettizio, la consegna della lettera deve avvenire con modalità idonee a provare la ricezione da parte del lavoratore e quindi la contestazione disciplinare può essere consegnata con le modalità di seguito indicate:

- mediante consegna **a mano**: in tal caso, la lettera dovrà essere consegnata dal datore di lavoro alla presenza di testimoni (idealmente due) e

qualora il lavoratore dovesse rifiutarsi di sottoscrivere tale comunicazione "per ricevuta" e ritirare la lettera, in calce alla stessa dovrà essere inserita apposita annotazione («si rifiuta di firmare») con firma dei testimoni;

- con **raccomandata A/R** che rappresenta una forma sicura, poiché produce prova legale della spedizione e ricezione, con la conseguenza che in tale caso la decorrenza del termine dei cinque giorni a disposizione del lavoratore per presentare eventuali controdeduzioni inizia a decorrere dal giorno successivo alla ricezione, risultante dall'avviso di ricevimento;
- **a mezzo PEC**, a condizione che il lavoratore abbia fornito al datore di lavoro un indirizzo PEC valido e attivo per comunicazioni di lavoro.

Analisi della Sentenza n. 2707/2025

La vicenda oggetto di pronuncia da parte del Tribunale di Catania riguarda il caso di un lavoratore operante per conto di un'Azienda municipalizzata con mansioni di autista-operaio addetto alla raccolta dei rifiuti che è stato oggetto di un procedimento disciplinare da parte del proprio datore di lavoro, determinato da un comportamento negligente tenuto dal lavoratore stesso durante lo svolgimento della prestazione lavorativa che avrebbe causato un danno tecnico (rottura del volano e della frizione) ad un mezzo aziendale.

Tale procedimento disciplinare si è concluso con l'applicazione da parte del datore di lavoro di una sanzione conservativa (multa pari a 2 ore di retribuzione), oltre all'applicazione di una trattenuta mensile sulla busta paga per l'importo complessivo di 450,00.

Il dipendente ha impugnato la sanzione, eccependo sia l'illegittimità formale della stessa (vizi della contestazione), sia l'infondatezza nel merito (assenza di responsabilità) mediante deposito di specifico ricorso dinanzi al Tribunale.

Le argomentazioni del lavoratore contenute nel ricorso

Nel ricorso depositato presso il competente Tribunale il lavoratore ricorrente ha sostenuto l'infondatezza dell'addebito oggetto di contestazione disciplinare da parte del datore di lavoro, in quanto a suo dire in esecuzione delle mansioni assegnate non aveva arrecato alcun danno al mezzo aziendale utilizzato posto che lo stesso era stato oggetto di

un guasto.

Il lavoratore, inoltre, ha confermato di non aver voluto sottoscrivere per ricevuta né la lettera di contestazione disciplinare, né tantomeno la successiva comunicazione di applicazione della sanzione disciplinare e di aver richiesto al datore di lavoro di volerle ricevere a mezzo raccomandata a/r.

In particolare, il ricorrente ha ritenuto illegittimo il provvedimento disciplinare irrogato dal datore di lavoro, sostenendo che la mancata notifica a mezzo raccomandata a/r della lettera di contestazione e del successivo provvedimento disciplinare avrebbe leso il proprio diritto di difesa in sede disciplinare.

Conseguentemente, il ricorrente ha chiesto al Giudice:

- di ritenere illegittima sia la sanzione disciplinare conservativa irrogata, che la richiesta risarcitoria avanzata dal datore di lavoro;
- di condannare la resistente al risarcimento del danno da quantificarsi nelle spettanze delle trattenute delle somme ingiustamente effettuate nelle relative buste paga;
- condannare il resistente al pagamento delle spese vive e dei compensi professionali.

La difesa del datore di lavoro convenuto

Il datore di lavoro convenuto si costituiva in giudizio depositando specifica memoria difensiva nella quale ha chiesto al Tribunale di:

- accertare e dichiarare il corretto svolgimento dell'*iter* disciplinare finalizzato all'irrogazione della sanzione oggetto della presente impugnazione;
- accertare e dichiarare infondate in fatto ed in diritto le domande svolte dal ricorrente in ricorso introduttivo, per tutti i motivi esposti in narrativa;
- rigettare integralmente il ricorso depositato dal lavoratore ricorrente.

Le motivazioni contenute nella sentenza emessa dal Tribunale

Il Tribunale accoglie il ricorso del lavoratore ricorrente sulla base delle seguenti motivazioni:

- in primo luogo, il Tribunale ha rilevato che nel caso di specie il datore di lavoro non ha fornito prova del fatto che, a seguito del rifiuto opposto dal lavoratore di ricevere la comunicazione della

lettera di contestazione, gli fosse stata data lettura del contenuto o, quantomeno, vi fosse stato un tentativo del datore di lavoro in tal senso;

- in secondo luogo, il Tribunale ribadisce la sussistenza dell'obbligo del lavoratore di ricevere sul posto di lavoro e durante l'orario lavorativo comunicazioni, anche formali, da parte del datore di lavoro o di suoi delegati, in considerazione dello stretto vincolo contrattuale che lega le parti di detto rapporto, con la conseguenza che il rifiuto del lavoratore, destinatario di un atto unilaterale recettizio, di riceverlo comporta che la comunicazione debba ritenersi regolarmente avvenuta, in quanto giunta ritualmente, ai sensi dell'art. 1335 cod. civ. Ma, come chiarito anche da Cass. n. 7306/2019, ciò presuppone che il contenuto dell'atto sia letto o almeno tentato di essere letto all'interessato. In assenza di tale dimostrazione, la comunicazione non può considerarsi perfezionata;
- in terzo luogo, il Tribunale ha rilevato che nel caso di specie il datore di lavoro resistente non ha fornito prova del fatto che, a fronte del rifiuto opposto dal lavoratore di ricevere la comunicazione della lettera di contestazione, sia stato letto al lavoratore stesso il contenuto della contestazione disciplinare.

Alla luce di quanto sopra, il Tribunale ha dichiarato quindi illegittima la sanzione disciplinare della multa e ha condannato il datore di lavoro resistente alla restituzione in favore del ricorrente della retribuzione trattenuta in forza della sanzione disciplinare conservativa, nonché alla restituzione dell'importo di Euro 450,00 trattenuto nelle buste paga per le spese di riparazione del mezzo aziendale.

T.f.r. Vietata l'anticipazione mensile nella busta paga

L'anticipazione del Trattamento di fine rapporto operata in modo continuativo mediante accredito mensile nella busta paga non è ammessa, e quindi le somme così erogate devono considerarsi soggette a obbligazione contributiva.

Premessa

L'anticipazione del Trattamento di Fine Rapporto (T.f.r.) è un diritto riconosciuto ai lavoratori dipen-

denti (art. 2120 cod. civ.) che permette di ricevere una parte dell'importo maturato prima della conclusione del rapporto di lavoro.

Per la giurisprudenza di legittimità i contratti collettivi e i patti individuali possono derogare alla disciplina legale delle anticipazioni, stabilire condizioni di miglior favore nonché criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazioni (v. Cass. nn. 4133/2007 e 31260/2019); con la precisazione, d'altro canto, che l'erogazione datoriale come anticipazione del T.f.r. non si sottrae all'obbligazione contributiva, in difetto dei requisiti prescritti dall'art. 2120 cod. civ., la cui esistenza deve essere provata dal Datore di lavoro (v. Cass. n. 4670/2021, la quale ha

confermato la sentenza del Giudice d'appello che ha ritenuto non provato il titolo dell'anticipazione ai lavoratori, tardive le deduzioni istruttorie e, pur ipotizzando un eventuale accordo derogatorio individuale migliorativo, comunque indimostrati non solo il titolo dell'erogazione ma anche gli ulteriori presupposti, quali l'anzianità di servizio e la percentuale di trattamento di anticipazione da poter corrispondere nel rispetto del dettato dell'art. 2120 cod. civ.).

Ciò premesso, **la Sezione Lavoro della Corte di Cassazione, con la recentissima sentenza n. 13525/2025**, ha affermato che l'anticipazione del T.f.r. operata in modo continuativo mediante accredito mensile nella busta paga non è ammessa, perché viene a snaturare la funzione dell'anticipazione quale deroga, per ragioni eccezionali da soddisfare una "tantum", alla regola generale per cui il T.f.r. deve essere accantonato mensilmente. **Per tanto, le anticipazioni mensili datoriali devono considerarsi somme erogate a titolo retributivo, soggette a obbligazione contributiva.**

In particolare, per la sentenza n. 13525/2025: la locuzione «Condizioni di miglior favore» di cui all'ultimo comma dell'articolo 2120 cod. civ., non può essere interpretata - come accaduto nel caso di specie - nel senso di ritenere che l'autonomia negoziale privata consenta alle parti di ampliare il regime legale di anticipazione del T.f.r., fino a pattuire erogazioni non già una "tantum" bensì a cadenza mensile e senza indicare una specifica causale.

Disciplina del trattamento di fine rapporto

Art. 2120 cod. civ.

....]

Il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

Nell'ipotesi di cui all'articolo 2122 la stessa anticipazione è detratta dall'indennità prevista dalla norma medesima.

Condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da atti individuali. I contratti collettivi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione

Il caso: anticipazione mensile su base contrattuale

La Corte di Appello di Bologna, in riforma della pronuncia di primo grado, ha dichiarato insussistente l'obbligazione contributiva contestata dall'Istituto Nazionale Previdenza Sociale (I.N.P.S.) in un verbale di accertamento emesso nei confronti di una S.p.A.

La Corte di merito, dando rilievo all'autonomia negoziale privata e richiamata Cass. n.4133/2007, ha fondato la propria decisione sulla considerazione che è legittima l'anticipazione del T.f.r. corrisposta mensilmente in busta paga ai lavoratori sulla base di un accordo contenuto nel contratto di lavoro.

Ebbene, l'Istituto previdenziale ha proposto ricorso innanzi alla Corte di legittimità, che lo ha accolto. Vediamo perché.

Regime legale di anticipazione

Nel caso di specie, pacificamente l'anticipazione del T.f.r. è stata corrisposta dalla datrice di lavoro - nel periodo ottobre 2013-febbraio 2015 - in modo mensile ai propri dipendenti, senza alcuna speci-

fica causale.

L'I.N.P.S., ricorrendo in Cassazione, ha dedotto la violazione e falsa applicazione degli artt. 12 L. n.153/1969 e 2120 cod. civ. argomentando che l'anticipazione non può essere ammessa mensilmente, neppure in forza dell'art. 2120, ult. co., cod. civ., e che le anticipazioni mensili dovevano quindi considerarsi somme erogate a titolo retributivo, soggette a obbligazione contributiva.

La Suprema Corte si è detta d'accordo con quanto sostenuto dall'Istituto.

Gli Ermellini hanno evidenziato che lo schema legale dell'anticipazione del T.f.r. è improntato su alcuni presupposti:

- a) necessità di causali tipiche per l'anticipazione;
- b) regola dell'«una tantum», per cui l'anticipazione è possibile una sola volta;
- c) importo massimo di anticipazione (70%);
- d) tetto minimo di anzianità lavorativa (8 anni di servizio) del lavoratore;
- e) tetto massimo di richieste che il datore può accordare (10% degli aventi diritto ogni anno, 4% del totale dei dipendenti).

Ciò posto, i Supremi giudici osservano: «[...] le condizioni di maggior favore cui si riferisce l'ultimo comma dell'art. 2120 c.c. devono intendersi volte ad ampliare i limiti fissati dai commi precedenti ai presupposti dell'anticipazione, non anche a snaturare il meccanismo dell'anticipazione e, correlativamente, del T.f.r.

Così, il patto individuale può ad esempio prevedere importi di anticipazione superiori al 70% o causali di anticipazione ulteriori rispetto a quelle fissate dall'art. 2120 c.c.

Quest'ultimo era il caso affrontato dalla sentenza di questa Corte n. 4133/07, la quale ha ritenuto legittima l'anticipazione per ragioni diverse da quelle indicate all'art. 2120 c.c.

Detta sentenza, al contrario, non prevede la possibilità che l'anticipazione avvenga non già una tantum ma mensilmente, e nemmeno prevede che l'anticipazione possa essere svincolata da qualsiasi causale, come è invece nel caso di specie.

L'anticipazione del t.f.r. operata in modo continuativo mediante accredito mensile nella busta paga viene a snaturare la funzione dell'anticipazione quale deroga, per ragioni eccezionali da soddisfare una tantum, alla regola generale per cui il t.f.r. deve essere accantonato mensilmente.

L'anticipazione mensile, peraltro senza causale,

contrasta irrimediabilmente con l'accantonamento mensile del t.f.r., e fa sì che l'anticipazione non sia più una deroga eccezionalmente prevista alla regola di accantonamento mensile, ma si ponga quale sistema pattizio capace di contrastare, e svuotare, il meccanismo di funzionamento legale del t.f.r.

Accolto con rinvio il ricorso dell'I.N.P.S.

La Suprema Corte, dunque, ha accolto il ricorso dell'I.N.P.S. e cassato, per l'effetto, la sentenza impugnata, con rinvio della causa alla Corte d'Appello di Bologna, in diversa composizione, per nuovo esame.

Andrea Milo

La falsa deposizione in un processo civile su circostanze non attinenti al giudizio stesso, integra il delitto di cui all'art. 372 c.p.

Con la sent. n. 220/2025 del Tribunale di Nocera Inferiore, Sezione Penale, Ufficio GIP-GUP, il dott. Carlo Bisceglia ha riconosciuto colpevole del delitto all'art. 372 c.p. (falsa testimonianza) l'imputato per aver dichiarato, in un processo civile, di essere disoccupato nel periodo in cui si erano svolti i fatti.

All'imputato veniva infatti contestato di aver dichiarato il falso in occasione dell'escussione quale teste, dinanzi al Giudice del Lavoro del Tribunale di Nocera Inferiore, oltre alla percezione del reddito di cittadinanza in modo indebito.

Tale imputazione traeva origine dalla querela sporta dalla persona offesa nei confronti dell'imputato per il reato di falsa testimonianza.

Nel dettaglio, nella querela si esprimeva che il querelante era stato destinatario di un ricorso al Giudice del Lavoro da parte di un presunto lavoratore-dipendente, il quale chiedeva di accertarsi l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra lo stesso e il querelante con conseguente pagamento delle differenze retributive e del T.F.R.. L'imputato veniva indicato dal ricorrente quale testimone e al momento dell'escussione quest'ultimo aveva dichiarato, tra l'altro, di essere disoccupato e di esserlo stato anche nel periodo di tempo oggetto del ricorso presentato dal ricorrente e che, nel me-

desimo periodo, era solito recarsi tre o quattro volte al giorno presso la sede di lavoro. Tali dichiarazioni, tuttavia, non corrispondevano al vero, perché dalla visione dei contenuti pubblicati sui social network del testimone (imputato nel procedimento penale) era emerso che quest'ultimo, nel periodo indicato, esercitava attività lavorativa. La falsa dichiarazione aveva, quindi, condizionato la decisione del Giudice del Lavoro in favore della parte ricorrente con conseguente danno per il querelante. Quest'ultimo allegava il verbale dell'udienza di escussione del testimone, nonché copia delle immagini, messaggi e altri contenuti reperiti dal web, atti a comprovare l'esercizio dell'attività lavorativa del testimone.

Orbene – osserva il Tribunale – dal verbale dell'udienza suindicata, risulta che l'imputato dichiarava che il ricorrente, nel periodo di interesse aveva prestato attività lavorativa presso il querelante, svolgendo orari di lavoro molto serrati, rimanendo a lavoro anche fino alle ore 23:00; aggiungeva che aveva visto la presunta parte datoriale corrispondere al presunto lavoratore la somma di 250,00 in contanti a settimana e aveva altresì assistito al rifiuto del datore di lavoro di corrispondere il TFR al lavoratore a seguito della cessazione del rapporto di lavoro; precisava che in quel periodo di tempo era cliente di quell'attività economica e si recava presso il locale tre o quattro volte al giorno, in quanto nel medesimo periodo di tempo era disoccupato.

Gli accertamenti compiuti dalla Guardia di Finanza presso l'INPS e l'Anagrafe Tributaria non hanno evidenziato alcuna attività lavorativa svolta dal teste-imputato nel periodo di interesse.

Tuttavia, dai contenuti pubblicati dallo stesso (e dai suoi clienti) sui social networks è emerso come lo stesso, nel periodo suindicato, in realtà svolgesse attività lavorativa di fatto, senza regolare contratto. Le foto allegate, invero, danno compiutamente conto di tale circostanza, ritraendo l'imputato mentre svolge la propria attività lavorativa; nello stesso senso militano i messaggi di soddisfazione e ringraziamento pubblicati dai clienti sui social networks, così come quelli a scopo pubblicitario pubblicati dall'Azienda, con annesso foto dell'imputato al lavoro. Tali contenuti, venivano pubblicati in modo continuativo.

Avvalorano tale conclusione le dichiarazioni rese

alla polizia giudiziaria da alcuni clienti dell'imputato, rintracciati tramite i citati contenuti social che si dichiaravano clienti abituali dell'imputato.

Dette circostanze di fatto non lasciavano dunque spazio a dubbi circa l'attività lavorativa, seppur in modo irregolare, prestata dall'imputato, con conseguente falsità delle dichiarazioni dallo stesso rese al Giudice del Lavoro nel procedimento instaurato. Pertanto, il GIP del Tribunale di Nocera Inferiore, dott. Carlo Bisceglia, riteneva provata la responsabilità dell'imputato per il reato di falsa testimonianza, attesa la divergenza rispetto al vero di quanto dichiarato nel procedimento del lavoro in ordine alla propria situazione lavorativa al tempo del rapporto in contesa, profilo rilevante per vagliare la credibilità del teste e l'attendibilità del narrato. Appariva indiscreta la tesi difensiva in ordine all'irrilevanza, ai fini della decisione del Giudice del Lavoro, delle circostanze di fatto interessate dalla falsa dichiarazione resa dall'imputato, che avrebbe riguardato elementi di contorno della vicenda e non il nucleo della pretesa di parte ricorrente. Invero – osserva il GIP – a falsa deposizione sul punto in discorso da parte dell'imputato ha comunque spiegato una rilevanza, seppur mediata, ai fini del giudizio, perché volta a rendere maggiormente attendibile il narrato dello stesso sul tema centrale del giudizio; difatti, poiché lo stesso ha riferito di essersi recato tre o quattro volte al giorno, nel periodo di tempo indicato in ricorso, presso i locali dell'attività commerciale della persona offesa e di aver visto in tale occasioni il lavoratore svolgere le proprie mansioni e addirittura percepire compensi in contanti, tale circostanza di fatto appare più credibile se resa da persona disoccupata che aveva tempo disponibile per recarsi così tante volte al giorno sul posto, mentre sarebbe apparsa meno attendibile se messa a confronto con gli impegni lavorativi quotidiani dell'imputato.

In tal senso, conclude il Tribunale, si è pronunciata la giurisprudenza di legittimità in un caso analogo a quello di specie, laddove ha precisato che “è configurabile il delitto di falsa testimonianza anche quando le dichiarazioni mendaci sono rese in risposta a domande dirette a sondare l'attendibilità del teste, poiché le stesse sono dotate dei caratteri della pertinenzialità, sia pur mediata, rispetto ai temi del processo e della rilevanza ai fini del giudizio” (Sez. 6 n. 41572 del 08.05.2013).

Claudia Ruggiero Perrino

La fattura commerciale come mero indizio, la natura sussidiaria della valutazione equitativa e l'onere della prova.
Nota a Tribunale di Nocera Inferiore -
Sentenza n. 1362/2025 del 14 aprile 2025

I. Svolgimento dei fatti

Con atto di citazione notificato in data #####, il Sig. #####, proprietario dell'autovettura #####, evocava in giudizio, innanzi al Giudice di Pace di Nocera Inferiore, la ##### Srl e ##### Spa, onde sentirli condannare al risarcimento dei danni subiti dal proprio veicolo nel sinistro avvenuto il giorno ####. Assumeva l'attore che il conducente dell'autocarro, per sorpassare una moto, invadeva la sede stradale riservata alla circolazione in senso inverso, occupata dall'auto dell'istante, così urtandola. A causa ed in conseguenza del sinistro il veicolo attoreo rovinava poi contro altro veicolo, fermo in sosta, riportando danni per i quali l'istante chiedeva il ristoro. Costituitasi in giudizio la ##### Spa impugnava il libello attoreo giacché inammissibile, improponibile, improcedibile ed infondato, sia in fatto che in diritto. Si rileva che escusso il teste indicato da parte attrice, disposta e depositata la CTU, il Giudice rinviava la causa per la precisazione delle conclusioni e per la discussione. Il Giudice di Pace di Nocera Inferiore, definitivamente pronunciando sulla domanda rigettava la stessa, con condanna dell'attore al pagamento delle spese di lite e di CTU. Per il Giudice di Prime Cure, la dinamica ed il conseguente assetto di responsabilità non ha trovato idonea conferma probatoria. Avverso la resa pronuncia il Sig. ##### propone appello adducendo che la sentenza è ingiusta e va riformata. Il Tribunale di Nocera rigetta il gravame e condanna l'appellante al pagamento delle spese di lite.

II. La fattura commerciale come mero indizio, la natura sussidiaria della valutazione equitativa e l'onere della prova

La decisione del Tribunale di Nocera Inferiore si fonda preliminarmente su quanto sancito dall'art. 2697 c.c. e dunque sull'assunto che parte attrice non ha, nel caso di specie, fornito la prova dei danni asseritamente patiti in conseguenza del si-

nistro per cui è causa. Inoltre, il Magistrato analizza due punti essenziali. Il primo verte sulla natura della fattura commerciale ed il secondo su quando il Giudice può pronunciarsi in via equitativa.

