

ANNO XXIII NUMERO 1

OMNIA *i* IUSTITIAE

Ordine degli Avvocati di Nocera Inferiore



EDITORIALE
E adesso?

VOCI DAL PALAZZO DI GIUSTIZIA

*La "Stanza d'Ascolto":
una opportunità reale di sostegno
alle donne vittime di violenza*

*L'8 marzo tra memoria, diritti e consapevolezza:
il video del Comitato Pari Opportunità
del COA di Nocera Inferiore*

LA PAGINA DEI CONVEGNI

*Quale futuro per l'Avvocatura?
La stagione delle riforme*



**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 Ciancio

Direttore Responsabile

Marianna Federico

Comitato di Redazione

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

Hanno collaborato a questo numero

Luisa Citro Calabrese
Teresa Morena
William Nocera

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

Gute.Co srl

Piazza Alcide de Gasperi, 13
Fisciano (SA)

Le immagini a corredo di questo numero
sono tratte dal web

© 2026 Testi Ordine degli Avvocati
di Nocera Inferiore

OMNIA USTITIAE

s o m m a r i o

EDITORIALE

Luigi Ciancio
E adesso? 4

VOCI DAL PALAZZO DI GIUSTIZIA

Teresa Moreno
La “Stanza d’Ascolto”: una opportunità reale di sostegno alle donne vittime di violenza. 6

Luisa Citro Calabrese
L’8 marzo tra memoria, diritti e consapevolezza: il video del Comitato Pari Opportunità del COA di Nocera Inferiore. 7

GIURISPRUDENZA

Lucia Apuzzo
Il deposito telematico dell’appello penale del difensore tra legalità della forma, transizione digitale e limiti del favor impugnationis. 9

Maria Coppola
Autonoma impugnabilità dell’intimazione di pagamento. 11

Emiliana Matrone
La volontaria cancellazione dall’albo professionale del procuratore costituito non determina l’interruzione del giudizio amministrativo. 13

Italo Meoli
Comporto e disabilità: quando il licenziamento diventa discriminatorio. 16

Danno biologico da lavoro e dequalificazione: criteri di accertamento. 18

Demansionamento: illegittimo anche se non prevalente e continuativo. 23

Giudici di pace: ferie, TFR e contributi secondo il diritto UE. 25

Licenziamento illegittimo: regime contributivo tra nullità e annullabilità. 29

Messaggi WhatsApp: quando è legittimo licenziamento. 33

DOTTRINA

Giuseppe Matrone
“Sede episcopale vacante”: profili giuridici. 36

Angelo Mondelli
Sofia Lomonaco

Il pantouflage nell’ordinamento giuridico italiano, natura preventiva nella commissione di illeciti, e comparazione fenomenologica con altri stati, tra dottrina giurisprudenza e analisi sitografica. 39

LA PAGINA DEI CONVEGNI

William Nocera
Quale futuro per l’Avvocatura?
La stagione delle riforme 44

IA E DIRITTO

A cura di Francesco Spinelli, Consigliere dell’Ordine degli Avvocati di Nocera Inferiore
Rapporti tra Diritto Penale e Intelligenza Artificiale. Quadro generale: “diritto penale dell’IA” dopo la L. 132/2025. 46

NOTIZIE DAL CONSIGLIO

A cura di Barbara Barbato, Vicepresidente dell’Ordine degli Avvocati di Nocera Inferiore 50

News CNF 50
News Cassa Forense 53

LE STATISTICHE 55

E adesso?

Ora che il Referendum di natura confermativa afferente la separazione delle carriere tra Giudici è spirato, sorge spontanea la domanda. E adesso?

Per quanto tempo ancora continuerà la diatriba tra sì e no?

Ci sarà una pacificazione tra i due fronti contrapposti alla ricerca di una intesa risolutrice o continuerà la guerriglia fin qui registrata?

La risposta non è semplice e cercarla richiede menti sgombre da infingimenti e pregiudizi.

In primis vanno ricuciti i rapporti tra tutte le componenti del pianeta giustizia, partendo da una piattaforma condivisa.

Di questi tentativi ne sono stati fatti tanti, ma di essi nessuno ha raggiunto l'obiettivo prefissato.

Le varie commissioni parlamentari, animate di buoni propositi, si sono perse in un dedalo di idee che col passare degli anni si sono dissolte nel nulla.

Nelle commissioni, chi aveva il dovere di cercare la soluzione necessaria, si è dimostrato sordo ad ogni iniziativa e le commissioni sono state affondate.

L'ultima in ordine di tempo ha portato tutti al Referendum, radicalizzando una contrapposizione che mai si era vista così.

E quella che doveva essere l'approvazione di una riforma, è diventata una battaglia politica senza quartiere.

Non un confronto sulla legge di riforma quindi ma uno scontro politico che non porta al nulla, come di fatti è avvenuto.

Non è compito di chi scrive commentare le posizioni dei due schieramenti, anche perché la nostra non è una rivista politica.

E' invece una rivista che rappresenta il mondo forense per cui ben può invocare l'inizio di una fase inedita che porti alla soluzione dei problemi della giustizia.

E su questo facciamo affidamento comanda sulla collaborazione fiduciosa che la nostra non si riveli una *Vox Clamantis* in deserto.



*Allegoria della Giustizia come Donna
che tiene una Spada e una Bilancia*
Giovanni Andrea de Ferrari
Galleria di Palazzo Bianco

Voci dal Palazzo di Giustizia

Teresa Moreno

La “Stanza d’Ascolto”: una opportunità reale di sostegno alle donne vittime di violenza.



In occasione della “Giornata internazionale contro la violenza sulle donne”, il 26 Novembre 2025 è stata inaugurata presso la Caserma del Comando Territoriale dei Carabinieri di Nocera Inferiore di via Sarajevo, la “Stanza d’Ascolto”.

Questo spazio, nato dalla sinergia tra l’Arma dei Carabinieri, il Comitato Pari Opportunità del Consiglio dell’Ordine degli Avvocati di Nocera Inferiore ed il Comune di Nocera Inferiore, è dedicato alle donne vittima di violenza, per consentire loro, in un frangente delicato quale quello della decisione di denunciare gli abusi subiti, di trovare reale ascolto, supporto ed accoglienza in un ambiente protetto, confortevole ed alla presenza di personale formato e specializzato.

In un momento storico nel quale le violenze di genere sono in costante aumento si è pen-

sato di dare un segnale concreto di vicinanza e, considerato che molto spesso i figli vivono il medesimo dramma delle violenze, si è pensato anche alla predisposizione di un angolo di gioco riservato ai bambini che accompagnano

le mamme presso la caserma così da rendere meno difficile l’impatto.

Alla presenza dei rappresentanti dei soggetti istituzionali coinvolti, il Comandante Tenente Colonnello Gianfranco Albanese, la Presidente del COA, avv. Anna De Nicola, la Presidente del Comitato Pari Op-

portunità avv. Caterina Ferrara, il Sindaco di Nocera Inferiore avv. Paolo Di Maio e con la partecipazione degli esponenti della Magistratura del Tribunale di Nocera Inferiore, nella persona della Giudice dott.ssa Stefania Ciervo si è svolto anche un momento di riflessione sulla importanza della effettiva presenza di una rete di supporto all’interno di ogni comunità cittadina che dia alle vittime la sicurezza di trovare un sicuro riferimento ed un immediato riscontro alle esigenze di tutela.

Il Comitato Pari Opportunità, che sin dalla propria istituzione ha promulgato e supportato eventi di sensibilizzazione per il contrasto delle violenze di genere, ha espresso la propria soddisfazione nel partecipare a tale progetto che dà il segno tangibile della vicinanza della intera classe forense alle esigenze delle fasce più deboli della cittadinanza.

da sinistra
Anna De Nicola,
Caterina Ferrara,
Paolo De Maio, Gian-
franco Albanese

Luisa Citro Calabrese

L'8 marzo tra memoria, diritti e consapevolezza: il video del Comitato Pari Opportunità del COA di Nocera Inferiore.

In occasione della Giornata internazionale dei diritti delle donne, il Comitato Pari Opportunità del Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Nocera Inferiore ha promosso la realizzazione di un video corale quale momento di riflessione sui temi dell'uguaglianza, della libertà e del riconoscimento dei diritti delle donne.

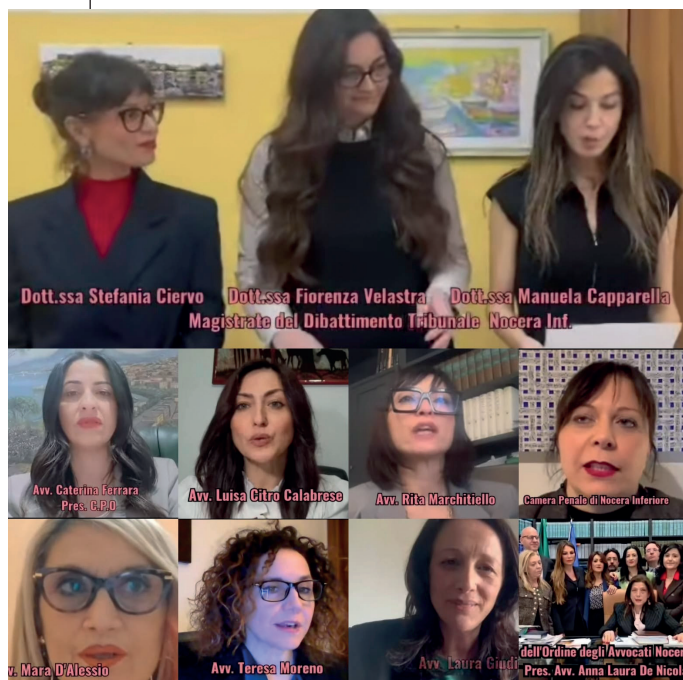
L'iniziativa ha visto la partecipazione di magistrato, avvocate e avvocati che attraverso letture, testimonianze e messaggi di forte impatto emotivo e culturale hanno dato voce a storie di donne simbolo di conquiste civili, giuridiche e sociali.

Ad aprire il video è l'**Avvocata Caterina Ferrara**, Presidente del Comitato Pari Opportunità del C.O.A Di Nocera Inferiore, con una premessa dedicata al significato autentico dell'8 marzo: non una semplice ricorrenza celebrativa, ma una giornata di memoria e consapevolezza, utile a ricordare il lungo percorso delle donne verso il riconoscimento dei propri diritti. La nostra Presidente ha, inoltre, raccontato la straordinaria vita di Lidia Poët, prima donna italiana ammessa all'avvocatura, figura emblematica di una battaglia per il riconoscimento professionale e personale che ha segnato profondamente la storia dell'accesso delle donne alle professioni giuridiche.

Il racconto dell'ingresso delle donne in magistratura è stato affidato alle **magistrate Stefania Ciervo, Fiorenza Valestra e Manuela Capparella**, che, attraverso un intervento unitario articolato in più momenti, hanno ripercorso le diverse fasi storiche di una conquista fondamentale

per l'emancipazione femminile nel mondo della giurisdizione. I loro interventi hanno evidenziato il ritardo con cui alle donne fu consentito l'accesso alla magistratura e le profonde resistenze culturali e sociali che per lungo tempo ne hanno ostacolato il riconoscimento professionale. Attraverso la ricostruzione delle varie tappe storiche, è emerso il difficile cammino compiuto dalle donne per affermare la propria presenza all'interno della funzione giudiziaria, in un contesto in cui autorevolezza, equilibrio e capacità decisionale erano considerati qualità esclusivamente maschili. Ne è derivato un racconto intenso e significativo, capace di restituire il valore di una conquista che oggi appare naturale, ma che rappresenta in realtà il risultato di una lunga evoluzione culturale e giuridica, fondata sul superamento di stereotipi e pregiudizi profondamente radicati nella società.

L'**Avvocata Luisa Citro Calabrese** dedica il proprio intervento alla figura di Alma Sabatini e alle sue "Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana", richiamando con particolare sensibilità il valore profondo delle parole e del linguaggio quali strumenti di rico-



noscimento, dignità e visibilità della presenza femminile nella società, nelle istituzioni e nelle professioni. Il suo intervento evidenzia come il linguaggio non rappresenti un semplice mezzo espressivo, ma contribuisca concretamente a costruire cultura, identità e consapevolezza collettiva. Dare alle donne il diritto di essere nominate — avvocate, magistrato, ministre — significa riconoscerne pienamente il ruolo, la funzione e il valore, superando stereotipi e invisibilità culturali per lungo tempo radicati nella società.

Particolarmente significativo è poi il messaggio della Presidente del Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Nocera Inferiore, l'**Avvocata Anna Laura De Nicola**, che, affiancata dai membri del Consiglio dell'Ordine, richiama il valore fondamentale delle donne nella società contemporanea, ribadendo l'importanza di una cultura fondata sul rispetto, sull'uguaglianza e sulla piena valorizzazione delle differenze.

L'Avvocata Laura Giudice affida al proprio intervento un messaggio breve ma intenso, richiamando l'attenzione sulle battaglie che ancora oggi le donne sono chiamate a sostenere nella quotidianità sociale e lavorativa.

L'Avvocata Teresa Morena conduce lo spettatore nella storia di Bertha von Suttner, prima donna insignita del Premio Nobel per la Pace, attraverso un intervento intenso e profondamente evocativo, capace di trasformare la memoria in emozione. Le sue parole restituiscono la forza di una donna che, in un tempo segnato da conflitti e divisioni, ebbe il coraggio di opporre alla violenza la voce della pace, facendo della dignità umana e della fratellanza tra i popoli una vera battaglia di civiltà. Ne emerge un racconto quasi teatrale, carico di sensibilità e pathos, in cui la figura femminile diventa simbolo di resistenza morale, coraggio e speranza, ricordando come spesso siano proprio le donne, con la forza silenziosa delle proprie idee, a indicare alla

società il cammino verso un futuro più umano e più giusto.

Segue l'intervento dell'**Avvocata Rita Marchiello** dedicato alla rivoluzione delle donne, intesa come trasformazione culturale lenta ma inarrestabile che, nel tempo, ha modificato il volto della società e delle istituzioni.

L'**Avvocata Mara D'Alessio** offre poi un momento particolarmente intenso attraverso la lettura della poesia "Le parole di una donna" di Luigi Vicidomini, in cui il linguaggio poetico diventa strumento di riflessione sulla sensibilità, sulla forza e sulla dignità femminile.

L'**Avvocata Giovanna Fasanino**, in rappresentanza della Camera Penale di Nocera Inferiore, pone infine l'accento sul tema della parità di genere quale obiettivo ancora attuale e imprescindibile per una società realmente democratica e inclusiva.

A concludere il video è l'**Avvocato Diego Del Regno** che affida alle sue parole un messaggio di amore, rispetto e riconoscimento nei confronti delle donne. L'iniziativa del Comitato Pari Opportunità del COA di Nocera Inferiore rappresenta un esempio concreto di come l'avvocatura e la magistratura possano contribuire, anche attraverso il linguaggio della memoria e della narrazione, alla diffusione di una cultura dei diritti, dell'uguaglianza e del rispetto della persona. In un tempo in cui molte conquiste rischiano di essere considerate acquisite una volta per tutte, il valore di iniziative come questa risiede proprio nella capacità di ricordare che i diritti delle donne non appartengono soltanto alla storia, ma costituiscono ancora oggi una responsabilità collettiva. Per chi non avesse ancora visto il video, vi invitiamo a dedicargli qualche minuto: lo troverete sulla pagina **Facebook** del Comitato Pari Opportunità del Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Nocera Inferiore.

Un piccolo contributo di riflessione che speriamo possa lasciare qualcosa a ciascuno di noi.

Giurisprudenza

Lucia Apuzzo

Il deposito telematico dell'appello penale del difensore tra legalità della forma, transizione digitale e limiti del *favor impugnationis*.

Cass. pen., Sez. VI., 8 gennaio 2026, n. 5252

La decisione della Sesta Sezione affronta, con impostazione netta e consapevolmente “di sistema”, un quesito che sta attraversando la più recente giurisprudenza di legittimità: se, una volta entrato a regime l'obbligo di deposito telematico presso il giudice che ha emesso il provvedimento impugnato, l'appello del difensore depositato via PEC o in cancelleria possa ancora considerarsi ammissibile in nome del *favor impugnationis*, del raggiungimento dello scopo o del diritto di accesso al giudice.

La Corte risponde in senso decisamente negativo, affermando il seguente principio: fuori dai casi previsti dall'art. 175-bis c.p.p. e una volta decorse le scansioni temporali dettate dalla disciplina regolamentare transitoria, l'atto di appello presentato dal difensore con modalità diverse dal deposito telematico è inammissibile ai sensi degli artt. 582 e 591, comma 1, lett. c), c.p.p., senza che rilevi il fatto che l'impugnazione sia comunque giunta a conoscenza del giudice competente.

Il provvedimento trae origine da due appelli dichiarati inammissibili dalla Corte di appello di Torino perché proposti, rispettivamente, a mezzo PEC il 29 aprile 2025 e mediante deposito analogico in cancelleria il 2 maggio 2025, avverso una sentenza del G.u.p. di Torino resa all'esito di giudizio abbreviato. La circostanza decisiva è che il Presidente del Tribunale di Torino aveva sì disposto, ai sensi dell'art. 175-bis c.p.p., una temporanea possibilità di deposito non telematico, ma soltanto per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2025 e il 14 aprile

2025; successivamente, non risultavano ulteriori provvedimenti di sospensione o malfunzionamenti del portale.

Le difese articolavano due linee argomentative. Da un lato, si sosteneva che il D.M. 29 dicembre 2023, n. 217, art. 3, come modificato dal D.M. 27 dicembre 2024, n. 206, art. 1, consentirebbe sino al 1° gennaio 2027 il deposito via PEC degli atti destinati alla Corte di Appello. Dall'altro, si eccepeva che la sanzione di inammissibilità non potrebbe dipendere da una fonte regolamentare, né potrebbe legittimarsi un formalismo tanto rigido da entrare in collisione con l'art. 6 CEDU e con il principio del *favor impugnationis*.

La Corte ricostruisce, preliminarmente, la trama normativa.

La regola generale è scolpita dall'art. 111-bis c.p.p.: in ogni stato e grado del procedimento, il deposito di atti, documenti, richieste e memorie ha luogo “esclusivamente con modalità telematiche”, salvo le eccezioni di cui all'art. 175-bis e quelle concernenti gli atti compiuti personalmente dalle parti. In materia di impugnazioni, poi, il novellato art. 582 c.p.p. stabilisce che l'atto deve essere presentato mediante deposito con le modalità previste dall'art. 111-bis nella cancelleria del giudice che ha emesso il provvedimento impugnato. La relativa sanzione è espressamente prevista dall'art. 591 c.p.p., che dichiara inammissibile l'impugnazione quando non siano osservate, tra l'altro, le disposizioni dell'art. 582.

Il nodo, dunque, non è se il decreto ministeriale introduca una sanzione nuova. La sanzione è già nella legge. La fonte regolamentare interviene soltanto a dettagliare il funzionamento del sistema telematico e a modulare la transizione temporale verso la piena obbligatorietà del deposito digitale.

La parte più interessante del ragionamento riguarda il coordinamento tra disciplina codicistica e regime transitorio. L'art. 87 del d.lgs. n.

150/2022 differisce l'applicazione delle nuove disposizioni sino all'entrata in vigore dei regolamenti attuativi; nel periodo transitorio, l'art. 87-bis ammetteva, per gli atti diversi da quelli sottratti a tale regime, il deposito via PEC, dettando per le impugnazioni specifici requisiti formali e ulteriori cause di inammissibilità. Ma tale disciplina transitoria non è indefinita: essa cede man mano che il regolamento individua uffici e atti per i quali il deposito deve divenire esclusivamente telematico.

È qui che assume rilievo l'art. 3 del D.M. n. 217/2023, come modificato dal D.M. n. 206/2025, art. 1: dal 1° gennaio 2025 il deposito presso il tribunale ordinario avviene esclusivamente in via telematica; per i procedimenti del libro VI, tra cui il giudizio abbreviato, il termine slitta al 31 marzo 2025. Diversamente, per le Corti di Appello il regime esclusivamente telematico decorre dal 1° gennaio 2027, con persistenza fino al 31 dicembre 2026 di forme anche non telematiche.

L'equivoco difensivo — smontato con chiarezza dalla Corte — consiste nell'aver riferito il regime della Corte di Appello all'atto di appello. Ma l'atto di appello non si deposita presso il giudice dell'impugnazione; si deposita, per espressa previsione dell'art. 582 c.p.p., presso il giudice che ha emesso il provvedimento impugnato. Ne segue che, se la sentenza proviene dal tribunale, il deposito deve rispettare il regime vigente per il tribunale, non quello della Corte di Appello.

Ad avviso della Corte, sia nella prima ipotesi, ossia quella dell'appello del difensore inviato via PEC dopo il venir meno del periodo transitorio e fuori da situazioni di malfunzionamento accertato; sia in quella dell'appello del difensore depositato materialmente in cancelleria, si ravvisa uno "scostamento dal modello legale".

L'approdo appare coerente con la struttura dell'art. 582 c.p.p.: il comma 1-bis consente il deposito personale, anche analogico, solo alle

parti private che compiano personalmente l'atto; non al difensore, il quale resta vincolato, quando opera come autore dell'impugnazione, alla forma telematica prevista dall'art. 111-bis. In questa prospettiva, l'atto analogico del difensore non è una mera irregolarità, ma un atto compiuto in forma diversa da quella legalmente prescritta.

Sul piano teorico, il punto più delicato è il rapporto tra il nuovo formalismo digitale e i tradizionali principi di conservazione dell'impugnazione.

La Corte esclude che il favor impugnationis o il principio del raggiungimento dello scopo possano neutralizzare l'inammissibilità. La distinzione tracciata è netta: un conto è l'uso del mezzo previsto dall'ordinamento con imperfezioni interne al medesimo circuito digitale; altro conto è l'uso di un mezzo radicalmente diverso da quello legale. Solo nel primo caso può astrattamente discutersi di "continuità digitale" o di conformità sostanziale al modello legale; nel secondo caso, invece, il difetto investe il canale stesso di proposizione dell'atto.

