



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 16 ottobre 2025

BLOG, GESTIONE DEL RAPPORTO

L'intelligenza artificiale diventa legge

di Evangelista Basile, Rosibetti Rubino

AMMORTIZZATORI SOCIALI, NEWS DEL GIORNO

Mobilità in deroga per i lavoratori che operino in un'area di crisi industriale complessa

di Redazione

AMMORTIZZATORI SOCIALI, NEWS DEL GIORNO

Mobilità in deroga per i lavoratori che operino in un'area di crisi industriale complessa

di Redazione

NEWS DEL GIORNO, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO

Impatriati: periodo minimo di residenza all'estero e svolgimento di più attività

di Redazione

NEWS DEL GIORNO, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO

Impatriati: periodo minimo di residenza all'estero e svolgimento di più attività

di Redazione

NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

ADI: percorso di inclusione sociale e lavorativa

di Redazione

NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO



ADI: percorso di inclusione sociale e lavorativa
di **Redazione**

CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

La nullità del GMO per divieto introdotto nel periodo COVID non è estensibile al recesso per superamento del comportamento
di **Redazione**

CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

La nullità del GMO per divieto introdotto nel periodo COVID non è estensibile al recesso per superamento del comportamento
di **Redazione**

BLOG, GESTIONE DEL RAPPORTO

L'intelligenza artificiale diventa legge
di **Evangelista Basile, Rosibetti Rubino**

L'intelligenza artificiale diventa legge

di **Evangelista Basile, Rosibetti Rubino**

Il 10 ottobre 2025 è entrata in vigore la [Legge 23 settembre 2025, n. 132](#), rubricata "*Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza Artificiale*", che recepisce le indicazioni del Regolamento europeo 2024/1689.

È facile immaginare come la Legge debba occuparsi degli innumerevoli settori in cui l'intelligenza artificiale impatta, fra cui la materia giuslavoristica.

A tal riguardo, l'art. 11 ("*Disposizioni sull'uso dell'intelligenza artificiale in materia di lavoro*"), al comma 2, prevede che l'utilizzo dell'IA in ambito lavorativo debba essere sicuro, affidabile, trasparente e non debba contrastare con la dignità umana, né violare la riservatezza dei dati personali. Pertanto, il datore di lavoro – così come l'eventuale committente presso il quale il lavoratore svolge la propria prestazione – ha l'obbligo di informare il lavoratore dell'uso di sistemi di intelligenza artificiale, seguendo le modalità previste dall'art. 1-*bis*, D.Lgs. n. 152/1997 (introdotto dal celebre Decreto Trasparenza), che – a sua volta – disciplina gli obblighi informativi per il datore di lavoro o il committente "*nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati*".

Il comma 3, poi, si occupa della tutela antidiscriminatoria: nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro, l'IA deve garantire l'osservanza dei diritti inviolabili del lavoratore, escludendo qualsiasi discriminazione basata su sesso, età, origini etniche, credo religioso, orientamento sessuale, opinioni politiche e condizioni personali, sociali ed economiche, in linea con i principi ormai ben noti di matrice comunitaria. Questi principi sono, peraltro, ben espressi nell'art. 3 di apertura della nuova normativa, il quale elenca una serie di principi generali, ai quali devono ispirarsi la ricerca, la sperimentazione, lo sviluppo, l'adozione, l'applicazione e l'utilizzo di sistemi e di modelli di intelligenza artificiale. Questi principi risiedono, in primo luogo, nel rispetto dei diritti fondamentali e delle libertà previste dalla Costituzione, del diritto dell'Unione Europea e dei principi di trasparenza, proporzionalità, sicurezza, protezione dei dati personali, riservatezza, accuratezza, non discriminazione, parità dei sessi e sostenibilità.

Inoltre, detti sistemi e i modelli di intelligenza artificiale devono essere sviluppati e applicati nel rispetto dell'autonomia e del potere decisionale dell'uomo, della prevenzione del danno, della conoscibilità, della trasparenza, della spiegabilità, assicurando la sorveglianza e l'intervento umano.

