



LAVORO Euroconference

Edizione di martedì 13 gennaio 2026

GESTIONE DEL RAPPORTO, SPECIALI DELLA SETTIMANA

Nozione di ramo d'azienda: commento a Cassazione n. 23844/2025
di Claudio Casiraghi

AMMORTIZZATORI SOCIALI, NEWS DEL GIORNO

Legge di bilancio 2026: proroga CIGS
di Redazione

AMMORTIZZATORI SOCIALI, NEWS DEL GIORNO

Legge di bilancio 2026: proroga CIGS
di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Legge di bilancio 2026: adesioni alla previdenza complementare per i lavoratori dipendenti del settore privato
di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Legge di bilancio 2026: adesioni alla previdenza complementare per i lavoratori dipendenti del settore privato
di Redazione

CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

Rinuncia alla riduzione contributiva per nuovi iscritti alle Gestioni Artigiani e Commercianti
di Redazione



CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

Rinuncia alla riduzione contributiva per nuovi iscritti alle Gestioni Artigiani e Commercianti
di Redazione

CONTRATTO DI LAVORO, NEWS DEL GIORNO

Rider: quando si applica la disciplina del lavoro subordinato
di Redazione

CONTRATTO DI LAVORO, NEWS DEL GIORNO

Rider: quando si applica la disciplina del lavoro subordinato
di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, SPECIALI DELLA SETTIMANA

Nozione di ramo d'azienda: commento a Cassazione n. 23844/2025
di Claudio Casiraghi



GESTIONE DEL RAPPORTO, SPECIALI DELLA SETTIMANA

Nozione di ramo d'azienda: commento a Cassazione n. 23844/2025

di Claudio Casiraghi

L'ordinanza della Corte di Cassazione n. 23844/2025 consolida l'orientamento interpretativo secondo cui il ramo d'azienda, ai fini dell'applicazione dell'art. 2112, c.c., deve possedere un'autonomia funzionale oggettiva e preesistente al trasferimento. La pronuncia ha cassato la sentenza della Corte d'Appello di Genova relativa a un'operazione posta in essere da un istituto bancario verso un altro, sottolineando l'incompatibilità con il dettato normativo di operazioni di frazionamento artificioso dell'attività imprenditoriale, in cui l'entità ceduta risulti strutturalmente dipendente dalla cedente. Il presente contributo analizza la decisione alla luce del quadro normativo eurounitario e della consolidata giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, con particolare attenzione ai profili applicativi concernenti i c.d. rami "dematerializzati" e le attività labour intensive.

Sintesi dell'ordinanza

La vicenda processuale che ha originato l'ordinanza in commento trae origine dall'impugnazione, ad opera di un gruppo di lavoratori, del trasferimento di un ramo d'azienda, denominato «*Struttura Recupero Crediti – Contenzioso*», tra 2 istituti bancari.

La difesa dei ricorrenti sosteneva la nullità della cessione per insussistenza dei requisiti legali del ramo d'azienda ai sensi dell'art. 2112, c.c., articolando 2 diverse censure:

1. da un lato, l'assenza di autonomia funzionale dell'entità ceduta, la quale non sarebbe stata in grado di operare autonomamente sul mercato senza il supporto strutturale della banca cedente;
2. dall'altro, la mancata preesistenza del ramo rispetto all'operazione, essendo stato il medesimo "creato" artificialmente in occasione della cessione.

Sulla base di tali deduzioni, i ricorrenti chiedevano l'accertamento dell'inefficacia nei loro confronti del trasferimento del ramo d'azienda e della cessione dei rispettivi contratti di lavoro, nonché la condanna del cedente al ripristino dei rapporti di lavoro dalla data della cessione.

La Corte d'Appello confermava il rigetto già pronunciato in primo grado dal Tribunale,



valorizzando l'esistenza di autonomo mandato di gestione sottoscritto dei crediti in occasione della cessione del ramo d'azienda, il quale avrebbe consentito di ritenere autonomo il ramo aziendale ceduto nel contesto della complessiva operazione.

Con l'ordinanza in commento, la Corte di Cassazione, accogliendo 2 dei 4 motivi di impugnazione proposti dalla difesa dei lavoratori, cassava la sentenza con rinvio alla Corte d'Appello.