La sentenza si colloca così nel solco di un orientamento ormai rigoroso, confermato anche da successive decisioni della Cassazione, tra cui Cass., Sez. III, 13 marzo 2026, n. 9585, Cass., Sez. V, 17 marzo 2026, n. 10257 e Cass., Sez. V, 17 marzo 2026, n. 10258, nelle quali l'idea di fondo è che la telematizzazione non persegue soltanto finalità di recapito dell'atto, ma un obiettivo organizzativo generale di efficienza, tracciabilità e sicurezza del processo.

Non meno rilevante è, inoltre, il passaggio dedicato all'art. 6 CEDU. La difesa richiamava il precedente Succi c. Italia, assumendo che un sistema di regole eccessivamente formali ostacolerebbe il diritto di accesso alla giurisdizione superiore. La Corte, tuttavia, distingue correttamente il piano del formalismo interpretativo da quello della conformazione legislativa delle modalità di esercizio dell'impugnazione.

Nel caso esaminato, osserva la Corte, non si è in presenza di un'interpretazione giurisprudenziale creativa o sproporzionata, ma dell'applicazione di una causa di inammissibilità direttamente posta dalla legge. E tale disciplina, a parere della Corte, supera il vaglio di compatibilità convenzionale perché persegue uno scopo legittimo, è chiara e prevedibile, non impone oneri irragionevoli e non determina conseguenze sproporzionate.

Il ragionamento è solido, anche se non esente da possibili riserve critiche. È vero che la norma è chiara e che la digitalizzazione del processo risponde a un interesse pubblico rilevante. Tuttavia, non può negarsi che il confine tra legalità della forma e compressione dell'accesso al giudice sarà destinato a misurarsi, in futuro, sulla concreta accessibilità dell'infrastruttura tecnologica, sulla stabilità dei portali e sulla effettiva uniformità delle prassi applicative negli uffici giudiziari. La stessa centralità riconosciuta all'art. 175-bis c.p.p. mostra che il legislatore è consapevole del fatto che il sistema regge solo se il malfunzionamento viene tempestivamente accertato e governato.

La pronuncia della Sesta Sezione rappresenta una delle più chiare formulazioni del nuovo paradigma delle impugnazioni penali nell'era del processo telematico. Il messaggio è inequivoco: una volta scattato il regime di obbligatorietà presso l'ufficio competente e salvo i casi di malfunzionamento disciplinati dall'art. 175-bis c.p.p., il difensore non dispone di un'alternativa tra deposito telematico, PEC e deposito analogico. La forma digitale non è una mera modalità preferenziale, ma l'unico canale legale di proposizione dell'impugnazione.

Ne deriva un forte effetto conformativo sulla prassi forense: l'avvocato deve verificare non solo il termine e il contenuto dell'impugnazione, ma anche il regime tecnico-normativo vigente presso l'ufficio del giudice a quo, poiché è su quel versante che oggi si gioca, in misura

crescente, l'accesso stesso al grado successivo di giudizio. In questo senso, la sentenza Tola costituisce una decisione-soglia: segna il passaggio dal "processo telematico consentito" al "processo telematico dovuto", con tutte le conseguenze, anche severe, che tale passaggio comporta.

Maria Coppola

Autonoma impugnabilità dell'intimazione di pagamento.

Nota a Corte di Cassazione, sez. tributaria, ordinanza n. 4889 del 04.03.2026

La Cassazione conferma l'autonoma impugnabilità dell'intimazione di pagamento.

Premessa.

L'intimazione di pagamento è l'atto previsto dall'art. 50 del D.P.R. n. 602/1973 affinché l'Agente della riscossione inviti il debitore a pagare entro 5 giorni, prima di procedere al relativo recupero con azioni esecutive.

Diventa necessaria ove l'espropriazione forzata non sia iniziata entro un anno dalla notifica della cartella di pagamento e, solitamente, precede misure come il pignoramento, il fermo amministrativo o l'iscrizione ipotecaria.

Lungi dal rappresentare un semplice avviso informativo, dunque, l'intimazione di pagamento assurge ad atto inserito a pieno titolo nel procedimento della riscossione coattiva.

La vicenda.

Il caso trae origine da un pignoramento presso terzi notificato da Agenzia delle Entrate Riscossione ad una contribuente per il mancato pagamento di plurime cartelle esattoriali relative agli anni '90.

La Corte di Giustizia Tributaria di primo grado aveva accolto la domanda, annullando l'atto esecutivo.

Tale decisione era stata, poi, confermata anche dai Giudici di secondo grado, secondo i quali

sussisteva una irregolarità formale della notifica ed erano, pertanto, spirati i termini decadenziali.

La pronuncia veniva impugnata innanzi alla Corte di Cassazione poiché - secondo la tesi prospettata da AdER - i Giudici dell'appello non avrebbero tenuto conto della notifica di precedenti intimazioni di pagamento, avvenute nel 2005, e che non erano mai state impugunate dalla contribuente, così rendendo definitiva la pretesa.

La Cassazione ha accolto il ricorso dell'Agente della Riscossione, cassando la sentenza con rinvio alla Corte di Giustizia Tributaria di secondo grado: il nuovo giudizio dovrà accertare se le intimazioni di pagamento del 2005 siano state effettivamente notificate.

La ratio della decisione dei Giudici di legittimità.

Alla base della decisione della Suprema Corte, vi è l'analisi della "natura" dell'intimazione di pagamento: non mero sollecito, ma atto che, se non impugnato nei termini, cristallizza la pretesa, rendendo non più contestabili i vizi non eccepiti¹.

È ormai da tempo indiscusso che, seppure l'art. 19 del D.Lgs. n. 546/1992 elenchi gli atti autonomamente impugnabili dinanzi alle Corti di Giustizia tributarie in maniera tassativa, ciò non precluda la possibilità di impugnare anche altri atti (nello specifico, intimazione di pagamento), qualora *"con gli stessi l'amministrazione finanziaria porti a conoscenza del contribuente una ben individuata pretesa, esplicitandone le ragioni fattuali e giuridiche, siccome è possibile un'interpretazione estensiva delle disposizioni in materia in ossequio alle norme costituzionali di tutela del contribuente (artt. 24 e 53 Cost.) e di*

¹ Il principio sostenuto nell'ordinanza in commento ricalca precedente pronuncia della Cassazione, che, con l'ordinanza n. 35019 del 31.12.2025, si era già espressa negli stessi termini.

*buon andamento dell'amministrazione (art. 97 Cost.), ed in considerazione dell'allargamento della giurisdizione tributaria operato con la legge 28 dicembre 2001, n. 448"*².

L'omessa impugnazione dell'intimazione di pagamento preclude, di conseguenza, di sollevare successivamente eccezioni relative a vizi degli atti precedenti, come, ad esempio, la mancata notifica delle cartelle esattoriali originarie.

A ben vedere, è il principio stesso di stabilità dei rapporti giuridici ad avallare tale scelta, che, pertanto, appare più che condivisibile: ove un atto impugnabile venga ritualmente notificato ma non opposto, il contenuto di quell'atto diventerà definitivo.

Nella fattispecie in esame, infatti, l'impugnazione del pignoramento - atto successivo rispetto all'intimazione di pagamento - non ha sanato l'inerzia rispetto all'atto precedente, diventato definitivo.

Non meramente eventuale, ma addirittura cruciale, dunque, per una migliore tutela del contribuente, diventa l'impugnazione tempestiva dell'intimazione di pagamento, al fine di evitare che il credito tributario diventi definitivo.

Il richiamo del Tribunale di Salerno-sezione Lavoro al principio affermato dalla Cassazione.

Il principio appena richiamato e sancito dall'ordinanza in commento ha trovato applicazione anche nella giurisprudenza di merito a noi più vicina territorialmente.

Ed, infatti, con la sentenza n. 479 del 12 marzo 2026, il Tribunale di Salerno - Sezione Lavoro ha deciso il caso di un contribuente che aveva impugnato una comunicazione preventiva di iscrizione ipotecaria, contestando la legittimità della pretesa e deducendo, tra l'altro, questioni relative agli atti presupposti. Pure in questa fattispecie era emerso che al ricorrente era già stata notificata una precedente intimazione di

² In termini, *ex multis*, sentenza Cassazione n. 2058 del 19 gennaio 2024

pagamento senza impugnarla.

Proprio sul punto il Tribunale di Salerno ha richiamato l'ordinanza n. 6889/26 della Cassazione, condividendone le ragioni: "l'intimazione non opposta "sana" retroattivamente ogni irregolarità precedente, rendendo il credito fiscale definitivo e inattaccabile".

Gli atti non contestati, infatti, consolidano in maniera definitiva la pretesa tributaria, rendendo superfluo e tardivo qualsiasi successivo accertamento sulla notifica della cartella di pagamento originaria: l'inerzia del contribuente, cioè, trasforma un debito potenzialmente contestabile in un'obbligazione cristallizzata, contro la quale non sarà più possibile successivamente sollevare alcuna difesa.

Ne deriva conseguentemente che le "strategie processuali" andranno d'ora in avanti ben calibrate col giusto principio secondo cui non possono di continuo essere messi in discussione profili ormai consolidati.

Emiliana Matrone

La volontaria cancellazione dall'albo professionale del procuratore costituito non determina l'interruzione del giudizio amministrativo.

Come è noto quando una parte è rappresentata in giudizio da un unico avvocato, alcuni eventi che riguardano quest'ultimo possono determinare l'interruzione del processo. Qualora invece la parte sia rappresentata da più avvocati autorizzati a difendere la medesima parte disgiuntamente, l'evento che colpisce uno solo di essi, non produce alcuna interruzione (Cass. 2577/2003).

In particolare, il processo si interrompe automaticamente al verificarsi dei fatti elencati dall'art. 301, co 1, cpc e cioè:

- a) morte;
- b) radiazione dall'albo professionale;

c) sospensione dall'albo professionale.

A questi eventi la Corte di Cassazione ha ritenuto di poter equiparare:

d) la cancellazione dall'albo per motivi disciplinari (Cass. 25641/2010);

e) la cancellazione volontaria dell'avvocato (Cass. 21359/2020).

Notoriamente, l'interruzione si verifica dal giorno in cui si verifica l'evento, senza che siano necessarie dichiarazioni o notifiche (Cass. 1355/2012) e indipendentemente anche dalla conoscenza che il giudice o le altre parti abbiano dell'evento interruttivo (Cass. 1006/2020).

Da tale momento si verifica la preclusione di ogni ulteriore attività processuale, che se compiuta è causa di nullità degli atti successi e della sentenza, nullità che può essere fatta valere come motivo di impugnazione (Cass. 28846/2018).

Occorre puntualizzare che l'automatica interruzione del processo presuppone un concreto pregiudizio arrecato al diritto di difesa (Cass. 24849/2019). Ciò ad esempio non avviene quando la sospensione dell'avvocato si è verificata tra un'udienza e la successiva.

Inoltre, va precisato che l'evento può essere dedotto e provato solo dalla parte colpita dall'evento interruttivo, anche se il giudice può rilevarlo d'ufficio a tutela del diritto di difesa.

Viceversa, non determinano l'interruzione del processo la rinuncia alla procura da parte dell'avvocato o la revoca della procura proveniente dalla parte.

Neppure la malattia anche grave dell'avvocato o l'infermità mentale comportano l'interruzione del processo (Cass. 9277/1996).

Recentemente, in tema di processo amministrativo, il Consiglio di Stato, Sezione IV, con la Sentenza 18 marzo 2026, n. 2314, ha affermato che "la volontaria cancellazione dall'albo professionale del procuratore costituito non determina l'interruzione del giudizio ex art. 301, comma 1, c.p.c., atteso che, mentre le ipotesi ivi previste sono accomunate dal

fatto di essere indipendenti (almeno in via diretta) dalla volontà del professionista o del cliente, la volontaria cancellazione è assimilabile alle ipotesi indicate nel comma 3 del medesimo articolo (revoca della procura o rinuncia ad essa)”.

Nel caso specifico, era stata ordinata la demolizione di un manufatto parzialmente abusivo, in quanto erano stati costruiti 30 mq in più rispetto al progetto a suo tempo approvato con regolare permesso di costruire.

La proprietaria dell'immobile impugnava l'ordine di demolizione innanzi al T.A.R. Latina (n.r.g. 691 del 2008).

Nel frattempo, veniva presentata regolare istanza di sanatoria, che però veniva archiviata con esito negativo ed il bene veniva acquisito al patrimonio comunale.

Tale provvedimento di acquisizione veniva impugnato innanzi al T.A.R. Latina (n.r.g. 669 del 2013).

Successivamente, il giudizio per impugnazione dell'ordine di demolire veniva definito con la sentenza n. 92 del 2015, con cui veniva dichiarata l'inammissibilità del gravame per assenza di lesività dell'ordine di demolizione. Detta decisione derivava dalla considerazione che “l'amministrazione avrebbe dovuto prima esprimersi sulla successiva istanza di sanatoria e poi, dopo eventuale rigetto della stessa istanza di sanatoria, spiccare un nuovo ordine di demolizione”. La sentenza non veniva impugnata e dunque passava in giudicato.

Invece, il giudizio per l'impugnazione del provvedimento di acquisizione veniva accolto con la sentenza n. 487 del 2023, in quanto, secondo il ragionamento del TAR, l'amministrazione avrebbe dovuto “riadottare... un'ulteriore ordinanza di demolizione, dopo la necessaria (a sua volta) pronuncia sulla sanatoria”.

La suddetta sentenza veniva impugnata dal Comune per i seguenti motivi:

1. erroneità nella parte in cui il ricorso di primo

grado non sarebbe stato dichiarato improcedibile (a seguito di archiviazione dell'istanza di sanatoria);

2. erroneità nella parte in cui si impone alla P.A. la adozione di un nuovo provvedimento di demolizione;

3. venivano poi riproposte le difese e le eccezioni già formulate in primo grado avverso altri motivi di ricorso poi assorbiti.

La proprietaria dell'immobile si costituiva e, nel chiedere il rigetto del gravame, formulava in ogni caso eccezione di interruzione del giudizio in quanto l'originario difensore dell'amministrazione comunale si era nel frattempo cancellato volontariamente dall'albo degli avvocati. All'udienza, le parti rassegnavano le rispettive conclusioni ed il ricorso, quindi, veniva trattenuto per la decisione.

In primo luogo, il Collegio segnalava che l'appellata, a sostegno dell'eccezione di interruzione del processo, richiamava un orientamento giurisprudenziale secondo cui “la cancellazione volontaria dall'albo avvocati sarebbe equiparabile alla morte o interdizione dell'avvocato (di qui la necessaria interruzione del processo ex art. 301 c.p.c.)”. Infatti, la Corte di Cassazione, sul punto, osserva che la cancellazione volontaria dall'Albo da parte del difensore, al pari della sospensione, radiazione o morte, determinava l'automatica interruzione del giudizio stante l'identica impossibilità ad essere presente nel processo. In particolare, la Corte evoca il principio espresso dalle Sezioni Unite con la Sentenza n. 3702/2017, secondo il quale “la disposizione di cui all'art. 301 cpc trova applicazione anche in caso di cancellazione volontaria, in quanto ai fini dell'interruzione del giudizio ciò che rileva è la perdita dello status di avvocato legalmente esercente e nessuna rilevanza va attribuite alla causa della cancellazione, sia essa volontaria o autoritaria”.

Orbene, secondo il riferito orientamento in caso di cancellazione volontaria del difensore

dall'albo professionale in pendenza del processo questo va interrotto. Infatti, come stabilito dalle Sezioni Unite, il difensore non più iscritto all'albo è impossibilitato all'ulteriore esercizio della professione forense, che sarebbe non solo illegittimo, ma il suddetto esercizio verrebbe sanzionato anche sotto il profilo penale ai sensi dell'art. 348 cpc, per esercizio abusivo della professione. Inoltre, non va trascurato che la mancanza di iscrizione all'albo professionale determina il venire meno dello ius postulandi, come capacità di compiere o ricevere atti processuali.

Tuttavia, il Collegio ricordava che nella giurisprudenza della Suprema Corte di Cassazione esisteva anche un differente orientamento secondo cui tale cancellazione volontaria, poiché non espressamente contemplata tra le cause di interruzione del processo ex art. 301 c.p.c., andrebbe piuttosto equiparata alla revoca/rinuncia e subentro di un altro legale (Cass. n. 12376/2014).

In proposito, la Suprema Corte di Cassazione afferma che "la volontaria cancellazione dall'albo professionale del procuratore costituito non dà luogo all'applicazione dell'art. 301 c.p.c., comma 1, e non determina quindi l'interruzione del processo, in quanto, mentre le ipotesi ivi previste sono accomunate dal fatto di essere indipendenti (almeno in via diretta) dalla volontà del professionista o del cliente, la volontaria cancellazione è assimilabile alle ipotesi indicate nel terzo comma del medesimo articolo (revoca della procura o rinuncia ad essa)".

La Cassazione soggiunge che "la cancellazione volontaria dall'albo del difensore non può assolutamente essere equiparata alla morte o radiazione o sospensione del medesimo, essendo all'evidenza quest'ultimi eventi, a differenza del primo, indipendenti dalla volontà dell'interessato".

Il Collegio riteneva di dover aderire a tale ultimo orientamento e, pertanto, facendo proprie

le argomentazioni esposte dalla Cassazione da ultima esaminata, stabiliva che l'eccezione di interruzione dovesse ritenersi superata.

Quanto invece al merito dell'appello, il Collegio argomentava in questo modo: "1) È vero che la giurisprudenza si è ormai consolidata su un orientamento per cui "la presentazione di un'istanza di sanatoria ex art. 36 d.P.R. n. 380/2001 non rende inefficace la pregressa ordinanza di demolizione, ma determina una mera sospensione della sua efficacia con la conseguenza che, in caso di rigetto dell'istanza di sanatoria, l'ordine di demolizione riacquista la sua efficacia" (cfr. C.G.A.R.S. n. 581 del 14 luglio 2025 e C.d.S. n. 9148 del 23 ottobre 2023); 2) È anche vero, tuttavia, che la sentenza del T.A.R. Latina n. 92 del 2015, pur non aderendo a tale orientamento, è comunque passata in giudicato sul punto specifico dettando la regola iuris del caso concreto ossia che, dopo il rigetto dell'istanza di sanatoria, l'amministrazione avrebbe dovuto adottare un nuovo ordine di demolizione; 3) Poiché tale nuovo ordine di demolizione non è stato pacificamente spiccato (l'amministrazione ha infatti adottato direttamente un provvedimento di acquisizione al patrimonio comunale) va da sé che il provvedimento di acquisizione qui gravato si è posto in frontale contrasto con il giudicato di cui alla sentenza n. 92 del 2015 del T.A.R. Latina".

Sulla base di tali considerazioni, il ricorso in appello veniva rigettato.

La Sentenza del Consiglio di Stato in commento, dunque, ci ha offerto l'opportunità di affrontare l'interessante ed attuale tema delle conseguenze derivanti dalla cancellazione volontaria dell'avvocato di una delle parti dall'albo professionale nel corso del giudizio.

In sintesi, possiamo concludere che sulla questione esistono due differenti orientamenti:

Orientamento estensivo: Equipara la cancellazione volontaria agli eventi di cui all'art. 301 c.p.c. (morte/radiazione), ritenendo che la per-

dita dello status professionale prevalga sulla volontà.

Orientamento restrittivo: Alcune pronunce (più datate o in ambito amministrativo) tendono a distinguere la cancellazione volontaria, assimilandola alla revoca del mandato.

Italo Meoli

Comporto e disabilità: quando il licenziamento diventa discriminatorio.

Il licenziamento per superamento del periodo di comporto può integrare una forma di discriminazione indiretta quando incide in modo sproporzionato su un lavoratore disabile.

In tali casi, il datore di lavoro è tenuto ad attivarsi per verificare la natura delle assenze e adottare accomodamenti ragionevoli.

L'inerzia datoriale, anche in presenza di una condizione conoscibile, comporta la nullità del recesso.

Disabilità e licenziamento per superamento del periodo di comporto.

Con la sentenza n. 8211 del 2 aprile 2026, la Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, è tornata a pronunciarsi in materia di tutela dei lavoratori disabili, con specifico riferimento al licenziamento per superamento del periodo di comporto.

La pronuncia interviene a chiarire i presupposti della discriminazione indiretta, rafforzando l'obbligo datoriale di adottare accomodamenti ragionevoli.

Il caso esaminato

La controversia trae origine dal licenziamento intimato da una società cooperativa nei confronti di una lavoratrice per superamento del periodo di comporto, a seguito di 371 giorni di assenza nel triennio, di cui 329 riconducibili a una patologia cronica che aveva determinato un'invalidità civile fino al 70%.

Sia il giudice di primo grado sia la Corte d'Appello di Milano avevano dichiarato la nullità

del licenziamento, qualificandolo come discriminatorio.

In particolare, la Corte territoriale aveva rilevato che il contratto collettivo applicato non prevedeva alcuna distinzione tra lavoratori disabili e non disabili ai fini del computo delle assenze, con conseguente effetto penalizzante per la lavoratrice.

Avverso tale decisione, il datore di lavoro proponeva ricorso per cassazione, contestando, tra l'altro, la mancata considerazione dell'assenza di colpa e della non conoscenza dello stato di disabilità.

La questione all'attenzione della Suprema Corte



La Corte di Cassazione è stata chiamata a pronunciarsi su una duplice questione:

- se il licenziamento per superamento del periodo di comporto possa integrare una forma di discriminazione indiretta nei confronti del lavoratore disabile;
- se l'assenza di conoscenza dello stato di disabilità da parte del datore di lavoro possa escludere la responsabilità datoriale.

La decisione della Cassazione

La discriminazione indiretta: natura oggettiva
In primo luogo, la Suprema Corte ha ribadito che la discriminazione indiretta, ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 216/2003 e della Direttiva 2000/78/CE, si configura quando una disposizione apparentemente neutra determina un effetto sfavorevole per una determinata categoria di lavoratori.

Elemento centrale è la natura oggettiva della discriminazione: ciò che rileva è l'effetto pregiudizievole e non l'intento o la colpa del datore di lavoro.