Infine, secondo il medesimo articolo, l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale non deve

pregiudicare lo svolgimento con metodo democratico della vita istituzionale e politica e l'esercizio delle competenze e funzioni delle istituzioni territoriali sulla base dei principi di autonomia e sussidiarietà e non deve, altresì, pregiudicare la libertà del dibattito democratico da interferenze illecite, da chiunque provocate, tutelando gli interessi della sovranità dello Stato, nonché i diritti fondamentali di ogni cittadino riconosciuti dagli ordinamenti nazionale ed europeo.

Come è evidente, gli stessi principi enucleati mettono in guardia dalle possibili distorsioni dell'utilizzo di uno strumento di cui è ancora difficile capire il funzionamento e i confini.

**NormAI in Pratica**

La soluzione integrata con l'**AI**
per consultare la **normativa**
[scopri di più >](#)

Novità



Mobilità in deroga per i lavoratori che operino in un'area di crisi industriale complessa

di **Redazione**

Il Ministero del Lavoro, con [circolare n. 16 dell'8 ottobre 2025](#), che annulla e sostituisce integralmente la circolare n. 13/2017, ha offerto chiarimenti e indicazioni in merito alla mobilità in deroga per lavoratori che operino in un'area di crisi industriale complessa, in riferimento all'art. 53-ter, Legge n. 50/2017, che attribuisce alle Regioni la facoltà di destinare le risorse finanziarie di cui all'art. 44, comma 11-bis, D.Lgs. n. 148/2015 – già assegnate per i trattamenti di CIGS previsti per le aziende operanti nelle aree di crisi industriali complesse – alla prosecuzione del trattamento di mobilità in deroga di soggetti che erano dipendenti di imprese stanziate sui succitati territori.


I beneficiari sono:

- soggetti già dipendenti di imprese con unità produttiva in un'area di crisi industriale complessa riconosciuta con D.L. n. 83/2012 e successivi decreti del Ministero delle imprese e del made in Italy ed accordi di programma;
- soggetti risultanti alla data del 1° gennaio 2017 beneficiari di un trattamento di mobilità ordinaria o di un trattamento di mobilità in deroga. Sono esclusi, pertanto, i lavoratori che abbiano terminato il trattamento di mobilità il 31 dicembre 2016.


La circolare illustra, quindi, la modalità di presentazione delle istanze, a cura della Regione, e l'istruttoria delle stesse, indicando anche le verifiche che vengono svolte in merito dalla Direzione generale ammortizzatori sociali.

L'Istituto chiarisce che spetta alla Regione l'accertamento, e la conseguente assunzione di responsabilità, in ordine al requisito della provenienza del beneficiario da un'azienda ubicata in un'area di crisi industriale complessa unitamente alle specifiche misure di politica attiva ed agli altri dati richiesti. All'esito positivo dell'istruttoria, la Direzione generale comunica alla Regione, e per conoscenza all'INPS, l'accertata sostenibilità finanziaria. A seguito di detta comunicazione, la Regione potrà procedere ad autorizzare il trattamento in questione. Viene precisato che le decretazioni regionali, da trasmettere all'INPS, devono espressamente indicare il riferimento normativo dell'art. 53-ter, D.L. n. 50/2017.



**Percorso
Formativo**

Percorso formativo per l'aggiornamento
del **Consulente** del **Lavoro**
Scopri l'edizione 2025/2026 >>



Mobilità in deroga per i lavoratori che operino in un'area di crisi industriale complessa

di **Redazione**

Il Ministero del Lavoro, con [circolare n. 16 dell'8 ottobre 2025](#), che annulla e sostituisce integralmente la circolare n. 13/2017, ha offerto chiarimenti e indicazioni in merito alla mobilità in deroga per lavoratori che operino in un'area di crisi industriale complessa, in riferimento all'art. 53-ter, Legge n. 50/2017, che attribuisce alle Regioni la facoltà di destinare le risorse finanziarie di cui all'art. 44, comma 11-bis, D.Lgs. n. 148/2015 – già assegnate per i trattamenti di CIGS previsti per le aziende operanti nelle aree di crisi industriali complesse – alla prosecuzione del trattamento di mobilità in deroga di soggetti che erano dipendenti di imprese stanziate sui succitati territori.