La fattura commerciale riveste, secondo autorevole dottrina e consolidata giurisprudenza, la natura di «atto giuridico in senso stretto a formazione unilaterale a parte creditoris». Secondo giurisprudenza: «la fattura commerciale, avuto riguardo alla sua formazione unilaterale ed alla sua funzione di far risultare documentalmente elementi relativi all'esecuzione di un contratto, s'inquadra tra gli atti giuridici a contenuto partecipativo, e si struttura secondo le forme di una dichiarazione, indirizzata all'altra parte, avente ad oggetto fatti concernenti un rapporto già costituito, onde, quando tale rapporto, per la sua natura o per il suo contenuto, sia oggetto di contestazione tra le parti stesse, la fattura, ancorché annotata nei libri obbligatori, non può, attese le sue caratteristiche genetiche (formazione ad opera della stessa parte che intende avvalersene), assurgere a prova del contratto, ma, al più, rappresentare un mero indizio della stipulazione di quest'ultimo e dell'esecuzione della prestazione indicata, mentre nessun valore, nemmeno indiziario, le si può riconoscere tanto in ordine alla corrispondenza della prestazione indicata con quella pattuita, quanto in relazione agli altri elementi costitutivi del contratto, tant'è che, contro ed in aggiunta al contenuto della fattura, sono ammissibili prove anche testimoniali dirette a dimostrare eventuali convenzioni non risultanti dall'atto, ovvero ad esso sottostanti» (cfr. sul punto, Cass., 28 aprile 2004, n. 8126). Ancora, in merito, la S.C. ha sancito: «le fatture commerciali, pur essendo prove idonee ai fini dell'emissione del decreto ingiuntivo, hanno tal valore esclusivamente nella fase monitoria del procedimento, mentre nel giudizio di opposizione all'ingiunzione, come in ogni altro giudizio di cognizione, le fatture, essendo documenti formati dalla stessa parte che se ne avvale non integrano, di per sé, la piena prova del credito in esse indicato e non comportano neppure l'inversione dell'onere della prova in caso di contestazione sull'an o sul quantum del credito vantato in giudizio» (cfr., Cass. sent. n. 3090/1979; ex plurimis, id., 24 luglio 2000, n. 9685, 25 novembre 1988, n. 6343; tra la giurisprudenza di merito, Trib. Isernia, 27 dicembre 2001, Trib. Cagliari, 16 dicembre 1992, Pret. Palermo, 22 luglio 1991). Altro principio espresso nella analizzata pronuncia

è che il giudice può esercitare il potere discrezionale di liquidare il danno in via equitativa solo se la sussistenza di un danno risarcibile è stata dimostrata. Invero, la liquidazione equitativa del danno ha natura sussidiaria, perchè presuppone, continua il Giudice, l'esistenza d'un danno oggettivamente accertato. Il concreto esercizio del potere discrezionale di liquidare il danno in via equitativa, conferito al giudice del merito dagli articoli 1226 e 2056 del Cc, si inquadra nel potere generale attribuitogli dal disposto dell'articolo 115 del Cpc, sì che non si estrinseca in un giudizio d'equità, ma in un giudizio di diritto caratterizzato dall'equità giudiziale correttiva od integrativa, e trova ingresso a condizione che la sussistenza di un danno risarcibile nell'"an debeatur" sia stata dimostrata ovvero sia incontestata o infine debba ritenersi in "re ipsa" in quanto discendente in via diretta ed immediata dalla stessa situazione illegittima rappresentata in causa, nel solo caso di obiettiva impossibilità o particolare difficoltà di fornire la prova del "quantum debeatur". Ne deriva, come ampiamente argomentato nella sentenza in oggetto, che in tanto è consentito al giudice il ricorso alla liquidazione equitativa, in quanto sia stata previamente dimostrata l'esistenza certa, ovvero altamente verosimile, d'un effettivo pregiudizio. Dunque, precisa il Giudice, "è l'impossibilità di quantificare un danno certamente esistente che rende possibile il ricorso alla stima equitativa".

Per una dettagliata disamina della sentenza è opportuno richiamare l'incipit della decisione, laddove il Magistrato precisa che, ai sensi dell'art. 2697 c.c., la parte danneggiata ha l'onere di dimostrare l'entità del danno e degli esborsi effettuati. Nel processo civile, è bene ribadire che l'espressione onere della prova assume il significato fondamentale di regola di giudizio per il fatto non provato. Se al momento della decisione manca la prova di un fatto rilevante per la decisione, la parte onerata della prova subisce il rigetto delle pretese. A tal proposito è rilevante il richiamato art. 2697 cc secondo il quale chi vuole fare valere un diritto in giudizio deve provare i fatti che ne costituiscono il fondamento. Uno dei principi generali che disciplinano il processo civile - sia ordinario che del lavoro - è infatti rappresentato dall'onere delle parti di allegare e provare i fatti posti a fondamento delle rispettive pretese, costituendo l'assolvimento di tale onere la base stessa del potere di valutazione del giudice, il quale "deve porre a fondamento della decisione le prove proposte dalle parti". Grava, per-

tanto, sulla parte interessata dimostrare, secondo la regola generale posta dall'articolo 2697 del Cc, ogni elemento di fatto, di cui possa ragionevolmente disporre nonostante la riconosciuta difficoltà, al fine di consentire che l'apprezzamento equitativo espliciti la sua peculiare funzione di colmare soltanto le lacune riscontrate insuperabili nell'"iter" della precisa determinazione della misura del danno stesso¹.

III. La decisione del Tribunale

Il Tribunale di Nocera Inferiore, ha così disposto: "1) Rigetta l'appello; 2) Condanna ##### al pagamento delle spese del giudizio di appello".

Il Magistrato nella propria decisione, ha ritenuto valido il ragionamento del Giudice di primo grado ed ha altresì evidenziato che parte attrice non ha fornito la prova dei danni asseritamente patiti in conseguenza del sinistro per cui è causa. Come opportunamente deciso dal Giudice, il proprietario di un veicolo (incidentato un sinistro), che voglia farsi risarcire le spese sostenute per la riparazione del mezzo, ha l'onere di dimostrare l'entità del danno e degli esborsi effettuati (art. 2697 c.c.).

Invero, si legge in sentenza: "la pratica di presentare la sola fattura emessa dall'autofficina non ha l'avallo della Cassazione che, in varie pronunce, ha sostenuto l'insufficienza probatoria del documento contabile emesso dal carrozziere".

Il Tribunale ha dunque puntualmente rimarcato che la fattura commerciale ha una formazione unilaterale e rientra tra gli atti giuridici a contenuto partecipativo. Si tratta di una dichiarazione che una parte fa all'altra in relazione ad un rapporto già costituito. Pertanto, qualora il rapporto sia contestato, non può rappresentare prova del negozio, ma al più un mero indizio. Lo stesso dicasi per il preventivo di spesa.²

Nel caso di specie l'attore, odierno appellante, ha prodotto in atti un preventivo per il quale non è stato chiamato a deporre come testimone colui che lo ha redatto e pertanto non può essere considerato, ritiene puntualmente il Giudice, come idoneo elemento di prova. Siffatti documenti, invero, sono di per loro stessi assolutamente inidonei a provare il danno patito. Sul punto già si è espresso il Tribunale di Nocera inferiore, sentenza n. 1585/2023 del 20/07/2023. Nella fattispecie il Magistrato relativamente alla fattura non ha riconosciuto il danno emergente ed ha così ritenuto: "[...]essendosi il medesimo limitato a produrre, onde dar prova degli allegati esborsi, soltanto alcune fatture, in relazione alle quali deve osservarsi – conformemente

all'impostazione pretoria largamente maggioritaria – che, in quanto redatte in assenza di contraddittorio, non hanno valore di prova e, pertanto, non sono idonee alla determinazione del quantum debeatur allorché – come nel caso in esame – non siano state confermate in sede di escussione testimoniale dall'autore[...].”

Ebbene il Tribunale di Nola, con sentenza n. 2390 del 2002, è stato ancora più rigoroso. Lo stesso ritiene che a tali dichiarazioni scritte (nella fattispecie i preventivi) non si possa attribuire neppure il valore indiziario o di argomento di prova che legittimamente viene attribuito ad alcune prove cosiddette atipiche. E tanto perché la dichiarazione scritta di carattere assertivo proveniente dal terzo persegue (e, comunque, anche a prescindere dalle intenzioni, raggiunge) lo scopo di formare nel processo una prova mediante l'elusione del procedimento predisposto dall'ordinamento per la formazione di quella prova medesima, ossia mediante l'elusione del procedimento proprio della prova testimoniale, di cui agli artt. 163 e 167, 184 e 241 e ss. c.p.c., e, di conseguenza, mediante l'elusione di tutte le garanzie (in primis quella che la prova si formi - tutte le volte che è possibile - nel contraddittorio delle parti) che quel procedimento è volto ad assicurare.

L'onere di provare un fatto, si ribadisce, ricade su colui che invoca proprio quel fatto a sostegno della propria tesi, conformemente al noto brocardo “Onus probandi incumbit ei qui dicit”. Pertanto, è evidente che la funzione della regola dell'onere della prova è quella di impedire al giudice di decidere mediante una pronuncia di non liquet (decisione con cui non si stabilisce in maniera definitiva se il diritto controverso esiste o meno), che si porrebbe chiaramente in contrasto con l'art. 24 Cost. e con gli artt. 112 e 227 c.p.c., i quali impongono al giudice, chiamato a decidere sulla domanda, il dovere di assicurare alle parti una pronuncia, o di accoglimento o di rigetto, sulla base delle prove offerte nella causa, nel contraddittorio delle parti.

Il Tribunale nella decisione in esame ritiene non applicabile, infine, la disposizione di cui all'art. 1226 c.c. (valutazione equitativa del danno³: “se il danno non può essere provato nel suo preciso ammontare, è liquidato dal giudice con valutazione equitativa”). È opinione costante e risalente della giurisprudenza e della dottrina che questa previsione abbia natura “sussidiaria” e “non sostitutiva”. Invero, in tanto il giudice di merito può avvalersi del potere equitativo di liquidazione del danno, in quanto abbia previamente accertato che un danno esista e, nel caso di

danno patrimoniale consistito nella distruzione di un bene, il ricorso alla liquidazione equitativa in tanto è ammissibile, in quanto sia certo (per essere stato debitamente provato da chi si afferma danneggiato) che la cosa distrutta avesse un concreto valore oggettivo, e non meramente d'affezione e, sempre che l'impossibilità dell'accertamento del danno effettivo non sia attribuibile al mancato assolvimento dell'onere della prova gravante sul danneggiato⁴. La liquidazione in via equitativa del danno postula, dunque, in primo luogo, il concreto accertamento dell'ontologica esistenza di un pregiudizio risarcibile, il cui onere probatorio ricade sul danneggiato⁵.

Chi agisce per il risarcimento del danno ha l'onere di allegare tutti gli elementi (fatto; nesso causale materiale; danno-evento; nesso causale giuridico; danno conseguenza; elemento subiettivo) costitutivi della fattispecie di responsabilità.

Orbene, il Tribunale di Nocera Inferiore ha correttamente considerato il complesso degli elementi istruttori documentali e testimoniali acquisiti. Per il Giudice l'appellante non ha fornito alcuna prova circa la veridicità e fondatezza di quanto sostenuto in citazione, di qui la domanda non poteva che ritenersi non fondata. Nella fattispecie si richiama la Sentenza n. 1214/23 del Tribunale di Avellino, ove il Giudice di appello ha ritenuto sussistere una carenza di dimostrazione dell'an debeatur ed in particolare ha contestato, altresì, la vaghezza del teste escusso e che nessuna ulteriore prova era stata fornita in ordine all'accadimento.

Il Giudice nella pronuncia oggetto di commento ha, dunque, posto l'attenzione altresì sulla circostanza che l'unico testimone escusso ha reso sul punto dichiarazioni generiche⁶, così come non è possibile trarre elementi utili dalla mera osservazione dei rilievi fotografici. Dunque la prova “regina” del processo, ovverosia la prova testimoniale, in tal caso si è presentata del tutto irrilevante. L'attore non ha assolto all'onere probatorio ex art. 2697, posto a suo esclusivo carico e all'inerzia di controparte, è bene precisare non può sopperire la *ctu*⁷. Uno dei principi generali che disciplinano il processo civile è rappresentato, si ribadisce, dall'onere delle parti di allegare e provare i fatti posti a fondamento delle rispettive pretese, costituendo l'assolvimento di tale onere la base stessa del potere di valutazione del giudice, il quale “deve porre a fondamento della decisione le prove proposte dalle parti”.

L'istante, quindi, avrebbe dovuto fornire ex articolo 2697 c.c., la prova piena di quanto sostenuto nell'atto di citazione a fondamento della propria domanda,

nonché della compatibilità eziologica tra la dinamica così come prospettata e le conseguenze che ne sarebbero scaturite. Parte attrice nel caso di specie non fornisce alcuna prova a sostegno delle proprie pretese! Ebbene, come concluso dal Tribunale di Nocera Inferiore, non può farsi ricorso alla liquidazione equitativa per sopperire alle carenze o decadenze istruttorie in cui le parti fossero incorse. Invero, il potere di liquidare il danno in via equitativa, conferito al giudice dagli artt. 1226 e 2056 c.c., costituisce espressione del più generale potere di cui all'art. 115 c.p.c. ed il suo esercizio rientra nella discrezionalità del giudice di merito, senza necessità della richiesta di parte, dando luogo ad un giudizio di diritto caratterizzato dalla cosiddetta equità giudiziale correttiva od integrativa, con l'unico limite di non potere surrogare il mancato accertamento della prova della responsabilità del debito o la mancata individuazione della prova del danno nella sua esistenza, dovendosi, peraltro, intendere l'impossibilità di provare l'ammontare preciso del danno in senso relativo e ritenendosi sufficiente anche una difficoltà solo di un certo rilievo⁸. Sul punto si richiama, altresì, la sentenza Cass. SS.UU. Civili, n. 6575 del 24 marzo 2006, che subordina la pronuncia di risarcibilità del danno alla puntuale e completa allegazione probatoria del pregiudizio che l'istante assume di aver subito. Con tale conclusione le Sezioni Unite mostrano di confermare quindi l'orientamento giurisprudenziale secondo il quale è onere dell'attore provare, ai sensi dell'art. 2697 cod. civ., il danno patito ed il relativo nesso di causalità, elementi che rappresentano il presupposto indispensabile per una valutazione equitativa del pregiudizio ad opera del giudice, ai sensi dell'art. 1226 cod. civ.⁹.

1 In merito cfr., Trib. Castrovillari, 7 aprile 2025, n.629.

2 La Suprema Corte che con l'ordinanza n. 949 depositata il 10 gennaio 2024, intervenendo in tema di opposizione allo stato passivo, ha statuito che "... la fattura commerciale, avuto riguardo alla sua formazione unilaterale ed alla funzione di far risultare documentalmente elementi relativi all'esecuzione di un contratto, si inquadra fra gli atti giuridici a contenuto partecipativo, consistendo nella dichiarazione indirizzata all'altra parte di fatti concernenti un rapporto già costituito; pertanto, quando tale rapporto sia contestato fra le parti, la fattura non può costituire un valido elemento di prova delle prestazioni eseguite, ma può al massimo costituire un mero indizio" (v. Cass. 299/2016, Cass. 15383/2010). Il Tribunale di Marsala, (sentenza n. 648 del 18.9.2024), ha evidenziato che quando il rapporto è contestato tra le parti, la fattura non può assurgere a prova del negozio, ma ne costituisce un mero indizio, sicché contro il contenuto della stessa è ammessa prova contraria anche testimoniale. Il Tribunale ha al-

tresi precisato che laddove il rapporto giuridico non sia contestato, l'efficacia probatoria della fattura è comunque limitata, ai sensi dell'art.2702 c.c., alla provenienza delle dichiarazioni di chi l'ha emessa, ma non si estende alla veridicità delle stesse. Tuttavia, quando le fatture sono regolarmente registrate nelle scritture contabili, in base al principio sancito dall'art. 2710 c.c. costituiscono prove ordinarie quando si tratti di rapporti tra imprenditori e colui contro il quale sono dirette non sollevi contestazioni specifiche riguardo alle relative appostazioni ivi specificatamente indicate. Nel caso in cui non vi sia contestazione fra le parti rispetto al rapporto in essere fra loro, la fattura può costituire un valido elemento di prova quanto alle prestazioni eseguite, specie nell'ipotesi in cui il debitore abbia accettato, senza contestazioni, le fatture stesse nel corso dell'esecuzione del rapporto (Cass. 13651/2006; nello stesso senso Cass. 15832/2011, Cass. 6502/1998).

3 L'esercizio, in concreto, del potere discrezionale conferito al giudice di liquidare il danno in via equitativa non è suscettibile di sindacato in sede di legittimità, purché a condizione che la motivazione della decisione dia adeguatamente conto dell'uso di tale facoltà, indicando il processo logico e valutativo seguito, restando, poi, inteso che al fine di evitare che la relativa decisione si presenti come arbitraria e sottratta ad ogni controllo, occorre che il giudice indichi, anche solo sommariamente e nell'ambito dell'ampio potere discrezionale che gli è proprio, i criteri seguiti, per determinare l'entità del danno e gli elementi su cui ha basato la sua decisione in ordine al quantum, senza però che egli sia tenuto a fornire una dimostrazione minuziosa e particolareggiata di un univoco e necessario rapporto di consequenzialità di ciascuno degli elementi esaminati e l'ammontare del danno liquidato, essendo sufficiente che il suo accertamento sia scaturito da un esame della situazione processuale globalmente considerata (Cass. ordinanza n. 12009/2022). Sul punto si veda altresì Cass. civ. sez. III, 13 febbraio 2020, n. 3691, Cass. n. 5090 del 2016; cfr., tra le altre, Cass. n. 8213 del 2013 e Cass. n. 22885 del 2015.

4 Cass. civ., sez. VI, 15 aprile 2015 n. 7635.

5 Sui presupposti ai fini della liquidazione in via equitativa del danno, cfr. Cass. civile sez. III, 12 aprile 2023, n. 9744.

6 In materia di risarcimento del danno da sinistro stradale, l'attore ha l'onere di provare la dinamica dell'incidente. La testimonianza, per essere ritenuta attendibile e idonea a fondare la decisione, deve essere coerente, precisa e non contrastare con gli altri elementi probatori. In particolare, quando la testimonianza è l'unico elemento probatorio e presenta incongruenze rispetto alle allegazioni dell'attore o ad altri elementi di prova, il giudice può legittimamente disattendere e rigettare la domanda risarcitoria, cfr. Trib. Torre Annunziata sez. II, 20 novembre 2024, n.3000.

7 La consulenza tecnica d'ufficio costituisce un mezzo di ausilio per il Giudice volto alla più approfondita conoscenza dei fatti già provati dalle parti la cui interpretazione richiede nozioni tecnico scientifiche e non un mezzo di supporto volto a sopperire all'inerzia delle parti (sent. Cass. 9249/2015).

8 Cfr. Cass. civile sez. I, 8 maggio 2024, n. 12540. In tali casi, non è ammessa al giudice del merito una decisione di non liquet, risolvendosi tale pronuncia nella negazione di quanto già definitivamente accertato in termini di esistenza di una condotta generatrice di danno ingiusto e conseguente legittimità del risarcimento del danno.

9 Cfr. Cass. Civ. 10361/2004; Cass. Civ. 16792/2003; Cass. Civ. 8904/2003; Cass. Civ. 2561/1999; Cass. Civ. 7905/1998.

Dottrina

Italo Meoli

Dimissioni per fatti concludenti

Profili applicativi alla luce della prima pronuncia giurisprudenziale in materia

Con l'articolo 19 della Legge 13 dicembre 2024, n. 203, il Legislatore ha introdotto, nell'articolo 26 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, il nuovo comma 7-bis, riconoscendo efficacia risolutiva all'assenza ingiustificata del lavoratore protrattasi oltre il termine stabilito dal contratto collettivo, previa comunicazione all'Ispettorato del Lavoro.

Si tratta di una fattispecie che configura una particolare forma di «dimissioni per fatti concludenti» e risulta essere profondamente incisiva sulle attuali dinamiche estintive del rapporto di lavoro.

Con il presente contributo si analizza la disciplina introdotta, ricostruendone i profili applicativi alla luce della prima pronuncia giurisprudenziale in materia: **la Sentenza del Tribunale di Trento, Sezione Lavoro, 5 giugno 2025, n. 87**, che offre un inquadramento critico e sistematico della nuova disposizione, interrogandosi sulla sua legittimità e sulla tenuta delle garanzie sostanziali in capo al lavoratore.

Dimissioni per fatti concludenti: inquadramento normativo

L'articolo 19 della Legge 13 dicembre 2024, n. 203 ha introdotto, nell'articolo 26 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, il comma 7-bis, con il quale il legislatore ha delineato una nuova ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro per effetto dell'assenza ingiustificata protratta del lavoratore, formalizzata mediante comunicazione all'Ispettorato territoriale.

La previsione normativa stabilisce che *“in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro [...] Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore”*.

La finalità della norma è esplicitamente deflattiva del contenzioso. Essa mira a fornire al datore di lavoro uno strumento alternativo al licenziamento disciplinare, nei casi in cui il lavoratore si renda volontariamente irreperibile e interrompa unilateralmente ogni contatto con il datore di lavoro, senza

addurre giustificazioni né formalizzare le proprie dimissioni.