Tale principio si pone in continuità con precedenti arresti giurisprudenziali (tra i quali Cass. nn. 9095/2023), richiamati espressamente nella pronuncia.

L'obbligo di accomodamenti ragionevoli

Particolare rilievo assume l'obbligo, previsto dall'art. 3, comma 3-bis, del d.lgs. n. 216/2003 e dall'art. 5 della Direttiva 2000/78/CE, di adottare accomodamenti ragionevoli.

La Corte ha chiarito che tale obbligo non ha natura meramente passiva, ma impone al datore di lavoro un comportamento attivo, volto a individuare soluzioni organizzative idonee a consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

In tal senso, viene richiamato il principio già affermato in Cass. n. 6497/2021, secondo cui il datore deve dimostrare di aver compiuto uno sforzo diligente ed esigibile per evitare il licenziamento.

Conoscenza e conoscibilità della disabilità

Uno dei passaggi più rilevanti della decisione riguarda il tema della conoscenza dello stato di disabilità.

La Cassazione distingue chiaramente tra:

- discriminazione indiretta, che prescinde dalla colpa;
- violazione dell'obbligo di accomodamenti, che richiede invece la colpevolezza.

Nel caso di specie, era stata accertata la conoscibilità della condizione di disabilità, desumibile da elementi quali:

- certificazioni mediche;
- giudizi di idoneità con limitazioni espressi dal medico competente.

Richiamando precedenti conformi (Cass. nn. 11731/2024, 14316/2024), il Collegio di legittimità ha affermato che il datore di lavoro ha l'onere di attivarsi per acquisire informazioni sulle condizioni del lavoratore, anche mediante

interlocazione diretta.

Il ruolo della cooperazione tra le parti

La pronuncia valorizza il principio di collaborazione tra datore di lavoro e lavoratore, coerentemente con la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (ratificata con legge n. 18/2009).

Il lavoratore è tenuto a non adottare comportamenti ostruzionistici, mentre il datore deve promuovere un confronto finalizzato all'individuazione di soluzioni ragionevoli.

Tale impostazione è stata recentemente confermata anche dalla Corte di Giustizia dell'Unione europea (CGUE, 11 settembre 2025, causa C-5/24).

Rigettato il ricorso della società datrice di lavoro

La Corte di Cassazione, in conclusione, ha rigettato il ricorso della società, confermando la nullità del licenziamento.

La decisione si fonda su tre elementi principali:

1. la mancata adozione di accomodamenti ragionevoli;
2. la conoscibilità dello stato di disabilità;
3. l'inadempimento dell'obbligo di diligenza datoriale.

Ne conseguiva la legittima applicazione della tutela reintegratoria prevista dall'art. 2 del d.lgs. n. 23/2015, nonché la condanna del datore di lavoro alle spese di giudizio.

Comporto e disabilità: verifica preventiva e obblighi datoriali

La pronuncia in esame rafforza un orientamento ormai consolidato, secondo cui il licenziamento per superamento del periodo di comporto deve essere preceduto da una verifica concreta delle condizioni del lavoratore disabile e dall'adozione di misure organizzative adeguate.

In assenza di tali adempimenti, il recesso datoriale si espone a una duplice censura: da un lato, come discriminazione indiretta; dall'altro, come violazione dell'obbligo di accomodamenti ragionevoli.

La sentenza n. 8211/2026 conferma, quindi, la

centralità di un approccio proattivo e collaborativo nella gestione dei rapporti di lavoro con soggetti disabili, imponendo al datore di lavoro un elevato standard di diligenza e responsabilità.

Superamento del comportamento: quando il datore perde il diritto di licenziare

Da segnalare anche una recente ordinanza - n. 7975 del 31 marzo 2026 - intervenuta sempre sul tema del superamento del periodo di comportamento, che affronta il distinto ma connesso profilo della rinuncia tacita al potere di licenziamento.

Comportamento: rinuncia tacita e limiti al licenziamento tardivo

In tale occasione, è stato chiarito che, qualora il datore di lavoro, pur a fronte dell'avenuto superamento del comportamento, consenta la prosecuzione del rapporto per un periodo apprezzabile successivo al rientro in servizio del lavoratore, tale comportamento può assumere valore concludente e integrare una rinuncia al recesso.

Ne deriva la formazione di un affidamento legittimo del lavoratore sulla continuità del rapporto.

Sotto il profilo operativo, la conseguenza è rilevante: le assenze pregresse, già idonee a legittimare il licenziamento, non possono essere successivamente valorizzate, dovendo l'eventuale recesso fondarsi su eventi ulteriori e autonomi.

Il coordinamento tra le due pronunce consente di individuare un principio unitario: il licenziamento per superamento del periodo di comportamento non è riconducibile a un automatismo applicativo, ma richiede una gestione attiva, tempestiva e coerente da parte del datore di lavoro.

Se, infatti, in presenza di disabilità assume rilievo l'obbligo di verifica e di adozione di accomodamenti ragionevoli, in via generale emerge anche l'esigenza di un esercizio non dilazionato del potere di recesso. In entrambe le ipotesi, l'inerzia datoriale si traduce in un elemento idoneo a incidere sulla legittimità del licenziamento.

Italo Meoli

Danno biologico da lavoro e dequalificazione: criteri di accertamento

Il demansionamento del lavoratore subordinato, uno dei profili più rilevanti e frequentemente oggetto di contenzioso, trova la propria disciplina nell'art. 2103 del codice civile, che impone al datore di lavoro l'obbligo di adibire il lavoratore a mansioni corrispondenti al livello di inquadramento contrattuale, ovvero a mansioni equivalenti.

Questo il tema al centro della sentenza del **Tribunale di Roma - sezione lavoro - del 9 ottobre 2025 n. 9970**, che affronta in modo articolato il tema della dequalificazione professionale, offrendo chiarimenti rilevanti in merito a:

- la nozione di demansionamento;
- i criteri di accertamento giudiziale;
- la prova del danno;
- la quantificazione del risarcimento, anche in relazione al danno biologico.

I fatti di causa e le domande del ricorrente

La vicenda trae origine dal ricorso proposto da un lavoratore dipendente di una società operante nel settore delle telecomunicazioni, inquadrato al livello 7Q del CCNL Telecomunicazioni, livello che secondo la declaratoria contrattuale è caratterizzato dallo svolgimento di attività ad elevato contenuto professionale, connotate da:

- autonomia operativa;
- capacità decisionale;
- responsabilità diretta nella gestione di progetti o funzioni aziendali.

Nel corso del rapporto di lavoro, il lavoratore aveva inizialmente ricoperto ruoli di rilievo nell'ambito marketing e nella gestione di progetti strategici, coerenti con il livello di inquadramento. Tuttavia, nel tempo, si sarebbe veri-

ficata una progressiva modifica delle mansioni assegnate.

L'analisi della documentazione e delle testimonianze, come emerge dalle pagine centrali della sentenza, evidenzia una evoluzione regressiva delle attività svolte, caratterizzata da:

- riduzione delle responsabilità;
- progressiva esclusione da progetti rilevanti;
- assegnazione a compiti meramente esecutivi o di supporto.

Tale mutamento non risulta accompagnato da una formale variazione dell'inquadramento contrattuale, elemento che assume rilievo centrale ai fini della qualificazione giuridica della fattispecie.

Le condotte contestate dal lavoratore

Il ricorrente ha dedotto una pluralità di condotte datoriali idonee a integrare una fattispecie di demansionamento, articolate su tre principali direttrici.

1. Adibizione a mansioni inferiori.

Secondo quanto prospettato, il lavoratore sarebbe stato assegnato a partire dal 2008 a mansioni non riconducibili al livello 7Q bensì a attività prive di contenuto decisionale e gestionale. In particolare, le attività svolte risultavano limitate a:

- raccolta ed elaborazione dati;
- predisposizione di report standardizzati;
- compiti operativi privi di autonomia.

Tali mansioni, come evidenziato anche dalle testimonianze, non comportavano alcun margine di discrezionalità né responsabilità diretta, risultando quindi incompatibili con il livello di inquadramento.

2. Periodi di inattività lavorativa.

Ulteriore elemento rilevante è rappresentato dalla presenza di prolungati periodi di inattività, durante i quali il lavoratore non veniva assegnato a specifiche attività. In alcuni casi, l'inattività risultava pressoché totale, configuran-

do una situazione di sostanziale inutilizzazione della prestazione lavorativa.

La giurisprudenza, richiamata implicitamente nella motivazione, riconosce che anche l'inattività forzata può integrare una forma di demansionamento, in quanto incide negativamente sul patrimonio professionale del lavoratore.

3. Progressiva perdita di responsabilità.

Il ricorrente ha inoltre evidenziato una progressiva perdita di responsabilità, con esclusione da:

- processi decisionali;
- coordinamento di risorse;
- gestione di progetti complessi.

Tale svuotamento di funzioni si è tradotto in una sostanziale marginalizzazione all'interno dell'organizzazione aziendale, con effetti diretti sulla professionalità e sulle prospettive di crescita.

Le richieste avanzate in giudizio

Alla luce delle condotte descritte, il lavoratore ha formulato una serie articolata di domande giudiziali, finalizzate sia all'accertamento della condotta illegittima sia alla conseguente tutela risarcitoria.

Accertamento del demansionamento

In primo luogo, il ricorrente ha richiesto al giudice di accertare e dichiarare l'illegittimità della condotta datoriale, consistita nell'adibizione a mansioni inferiori rispetto a quelle contrattualmente previste, con violazione dell'art. 2103 c.c.

Tale domanda costituisce il presupposto logico-giuridico per il riconoscimento delle ulteriori pretese risarcitorie.

Risarcimento del danno

Il lavoratore ha richiesto il risarcimento di diverse tipologie di danno, ciascuna con autonoma rilevanza giuridica.

• Danno da dequalificazione professionale

Il danno da dequalificazione professionale è stato individuato nella perdita e nel deterioramento delle competenze acquisite nel corso

della carriera. In particolare, il ricorrente ha sostenuto che l'assegnazione a mansioni inferiori ha impedito l'aggiornamento professionale, la marginalizzazione ha ridotto le opportunità di progressione di carriera e la perdita di competenze ha inciso negativamente sull'occupabilità futura.

Tale voce di danno è stata quantificata anche mediante riferimento a criteri equitativi e alle tabelle di Milano, utilizzate come parametro orientativo nella liquidazione.

• Danno biologico

Il ricorrente ha inoltre allegato l'insorgenza di una patologia di natura ansioso-depressiva, riconducibile alle condizioni lavorative subite.

A supporto di tale domanda è stata disposta una consulenza tecnica d'ufficio (CTU), finalizzata ad accertare l'esistenza della patologia, il nesso causale con il demansionamento e la percentuale di invalidità permanente.

La richiesta di risarcimento del danno biologico si fonda sul principio secondo cui la lesione dell'integrità psicofisica del lavoratore, ove causalmente collegata alla condotta datoriale, deve essere integralmente risarcita.

• Danno morale ed esistenziale

Infine, il lavoratore ha richiesto il risarcimento del danno morale ed esistenziale, derivante dal pregiudizio subito nella sfera personale e relazionale.

In particolare, è stato evidenziato come la situazione lavorativa abbia determinato sofferenza psicologica, perdita di autostima e compromissione della qualità della vita.

Tali profili, pur spesso oggetto di valutazione equitativa, assumono rilievo autonomo nell'ambito del danno non patrimoniale, soprattutto in presenza di una lesione significativa e protratta nel tempo.

L'art. 2103 c.c. e il divieto di demansionamento

Come accennato, il fulcro della disciplina in

materia di demansionamento del lavoratore subordinato è rappresentato dall'art. 2103 del codice civile, norma cardine che tutela la professionalità del prestatore.

A seguito delle modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 81/2015, la disposizione prevede che il lavoratore debba essere adibito:

- alle mansioni per le quali è stato assunto;
- oppure a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento;
- ovvero, in ipotesi specifiche, a mansioni inferiori, ma solo nel rispetto di condizioni tassative (modifiche degli assetti organizzativi aziendali e salvaguardia del livello retributivo).

Nonostante l'intervento riformatore, il principio generale del divieto di demansionamento continua a rappresentare un presidio fondamentale, volto a garantire la coerenza tra mansioni svolte e qualificazione professionale.

Sotto il profilo giurisprudenziale, la Corte di Cassazione ha progressivamente chiarito che la valutazione di equivalenza delle mansioni non può essere effettuata in termini meramente formali, ma deve tener conto del contenuto professionale concreto delle attività assegnate. In particolare, è stato affermato che:

- l'equivalenza va valutata in relazione al patrimonio professionale acquisito dal lavoratore;
- rileva la possibilità di utilizzare e sviluppare le competenze maturate;
- il demansionamento può configurarsi anche in presenza di una sottrazione sostanziale di contenuti professionali, pur in assenza di variazione formale dell'inquadramento.

In tale prospettiva, la sentenza del tribunale di Roma del 9 ottobre 2025, n. 9970 si inserisce nel solco di un orientamento consolidato, valorizzando una nozione sostanziale di demansionamento, che include anche fenomeni di svuotamento delle mansioni e inattività lavorativa.

La disciplina delineata dall'art. 2103 c.c. si traduce in una serie di obblighi specifici in capo al datore di lavoro, che assumono rilievo sia sul

piano contrattuale sia sotto il profilo risarcitorio.

Tutela della professionalità

Il datore di lavoro è tenuto a salvaguardare e valorizzare la professionalità del lavoratore, intesa come insieme di conoscenze, competenze e capacità acquisite nel corso del rapporto. Tale obbligo implica:

- l'assegnazione a mansioni coerenti con il livello di inquadramento;
- la possibilità di esercitare e sviluppare le competenze professionali;
- l'assenza di condotte che possano determinare un depauperamento del bagaglio professionale. La giurisprudenza ha chiarito che la tutela della professionalità costituisce un diritto fondamentale del lavoratore, la cui violazione può determinare un danno risarcibile anche in assenza di una perdita economica immediata.

Adibizione a mansioni equivalenti

Un ulteriore obbligo centrale riguarda l'adibizione a mansioni equivalenti. Tale principio implica che:

- le mansioni devono essere omogenee sotto il profilo qualitativo;
- devono richiedere competenze analoghe;
- devono garantire un livello di responsabilità e autonomia comparabile.

Non è sufficiente, pertanto, che le mansioni rientrino formalmente nella medesima categoria contrattuale: è necessario che esse siano idonee a preservare il livello professionale raggiunto.

Nel caso esaminato dal tribunale di Roma, il giudice ha evidenziato come l'assegnazione a attività meramente esecutive, prive di autonomia decisionale, costituisca una violazione di tali obblighi, in quanto incompatibile con un inquadramento di livello elevato (7Q).

Onere della prova

Un aspetto particolarmente rilevante nei giudizi in materia di demansionamento riguarda la ripartizione dell'onere della prova, che incide in

modo determinante sull'esito del contenzioso. Secondo l'orientamento consolidato della Corte di Cassazione, richiamato anche nella sentenza in esame, la distribuzione dell'onere probatorio si articola come segue.

- Il lavoratore deve allegare l'esistenza del rapporto di lavoro, l'inquadramento contrattuale, l'assegnazione a mansioni inferiori o non equivalenti e il danno subito (ove richiesto il risarcimento).

- Il datore di lavoro è tenuto invece a dimostrare l'effettiva corrispondenza tra le mansioni assegnate e il livello di inquadramento, la legittimità di eventuali modifiche organizzative e l'adempimento degli obblighi contrattuali.

La giurisprudenza di legittimità ha inoltre precisato che, in presenza di allegazioni circostanziate da parte del lavoratore, grava sul datore di lavoro l'onere di fornire una prova concreta e specifica dell'equivalenza delle mansioni.

In particolare, è stato affermato che non è sufficiente una descrizione generica delle attività, è necessario dimostrare in modo puntuale il contenuto professionale delle mansioni e che l'assenza di prova può comportare l'accoglimento della domanda del lavoratore.

La sentenza del tribunale di Roma si pone in linea con tali principi, evidenziando come la parte datoriale non abbia fornito adeguata dimostrazione della coerenza tra mansioni e inquadramento, con conseguente accoglimento della domanda di demansionamento.

Le prove testimoniali

L'istruttoria ha assunto un ruolo centrale nella ricostruzione dei fatti, in particolare attraverso l'esame delle prove testimoniali, che hanno consentito di delineare in modo dettagliato le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Le deposizioni dei testimoni, come emerge dalle pagine centrali della sentenza, hanno evidenziato:

- una progressiva riduzione delle attività affida-

te al lavoratore;

- la limitazione delle sue funzioni a compiti operativi e ripetitivi;
- l'assenza di coinvolgimento in processi decisionali o progettuali.

In particolare, alcuni testimoni hanno riferito che il lavoratore si occupava prevalentemente di raccolta e inserimento dati, predisposizione di report standard, attività di supporto prive di autonomia: tutti elementi che hanno consentito al giudice di accertare una situazione di marginalizzazione professionale, caratterizzata da una progressiva perdita di centralità all'interno dell'organizzazione aziendale.

La rilevanza delle prove testimoniali risiede nella loro capacità di fornire una rappresentazione concreta delle mansioni svolte, superando eventuali descrizioni formali contenute nei documenti aziendali.

Un ulteriore elemento probatorio di rilievo è rappresentato dalla consulenza tecnica d'ufficio (CTU), disposta al fine di accertare la sussistenza e l'entità del danno biologico lamentato dal lavoratore.

Il consulente tecnico ha effettuato una valutazione medico-legale approfondita, esaminando la documentazione sanitaria prodotta, la storia clinica del ricorrente ed il nesso causale tra condizioni lavorative e patologia.

All'esito dell'indagine, è stata riscontrata la presenza di una sindrome ansioso-depressiva, ritenuta compatibile con la situazione lavorativa descritta.

La CTU ha quindi proceduto a determinare la percentuale di invalidità permanente e quantificare il danno biologico secondo criteri medico-legali standardizzati.

Sulla base delle prove raccolte, il tribunale ha proceduto a una ricostruzione puntuale delle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore. Dall'analisi complessiva emerge che le attività assegnate erano caratterizzate da:

Attività meramente esecutive

- esecuzione di compiti standardizzati;
- assenza di contenuti innovativi o progettuali;
- limitato utilizzo delle competenze professionali acquisite.

Assenza di autonomia e responsabilità

- mancanza di potere decisionale;
- assenza di coordinamento di risorse;
- esclusione da funzioni strategiche.

Dunque, tale ricostruzione ha consentito al giudice di qualificare le mansioni come non equivalenti rispetto al livello di inquadramento, evidenziando una chiara violazione dell'art. 2103 c.c.

In particolare, il tribunale ha sottolineato che il demansionamento può manifestarsi non solo attraverso l'assegnazione a mansioni formalmente inferiori, ma anche mediante lo svuotamento delle funzioni, la riduzione del contenuto professionale, l'inattività lavorativa.

La decisione del tribunale

Accertamento del demansionamento

Il tribunale di Roma giunge a un chiaro accertamento della sussistenza del demansionamento del lavoratore, fondando la propria decisione su un'analisi congiunta delle risultanze istruttorie e dei principi normativi applicabili.

In particolare, il giudice rileva che il lavoratore, formalmente inquadrato al livello 7Q del CCNL Telecomunicazioni, è stato in concreto adibito a mansioni significativamente inferiori rispetto a quelle proprie del livello di appartenenza.

Come già evidenziato nella fase istruttoria, le attività effettivamente svolte risultavano caratterizzate da:

- contenuto meramente esecutivo;
- assenza di autonomia decisionale;
- mancanza di responsabilità gestionali o progettuali.

Tali elementi, valutati nel loro complesso, hanno condotto il tribunale a ritenere integrata una violazione sostanziale dell'art. 2103 c.c., in

quanto le mansioni assegnate non erano idonee a preservare il patrimonio professionale del lavoratore.

La decisione ribadisce un principio di particolare rilievo: il demansionamento non richiede necessariamente una modifica formale dell'inquadramento, ma può emergere anche da un progressivo svuotamento delle funzioni o da una riduzione qualitativa delle attività svolte. In questo senso, la sentenza valorizza una nozione sostanziale di equivalenza delle mansioni, coerente con l'orientamento consolidato della Corte di Cassazione.

Valutazione del danno professionale

Accertata la condotta illegittima, il tribunale procede alla valutazione del danno da dequalificazione professionale, riconoscendo che la lesione della professionalità costituisce un pregiudizio autonomamente risarcibile.

Il giudice evidenzia che il demansionamento ha determinato una perdita di competenze professionali, una mancata possibilità di aggiornamento e crescita ed una compromissione delle prospettive di carriera.

Ai fini della quantificazione del danno, il tribunale ricorre a criteri equitativi, in linea con l'orientamento giurisprudenziale secondo cui il danno professionale, per sua natura, non è sempre suscettibile di una precisa quantificazione economica.

In tale ambito, viene richiamato il riferimento alle tabelle di Milano, utilizzate come parametro orientativo per la liquidazione del danno non patrimoniale.

L'applicazione di tali criteri consente di:

- garantire uniformità nella quantificazione;
- evitare disparità di trattamento;
- ancorare la liquidazione a parametri oggettivi, pur nel rispetto della discrezionalità giudiziale.

Riconoscimento del danno biologico

Un ulteriore profilo rilevante della decisione riguarda il riconoscimento del danno biologico, fondato sulle risultanze della consulenza tecnica

d'ufficio (CTU).

Il giudice accoglie le conclusioni del consulente, che ha accertato la presenza di una sindrome ansioso-depressiva causalmente riconducibile alle condizioni lavorative. In particolare, la CTU ha individuato una specifica percentuale di invalidità permanente ed un nesso eziologico tra il demansionamento e la patologia riscontrata.

Il tribunale sottolinea che il danno biologico, quale lesione dell'integrità psicofisica tutelata dall'art. 32 della Costituzione, deve essere integralmente risarcito, indipendentemente dalla sussistenza di un danno patrimoniale.

Esclusione o riduzione di altre voci di danno

Con riferimento alle ulteriori voci di danno richieste dal lavoratore, il tribunale procede a una valutazione puntuale, accogliendo solo quelle ritenute adeguatamente provate.

