



OSSERVATORIO
LABOUR LAW & IR

di Morri Rossetti & Franzosi

Monthly Roundup

Gennaio - febbraio 2025

Gennaio - Febbraio 2025

I principali chiarimenti di prassi e giurisprudenza.

1. *INPS, Circolare n. 44 del 19 febbraio 2025: inquadramento contributivo di influencer e content creator;*
2. *Approvate dalla Commissione Europea le linee guida sulle pratiche vietate in materia di intelligenza artificiale (IA);*
3. *Corte di Cassazione, ordinanza n. 2054/2025: gli effetti dell'accordo sindacale concluso dalla cedente si producono anche in capo alla società cessionaria;*
4. *Prestazione di lavoro pericolosa stipulata con accordo aziendale: Cassazione, ordinanza n. 3609/2025;*
5. *INL, nota n. 579/2025: istruzioni operative per il perfezionamento delle dimissioni di fatto per assenza ingiustificata.*

1. INPS, Circolare n. 44 del 19 febbraio 2025: inquadramento contributivo di influencer e content creator

L'INPS, con la circolare n. 44 del 19 febbraio 2025, ha reso dei chiarimenti con riferimento al corretto inquadramento previdenziale dei c.d. *content creator*, identificati come chi elaboratori di contenuti scritti, immagini, registrazioni video, audio o prodotti in diretta, resi disponibili attraverso piattaforme digitali di connessione sociale.

In particolare, l'Istituto ha precisato che tali soggetti sono riconducibili al più ampio *genus* dei lavoratori delle piattaforme digitali, con la differenza, però, che i *content creator* non svolgono necessariamente la propria attività a fronte di specifiche richieste di prestazione di servizi associate al pagamento di un compenso, ma possono valorizzare sul piano economico le proprie opere in modo indipendente, attraverso forme di pagamento diretto o facendo ricorso ad altri meccanismi (e.g., sponsorizzazione).

Ne discende, evidentemente, una considerevole varietà di tipologie di remunerazione dell'attività, le quali identificano, pertanto, rapporti lavorativi

di diversa natura e ai quali, necessariamente, dovrà applicarsi la disciplina previdenziale di riferimento (e.g., per lavoratori autonomi, o dello spettacolo).

2. Approvate dalla Commissione Europea le linee guida sulle pratiche vietate in materia di intelligenza artificiale (IA)

Il 4 febbraio 2025, la Commissione Europea ha approvato la pubblicazione degli orientamenti sulle pratiche di intelligenza artificiale (IA) ritenute inaccettabili a causa dei loro potenziali rischi per i valori e i diritti fondamentali europei.

Il documento si pone in coerenza cronologica con quanto previsto dal Regolamento europeo sull'IA entrato in vigore il 1° agosto 2024, che prevede – *inter alia* – l'attivazione scaglionata di diversi divieti rispetto all'utilizzo dell'IA in vari settori, il primo dei quali vigente dal 2 febbraio scorso, che si riferisce proprio ai sistemi di intelligenza artificiale che comportano un rischio inaccettabile.

3. Corte di Cassazione, ordinanza n. 2054/2025: gli effetti dell'accordo sindacale concluso dalla cedente si producono anche in capo alla società cessionaria

Con ordinanza n. 2054 del 29 gennaio 2025, la Corte di Cassazione ha ribadito che, nei casi di trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c., si producono in capo alla società cessionaria gli effetti dell'accordo sindacale in deroga che era stato sottoscritto dalla cedente, nonché i diritti e gli obblighi nascenti dall'accordo individuale sottoscritto tra il lavoratore e la cedente, che a quell'accordo sindacale fanno espresso riferimento.

È quanto stabilito dalla Suprema Corte, in contrasto con la sentenza della Corte di Appello di Trieste, che, confermando la decisione del giudice di primo grado, aveva ordinato la reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro, condannando la società a pagare un'indennità risarcitoria, senza dare rilievo all'accordo sindacale sottoscritto dalla società cedente, tramite il quale le parti avevano stabilito specifici termini per gli eventuali licenziamenti, compreso il valore delle indennità risarcitorie dovute, che risultavano più basse di quelle previste dai giudici di prime e seconde cure.