Quella introdotta è una fattispecie autonoma rispetto alle dimissioni volontarie ordinarie, che restano soggette alla disciplina formale e procedurale dell'articolo 26 del D.Lgs. n. 151/2015.

La norma in esame non costituisce una deroga, bensì un meccanismo speciale e sussidiario, volto a colmare il vuoto operativo che si determina in presenza di condotte di fatto risolutive da parte del lavoratore.

L'effetto estintivo non si produce automaticamente per il solo fatto dell'assenza ingiustificata, ma richiede un atto di impulso unilaterale da parte del datore di lavoro, rappresentato dalla comunicazione all'Ispettorato, condizione necessaria per l'efficacia della risoluzione.

La comunicazione non ha funzione autorizzatoria, ma certificativa: serve a formalizzare, dinanzi a un soggetto terzo, il venir meno della prestazione lavorativa per volontà implicita del prestatore.

Il legislatore ha previsto una tutela residuale per il lavoratore, che può impedire l'effetto risolutivo fornendo prova dell'impossibilità - per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro - di comunicare le ragioni della propria assenza.

Nel disegno normativo, l'Ispettorato del Lavoro è destinatario della comunicazione datoriale e, se del caso, può attivarsi per verificare la veridicità dei presupposti, anche contattando direttamente il lavoratore. Tuttavia, tale intervento è eventuale e non condiziona l'efficacia dell'atto.

Come chiarito dal Ministero del Lavoro nella Circolare 20 gennaio 2025, il nuovo comma 7-bis: risponde a un'esigenza di semplificazione delle dinamiche estintive nei casi patologici di abbandono unilaterale della prestazione;

configura un meccanismo presuntivo di tipo legale, che tutela entrambe le parti in termini di certezza giuridica;

si applica esclusivamente nelle ipotesi in cui il datore di lavoro intenda formalizzare la cessazione per volontà del lavoratore, e non in presenza di ogni assenza ingiustificata.

Dimissioni per fatti concludenti: istruzioni operative e presupposti applicativi

A seguito dell'entrata in vigore dell'articolo 26, comma 7-bis, del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, introdotto dall'articolo 19 della Legge 13 dicembre 2024, n. 203, il Ministero del Lavoro e l'Ispettorato

nazionale del lavoro hanno diffuso prime e dettagliate indicazioni operative, con l'obiettivo di garantire uniformità applicativa e prevenire abusi nella gestione della nuova ipotesi di risoluzione per assenza ingiustificata protratta.

In particolare:

- la **Nota INL prot. n. 9740 del 30 dicembre 2024** ha fornito una prima cornice interpretativa della norma;
- la **Nota condivisa prot. n. 532 del 20 gennaio 2025** ha ribadito il coordinamento con l'Ufficio legislativo del Ministero;
- la **Circolare n. 6 del 27 marzo 2025** del Ministero del Lavoro ha definito con maggiore sistematicità la funzione e l'ambito applicativo dell'istituto.

Finalità e ambito applicativo

Secondo le amministrazioni, la norma introduce una presunzione legale di volontà dimissionaria, destinata a operare esclusivamente nei casi in cui il lavoratore:

- cessi ogni comunicazione con il datore di lavoro, senza fornire giustificazioni;
- protragga l'assenza oltre i limiti contrattuali o, in mancanza, oltre quindici giorni;
- non attivi le ordinarie modalità di recesso, rendendo il rapporto giuridicamente sospeso e sostanzialmente cessato.

La disciplina non si applica automaticamente a ogni ipotesi di assenza ingiustificata, ma solo qualora il datore di lavoro intenda esercitare la facoltà di risoluzione presunta, mediante invio di apposita comunicazione all'Ispettorato territorialmente competente.

Comunicazione datoriale: contenuto e forma

La comunicazione all'Ispettorato del Lavoro:

- deve essere inviata preferibilmente via PEC, utilizzando un modello standard messo a disposizione dall'INL;
- deve contenere tutte le informazioni anagrafiche e di contatto del lavoratore, utili all'eventuale verifica (telefono, e-mail, indirizzo);
- ha una funzione notiziale e certificativa, non costitutiva né autorizzativa, ma è condizione necessaria per la produzione dell'effetto estintivo.

L'omessa o incompleta comunicazione rende inapplicabile la presunzione legale di dimissioni.

Verifiche ispettive e termine procedurale

L'Ispettorato territoriale, ricevuta la comunicazione, può attivare una verifica sulla veridicità dei

presupposti:

- attraverso il contatto diretto con il lavoratore;
- mediante l'audizione di altri dipendenti o soggetti terzi;
- raccogliendo ogni elemento utile a stabilire se vi sia stata effettiva irreperibilità e mancanza di giustificazione.

Le verifiche devono essere avviate e concluse entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione, al fine di non vanificarne l'efficacia.

Se l'assenza è confermata, il rapporto si intende risolto per volontà del lavoratore. In caso contrario, l'Ispettorato comunica l'inefficacia della risoluzione, con possibilità per il lavoratore di ottenere la ricostituzione del rapporto, anche se il datore abbia già trasmesso la cessazione con modello Unilav.

Onere probatorio e cause di esclusione

Il lavoratore ha facoltà di impedire l'effetto estintivo dimostrando l'impossibilità oggettiva di comunicare la propria assenza, ad esempio per:

- cause di forza maggiore (ricovero ospedaliero, impedimenti oggettivi gravi);
- comportamenti imputabili al datore di lavoro (interruzione delle comunicazioni, mancato aggiornamento dei recapiti).

Non è sufficiente giustificare l'assenza, ma occorre dimostrare l'impossibilità di comunicarla.

Infine, come evidenziato dalla Circolare n. 6/2025, qualora l'assenza dipenda da circostanze gravi riconducibili alla condotta datoriale (es. mancato pagamento delle retribuzioni), potrebbe ricorrere una giusta causa di dimissioni, con effetti anche in sede previdenziale e assicurativa.

In tal caso, l'Ispettorato è tenuto a informare il lavoratore dei suoi diritti, inclusa l'eventuale spettanza dell'indennità NASpI.

Prima applicazione giurisprudenziale: la Sentenza del tribunale di Trento

La prima pronuncia giurisprudenziale in tema di dimissioni per fatti concludenti ai sensi dell'articolo 26, comma 7-bis, del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, è rappresentata dalla **sentenza del Tribunale di Trento, sez. lav., 5 giugno 2025, n. 87**, che ha offerto chiarimenti di rilievo sui limiti temporali e applicativi dell'istituto.

Il caso riguardava una lavoratrice part time impiegata presso una cooperativa del settore terziario. A seguito di una comunicazione datoriale di rientro in presenza a partire dal 31 dicembre 2024, la dipendente aveva manifestato alcune esigenze per-

sonali e familiari, chiedendo un confronto che non ha avuto seguito.

A partire dal 7 gennaio 2025, la lavoratrice aveva cessato la prestazione lavorativa senza ulteriori contatti con l'azienda.

Il 13 gennaio 2025, la cooperativa aveva comunicato al Servizio Lavoro della Provincia Autonoma di Trento la cessazione del rapporto, ritenendo integrata la fattispecie presuntiva di dimissioni per fatti concludenti prevista dalla nuova normativa.

A sostegno della decisione, era stata richiamata l'assenza ingiustificata protrattasi oltre i termini stabiliti dal contratto collettivo applicato (CCNL Terziario).

La lavoratrice aveva impugnato la cessazione, contestandone la legittimità e sottolineando la mancata attivazione di una procedura disciplinare. Aveva, inoltre, ribadito la propria disponibilità a riprendere servizio.

Il Tribunale, con motivazione articolata, ha accolto il ricorso, ritenendo non perfezionata la fattispecie delle dimissioni per fatti concludenti per tre ordini di motivi.

In primo luogo, ha affermato che le assenze anteriori al 12 gennaio 2025 - data di entrata in vigore della Legge 13 dicembre 2024, n. 203 - non possono essere computate ai fini della fattispecie, in applicazione del principio del *tempus regit actum*. La nuova disciplina può operare solo in relazione a condotte successive, trattandosi di norma attributiva di effetti estintivi sfavorevoli al lavoratore e come tale non suscettibile di applicazione retroattiva.

In secondo luogo, il Tribunale ha escluso la rilevanza dell'assenza del 12 gennaio 2025, poiché coincidente con una domenica non lavorativa, non potendosi configurare un'assenza ingiustificata in un giorno in cui non vi è obbligo di prestazione.

In terzo luogo, è stato osservato che, alla data della comunicazione datoriale (13 gennaio 2025), era decorso un solo giorno utile di effettiva assenza post-vigore della norma, inidoneo a integrare il superamento del limite dei 3 giorni previsto dal contratto collettivo per la configurabilità dell'assenza ingiustificata rilevante.

Secondo il Tribunale, il limite di 15 giorni previsto dalla Legge trova applicazione solo in via sussidiaria, qualora il contratto collettivo applicato non disciplini specificamente la materia.

Infine, il giudice ha ritenuto che, in assenza di dimissioni perfezionate, il successivo rifiuto dato-

riale di ricevere la prestazione lavorativa costituisca un licenziamento per fatti concludenti, cioè un recesso unilaterale implicito, privo di forma scritta e attuato senza la previsione di un procedimento disciplinare.

Tale licenziamento è stato ritenuto inefficace, in violazione dell'articolo 2, comma 1, del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23, e inidoneo a produrre effetti risolutivi.

Il Tribunale ha dunque disposto la reintegrazione della lavoratrice nel posto di lavoro, con il riconoscimento del risarcimento del danno in misura pari a 5 mensilità, oltre al versamento dei contributi previdenziali e alla rifusione delle spese legali.

La pronuncia, dunque, afferma il seguente principio di diritto: *“La disciplina delle dimissioni per fatti concludenti, introdotta dall'articolo 26, comma 7-bis, del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, trova applicazione esclusivamente con riferimento ad assenze ingiustificate interamente successive alla sua entrata in vigore. Non sono computabili, ai fini dell'effetto risolutivo, periodi di irreperibilità anteriori o coincidenti con giornate non lavorative.”*

La sentenza chiarisce che la presunzione legale di volontà risolutiva opera in termini restrittivi, richiede il pieno rispetto dei presupposti formali e sostanziali, e non può essere invocata in via retroattiva o su presupposti incompleti.

In GU la legge sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese

Nella Gazzetta Ufficiale n. 120/2025 è stata pubblicata la Legge 15 maggio 2025 n. 76 recante «*Disposizioni per la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese*», in attuazione dell'art. 46 della Costituzione.

L'art. 46 della Cost. recita *“Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende”*.

Il provvedimento disciplina le differenti forme di collaborazione tra datori di lavoro e lavoratori:

- partecipazione gestionale,
- partecipazione economica e finanziaria,

- shoppartecipazione organizzativa e consultiva.

Finalità e caratteristiche generali del provvedimento

La finalità della norma è quella di disciplinare la partecipazione gestionale, economica e finanziaria, organizzativa e consultiva dei lavoratori alla gestione, all'organizzazione, ai profitti e ai risultati, nonché alla proprietà delle aziende, individuando le forme di promozione e incentivazione; il tutto in attuazione dell'art. 46 della Costituzione e nel rispetto dei principi e dei vincoli derivanti in materia dall'ordinamento comunitario e internazionale.

La norma ha, quindi, la finalità di introdurre strumenti finalizzati a rafforzare la collaborazione tra i datori di lavoro e i lavoratori, preservando e incrementando i livelli occupazionali e valorizzando il lavoro sul piano economico e sociale.

Il provvedimento in specie, tra le altre cose, disciplina diverse forme di partecipazione:

- **gestionale** (la pluralità di forme di collaborazione dei lavoratori alle scelte strategiche dell'impresa);
- **economica** e finanziaria (la partecipazione dei lavoratori ai profitti e ai risultati dell'impresa, anche tramite forme di partecipazione al capitale, tra cui l'azionariato);
- **organizzativa** (il complesso delle modalità di coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni relative alle varie fasi produttive e organizzative della vita dell'impresa);
- **consultiva** (la partecipazione che avviene attraverso l'espressione di pareri e proposte sul merito delle decisioni che l'impresa intende assumere), contratti collettivi ed enti bilaterali.

Con riferimento al punto 1., i lavoratori potranno designare propri rappresentanti nei consigli di sorveglianza e nei consigli di amministrazione delle aziende ma con la seguente distinzione:

per le aziende nelle quali lo statuto prevede che l'amministrazione e il controllo siano esercitati da un consiglio di gestione e da un consiglio di sorveglianza (sistema dualistico di cui agli art. 2409-otties e ss. del cod. civ.), gli statuti potranno prevedere la partecipazione di uno o più rappresentanti dei lavoratori dipendenti al consiglio di sorveglianza; per le aziende che non adottano il sistema dualistico, spetterà agli statuti prevedere la partecipazione al consiglio di amministrazione e al comitato per il controllo sulla gestione, ove costituito, di uno

o più amministratori, rappresentanti gli interessi dei lavoratori dipendenti.

Per quanto riguarda le modalità di individuazione dei rappresentanti dei lavoratori, la legge deroga a specifiche procedure adottate da parte dei contratti collettivi di cui all'art. 51, D.Lgs. n. 81/2015.

Relativamente al punto 2., si introducono agevolazioni di natura fiscale a favore dei lavoratori in forza ad aziende che redistribuiscono una quota significativa dei loro utili ai dipendenti.

Nel dettaglio, si introduce una modifica transitoria della disciplina sull'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, relativamente a premi di risultato e a forme di partecipazione agli utili d'impresa.

In particolare, in deroga a quanto previsto dall'art. 1, comma 182, Legge n. 208/2015, in caso di distribuzione ai lavoratori dipendenti di una quota degli utili di impresa non inferiore al 10% degli utili complessivi, effettuata in esecuzione di contratti collettivi aziendali o territoriali di cui all'art. 51, D.Lgs. n. 81/2015, per l'anno 2025 eleva da euro 3.000 ad euro 5.000 lordi il limite dell'importo soggetto all'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali.

La norma, inoltre, incentiva la partecipazione finanziaria dei lavoratori.

Infatti, potranno introdursi dei piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti che tra le misure adottabili prevedono anche l'attribuzione di azioni in sostituzione di premi di risultato.

Per l'anno 2025 i dividendi corrisposti ai lavoratori e derivanti dalle azioni attribuite in sostituzione di premi di risultato di cui al secondo periodo, per un importo non superiore a euro 1.500 annui, sono esenti dalle imposte sui redditi per il 50% del loro ammontare.

In merito al punto 3., la norma prevede anche nuove forme di partecipazione organizzativa, attraverso l'istituzione di commissioni paritetiche composte in eguale numero da rappresentanti dell'impresa e dei lavoratori, finalizzate alla predisposizione di proposte di piani di miglioramento e di innovazione dei prodotti, dei processi produttivi, dei servizi e dell'organizzazione del lavoro.

Inoltre, le aziende potranno individuare nel proprio organigramma le figure dei referenti della formazione, dei piani di welfare, delle politiche retributive, della qualità dei luoghi di lavoro, della conciliazione e della genitorialità e quelle dei responsabili della diversità e dell'inclusione delle per-

sone con disabilità.

Le imprese che occupano meno di 35 lavoratori possono favorire, anche attraverso gli enti bilaterali, forme di partecipazione dei lavoratori all'organizzazione delle imprese stesse.

Infine, per quanto attiene al punto 4., è previsto che le rappresentanze sindacali o i rappresentanti dei dipendenti possano essere preventivamente consultati in merito alle scelte aziendali, attraverso procedure definite nei contratti collettivi.

La procedura di consultazione:

- avviene mediante comunicazione scritta, trasmessa tramite posta elettronica certificata;
- la consultazione ha inizio entro 5 giorni dal ricevimento dell'istanza di convocazione;
- i rappresentanti dei lavoratori che compongono la commissione paritetica possono presentare, in sede di procedura di consultazione, un parere scritto, da allegare al verbale di consultazione;
- la procedura di consultazione, salvo diverso accordo, si intende conclusa decorsi 10 giorni dal suo inizio, anche in caso di mancato parere scritto da parte dei rappresentanti dei lavoratori;
- entro 30 giorni dalla chiusura della procedura, il datore di lavoro convoca la commissione paritetica al fine di illustrare il risultato della consultazione e i motivi dell'eventuale mancato recepimento dei suggerimenti proposti nel parere della commissione paritetica.

Infine, presso il CNEL viene istituita la Commissione nazionale permanente per la partecipazione dei lavoratori, con il compito di:

- esprimere pareri interpretativi, non vincolanti, sulle procedure relative alla partecipazione dei lavoratori (proponendo agli organismi paritetici eventuali misure correttive);
- raccogliere e valorizzare le buone prassi (in materia di partecipazione dei lavoratori) attuate dalle aziende;
- redigere ogni 2 anni una relazione sulla partecipazione dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- presentare al CNEL proposte volte a incoraggiare la partecipazione dei lavoratori alle imprese.

La nuova patente a crediti ed il sistema di qualificazione delle imprese

Il DL 19/2024 ha introdotto la c.d. «patente a punti», un nuovo sistema di qualificazione delle

imprese e dei lavoratori autonomi che mira a selezionare i soggetti più virtuosi, gli unici che potranno lavorare nell'ambito dei cantieri. Con il DM 132/2024 il Ministero del Lavoro ne ha definito nel dettaglio il meccanismo di funzionamento ed i requisiti per poterla ottenere da parte dell'Ispettorato nazionale del Lavoro, il quale, a sua volta, ha accompagnato la pubblicazione del decreto con la circolare esplicativa n. 4/2024, definendo gli adempimenti richiesti dal 1.10.2024 e presentando il portale dedicato alle richieste di rilascio.

1. Quadro normativo

Con l'art. 29 del DL 2.3.2024 n. 19 (c.d. DL «PNRR»), il legislatore, con il preciso fine di limitare e contrastare le continue e preoccupanti morti sul lavoro, e rafforzare l'attività di contrasto al lavoro sommerso e di vigilanza in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ha previsto un nuovo meccanismo di selezione delle imprese e dei lavoratori autonomi, basato su un sistema a punteggio del tutto simile a quello già previsto nel codice della strada.

Il nuovo art. 27 del DLgs. 81/2008, come riscritto dal co. 19 del citato art. 29, disciplina la patente a crediti che, dal 1.10.2024, consente alle sole ditte che possiedono almeno 15 crediti di poter operare legittimamente in cantiere, penalizzando, attraverso decurtazioni, quelle che si sono rese protagoniste di determinate violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale.

Molti degli aspetti più pratici ed operativi sono contenuti nel DM 18.9.2024 n. 132 con il quale sono stati individuati le modalità di presentazione della domanda per il conseguimento della patente e i contenuti informativi della patente medesima, nonché i presupposti e il procedimento per l'adozione del provvedimento di sospensione della stessa. Inoltre, sempre con il medesimo decreto, necessario per la piena operatività dello strumento, sono stati definiti i criteri di attribuzione di crediti ulteriori rispetto al punteggio iniziale, nonché le modalità di recupero dei crediti decurtati.

A sua volta, le disposizioni contenute nel decreto ministeriale vanno lette in ragione delle ulteriori indicazioni fornite dall'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL), con la circ. 23.9.2024 n. 4.

Vediamo, dunque, nel dettaglio il campo di applicazione, requisiti e modalità per ottenere la patente, il suo funzionamento effettivo, quali violazioni comportano una decurtazione dei punti e come poter recuperare i crediti persi, fino al si-

stema sanzionatorio ad essa collegato.

2. Campo di applicazione

Il primo punto essenziale per comprendere l'impatto della nuova patente a crediti è individuare il campo di applicazione.

In tal senso il co. 1 del nuovo art. 27 stabilisce che, a decorrere dal 1.10.2024, sono tenuti al possesso della patente le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili, di cui all'art. 89 co. 1, lett. a) del medesimo DLgs. 81/2008.

Tale disposizione chiarisce, quindi, che sono soggetti all'obbligo della patente tanto i soggetti costituiti in forma di impresa quanto i lavoratori autonomi, quindi, i «classici» artigiani, che operano all'interno di quello che comunemente viene definito cantiere, ossia qualunque luogo in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile il cui elenco è riportato nell'Allegato X.

In esso ritroviamo lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione o equipaggiamento, trasformazione, rinnovamento o smantellamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo, in legno o in altri materiali, comprese le parti strutturali delle linee elettriche e le parti strutturali degli impianti elettrici. Inoltre, rientrano sempre nella definizione di cantiere anche le opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche, nonché le opere di bonifica, di sistemazione forestale e di sterro (solo per la parte che comporta lavori edili o di ingegneria civile). Infine, vanno aggiunti anche i lavori di scavo, montaggio e smontaggio di elementi prefabbricati, utilizzati per la realizzazione di lavori edili o di ingegneria civile.

L'INL rimarca ancora di più il requisito essenziale legato all'operatività fisica all'interno del cantiere. Secondo l'Ispettorato, infatti, l'obbligo vale anche per le imprese e i lavoratori autonomi che non sono strettamente qualificabili come imprese edili ma che, tuttavia, si trovano comunque ad operare all'interno del cantiere come sopra definito.

In tal senso, quindi, potrebbero rientrare nel campo di applicazione della nuova disciplina, ad esempio, anche idraulici, elettricisti e ditte che installano infissi e serramenti. Inoltre, la stessa circolare ricorda come le imprese individuali, prive di dipendenti, siano da considerarsi lavoratori autonomi.