In particolare, alcune richieste risarcitorie, quali il danno morale ed esistenziale in senso autonomo, vengono assorbite nel danno biologico oppure ridimensionate in assenza di prova specifica di un pregiudizio ulteriore rispetto a quello già riconosciuto.

Il giudice ribadisce, in linea con la giurisprudenza di legittimità, che il danno non patrimoniale deve essere infatti allegato in modo specifico, supportato da elementi probatori concreti e distinto nelle sue componenti solo ove sussistano presupposti autonomi. Ne consegue una liquidazione complessiva che evita duplicazioni risarcitorie, assicurando al contempo un ristoro integrale del pregiudizio effettivamente subito.

Italo Meoli

Demansionamento: illegittimo anche se non prevalente e continuativo

Lo svolgimento di mansioni inferiori, anche se non prevalenti, può integrare demansionamento quando assume carattere sistematico e si protrae nel tempo, incidendo sulla professionalità

del lavoratore. La legittimità dell'assegnazione a mansioni inferiori è ammessa solo in presenza di attività marginali o occasionali.

La durata continuativa costituisce elemento rilevante anche ai fini della prova del danno, liquidabile equitativamente in base all'incidenza delle mansioni non coerenti.

Demansionamento del personale sanitario e limiti delle mansioni inferiori

La Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con ordinanza n. 7711 del 30 marzo 2026, interviene nuovamente sul tema del demansionamento del personale sanitario, fornendo precisazioni in merito ai limiti di assegnazione a mansioni inferiori e ai criteri di quantificazione del danno risarcibile.

Il caso: infermiere adibito a mansioni di supporto

La vicenda riguarda un infermiere, inquadrato in categoria D, che per un periodo prolungato (oltre dieci anni) aveva svolto, oltre alle mansioni proprie del profilo professionale, anche attività tipiche del personale di supporto, quali compiti igienico-domestici e alberghieri.

I giudici di merito hanno accertato che:

- le mansioni inferiori non erano prevalenti;
 - tali mansioni erano tuttavia svolte in modo sistematico e continuativo;
 - solo una parte delle attività poteva considerarsi complementare alla funzione infermieristica.
- La Corte d'Appello ha quindi riconosciuto un danno da dequalificazione, liquidato in via equitativa nella misura del 10% della retribuzione per il periodo interessato.

Da qui il ricorso in sede di legittimità del datore di lavoro.

Mansioni inferiori: quando sono legittime

La Cassazione, nella sua disamina, ribadisce un principio consolidato in materia di art. 2103 c.c., specificando che l'assegnazione a mansioni inferiori può ritenersi legittima solo in presenza di determinate condizioni:

- carattere marginale delle mansioni inferiori ri-

spetto a quelle proprie dell'inquadramento;

- occasionalità dello svolgimento;
- presenza di esigenze organizzative o di sicurezza.

La Suprema Corte precisa che non è sufficiente che le mansioni inferiori non siano prevalenti.

È necessario che esse risultino anche quantitativamente e qualitativamente limitate.

Il principio affermato: rileva la sistematicità nel tempo

L'elemento centrale della decisione riguarda la valutazione della marginalità.

Nel caso esaminato, la Corte ha ritenuto che non possa essere qualificato come marginale o occasionale:

- lo svolgimento di mansioni inferiori per circa il 10% dell'orario di lavoro;
- protratto per un periodo ultradecennale.

Ne consegue che anche una quota ridotta di attività inferiori può integrare demansionamento se:

- è stabile nel tempo;
- incide in modo significativo sulla professionalità del lavoratore.

Danno da dequalificazione e prova presuntiva

Un ulteriore profilo di rilievo riguarda la prova del danno.

La Cassazione conferma che:

- il danno non patrimoniale da demansionamento può essere provato anche tramite presunzioni semplici (artt. 2727 e 2729 c.c.);
- la durata continuativa e sistematica della dequalificazione costituisce un elemento presuntivo idoneo.

La valutazione circa la gravità, precisione e concordanza degli indizi resta riservata al giudice di merito e non è sindacabile in sede di legittimità, salvo vizi logici.

Quantificazione del risarcimento

In relazione alla liquidazione del danno, la Cassazione conferma la legittimità del ricorso al criterio equitativo, ai sensi degli artt. 1226 e 2056 c.c.

Il giudice può determinare il risarcimento:

- sulla base della percentuale della retribuzione;
- tenendo conto della durata, dell'intensità e dell'incidenza delle mansioni inferiori.

Nel caso concreto, la misura del 10% è stata ritenuta congrua e adeguatamente motivata.

Implicazioni operative per i datori di lavoro

La pronuncia fornisce indicazioni operative di rilievo:

- l'assegnazione a mansioni inferiori deve essere limitata nel tempo e nell'intensità;
- situazioni organizzative carenti non giustificano un utilizzo sistematico del personale in attività non coerenti con l'inquadramento;
- è necessario monitorare la distribuzione delle attività per evitare fenomeni di dequalificazione anche parziale.

In particolare, nel settore sanitario, l'utilizzo degli infermieri per attività di supporto deve essere attentamente valutato alla luce del principio di tutela della professionalità.

Demansionamento, l'orientamento della giurisprudenza

L'ordinanza n. 7711/2026 consolida un orientamento rigoroso della giurisprudenza in materia di demansionamento.

Il principio affermato è chiaro: la non prevalenza delle mansioni inferiori non è sufficiente a escludere l'illegittimità, qualora tali mansioni siano svolte in modo sistematico e prolungato nel tempo.

La decisione rafforza la tutela della professionalità del lavoratore e richiama i datori di lavoro a un'attenta gestione organizzativa, al fine di prevenire responsabilità risarcitorie.

Italo Meoli

Giudici di pace: ferie, TFR e contributi secondo il diritto UE

Il giudice di pace, pur qualificato dall'ordinamento interno come titolare di un incarico onorario, rientra nella nozione europea di lavo-

ratore a tempo determinato con riferimento alle condizioni di impiego.

Ne consegue l'applicazione del principio di non discriminazione, che preclude l'esclusione generalizzata da ferie retribuite e tutela previdenziale, nonché l'obbligo di prevedere misure effettive e dissuasive – anche di natura risarcitoria – in caso di reiterazione abusiva degli incarichi.

Giudici di pace: ferie, TFR e contributi obbligatori – applicazione del diritto UE

La sentenza del Consiglio di Stato, Sezione VII, n. 2716 del 2 aprile 2026 si inserisce nel solco della giurisprudenza europea in materia di lavoro a tempo determinato, dando concreta attuazione ai principi affermati dalla Corte di Giustizia UE con riferimento alla magistratura onoraria.

La decisione assume particolare rilievo in quanto riconosce, a favore di un giudice di pace già cessato dall'incarico, un complesso articolato di diritti di natura retributiva, previdenziale e risarcitoria, sino ad oggi sistematicamente esclusi dall'ordinamento interno.

Il Collegio, richiamando in modo puntuale la pronuncia della Corte di Giustizia UE del 7 aprile 2022 (C-236/20), affronta il tema della compatibilità della disciplina nazionale con il principio di non discriminazione, soffermandosi sui profili concernenti il diritto alle ferie retribuite, al trattamento di fine rapporto (TFR), alla copertura previdenziale e assistenziale, nonché al risarcimento del danno derivante dalla reiterazione abusiva degli incarichi a termine.

Il Consiglio di Stato sul ricorso di un ex giudice di pace

Il caso esaminato

La vicenda trae origine dall'attività svolta dalla ricorrente quale giudice di pace nel periodo compreso tra il 3 luglio 2002 e il 31 luglio 2019. Nel corso di tale arco temporale, la stessa aveva prestato servizio in maniera continuativa presso diversi uffici giudiziari, risultando stabilmente

inserita nell'organizzazione dell'ufficio e assoggettata al potere direttivo, organizzativo e disciplinare dei capi degli uffici.

Nonostante tali elementi, che evidenziavano una prestazione lavorativa effettiva e non occasionale, il rapporto era stato qualificato dall'ordinamento interno come incarico onorario.

Da tale qualificazione era derivata l'esclusione di ogni tutela previdenziale e assistenziale, nonché il mancato riconoscimento di istituti tipici del lavoro subordinato, quali le ferie retribuite e il trattamento di fine rapporto.

La cessazione dall'incarico per raggiunti limiti di età assumeva un rilievo determinante nella vicenda, in quanto escludeva in radice la possibilità di accedere a meccanismi di stabilizzazione, rendendo centrale il tema della tutela risarcitoria.

In tale contesto, la ricorrente aveva agito in giudizio nei confronti del Ministero della Giustizia, della Presidenza del Consiglio dei Ministri e del Consiglio Superiore della Magistratura, chiedendo:

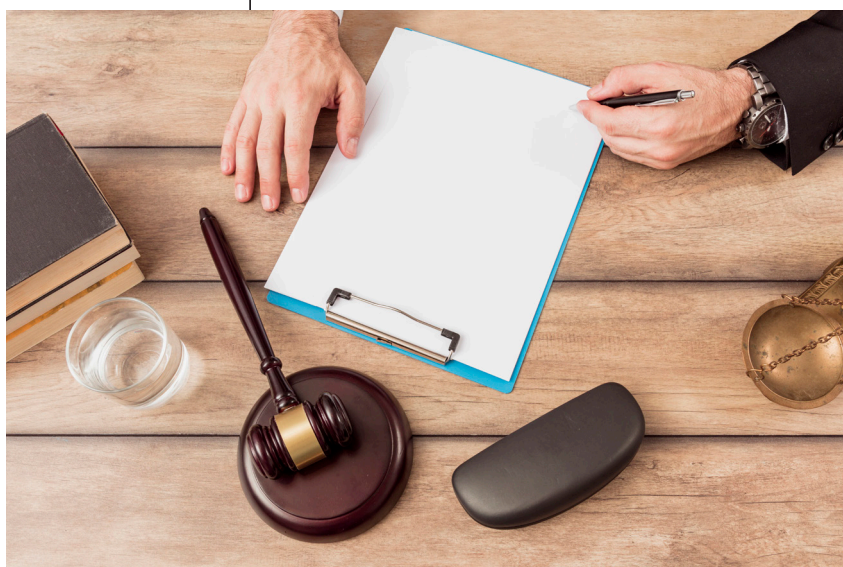
- il riconoscimento dello status di pubblico dipendente, quantomeno a tempo determinato, alla luce del diritto dell'Unione europea;
- la ricostruzione della posizione economica e contributiva, con conseguente pagamento delle differenze retributive e dei contributi previdenziali;
- il risarcimento del danno derivante dalla reiterazione abusiva degli incarichi, ai sensi dell'art. 36, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001.

L'iter processuale

Il TAR Lazio, adito in primo grado, aveva respinto il ricorso della giudice di pace, ritenen-

do non assimilabile la posizione del magistrato onorario a quella del magistrato togato e limitando il riconoscimento di eventuali tutele a ipotesi specifiche

Avverso tale decisione la ex giudice di pace ha proposto appello, con cui ha censurato la sentenza per violazione del diritto dell'Unione europea e per erronea applicazione dei principi affermati dalla Corte di Giustizia UE.



In particolare, ha dedotto l'errata esclusione di qualsiasi tutela lavoristica, nonostante il riconoscimento della qualificazione del giudice di pace come lavoratore a tempo determinato.

La ricorrente ha inoltre contestato la mancata applicazione del principio di non discriminazione, evidenziando l'illegittimità dell'esclusione da ferie retribuite e tutela previdenziale.

È stata infine denunciata l'erronea negazione del risarcimento del danno da reiterazione abusiva degli incarichi, in assenza di misure effettive e dissuasive.

La questione giuridica

La controversia si incentra su tre profili strettamente connessi.

In primo luogo, la qualificazione del rapporto: il Consiglio di Stato, richiamando la CGUE

(C-236/20), ha esaminato se il giudice di pace rientri nella nozione di “lavoratore a tempo determinato”, in quanto svolge attività effettive e remunerate.

In secondo luogo, il principio di non discriminazione: viene valutata la legittimità dell'esclusione totale da ferie retribuite e tutela previdenziale, ritenuta in contrasto con la clausola 4 dell'Accordo quadro.

Infine, l'abuso dei contratti a termine: la reiterazione degli incarichi, protratta per un arco temporale significativo, è scrutinata alla luce della clausola 5, al fine di verificare l'assenza di misure effettive e dissuasive.

La decisione del Consiglio di Stato

Il Consiglio di Stato ha accolto l'appello e riformato integralmente la sentenza di primo grado, evidenziando come il TAR abbia sviluppato un percorso argomentativo non conforme ai principi del diritto dell'Unione europea.

In particolare, il giudice di primo grado, pur riconoscendo che il giudice di pace può essere qualificato come lavoratore a tempo determinato con riferimento alle condizioni di impiego, aveva successivamente negato qualsiasi effetto giuridico a tale qualificazione, escludendo in modo generalizzato il riconoscimento delle tutele fondamentali.

Secondo il Consiglio di Stato, tale impostazione risulta intrinsecamente contraddittoria e in contrasto con la giurisprudenza vincolante della Corte di Giustizia.

Qualificazione del giudice di pace

Il Collegio amministrativo ha affermato che il giudice di pace rientra nella nozione europea di “lavoratore a tempo determinato”, in quanto svolge prestazioni reali, effettive e non meramente accessorie, remunerate mediante indennità aventi carattere sostanzialmente retributivo.

Tale qualificazione, già sancita dalla CGUE nella sentenza C-236/20, comporta l'applicazione delle tutele previste dall'Accordo quadro

con riferimento alle condizioni di impiego, pur senza determinare una piena equiparazione con il magistrato togato.

Applicazione del principio di non discriminazione

Il Collegio ha poi ribadito che non è configurabile una piena equiparazione tra magistratura onoraria e magistratura togata, alla luce delle differenze strutturali che caratterizzano le due figure, in particolare con riferimento alle modalità di accesso, al regime delle incompatibilità e alla natura dell'incarico.

Tuttavia, tali differenze non possono giustificare una esclusione generalizzata dai diritti fondamentali riconosciuti ai lavoratori comparabili.

In particolare, le modalità di reclutamento attingono allo status formale e non incidono sulla natura sostanziale delle prestazioni svolte, le quali restano di carattere giurisdizionale.

Ne consegue che tali elementi non possono essere qualificati come “ragioni oggettive” idonee a giustificare un trattamento meno favorevole, ai sensi della clausola 4 dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato.

Sotto tale profilo, l'esclusione totale da ferie retribuite e da ogni forma di tutela previdenziale e assistenziale deve ritenersi incompatibile con il diritto dell'Unione europea.

Diritti riconosciuti

Alla luce di tali principi, il Consiglio di Stato ha riconosciuto alla ricorrente il diritto:

- alle ferie annuali retribuite per ciascun anno di servizio prestatato nel periodo 2002–2019;
- al trattamento di fine rapporto;
- alla regolarizzazione della posizione previdenziale, con obbligo per l'amministrazione di versare i contributi dovuti.

Ai fini della quantificazione, il Collegio ha individuato quale parametro di riferimento la classe stipendiale HH03 del magistrato ordinario, corrispondente alla fase iniziale della carriera.

Tale parametro viene utilizzato in chiave com-

parativa, al solo fine di determinare un livello adeguato di tutela economica, senza implicare una equiparazione piena tra le due figure.

Il Consiglio di Stato ha precisato, inoltre, che le spettanze devono essere calcolate secondo il criterio del *pro rata temporis*, in relazione all'effettiva entità dell'attività svolta nei singoli periodi.

Il risarcimento del danno

Configurazione dell'abuso

Con riferimento alla reiterazione degli incarichi, il Collegio ha evidenziato come il ricorso sistematico a rapporti a termine abbia soddisfatto esigenze di carattere stabile e permanente dell'amministrazione della giustizia.

Tale utilizzo dello strumento contrattuale esorbita dalla sua funzione fisiologica, determinando una situazione di abuso ai sensi della clausola 5 dell'Accordo quadro.

In tale contesto, non assume rilievo il fatto che il rapporto sia formalmente qualificato come temporaneo o non esclusivo, in quanto tali elementi non escludono, di per sé, la configurabilità dell'abuso.

Tutela risarcitoria

Per il Collegio amministrativo, ciò posto, la tutela risarcitoria non può essere considerata sostitutiva di eventuali procedure di stabilizzazione, ma costituisce una risposta autonoma e necessaria all'illecito derivante dall'abuso dei rapporti a termine.

In assenza di una misura alternativa effettiva, il risarcimento assume funzione sia compensativa sia dissuasiva, in conformità ai principi elaborati dalla giurisprudenza unionale e nazionale (Cass. SS.UU. n. 5072/2016; CGUE C-494/16; Cass. n. 16778/2024).

Quantificazione

Il danno è stato liquidato in via equitativa nella misura di 14 mensilità della retribuzione di riferimento, tenendo conto, tra l'altro, della significativa durata del servizio prestato e della reiterazione prolungata degli incarichi.

L'importo è determinato sulla base del parametro del magistrato ordinario (classe HH03) e risponde all'esigenza di garantire una tutela effettiva e proporzionata rispetto alla violazione accertata.

La prescrizione

Il Consiglio di Stato ha respinto, infine, l'eccezione di prescrizione sollevata dalla resistente amministrazione, rilevando che, per lungo tempo, l'orientamento consolidato della giurisprudenza nazionale ha escluso qualsiasi assimilazione tra giudici di pace e magistrati togati, impedendo di fatto l'esercizio dei diritti rivendicati.

Tale situazione integra un ostacolo giuridico e non meramente fattuale, idoneo a sospendere il decorso della prescrizione ai sensi dell'art. 2935 c.c.

Un diverso approccio comprometterebbe l'effettività del diritto UE, imponendo la disapplicazione degli orientamenti interni contrastanti.

Principi di diritto affermati

La sentenza n. 2716/2026, in conclusione, ha affermato i seguenti principi:

- il giudice di pace, pur inserito in un rapporto di servizio, rientra nella nozione di lavoratore a tempo determinato ai fini delle condizioni di impiego, secondo l'interpretazione della Corte di Giustizia UE;
- è contraria al diritto dell'Unione l'esclusione generalizzata da diritti fondamentali, quali ferie retribuite e tutela previdenziale e assistenziale;
- le differenze strutturali tra magistrati onorari e togati, in particolare quelle relative alle modalità di accesso e allo status, non costituiscono di per sé ragioni oggettive idonee a giustificare trattamenti meno favorevoli;
- la reiterazione degli incarichi a termine, in assenza di misure effettive, integra un abuso che deve essere sanzionato mediante strumenti adeguati, anche di natura risarcitoria, idonei a garantire l'effettività del diritto UE.

Magistratura onoraria e diritto UE: tutele essenziali e responsabilità della PA

La pronuncia in esame rappresenta un passaggio significativo nel processo di adeguamento dell'ordinamento nazionale ai principi del diritto dell'Unione europea.

Pur permanendo la distinzione strutturale tra magistratura onoraria e togata, il giudice di pace deve beneficiare di un nucleo essenziale di tutele lavoristiche, in applicazione diretta del diritto dell'Unione europea.

Ne deriva, in capo alla pubblica amministrazione, l'obbligo di garantire non solo il corretto trattamento economico e contributivo, ma anche l'adozione di misure idonee a prevenire e sanzionare l'utilizzo abusivo di rapporti a termine.

Italo Meoli

Licenziamento illegittimo: regime contributivo tra nullità e annullabilità

In tema di reintegrazione del lavoratore per illegittimità del licenziamento, ai sensi dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970, l'obbligo contributivo sulle somme dovute a titolo risarcitorio varia in funzione della natura del vizio del recesso.

In caso di nullità o inefficacia del licenziamento, il datore di lavoro è tenuto a versare integralmente i contributi, anche per la quota a carico del lavoratore, con conseguente diritto di quest'ultimo a percepire le somme al lordo. Nelle ipotesi di licenziamento annullabile, invece, l'obbligo contributivo sorge con la pronuncia giudiziale e il datore può corrispondere le somme al netto, a condizione che provveda contestualmente al versamento dei contributi agli enti previdenziali.

Risarcimento da licenziamento: ritenute fiscali e contributive dovute

La Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con la sentenza n. 8067 del 1° aprile 2026, esa-

mina in modo organico il trattamento fiscale e previdenziale delle somme riconosciute a titolo di risarcimento in caso di licenziamento illegittimo, offrendo chiarimenti di rilievo sul piano applicativo.

In particolare, viene ribadita la distinzione tra la fase di liquidazione giudiziale del credito, che avviene al lordo, e la successiva fase di pagamento, nella quale operano le ritenute fiscali e contributive.

Viene inoltre confermata la permanenza del ruolo del datore di lavoro quale sostituto d'imposta anche dopo la cessazione del rapporto, mentre, sul piano previdenziale, sono precisati i criteri di imputazione degli oneri contributivi in relazione alla natura del vizio del licenziamento.

Il caso esaminato

Ricostruzione dei fatti

La controversia trae origine da una precedente pronuncia che aveva accertato l'illegittimità del licenziamento di due lavoratori, con condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno parametrato alle retribuzioni non percepite, ai sensi dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

In sede esecutiva, il datore di lavoro quantificava le somme dovute in misura lorda, ma ne effettuava il pagamento in misura netta, applicando le ritenute fiscali e previdenziali previste dalla normativa vigente.

Le posizioni delle parti

I lavoratori contestavano tale modalità di adempimento.

A loro avviso, poiché il rapporto di lavoro era cessato da tempo, il datore non poteva più qualificarsi come sostituto d'imposta.

Da questa premessa facevano discendere l'illegittimità delle trattenute operate e sostenevano che le somme dovessero essere corrisposte integralmente, con conseguente assunzione diretta, da parte loro, degli obblighi fiscali e contributivi.

Il datore di lavoro, al contrario, affermava la permanenza degli obblighi di sostituzione fiscale anche in assenza di un rapporto di lavoro ancora in essere.

Evidenziava inoltre che la natura delle somme, comunque riconducibili al rapporto di lavoro, imponeva l'applicazione delle ritenute previste dalla legge al momento del pagamento.