A parere della Suprema Corte, invece, tale accordo avrebbe dovuto essere tenuto in debita considerazione, posta la sua vigenza anche in capo a chi succede nella posizione di datore di lavoro ai sensi della disposizione di cui all'art. 2112 c.c.

4. Prestazione di lavoro pericolosa stipulata con accordo aziendale: Cassazione, ordinanza n. 3609/2025

La Corte di Cassazione, con ordinanza n. 3609 del 12 febbraio 2025, ha ribadito, confermando la

decisione assunta, per le stesse motivazioni, dalla Corte d'Appello di Roma (e impugnata dalla società), la non opponibilità dell'accordo aziendale che regoli lo svolgimento di una prestazione lavorativa pericolosa, nei confronti di quei lavoratori iscritti a sigle sindacali che si siano espressamente opposte alla sottoscrizione dello stesso.

La Suprema Corte ha previsto, inoltre, la non sanzionabilità di quei lavoratori che, pur non essendo iscritti ad alcuna sigla sindacale espressamente contraria all'accordo, si siano opposti allo svolgimento della prestazione lavorativa, in virtù degli standard di sicurezza previsti dalla norma di chiusura di cui all'art. 2087 c.c., pur mantenendone il diritto alla retribuzione.

5. INL, nota n. 579/2025: istruzioni operative per il perfezionamento delle dimissioni di fatto per assenza ingiustificata

Il 22 gennaio scorso, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ("INL") ha pubblicato una nota recante le istruzioni operative inerenti alla procedura – recentemente introdotta nel nostro ordinamento con la Legge n. 203/2024 (c.d. "Collegato Lavoro") – da seguire per far valere l'assenza ingiustificata del lavoratore che si protragga per 15 giorni consecutivi (o per il diverso termine stabilito dal CCNL applicabile), ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro per volontà del lavoratore.

Tale effetto si produce previo invio, da parte del datore, di un'apposita comunicazione all'Ispettorato Territoriale del lavoro competente ("ITL"), il quale avrà la facoltà di accertare la veridicità della comunicazione del datore.

A tale riguardo, l'INL, con la nota n. 579, fornisce le indicazioni utili al corretto adempimento della procedura da seguire, con particolare riferimento al contenuto della comunicazione da inviare.

I principali aggiornamenti in materia di diritto del lavoro di gennaio - febbraio 2025

Discriminazione indiretta nei casi di determinazione del medesimo periodo di comportamento per i lavoratori disabili

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 170 del 7 gennaio 2025, ha riconosciuto la natura indirettamente discriminatoria dell'applicazione di un periodo di comportamento uniforme per lavoratori disabili e non disabili. Con la sentenza n. 170 del 7 gennaio 2025, la Corte di Cassazione ha ribadito che un periodo di comportamento della medesima durata per tutti i lavoratori, che non tenga, quindi, conto della peculiare condizione dei lavoratori portatori di *handicap*, costituisce discriminazione indiretta nei confronti di questi ultimi.

[→ Leggi di più](#)

Distacco internazionale e permesso di soggiorno: le prerogative degli Stati membri ospitanti, secondo la Corte di Giustizia UE

Nella sentenza del 20 giugno 2024, relativa alla causa C-540/22, la Corte di Giustizia UE ha stabilito che l'art. 56 TFUE, relativo alla libera circolazione dei servizi, non preclude a uno Stato membro di imporre a un'impresa, stabilita in altro Stato membro e intenzionata a distaccare nel territorio del primo dei lavoratori di Paesi terzi per un periodo superiore a tre mesi, l'obbligo di notificare preventivamente la prestazione di servizi alle autorità dello Stato membro ospitante e, successivamente, di ottenere dalle stesse un permesso di soggiorno per ciascun lavoratore straniero distaccato.

[→ Leggi di più](#)

Collegato lavoro in G.U.: le principali novità in materia di somministrazione di lavoro, contratti a termine, risoluzione dei rapporti di lavoro e conciliazione

Sulla Gazzetta Ufficiale del 28 dicembre 2024, n. 303 è stata pubblicata la [Legge 13 dicembre 2024, n. 203](#) (la "**Legge**"), cosiddetto Collegato lavoro, che entrerà in vigore il 12 gennaio 2025. Si esaminano sinteticamente le novità d'impatto più rilevante per la gestione dei rapporti di lavoro.