Una conferma dello stretto legame tra campo di ap-

plicazione e attività all'interno del cantiere arriva dalle esclusioni previste dalla norma ed esaminate dall'INL. Secondo il medesimo co. 1 sono esclusi coloro che effettuano mere forniture o prestazioni di natura intellettuale, come nelle ipotesi, di chi si limita a consegnare in cantiere il materiale per le costruzioni o i professionisti che operano in qualità di direttore dei lavori o progettista. Soggetti, quindi, la cui presenza in cantiere risulta solo occasionale perché legata alla professione intellettuale o alla mera circostanza di limitarsi alla fornitura del materiale.

Altro aspetto, tutt'altro che secondario, attiene ai soggetti esteri, tanto comunitari quanto extra Ue. In tali situazioni la norma non prevede espressamente il possesso della patente e, quindi, sembrerebbe escluderli dal campo di applicazione, richiedendo, in ogni caso, il possesso di un documento equivalente rilasciato dalla competente autorità del Paese d'origine e, nel caso di Stato non appartenente all'Unione europea, riconosciuto secondo la legge italiana.

Cosa accade, tuttavia, se non esiste un documento equivalente? La risposta arriva dal DM 132/2024 che ai co. 4 e 5 dell'art. 1, dopo aver concesso la possibilità di autocertificare, in fase di rilascio della patente, il possesso del documento equivalente rilasciato dalla competente autorità del Paese d'origine o nel caso delle imprese ExtraUE, l'avvenuto riconoscimento, secondo la legge italiana, di tale documentazione, richiede, in difetto, il possesso della patente a crediti, esattamente come tutte le imprese italiane.

In tali ipotesi le imprese dovranno formulare la medesima richiesta di rilascio della patente con la differenza per le imprese UE, sottolineata dall'INL, che le stesse potranno autocertificare il possesso di alcuni documenti equivalenti come il modello A1 in sostituzione del DURC.

Inoltre, come espressamente previsto dal co. 15 dell'art. 27 del DLgs. 81/2008, non sono tenute al possesso della patente le imprese in possesso dell'attestazione di qualificazione SOA, in classifica pari o superiore alla III1 indipendentemente dalla categoria, come precisato dalla circolare.

Infine, appare opportuno fin da ora considerare quanto paventato al co. 14 del medesimo art. 27, dove lo stesso legislatore ipotizza la possibilità di estendere lo strumento della patente a crediti anche in nuovi ambiti, differenti da quelli della cantieristica. Sarà un decreto del Ministro del La-

voro, sentite le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, ad individuare, in futuro, tali nuovi settori.

3. Modalità di rilascio e contenuti informativi

La patente a crediti è rilasciata in formato digitale direttamente dall'Ispettorato nazionale del Lavoro. Il decreto, in linea con quanto previsto dallo stesso co. 1 del medesimo art. 27, riepiloga i requisiti che le imprese ed i lavoratori autonomi devono avere per poter ottenere il rilascio informatico della patente.

Aspetto essenziale, che dovrebbe rendere più agevole e rapida la procedura, è che il possesso di tutta la documentazione potrà essere semplicemente autocertificato/dichiarato.

Imprese e lavoratori autonomi, come previsto dall'art. 1 del DM 132/2024, presentano domanda, attraverso il portale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, operativo già dal 1.10.2024, al quale accedere mediante SPID o CIE.

La richiesta si baserà su due tipologie di documenti.

Con il primo, rilasciato ai sensi dell'art. 46 del DPR 445/2000, si autocertifica:

l'iscrizione alla Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura;

il possesso del documento unico di regolarità contributiva (DURC) in corso di validità;

il possesso della certificazione di regolarità fiscale, di cui all'art. 17-bis co. 5 e 6 del DLgs. 241/97, nei casi previsti dalla normativa vigente.

Il secondo, nella forma della dichiarazione sostitutiva di atto notorio ai sensi del successivo art. 47 del medesimo DPR 445/2000, riguarderà:

l'adempimento, da parte dei datori di lavoro, dei dirigenti, dei preposti, dei lavoratori autonomi e dei prestatori di lavoro, degli obblighi formativi previsti dal DLgs. 81/2008;

il possesso del documento di valutazione dei rischi (DVR), nei casi previsti dalla normativa vigente;

l'avvenuta designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, nei casi previsti dalla normativa vigente.

La circ. INL 4/2024 ricorda che non tutti gli elementi in questione sono sempre obbligatori. L'Ispettorato nazionale del Lavoro precisa che alcuni elementi sono sempre richiesti sia alle imprese che ai lavoratori autonomi; altri sono invece normalmente richiesti solo alle imprese e non anche ai lavoratori autonomi ed altri sono richiesti solo in

determinate ipotesi.

Uno dei requisiti ad oggi più controverso è quello rappresentato dal possesso della certificazione di regolarità fiscale, di cui all'art. 17-bis, co. 5 e 6 del DLgs. 241/97.

La specifica della norma circa la sua obbligatorietà nei soli casi previsti dalla normativa vigente, non consente, infatti, di sciogliere ogni incertezza.

Ad avviso di chi scrive, i citati co. 5 e 6 devono essere letti in combinato con gli obblighi definiti ai co. 1 e 2 del medesimo art. 17-bis.

Più in particolare determinati committenti, che affidano il compimento di una o più opere o di uno o più servizi di importo complessivo annuo superiore a euro 200.000 a un'impresa, tramite contratti di appalto, subappalto, affidamento a soggetti consorziati o rapporti negoziali, comunque denominati, caratterizzati da prevalente utilizzo di manodopera, presso le sedi di attività del committente, con l'utilizzo di beni strumentali di proprietà di quest'ultimo o ad esso riconducibili in qualunque forma, devono verificare il versamento delle ritenute fiscali riferite ai lavoratori direttamente impiegati nell'esecuzione dell'opera o del servizio.

Il citato co. 5, tuttavia, permette di evitare gli adempimenti descritti dai primi commi dell'art. 17-bis attraverso una certificazione che, ai sensi del successivo co. 6 viene rilasciata dall'Agenzia delle Entrate con validità quadrimestrale. Detta certificazione è appunto denominata DURF e prevede una serie di requisiti per il suo rilascio.

Le imprese appaltatrici o affidatarie o subappaltatrici devono risultare in attività da almeno 3 anni, essere in regola con gli obblighi dichiarativi e avere eseguito nel corso dei periodi d'imposta cui si riferiscono le dichiarazioni dei redditi presentate nell'ultimo triennio complessivi versamenti registrati nel conto fiscale per un importo non inferiore al 10% dell'ammontare dei ricavi o compensi risultanti dalle dichiarazioni medesime.

Inoltre, le stesse non devono avere iscrizioni a ruolo o accertamenti esecutivi o avvisi di addebito affidati agli agenti della riscossione relativi alle imposte sui redditi, all'imposta regionale sulle attività produttive, alle ritenute e ai contributi previdenziali per importi superiori a 50.000 euro, per i quali i termini di pagamento siano scaduti e siano ancora dovuti pagamenti o non siano in essere provvedimenti di sospensione.

Dalla lettura delle norme, quindi, possiamo affer-

mare che il DURF rappresenta un'eccezione o, meglio ancora, una facoltà, attraverso la quale derogare ad una serie di obblighi di natura fiscale, individuati nei co. 1 e 2 dell'art. 17-bis del DLgs. 241/97, i quali a loro volta ricorrono unicamente per determinate fattispecie. A questo punto, sembra possibile trarre una serie di conclusioni.

In primis, i soggetti per i quali non si applica l'art. 17-bis co. 1 non sono neppure tenuti a richiedere il DURF e conseguentemente non hanno l'obbligo di autocertificarne il possesso ai fini del rilascio della patente a crediti.

Più complessa la questione per coloro che, invece, sono soggetti al citato co. 1 dell'art. 17-bis. Innanzitutto, le imprese, che hanno i requisiti per ottenere il DURF secondo il co. 5, sono parimenti obbligate a richiederlo e, conseguentemente, ad autocertificarne il possesso per il rilascio della patente.

Diversamente tutti coloro che non possiedono i requisiti per ottenere il DURF ma che, al contempo, ricadono negli obblighi previsti dall'art. 17-bis co. 1, non possono certo, ad avviso dello scrivente, essere esclusi dalla possibilità di ottenere la patente e neppure immaginare di essere esonerati dall'autocertificazione ai fini del rilascio della stessa. In attesa di ulteriori chiarimenti da parte dell'Ispettorato, appare plausibile ritenere, per tali casistiche, che l'autocertificazione non riguardi il possesso del DURF ma ciò che eventualmente il DURF avrebbe sostituito, ossia l'assolvimento degli obblighi previsti dai co. 1 e 2 dell'art. 17-bis.

3.1. Il portale INL

Come spiegato dall'INL, a decorrere dal 1.10.2024 le imprese e i lavoratori autonomi possono presentare la domanda per ottenere la patente tramite il Portale dei servizi dell'Ispettorato nazionale del Lavoro al seguente indirizzo: <https://servizi.ispettorato.gov.it/>, selezionando «Istanza Patente a crediti».

Nella presentazione del portale è stata illustrata la procedura, alquanto semplificata, per inviare la richiesta. Il primo passaggio prevede la selezione dell'area geografica di appartenenza tra:

- imprese o lavoratori autonomi stabiliti in Italia;
- imprese o lavoratori autonomi stabiliti in uno Stato membro Ue diverso dall'Italia;
- imprese o lavoratori autonomi stabiliti in uno Stato non Ue.

Effettuata tale selezione si passa a specificare:

il ruolo del soggetto che opera (legale rappresen-

tante/lavoratore autonomo o delegato);
il codice fiscale dell'impresa.

Infine, si arriva al passaggio più delicato rappresentato dalle autocertificazioni/dichiarazioni relative ai requisiti di rilascio, indicati all'art. 1 del DM 132/2024.

Atteso che, come sopra spiegato, i requisiti risultano obbligatori o meno a seconda delle circostanze, esemplificate dalla circolare, il portale consente delle differenziazioni.

In tal senso, infatti, ad eccezione per il requisito dell'iscrizione alla CCIAA, per le autocertificazioni/dichiarazioni è presente il campo «Non in possesso» e le motivazioni «Non obbligatorio» ed «Esenzione giustificata».

La procedura, si conclude con il riepilogo dei dati, con la possibilità di salvare in bozza oppure inviare l'istanza che diventerà a quel punto non più modificabile.

Il sistema rilascia, a questo punto, apposita ricevuta di invio, utile ai fini dei controlli.

La domanda può essere presentata direttamente dal legale rappresentante dell'impresa e dal lavoratore autonomo oppure tramite un soggetto munito di apposita delega in forma scritta, ivi inclusi i soggetti di cui all'art. 1 della L. 12/79, ossia i professionisti che si occupano della tenuta e della gestione della documentazione in materia di lavoro, previdenza e assistenza sociale, come consulenti, commercialisti e avvocati ma anche CAF.

In tale secondo caso, come spiegato dall'INL, i professionisti delegati dovranno ottenere le autocertificazioni/dichiarazioni sottoscritte dal legale rappresentante o dal lavoratore autonomo.

3.2. Tempistiche di rilascio e periodo transitorio

La patente a crediti è operativa già dal 1.10.2024. Tuttavia, in fase di prima applicazione, dal 23.9.2024 al 31.10.2024 si potrà inviare un'apposita autocertificazione, utilizzando il modello allegato alla stessa circolare, tramite PEC, all'indirizzo dichiarazionepatente@pec.ispettorato.gov.it. Il modello di autocertificazione/dichiarazione riguarda ovviamente i requisiti necessari al rilascio della patente.

Contestualmente si dovrà, comunque, provvedere entro il 31.10.2024 a presentare la domanda telematica di rilascio. A partire dal 1.11.2024, infatti, l'autocertificazione non avrà più valore e per lavorare legittimamente in cantiere sarà necessario provare di aver presentato telematicamente la richiesta

di rilascio della patente.

3.3. Contenuti informativi

Secondo l'art. 2 del DM 132/2024, la patente ha precisi requisiti contenutistici e informativi.

In particolare, nella patente saranno riportati: dati identificativi della persona giuridica, dell'imprenditore individuale o del lavoratore autonomo titolare della patente;

dati anagrafici del soggetto richiedente la patente; data di rilascio e numero della patente;

punteggio attribuito al momento del rilascio;

punteggio aggiornato alla data di interrogazione del portale;

esiti di eventuali provvedimenti di sospensione della patente;

esiti di eventuali provvedimenti definitivi ai quali consegue la decurtazione dei crediti.

Tali informazioni saranno rese disponibili non solo ai diretti interessati, ossia i titolari della patente o loro delegati ma anche ad altri soggetti.

In tal senso, il decreto annovera le pubbliche amministrazioni, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale, gli organismi paritetici iscritti nel Repertorio nazionale di cui all'art. 51 co. 1-bis del DLgs. 81/2008, il responsabile dei lavori, i coordinatori per la sicurezza in fase di progettazione e di esecuzione dei lavori ma anche a tutti i soggetti che intendono affidare lavori o servizi ad imprese o lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili di cui all'art. 89 co. 1, lett. a) del DLgs. 81/2008.

4. Funzionamento dei crediti

Come anticipato, il cuore del nuovo sistema è rappresentato dai crediti. Il co. 5 dell'art. 27 del DLgs. 81/2008 precisa, infatti, che la patente è dotata di un punteggio iniziale di 30 crediti e consente ad imprese e lavoratori autonomi di operare nei cantieri temporanei o mobili con una dotazione pari o superiore a 15 crediti.

In buona sostanza, tutti coloro che lavorano nel settore dell'edilizia e della cantieristica in generale dovranno necessariamente richiedere la patente, la quale diviene un requisito indispensabile per poter lavorare senza rischiare di andare incontro alle sanzioni che di seguito verranno esaminate.

Secondo il dato normativo si parte da un bagaglio iniziale di 30 crediti. Tuttavia, secondo l'art. 4 del DM 132/2024 si può arrivare anche ad avere fino a 100 crediti. Ai crediti base, attribuiti al momento di rilascio della patente, si possono aggiungere, in-

anzitutto, fino a 30 crediti complessivi, legati alla storicità dell'azienda. Più precisamente si potranno avere fino a 10 crediti in base alla data di iscrizione del soggetto richiedente alla camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura e fino a 20 crediti in ragione del meccanismo incrementale di un credito per ciascun biennio successivo al rilascio della patente.

Altri crediti, fino a 30, potranno essere attribuiti in ragione di attività, investimenti o formazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro e altri 10 per ulteriori e diverse attività, investimenti o formazione.

Inoltre, è previsto un credito aggiuntivo per le imprese che occupano fino a 15 dipendenti, 2 da 16 a 50 dipendenti e 4 per le imprese con oltre 50 dipendenti.

Come precisato dall'art. 5 del DM 132/2024, in linea generale, i crediti aggiuntivi, rispetto ai 30 previsti come base di partenza dalla norma, sono attribuiti al momento di presentazione della domanda di rilascio della patente se il soggetto richiedente è già in possesso del relativo requisito. In tal senso la circolare ha precisato che in prima applicazione verranno attribuiti solo i 30 crediti base. I crediti aggiuntivi potranno essere richiesti solo ad esito delle integrazioni della piattaforma informatica, di cui si darà notizia sul sito internet dell'Ispettorato, unitamente alle modalità operative da seguire. In ogni caso, per i soggetti che, alla data di presentazione della domanda, erano in possesso dei relativi requisiti, i crediti ulteriori saranno attribuiti con decorrenza «retroattiva», stante l'espressa previsione contenuta all'art. 5 co. 5 del DM 132/2024.

Diversamente, se il requisito è conseguito successivamente alla data di presentazione della domanda, i crediti ulteriori saranno attribuiti mediante aggiornamento del punteggio della patente.

Inoltre, in caso di requisiti costituiti da certificazioni con valenza periodica, l'eventuale perdita del requisito determina la sottrazione dei relativi crediti.

4.1. Decurtazione dei crediti

Il meccanismo della patente a crediti funziona esattamente come quello previsto dal Codice della strada. In presenza di violazioni di un certo tipo le imprese ed i lavoratori autonomi rischiano la decurtazione dei punti.

Chi scende sotto la soglia minima dei 15 crediti non ha più la possibilità di lavorare fino a quando

non riesce a recuperare i crediti minimi.

Come precisato, infatti, dal co. 6 dell'art. 27 del DLgs. 81/2008, il punteggio della patente subisce le decurtazioni correlate alle risultanze dei provvedimenti definitivi emanati nei confronti dei datori di lavoro, dirigenti e preposti delle imprese o dei lavoratori autonomi, nei casi e nelle misure indicati nell'allegato I-bis allegato al medesimo DLgs. 81/2008.

Se nell'ambito del medesimo accertamento ispettivo sono contestate più violazioni tra quelle indicate nel citato Allegato I-bis, i crediti sono decurtati in misura non eccedente il doppio di quella prevista per la violazione più grave.

In merito appare essenziale soffermarsi sul concetto di provvedimento definitivo perché solo questo determina le decurtazioni. La natura definitiva del provvedimento sanzionatorio è chiarita normativamente al successivo co. 7, in ragione del quale determinano la perdita di punti unicamente le sentenze passate in giudicato e le ordinanze-ingiunzione di cui all'art. 18 della L. 689/81, divenute definitive, in quanto non oggetto di gravame. Il corollario di tutto ciò non è di poco conto. L'estinzione in via amministrativa delle contravvenzioni penali, mediante prescrizione obbligatoria ex art. 20 e ss. del DLgs. 758/94 nonché il pagamento delle sanzioni amministrative, ai sensi dell'art. 13 del DLgs. 124/2004 o ex art. 16 della L. 689/81, non costituendo provvedimenti definitivi, eviterà qualunque tipo di decurtazione.

Inoltre, la circ. INL 4/2024 precisa che avranno rilievo le sole condotte poste in essere successivamente al 1.10.2024. In altre parole, un'eventuale condanna penale, divenuta definitiva dopo tale data ma riferita a fatti commessi prima del 1.10.2024, non comporterà alcuna decurtazione. Affinché avvengano in concreto le decurtazioni, il co. 9 dell'art. 27 del DLgs. 81/2008 stabilisce che i provvedimenti definitivi siano comunicati, entro 30 giorni, anche con modalità informatiche, dall'amministrazione che li ha emanati all'Ispettorato nazionale del lavoro.

In tal senso, considerando quali sono i provvedimenti definitivi, il maggior flusso informativo sarà proveniente dai Tribunali, una volta che le sentenze di condanna, emesse in relazione alle ipotesi criminose di rilevanza penale, contenute nel citato Allegato I-bis, saranno passate in giudicato.

Per quanto concerne, invece, le violazioni di natura amministrativa, in ragione sempre della tipologia

di violazioni, l'organo competente ad emettere ordinanza ingiunzione è già lo stesso Ispettorato del Lavoro

La tutela dei contratti di lavoro nelle procedure concorsuali Il nuovo Codice della Crisi d'Impresa e dell'Insolvenza

Il CCII, entrato in vigore in via definitiva il 15 luglio 2022, persegue una duplice finalità:

prevenire l'insorgere di stati di insolvenza, favorendo l'emersione anticipata della crisi tramite



strumenti di allerta e composizione negoziata; **assicurare** la continuità aziendale - ove possibile - salvaguardando contestualmente il tessuto occupazionale.

In questo contesto si inserisce anche l'art. 2 del D.Lgs. n. 14/2019, il quale specifica che le misure e gli strumenti previsti dal Codice della crisi devono essere interpretati in coerenza con i principi della Direttiva UE 2019/1023, promuovendo il risanamento delle imprese in difficoltà economica e la salvaguardia dell'occupazione. Tale norma funge da chiave di lettura sistematica dell'intera riforma,

improntata a una logica preventiva e a un equilibrio tra esigenze del ceto creditorio e tutela dei lavoratori.

Le principali procedure concorsuali disciplinate dal CCII sono:

Liquidazione giudiziale: sostituisce la vecchia “procedura fallimentare”, finalizzata alla liquidazione dell’attivo e alla soddisfazione dei creditori.

Concordato preventivo: può essere in continuità (diretta o indiretta) o liquidatorio; prevede un piano proposto dall’imprenditore, sottoposto all’approvazione dei creditori e del tribunale.

Accordi di ristrutturazione dei debiti: accordi negoziati con i creditori che, se omologati, producono effetti nei confronti di tutti o di parte di essi.

Liquidazione coatta amministrativa: applicabile a imprese di specifici settori, è disposta con decreto ministeriale e mira alla liquidazione dell’impresa sotto il controllo pubblico.

Amministrazione straordinaria: riservata alle grandi imprese in stato di insolvenza, consente la prosecuzione temporanea dell’attività in vista della ristrutturazione o della cessione dell’azienda.

Sotto il profilo lavoristico il legislatore delegato ha adottato un approccio pragmatico: consentire alla contrattazione collettiva (con riferimento anche a quelle disciplinata dall’art. 51 D.Lgs. n. 81/2015) di modulare l’impatto del trasferimento d’azienda sui rapporti di lavoro, bilanciando la tutela occupazionale con le istanze di ristrutturazione.

L’art. 368 CCII interviene, in particolare, sull’art. 47 Legge n. 428/1990, sostituendone i commi 4-bis e 5 ed inserendo il comma 5-bis: in tal modo viene tracciata una netta distinzione fra procedure di continuità (concordato in continuità, amministrazione straordinaria, accordi di ristrutturazione non liquidatori) e procedure a finalità liquidatoria (liquidazione giudiziale, concordato liquidatorio, liquidazione coatta).

Solo in quest’ultimo scenario la deroga può spingersi sino a disapplicare integralmente gli effetti protettivi dell’art. 2112 c.c.