L'iter processuale

Il giudizio di primo grado e l'appello

I lavoratori avevano inizialmente agito in via monitoria, ottenendo un decreto ingiuntivo per il pagamento delle somme ritenute dovute al lordo.

Il datore di lavoro proponeva opposizione avverso tale provvedimento e il Tribunale la accoglieva, ritenendo legittima l'applicazione delle ritenute fiscali e previdenziali sulle somme riconosciute a titolo risarcitorio, in quanto obbligo imposto dalla legge anche nella fase di esecuzione della condanna.

La Corte d'Appello confermava integralmente la decisione di primo grado, richiamando l'orientamento della giurisprudenza di legittimità secondo cui le somme collegate al rapporto di lavoro restano soggette al regime delle ritenute anche se corrisposte dopo la cessazione del rapporto e anche se erogate a titolo risarcitorio.

Il ricorso per cassazione

Avverso la decisione della Corte territoriale, i lavoratori proponevano ricorso per cassazione, articolando più motivi di censura. In particolare, deducevano la violazione della disciplina in materia di sostituto d'imposta, di cui all'art. 64 del DPR n. 600 del 1973, sostenendo che tale qualifica non potesse più sussistere una volta cessato il rapporto di lavoro.

Contestavano, inoltre, l'errata applicazione del regime di tassazione separata previsto dall'art. 17 del TUIR, nonché l'illegittimità delle ritenute previdenziali operate sulle somme risarcitorie.

Venivano infine prospettati vizi motivazionali, anche in relazione alla mancata ammissione di una consulenza tecnica contabile ritenuta necessaria ai fini della corretta quantificazione degli importi dovuti.

La questione giuridica centrale

La questione sottoposta all'esame della Suprema Corte riguarda la corretta individuazione del regime giuridico applicabile alle somme riconosciute a titolo risarcitorio in caso di licenziamento illegittimo, con particolare riguardo alle modalità di erogazione e agli obblighi fiscali e contributivi connessi.

Il primo profilo concerne la distinzione tra liquidazione del credito al lordo e pagamento al netto.

Occorre infatti stabilire se il lavoratore abbia diritto a percepire integralmente l'importo liquidato in sede giudiziale oppure se il datore possa legittimamente operare le ritenute al momento dell'erogazione.

Il secondo profilo riguarda la permanenza della qualifica di sostituto d'imposta in capo al datore di lavoro anche in assenza di un rapporto ancora in essere.

La questione consiste nel verificare se tale funzione debba essere collegata al momento del pagamento delle somme, indipendentemente dalla cessazione del rapporto.

Il terzo profilo riguarda il regime delle ritenute previdenziali.

In particolare, si tratta di chiarire come debbano essere imputati gli obblighi contributivi, distinguendo tra ipotesi di licenziamento nullo o inefficace e ipotesi di licenziamento annullabile.

La decisione

La Corte di Cassazione ha rigettato integralmente il ricorso e affermato principi di diritto di particolare rilievo, sia con riferimento al trattamento fiscale delle somme risarcitorie, sia con riguardo agli oneri contributivi.

La liquidazione del credito tra lordo e netto

Il Collegio di legittimità, in primo luogo, ha ribadito un principio consolidato nella giurisprudenza di legittimità: il credito di lavoro, anche quando assume natura risarcitoria, deve essere accertato e liquidato al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali. La determinazione giudiziale ha infatti ad oggetto l'entità del credito spettante, senza incidere sugli obblighi di prelievo che sorgono in un momento successivo.

Le ritenute operano esclusivamente nella fase esecutiva, cioè al momento del pagamento, quando il datore è tenuto ad adempiere agli obblighi fiscali e contributivi previsti dall'ordinamento.

Tale impostazione si colloca nel solco di precedenti consolidati, tra cui Cass. 28 ottobre 1983, n. 6407, Cass. 16 maggio 1996, n. 4534, e Cass. 21 febbraio 2001, n. 2544.

La distinzione tra fase di accertamento del credito e fase di esecuzione del pagamento consente di evitare duplicazioni o alterazioni del credito riconosciuto al lavoratore.

Il trattamento fiscale delle somme risarcitorie**L'imponibilità delle somme**

La Suprema Corte ha poi confermato che le somme riconosciute a titolo risarcitorio in caso di licenziamento illegittimo assumono rilevanza fiscale quando sono dirette a compensare la perdita di redditi da lavoro non percepiti, configurandosi quindi come componenti sostitutive di reddito, vale a dire come lucro cessante.

In questa prospettiva, la natura risarcitoria non esclude l'imponibilità, poiché il ristoro patrimoniale si collega direttamente al mancato guadagno derivante dal rapporto di lavoro.

Tale orientamento è già presente nella giurisprudenza di legittimità, come risulta, tra le

altre, da Cass. 21 febbraio 2019, n. 5108, e Cass. 27 marzo 2023, n. 8615.

La permanenza del ruolo di sostituto d'imposta

La Corte ha affermato inoltre che il datore di lavoro conserva la qualifica di sostituto d'imposta anche quando il rapporto sia cessato.

Tale funzione, infatti, non dipende dalla permanenza del vincolo contrattuale, ma dal momento dell'erogazione delle somme.

Ne consegue che, ai sensi dell'art. 23 del DPR n. 600 del 1973, il datore è tenuto a operare le ritenute fiscali al momento del pagamento, in relazione a emolumenti comunque riconducibili al rapporto di lavoro.

Questo obbligo non viene meno né per effetto della cessazione del rapporto né per il sopravvenuto pensionamento del lavoratore.

La Cassazione ha richiamato, sul punto, l'orientamento secondo cui l'obbligo di ritenuta sorge al momento dell'effettiva corresponsione delle somme, come già affermato da Cass. 29 giugno 1982, n. 3912, e ritiene compatibile tale disciplina anche con il regime di tassazione separata, in linea con Cass. 8 aprile 2004, n. 6910.

Il regime delle ritenute previdenziali**Il quadro normativo di riferimento**

Sul piano previdenziale, la Corte di cassazione ha richiamato gli artt. 19 e 23 della legge n. 218 del 1952, che disciplinano il riparto dell'obbligazione contributiva tra datore di lavoro e lavoratore. Letti alla luce dei principi generali in materia di contribuzione obbligatoria, tali articoli individuano nel datore il soggetto tenuto al versamento dei contributi, con possibilità di trattenere la quota a carico del lavoratore entro limiti ben definiti.

Il sistema è orientato a garantire la regolarità della posizione previdenziale e a impedire che

l'inadempimento datoriale si traduca in un pregiudizio economico per il lavoratore.

L'evoluzione giurisprudenziale

Gli Ermellini hanno ricostruito l'evoluzione dell'orientamento giurisprudenziale in materia di obblighi contributivi conseguenti a licenziamento illegittimo.

In una prima fase, si affermava la continuità del rapporto previdenziale anche nel periodo successivo al licenziamento, come evidenziato da Cass. 4 aprile 2008, n. 8800.

Successivamente, le Sezioni Unite, con Cass. 18 settembre 2014, n. 19665, hanno introdotto una distinzione decisiva tra nullità o inefficacia del licenziamento, da un lato, e annullabilità del licenziamento, dall'altro, chiarendo che, nel secondo caso, il rapporto resta interrotto fino alla pronuncia giudiziale.

Tale impostazione è stata poi ribadita da Cass. 20 novembre 2017, n. 27450, e da Cass. 26 maggio 2023, n. 14778, consolidando il principio secondo cui gli effetti contributivi devono essere modulati in funzione della natura del vizio che affligge il recesso.

La distinzione tra licenziamento nullo e licenziamento annullabile

Alla luce di tale evoluzione interpretativa, la Cassazione ha operato una netta distinzione tra le due fattispecie.

Nel caso di licenziamento nullo o inefficace, la sentenza ha natura dichiarativa e il rapporto di lavoro è considerato come mai interrotto.

Ne deriva che l'obbligo contributivo sussiste sin dall'origine e deve essere adempiuto integralmente "ora per allora".

In tale contesto, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico anche della quota di contribuzione normalmente gravante sul lavoratore. La conseguenza è che le somme dovute a titolo risarcitorio devono essere corrisposte al lordo delle ritenute previdenziali.

Diversamente, nelle ipotesi di licenziamento annullabile, la sentenza ha natura costitutiva e determina la ricostituzione del rapporto con effetto ex tunc.

Tuttavia, fino alla pronuncia giudiziale, il rapporto deve considerarsi interrotto, con conseguente assenza dell'obbligo contributivo.

Tale obbligo sorge solo a seguito della sentenza e consente al datore di lavoro, ove provveda tempestivamente al versamento dei contributi, di trattenere la quota a carico del lavoratore e di corrispondere quindi le somme in misura netta.

Il limite posto a tutela del lavoratore

La Corte di legittimità ha precisato, in termini generali, che il lavoratore non può essere gravato da obblighi contributivi su somme che non abbia effettivamente percepito.

L'assetto degli oneri previdenziali deve quindi risultare coerente con la funzione risarcitoria delle somme riconosciute, evitando che il ristoro del danno si traduca in un aggravio economico per il lavoratore.

I principi di diritto affermati

Sul piano fiscale, la pronuncia ha ribadito che la condanna deve essere liquidata al lordo, mentre il datore di lavoro è tenuto, al momento del pagamento, ad applicare le ritenute, a versare le relative somme all'erario e a corrispondere al lavoratore l'importo netto.

Sul piano previdenziale, la Cassazione ha distinto tra licenziamento nullo o inefficace, che comporta il pagamento al lordo in quanto i contributi restano integralmente a carico del datore anche per la quota del lavoratore, e licenziamento annullabile, che consente invece il pagamento al netto, purché il datore provveda contestualmente al versamento contributivo agli enti previdenziali.

Di seguito **i principi di diritto enunciati nella sentenza:**

"In tema di reintegrazione del lavoratore per il-

legittimità del licenziamento, ai sensi dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, occorre distinguere - ai fini dell'obbligo del datore di lavoro di versare all'ente previdenziale i contributi assicurativi, tanto per la quota a proprio carico quanto per quella a carico dei lavoratori, alla stregua dell'art. 23 della legge n. 218 del 1952 - tra la nullità o inefficacia del licenziamento, che è oggetto di una sentenza dichiarativa, e l'annullabilità del licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo, che è oggetto di una sentenza costitutiva: nel primo caso, il datore di lavoro, oltre che ricostruire la posizione contributiva del lavoratore "ora per allora", deve corrispondere anche la quota contributiva a carico del lavoratore, che dunque ha diritto a percepire le retribuzioni a lui dovute a titolo risarcitorio al lordo di essa; nel secondo caso, il datore di lavoro che corrisponda le retribuzioni dovute a titolo risarcitorio tempestivamente rispetto al ripristino del rapporto per effetto della pronuncia giudiziale è invece legittimato a pagare il dovuto al netto della contribuzione a carico del lavoratore, relativa alle mensilità corrisposte, che sia da lui contestualmente versata agli enti di previdenza".

E ancora:

"L'accertamento e la condanna del datore di lavoro al pagamento di retribuzioni a titolo risarcitorio per licenziamento illegittimo va effettuata senza considerare gli oneri fiscali gravanti sul datore di lavoro come sostituto d'imposta; tuttavia, il datore di lavoro legittimamente al momento del pagamento, effettua le ritenute e corrisponde il dovuto al netto delle quote di pertinenza fiscale versate all'erario come sostituto d'imposta".

La decisione finale

La Suprema Corte ha concluso per il rigetto integrale del ricorso, ritenendo infondate le censure sollevate.

In considerazione della complessità delle questioni affrontate, caratterizzate dall'intreccio tra profili lavoristici, fiscali e previdenziali, di-

spone la compensazione delle spese di lite.

Viene così confermata la legittimità dell'operato del datore di lavoro, sia con riferimento alle ritenute fiscali, sia con riguardo a quelle previdenziali, nei limiti e secondo i criteri delineati in motivazione.

Licenziamento illegittimo, risarcimento e ritenute

La pronuncia n. 8067/2026 si inserisce nel solco di un orientamento già consolidato, ma offre una ricostruzione sistematica dei rapporti tra disciplina lavoristica, fiscale e previdenziale. In particolare, ribadisce la distinzione tra liquidazione del credito al lordo e pagamento al netto, conferma la permanenza del ruolo del datore di lavoro quale sostituto d'imposta anche dopo la cessazione del rapporto e chiarisce in modo puntuale il regime contributivo applicabile in relazione alla natura del vizio del licenziamento.

Ne emerge un quadro interpretativo unitario, che contribuisce a rendere più chiari i criteri di imputazione degli oneri fiscali e previdenziali sulle somme riconosciute a titolo risarcitorio in caso di licenziamento illegittimo.

Italo Meoli

Messaggi WhatsApp: quando è legittimo licenziamento

La Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con l'ordinanza n. 7982 pubblicata il 31 marzo 2026, è tornata ad affrontare un tema di crescente rilievo operativo: la rilevanza disciplinare delle comunicazioni effettuate tramite strumenti digitali, con particolare riferimento alle chat WhatsApp.

La decisione si colloca in un contesto giurisprudenziale non uniforme, nel quale si confrontano esigenze contrapposte: da un lato la tutela della riservatezza delle comunicazioni, dall'altro la salvaguardia del vincolo fiduciario

e degli interessi aziendali.

Licenziamento disciplinare e utilizzo di chat WhatsApp: i limiti della comunicazione privata

Il caso esaminato

La vicenda trae origine dal licenziamento disciplinare di una lavoratrice con funzioni direttive, al centro di una contestazione fondata su dichiarazioni rese all'interno di una chat WhatsApp di gruppo.

Tali dichiarazioni non si limitavano a esprimere opinioni critiche.



In particolare, la lavoratrice aveva utilizzato espressioni offensive nei confronti di colleghi, aveva divulgato informazioni interne destinate a rimanere riservate e aveva indicato modalità operative idonee a eludere specifiche procedure aziendali adottate durante l'emergenza pandemica.

Un elemento rilevante della vicenda è rappresentato dal fatto che i contenuti, inizialmente condivisi nella chat, erano stati successivamente diffusi all'esterno, divenendo accessibili al pubblico tramite social network.

La Corte d'Appello, riformando la decisione di primo grado, aveva ritenuto il licenziamento legittimo, attribuendo rilievo alla gravità complessiva della condotta, al ruolo rivestito dalla lavoratrice e alle possibili ricadute sull'organizzazione aziendale.

I motivi di ricorso

La lavoratrice ha impugnato la decisione articolando un ricorso per cassazione composto da otto motivi, che investono diversi profili della decisione di merito.

Le censure miravano, nel loro complesso, a escludere la rilevanza disciplinare della condotta e a ridimensionarne la gravità.

La questione giuridica

Il nucleo della controversia riguarda la qualificazione delle comunicazioni effettuate tramite chat WhatsApp e, in particolare, la possibilità di attribuire loro rilevanza disciplinare.

La questione può essere sintetizzata in tre profili principali:

- se una chat di gruppo possa essere considerata un ambiente realmente "privato";
 - se la diffusione del contenuto da parte di terzi incida sulla responsabilità del lavoratore;
 - quale rilevanza debba attribuirsi all'elemento soggettivo nella valutazione della condotta.
- Si tratta di un tema che incide direttamente sul bilanciamento tra diritti fondamentali del lavoratore e poteri datoriali.

La decisione della Cassazione

La Corte di Cassazione ha rigettato integralmente il ricorso, ritenendo i motivi in parte

inammissibili e in parte infondati.

Nel merito, la Suprema Corte ha affermato che la natura “privata” della chat WhatsApp non è di per sé sufficiente a escludere la rilevanza disciplinare della condotta.

La comunicazione, infatti, è stata ritenuta comunque rivolta a una pluralità di soggetti e, quindi, idonea a produrre effetti rilevanti sul piano disciplinare.

Particolare attenzione è stata dedicata all'elemento soggettivo.

La Corte di legittimità ha distinto tra:

- la consapevolezza del contenuto delle dichiarazioni, qualificata in termini di dolo;
- la prevedibilità della diffusione esterna dei messaggi, valutata a titolo di colpa.

Anche in assenza di una volontà diretta di diffusione, la possibilità che i contenuti potessero circolare al di fuori della chat è stata ritenuta elemento sufficiente a integrare la responsabilità.

Quanto alla proporzionalità, la Cassazione ha ritenuto corretta la valutazione del giudice di merito, evidenziando come la condotta fosse idonea a arrecare un pregiudizio significativo, anche solo potenziale, all'organizzazione aziendale.

Il confronto con altri orientamenti giurisprudenziali

La pronuncia si inserisce in un quadro interpretativo non uniforme, nel quale si registrano orientamenti anche divergenti.

In senso opposto, una recente sentenza della Corte di Appello di Ancona, ha affermato che i messaggi scambiati in una chat WhatsApp chiusa tra colleghi costituiscono corrispondenza privata, tutelata dall'art. 15 della Costituzione, e non possono essere utilizzati a fini disciplinari.

In tale prospettiva, anche la diffusione del

contenuto da parte di un partecipante non legittima l'utilizzo da parte del datore di lavoro.

Un orientamento analogo emerge anche nella giurisprudenza di legittimità del 2025 (Cass. nn. 5334/2025 e 5936/2025), nella quale la Cassazione ha escluso la possibilità di fondare un licenziamento su comunicazioni private destinate a un gruppo determinato di destinatari, valorizzando la tutela della segretezza della corrispondenza.

Ulteriori elementi di differenziazione si rinvencono in pronunce relative ai social network (Cass. n. 26446/2024), dove la valutazione della condotta tiene conto anche del contesto e delle circostanze soggettive, come nel caso in cui le espressioni offensive siano riconducibili a uno stato emotivo particolare.

Rilevanza disciplinare delle chat WhatsApp: criteri applicativi

L'ordinanza in esame n. 7982/2026 evidenzia un approccio più rigoroso rispetto ad altri precedenti, ponendo al centro dell'analisi la gravità della condotta, il ruolo del lavoratore e la potenzialità lesiva delle dichiarazioni.

Il confronto con altri orientamenti giurisprudenziali dimostra come non esista una soluzione univoca, ma sia necessario procedere a una valutazione caso per caso, tenendo conto del contesto comunicativo, dei destinatari e degli effetti della condotta.

In tale prospettiva, la decisione rappresenta un importante riferimento per l'interpretazione dei limiti del potere disciplinare nell'ambito delle comunicazioni digitali, confermando che anche gli strumenti di messaggistica istantanea possono assumere rilievo giuridico quando incidono sul rapporto fiduciario.

Dottrina

Giuseppe Matrone

“Sede episcopale vacante”: profili giuridici.

Il ruolo del Vescovo nella istituzione ecclesiastica è fondamentale sotto diversi aspetti. Egli è il pastore del popolo a lui affidato da Dio e dalla Chiesa, come tale funge da guida spirituale per tutti i fedeli sottoposti alla sua autorità. A lui sommamente è affidato il compito di trasmettere e custodire la fede cattolica, proprio a servizio di quella porzione particolare di Chiesa. Per le persone affidate alle sue cure, egli sarà un riferimento nella vita spirituale, ma anche maestro di preghiera e modello morale. A norma di diritto, i vescovi, in forza della autorità degli Apostoli di cui sono successori, sono maestri di dottrina, sacerdoti del sacro culto e ministri del governo (Cfr. can. 375 C.I.C.).

All'interno di una diocesi, il Vescovo esercita la piena autorità ecclesiastica, che dal diritto canonico è chiamata potestà ordinaria propria ed immediata (Cfr. can. 381 C.I.C.). Di fatti, egli concentra nelle sue mani tutte le facoltà giuridiche: «spetta al Vescovo diocesano governare la Chiesa particolare a lui affidata con potestà legislativa, esecutiva e giudiziaria a norma del diritto» (can. 391 § 1). In modo peculiare, egli è l'unico a detenere la potestà legislativa, non potendola delegare ad altri, come invece abitualmente avviene per le facoltà di governo e di giudizio, affidate ad appositi vicari. Inoltre, egli svolge un ruolo essenziale di garanzia e di tutela nell'amministrazione del patrimonio di beni attribuiti alla diocesi, che custodisce con la diligenza del buon padre di famiglia e con l'ausilio di appositi consigli. Tra l'altro, per porre in essere validamente taluni atti di straordinaria

amministrazione, lo stesso Vescovo necessita del consenso di altri soggetti giuridici. Non da ultimo, egli ha la piena ed esclusiva rappresentanza legale della diocesi (Cfr. can. 393 C.I.C.), ente ecclesiastico riconosciuto civilmente dallo Stato Italiano, con le dovute conseguenze di ordine giuridico-amministrativo.

L'eventualità, anche naturale nell'ordinaria vita della Chiesa, della mancanza temporanea di un vescovo, fa sorgere per la diocesi interessata, una situazione giuridica peculiare, che qui andiamo meglio ad analizzare.

Nel diritto canonico l'espressione sede episcopale vacante designa una situazione giuridica peculiare nella vita di una Chiesa particolare, caratterizzata dalla cessazione dell'ufficio del Vescovo diocesano e dalla conseguente necessità di garantire la continuità del governo ecclesiale attraverso forme straordinarie e temporalmente limitate. La vacanza della sede non costituisce una patologia dell'ordinamento canonico, ma un momento fisiologico della sua dinamica istituzionale, pur incidendo in modo significativo sull'assetto delle competenze, sull'organizzazione degli organi di partecipazione e sull'esercizio della potestà di governo. La disciplina canonica in materia si fonda su un delicato equilibrio tra l'esigenza di assicurare stabilità e operatività alla Chiesa particolare e quella di tutelare i diritti propri del futuro Vescovo, nel rispetto del principio di provvisorietà tradizionalmente espresso dalla formula sede vacante nihil innovetur, temperata dall'esigenza primaria della *salus animarum*.