[→ Leggi di più](#)

Legge di Bilancio 2025: le principali misure adottate in materia di lavoro e previdenza

In data 31 dicembre 2024 è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 305 (s.o. n. 43) la Legge di Bilancio per l'anno 2025 (l. n. 207/2024), in vigore dal 1° gennaio 2025, che introduce numerose misure in materia di lavoro, con l'obiettivo di stimolare l'economia, sostenere le famiglie e modernizzare il sistema previdenziale. Si riporta un commento alle previsioni ritenute maggiormente rilevanti, utile a inquadrare rapidamente lo scenario degli interventi appena entrati in vigore.

[→ Leggi di più](#)

Valido il licenziamento per giustificato motivo oggettivo se la professionalità del dipendente non è pragmaticamente paragonabile a quella dei colleghi

Nella sentenza in esame, i giudici della Corte di Cassazione, al termine di un annoso procedimento che ha visto la cassazione con rinvio di più di una sentenza della Corte d'Appello competente, analizzano e definiscono quale tipo di esame debba essere eseguito dal datore di lavoro nella scelta del dipendente da licenziare per ragioni organizzative, tenuto conto della professionalità e delle mansioni concretamente svolte, anche in relazione a quelle

degli altri colleghi, non rilevando l'eventuale nuova assunzione precedentemente effettuata dal medesimo datore per un ruolo professionale simile, ma con modalità esecutive diverse.

[→ Leggi di più](#)

HR TIPS | #1 Il prospetto informativo

La Legge 12 marzo 1999, n. 68, pone l'**obbligo**, per le imprese che superino specifiche soglie occupazionali, di assumere un determinato numero di **lavoratori disabili e appartenenti a categorie protette**. Il datore di lavoro è, infatti, tenuto a inoltrare un'apposita richiesta di assunzione agli uffici competenti entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo di assunzione.

Inoltre, il datore è tenuto a presentare, di regola annualmente, un **prospetto informativo** che indichi il numero totale di dipendenti e le posizioni o mansioni disponibili per le persone con disabilità.

L'invio tempestivo del prospetto sostituisce automaticamente la richiesta di assunzione sopra menzionata. In caso di **mancato adempimento** all'obbligo di invio del prospetto, il datore sarà soggetto al pagamento di una sanzione amministrativa pari a **Euro 702,43** per ritardato invio, oltre a **Euro 34,02 per ogni giorno di ulteriore ritardo**.

Ulteriori sanzioni sono, poi, previste in caso di prospetto incompleto e di scopertura rispetto al numero di assunzioni obbligatorie.

HR TIPS | #2 Recesso in costanza di periodo di prova

Il **patto di prova** deve:

- essere previsto in **forma scritta**;
- formalizzato **prima dell'inizio della prestazione lavorativa**;
- **specificare le mansioni** oggetto della prova.

In presenza di tali elementi, in costanza del c.d. «periodo di prova», il lavoratore e il datore di lavoro possono **liberamente recedere** dal contratto.

In assenza degli stessi (c.d. **vizio genetico**) o se al lavoratore non fosse consentito espletare la prova per un periodo congruo o di svolgere le mansioni indicate nel patto di prova (c.d. **vizio funzionale**), il **recesso del datore di lavoro sarebbe illegittimo**.

In tali casi, si applicano le **conseguenze sanzionatorie** del licenziamento illegittimo negli ordinari casi di rapporto di lavoro subordinato, con la possibile conseguenza della **tutela indennitaria** o dell'**obbligo di reintegra** del dipendente, a seconda del regime di protezione riconosciuto al lavoratore.

Per maggiori informazioni e approfondimenti

Emanuele Licciardi

Partner e Responsabile Osservatorio Labour

Emanuele.Licciardi@MorriRossetti.it

Morri Rossetti & Franzosi

Osservatorio Labour





OSSERVATORIO
LABOUR LAW & IR
di Morri Rossetti & Franzosi

Piazza Eleonora Duse, 2
20122 Milano
MorriRossetti.it

Osservatorio-labour.it