Il quadro normativo: l'art. 2112, c.c. e la nozione di ramo d'azienda

L'evoluzione normativa

La disciplina del trasferimento d'azienda ha conosciuto una significativa evoluzione normativa, sulla scorta del recepimento delle Direttive comunitarie in materia di tutela dei lavoratori nelle operazioni di ristrutturazione aziendale. Il testo originario dell'art. 2112, c.c., nella formulazione anteriore alle modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 18/2001, non conteneva alcuna definizione espressa di «*trasferimento d'azienda*» né di «*ramo d'azienda*», rimettendo all'interprete l'individuazione dei presupposti applicativi della disciplina protettiva.

Un primo intervento di adeguamento alla normativa eurounitaria si è avuto con il D.Lgs. n. 18/2001, di attuazione della Direttiva 98/50/CE del 29 giugno 1998, con l'introduzione di una prima definizione di «*trasferimento d'azienda*», qualificata come «*qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda*».

La norma, inoltre, estendeva espressamente la disciplina protettiva al trasferimento di parte dell'azienda, definita come «*articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata ai sensi del presente comma, preesistente come tale al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità*».

Un secondo e più incisivo intervento normativo si è avuto con l'art. 32, D.Lgs. n. 276/2003, che ha modificato il comma 5 dell'art. 2112, c.c., eliminando il riferimento alla «*preesistenza*» del ramo e introducendo l'espressione «*identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento*». Il testo attualmente vigente definisce, pertanto, il ramo d'azienda come «*articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento*».

La modifica in esame ha dato luogo a 2 interpretazioni: una prima, definita soggettivistica, secondo cui la facoltà di «*identificazione*» attribuita alle parti consente di permettere liberamente l'entità da cedere anche al momento del trasferimento, superando così il requisito



della preesistenza; una seconda, definita oggettivistica, secondo cui la soppressione del riferimento testuale alla preesistenza non avrebbe eliminato tale requisito, desumibile in via interpretativa dalla nozione stessa di “conservazione dell’identità” e dalla necessaria coerenza con il diritto dell’Unione Europea.

I requisiti del ramo d’azienda

In effetti, la norma interna va letta in combinato disposto con la Direttiva 2001/23/CE del 12 marzo 2001, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti.

L’art. 1, par. 1, lett. b), Direttiva, qualifica come trasferimento quello di «*un’entità economica che conserva la propria identità, intesa come insieme di mezzi organizzati al fine di svolgere un’attività economica, sia essa essenziale o accessoria*».

Dalla lettura sistematica delle fonti normative emergono, dunque, 2 requisiti essenziali per la configurabilità del ramo d’azienda:

1. l’autonomia funzionale, come la capacità dell’entità ceduta di costituire un nucleo organizzativo autosufficiente, idoneo a perseguire uno scopo produttivo con propri mezzi funzionali e organizzativi;
2. la preesistenza, intesa come sussistenza prima dell’operazione traslativa.

Si tratta di requisiti oggettivi, non rimessi alla disponibilità delle parti contrattuali, la cui sussistenza dev’essere verificata dal giudice attraverso un’indagine fattuale.

Gli orientamenti giurisprudenziali

La giurisprudenza di legittimità

L’orientamento della Corte di Cassazione in materia di trasferimento di ramo d’azienda si è andato progressivamente consolidando, dopo un’iniziale fase di incertezza interpretativa conseguente alla novella del 2003, intorno a principi ormai pacificamente acquisiti.

Quanto al requisito dell’autonomia funzionale, è pacifico che essa costituisce un elemento costitutivo della cessione e consiste nella capacità del ramo stesso, già al momento dello scorporo, di assolvere a uno scopo produttivo con propri mezzi funzionali e organizzativi e, quindi, senza integrazioni o interventi di rilievo da parte del cessionario.



In altri termini, il ramo d'azienda dev'essere dotato di effettive potenzialità commerciali che prescindano dalla struttura cedente dalla quale viene estrapolato.

Quanto alla preesistenza, la Cassazione ha costantemente affermato che la facoltà di "identificazione" attribuita alle parti dalla norma non può tradursi nella creazione *ex novo* di un'entità inesistente prima del trasferimento; il ramo deve preesistere come struttura organizzata, sicché «*non può ammettersi un trasferimento di ramo d'azienda con riferimento alla sola decisione, assunta dal soggetto cedente, di unificare alcuni beni e lavoratori, affidando a questi un'unica funzione al momento del trasferimento*»^[1].

Tale interpretazione si fonda su una duplice argomentazione: da un lato, sulla necessaria coerenza con le Direttive comunitarie n. 1998/50 e n. 2001/23, che richiedono «*un'entità economica che conservi la propria identità*», ossia un assetto già formato prima dell'atto traslativo; dall'altro, sugli artt. 4 e 36, Cost., che impediscono di rimettere discipline inderogabili di tutela dei lavoratori a un mero atto di volontà del datore di lavoro, incontrollabile per l'assenza di riferimenti oggettivi (Cass. n. 21711/2012).