In prospettiva storico-giuridica, l'istituto del governo interinale delle Chiese particolari ha conosciuto una progressiva evoluzione. Nei primi secoli della vita ecclesiale, la cura della comunità cristiana priva del vescovo era affidata prevalentemente al clero locale, che esercitava collegialmente gli atti di governo ritenuti necessari. Tale soluzione, sebbene giustificata da esigenze pastorali immediate, evidenziò nel tempo

limiti strutturali, favorendo tensioni interne e abusi, e determinò un progressivo intervento di Roma, la quale, mediante figure quali gli intercessores o i visitatores, esercitava un controllo temporaneo e circoscritto. In questa fase si consolida l'idea che la sede vacante rappresenti una situazione eccezionale, nella quale il governo deve essere esercitato con particolare prudenza e con finalità conservative dell'ordine ecclesiale. Nell'Europa medievale, il venir meno dell'unità imperiale e l'incidenza crescente dei poteri secolari sulle strutture ecclesiastiche determinarono una profonda trasformazione del sistema di governo durante la vacanza della sede. Il capitolo cattedrale assunse progressivamente un ruolo centrale, divenendo il soggetto ordinariamente competente per il governo interinale della diocesi, mentre si ridusse il ruolo del clero generico. Tuttavia, la disciplina rimase a lungo frammentaria e largamente affidata a consuetudini locali, pur nel costante richiamo pontificio al divieto di innovazioni. Un momento di svolta fu rappresentato dal Concilio di Trento, che, pur non chiarendo definitivamente la natura giuridica della potestà esercitata sede vacante, introdusse obblighi procedurali stringenti, in particolare la nomina tempestiva di un vicario, al fine di prevenire abusi e garantire la continuità del governo. Nel periodo post-tridentino, attraverso la prassi della Curia romana e la giurisprudenza della Sacra Congregazione del Concilio, si assistette a una progressiva centralizzazione e alla configurazione di un modello unitario di governo interinale, destinato a confluire nella codificazione del 1917 e, successivamente, nel Codice di diritto canonico del 1983.

A norma del can. 416 C.I.C., la sede episcopale diviene vacante in quattro ipotesi: la morte del Vescovo diocesano; la rinuncia del vescovo al suo incarico, accettata dal Romano Pontefice; il trasferimento ad altra sede; la privazione (cioè una pena ecclesiastica) intimata al Vescovo. Particolare rilievo assume oggi la rinuncia per rag-

giunti limiti di età: il can. 401 § 1 C.I.C. invita il Vescovo che abbia compiuto i settantacinque anni a presentare la rinuncia al Sommo Pontefice, il quale provvede dopo aver valutato tutte le circostanze concrete. Di norma, l'ufficio si considera prorogato fino alla comunicazione dell'accettazione o dell'eventuale decreto di proroga, poiché solo con l'accettazione pontificia la rinuncia produce effetti giuridici, determinando l'apertura formale della sede vacante. In seguito all'accettazione della rinuncia, il Vescovo conserva, ai sensi del can. 402 C.I.C., il titolo di Vescovo emerito della diocesi e, se lo desidera, può continuare a risiedere nella stessa, salvo diversa disposizione della Sede Apostolica. Alla diocesi incombe l'obbligo primario di assicurargli un alloggio conveniente, mentre la Conferenza Episcopale è chiamata a garantire un adeguato e dignitoso sostentamento, in ossequio a criteri di giustizia e di riconoscenza istituzionale per il ministero episcopale svolto. Un caso particolare di successione nella guida di una diocesi è previsto dal terzo paragrafo del can. 403 C.I.C., ove si prevede la nomina di un Vescovo coadiutore con diritto di successione. In questo caso, al momento della sede vacante, il Vescovo coadiutore diventa immediatamente vescovo diocesano di quella diocesi, poiché non è necessaria alcuna nuova nomina né presa di possesso canonica, ma solo la notifica dell'avvenuta successione al Collegio dei consultori e al cancelliere della curia.

La normativa canonica vigente disciplina in modo puntuale il governo della diocesi nel tempo di sede vacante. Dal momento della vacanza, ai sensi del can. 419 C.I.C., il governo passa inizialmente al Vescovo ausiliare o, se ne sono più d'uno, al più anziano per promozione; in mancanza, al Collegio dei consultori, che deve convocarsi senza indugio per procedere all'elezione dell'Amministratore diocesano. Entro otto giorni dalla notizia certa della vacanza, il Collegio dei consultori è tenuto a

eleggere l'Amministratore diocesano con il compito di reggere interinalmente la diocesi; decorso inutilmente tale termine, la competenza passa al Metropolita. Resta in ogni caso salva la facoltà della Santa Sede di provvedere diversamente, mediante la nomina diretta di un Amministratore apostolico. L'Amministratore, una volta accettata l'elezione o ricevuta la nomina, gode della potestà del Vescovo diocesano, escluso ciò che non gli compete per la natura delle cose o per disposizione del diritto, ed è tenuto agli obblighi di residenza e all'applicazione della Messa per il popolo. Il suo ufficio cessa con la presa di possesso della diocesi da parte del nuovo Vescovo.

Ruolo determinante, in fase di vacanza, è proprio quello del Collegio dei consultori. Esso è organo costituito da membri scelti dal Vescovo all'interno del Consiglio presbiterale, in numero minimo di sei e al massimo di dodici, che resta in carica per un quinquennio, e finché non viene sostituito (cfr. can. 502). A presiederlo in questo tempo c'è chi sostituisce interinalmente il Vescovo, o - prima della sua nomina - il membro più anziano per ordinazione.

La vacanza della sede produce effetti immediati sull'organizzazione diocesana. Cessano il Consiglio presbiterale e il Consiglio pastorale diocesano; le funzioni del primo sono assunte dal Collegio dei consultori, mentre rimane in carica il Consiglio diocesano per gli affari economici, a garanzia della continuità amministrativa. Sul piano degli uffici di Curia cessano gli incarichi di Vicario generale e di Vicari episcopali, mentre rimangono in carica il Vicario giudiziale, il Cancelliere e l'Economo diocesano; i responsabili dei vari Uffici di Curia conservano le proprie competenze e continuano a collaborare con l'Amministratore. Quest'ultimo può tuttavia confermare, in forma di delega, il Vicario generale e i Vicari episcopali cessati, come riconosciuto dalla prassi e dal Direttorio Apostolorum Successores.

Tra i limiti che il diritto pone alla potestà dell'Amministratore durante il tempo della sede diocesana vacante, si ricorda che egli non può conferire i canonicati; non può convocare il Sinodo diocesano; non gli compete erigere, sopprimere o modificare stabilmente parrocchie; emanare norme generali che restino in vigore nel lungo periodo. Mentre con limitazione, solo se non è possibile rimandare, può conferire uffici stabili (ad esempio nominare un parroco); solo dopo un anno di sede vacante e con il consenso del Collegio dei consultori (Cfr. can. 1018 §1, 2°) può concedere lettere dimissorie per l'ordinazione. Così anche, in materia economica, deve attenersi all'amministrazione ordinaria, per garantire conservazione, redditività e sicurezza dei beni ecclesiastici, mentre dovrà sempre ottenere il consenso del Collegio dei consultori e del Consiglio per gli affari economici per gli atti di amministrazione straordinaria. In particolare, dovrà evitare di alienare beni del patrimonio diocesano durante la sede vacante, salvo una necessità grave e documentata.

All'interno della Curia, durante la vacanza della sede episcopale, l'economo non può essere rimosso se non per una causa grave e con l'interpellazione dei Consultori e del Consiglio affari economici. Il Cancelliere e gli altri notai di curia non possono essere sostituiti se non con il consenso del Collegio dei consultori. Si presume che a motivare tale richiesta, anche nel caso della rimozione del Vicario giudiziale, sia una grave mancanza nell'adempimento dell'ufficio. In particolare, ex can. 490 § 2: «mentre la sede è vacante, l'archivio o l'armadio segreto non si apra se non in caso di vera necessità dello stesso Amministratore diocesano».

Accanto al profilo strettamente giuridico, la sede vacante presenta una rilevante dimensione ecclesiale e liturgica. Fino alla presa di possesso del nuovo Vescovo, nella celebrazione eucaristica e nella "liturgia delle ore" viene

menzionato il nome del Vescovo che governa la diocesi come Amministratore apostolico; la prassi prevede inoltre segni comunitari e un'intensificazione della preghiera per la Chiesa particolare e per il Vescovo eletto, a sottolineare la natura transitoria ma feconda di questo tempo ecclesiale. Nel suo complesso, la disciplina della sede episcopale vacante manifesta la capacità dell'ordinamento canonico di coniugare continuità e provvisorietà, garantendo un governo pienamente legittimo della Chiesa particolare e, al contempo, tutelando il diritto del futuro Vescovo a esercitare liberamente il proprio ministero pastorale, senza essere vincolato da scelte irreversibili assunte nel tempo della vacanza. Con l'immissione legittima nel nuovo ufficio ecclesiastico, il Vescovo assume tutti i diritti ed i doveri del suo incarico. In particolare, dovrà costituire un proprio governo della diocesi nominando il vicario generale ed eventuali altri vicari episcopali. Allo stesso tempo, può confermare, sostituire o rimuovere gli altri addetti della Curia diocesana. Entro un anno dalla presa di possesso deve costituire nuovamente il Consiglio presbiterale (Cfr. can. 501 § 2). In materia economica, sia prontamente aggiornato sulla composizione patrimoniale e finanziaria della diocesi e prenda i provvedimenti ritenuti opportuni. In tal modo, fatte le dovute comunicazioni agli organismi centrali della Santa Sede, il nuovo Vescovo potrà avviare l'azione di governo pastorale della Chiesa particolare a lui affidata, e porsi quale effettivo custode dell'unità, giudice supremo, legislatore proprio e pastore del Popolo di Dio.

Angelo Mondelli, Sofia Lomonaco

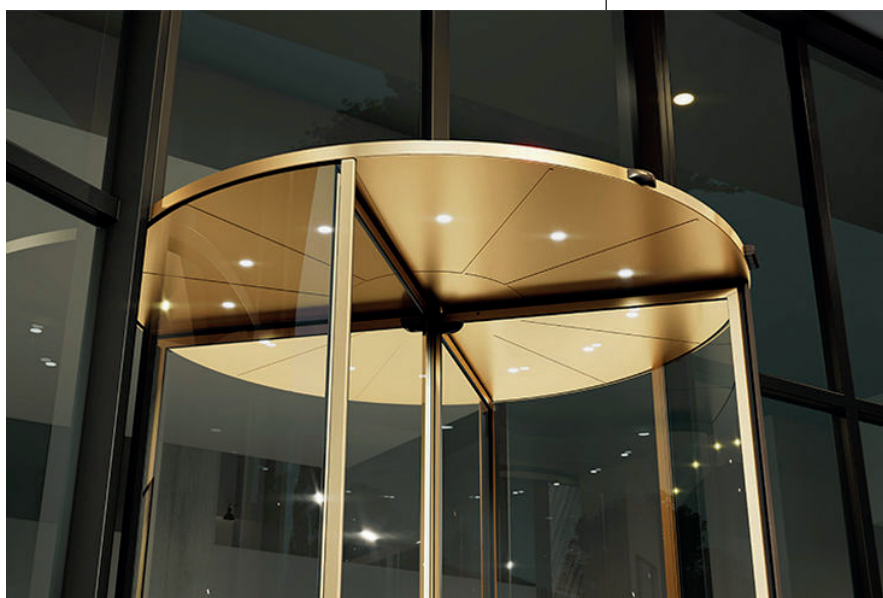
Il pantouflage nell'ordinamento giuridico italiano, natura preventiva nella commissione di illeciti, e comparazione fenomenologica con altri stati, tra dottrina giurisprudenza e analisi sitografica

Il *pantouflage*, termine di origine francese coniato stabilmente anche nel lessico giuridico-amministrativo italiano, costituisce un "tema di grande attualità e delicatezza nel dibattito sulla trasparenza e l'etica pubblica" (A. Pertici)¹. L'espressione de quo fa riferimento alla prassi inerente il passaggio di dipendenti pubblici, spesso in posizioni apicali, al settore privato, talvolta presso soggetti che sono stati in precedenza oggetto della loro attività istituzionale (B.G. Mattarella)². Si tratta di un avvenimento che, pur non configurandosi sempre come illecito, solleva considerevoli interrogativi sotto il profilo dell'opportunità, della correttezza e del rischio di conflitti di interessi. L'ordinamento italiano, in modo crescente, ha introdotto strumenti normativi volti a prevenire il pantouflage, riconoscendone i possibili effetti distorsivi che ricadono sulla buona amministrazione nonché sulla fiducia dei cittadini che hanno nei confronti delle istituzioni. Il quadro normativo di riferimento è rappresentato dall'art. 53, comma 16-ter, del D.lgs. n. 165/2001, il quale dispone che "*i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali nei confronti di soggetti privati, non possono, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, svolgere attività lavorativa o professionale presso i medesimi soggetti privati*". Tale norma, inserita dal legislatore con finalità sostanzialmente preventive, è volta a scongiurare che l'azione amministrativa sia influenzata da aspettative occupazionali future o da rapporti di reciprocità che potrebbero

¹ A. Pertici, *Il conflitto di interessi*, Giappichelli, Torino, 2003 cit. pag. 379

² B.G. Mattarella, *Nomine pubbliche e pantouflage: il caso Beaufret*, contributo sul *Giornale di Diritto Amministrativo*, Istituto di Ricerca sulla Pubblica Amministrazione, Milano, 1997, cit. pag. 929.

compromettere l'imparzialità del dipendente pubblico. Si tratta dunque di una misura che incide direttamente sulla libertà lavorativa dell'ex lavoratore pubblico, ma che trova giustificazione nella necessità di garantire la trasparenza e l'integrità dell'azione amministrativa.



“La dottrina si è a lungo interrogata sulla portata e sulla natura di questo divieto. In primo luogo, è stata evidenziata la natura spiccatamente preventiva della disposizione: essa mira a evitare non tanto la sussistenza attuale di un conflitto di interessi, quanto il rischio che tale conflitto possa determinarsi a posteriori, dopo la cessazione del rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione. In tale prospettiva, il pantouflage viene considerato una particolare forma di conflitto di interessi “differito”, in cui l'incompatibilità non si verifica nel momento dell'azione amministrativa, ma si manifesta successivamente, quando il funzionario assume un incarico nel settore privato in un ambito correlato alla propria precedente attività istituzionale” (G.

Gargiulo)³. Alcuni autori (A. Pertici e M. Trapani), sottolineando tale caratteristica, hanno osservato che la disposizione di cui all'art. 53, comma 16-ter, si inserisce nel più ampio quadro delle norme in materia di prevenzione della corruzione⁴, costituendo uno strumento di tutela dell'interesse pubblico al corretto

esercizio della funzione amministrativa. In questa logica, l'effetto deterrente del divieto contribuisce a disincentivare comportamenti che potrebbero, anche solo potenzialmente, compromettere l'indipendenza e l'imparzialità del pubblico funzionario.

Una questione molto dibattuta riguarda la qualificazione giuridica del divieto in oggetto.

Una parte della dottrina (U. Allegretti) propende per “una interpretazione secondo cui si tratterebbe di un divieto assistito da una sanzione civilistica”⁵, con conseguente nullità del contratto stipulato in violazione della norma, ai sensi dell'art. 1418 c.c., in quanto contrario a norme imperative. Alcune pronunce giurisprudenziali hanno sostenuto la citata posizione, ritenendo che il contratto definito

3 G. Gargiulo, Il divieto di pantouflage quale presidio dell'imparzialità della pubblica amministrazione, in *Il Diritto Amministrativo*, 2025.

4 A. Pertici – M. Trapani, La prevenzione della corruzione, Giappichelli, Torino, 2019, cit. pag. 12.

5 U. Allegretti, Imparzialità e buon andamento dell'amministrazione, in *Digesto delle discipline pubblicistiche*, vol. VII, Torino, 1993 pag.131 e ss., con particolare riguardo alla pag.135.

in dispregio del divieto di pantouflage debba essere valutato nullo, tenuto conto del fatto che è redatto in inosservanza di una disposizione posta a garanzia dell'interesse pubblico generale. Altri autori, invece, ritengono che la norma in esame abbia natura essenzialmente sanzionatoria e amministrativa, e che quindi la violazione del divieto non comporti necessariamente la nullità del contratto, ma possa determinare responsabilità disciplinari o l'attivazione di misure amministrative, come l'annullamento degli incarichi o l'attivazione di procedimenti sanzionatori da parte dell'A-NAC. Questa seconda interpretazione mira a salvaguardare il principio di certezza dei rapporti contrattuali e a evitare un'eccessiva compressione della libertà contrattuale, soprattutto laddove manchi una connessione diretta e sostanziale tra le attività svolte in ambito pubblico e quelle successivamente assunte in ambito privato.

“Ulteriore elemento di complessità riguarda l'individuazione concreta dei presupposti applicativi della norma. La formulazione dell'art. 53, comma 16-ter, infatti, richiama l'esercizio di “poteri autoritativi o negoziali” nei confronti di soggetti privati, ma non fornisce una definizione univoca di tali concetti. Ciò ha portato la dottrina a interrogarsi su cosa debba intendersi, in concreto, per “potere autoritativo” e “potere negoziale” nonché sulle modalità volte a stabilire se essi siano stati effettivamente esercitati nei confronti di uno specifico soggetto privato. Giova evidenziare che è stato osservato come il potere autoritativo si riferisce all'adozione di provvedimenti amministrativi unilaterali, mentre il potere negoziale riguarda la partecipazione a procedure di gara, la stipula di contratti o convenzioni, o l'esercizio di attività che im-

plichino un'interlocuzione bilaterale con il privato.

Altro nodo interpretativo è rappresentato dalla definizione di “medesimo soggetto privato”, locuzione che ha indotto la dottrina a chiedersi se il divieto riguardi esclusivamente il soggetto giuridico formale, ovvero colui che ha avuto rapporti con la pubblica amministrazione, o se debba estendersi anche a soggetti collegati, come società controllate, collegate o appartenenti a uno stesso gruppo. In tal guisa, prevale un'interpretazione estensiva (atteso che, tra l'altro, il Legislatore non si è espresso in merito) volta a garantire l'effettività della norma a evitare elusioni, specie in contesti in cui l'identità fondamentale del soggetto privato si può facilmente oscurare attraverso operazioni societarie o assetti proprietari a dir poco non trasparenti”.

Non mancano, inoltre, critiche di ordine sistematico e costituzionale alla disciplina vigente. Alcuni autori (M. Campo e A. Panzera) hanno evidenziato che “*il divieto, incidendo sulla libertà lavorativa e professionale del singolo, potrebbe risultare eccessivamente limitativo, specie in assenza di un sistema di valutazione caso per caso che consenta di bilanciare l'interesse pubblico alla prevenzione della corruzione con i diritti fondamentali della persona*”. In sede legislativa è stato proposto di affiancare al divieto generale una “procedura autorizzativa” di tipo preventivo (magari sotto la vigilanza di un organismo indipendente) che permetta di valutare la compatibilità dell'incarico privato con l'attività pubblica pregressa (M. Campo e A. Panzera)⁶, tenendo conto della natura delle funzioni esercitate, del grado di coinvolgi-

⁶ M. Campo – A. Panzera, *Pantouflage. Quadro esegetico e prospettive evolutive*, in *Amministrazione in cammino*, Roma, 2023, cit. pag. 10.

mento nelle decisioni amministrative e della struttura del soggetto privato.

Anche la giurisprudenza amministrativa ha contribuito progressivamente a chiarire la natura e la funzione dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001. In merito occorre evidenziare come le sentenze del Consiglio di Stato, sezione V, nn. 7825 e 7411 del 2019 rappresentano una pietra miliare nell'interpretazione della disciplina, confermando "l'inclinazione fondamentalmente preventiva del divieto e il ruolo centrale svolto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione in fase di applicazione. In tali sedi, il giudice amministrativo ha tendenzialmente valorizzato un approccio meramente sostanziale fondato sull'effettiva incidenza dell'attività svolta dal pubblico dipendente in relazione agli interessi del soggetto privato presso il quale viene successivamente assunto. Il Consiglio di Stato ha altresì chiarito come l'esercizio di poteri negoziali non si esaurisce nella stipula formale di contratti, ma si sostanzia principalmente in attività preparatorie, gestionali o di indirizzo che incidano, in modo significativo, nei rapporti economici tra amministrazione e privato. Anche la nozione di "soggetto privato" è stata estesa nei confronti di società a partecipazione pubblica che operano però secondo logiche di mercato, onde evitare facili elusioni del divieto"⁷.

Con siffatte decisioni è stato avvalorato che il pantouflage non configura una sanzione in senso stretto, ma una misura volta a garantire il principio di imparzialità amministrativa che, quale finalità cardine si sostanzia nella fiducia dei cittadini nei confronti delle istituzioni. La compressione della libertà lavorati-

⁷ Consiglio di Stato, Sezione V, sentenze nn.7825 e 7411 dell'anno 2019.

va dell'ex dipendente pubblico viene ritenuta proporzionata e giustificata dal superiore interesse pubblico alla prevenzione dei conflitti di interessi differiti, in linea con i principi di buon andamento e imparzialità sanciti dall'art. 97 Cost.

Altri ordinamenti giuridici hanno adottato delle misure che, in larga parte sono molto dissimili da quelle adottate nel belpaese. Negli Stati Uniti, ad esempio, "il fenomeno delle revolving doors (tradotto testualmente "porte girevoli") è regolato attraverso un sistema articolato di restrizioni post-employment che non vieta in modo generalizzato l'assunzione di incarichi privati, ma limita le attività di rappresentanza e lobbying nei confronti delle istituzioni con cui l'ex funzionario ha avuto rapporti. Tale modello, più flessibile, presuppone tuttavia un elevato livello di trasparenza e controllo"⁸. Nel Regno Unito, invece, "la disciplina si fonda prevalentemente su meccanismi di soft law, affidati al parere dell'Advisory Committee on Business Appointments (ACOBAs), le cui raccomandazioni non hanno carattere vincolante. Questa impostazione, pur rispettosa della mobilità professionale, presenta evidenti limiti di effettività, come dimostrano le critiche dottrinali sulla debolezza del sistema sanzionatorio"⁹. In Francia invece, è prevista una regolamentazione particolarmente rigorosa del pantouflage, fino a configurare una specifica fattispecie penale. "L'ordinamento giuridico francese riflette una concezione fortemente pubblicistica della funzione amministrativa, volta a tutelare in modo incisivo l'integrità dell'azione pubblica, ma al prezzo

⁸ <https://www.multistate.us/insider/2024/10/1/revolving-door-laws-by-state>

⁹ <https://www.jdsupra.com/legalnews/the-uk-s-revolving-door-culture-is-7069772/>

*di una significativa compressione delle libertà individuali*¹⁰.