I trasferimenti d’azienda nelle procedure concorsuali

Le modifiche, operate dall’art. 368 CCII, all’art. 47 Legge n. 428/1990 e in particolare ai commi 4-bis, 5 e 5-bis, rispondono a **tre linee di politica legislativa:**

allineamento al diritto UE - in adesione all’art. 5

Direttiva n. 2001/23/CE, le deroghe alla continuità dei rapporti di lavoro sono circoscritte alle sole procedure «liquidatorie» del cedente, sotto il controllo di un’autorità pubblica;

centralità della contrattazione collettiva - la deroga all’art. 2112 c.c. è ammissibile solo se incorporata in un accordo sindacale con “finalità di salvaguardia dell’occupazione”;

prevedibilità per gli operatori - vengono elencate tassativamente le procedure cui si applicano le diverse discipline, riducendo l’incertezza interpretativa.

Comma 4-bis art. 47, Legge n. 428/1990

“Nel caso in cui sia stato raggiunto un accordo, nel corso delle consultazioni di cui ai precedenti commi, con finalità di salvaguardia dell’occupazione, l’articolo 2112 del codice civile, fermo il trasferimento al cessionario dei rapporti di lavoro, trova applicazione, per quanto attiene alle condizioni di lavoro, nei termini e con le limitazioni previste dall’accordo medesimo, da concludersi anche attraverso i contratti collettivi di cui all’articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, qualora il trasferimento riguardi aziende:

- a) per le quali vi sia stata la dichiarazione di apertura della procedura di concordato preventivo in regime di continuità indiretta, ai sensi dell’articolo 84, comma 2, del codice della crisi e dell’insolvenza, con trasferimento di azienda successivo all’apertura del concordato stesso;*
- b) per le quali vi sia stata l’omologazione degli accordi di ristrutturazione dei debiti, quando gli accordi non hanno carattere liquidatorio”.*

La stipulazione di accordi collettivi ai sensi dell’art. 51 D.Lgs. n. 81/2015 consente una gestione negoziata della transizione, con effetti *erga omnes* per tutti i lavoratori interessati. Il cessionario può così beneficiare di una ridefinizione sostenibile degli oneri del personale, incidendo su parametri quali orario, retribuzioni accessorie, indennità e frange benefit, senza che ciò comporti un’interruzione della continuità del rapporto o una compressione illegittima dei diritti fondamentali del lavoratore.

Presupposti oggettivi: affinché si possa legittimamente ricorrere alla deroga pattizia dell’art. 2112 c.c. nei limiti consentiti dal comma 4-bis, è necessario che il trasferimento d’azienda avvenga nell’ambito di una procedura concorsuale a carattere conservativo. In particolare, tale evenienza ricorre nei casi in cui l’impresa cedente sia ammessa a una

delle seguenti procedure: concordato preventivo in continuità aziendale (sia diretta che indiretta), accordi di ristrutturazione dei debiti non liquidatori ovvero amministrazione straordinaria delle grandi imprese in crisi. In tutte queste ipotesi, la continuità dell'attività produttiva non subisce interruzioni, e l'interesse pubblico sottostante è quello di preservare la capacità produttiva e l'occupazione.

Presupposto soggettivo: ulteriore condizione essenziale è la sottoscrizione di un accordo collettivo, espressione di una volontà negoziale condivisa tra datore di lavoro e rappresentanze sindacali comparativamente più rappresentative, con l'obiettivo esplicito e documentato della salvaguardia occupazionale. Tale finalità si traduce nella necessità di mantenere attivi i rapporti di lavoro attraverso il trasferimento degli stessi al cessionario, pur consentendo, nei limiti legali, una rimodulazione delle condizioni contrattuali.

Oggetto della deroga: l'ambito materiale entro cui può operare l'accordo sindacale è circoscritto alle sole «condizioni di lavoro». Con questa espressione si intendono, ad esempio, elementi quali l'inquadramento contrattuale, il trattamento economico, la struttura della retribuzione, i sistemi di welfare e i premi di risultato. Non è in alcun modo consentita la deroga alla continuità del rapporto giuridico, che resta un vincolo inderogabile in queste fattispecie: il lavoratore passa alle dipendenze del cessionario senza soluzione di continuità.

Comma 5 art. 47, Legge n. 428/1990

“Qualora il trasferimento riguardi imprese nei confronti delle quali vi sia stata apertura della liquidazione giudiziale o di concordato preventivo liquidatorio, ovvero emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata, i rapporti di lavoro continuano con il cessionario. Tuttavia, in tali ipotesi, nel corso delle consultazioni di cui ai precedenti commi, possono comunque stipularsi, con finalità di salvaguardia dell'occupazione, contratti collettivi ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in deroga all'articolo 2112, commi 1, 3 e 4, del codice civile; resta altresì salva la possibilità di accordi individuali, anche in caso di esodo incentivato dal rapporto di lavoro, da sottoscrivere nelle sedi di cui all'articolo 2113, ultimo comma del codice civile”.

In assenza di continuità produttiva, le esigenze del

cessionario possono prevalere sulla necessità di conservare le condizioni originarie. Il rischio sociale viene riequilibrato mediante il ricorso alla contrattazione collettiva e al possibile accesso agli strumenti di sostegno al reddito.

Ambito di applicazione: il comma 5 disciplina i trasferimenti di azienda che si collocano nell'ambito di procedure concorsuali a carattere liquidatorio, ossia:

- Liquidazione giudiziale (ex fallimento);
- Concordato preventivo con finalità esclusivamente liquidatorie;
- Liquidazione coatta amministrativa.

Contenuto e deroga: anche in tali casi, i rapporti di lavoro proseguono con il cessionario ma, diversamente da quanto previsto nel comma 4-bis, è possibile, attraverso la stipula di accordi collettivi, derogare più ampiamente alle tutele previste dall'art. 2112 c.c., incluse:

- la continuità del rapporto (comma 1);
- la solidarietà passiva tra cedente e cessionario (comma 2);
- le condizioni di lavoro (comma 3);
- i limiti agli atti dispositivi previsti dal comma 4.

Presupposto e finalità: la finalità resta la salvaguardia occupazionale, ma in un contesto più compromesso sotto il profilo della continuità aziendale. Pertanto, la legge ammette una maggiore flessibilità negoziale, purché formalizzata mediante contratti collettivi sottoscritti da soggetti legittimati. L'accordo può inoltre coesistere con strumenti di incentivazione all'esodo, concordati individualmente con i lavoratori nelle sedi protette ex art. 2113, ultimo comma, c.c.

Comma 5-bis art. 47, Legge n. 428/1990

“Nelle ipotesi previste dal comma 5, non si applica l'articolo 2112, comma 2, del codice civile e il trattamento di fine rapporto è immediatamente esigibile nei confronti del cedente dell'azienda. Il Fondo di garanzia, in presenza delle condizioni previste dall'articolo 2 della legge 29 maggio 1982, n. 297, interviene anche a favore dei lavoratori che passano senza soluzione di continuità alle dipendenze dell'acquirente; nei casi predetti, la data del trasferimento tiene luogo di quella della cessazione del rapporto di lavoro, anche ai fini dell'individuazione dei crediti di lavoro diversi dal trattamento di fine rapporto, da corrispondere ai sensi dell'ar-

articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 27 gennaio 1992, n. 80. I predetti crediti per trattamento di fine rapporto e di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 27 gennaio 1992, n. 80 sono corrisposti dal Fondo di Garanzia nella loro integrale misura, quale che sia la percentuale di soddisfazione stabilita, nel rispetto dell'articolo 84, comma 5, del codice della crisi e dell'insolvenza, in sede di concordato preventivo".

La disposizione tutela il credito da TFR e altri crediti protetti, salvaguardando il diritto del lavoratore al pagamento anche in contesti di continuità apparente e superando il tradizionale ostacolo dell'insussistenza della cessazione del rapporto ai fini dell'attivazione del Fondo INPS.

Effetti sostanziali:

Esclusione della responsabilità solidale tra cedente e cessionario per i crediti di lavoro anteriori al trasferimento (comma 2 art. 2112 c.c.).

Esigibilità immediata del TFR da parte del lavoratore nei confronti del cedente, con possibilità di intervento del Fondo di Garanzia INPS.

Possibilità per il Fondo di intervenire anche se il rapporto prosegue con il nuovo datore, eliminando ogni dubbio sull'accesso alla tutela in caso di prosecuzione del rapporto a condizioni derogate.

La posizione della giurisprudenza

La giurisprudenza più recente ha avuto modo di pronunciarsi su casi specifici riguardanti l'applicazione dei commi 4-bis e 5 dell'art. 47 Legge n. 428/1990, contribuendo a definire l'ambito di legittimità delle deroghe pattizie all'art. 2112 c.c., in particolare in presenza di situazioni concorsuali.

Tribunale di Milano, sez. lav., Sentenza 1- giugno 2023, n. 1227

Massima

"In presenza di un trasferimento d'azienda avvenuto nell'ambito di una procedura di liquidazione giudiziale, è legittima la deroga pattizia all'art. 2112 c.c. in forza di accordo sindacale ai sensi del comma 5 dell'art. 47 Legge n. 428/1990, purché sussistano le condizioni oggettive e soggettive previste dalla norma e i lavoratori siano effettivamente destinatari dell'accordo".

Il trasferimento era avvenuto nell'ambito di una procedura di liquidazione giudiziale. L'accordo sindacale stipulato prevedeva una selezione parziale del personale e l'esclusione della responsabilità solidale per i crediti pregressi.

Il Tribunale ha ritenuto legittima la deroga patti-

zia, sottolineando che:

- l'accordo era stato stipulato da soggetti sindacali qualificati ai sensi dell'art. 51 D.Lgs. 81/2015;
- vi era stata informazione e consultazione ex art. 47;
- i lavoratori ricorrenti erano effettivamente inclusi tra i destinatari dell'accordo;
- la prosecuzione del rapporto con il cessionario era avvenuta a condizioni diverse, come consentito dal comma 5.

Pertanto, per il Tribunale, l'efficacia derogatoria dell'accordo collettivo in ambito di procedura liquidatoria è subordinata alla sussistenza dei requisiti di cui al comma 5 e alla riferibilità concreta dell'accordo al singolo lavoratore.

Tribunale di Roma, sez. lav., Sentenza 26 luglio 2023, n. 6205

"Il trasferimento d'azienda avvenuto nell'ambito di un concordato preventivo in continuità non consente una deroga generalizzata all'art. 2112 c.c., ma solo nei limiti previsti dall'accordo collettivo di cui al comma 4-bis dell'art. 47 Legge n. 428/1990".

La procedura riguardava un'azienda in concordato preventivo in continuità indiretta. L'accordo sindacale prevedeva la prosecuzione del rapporto con il cessionario, ma con una riduzione del trattamento retributivo. Alcuni lavoratori hanno impugnato l'efficacia dell'accordo, sostenendo l'illegittimità delle modifiche peggiorative.

Il Tribunale ha confermato la legittimità della deroga, rilevando che:

- il concordato in continuità rientra tra le ipotesi del comma 4-bis;
- le condizioni di lavoro erano state modificate nel rispetto dell'accordo collettivo sottoscritto con finalità occupazionali;
- la continuità del rapporto era stata rispettata.

In presenza di procedura di concordato preventivo in continuità, pertanto, le modifiche delle condizioni di lavoro sono legittime se contenute in un accordo collettivo stipulato ai sensi dell'art. 51, D.Lgs. n. 81/2015, senza che ciò determini un'elusione dell'art. 2112, comma 1 c.c.

Le due decisioni offrono un quadro coerente: in entrambi i casi, i giudici hanno valorizzato la presenza di accordi collettivi regolarmente stipulati e finalizzati alla salvaguardia occupazionale.

È confermata la natura non automatica delle deroghe: la loro efficacia dipende dall'aderenza rigorosa

ai presupposti normativi e dalla corretta estensione degli effetti ai singoli lavoratori coinvolti.

Malati oncologici, legge in GU

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n.171 del 25 luglio 2025 la legge 18 luglio 2025, n. 106, recante disposizioni concernenti la conservazione del posto di lavoro e i permessi retribuiti per esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche.

Il provvedimento, che entra in vigore dal 9 agosto

lidanti o croniche, anche rare, che comportano un grado di invalidità pari o superiore al 74% le seguenti tutele, aggiuntive rispetto ai benefici, economici o giuridici, riconosciuti dalla normativa vigente.

Congedo biennale

Il dipendente, pubblico e privato, può richiedere un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 24 mesi.

Il periodo di congedo non è retribuito e non è computabile né ai fini dell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali, anche se il dipendente può ri-



2025, era stato approvato definitivamente dall'Assemblea del Senato nella seduta dell'8 luglio 2025 e precedentemente licenziato dalla Camera dei deputati il 25 marzo 2025.

Dopo un lungo e articolato iter avviato nel 2022, si è concluso il percorso istituzionale.

La legge è composta da 5 articoli.

Tutele per i dipendenti pubblici o privati malati gravi

La legge 18 luglio 2025, n. 106 riconosce ai dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, affetti da malattie oncologiche, nonché da malattie inva-

scattarlo versando i relativi contributi secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Durante il periodo di congedo è riconosciuto al dipendente malato affetto da malattie oncologiche, invalidanti e croniche il diritto alla conservazione del posto di lavoro (con conseguente divieto di procedere a licenziamento da parte del datore di lavoro) ma vige il divieto di svolgere qualunque attività lavorativa.

La fruizione del congedo decorre dall'esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata, con o senza retribuzione, spettanti al dipendente

Il congedo è compatibile con la concorrente fruizione di altri eventuali benefici, economici o giuridici. La malattia è certificata dal medico di medicina generale o dal medico specialista, operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, che ha in cura il lavoratore.

Smart working

Alla fine del periodo di congedo, il lavoratore dipendente affetto da malattie oncologiche, invalidanti e croniche per lo svolgimento della propria attività lavorativa ha diritto prioritariamente a svolgere l'attività lavorativa in modalità agile, se la prestazione lavorativa lo consente.

Questa nuova priorità all'accesso allo smart working va ad aggiungere alle altre previste dalla normativa vigente (art. 33, c. 6-bis, L. 104/1992 e art. 18, c. 3-bis, L. 81/2017) in base alle quali il datore è tenuto a dare priorità alle richieste di esecuzione del lavoro in modalità agile rivolte:

dai dipendenti che fruiscono delle due ore di permesso giornaliero fino al terzo anno di vita del figlio disabile o dei permessi previsti dalla normativa vigente per l'assistenza ad una persona con disabilità;

dai dipendenti con almeno un figlio fino a 12 anni di età o di qualsiasi età se in condizione di disabilità grave;

dai dipendenti con disabilità grave o che rientrano nella nozione di caregiver familiare.

Permessi di lavoro per visite, esami e cure mediche

L'articolo 2 della legge 18 luglio 2025, n. 106 prevede inoltre, per i dipendenti pubblici o privati, affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in follow-up precoce, nonché da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportano un grado di invalidità pari o superiore al 74%, il diritto di fruire, in aggiunta ai benefici previsti dalla normativa vigente e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, di ulteriori 10 ore annue di permesso retribuito per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche nonché cure mediche frequenti.

Il diritto è riconosciuto anche ai dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati con figlio minore affetto da malattie oncologiche, in fase attiva o in follow-up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%.

Si richiede la previa prescrizione da parte del me-

dico di medicina generale o di un medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata della malattia invalidante.

Per le ore di permesso aggiuntive si applica la disciplina prevista per i casi di gravi patologie richiedenti terapie salvavita e ai lavoratori compete un'indennità economica determinata nelle misure e secondo le regole previste dalla normativa vigente in materia di malattia.

Nel settore privato, tale indennità è direttamente corrisposta dai datori di lavoro e successivamente dagli stessi recuperata tramite conguaglio con i contributi dovuti all'ente previdenziale.

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

Tali previsioni si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2026.

Lavoratori autonomi

Con riferimento al lavoro autonomo, l'articolo 2, comma 3, della legge 18 luglio 2025, n. 106 prevede che, al ricorrere di malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportano un grado di invalidità pari o superiore al 74%, la sospensione dell'esecuzione della prestazione dell'attività svolta in via continuativa per il committente da parte del lavoratore autonomo si applichi per un periodo non superiore a 300 giorni per anno solare, in luogo dei 150 giorni previsti, nella generalità dei casi dall'articolo 14 della L. 81/2017.

Si ricorda che tale articolo prevede, in via generale, che la gravidanza, la malattia e l'infortunio dei lavoratori autonomi che prestano la loro attività in via continuativa per il committente non comportano l'estinzione del rapporto di lavoro, la cui esecuzione, su richiesta del lavoratore, rimane sospesa, senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente.

Premi di laurea intitolati alla memoria di pazienti affetti da malattie oncologiche

Infine, l'articolo 3 istituisce un Fondo per il conferimento di premi di laurea intitolati alla memoria di pazienti affetti da malattie oncologiche e introduce una clausola di salvaguardia per le regioni a statuto speciale e nelle province autonome di Trento e di Bolzano.

IA & DIRITTO

A cura di **Francesco Spinelli**
Consigliere del COA di Nocera Inferiore

Intelligenza Artificiale - Questioni di Natura Etica e Giuridica

L'integrazione dell'intelligenza artificiale (IA) nel settore legale solleva numerose questioni di natura etica e giuridica, tra cui la responsabilità degli operatori, la trasparenza delle decisioni algoritmiche, il rischio di discriminazione, la protezione dei dati

cisioni sono assunte da algoritmi senza un intervento umano significativo. È fondamentale che sia chiaramente individuato il titolare del trattamento dei dati e che questo sia responsabile dell'adempimento degli obblighi previsti dalla normativa, sia nazionale che internazionale, in materia di protezione dei dati personali («*La società titolare del trattamento è responsabile dell'adempimento degli obblighi derivanti dalla normativa sia nazionale che internazionale in materia di protezione dei dati personali e deve attuare misure tecniche e organiz-*



personali e il principio di accountability. Di seguito verrà fatta un'analisi dettagliata delle principali sfide e preoccupazioni in materia, con riferimento ai principali principi giuridici e alle fonti più rilevanti.

1. Responsabilità degli operatori e dei sistemi automatizzati

La questione della responsabilità nell'uso di sistemi automatizzati si pone in particolare quando le de-

zative (c.d. modello organizzativo della privacy) adeguate per garantire ed essere in grado di dimostrare che il trattamento è effettuato conformemente al regolamento (c.d. principio di responsabilizzazione o, in inglese, di accountability, artt. 5 par. 2 e 24 par. 1 GDPR, considerando 74 GDPR)). Il GDPR, Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati, è la normativa europea che stabilisce le regole per la protezione dei dati personali. Il titolare del trattamento, infatti, deve essere in

grado di dimostrare che l'assetto organizzativo prescelto è adeguato, secondo un approccio basato sul rischio (*«Il titolare deve dimostrare che l'assetto organizzativo prescelto è adeguato, secondo un approccio basato sul rischio : quanto maggiore è la rischiosità del trattamento per i soggetti cui si riferiscono i dati, tanto maggiore deve essere l'attenzione che la società deve prestare e quindi maggiore è l'articolazione del suo modello organizzativo privacy.»*).

2. Trasparenza e “Explainability” degli algoritmi

La trasparenza dei sistemi di IA è cruciale per garantire che le decisioni siano comprensibili sia agli utenti sia alle autorità di controllo. Il GDPR impone l'obbligo di informare gli interessati circa l'esistenza di processi decisionali automatizzati e, in particolare, della logica utilizzata dagli algoritmi nonché la portata e le conseguenze di tali trattamenti (*«le informazioni sull'uso dei dati per il processo decisionale automatico, compresa la profilazione (ai sensi dell'art. 22 GDPR)»*).

In ambito lavorativo, in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, il datore di lavoro deve fornire informazioni sulla logica e il funzionamento dei sistemi, sugli scopi e sulle finalità, sui dati e parametri utilizzati, nonché sulle misure di controllo e sui possibili impatti discriminatori (*«il datore di lavoro deve fornire al lavoratore, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, ... informazioni: ... c) la logica ed il funzionamento dei sistemi; d) le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi (inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni); e) le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità; f) il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse»*).

3. Discriminazione Algoritmica e Bias (pregiudizi cognitivi)

Un tema cruciale è quello del rischio di discriminazione algoritmica, ossia che gli algoritmi, addestrati su dati storici o parziali, perpetuino o amplifichino bias preesistenti, con effetti negativi

su determinati gruppi di persone. La normativa impone l'adozione di misure adeguate per prevenire e mitigare questi rischi, richiedendo analisi del rischio (DPIA Valutazione d'Impatto sulla Protezione Dati), l'implementazione di procedure interne di controllo e la valutazione ex ante degli impatti dei trattamenti sulle libertà e i diritti degli interessati (*«quanto maggiore è la rischiosità del trattamento per i soggetti cui si riferiscono i dati, tanto maggiore deve essere l'attenzione che la società deve prestare e quindi maggiore è l'articolazione del suo modello organizzativo privacy.»*), (*«valutazione del rischio di impatti negativi sulle libertà e i diritti degli interessati, tenendo conto dei rischi noti o evidenziabili e delle misure tecniche e organizzative (anche di sicurezza) da adottare per mitigare tali rischi»*).

Inoltre, la trasparenza sugli impatti discriminatori viene esplicitamente richiesta soprattutto nei contesti lavorativi, dove il datore di lavoro deve informare i lavoratori sugli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche utilizzate dai sistemi di IA (*«gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse»*).