I beneficiari sono:

- soggetti già dipendenti di imprese con unità produttiva in un'area di crisi industriale complessa riconosciuta con D.L. n. 83/2012 e successivi decreti del Ministero delle imprese e del made in Italy ed accordi di programma;
- soggetti risultanti alla data del 1° gennaio 2017 beneficiari di un trattamento di mobilità ordinaria o di un trattamento di mobilità in deroga. Sono esclusi, pertanto, i lavoratori che abbiano terminato il trattamento di mobilità il 31 dicembre 2016.


La circolare illustra, quindi, la modalità di presentazione delle istanze, a cura della Regione, e l'istruttoria delle stesse, indicando anche le verifiche che vengono svolte in merito dalla Direzione generale ammortizzatori sociali.

L'Istituto chiarisce che spetta alla Regione l'accertamento, e la conseguente assunzione di responsabilità, in ordine al requisito della provenienza del beneficiario da un'azienda ubicata in un'area di crisi industriale complessa unitamente alle specifiche misure di politica attiva ed agli altri dati richiesti. All'esito positivo dell'istruttoria, la Direzione generale comunica alla Regione, e per conoscenza all'INPS, l'accertata sostenibilità finanziaria. A seguito di detta comunicazione, la Regione potrà procedere ad autorizzare il trattamento in questione. Viene precisato che le decretazioni regionali, da trasmettere all'INPS, devono espressamente indicare il riferimento normativo dell'art. 53-ter, D.L. n. 50/2017.



**Percorso
Formativo**

Percorso formativo per l'aggiornamento
del **Consulente** del **Lavoro**
Scopri l'edizione 2025/2026 >>



Impatriati: periodo minimo di residenza all'estero e svolgimento di più attività

di **Redazione**

L'Agenzia delle Entrate, con [risposta a interpello n. 263/E del 13 ottobre 2025](#), ha offerto chiarimenti sul periodo minimo di residenza all'estero e sul contestuale svolgimento di più attività lavorative. L'istante, un cittadino italiano trasferitosi all'estero nel 2023 come dipendente di una società, che ha continuato a collaborare da remoto con un'università italiana e che nel 2026 trasferirà la propria residenza fiscale in Italia, per lavorare presso una nuova società, chiede se sia possibile escludere dal nuovo regime impatriati i soli redditi derivanti dal rapporto di collaborazione instaurato con l'università già prima del trasferimento all'estero.

L'Agenzia ricorda che il nuovo regime impatriati prevede che i benefici si applichino anche nel caso di continuità con una precedente posizione lavorativa in Italia prima del trasferimento all'estero, rilevando tale circostanza solo per il requisito minimo di permanenza all'estero, che diventa più lungo. Pertanto, l'istante, che dichiara di essere stato residente all'estero nei 3 periodi d'imposta precedenti al trasferimento in Italia, potrà fruire, nel rispetto delle ulteriori condizioni previste, del nuovo regime con esclusivo riferimento al reddito derivante dall'attività che intende svolgere alle dipendenze di una società per la quale non ha svolto attività lavorativa all'estero. A tal fine, non rileva la circostanza che al rientro in Italia continuerà a svolgere anche l'attività di collaborazione coordinata e continuativa con l'università. Resta fermo che non potrà, invece, applicare al reddito derivante da tale ultima attività il nuovo regime impatriati, trattandosi di un'attività svolta per lo stesso datore di lavoro per cui aveva lavorato quando era residente all'estero e per il quale aveva lavorato in Italia prima dell'espatrio.