“La disciplina del pantouflage riflette una delle più emblematiche espressioni del moderno “diritto amministrativo preventivo”, volto a tutelare la legalità e l'imparzialità dell'azione pubblica attraverso strumenti non repressivi, ma dissuasivi e cautelari. La sua efficacia, tuttavia, dipende non solo dalla chiarezza normativa, ma anche dalla capacità delle istituzioni di applicarla in modo rigoroso e coerente, evitando sia derive formalistiche, sia interpretazioni eccessivamente restrittive. In un contesto in cui i confini tra pubblico e privato sono sempre più sfumati, e in cui la mobilità dei talenti tra i due settori è considerata un valore aggiunto, diventa essenziale costruire un sistema di regole che sappia coniugare la tutela dell'integrità istituzionale con il rispetto delle legittime aspirazioni professionali degli individui. L'ardua sfida che attende l'evoluzione del fenomeno in disamina è quella di sviluppare un'etica pubblica che sia volta all'adattamento delle dinamiche che investono la società contemporanea, senza rinunciare ai principi fondamentali dello Stato di diritto e della buona amministrazione. Il tale contesto occorre tener presente che il divieto di Pantouflage, strumento fondamentale di prevenzione della corruzione¹¹, delitto p. e p. dagli artt. 318 (impropria) e 319 (propria) del codice penale (che si sostanzia fondamentalmente come reato contro la Pubblica Amministrazione), che pone le basi quale principio fondante di una norma di natura special preventiva che mira principalmente ad evitare la commissione di illeciti e combattere i conflitti di interesse sul nascere.

¹⁰ <https://www.legifrance.gouv.fr/>

¹¹ <https://www.riskcompliance.it>

Una panoramica aggiornata della normativa è disponibile su vari portali istituzionali e giuridici online.

BIBLIOGRAFIA

A. Pertici – M. Trapani, *La prevenzione della corruzione*, Giappichelli, Torino, 2019.

A. Pertici, *Il conflitto di interessi*, Giappichelli, Torino, 2003.

B.G. Mattarella, *Nomine pubbliche e pantouflage: il caso Beaufret*, contributo sul *Giornale di Diritto Amministrativo*, Istituto di Ricerca sulla Pubblica Amministrazione, Milano, 1997.

G. Gargiulo, *Il divieto di pantouflage quale presidio dell'imparzialità della pubblica amministrazione*, in *Il Diritto Amministrativo*, 2025.

M. Campo – A. Panzera, *Pantouflage. Quadro esegetico e prospettive evolutive*, in *Amministrazione in cammino*, Roma, 2023

U. Allegretti, *Imparzialità e buon andamento dell'amministrazione*, in *Digesto delle discipline pubblicistiche*, vol. VII, Torino, 1993.

GIURISPRUDENZA

Consiglio di Stato, Sezione V, sentenze nn.7825 e 7411 dell'anno 2019

SITOGRAFIA

<https://www.multistate.us/insider/2024/10/1/revolving-door-laws-by-state>

<https://www.jdsupra.com/legalnews/the-uk-s-revolving-door-culture-is-7069772/>

<https://www.legifrance.gouv.fr/>

<https://www.anticorruzione.it>

<https://www.normattiva.it>

<https://www.riskcompliance.it>

La Pagina dei Convegni

William Nocera

Quale futuro per l'Avvocatura? La stagione delle riforme



Lo scorso 15 maggio si è tenuto, presso l'aula Biblioteca del Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Nocera Inferiore, il Convegno, in materia di deontologia, intitolato: "Quale futuro per l'Avvocatura? La stagione delle riforme".

L'evento, nato d'intesa tra l'Ordine degli Avvocati di Nocera Inferiore e l'Organismo Congressuale forense, è stato moderato dall'Avv. William Nocera che ha introdotto, per gli indirizzi di saluti, prima la Presidente -Avv. Anna De Nicola-, che non ha fatto mancare, come al solito, i saluti sia dell'intero Consiglio e sia dell'intera classe forense e poi il Presidente dell'Unione Regionale dei Fori della Campania -Avv. Gaetano Paolino-.

L'evento ha visto la partecipazione di numerosi avvocati e delle diverse associazioni forensi del territorio che, soprattutto in questi ultimi anni, non hanno fatto mai mancare il loro contribu-

to.

Il convegno ha visto, tra i relatori, la partecipazione, dell'Avv. Maria Annunziata - Presidente di Cassa forense -, dell'Avv. Fedele Moretti -Coordinatore dell'Organismo Congressuale

forense-, dell'Avv. Luigi Bartolomeo Terzo - Presidente dell'Aiga - che hanno trattato, in maniera chiara e puntale, e a tratti anche critica, il tema delle riforme della previdenza e soprattutto quello dell'ordinamento forense, oggi al centro del dibattito parlamentare. L'Avv. Paolino, nella sua qualità di Presidente

dell'Unione Regionale dei Fori, ha argomentato sul tema della riforma dell'ordinamento forense, rappresentando le difficoltà che attanagliano l'intera classe forense Campana, e si è poi più a lungo soffermato sulla necessità di offrire, in un momento storico assai difficile, ai giovani avvocati le condizioni ed i mezzi per esercitare al meglio la professione.

La Presidente di Cassa -Avv. Annunziata-, invece, ha trattato alcuni temi della riforma previdenziale, tra i quali, il sistema pensionistico, facendo un passaggio anche sul futuro della giovane classe forense, ricordando, come già detto, in occasione della presentazione del rapporto Censis 2026, che "la vera sfida ora sono i giovani".

Ha poi a lungo relazionato sul Rapporto Censis sull'Avvocatura 2026, presentato a Roma lo scorso 29 aprile, rappresentando in sintesi che,

da sinistra:
William Nocera,
Gaetano Paolino,
Fedele Moretti,
Anna De Nicola,
Maria Annunziata,
Luigi Bartolomeo Terzo



dopo un decennio di trasformazioni profonde, l'avvocatura italiana ritrova slancio e fiducia, e che grazie alla crescita dei redditi si rafforza il contributo economico della professione e migliora la percezione degli stessi avvocati. Tuttavia – ha continuato – evidenziando che non devono essere tralasciate sfide decisive come il ricambio generazionale, equilibrio interno e la sostenibilità nel lungo periodo.

Ha poi elencato alcuni dati statistici rappresentando che sul piano demografico nel 2025 gli iscritti alla Cassa sono 228.641, di cui 211.464 avvocati attivi e 17.177 pensionati, mentre nel 2025 Cassa Forense ha erogato circa 36 mila trattamenti pensionistici, mentre sul fronte economico nel 2024 il reddito complessivo Irpef degli avvocati ha raggiunto gli 11,2 miliardi di euro (+7,1% rispetto al 2023), mentre il volume d'affari complessivo ha superato i 16 miliardi (+5,7%).

Il reddito medio si attesta a 51.912 euro (+8,9%) ma con un marcato divario di genere: 67.959 euro per gli uomini contro 33.829 per le donne. Particolarmente significativo è invece il dato sul cosiddetto "PIL dell'avvocatura", che nel 2024 raggiunge un indice pari a 187 (base 2000), a fronte del 109,6 del PIL nazionale, evidenziando una crescita più dinamica rispetto al complesso dell'economia italiana, ed ha poi concluso il suo intervento rispondendo ad alcuni quesiti posti da alcuni presenti al dibattito.

Ha poi preso la parola l'Avv. Fedele Moretti che, nella qualità di Coordinatore dell'Organismo Congressuale forense, evidenziando

che era la prima volta che il Foro di Nocera Inferiore ospitava l'Organismo Congressuale Forense, ha spiegato poi le funzioni dell'Organismo che, oltre alla rappresentanza sindacale dell'avvocatura italiana, vi è soprattutto quella di dare attuazione ai deliberati del Congresso rivestendone il ruolo di strumento esecutivo, di concerto con lo stesso Consiglio Nazionale



Forense e la Cassa Forense, mediante consultazione con le Associazioni Forensi.

Infine ha concluso i lavori l'Avv. Bartolomeo Terzo - Presidente dell'Aiga - il quale, nel ringraziare l'Ordine degli Avvocati di Nocera Inferiore, anch'egli ha evidenziato che era la prima volta che l'Aiga Nazionale era presente, in un evento del genere, a Nocera Inferiore, rappresentando, ai giovani Avvocati presenti, l'impegno profuso dall'Aiga, in questi ultimi anni, in piena sinergia con Cassa forense e con l'OCF rimarcando il loro pieno coinvolgimento in tutte le iniziative da loro intraprese a favore della giovane avvocatura.

IA e Diritto

A cura di Francesco Spinelli

Consigliere del COA di Nocera Inferiore

Rapporti tra Diritto Penale e Intelligenza Artificiale

Quadro generale: “diritto penale dell’IA” dopo la L. 132/2025

Il Parlamento italiano ha approvato il 23 settembre 2025 la Legge n. 132 “Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale”, che contiene principi generali, deleghe e un intero Capo V “Disposizioni penali”. La legge introduce sia nuove incriminazioni, sia aggravanti legate all’uso di IA, e delega il Governo a rivedere criteri di imputazione della responsabilità penale delle persone fisiche e degli enti, tenendo conto del livello di controllo sui sistemi di IA.

La dottrina parla di prime “prove tecniche” di un diritto penale centrato sull’IA, evidenziando criticità e lacune sistematiche.

Nuove fattispecie e aggravanti connesse all’uso di IA

La L. 132/2025 modella il rapporto tra reato e IA attraverso:

- una aggravante comune: nuovo art. 61 n. 11-undecies c.p., per chi commette un reato mediante sistemi di IA che costituiscano mezzo insidioso, ostacolino la difesa o aggravino le conseguenze;
- il nuovo art. 612-quater c.p. – Illecita diffusione di contenuti generati o alterati con sistemi di IA, che punisce la diffusione, senza consenso, di immagini, video o voci deepfake idonei a ingannare sulla genuinità, con reclusione da uno a cinque anni;
- aggravanti speciali ad alcuni reati economici, tra cui: art. 294 c.p. (ora con aumento di pena se l’inganno è realizzato mediante IA); art. 2637 c.c. (aggiotaggio), con pena aumentata

se la manipolazione di mercato avviene con l’uso di IA;

art. 185 TUF in materia di manipolazione del mercato, anch’esso aggravato in caso di impiego di IA;

- un nuovo illecito in materia di diritto d’autore: art. 171, comma 1, lett. a-ter L. 633/1941, che punisce chi riproduce o estrae testo o dati da opere o materiali disponibili in rete in violazione degli artt. 70-ter e 70-quater, anche attraverso sistemi di IA.

La dottrina sottolinea come l’introduzione dell’art. 612-quater c.p. rappresenti la risposta penale al fenomeno dei deepfake (*contenuti multimediali di video, audio o immagini generati o alterati dall’intelligenza artificiale per sembrare estremamente realistici, pur essendo del tutto falsi*), con ampia analisi dei profili sistematici, delle relazioni con l’art. 612-ter c.p. e dei beni giuridici coinvolti (libertà morale, identità personale, autodeterminazione sessuale).

Responsabilità penale delle persone fisiche e principi generali

L’IA non è soggetto di diritto, dunque non può essere autore di reato: il problema è individuare la persona fisica responsabile (sviluppatore, produttore, gestore, utilizzatore) alla luce degli artt. 40-43 c.p..

Le tecnologie di machine learning e “l’autonomia decisionale” degli algoritmi pongono in crisi le categorie tradizionali di causalità e colpevolezza, in particolare per reati d’evento (omicidio, lesioni, disastri, inquinamento) causati da sistemi complessi come veicoli autonomi, robot medici, droni armati, trading algoritmico.

La dottrina evidenzia che l’agire dei sistemi di IA, alimentati da grandi quantità di dati e capaci di adattamento autonomo, genera una parziale imprevedibilità degli output, renden-

do difficile ricondurre la colpa a chi ha progettato o gestito il sistema. Al tempo stesso, si nega ogni spazio a “immunità da IA”: i rischi legati all’uso di sistemi autonomi devono essere ricondotti a soggetti umani (persone fisiche ed enti) che li progettano, producono, commercializzano e utilizzano.

L’art. 24 L. 132/2025 delega il Governo a introdurre reati di pericolo fondati su omessa adozione o adeguamento di misure di sicurezza per la produzione, circolazione e uso professionale di sistemi di IA, quando da tali omissioni derivi pericolo concreto per la vita, l’incolumità o la sicurezza dello Stato. Dottrina e commentatori avvertono che una simile riforma potrebbe incidere profondamente sulla struttura dell’elemento soggettivo, prospettando forme di responsabilità estese per l’imprevedibilità intrinseca dell’IA.

Responsabilità degli enti ex d.lgs. 231/2001 e “colpa di organizzazione”

La L. 132/2025 non modifica direttamente il d.lgs. 231/2001, ma le nuove fattispecie (art. 612-quater c.p., nuovi reati in materia di diritto d’autore) si innestano sul catalogo dei reati presupposto, in particolare tramite art. 25-novies d.lgs. 231/2001 per i delitti in materia di diritto d’autore. L’impiego di IA nelle attività d’impresa (ad es. data scraping per addestramento, generazione di contenuti illeciti, manipolazione di mercato) diventa

così un fattore di rischio penale che gli enti devono governare attraverso adeguati modelli organizzativi.

La dottrina su IA e d.lgs. 231/2001 evidenzia:

- la necessità di aggiornare i modelli 231 e i sistemi di compliance ai rischi specifici derivanti dall’uso di IA, con particolare riferimento a data governance, sicurezza dei sistemi, controllo sui fornitori di algoritmi e gestione dei dataset;
- la centralità della “colpa di organizzazione”: scelte di impresa come il data scraping massivo per addestrare sistemi di IA generativa possono fondare la responsabilità dell’ente, ove riconducibili a carenze organizzative nella gestione del rischio;
- l’assenza, allo stato, di una riforma “AI-centered” del d.lgs. 231/2001: la dottrina osserva che la generica delega alla “modifica, ai fini di coordinamento e razionalizzazione del sistema” non pare sufficiente a giustificare un riassetto profondo dei criteri di imputazione all’ente. Sul piano giurisprudenziale, la Corte di cassazione ha ribadito l’autonomia della responsabilità dell’ente rispetto a quella della persona



fisica, fermo restando che occorre un accertamento (anche incidentale) del fatto di reato e delle condizioni di cui agli artt. 5-8 d.lgs. 231/2001.

Il Tribunale di Milano ha sottolineato che la responsabilità dell'ente non può essere automatica, ma richiede una verifica concreta della prevedibilità ed evitabilità del fatto attraverso adeguate modalità organizzative, mentre altra giurisprudenza ha affermato l'obbligo del pubblico ministero di attivarsi nei confronti dell'ente ogni volta che ricorrano i presupposti di responsabilità da reato.

Un saggio specifico sull'impatto dell'IA su d.lgs. 231/2001 richiama l'attenzione su come le nuove fattispecie e aggravanti IA-related impongano un riesame complessivo dei modelli organizzativi, in funzione dei nuovi rischi tecnici e organizzativi generati dall'adozione di sistemi di IA.

Autorità indipendenti, dati e IA: deepfake, web scraping, dati biometrici

Il rapporto tra IA e diritto penale passa anche attraverso l'azione delle autorità indipendenti, in particolare il Garante per la protezione dei dati personali. Una nota informativa del Garante sul web scraping per finalità di addestramento di IA generativa chiarisce che la raccolta massiva di dati personali dal web pone gravi problemi di protezione dei dati personali, imponendo la verifica di una base giuridica ai sensi dell'art. 6 GDPR e il rispetto dei principi di minimizzazione, limitazione della finalità, integrità e riservatezza.

Il Garante indica una serie di misure tecniche e organizzative (aree riservate, limiti di accesso, strumenti di contrasto ai bot, captchas, impostazioni di ricerca dei contatti, ecc.) che i titolari possono adottare per mitigare i rischi di scraping non compatibile con le finalità originarie della pubblicazione dei dati, richiamando il principio di accountability del GDPR.

Un provvedimento recente ha riguardato un servizio di IA generativa per la trasformazione di immagini, ritenuto altamente rischioso per diritti e libertà degli interessati, con particolare riguardo alla tutela dei minori, e oggetto di un blocco in Italia.

Sul fronte dei deepfake e dei dati biometrici, la dottrina mette in evidenza i rischi per la costruzione dell'identità digitale e la vulnerabilità dei dati biometrici (volto, voce) manipolati da sistemi di IA. Il comunicato del Garante su deepfake pornografici tramite bot di Telegram è citato come esempio emblematico di abuso tecnologico che richiede una risposta non solo in termini di privacy, ma anche di tutela penale dell'immagine e della sfera sessuale, risposta oggi incarnata in larga parte dal nuovo art. 612-quater c.p..

IA nelle decisioni giudiziarie, nel processo penale e nelle prove digitali

La L. 132/2025 disciplina anche, a livello di principi, l'impiego dell'IA nell'attività giudiziaria (art. 15) e nelle indagini, oggetto di delega per una regolazione dettagliata.

L'approccio è definito esplicitamente antropocentrico: l'IA deve restare uno strumento di supporto, senza sostituire il giudizio umano.

Un vademecum per giuristi sottolinea che i sistemi di IA non sono in grado di distinguere autonomamente il confine tra bene e male, né di riprodurre empatia, senso di equità e "diligenza del buon padre di famiglia", elementi che restano propriamente umani.

La Cassazione penale ha espresso un monito specifico: l'uso di strumenti informatici, e in prospettiva di IA, agevola la redazione dei provvedimenti, ma aumenta il rischio che il giudice attinga aliunde gli argomenti della decisione, abdicando al suo "ineliminabile momento valutativo" e mettendo a rischio terzietà e imparzialità.

Sul fronte probatorio, l'IA entra nei proces-



si penali come oggetto o strumento di acquisizione della prova (es. chat cifrate, sistemi di sorveglianza, analisi automatica di dati). Le Sezioni Unite hanno affrontato il tema dell'acquisizione di comunicazioni da chat cifrate via ordine europeo di indagine, qualificandola come acquisizione di documenti ex art. 234-bis c.p.p. quando i dati sono già nella disponibilità dell'autorità straniera: sebbene il caso non riguardi direttamente l'IA, mostra come l'ordinamento gestisca flussi probatori altamente tecnologici, entro cui gli algoritmi potranno sempre più spesso essere coinvolti.

Infine, l'IA è al centro delle politiche di cybersicurezza nazionale e della prevenzione di reati informatici, come indicato dall'art. 18 L. 132/2025 e dagli interventi sul web scraping. Le dottrine su "Intelligenza artificiale e diritto

penale" sottolineano che i sistemi di IA generano una nuova società del rischio, nella quale il diritto penale è chiamato a ripensare fattispecie, criteri di imputazione soggettiva e responsabilità degli enti, in coerenza con il quadro europeo dell'AI Act e con i principi di legalità, colpevolezza e proporzionalità.

In conclusione, da quanto sopra esposto, emerge che il diritto penale italiano sta costruendo un "diritto penale dell'intelligenza artificiale" per stratificazioni successive, muovendo da un impianto tradizionale centrato sulla responsabilità umana e sulla colpa di organizzazione.

La L. 132/2025 rappresenta un primo passaggio decisivo: introduce nuove incriminazioni e aggravanti legate all'uso di IA, incide sulla tutela penale dell'immagine, dei dati e dei mercati, e predispone una delega ampia per future riforme su persone fisiche ed enti. La dottrina pone però l'accento sulle criticità: da un lato, occorre evitare tanto l'"immunità da IA" quanto forme surrettizie di responsabilità oggettiva fondate sull'imprevedibilità tecnologica, dall'altro, si impone una profonda revisione dei modelli organizzativi di cui al d.lgs. 231/2001 e delle categorie di colpa, rischio e causalità, per governare l'adozione di sistemi complessi.

In parallelo, l'azione del Garante privacy e delle altre autorità, specie su web scraping e deepfake, mostra che la gestione dei dati e degli algoritmi diventa componente essenziale della prevenzione penale.

Nel complesso, il rapporto tra IA e diritto penale si delinea come un equilibrio delicato tra innovazione tecnologica e garanzie costituzionali: l'IA è riconosciuta come potente strumento di supporto, ma le decisioni giuridiche e la responsabilità restano fermamente ancorate alla persona, in nome di una vera e propria "riserva di umanità" nel potere punitivo e nella giurisdizione.

Notizie dal Consiglio

A cura di Barbara Barbato

Vicepresidente dell'Ordine degli Avvocati di Nocera Inferiore

News CNF

Il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Palermo richiede un parere “in ordine alla possibilità che un Avvocato già cancellato dall'Albo possa assumere la qualità di socio di una STA costituenda o già costituita

In particolare, chiede di conoscere se, successivamente alla sua cancellazione, l'Avvocato non più iscritto all'Albo: – possa aderire quale socio non professionista alla compagine societaria di una costituenda o costituita STA, purchè la predetta società rispetti i parametri di cui al comma 2 dell'art. 4-bis della L. 247/2012, lettere a), b) e c) ed inoltre – se il quesito di cui sopra abbia un diverso riscontro nella ipotesi in cui la cancellazione in precedenza eseguita sia volontaria. La richiesta formulata con il presente parere trova giustificazione nella considerazione secondo la quale ammettere – come appare che le norme consentano – che l'Avvocato cancellato possa assumere la qualità di socio di una STA, sia pure con le dovute prescrizioni di cui all'art. 4-bis comma 2 ed invece escludere che l'Avvocato già socio di una STA e successivamente cancellato (o anche sospeso), debba fuoriuscire dalla compagine societaria – come disposto dall'art. 4-bis comma 5 e come chiarito nel parere già reso da Codesto Autorevole CNF in data 16/6/2025 – potrebbe essere ritenuta quale disparità di trattamento”.