Relativamente ai rami labour intensive, caratterizzati dalla prevalenza del fattore umano rispetto agli elementi patrimoniali, la giurisprudenza ammette la configurabilità del trasferimento di ramo d'azienda quando oggetto della cessione sia un gruppo organizzato di dipendenti stabilmente coordinati tra loro, dotati di un particolare know-how (comune bagaglio di conoscenze, esperienze e capacità tecniche) tale da consentire lo svolgimento autonomo del servizio cui il gruppo era adibito. L'autonomia del gruppo può concretizzarsi non solo attraverso la natura e le caratteristiche della concreta attività svolta, ma anche in ragione di altri elementi, quali la direzione e l'organizzazione del personale, il suo inquadramento, la gestione amministrativa e finanziaria^[2].

La giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea

L'interpretazione della giurisprudenza nazionale trova riscontro nei principi elaborati dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea in sede di interpretazione della Direttiva 2001/23/CE.

Un primo e fondamentale nucleo di pronunce ha definito la nozione di "entità economica" rilevante ai fini dell'applicazione della Direttiva. La Corte di Giustizia ha ripetutamente qualificato tale entità come un «*complesso organizzato di persone e di elementi che consenta l'esercizio di un'attività economica finalizzata al perseguimento di un determinato obiettivo*»^[3]. Tale entità deve essere sufficientemente strutturata e autonoma^[4].

Fondamentale, ai fini dell'individuazione del requisito della preesistenza, risulta la sentenza Amatori (CGUE 6 marzo 2014, causa C-458/12), nella quale la Corte ha precisato che l'art. 1, par. 1, lett. a) e b), Direttiva 2001/23 «*non osta a una normativa nazionale [...] che consenta la successione del cessionario al cedente nei rapporti di lavoro nei casi in cui la parte di impresa*



ceduta non costituisca un'entità economica funzionalmente autonoma preesistente al suo trasferimento», ma ha soggiunto che «l'impiego del termine “conservi” [...] implica che l'autonomia dell'entità ceduta deve, in ogni caso, preesistere al trasferimento» (punto 34).

La sentenza chiarisce, altresì, che l'entità economica deve già prima del trasferimento «godere di un'autonomia funzionale sufficiente, laddove la nozione di autonomia si riferisce ai poteri, riconosciuti ai responsabili del gruppo di lavoratori considerato, di organizzare in modo relativamente libero e indipendente il lavoro in seno a tale gruppo» (punto 32).

Per quanto concerne i settori labour intensive, nei casi Süzen (causa C-13/95) e Temco (CGUE 24 gennaio 2002, causa C-51/00) è stato affermato che, in assenza di significativi elementi patrimoniali, l'identità dell'entità economica può risiedere nel gruppo di lavoratori organizzato. In particolare, nella prima sentenza citata si è chiarito che «*un insieme organizzato di lavoratori specificamente e stabilmente assegnati a un compito comune può, in assenza di altri fattori di produzione, corrispondere a un'entità economica*» (punto 21); tuttavia, «*un'entità non può essere ridotta all'attività che le è affidata*», sicché la sua identità «*emerge anche da altri elementi, quali il personale che la compone, i suoi quadri direttivi, l'organizzazione del lavoro, i metodi di gestione o, ancora, i mezzi di gestione a sua disposizione*» (punto 15).

Nella seconda sentenza si è, invece, precisato che il trasferimento si configura se il cessionario riassume una “parte essenziale” del personale in termini di numero e competenze, a condizione che il gruppo di lavoratori possieda un comune bagaglio di conoscenze e una struttura organizzativa propria.

Da ultimo, la sentenza Klarenberg (CGUE 12 febbraio 2009, causa C-466/07) ha chiarito che l'autonomia non richiede il mantenimento della medesima struttura organizzativa dopo la cessione, sul rilievo che «*è il mantenimento non già della struttura organizzativa specifica imposta dall'imprenditore ai diversi fattori di produzione trasferiti, bensì del nesso funzionale di interdipendenza e complementarietà fra tali fattori, a costituire l'elemento rilevante per determinare la conservazione dell'identità dell'entità trasferita*» (punto 48).

La riorganizzazione *post* trasferimento è dunque ammessa, ma non può sanare un'originaria carenza di autonomia: ciò che rileva è che il vincolo funzionale tra i fattori della produzione preesista al trasferimento.