OneDay Master

Lavoratori stranieri in Italia

Scopri di più

Impatriati: periodo minimo di residenza all'estero e svolgimento di più attività

di **Redazione**

L'Agenzia delle Entrate, con [risposta a interpello n. 263/E del 13 ottobre 2025](#), ha offerto chiarimenti sul periodo minimo di residenza all'estero e sul contestuale svolgimento di più attività lavorative. L'istante, un cittadino italiano trasferitosi all'estero nel 2023 come dipendente di una società, che ha continuato a collaborare da remoto con un'università italiana e che nel 2026 trasferirà la propria residenza fiscale in Italia, per lavorare presso una nuova società, chiede se sia possibile escludere dal nuovo regime impatriati i soli redditi derivanti dal rapporto di collaborazione instaurato con l'università già prima del trasferimento all'estero.

L'Agenzia ricorda che il nuovo regime impatriati prevede che i benefici si applichino anche nel caso di continuità con una precedente posizione lavorativa in Italia prima del trasferimento all'estero, rilevando tale circostanza solo per il requisito minimo di permanenza all'estero, che diventa più lungo. Pertanto, l'istante, che dichiara di essere stato residente all'estero nei 3 periodi d'imposta precedenti al trasferimento in Italia, potrà fruire, nel rispetto delle ulteriori condizioni previste, del nuovo regime con esclusivo riferimento al reddito derivante dall'attività che intende svolgere alle dipendenze di una società per la quale non ha svolto attività lavorativa all'estero. A tal fine, non rileva la circostanza che al rientro in Italia continuerà a svolgere anche l'attività di collaborazione coordinata e continuativa con l'università. Resta fermo che non potrà, invece, applicare al reddito derivante da tale ultima attività il nuovo regime impatriati, trattandosi di un'attività svolta per lo stesso datore di lavoro per cui aveva lavorato quando era residente all'estero e per il quale aveva lavorato in Italia prima dell'espatrio.

OneDay Master

Lavoratori stranieri in Italia

Scopri di più

ADI: percorso di inclusione sociale e lavorativa

di **Redazione**

L'INPS, con [messaggio n. 3048 del 14 ottobre 2025](#), ha offerto indicazioni in merito al percorso di inclusione sociale e lavorativa previsto per i nuclei familiari beneficiari dell'Assegno di Inclusione (ADI) a seguito della presentazione della domanda di rinnovo.

L'Istituto spiega che accedendo alla piattaforma SIISL, è possibile verificare il percorso previsto per i nuclei familiari beneficiari dell'ADI a seguito dell'accoglimento della domanda. Tale percorso si perfeziona e si personalizza successivamente all'analisi multidimensionale.

Il primo incontro con gli operatori dei Servizi Sociali, previsto per tutti i nuclei familiari che presentano la domanda di rinnovo dell'ADI successivamente alla fruizione di 18 mensilità, è funzionale alla verifica e alla conferma o modifica dei percorsi di inclusione sociale e lavorativa individuati nei mesi precedenti. Infatti, spetta al Servizio Sociale accertarsi che il percorso individuato sia coerente con i bisogni del nucleo familiare e registrare sui propri sistemi il completamento dell'analisi multidimensionale o l'aggiornamento/conferma della precedente, per azzerare e riavviare il contatore per la successiva scadenza ed, eventualmente, per sbloccare le sospensioni nel tempo intervenute. Nel corso del primo incontro, pertanto, gli operatori possono convalidare o modificare i contenuti dell'analisi multidimensionale precedentemente effettuata e consentire la prosecuzione dei percorsi individuali.

A seguito del riesame della valutazione multidimensionale dei componenti del nucleo familiare da parte dei Servizi Sociali, vengono ridefiniti gli impegni del nucleo nell'ambito dei Patti di inclusione sociale e lavorativa e le nuove scadenze temporali di presentazione ai Servizi Sociali e ai Centri per l'impiego (CPI). In particolare, i componenti dei nuclei familiari inseriti in un percorso di attivazione lavorativa presso il CPI (tipologia di percorso "Obbligo di attivazione lavorativa e sociale") devono, entro i successivi 60 giorni, sottoscrivere il patto di attivazione digitale individuale (PADI), se non già sottoscritto in precedenza, e, successivamente, presentarsi al CPI per la sottoscrizione o l'aggiornamento del patto di servizio personalizzato (PSP).