Onde fornire riscontro compiuto al parere richiesto, occorre premettere che il CNF, con parere n. 35 del 16 giugno 2025, pure richiamato dal COA di Palermo, ha avuto modo di evidenziare che fattispecie quali la sospensione, la cancellazione e la radiazione dall'albo di un avvocato costituiscono

sempre cause di esclusione automatica del socio dalla STA e non possono essere ridotti a meri “incidenti professionali” privi (in toto o parzialmente) di rilievo sul piano societario.

Al riguardo, si ribadisce che, ammettendo posizioni meno rigide (causa di esclusione volontaria o esclusione implicante automaticamente la perdita della veste di socio professionista e l'acquisizione della posizione di socio finanziatore), l'avvocato sospeso, cancellato o radiato, potrebbe comunque – magari riequilibrando le percentuali per evitare lo scioglimento della STA – essere non solo socio finanziatore della STA, ma anche amministratore della medesima società.

Il modello STA, quindi, travalica l'ambito tipicamente societario e involge necessariamente (in un'ottica societariamente transtipica) una funzione, costituzionalmente rilevante, quale quella del diritto di difesa cui attende un avvocato, di modo che, ove questi si trovi nella condizione di non poter più esercitare la professione forense, non può più attendere alla funzione per la quale ha fatto ingresso in società; a ciò si aggiunga che, tra l'altro, l'avvocato è tenuto a seguire regole deontologiche che innalzano viepiù il ruolo di tale professione. Ne deriva che la presenza nella STA di un avvocato sospeso, cancellato o radiato non solo risulterebbe incoerente rispetto alla funzione sociale perseguita dall'ente, non potendo questi esercitare la funzione per la quale è entrato a far parte della compagine sociale, ma andrebbe anche – nelle ipotesi in cui gli sia stata comminata una sanzione inibitoria dell'esercizio della professione – a detrimento della professione nel suo più intimo significato, così svilendo anche i principi di autonomia, indipendenza, dignità e decoro cui tutti gli avvocati sono tenuti.

La presenza di un avvocato sospeso, cancellato o radiato in un cda di una STA ne potrebbe comunque indirizzare le scelte, il che, alla luce di quanto ampiamente evidenziato nel parere CNF n. 35/2025, appare quanto meno incongruo.

Si è detto anche che la ratio a fondamento dell'e-

sculsione ha pieno rilievo anche con riguardo agli avvocati sospesi o cancellati in ragione di ipotesi che non scaturiscono da illeciti deontologici (come, ad esempio, la sospensione volontaria di cui all'art. 20, comma 2, L.P. ovvero la cancellazione dall'albo per mancanza del requisito dell'esercizio effettivo, continuativo, abituale e prevalente della professione ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 17, comma 9, lett. c, e 21 L.P.); e tanto, in ragione della circostanza che tali ultime fattispecie impediscono l'esercizio della professione di avvocato e, pur non scaturendo da un illecito, vengono ricondotte nell'alveo delle cause di esclusione nella prospettiva prioritaria per cui la STA è un mezzo per esercitare in forma collettiva la professione e, solo limitatamente, uno strumento per ottenere la remunerazione dell'investimento. Il tutto, con l'effetto di scioglimento del singolo rapporto sociale allorquando il socio (per scelta o, a maggior ragione, per sanzioni derivanti da illecito deontologico) non sia più nelle condizioni di esercitare la professione forense.

Ebbene, con il parere n. 35/2025 il CNF ha qualificato la fattispecie del socio di STA sospeso, cancellato o radiato dall'albo come causa esclusione di diritto del socio dalla società, circostanza che di per sé implica l'automatica fuoriuscita del socio dalla compagine sociale; ne deriva che il socio che si trovi in tale situazione non può partecipare alla STA e, dunque, automaticamente subisce l'esclusione. Se ciò è vero, dunque, è anche vero che quel medesimo socio neppure può essere riammesso nella STA o comunque neppure può in generale partecipare ad una STA, in quanto si trova in una situazione di assoluta e genetica incompatibilità.

In sostanza, la previsione dell'esclusione di diritto (e, dunque, automatica) di un socio nelle ipotesi innanzi dette si traduce anche in un limite all'ammissione di quel medesimo soggetto quale socio della STA; e ciò, anche qualora l'intento di questi sia finanziario e non professionale.

D'altronde, l'art. 4-bis, comma 5, Legge n. 247/2012 tipizza le cause di esclusione come ri-

feribili a tutti i soci, a prescindere dalla circostanza che essi intendano essere qualificati come soci professionisti o soci finanziatori. Di conseguenza: se un socio, in costanza di partecipazione, viene attinto da sospensione, cancellazione o radiazione dall'albo viene escluso di diritto dalla STA; parimenti, se un aspirante socio è stato attinto da sospensione, cancellazione o radiazione dall'albo professionale, gli è inibita la partecipazione alla STA, in quanto questi è suscettibile, comunque, di essere automaticamente escluso.

Ebbene, la tesi innanzi citata valorizza la funzione della STA quale strumento di esercizio della professione di avvocato; funzione che travalica la prospettiva meramente riconducibile al lucro quale causa del contratto sociale e che giustifica l'interpretazione dell'art. 4-bis Legge n. 247/2012 non solo in termini di estensione dell'esclusione di diritto del socio a tutte le ipotesi di sospensione, cancellazione e radiazione dall'albo cui è iscritto, ma anche quale sbarramento alla partecipazione sociale in capo a coloro che siano incorsi in tali provvedimenti. Altrimenti opinando, si darebbe la stura alla partecipazione ad una società che ha la funzione di esercitare la professione forense, anche quali soci finanziatori, a soggetti che quella professione non possono esercitarla.

Consiglio nazionale forense, parere n. 21 del 27 marzo 2026.

Il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Trieste richiede se "è compatibile con l'iscrizione all'Albo degli Avvocati la posizione di colui che eserciti all'interno di una STP di cui è socio di minoranza attività di consulenza, essendo abilitato a svolgere attività di consulente in forza della prescritta comunicazione di cui all'art. 1 della legge 12 dell'11 gennaio 1979". In particolare, il COA specifica che, nel caso concreto oggetto della propria analisi, l'avvocato riferisce di voler fornire all'interno della STP esclusivamente attività di consulente del lavoro.

Come è noto, l'art. 18, comma 1, lett. a) della Legge n. 247/2012, reputa compatibile l'iscrizione di un avvocato nell'albo dei consulenti del lavoro; nello stesso senso, d'altronde, milita anche l'art. 1 della legge n. 12/1979.

Ciò posto, se è vero che la professione forense in forma societaria va esercitata a mezzo di una STA, è altrettanto vero che un avvocato può esercitare attività professionale di consulente del lavoro e può, dunque, anche partecipare, specie in tale veste, come socio di una STP.

Ne deriva che è compatibile l'iscrizione all'albo degli avvocati da parte dell'avvocato che eserciti attività di consulenza del lavoro come socio di una STP.

Consiglio nazionale forense, parere n. 22 del 27 marzo 2026

Il COA di Salerno formula quesito in materia di tenuta dell'elenco dei difensori d'ufficio.

In particolare, chiede di sapere se:

- 1. è obbligo assoluto – o mera facoltà – per il Coa di dotarsi di un elenco di “sostituti volontari” che sostituiscano il turnista impedito già nominato, anziché ricorrere, in caso di indisponibilità dello stesso, alle liste liberi già elaborate dal gestionale;**
- 2. nell'ipotesi di scelta di adozione della suddetta lista, quali adempimenti formali e materiali debbano essere adottati dal Coa;**
- 3. nell'ipotesi in cui la lista non venga predisposta, quale criterio debba essere adottato in caso di turnista impedito già nominato;**
- 4. il turnista impedito possa delegare il turno di udienza assegnatogli ex art. 102 c.p.p.**

Al quesito n. 1, come pure ricordato dal COA richiedente, è stata già data risposta con parere n. 47 del 28.11.2023 cui si rinvia. Merita, tuttavia, sottolineare che le uniche liste delle quali il COA deve obbligatoriamente dotarsi sono quelle indicate nell'art. 15 del vigente Regolamento per la tenuta e l'aggiornamento dell'elenco unico na-

zionale degli avvocati disponibili ad assumere le difese di ufficio.

Il quesito n. 2 ha ad oggetto adempimenti di competenza esclusiva degli Ordini territoriali in considerazione della circostanza che le liste sono dagli stessi direttamente gestite (come pure sottolineato nel 2° cpv del parere n. 47 del 28.11.2023).

La risposta ai quesiti n. 3 e 4 pure è già stata data nel parere anzi richiamato nella parte in cui si è affermato che (in caso di non istituzione della lista) non è preclusa al difensore “turnista” impedito la possibilità di nominare un sostituto processuale di sua scelta ex art. 102 c.p.p.

Consiglio nazionale forense, parere n. 25 del 27 marzo 2026

Il COA di Pescara chiede di sapere se il verbale dell'incontro di mediazione possa essere sottoscritto analogicamente dalla parte che ha partecipato in presenza all'incontro e digitalmente dalla parte collegata da remoto.

La risposta è resa nei termini seguenti.

A seguito dell'introduzione del D.Lgs. n. 149/2022, il quale ha apportato modifiche al D.Lgs. n. 28/2010, gli incontri di mediazione possono tenersi in due modalità: a) in presenza di tutte le parti coinvolte, comprese i legali, ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. n. 28/2010 e b) telematicamente, ossia con la partecipazione da remoto anche di una sola parte, ai sensi dell'art. 8-bis D.Lgs. n. 28/2010. Nel primo caso, il verbale dell'incontro di mediazione, formato analogicamente, deve essere sottoscritto analogicamente da tutte le parti partecipanti. Nel secondo caso, il verbale dell'incontro di mediazione, ove vi sia il consenso di tutte le parti, deve essere sottoscritto digitalmente da tutte le parti, sia che esse abbiano partecipato in presenza sia che abbiano partecipato da remoto. Infatti, i commi 1, 2 e 3 dell'art. 8-bis dispongono che gli atti del procedimento della mediazione svolta in modalità telematica sono formati su documento informatico, sono sottoscritti nel

rispetto del D.Lgs. n. 82/2005 (Codice dell'Amministrazione digitale) e la loro conservazione è svolta con modalità telematiche. In ogni caso, si evidenzia che ai sensi dell'art. 6, co. 1, lett. q) D.M. n. 150/2023 gli organismi di mediazione devono garantire "la disponibilità di un sistema per lo svolgimento telematico della procedura di mediazione idoneo ad assicurare le funzionalità previste dall'articolo 8-bis del decreto legislativo" e, quindi, anche di sistemi di firma digitale 'one shot', in modo da consentire la sottoscrizione del verbale e degli accordi anche alle parti che non sono dotate di firma digitale.

Consiglio nazionale forense, parere n. 18 del 17 febbraio 2026

Il COA di Matera chiede di sapere se la produzione in giudizio ad opera di una parte di sue dichiarazioni rese nel corso di un incontro di mediazione consenta l'utilizzo di quelle dichiarazioni anche in altri giudizi tra le medesime parti.

In via preliminare, si osserva che l'art. 10, co 1 D.Lgs. n. 28/2010 dispone che "le dichiarazioni rese o le informazioni acquisite nel corso del procedimento di mediazione non possono essere utilizzate nel giudizio avente il medesimo oggetto anche parziale, iniziato, riassunto o proseguito dopo l'insuccesso della mediazione, salvo consenso della parte dichiarante o dalla quale provengono le informazioni". Pertanto, l'obbligo di riservatezza di quanto appreso nel corso della mediazione viene meno con il consenso della parte che ha effettuato le dichiarazioni o dalla quale provengono le informazioni. Con l'allegazione o la produzione in giudizio di quelle dichiarazioni o informazioni, in base al principio dispositivo esse vengono acquisite nel processo ed escono dalla disponibilità della parte per far parte del compendio dei fatti e delle prove su cui il Giudice potrà base la propria decisione, con la conseguenza che tale condotta dovrà ritenersi rinunciativa dell'obbligo di riservatezza.

Consiglio nazionale forense, parere n. 20 del 17 febbraio 2026

Il COA di Roma chiede di sapere se possa essere rilasciato il certificato di compiuto tirocinio ad un praticante avvocato che abbia maturato, i requisiti previsti dalla I.P.F. in difetto di continuità e contestualità degli stessi, sussistendo una distanza temporale (nella specie di circa 20 mesi) tra la fine della pratica svolta presso lo studio professionale e la data di superamento della prova finale del corso obbligatorio, dovuta allo svolgimento degli ultimi due moduli del corso obbligatorio in un momento successivo rispetto alla fine del tirocinio presso lo studio.

Come già ritenuto nel parere n. 8/2025, la risposta può essere resa in termini positivi a condizione che il praticante sia rimasto iscritto nel Registro senza soluzione di continuità al fine di non perdere il beneficio degli effetti del periodo di pratica già svolto.

Consiglio nazionale forense, parere n. 10 del 27 gennaio 2026

News Cassa Forense

Si comunica che in data odierna sono state pubblicate le domande di partecipazione ai seguenti bandi indetti per l'anno 2026:

- bando n. 2/2026 per l'assegnazione di contributi per il sostegno all'attività professionale nel periodo di follow up oncologico (art. 3 lett. a2 Reg. Assistenza, prestazioni a sostegno della professione), con termine di scadenza per l'invio della domanda al 15/7/2026;
- bando n. 3/2026 per l'assegnazione di contributi ai fini dell'organizzazione degli studi - Persone Fisiche (art. 3 lett. a2 Reg. Assistenza, prestazioni a sostegno della professione), con termine di scadenza per l'invio della domanda al 15/7/2026;
- bando n. 4/2026 per l'assegnazione di contributi ai fini dell'organizzazione degli studi - Per-

sone Giuridiche (art. 3 lett. a2 Reg. Assistenza, prestazioni a sostegno della professione), con termine di scadenza per l'invio della domanda al 15/7/2026;

bando n. 5/2026 per l'attribuzione di un contributo per il sostegno della professione di Avvocato e Praticanti Avvocato vittime di violenza (art. 3 lett. a2 Reg. Assistenza, prestazioni a sostegno della professione), con termine di scadenza per l'invio della domanda al 15/7/2026.

Tali domande potranno essere presentate esclusivamente tramite l'apposita procedura on-line attivata nell'area riservata del sito internet della Cassa.

Si ricorda, inoltre, che sono già state pubblicate le domande di partecipazione per i bandi n. 1/2026 prestati under 35 – anno 2026 e n. 13/2026 per l'assegnazione di contributi per figli nati, adottati o affidati dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025.

È possibile consultare il testo integrale dei bandi nell'apposita area dedicata del sito internet della Cassa.

Roma, 11 maggio 2026

Cassa forense: al via le nuove convenzioni per l'integrazione dell'intelligenza artificiale negli studi legali

Favorire la digitalizzazione e integrare strumenti tecnologici a supporto dell'attività professionale: è questo l'obiettivo delle nuove convenzioni che Cassa Forense mette a disposizione dei propri iscritti. L'iniziativa, sviluppata in collaborazione con sette partner del settore (4cAi, Aptus. AI, Atmos Media, Juranet, Lextel, Semantyc e Giuffré), punta a rendere l'intelligenza artificiale una risorsa accessibile e operativa per l'avvocatura italiana.

Le convenzioni coprono diversi aspetti dell'attività professionale e attraverso l'impiego di sistemi di intelligenza artificiale generativa e predittiva, i professionisti potranno ottimizzare la ricerca normativa e giurisprudenziale, la redazione e gestione automatizzata degli atti nonché la catalogazione e l'organizzazione dei flussi documentali.

Il sistema delle convenzioni è concepito non solo come un'agevolazione economica, ma come supporto per accompagnare gli iscritti verso un'adozione consapevole delle tecnologie digitali.

Nel dettaglio, due delle convenzioni già attive sono state rinnovate e potenziate con l'integrazione di sistemi di IA per l'analisi documentale e la sintesi dei contenuti. Contestualmente, è stata rafforzata la componente formativa, con percorsi dedicati all'uso etico e tecnico delle nuove tecnologie. Altre cinque proposte, invece, introducono piattaforme verticali per la gestione delle pratiche e banche dati integrate. Ogni soluzione è stata selezionata con particolare attenzione ai profili di cybersecurity, protezione dei dati e conformità normativa.

“L'utilizzo delle opportunità offerte dall'intelligenza artificiale – sottolinea la Presidente di Cassa Forense, Maria Annunziata – richiede consapevolezza e capacità di valutazione: solo un impiego informato e responsabile può garantire il rispetto della privacy, la sicurezza dei dati e l'affidabilità dei risultati. In questo quadro, le nuove convenzioni intendono offrire agli iscritti strumenti concreti, mantenendo sempre al centro la qualità della prestazione professionale e la tutela dei principi che regolano l'esercizio della professione forense”.

Maria Annunziata
Presidente di Cassa Forense

Ordine degli Avvocati di Nocera Inferiore

STATISTICHE AGGIORNATE AL 01/06/2026

	Ordinari	Speciali	Professori	Stabiliti	Totali
Cassazionisti	552	18	2	0	572
Avvocati (non cassazionisti)	1342	14	3	13	1372
Totale	1894	32	5	13	1944

Donne

	Ordinari	Speciali	Professori	Stabiliti	Totali
Cassazionisti	161	8	0	0	169
Avvocati (non cassazionisti)	670	11	1	1	683
Totale	831	19	1	1	852

Uomini

	Ordinari	Speciali	Professori	Stabiliti	Totali
Cassazionisti	391	10	2	0	403
Avvocati (non cassazionisti)	672	3	2	12	689
Totale	1063	13	4	12	1092

	Uomini	Donne	Totale
Praticanti Semplici	139	209	348
Praticanti Abilitati	15	34	49
Totale	154	243	397

	Uomini	Donne	Totale
Iscritti	1246	1095	2341

Studi Assoc.	Soc.Tra Prof.	Soc.Tra Avv.
41	0	6

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: non sono dovute ulteriori spese di mediazione

VALORE DELLA LITE	Colonna 1 POSITIVO PRIMO INCONTRO maggiorazione 10%			Colonna 2 POSITIVO IN INCONTRO SUCCESSIVO AL PRIMO - maggiorazione 25% -		Colonna 3 NEGATIVO IN INCONTRO SUCCESSIVO AL PRIMO		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
Fino a euro 1.000,00 o indeterminabile basso	17,60 €	20,00 €	16,00 €	20,00 €	16,00 €	16,00 €	64,00 €	
da euro 1.001,00 a euro 5.000,00 o indeterminabile medio	35,20 €	40,00 €	32,00 €	40,00 €	32,00 €	32,00 €	128,00 €	
da euro 5.001,00 a euro 10.000,00 o indeterminabile medio	149,60 €	170,00 €	136,00 €	170,00 €	136,00 €	136,00 €	232,00 €	
da euro 10.001,00 a euro 25.000,00 o indeterminabile medio	281,60 €	320,00 €	256,00 €	320,00 €	256,00 €	256,00 €	352,00 €	
da euro 25.000,01 a euro 50.000,00 o indeterminabile medio	528,00 €	600,00 €	480,00 €	600,00 €	480,00 €	480,00 €	576,00 €	
da euro 50.000,01 a euro 150.000,00 o indeterminabile alto	910,40 €	1.030,00 €	824,00 €	1.030,00 €	824,00 €	824,00 €	960,00 €	
da euro 150.000,01 a euro 250.000,00	1.170,40 €	1.330,00 €	1.064,00 €	1.330,00 €	1.064,00 €	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 €	2.330,00 €	1.864,00 €	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 €	3.730,00 €	2.984,00 €	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 €	4.430,00 €	3.544,00 €	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 €	6.330,00 €	5.064,00 €	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 COMPRESIVO 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: **non sono dovute ulteriori spese di mediazione**

VALORE DELLA LITE	Colonna 1		Colonna 2		Colonna 3	
	SPESE POSITIVO INCONTRO maggiorazione 10%	SPESE POSITIVO INCONTRO maggiorazione 25%	SPESE POSITIVO INCONTRO maggiorazione 25%	SPESE NEGATIVO INCONTRO SUCCESSIVO AL PRIMO	SPESE POSITIVO INCONTRO SUCCESSIVO AL PRIMO	SPESE NEGATIVO INCONTRO SUCCESSIVO AL PRIMO
Fino a euro 1.000,00 o indeterminabile basso	22,00 €	44,00 €	25,00 €	20,00 €	20,00 €	20,00 €
da euro 1.001,00 a euro 5.000,00 o indeterminabile medio	44,00 €	88,00 €	50,00 €	40,00 €	40,00 €	40,00 €
da euro 5.001,00 a euro 10.000,00 o indeterminabile medio	187,00 €	374,00 €	212,50 €	170,00 €	170,00 €	170,00 €
da euro 10.001,00 a euro 25.000,00 o indeterminabile medio	352,00 €	704,00 €	400,00 €	320,00 €	320,00 €	320,00 €
da euro 25.000,01 a euro 50.000,00 o indeterminabile medio	660,00 €	1.320,00 €	750,00 €	600,00 €	600,00 €	600,00 €
da euro 50.000,01 a euro 150.000,00 o indeterminabile alto	1.133,00 €	2.266,00 €	1.287,50 €	1.030,00 €	1.030,00 €	1.030,00 €
da euro 150.000,01 a euro 250.000,00	1.463,00 €	2.926,00 €	1.662,50 €	1.330,00 €	1.330,00 €	1.330,00 €
da euro 250.000,01 a euro 500.000,00	2.563,00 €	5.126,00 €	2.912,50 €	2.330,00 €	2.330,00 €	2.330,00 €
da euro 500.000,01 a euro 1.500.000,00	4.103,00 €	8.206,00 €	4.662,50 €	3.730,00 €	3.730,00 €	3.730,00 €
da euro 1.500.000,01 a euro 2.500.000,00	4.873,00 €	9.746,00 €	5.537,50 €	4.430,00 €	4.430,00 €	4.430,00 €
da euro 2.500.000,01 a euro 5.000.000,00	6.963,00 €	13.926,00 €	7.912,50 €	6.330,00 €	6.330,00 €	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