4. Protezione dei Dati Personali

La protezione dei dati personali rappresenta una delle principali sfide etiche e giuridiche connesse all'uso dell'IA. Il GDPR stabilisce che il titolare del trattamento deve garantire che i dati siano trattati in modo lecito, corretto e trasparente, raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime, adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario, esatti e aggiornati, conservati per un periodo non superiore a quello necessario e trattati in modo da garantirne la sicurezza (*«i dati personali devono, infatti, essere: a) trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato («liceità, correttezza e trasparenza»); b) raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime, ... c) adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati («minimizzazione dei dati»); d) esatti e, se necessario, aggiornati ... e) conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità ... f) trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, ... («integrità e riservatezza»).*»). L'approccio “privacy by design and by default” impone che la protezione dei dati sia integrata fin

dalla progettazione dei sistemi di IA e che per ogni finalità vengano trattati solo i dati strettamente necessari («osservare il principio « data protection by design and by default »: deve cioè progettare (« by design ») ed adottare fin dall'inizio un sistema di misure tecniche e organizzative adeguate per garantire che siano trattati, automaticamente o per impostazione predefinita (« by default »), solo i dati personali necessari per ogni specifica finalità del trattamento»), («privacy by design ha lo scopo di garantire l'esistenza di un corretto livello di privacy e protezione dei dati personali fin dalla fase di progettazione (design) di qualunque sistema, servizio, prodotto o processo così come durante il loro ciclo di vita»).

5. Accountability e Approccio Basato sul Rischio

Il principio di accountability (responsabilizzazione) è centrale nell'attuale disciplina europea e nazionale in materia di protezione dei dati. Il titolare del trattamento deve essere in grado di dimostrare di aver adottato misure adeguate ed efficaci, valutando autonomamente quali siano più idonee rispetto al rischio specifico del trattamento, e documentando policy, procedure, nomine, istruzioni e formazione del personale, nonché le valutazioni di impatto e il tracciamento dei consensi («Il titolare del trattamento deve mettere in atto misure tecniche e organizzative (c.d. modello organizzativo della privacy) adeguate per garantire ed essere in grado di dimostrare che il trattamento è effettuato conformemente al GDPR (c.d. principio di responsabilizzazione o, in inglese, di accountability : artt. 5 par. 2 e 24 par. 1 GDPR, considerando 74 GDPR).»), («Il titolare deve dimostrare che l'assetto organizzativo prescelto è adeguato, secondo un approccio basato sul rischio»), («Il titolare del trattamento dei dati deve attuare misure tecniche e organizzative adeguate per garantire, ed essere in grado di dimostrare, che il trattamento è effettuato conformemente al GDPR (c.d. principio di responsabilizzazione o accountability).»).

6. Sintesi e Implicazioni per il Settore Legale

Le sfide etiche e giuridiche connesse all'uso dell'IA nel settore legale richiedono:

- Un'accurata individuazione delle responsabilità dei diversi operatori e dei titolari del trattamento dati;
- La trasparenza e la spiegabilità delle decisioni

algoritmiche, con specifiche informative agli interessati e ai lavoratori;

- L'adozione di misure per prevenire la discriminazione algoritmica, anche mediante DPIA e valutazioni periodiche del rischio;
- L'integrazione della protezione dei dati personali fin dalla progettazione dei sistemi (privacy by design e by default);

Un solido modello organizzativo e documentale che consenta di dimostrare la conformità alle normative, secondo il principio di accountability.

Conclusione

Nel settore legale l'intelligenza artificiale offre grandi opportunità ma pone sfide etiche e giuridiche che non possono essere trascurate. I principi di trasparenza, responsabilità, prevenzione della discriminazione e protezione dei dati personali devono essere integrati nei processi organizzativi e tecnologici sin dalla fase progettuale. Il rispetto del GDPR e l'adozione di un approccio basato sul rischio sono strumenti fondamentali per bilanciare innovazione, tutela dei diritti e fiducia degli utenti nei sistemi automatizzati («Il principio del privacy by design postula il rispetto, fin dall'inizio, delle garanzie adeguate al fine di soddisfare i requisiti del regolamento e di tutelare i diritti degli interessati tenendo conto del contesto generale ove il trattamento si compie e a seguito dell'analisi del rischio per i diritti e le libertà degli interessati, svolta dal titolare del trattamento. Tutte queste misure devono essere adottate ex ante, prima di procedere al trattamento dei dati vero e proprio e richiedono, pertanto, un'analisi preventiva e un impegno applicativo da parte dei titolari del trattamento.»), («Il titolare deve essere in grado di dimostrare che l'assetto organizzativo prescelto è adeguato ed efficace (c.d. principio di responsabilizzazione o, in inglese di accountability), secondo un approccio basato sul rischio : quanto più il trattamento è rischioso per i soggetti cui si riferiscono i dati, tanto maggiore deve essere l'attenzione che la società deve prestare e quindi maggiore è l'articolazione del suo modello organizzativo privacy.»), («Il titolare del trattamento dei dati deve attuare misure tecniche e organizzative adeguate per garantire, ed essere in grado di dimostrare, che il trattamento è effettuato conformemente al GDPR, c.d. principio di responsabilizzazione o accountability.»).

Notizie dal Consiglio

A cura di Barbara Barbato
Vicepresidente del COA di Nocera Inferiore

News CNF

Il COA di Roma chiede di sapere “se sia consentita l’iscrizione per trasferimento di avvocato proveniente da altro foro qualora risulti – da parte del foro di provenienza – l’attestazione relativa alla pendenza di procedimenti disciplinari”.

Il Consiglio Nazionale Forense ha sin qui ritenuto che ostasse – all’iscrizione per trasferimento – il divieto di cancellazione per pendenza di procedimento disciplinare di cui all’articolo 57 della legge n. 247/12.

Orbene, come noto, la Corte costituzionale con la recente sentenza n. 70/2025 ha dichiarato l’illegittimità costituzionale della predetta disposizione, precisando altresì che per effetto della cancellazione – e fino a quando il legislatore non rinverrà un diverso punto di equilibrio tra i diversi interessi in gioco – il procedimento disciplinare non potrà che estinguersi atteso il venir meno della potestà disciplinare nei confronti del soggetto non più iscritto all’ordine professionale.

Occorre dunque valutare se, e in che termini, a seguito della richiamata pronuncia, possa procedersi all’iscrizione per trasferimento anche in caso di pendenza di procedimento disciplinare, a ciò non ostando più il divieto, ormai dichiarato costituzionalmente illegittimo.

Nel procedimento di iscrizione per trasferimento, la cancellazione si pone quale momento intermedio e funzionale alla successiva nuova iscrizione nell’albo. Nell’interesse dell’iscritto, peraltro, gli effetti della cancellazione non possono che prodursi dal momento della successiva iscrizione nell’ordine prescelto, per assicurare la piena continuità nell’iscrizione sia al fine di non provocare fratture nel legittimo esercizio dell’attività professionale, sia per assicurare piena continuità nel computo dell’anzianità.

A ciò consegue che, a differenza della cancellazione ordinaria, in questo caso – ponendosi la cancellazione quale adempimento funzionale al trasferimento presso altro ordine – essa non provochi l’estinzione del procedimento disciplinare determinandosi una continuativa e mai interrotta permanenza nell’albo dell’iscritto. Pertanto, potrà procedersi all’iscrizione per trasferimento senza che

ciò dispieghi alcun effetto sull’esistenza del procedimento disciplinare, che rimarrà radicato presso il CDD procedente nel rispetto, peraltro, dei criteri di competenza recato dall’art. 51 c. 2 della l. n. 247 che individua alternativamente come competenti il «consiglio distrettuale di disciplina del distretto in cui è iscritto l’avvocato o il praticante oppure del distretto nel cui territorio è stato compiuto il fatto oggetto di indagine o di giudizio disciplinare», fermo restando il criterio di prevenzione.

Consiglio nazionale forense, parere n. 39 del 20 giugno 2025

Il COA di Torino chiede di sapere se, fermi gli ambiti delineati dall’art. 41, comma 12, della legge n. 247/12 in materia penale, l’attività professionale che, in virtù del medesimo articolo, il praticante può svolgere “in sostituzione dell’avvocato presso il quale svolge la pratica e comunque sotto il controllo e la responsabilità dello stesso (...)” possa esplicarsi anche in relazione ai procedimenti di cui agli artt. 127 e 554 bis c.p.p. e, in generale, in relazione ai procedimenti in camera di consiglio ovvero se, di contro, sussistano, a tale riguardo, limiti allo status abilitativo.

La risposta è resa nei termini seguenti.

I procedimenti evocati nel quesito costituiscono porzione del giudizio a citazione diretta dinnanzi al giudice monocratico: si tratta, in particolare, di una udienza “filtro” volta alla verifica, tra l’altro, della regolare costituzione delle parti o della sussistenza di eventuali condizioni patologiche (rilevabili mediante le questioni preliminari ex art. 491 c.p.p.). In precedenza, tali attività si svolgevano direttamente davanti al giudice del dibattimento, senza che vi fosse un passaggio intermedio.

Ne consegue che – come ritenuto, in fattispecie in parte analoga, anche nel parere n. 13/2023, al quale si rinvia per ulteriori considerazioni – nulla osta a che il praticante abilitato al patrocinio sostitutivo possa patrocinare nei procedimenti di cui al quesito, sempre che – beninteso – la controversia rientri nei limiti di competenza stabiliti dall’articolo 41, comma 12 della legge n. 247/12.

Consiglio nazionale forense, parere n. 32 del 16 giugno 2025

Il COA di Sulmona formula quesito in merito alla data di decorrenza del triennio per l’assolvimento dell’obbligo formativo triennale per i de-

legati alle vendite. Riferisce, in particolare, che l'orientamento del locale Tribunale è quello di fissare la predetta decorrenza a partire dalla data di formazione dell'elenco (19.4.2023) e non già dalla data di iscrizione del singolo professionista nell'elenco medesimo.

Rileva condivisibilmente il COA rimettente che tale ricostruzione interpretativa si pone in irragionevole contraddizione con la possibilità, riconosciuta al professionista, di iscriversi in qualunque tempo nell'elenco, sussistendone i presupposti.

Sul punto, si è di recente pronunciato anche il Consiglio nazionale dell'Ordine dei commercialisti e degli esperti contabili che, con un parere del 17 aprile 2024 ha ritenuto che – proprio in relazione alla possibilità di iscriversi non già in unica data ma in qualunque tempo – non possa che farsi decorrere il triennio formativo a partire dalla data di iscrizione, dal momento che i commi 6 e 7 dell'art. 179-ter disp. att. c.p.c. fanno esplicito riferimento alla “conferma dell'iscrizione nell'elenco”.

Nei medesimi termini è reso il parere.

Consiglio nazionale forense, parere n. 34 del 16 giugno 2025

Il COA di Velletri chiede di sapere se, in relazione alla domanda di sospensione volontaria presentata da un iscritto ai sensi dell'art. 20, comma 2 della legge professionale n. 247/2012, in difetto di una deliberazione del Consiglio dell'Ordine nei trenta giorni successivi dalla data di presentazione della domanda di sospensione si possa formare il silenzio assenso di cui all'art. 20 della legge 241/1990. Con un secondo quesito, chiede altresì di sapere se la domanda di sospensione volontaria possa essere accolta in costanza di titolarità di un incarico professionale comportante la temporanea e provvisoria assegnazione ad un incarico con compiti gestionali in sostituzione di altro dipendente dell'ente, oppure si debba procedere con l'avvio del procedimento di cancellazione per sopravvenuta perdita dei requisiti per il mantenimento dell'iscrizione nel citato elenco speciale.

Con riferimento al primo quesito, si osserva che – in assenza di una esplicita previsione al riguardo – non può ritenersi che sulla domanda di sospensione volontaria possa formarsi il silenzio assenso. Tale eventualità deve essere esclusa, nella materia della tenuta degli albi, anche alla luce di quanto previsto – ad esempio – dall'articolo 17, comma 7 che prevede

che, nel caso in cui il COA non si pronunci entro trenta giorni sulla domanda di iscrizione, l'interessato possa ricorrere al Consiglio Nazionale Forense nei dieci giorni successivi alla scadenza del termine per provvedere. Peraltro, come ritenuto sin dal parere n. 53/2001 in relazione ai provvedimenti di tenuta degli albi, gli effetti della sospensione potranno retroagire alla data della domanda.

Con riferimento al secondo quesito, non può che ricordarsi che, per orientamento consolidato del CNF, la sospensione volontaria può essere chiesta in ogni momento dall'iscritto, senza vincoli di durata e per qualunque motivo, ma restano operanti – anche nel periodo di sospensione – le cause di incompatibilità (pareri 7/2024, 36/2022). Se ne ricava che si debba procedere con l'avvio del procedimento di cancellazione per sopravvenuta perdita dei requisiti per il mantenimento dell'iscrizione nell'elenco speciale.

Consiglio nazionale forense, parere n. 37 del 16 giugno 2025

Il COA di Vicenza formula quesito in merito alla compatibilità dello svolgimento, da parte di un praticante Avvocato, del Tirocinio ex art. 73 D.L. 69/2013, con il contemporaneo svolgimento della pratica forense presso lo Studio di un Avvocato, che eserciti nel medesimo circondario ove ha sede il Tribunale presso il quale si svolge il Tirocinio ex art. 73 D.L. 69/2013.

La possibilità di svolgimento contestuale del tirocinio presso l'ufficio giudiziario e del tirocinio forense è espressamente ammessa dall'articolo 73, comma 10 del D.L. n. 69/2013 che ha cura di precisare, al secondo periodo, che “Il contestuale svolgimento del tirocinio per l'accesso alla professione forense non impedisce all'avvocato presso il quale il tirocinio si svolge di esercitare l'attività professionale innanzi al magistrato formatore.”. Da tale previsione si desume, implicitamente, che il tirocinante presso l'ufficio giudiziario possa senz'altro svolgere la pratica forense presso un avvocato che eserciti nel circondario dello stesso ufficio giudiziario.

Consiglio nazionale forense, parere n. 26 del 12 maggio 2025

Il COA di Piacenza formula quesito in merito alla durata temporale dell'annotazione della sospensione dell'iscritto, chiedendo in particolare se la

stessa possa permanere anche una volta decorso il periodo di sospensione pur potendo sussistere, in astratto, un “interesse del pubblico” a conoscere la storia professionale dell’iscritto.

L’annotazione della sospensione è dovuta, per il periodo della sospensione medesima, al fine di portare a conoscenza della collettività il fatto che l’iscritto non può – in quel periodo – svolgere attività professionale (parere n. 86/2016); e ciò anche a tutela dell’amministrazione della giustizia e dell’affidamento della collettività nel corretto esercizio della professione forense, funzionale all’effettiva attuazione del diritto inviolabile alla difesa, costituzionalmente garantito.

Ne consegue che, una volta decorso il periodo di sospensione, si riespana l’ordinario ambito di tutela della riservatezza e dei dati personali dell’iscritto la cui pubblicità – come risulta anche dalla normativa generale applicabile in materia – non deve mai eccedere la proporzionalità rispetto allo scopo per il quale i dati sono utilizzati. Pertanto, fermo restando che la sospensione deve rimanere agli atti nella posizione personale dell’iscritto, la sua annotazione nell’elenco pubblico degli avvocati sospesi non può protrarsi oltre il periodo di durata della sospensione medesima.

Consiglio nazionale forense, parere n. 27 del 12 maggio 2025

Il COA di Torre Annunziata chiede di sapere se, nel caso di praticante assunto alle dipendenze dell’ufficio del processo, “sia possibile derogare alla regola, prevista dal DM n. 17/2018 all’art. 7, comma 1, di non superare il limite massimo delle cinquanta ore nell’arco dei diciotto mesi di tirocinio, rappresentando che il dettato dell’art. 5, co. 1 dello stesso DM rappresenta che il corso non deve pregiudicare l’esercizio di altre attività, ivi elencate.”

Si chiede di sapere dunque, nella sostanza, se il praticante assunto alle dipendenze dell’ufficio per il processo possa assistere al corso di formazione obbligatorio a distanza, per un numero di ore superiore alle cinquanta previste dall’articolo 7, comma 1 del d.m. n. 17/2018.

La risposta è resa nei termini seguenti.

L’assunzione alle dipendenze dell’ufficio per il processo non comporta la sospensione del tirocinio e delle attività ad esso coesistenti (cfr. parere inviato ai COA con circolare del 10 maggio 2022.

La condizione del praticante assunto alle dipendenze dell’ufficio per il processo è del tutto equiparabile a quella del praticante che, come consentito dall’articolo 41, comma 4 della legge professionale, svolga contestualmente attività di lavoro subordinato. Premesso che l’articolo 5, comma 1 del DM 17 del 2018 prevede che la frequenza del corso di formazione debba avvenire in modalità compatibili con lo svolgimento del tirocinio, va precisato che tale disposizione fa riferimento unicamente alle ulteriori attività tipiche del tirocinio per l’accesso alla professione (quali la frequenza dello studio professionale o delle udienze). Da ciò consegue che lo svolgimento contestuale di attività di lavoro subordinato non può essere invocata quale ragione per ottenere qualsivoglia deroga all’obbligo di frequenza del corso di formazione, ivi compresa la possibilità di derogare al limite delle cinquanta ore di formazione da remoto consentita. Sull’obbligo di frequenza del corso di formazione si vedano in ogni caso le Linee guida formulate dal Consiglio Nazionale Forense e inviate ai COA con circolare del 4 giugno 2024, consultabile sul sito istituzionale.

Consiglio nazionale forense, parere n. 1 del 13 marzo 2025

News CASSA FORENSE

Tratte dal sito www.cassaforense.it

**BANDO PER SERVIZIO DI PRESTITI AGLI ISCRITTI UNDER 35 ANNO 2025
– SCADENZA 31/10/2025 -**

Premessa

Cassa Forense, nell’ambito delle prestazioni a sostegno della professione previste nel Regolamento per l’erogazione dell’assistenza ha avviato una iniziativa in favore dei giovani avvocati infratrentacinquenni, iscritti alla Cassa, che permetta loro, nei primi anni di esercizio dell’attività professionale, di accedere al mercato del credito, beneficiando dell’intervento da parte dell’Ente per l’abbattimento al 100% degli interessi passivi e per gli aspetti legati alla garanzia per l’accesso al credito. Il servizio di prestiti in favore degli iscritti, di durata triennale (21/3/2025 – 20/3/2028) è stato aggiudicato a Banca Popolare di Sondrio (delibera del Consiglio di amministrazione del 20/2/2025).

Art.1

Oggetto

La Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza Forense, ai sensi dell’art. 3 lett. a4) del Regolamento

per l'erogazione dell'assistenza, indice, per l'anno 2025, come da delibera adottata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 marzo 2025 un bando per l'erogazione di prestiti agli iscritti alla Cassa riguardante agevolazioni per l'accesso al credito, tramite interventi per l'abbattimento degli interessi su finanziamenti finalizzati all'allestimento ed al potenziamento dello studio legale. Il servizio, affidato a Banca Popolare di Sondrio, prevede la possibilità per i richiedenti, entro il plafond di cui al successivo art.4, di beneficiare di un abbattimento al 100% degli interessi passivi relativi al prestito stesso che verranno versati dalla Cassa all'Istituto di credito e della garanzia fidejussoria prestata dall'Ente per coloro che abbiano dichiarato un reddito professionale inferiore ad 10.000,00.

Art.2

Beneficiari

Hanno titolo per beneficiare dell'iniziativa gli iscritti alla Cassa, esclusi i praticanti, che non abbiano compiuto il 35- anno di età alla data di presentazione della domanda e che non abbiano in corso un altro prestito riguardante precedenti analoghi bandi della Cassa Forense.

Art.3

Requisiti di ammissione

Per l'ammissione al bando il richiedente:

- non deve aver ancora compiuto il 35- anno di età alla data di presentazione della domanda;
- deve essere iscritto a Cassa Forense da almeno 2 anni (compresi eventuali periodi di praticantato);
- deve essere in regola alla data di presentazione della domanda con l'invio delle prescritte comunicazioni reddituali (modelli 5 annuali) per l'intero periodo di iscrizione alla Cassa;
- deve essere in regola alla data di presentazione della domanda con il pagamento dei contributi previdenziali alla Cassa, sia iscritti a ruolo, sia in fase di riscossione diretta, anche se non sono stati oggetto di preventivo accertamento;
- non deve aver beneficiato di altre prestazioni erogate tramite bandi a sostegno della professione emanati nell'anno 2025;
- non deve aver beneficiato di rimborso, totale o parziale, per le medesime causali da parte di altri Enti;
- non deve aver ottenuto analoghe prestazioni dallo Stato o da altri Enti;
- non avere in corso un altro prestito riguardante precedenti analoghi bandi della Cassa Forense.

Il contributo sugli interessi è previsto esclusivamente in regime di iscrizione a Cassa Forense; pertanto, qualora, per qualsiasi ragione, intervenga la cancellazione dall'Albo e/o dalla Cassa, il contributo viene meno ed il professionista dovrà provvedere al

pagamento integrale degli interessi derivanti dal prestito ottenuto a decorrere dalla rata successiva alla mensilità in cui è stata adottata la delibera di cancellazione dall'Albo e/o dalla Cassa, anche con eventuale rimborso degli interessi versati dalla Cassa e non dovuti, oppure all'immediato rimborso del credito residuo.

Art.4

Importo erogabile e caratteristiche del prestito

L'intervento della Cassa per i prestiti erogati sulla base del presente bando consiste, fino ad esaurimento del fondo stanziato di seguito indicato, nell'abbattimento del 100% degli interessi passivi in favore di tutti gli iscritti alla Cassa e nella garanzia fidejussoria limitatamente ai professionisti con reddito netto professionale dichiarato nell'ultimo Modello 5 inferiore ad 10.000,00.