EuroconferenceinPratica

Scopri la **soluzione editoriale**
integrata con l'**AI indispensabile**
per **Professionisti e Aziende >>**



ADI: percorso di inclusione sociale e lavorativa

di **Redazione**

L'INPS, con [messaggio n. 3048 del 14 ottobre 2025](#), ha offerto indicazioni in merito al percorso di inclusione sociale e lavorativa previsto per i nuclei familiari beneficiari dell'Assegno di Inclusione (ADI) a seguito della presentazione della domanda di rinnovo.

L'Istituto spiega che accedendo alla piattaforma SIISL, è possibile verificare il percorso previsto per i nuclei familiari beneficiari dell'ADI a seguito dell'accoglimento della domanda. Tale percorso si perfeziona e si personalizza successivamente all'analisi multidimensionale.

Il primo incontro con gli operatori dei Servizi Sociali, previsto per tutti i nuclei familiari che presentano la domanda di rinnovo dell'ADI successivamente alla fruizione di 18 mensilità, è funzionale alla verifica e alla conferma o modifica dei percorsi di inclusione sociale e lavorativa individuati nei mesi precedenti. Infatti, spetta al Servizio Sociale accertarsi che il percorso individuato sia coerente con i bisogni del nucleo familiare e registrare sui propri sistemi il completamento dell'analisi multidimensionale o l'aggiornamento/conferma della precedente, per azzerare e riavviare il contatore per la successiva scadenza ed, eventualmente, per sbloccare le sospensioni nel tempo intervenute. Nel corso del primo incontro, pertanto, gli operatori possono convalidare o modificare i contenuti dell'analisi multidimensionale precedentemente effettuata e consentire la prosecuzione dei percorsi individuali.

A seguito del riesame della valutazione multidimensionale dei componenti del nucleo familiare da parte dei Servizi Sociali, vengono ridefiniti gli impegni del nucleo nell'ambito dei Patti di inclusione sociale e lavorativa e le nuove scadenze temporali di presentazione ai Servizi Sociali e ai Centri per l'impiego (CPI). In particolare, i componenti dei nuclei familiari inseriti in un percorso di attivazione lavorativa presso il CPI (tipologia di percorso "Obbligo di attivazione lavorativa e sociale") devono, entro i successivi 60 giorni, sottoscrivere il patto di attivazione digitale individuale (PADI), se non già sottoscritto in precedenza, e, successivamente, presentarsi al CPI per la sottoscrizione o l'aggiornamento del patto di servizio personalizzato (PSP).



EuroconferenceinPratica

Scopri la **soluzione editoriale**
integrata con l'**AI indispensabile**
per **Professionisti e Aziende >>**



CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

La nullità del GMO per divieto introdotto nel periodo COVID non è estensibile al recesso per superamento del comportamentodi **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 3 luglio 2025, n. 18073, ha ritenuto che la nullità del licenziamento per GMO stabilito in ragione del divieto introdotto nel periodo di emergenza COVID dall'art. 46, D.L. n. 18/2020, non è estensibile all'ipotesi di recesso per superamento del periodo di comportamento, in quanto soggetto alle regole dettate dall'art. 2110, c.c., prevalenti, per la loro specialità, sia sulla disciplina generale della risoluzione del contratto per sopravvenuta impossibilità parziale della prestazione lavorativa, sia sulla disciplina limitativa dei licenziamenti individuali.