Le caratteristiche del prestito sono:

- un tasso nominale annuo fisso pari all'IRS lettera di periodo corrispondente alla durata del prestito concesso (ovvero ad uno, due, tre, quattro e cinque anni) maggiorato di uno spread pari al 2,50% per i finanziamenti erogati senza la garanzia fidejussoria prestata da Cassa Forense
- al 2,00% per i finanziamenti erogati con la garanzia fidejussoria prestata da Cassa Forense;
- un limite massimo di capitale concesso in prestito pari a 15.000,00 ed un minimo di 5.000,00 per professionista;
- una durata di 12, 24, 36, 48 o 60 mesi;
- la periodicità rata mensile;
- spese di istruttoria pari a 50,00 totalmente a carico del richiedente;
- nessuna spesa per incasso rata per i beneficiari che hanno un conto corrente acceso presso Banca Popolare di Sondrio, 2,50/rata per i beneficiari che non hanno un conto corrente acceso presso Banca Popolare di Sondrio.

Per l'attuazione di quanto stabilito nel presente bando è stato previsto uno stanziamento annuo da parte della Cassa, pari, per l'anno 2025, ad 1.000.000,00 per il pagamento degli interessi passivi relativi all'intera durata del prestito e di 1.500.000,00 per la garanzia fidejussoria.

Le domande che non trovano accoglimento per mancanza del requisito della regolarità dichiarativa e contributiva alla Cassa potranno essere ripresentate, all'esito dell'avvenuta regolarizzazione da parte del richiedente, sia nel corso del medesimo anno solare che nell'anno successivo sempre se possibile in considerazione della durata del bando e fino a capienza del relativo stanziamento deliberato.

Art.5

Domanda – Termini e modalità di invio

La richiesta di prestito deve essere inviata a partire dal 15 aprile 2025 e sino alle ore 24,00 del 31 ottobre 2025, a pena di inammissibilità, alla Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza Forense esclusivamente tramite l'apposita procedura on line attivata sul sito internet della Cassa (www.cassaforense.it). Non sono ammesse domande presentate con modalità e/o canali diversi.

Unitamente alla domanda il richiedente dovrà produrre, sempre con modalità telematica, una autocertificazione in cui vengano indicate le finalità del prestito come evidenziate all'art. 1 del Bando.

Cassa Forense, comunque, si riserva di verificare, anche a posteriori, la veridicità delle dichiarazioni presentate, in particolare la congruenza dell'utilizzo del prestito rispetto al motivo per cui è stato richiesto.

Le richieste verranno evase in ordine di data di presentazione della domanda e fino ad esaurimento dei fondi stanziati per ciascun anno solare.

Art.6**Disposizioni finali**

I richiedenti ammessi all'iniziativa dovranno sottoscrivere, a pena di decadenza, il relativo contratto di prestito con Banca Popolare di Sondrio entro i 60 giorni successivi alla comunicazione di ammissione al beneficio di cui al presente bando.

BANDO PER L'ASSEGNAZIONE DI CONTRIBUTI PER SPESE DI FREQUENZA DI CENTRI ESTIVI DEI FIGLI MINORI DI ISCRITTI ALLA CASSA

(Art. 3 lett. a5 del Regolamento per l'erogazione dell'assistenza)

SCADENZA 31/10/2025

Art. 1 - Oggetto

Cassa Forense, ai sensi dell'art. 3 lett. a5) del Regolamento per l'erogazione dell'assistenza, nell'ambito delle prestazioni a sostegno della professione, e giusta delibera adottata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 3 aprile 2025, indice per l'anno 2025 un bando per l'assegnazione di contributi per spese di frequenza di centri estivi, fino allo stanziamento dell'importo di 1.800.000,00, in favore di iscritti alla Cassa con figli minori di età compresa tra i tre e i quattordici anni alla data di pubblicazione del bando.

Art. 2 - Destinatari

Sono destinatari del bando gli Avvocati e i Praticanti Avvocati che, alla data della sua pubblicazione, siano iscritti alla Cassa o con procedimento di iscrizione alla Cassa in corso, non sospesi ai sensi dell'art. 20 della L. n- 247/12 né cancellati dall'Albo/Registro dei Praticanti Avvocati, non titolari di alcun trattamento di pensione e siano in possesso dei requisiti di cui all'art. 4.

Sono, inoltre, destinatari del bando coloro che, alla data della sua pubblicazione, siano titolari di pensione di invalidità erogata dalla Cassa, in possesso dei requisiti di cui all'art. 4.

Il contributo è concesso ad uno solo dei genitori anche se richiesto da entrambi.

Ai sensi dell'art. 1 comma 6 del Regolamento dell'Assistenza, i destinatari non possono beneficiare nello stesso anno di più prestazioni della medesima tipologia erogata tramite bandi.

Art. 3 - Importo

Il contributo, erogato in unica soluzione, è pari al 50% della spesa complessiva documentata, al netto di IVA, per la frequenza di centri estivi, e non potrà essere inferiore ad euro 150,00, né superiore ad euro 1.000,00 per ogni figlio.

Art. 4 - Requisiti per la partecipazione

Per la partecipazione al bando e l'ammissione alla graduatoria di cui all'art. 6 sono richiesti i seguenti requisiti:

- a) essere in regola, alla data di presentazione della domanda, con le prescritte comunicazioni reddituali alla Cassa (Modello 5) per l'intero periodo di iscrizione alla Cassa, comunque, da data non antecedente al 1975 e per i pensionati dall'anno successivo al pensionamento;
- b) essere in regola, alla data di presentazione della domanda, con il pagamento dei contributi previdenziali alla Cassa, sia iscritti a ruolo per gli anni successivi al 2000, sia in fase di riscossione diretta, anche se non sono stati oggetto di preventivo accertamento;
- c) non aver beneficiato di altre prestazioni erogate tramite bandi a sostegno della professione emanati nel 2025;
- d) non aver percepito analoga prestazione erogata dallo Stato e/o da altri Enti;
- e) frequenza da parte dei figli minori di centri estivi tra la fine dell'anno scolastico 2024/2025 e l'inizio dell'anno scolastico 2025/2026.

Art. 5 - Modalità e termini della domanda

La domanda per l'assegnazione del contributo deve essere inviata, a pena di inammissibilità, a partire dal 1- ottobre 2025 e sino alle ore 24,00 del 31 ottobre 2025 esclusivamente tramite l'apposita proce-

dura on-line attivata sul sito internet della Cassa www.cassaforense.it.

Unitamente alla domanda, il richiedente deve produrre, sempre con modalità telematica, copia della fattura/e oppure idonea documentazione contenente i dati fiscali del centro estivo, nonché dell'iscritto e/o del minore attestante la spesa sostenuta per la frequenza, con l'indicazione del relativo periodo.

In caso di mancanza, incompletezza o irregolarità degli elementi formali della domanda e delle dichiarazioni rese, anche da terzi, l'istante dovrà produrre, nel termine perentorio di 15 giorni dalla relativa comunicazione e a pena di esclusione, le dichiarazioni, integrazioni o regolarizzazioni richieste da Cassa Forense.

Art. 6 - Modalità di erogazione del contributo

I contributi sono erogati, fino a esaurimento dell'importo complessivo previsto dal bando, secondo la priorità cronologica di presentazione della domanda.

Con la presentazione della domanda si autorizza Cassa Forense a pubblicare sul sito internet l'elenco dei beneficiari senza indicazione del nominativo, ma con codice meccanografico/numero di protocollo della domanda.

Cassa Forense, sulla base delle indicazioni di cui al D.P.R. 445/2000, effettuerà i controlli, anche a campione, sulla veridicità della documentazione prodotta e delle autocertificazioni del richiedente.

BANDO PER L'ASSEGNAZIONE DI BORSE DI STUDIO PER L'ACQUISIZIONE DEL TITOLO DI CASSAZIONISTA

(Art. 3, lett. b2 del Regolamento per l'erogazione dell'assistenza)

SCADENZA 20/01/2026

Art. 1 - Oggetto

Cassa Forense, ai sensi dell'art. 3 lett. b2) del Regolamento per l'erogazione dell'assistenza, nell'ambito delle prestazioni a sostegno della professione, e come da delibera adottata dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 3 aprile 2025, indice per l'anno 2025 un bando per l'assegnazione di borse di studio, fino allo stanziamento di 400.000,00, per l'acquisizione del titolo di cassazionista.

Art. 2 - Destinatari

Sono destinatari del bando coloro che, alla data di pubblicazione del bando, siano iscritti alla Cassa o iscritti all'Albo con procedimento di iscrizione alla

Cassa in corso, non sospesi dall'Albo ai sensi dell'art. 20 della L. n- 247/12, né cancellati dall'Albo, e in possesso dei requisiti di cui all'art. 4.

Ai sensi dell'art. 1 comma 6 del Regolamento dell'Assistenza, i destinatari non possono beneficiare nello stesso anno di più prestazioni della medesima tipologia erogata tramite bandi.

Art.3 - Importo

L'importo della borsa di studio, erogato in unica soluzione, è di 1.500,00 lordi e verrà riconosciuta in favore di coloro che risulteranno aver superato la verifica finale di idoneità in base ai risultati che verranno comunicati dal C.N.F. (Consiglio Nazionale Forense).

Art.4 - Requisiti per la partecipazione

Per la partecipazione al bando e l'ammissione in graduatoria di cui al successivo art. 6 sono richiesti i seguenti requisiti:

- a) aver superato per il corso indetto per l'anno 2025 la verifica finale di idoneità di cui all'art. 22, co. 2, L. 247/2012 a seguito della frequenza del corso previsto dal Regolamento n. 1 del 20.11.2015 del C.N.F. per l'iscrizione all'Albo speciale per il patrocinio davanti alle giurisdizioni superiori;
- b) non aver superato il 45- anno di età alla data di pubblicazione del bando;
- c) essere in regola, alla data di presentazione della domanda, con le prescritte comunicazioni reddituali alla Cassa (Modello 5) per l'intero periodo di iscrizione alla Cassa, comunque, da data non antecedente al 1975 e per i pensionati dall'anno successivo al pensionamento;
- d) essere in regola, alla data di presentazione della domanda, con il pagamento dei contributi previdenziali alla Cassa, sia iscritti a ruolo per gli anni successivi al 2000, sia in fase di riscossione diretta, anche se non sono stati oggetto di preventivo accertamento;
- e) non beneficiare o non aver beneficiato di altre borse di studio, assegni, premi o sussidi da chiunque erogati per la frequenza del corso di cui alla precedente lett. a);
- f) non aver beneficiato di altre prestazioni erogate tramite bandi a sostegno della professione emanati nel 2025;
- g) non aver percepito analoga prestazione erogata dallo Stato e/o da altri Enti.

Art.5 - Modalità e termini della domanda

La domanda per l'assegnazione del contributo deve essere inviata, a pena di inammissibilità, a partire dal 4 novembre 2025 e sino alle ore 24,00 del 20 gennaio 2026 esclusivamente tramite l'apposita procedura on-line attivata sul sito internet della Cassa

www.cassaforense.it.

Unitamente alla domanda il richiedente deve produrre, sempre con modalità telematica:

- a) fotocopia del documento d'identità;
- b) autocertificazione attestante i requisiti di cui al precedente art. 4.

In caso di mancanza, incompletezza o irregolarità degli elementi formali della domanda e delle dichiarazioni rese, anche da terzi, il richiedente dovrà produrre le dichiarazioni, integrazioni o regolarizzazioni indicate da Cassa Forense nel termine perentorio di 15 giorni dalla relativa comunicazione, a pena di esclusione.

Art. 6 – Graduatoria

Le borse di studio sono erogate secondo una graduatoria formata in base all'età anagrafica a partire dalla minore.

In caso di uguale età anagrafica prevale la maggiore anzianità di iscrizione all'Albo degli avvocati.

Con la presentazione della domanda si autorizza Cassa Forense a pubblicare sul sito internet la graduatoria senza indicazione del nominativo ma con codice meccanografico/numero di protocollo domanda, data di nascita del richiedente e anzianità di iscrizione all'Albo.

Cassa Forense, sulla base delle indicazioni di cui al D.P.R. 445/2000, effettuerà i controlli, anche a campione, sulla veridicità della documentazione prodotta e delle autocertificazioni del richiedente.

BANDO PER L'ASSEGNAZIONE DI CONTRIBUTI PER SPESE DI OSPITALITÀ IN CASE DI RIPOSO O ISTITUTI PER ANZIANI MALATI CRONICI O LUNGODEGENTI

(Art. 7 lett. c, del Regolamento per l'erogazione dell'assistenza)

SCADENZA 20/01/2026

Art. 1 - Oggetto

Cassa Forense, ai sensi dell'art. 7 lett. c) del Regolamento per l'erogazione dell'Assistenza, nell'ambito delle prestazioni a sostegno della salute, e giusta delibera adottata dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 3 aprile 2025, indice per l'anno 2025 un bando per l'assegnazione di contributi, fino allo stanziamento di 200.000,00 per spese di ospitalità in case di riposo o istituti di ricovero pubblici o privati per anziani, malati cronici o lungodegenti.

Art. 2 - Destinatari

Sono destinatari del bando coloro che, alla data della sua pubblicazione, siano iscritti alla Cassa o iscritti all'Albo con procedimento di iscrizione alla

Cassa in corso, non sospesi dall'Albo ai sensi dell'art. 20 della L. n- 247/12 né cancellati dall'Albo, o siano titolari di trattamenti di pensione diretta o di inabilità erogata dalla Cassa e in possesso dei requisiti di cui all'art. 4.

Ai sensi dell'art. 1 comma 6 del Regolamento dell'Assistenza, i destinatari non possono beneficiare nello stesso anno di più prestazioni della medesima tipologia erogata tramite bandi.

Art. 3 - Importo

Il contributo, erogato in unica soluzione, non può superare l'importo di 10.000,00 in caso di ricovero per l'intera annualità.

In caso di minor durata, il contributo è liquidato in proporzione ai giorni di effettivo ricovero.

Art. 4 – Requisiti per la partecipazione

Per la partecipazione al bando e l'ammissione alla graduatoria di cui al successivo art. 6 sono richiesti i seguenti requisiti:

- a) essere in regola, alla data di presentazione della domanda, con le prescritte comunicazioni reddituali alla Cassa (Modello5) per l'intero periodo di iscrizione alla Cassa, comunque, da data non antecedente al 1975 e per i pensionati dall'anno successivo al pensionamento;
- b) essere in regola, alla data di presentazione della domanda, con il pagamento dei contributi previdenziali alla Cassa, sia iscritti a ruolo per gli anni successivi al 2000, sia in fase di riscossione diretta, anche se non sono stati oggetto di preventivo accertamento;
- c) aver dimorato nel corso dell'anno 2025 in casa di riposo o istituto di ricovero pubblico o privato per anziani, malati cronici o lungodegenti o in struttura equiparata;
- d) non aver percepito analoga prestazione erogata dallo Stato e/o da altri Enti;
- e) non aver beneficiato di altre prestazioni erogate tramite bandi a sostegno della salute emanati nel 2025.

Art. 5 – Modalità e termini della domanda

La domanda per l'assegnazione del contributo, sottoscritta dal richiedente o da chi ne ha la legale rappresentanza, deve essere inviata, a pena di inammissibilità, entro le ore 24,00 del 20 gennaio 2026 alla Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza Forense – Servizio Assistenza e Servizi Avvocatura – Via G. G. Belli, 5 – 00193 – Roma, a mezzo raccomandata A/R o PEC dedicata (bandi@cert.cassaforense.it). Per la presentazione della domanda deve essere utilizzato il modulo pubblicato sul sito internet www.cassaforense.it.

Al modulo deve essere allegata la seguente docu-

mentazione:

- a) copia del documento d'identità del richiedente e di chi ne abbia rappresentanza;
- b) certificato di stato di famiglia rilasciato in data non anteriore a tre mesi;
- c) copia dell'eventuale provvedimento di nomina del tutore, curatore o amministratore di sostegno;
- d) documentazione dalla quale risulti il periodo di ricovero; e) documentazione attestante il pagamento della retta;
- f) autocertificazione attestante che la spesa è a completo carico del beneficiario e che non è soggetta a rimborso parziale o totale da parte di altri Enti.

La documentazione di cui alle lettere a), b), c), d), e) non è sostituibile con autocertificazione.

Il richiedente dovrà altresì indicare nel modulo di domanda il proprio reddito complessivo relativo all'anno 2024 (dichiarazione 2025), nonché il reddito complessivo del coniuge o della parte dell'unione civile relativo all'anno 2024 (dichiarazione 2025).

Le domande prive di sottoscrizione o carenti degli elementi essenziali che non consentano l'individuazione dell'istante o l'oggetto della richiesta si considerano come non presentate.

In caso di mancanza, incompletezza o irregolarità degli elementi formali della domanda e delle dichiarazioni rese, anche da terzi, l'istante dovrà produrre, nel termine perentorio di 15 giorni dalla relativa comunicazione e a pena di esclusione, le dichiarazioni, integrazioni o regolarizzazioni richieste da Cassa Forense.

Art. 6 – Graduatoria

I contributi sono erogati, fino a esaurimento dello stanziamento previsto dal bando, secondo una graduatoria formata con criterio inversamente proporzionale all'importo risultante dalla somma del reddito complessivo relativo all'anno 2024 (dichiarazione 2025) del beneficiario e del 50% di quello del coniuge o della parte dell'unione civile. Avranno priorità in graduatoria coloro che non hanno percepito il contributo tramite il medesimo bando indicato per l'anno 2024.

Con la presentazione della domanda si autorizza Cassa Forense a pubblicare sul sito internet la graduatoria senza indicazione del nominativo, ma con codice meccanografico/numero di protocollo della domanda e reddito utilizzato ai fini della graduatoria stessa.

Cassa Forense, sulla base delle indicazioni di cui al D.P.R. 445/2000, effettuerà i controlli, anche a cam-

pione, sulla veridicità della documentazione prodotta e delle autocertificazioni del richiedente.

BANDO PER L'ASSEGNAZIONE DI BORSE DI STUDIO IN FAVORE DI STUDENTI UNIVERSITARI FIGLI DI ISCRITTI ALLA CASSA (Art. 10 lett. c del Regolamento per l'erogazione dell'assistenza)

SCADENZA 01/12/2025

Art. 1 - Oggetto

Cassa Forense, ai sensi dell'art. 10 lett. c) del Regolamento per l'erogazione dell'assistenza, nell'ambito delle prestazioni a sostegno della famiglia, e giusta delibera adottata dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 3 aprile 2025, indice per l'anno 2025 un bando per l'assegnazione di borse di studio, fino allo stanziamento dell'importo di 700.000,00, in favore di studenti universitari figli di iscritti alla Cassa.

Art. 2 - Destinatari

Sono destinatari del bando gli studenti universitari o di istituti equiparati che, alla data di scadenza per la presentazione della domanda, siano figli di iscritti alla Cassa o di iscritti all'Albo con procedimento di iscrizione alla Cassa in corso, non sospesi dall'Albo ai sensi dell'art. 20 della L. n. 247/12 né cancellati dall'Albo, e siano in possesso dei requisiti di cui all'art. 4.

Ai sensi dell'art. 1 comma 6 del Regolamento dell'Assistenza, i destinatari non possono beneficiare nello stesso anno di più prestazioni della medesima tipologia erogata tramite bandi.

Art. 3 - Importo

L'importo della borsa di studio, erogato in unica soluzione, è di 2.000,00 lordi per la frequenza di università o di istituti a essa equiparati. Il predetto importo viene ridotto del 50% per coloro che hanno beneficiato della medesima misura assistenziale nell'anno 2024.

Art. 4 - Requisiti per la partecipazione

Per la partecipazione al bando e l'ammissione alla graduatoria di cui all'art. 6 sono richiesti i seguenti requisiti:

- a) essere figlio di un iscritto a Cassa Forense in regola:
 - alla data di presentazione della domanda, con le prescritte comunicazioni reddituali (Modelli 5) per l'intero periodo di iscrizione alla Cassa, da data non antecedente al 1975 e per i pensionati dall'anno successivo al pensionamento;
 - alla data di presentazione della domanda, con il

- pagamento dei contributi previdenziali alla Cassa, sia iscritti a ruolo per gli anni successivi al 2000, sia in fase di riscossione diretta, anche se non sono stati oggetto di preventivo accertamento;
- b) essere iscritto, nell'anno accademico 2024/2025, a università o istituti equiparati e non trovarsi oltre il primo anno fuori corso;
 - c) non aver superato i 26 anni di età alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda;
 - d) aver superato i 4/5 degli esami previsti dal piano di studi con una media aritmetica e/o ponderata non inferiore a 27/30;
 - e) ISEE dell'iscritto alla Cassa non superiore a 30.000,00;
 - f) non aver beneficiato di altre prestazioni erogate tramite bandi a sostegno della famiglia emanati nel 2025;
 - g) non aver percepito analoga prestazione erogata dallo Stato e/o da altri Enti.

Art. 5 - Modalità e termini della domanda

La domanda per l'assegnazione della borsa di studio deve essere inviata, a pena di inammissibilità, a partire dal 10 giugno 2025 e sino alle ore 24,00 del 1-dicembre 2025 esclusivamente tramite l'apposita procedura on-line attivata sul sito internet della Cassa www.cassaforense.it.

Unitamente alla domanda il richiedente deve produrre, sempre con modalità telematica:

- a) certificazione piano di studi generale, suddivisa per ciascun anno accademico, con indicazione degli esami sostenuti fino alla data della domanda, della votazione e dei crediti formativi per ciascun esame;
 - b) attestazione ISEE dell'iscritto alla Cassa rilasciata nell'anno 2025, senza la segnalazione di omissioni e/o difformità;
 - c) copia del documento di identità del richiedente.
- In caso di mancanza, incompletezza o irregolarità degli elementi formali della domanda e delle dichiarazioni rese, anche da terzi, l'istante dovrà produrre, nel termine perentorio di 15 giorni dalla relativa comunicazione e a pena di esclusione, le dichiarazioni, integrazioni o regolarizzazioni richieste da Cassa Forense.