Master di specializzazione**Negoziare e gestione dei conflitti**

Scopri di più

CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

La nullità del GMO per divieto introdotto nel periodo COVID non è estensibile al recesso per superamento del comportamentodi **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 3 luglio 2025, n. 18073, ha ritenuto che la nullità del licenziamento per GMO stabilito in ragione del divieto introdotto nel periodo di emergenza COVID dall'art. 46, D.L. n. 18/2020, non è estensibile all'ipotesi di recesso per superamento del periodo di comportamento, in quanto soggetto alle regole dettate dall'art. 2110, c.c., prevalenti, per la loro specialità, sia sulla disciplina generale della risoluzione del contratto per sopravvenuta impossibilità parziale della prestazione lavorativa, sia sulla disciplina limitativa dei licenziamenti individuali.

Master di specializzazione**Negoziare e gestione dei conflitti**

Scopri di più

L'intelligenza artificiale diventa legge

di **Evangelista Basile, Rosibetti Rubino**

Il 10 ottobre 2025 è entrata in vigore la [Legge 23 settembre 2025, n. 132](#), rubricata "*Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza Artificiale*", che recepisce le indicazioni del Regolamento europeo 2024/1689.

È facile immaginare come la Legge debba occuparsi degli innumerevoli settori in cui l'intelligenza artificiale impatta, fra cui la materia giuslavoristica.

A tal riguardo, l'art. 11 ("*Disposizioni sull'uso dell'intelligenza artificiale in materia di lavoro*"), al comma 2, prevede che l'utilizzo dell'IA in ambito lavorativo debba essere sicuro, affidabile, trasparente e non debba contrastare con la dignità umana, né violare la riservatezza dei dati personali. Pertanto, il datore di lavoro – così come l'eventuale committente presso il quale il lavoratore svolge la propria prestazione – ha l'obbligo di informare il lavoratore dell'uso di sistemi di intelligenza artificiale, seguendo le modalità previste dall'art. 1-*bis*, D.Lgs. n. 152/1997 (introdotto dal celebre Decreto Trasparenza), che – a sua volta – disciplina gli obblighi informativi per il datore di lavoro o il committente "*nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati*".

Il comma 3, poi, si occupa della tutela antidiscriminatoria: nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro, l'IA deve garantire l'osservanza dei diritti inviolabili del lavoratore, escludendo qualsiasi discriminazione basata su sesso, età, origini etniche, credo religioso, orientamento sessuale, opinioni politiche e condizioni personali, sociali ed economiche, in linea con i principi ormai ben noti di matrice comunitaria. Questi principi sono, peraltro, ben espressi nell'art. 3 di apertura della nuova normativa, il quale elenca una serie di principi generali, ai quali devono ispirarsi la ricerca, la sperimentazione, lo sviluppo, l'adozione, l'applicazione e l'utilizzo di sistemi e di modelli di intelligenza artificiale. Questi principi risiedono, in primo luogo, nel rispetto dei diritti fondamentali e delle libertà previste dalla Costituzione, del diritto dell'Unione Europea e dei principi di trasparenza, proporzionalità, sicurezza, protezione dei dati personali, riservatezza, accuratezza, non discriminazione, parità dei sessi e sostenibilità.

Inoltre, detti sistemi e i modelli di intelligenza artificiale devono essere sviluppati e applicati nel rispetto dell'autonomia e del potere decisionale dell'uomo, della prevenzione del danno, della conoscibilità, della trasparenza, della spiegabilità, assicurando la sorveglianza e l'intervento umano.

Infine, secondo il medesimo articolo, l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale non deve

pregiudicare lo svolgimento con metodo democratico della vita istituzionale e politica e l'esercizio delle competenze e funzioni delle istituzioni territoriali sulla base dei principi di autonomia e sussidiarietà e non deve, altresì, pregiudicare la libertà del dibattito democratico da interferenze illecite, da chiunque provocate, tutelando gli interessi della sovranità dello Stato, nonché i diritti fondamentali di ogni cittadino riconosciuti dagli ordinamenti nazionale ed europeo.

Come è evidente, gli stessi principi enucleati mettono in guardia dalle possibili distorsioni dell'utilizzo di uno strumento di cui è ancora difficile capire il funzionamento e i confini.

**NormAI in Pratica**

La soluzione integrata con l'**AI**
per consultare la **normativa**
[scopri di più >](#)

Novità