Art. 6 - Graduatoria

Le borse di studio sono erogate, fino a esaurimento dello stanziamento previsto dal bando, secondo una graduatoria inversamente proporzionale al valore ISEE.

Con la presentazione della domanda si autorizza Cassa Forense a pubblicare sul sito internet la gra-

duatoria senza indicazione del nominativo, ma con codice meccanografico/numero di protocollo della domanda, valore ISEE e data di nascita del beneficiario.

Cassa Forense, sulla base delle indicazioni di cui al D.P.R. 445/2000, effettuerà i controlli, anche a campione, sulla veridicità della documentazione prodotta e delle autocertificazioni del richiedente.

BANDO PER L'ASSEGNAZIONE DI CONTRIBUTI PER SPESE DI ALLOGGIO IN STUDENTATI PER UNIVERSITARI FIGLI DI ISCRITTI ALLA CASSA

(Art.10 lett. d del Regolamento per l'erogazione dell'assistenza)

SCADENZA 31/12/2025

Art. 1 - Oggetto

Cassa Forense, ai sensi dell'art. 10 lett. d) del Regolamento per l'erogazione dell'assistenza, nell'ambito delle prestazioni a sostegno della famiglia, giusta delibera adottata dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 3 aprile 2025, indice per l'anno 2025 un bando per l'assegnazione di contributi, fino allo stanziamento dell'importo di 2.000.000,00, per alloggi nelle residenze universitarie per studenti universitari figli di iscritti alla Cassa. A titolo esemplificativo e non esaustivo, è esclusa la mera locazione di appartamenti.

Art. 2 - Destinatari

Sono destinatari del bando gli Avvocati e i Praticanti Avvocati che, alla data della sua pubblicazione, siano iscritti alla Cassa o con procedimento di iscrizione in corso, non sospesi ai sensi dell'art. 20 della L. n-247/12 né cancellati dall'Albo/Registro dei Praticanti Avvocati, non titolari di alcun trattamento di pensione e siano in possesso dei requisiti di cui all'art. 4.

Sono, inoltre, destinatari del bando coloro che, alla data della sua pubblicazione, siano titolari di pensione di invalidità o indiretta erogata dalla Cassa, in possesso dei requisiti di cui all'art. 4.

Il contributo è erogato a uno solo dei genitori anche se richiesto da entrambi.

Ai sensi dell'art. 1 comma 6 del Regolamento dell'Assistenza, i destinatari non possono beneficiare nello stesso anno di più prestazioni della medesima tipologia erogate tramite bandi.

Art. 3 - Importo

Il contributo è pari al 25% della spesa complessiva, al netto dell'IVA, sostenuta entro il 31 luglio 2025,

per la frequenza di studentati (alloggi nelle residenze universitarie) da parte dei figli di iscritti alla Cassa che siano studenti universitari, con riferimento all'anno accademico 2024/2025.

Non sono erogabili contributi di importo inferiore a 1.000,00 o superiore a 2.500,00 per ciascun figlio.

Art. 4 - Requisiti per la partecipazione

Per la partecipazione al bando e l'ammissione alla graduatoria di cui all'art. 6 sono richiesti i seguenti requisiti:

- a) essere in regola, alla data di presentazione della domanda, con le prescritte comunicazioni reddituali alla Cassa (Modello 5) per l'intero periodo di iscrizione alla stessa, e comunque da data non antecedente al 1975, e per i pensionati dall'anno successivo al pensionamento;
- b) essere in regola, alla data di presentazione della domanda, con il pagamento dei contributi previdenziali alla Cassa, sia iscritti a ruolo per gli anni successivi al 2000, sia in fase di riscossione diretta, anche se non sono stati oggetto di preventivo accertamento;
- c) avere uno o più figli iscritti, nell'anno accademico 2024/2025, ad Università o istituti equiparati che non si trovino oltre il primo anno fuori corso e che siano residenti in un Comune diverso dalla sede Universitaria frequentata;
- d) non aver beneficiato di altre prestazioni erogate tramite bandi a sostegno della famiglia emanati nel 2025;
- e) non avere percepito analoga prestazione erogata dallo Stato e/o da altri Enti.

Art. 5 - Modalità e termini della domanda

La domanda per l'assegnazione del contributo deve essere inviata, a pena di inammissibilità, a partire dal 16 ottobre 2025 e sino alle ore 24,00 del 31 dicembre 2025, esclusivamente tramite l'apposita procedura on-line attivata sul sito internet della Cassa www.cassaforense.it.

Unitamente alla domanda il richiedente deve produrre, sempre con modalità telematica:

- a) copia della fattura quietanzata e/o ricevuta di pagamento relativa alla spesa per l'alloggio in studentati da parte di uno o più figli studenti universitari, con riferimento all'anno accademico 2024/2025, avente data antecedente al 31 luglio 2025, intestata al richiedente o al proprio figlio;
- b) certificazione piano di studi generale, suddivisa per ciascun anno accademico;
- c) attestazione ISEE del richiedente in corso di validità alla data di presentazione della domanda o alla data di riscontro alla richiesta di integrazione trasmessa dalla Cassa, senza la segnalazione di omissioni e/o difformità;

d) certificato di residenza del figlio/a studente universitario.

In caso di mancanza, incompletezza o irregolarità degli elementi formali della domanda e delle dichiarazioni rese, anche da terzi, l'istante dovrà produrre, nel termine perentorio di 15 giorni dalla relativa comunicazione e a pena di esclusione, le dichiarazioni, integrazioni o regolarizzazioni richieste da Cassa Forense.

Art. 6 - Graduatoria

I contributi sono erogati, fino a esaurimento dello stanziamento previsto dal bando, secondo una graduatoria inversamente proporzionale al valore ISEE. Con la presentazione della domanda si autorizza Cassa Forense a pubblicare sul sito internet la graduatoria senza indicazione del nominativo, ma con codice meccanografico/numero di protocollo della domanda, valore ISEE e data di nascita del beneficiario.

Cassa Forense, sulla base delle indicazioni di cui al D.P.R. 445/2000, effettuerà i controlli, anche a campione, sulla veridicità della documentazione prodotta e delle autocertificazioni del richiedente.

BANDO PER L'ASSEGNAZIONE DI CONTRIBUTI PER FAMIGLIE MONOGENITORIALI (Art. 10 lett. d del Regolamento per l'erogazione dell'assistenza)

SCADENZA 31/12/2025

Art. 1 - Oggetto

Cassa Forense, ai sensi dell'art. 10, lett. d) del Regolamento per l'erogazione dell'assistenza, nell'ambito delle prestazioni a sostegno della famiglia, e come da delibera adottata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 3 aprile 2025, indice per l'anno 2025 un bando per l'assegnazione di contributi, fino allo stanziamento dell'importo di 800.000,00, in favore degli iscritti che siano nucleo monogenitoriale, ovvero famiglia a genitore unico, e che abbiano nello stato di famiglia almeno un figlio di età inferiore a 26 anni, a proprio totale ed esclusivo carico economico, nei cui confronti non vi sia obbligo altrui di mantenimento.

Art. 2 - Destinatari

Sono destinatari del bando gli Avvocati e i Praticanti Avvocati che, alla data della sua pubblicazione, siano iscritti alla Cassa o con procedimento di iscrizione alla Cassa in corso, non sospesi ai sensi dell'art. 20 della L. n- 247/12 né cancellati dall'Albo/Registro dei Praticanti Avvocati, non titolari di alcun trattamento di pensione e siano in possesso dei requisiti di cui all'art. 4.

Sono, inoltre, destinatari del bando coloro che, alla data della sua pubblicazione, siano titolari di pensione di invalidità o indiretta erogata dalla Cassa, in possesso dei requisiti di cui all'art. 4.

Ai sensi dell'art. 1 comma 6 del Regolamento dell'Assistenza, i destinatari non possono beneficiare nello stesso anno di più prestazioni della medesima tipologia erogata tramite bandi.

Art. 3 - Importo

Il contributo erogato in unica soluzione è di 1.500,00 per ciascun figlio.

Per coloro che abbiano già beneficiato della provvidenza in forza del medesimo bando indetto negli anni 2023 (bando n. 13/2023) e/o 2024 (bando n. 13/2024), il contributo è ridotto del 50%.

Art. 4 - Requisiti per la partecipazione

Per la partecipazione al bando e l'ammissione in graduatoria di cui al successivo art. 6 sono richiesti i seguenti requisiti:

- a) essere nucleo monogenitoriale, ovvero famiglia a genitore unico, nello specifico:
 - genitore vedovo/genitore con figlio a cui è deceduto l'altro genitore;
 - genitore single con figlio non riconosciuto dall'altro genitore;
 - genitore single con figlio adottato;
 - genitore single separato/divorziato con figlio per il quale nessun obbligo di mantenimento ordinario nel provvedimento di separazione/divorzio è stato posto a carico dell'altro genitore;
 - genitore single non coniugato e non convivente con l'altro genitore, con accordo tra le parti che non pone nessun obbligo di mantenimento ordinario nei riguardi della prole a carico dell'altro genitore;
- b) avere, alla data di presentazione della domanda, nello stato di famiglia almeno un figlio di età inferiore a 26 anni, a proprio totale ed esclusivo carico economico, nei cui confronti non vi sia obbligo altrui di mantenimento;
- c) essere in regola, alla data di presentazione della domanda, con le prescritte comunicazioni reddituali alla Cassa (Modello 5) per l'intero periodo di iscrizione alla Cassa, comunque, da data non antecedente al 1975 e per i pensionati dall'anno successivo al pensionamento;
- d) essere in regola, alla data di presentazione della domanda, con il pagamento dei contributi previdenziali alla Cassa, sia iscritti a ruolo per gli anni successivi al 2000, sia in fase di riscossione diretta, anche se non sono stati oggetto di preventivo accertamento;
- e) non aver beneficiato di altre prestazioni erogate tramite bandi a sostegno della famiglia emanati nel 2025;

- f) non aver percepito analoga prestazione erogata dallo Stato e/o da altri Enti.

Art. 5 - Modalità e termini della domanda

La domanda per l'assegnazione del contributo deve essere inviata a partire dal 16 ottobre 2025 e sino alle ore 24,00 del 31 dicembre 2025 esclusivamente tramite l'apposita procedura on-line attivata sul sito internet della Cassa www.cassaforense.it. Unitamente alla domanda il richiedente deve produrre, sempre con modalità telematica:

- a) certificato stato di famiglia, ovvero autocertificazione contenente i dati anagrafici di ciascun componente con indicazione dell'indirizzo di residenza;
- b) autocertificazione che il figlio/i figli sono a totale ed esclusivo carico economico del richiedente e non vi è obbligo altrui di mantenimento;
- c) attestazione ISEE del richiedente in corso di validità alla data di presentazione della domanda o alla data di riscontro alla richiesta di integrazione trasmessa dalla Cassa, senza la segnalazione di omissioni e/o difformità;
- d) sentenza di separazione/divorzio, ovvero idoneo provvedimento giudiziario, ovvero accordo di negoziazione assistita vidimata dalla Procura nel caso di genitore single separato/divorziato;
- e) accordo tra le parti che disciplina l'affidamento e il mantenimento della prole nel caso di genitore single non coniugato e non convivente con l'altro genitore.

In caso di mancanza, in completezza o irregolarità degli elementi formali della domanda e delle dichiarazioni rese, anche da terzi, l'istante dovrà produrre, nel termine perentorio di 15 giorni dalla relativa comunicazione e a pena di esclusione, le dichiarazioni, integrazioni o regolarizzazioni richieste da Cassa Forense.

Art. 6 - Graduatoria

I contributi sono erogati, fino ad esaurimento dell'importo complessivo previsto dal bando, secondo una graduatoria formata in ordine crescente dei valori ISEE.

In caso di parità dei valori ISEE la precedenza è determinata dal maggior numero dei figli.

Con la presentazione della domanda si autorizza Cassa Forense a pubblicare sul sito internet la graduatoria senza indicazione del nominativo ma con codice meccanografico/numero di protocollo domanda, valore ISEE utilizzato ai fini della graduatoria e numero dei figli.

Cassa Forense, sulla base delle indicazioni di cui al D.P.R. 445/2000, effettuerà i controlli, anche a campione, sulla veridicità della documentazione prodotta e delle autocertificazioni del richiedente.

Ordine degli Avvocati di Nocera Inferiore
STATISTICHE AGGIORNATE AL 18/09/2025

	Ordinari	Speciali	Professori	Stabiliti	Totali
Cassazionisti	546	18	1	0	565
Avvocati (non cassazionisti)	1377	15	3	13	1408
Totale	1923	33	4	13	1973

Donne

	Ordinari	Speciali	Professori	Stabiliti	Totali
Cassazionisti	155	8	0	0	163
Avvocati (non cassazionisti)	691	11	1	1	704
Totale	846	19	1	1	867

Uomini

	Ordinari	Speciali	Professori	Stabiliti	Totali
Cassazionisti	391	10	1	0	402
Avvocati (non cassazionisti)	686	4	2	12	704
Totale	1077	14	3	12	1106

	Uomini	Donne	Totale
Praticanti Semplici	139	221	360
Praticanti Abilitati	23	42	65
	162	263	425

	Uomini	Donne	Totale
Iscritti	1268	1130	2398

Studi Assoc.	Soc.Tra Prof.	Soc.Tra Avv.
40	1	3

Tariffe procedure di mediazione obbligatorie

Indennità di mediazione in vigore per istanze presentate dal 15/11/2023 - PER LE PROCEDURE OBBLIGATORIE AI SENSI DEL COMMA 5 DEL DLGS 28/2010

Tutti gli importi riportati nelle tabelle sono al netto dell'iva

Quando il valore della controversia è indeterminabile è dichiarata dalla parte se: si applica lo scaglione da euro 50.000,00 a euro 150.000,00

Basso: Fino a euro 1.000,00

Medio: da euro 1.001,00 a euro 50.000,00

Alto: da euro 50.000,01

Tabella 1) Spese di avvio dovute alla presentazione dell'istanza e al momento dell'adesione

VALORE DELLA LITE	Spese di avvio	Spese di mediazione	Totale da versare	Totale comprensivo di iva
Fino a euro 1.000,00 o indeterminabile basso	32,00 €	48,00 €	80,00 €	97,60 €
da euro 1.001,00 a euro 50.000,00 o indeterminabile medio	60,00 €	96,00 €	156,00 €	190,32 €
da euro 50.000,01 o indeterminabile alto	88,00 €	136,00 €	224,00 €	273,28 €

Tabella 2) Spese di mediazione dovute al momento della presentazione dell'istanza e per i convenuti all'adesione alla procedura di mediazione

VALORE DELLA LITE	Spese di mediazione
Fino a euro 1.000,00 e per le procedure di valore indeterminabile basso	48,00 €
da euro 1.001,00 a euro 50.000,00 e per le procedure di valore indeterminabile medio	96,00 €
da euro 50.000,01 e per le procedure di valore indeterminabile alto	136,00 €

Tabella 3) ulteriori spese di mediazione

CONCILIAZIONE AL PRIMO INCONTRO: sono dovute le ulteriori spese secondo tabella - COLONNA 1)	
CONCILIAZIONE IN INCONTRI SUCCESSIVI AL PRIMO: sono dovute le ulteriori spese secondo tabella - COLONNA 2)	
SENZA CONCILIAZIONE IN INCONTRO SUCCESSIVO AL PRIMO: sono dovute le ulteriori spese secondo tabella - COLONNA 3)	
SENZA CONCILIAZIONE AL PRIMO INCONTRO: <i>non sono dovute ulteriori spese di mediazione</i>	

VALORE DELLA LITE	Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Importo di riferimento per calcolo delle colonne 1,2 e 3 ricavati dalla tabella A) allegata al DM 150/2023, riducendo ogni importo di 1/5
	POSITIVO PRIMO INCONTRO maggiorazione 10%	POSITIVO IN INCONTRO SUCCESSIVO AL PRIMO - maggiorazione 25% -	NEGATIVO IN INCONTRO SUCCESSIVO AL PRIMO	
Fino a euro 1.000,00 o indeterminabile basso	17,60 €	20,00 €	16,00 €	64,00 €
da euro 1.001,00 a euro 5.000,00 o indeterminabile medio	35,20 €	40,00 €	32,00 €	128,00 €
da euro 5.001,00 a euro 10.000,00 o indeterminabile medio	149,60 €	170,00 €	136,00 €	232,00 €
da euro 10.001,00 a euro 25.000,00 o indeterminabile medio	281,60 €	320,00 €	256,00 €	352,00 €
da euro 25.000,01 a euro 50.000,00 o indeterminabile medio	528,00 €	600,00 €	480,00 €	576,00 €
da euro 50.000,01 a euro 150.000,00 o indeterminabile alto	910,40 €	1.030,00 €	824,00 €	960,00 €
da euro 150.000,01 a euro 250.000,00	1.170,40 €	1.330,00 €	1.064,00 €	1.200,00 €
da euro 250.000,01 a euro 500.000,00	2.050,40 €	2.330,00 €	1.864,00 €	2.000,00 €
da euro 500.000,01 a euro 1.500.000,00	3.282,40 €	3.730,00 €	2.984,00 €	3.120,00 €
da euro 1.500.000,01 a euro 2.500.000,00	3.898,40 €	4.430,00 €	3.544,00 €	3.680,00 €
da euro 2.500.000,01 a euro 5.000.000,00	5.570,40 €	6.330,00 €	5.064,00 €	5.200,00 €

Per le mediazioni di valore superiore ad euro 5.000.000,00, si applica un coefficiente dello 0,2%

Tariffe per procedure di mediazione volontarie

Tutti gli importi riportati nelle tabelle sono al netto dell'iva

Quando il valore della controversia è indeterminabile la parte dichiara nell'istanza di mediazione lo scaglione del valore indeterminabile:

Basso: Fino a euro 1.000,00

Medio: da euro 1.000,01 a euro 50.000,00

Alto: da euro 50.000,01

NOTIFICHE (da sommare alle INDENNITÀ): € 6,15 oltre Iva per ogni raccomandata nazionale richiesta; € 13,30 oltre Iva per quelle internazionali salvo verifiche sui costi sostenuti.

Tab. 1) Spese di avvio e spese di mediazione dovute da ciascuna parte o centro di interessi alla presentazione dell'istanza e al momento dell'adesione - art. 34 DM 150/2023

VALORE DELLA LITE	SPESE DI AVVIO	SPESE DI MEDIAZIONE	TOTALE DA VERSARE	TOTALE DA VERSARE COMPRENSIVO DI IVA
Fino a euro 1.000,00 o indeterminabile basso	40,00 €	60,00 €	100,00 €	122,00 €
da euro 1.001,00 a euro 50.000,00 o indeterminabile medio	75,00 €	120,00 €	195,00 €	237,90 €
da euro 50.000,01 o indeterminabile alto	110,00 €	170,00 €	280,00 €	341,60 €

Tab. 2) ulteriori spese di mediazione

CONCILIAZIONE AL PRIMO INCONTRO: sono dovute le ulteriori spese secondo tabella - COLONNA 1)					
CONCILIAZIONE IN INCONTRI SUCCESSIVI AL PRIMO: sono dovute le ulteriori spese secondo tabella - COLONNA 2)					
SENZA CONCILIAZIONE IN INCONTRO SUCCESSIVO AL PRIMO: sono dovute le ulteriori spese secondo tabella - COLONNA 3)					
SENZA CONCILIAZIONE AL PRIMO INCONTRO: <i>non sono dovute ulteriori spese di mediazione</i>					
VALORE DELLA LITE	Colonna 1		Colonna 2		colonna 3
	SPESE POSITIVO PRIMO INCONTRO maggiorazione 10%		SPESE POSITIVO IN INCONTRO SUCCESSIVO AL PRIMO maggiorazione 25%		SPESE NEGATIVO IN INCONTRO SUCCESSIVO AL PRIMO
			22,00 €	25,00 €	20,00 €
			44,00 €	50,00 €	40,00 €
			187,00 €	212,50 €	170,00 €
			352,00 €	400,00 €	320,00 €
			660,00 €	750,00 €	600,00 €
			1.133,00 €	1.287,50 €	1.030,00 €
			1.463,00 €	1.662,50 €	1.330,00 €
			2.563,00 €	2.912,50 €	2.330,00 €
			4.103,00 €	4.662,50 €	3.730,00 €
			4.873,00 €	5.537,50 €	4.430,00 €
			6.963,00 €	7.912,50 €	6.330,00 €
Per le mediazioni di valore superiore ad euro 5.000.000,00, si applica un coefficiente dello 0,2%					



ORGANISMO DI CONCILIAZIONE DEL FORO DI NOCERA INFERIORE

ORGANISMO DI CONCILIAZIONE DEL FORO DI NOCERA INFERIORE
ISCRITTO AL N. 28 DEL REGISTRO TENUTO DAL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA

VIA G. FALCONE, 12/14

TEL & FAX 081 5179998 PBX

C.F. 94012480656 - P.IVA 05378960651

CODICE UNIVOCO DI FATTURAZIONE ELETTRONICA: SI67QL

ORGANISMOCONCILIAZIONENOCERA@GMAIL.COM - ODC.FORONOCERA@LEGALMAIL.IT

WWW.ORDINEAVVOCATINOCERAINFERIORE.IT/ODC