Analisi dell'ordinanza n. 23844/2025

I motivi di ricorso e la decisione della Corte

L'ordinanza in commento si inserisce nel solco della giurisprudenza consolidata, applicando con rigore i principi eurounitari sopra delineati al caso di specie.



La Corte ha ritenuto fondate le censure di violazione delle regole stabilite dall'art. 2112, c.c., e di errata sussunzione della fattispecie concreta in quella astratta.

In particolare, la Corte ha rilevato che la Corte d'Appello, pur avendo accertato che la società cessionaria, per poter svolgere la propria attività, aveva «*necessariamente dovuto concludere contratti di servicing con la società cedente*», aveva nondimeno ritenuto sussistente la fattispecie di cui all'art. 2112, c.c., mentre tale accertamento avrebbe dovuto condurre la Corte territoriale a una conclusione diametralmente opposta, in quanto «*se l'attività prima svolta in proprio dalla cedente poteva dirsi caratterizzata dalla completezza del servizio svolto, il complesso dell'attività ceduta risulta invece frutto di un'operazione di frazionamento che si rivela artificiosa, perché alla cedente sono comunque rimaste una serie di attività connesse con l'attività di recupero*» (punto 10).

Il ramo ceduto, quindi, non possedeva un'autonomia oggettiva, ma, anzi, risultava funzionalmente dipendente dalla struttura della banca cedente.

La Corte ha, altresì, precisato che «*l'applicazione dello schema contrattuale del mandato gestorio conferito dalla cedente non consente l'aggiramento del regime imperativo dell'art. 2112 c.c.*» (punto 11). In altri termini, la configurazione negoziale dell'operazione non può supplire alla carenza dei requisiti sostanziali richiesti dalla norma e non sana l'assenza di autonomia funzionale del ramo ceduto.

Il principio di diritto affermato

L'ordinanza, nel ribadire i principi già affermati dalla giurisprudenza consolidata, propone anche significative precisazioni applicative.

In primo luogo, la Corte richiama espressamente il proprio precedente orientamento secondo cui «*l'autonomia funzionale non si deve basare sull'organizzazione assunta dal cessionario successivamente alla cessione, eventualmente grazie alle integrazioni determinate da coevi o successivi contratti di appalto, ma deve riguardare l'organizzazione della frazione del preesistente complesso produttivo costituito dal ramo ceduto*

A ciò consegue che l'autonomia non può essere raggiunta *a posteriori*, attraverso integrazioni organizzative successive al trasferimento.

In secondo luogo, la Corte precisa che il ramo d'azienda «*deve pur sempre rispettare la nozione di impresa e pertanto deve pur sempre avere quell'autonomia funzionale idonea a consentire lo svolgimento ex se dell'attività imprenditoriale (nella nozione data dall'art. 2082 c.c.) sul mercato, quindi anche verso terzi, e non solo verso la cedente*

il che assume particolare rilievo nei casi in cui il ramo ceduto continua a operare



prevalentemente o esclusivamente in favore della cedente.

In terzo luogo, la Corte, richiamando espressamente le sentenze Amatori (causa C-458/12) ed Ellinika Nafpligeia (causa C-664/17) e la propria sentenza n. 22249/2021, afferma che «*l'elemento costitutivo dell'autonomia funzionale va letto in reciproca integrazione con il requisito della preesistenza, e ciò anche in armonia con la giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, secondo la quale l'impiego del termine "conservi" (...) implica che l'autonomia dell'entità ceduta deve, in ogni caso, preesistere al trasferimento*» (punto 16).

Infine, la Corte enuncia il principio secondo cui «*il ramo ceduto deve essere in grado di svolgere attività di impresa indipendentemente dall'eventuale contratto di fornitura di servizi che venga contestualmente stipulato fra cedente e cessionaria*» (punto 17), anche in questo caso richiamando la propria precedente sentenza n. 19034/2017 relativa al trasferimento di ramo d'azienda nel caso di cessione di un call center dopo la quale era ancora necessaria fare riferimento ai programmi informatici della cedente.

Come si è visto, la pronuncia assume particolare rilevanza per i rami “dematerializzati” e labour intensive, per i quali, sottolinea la Corte, non è sufficiente il mero trasferimento di un gruppo di lavoratori, bensì che esso costituisca un'entità organizzata, dotata di un proprio know-how e capace di “autogoverno operativo”. In difetto di tali requisiti, l'operazione non è sussumibile nell'art. 2112, c.c., e la cessione dei contratti di lavoro necessita del consenso dei lavoratori ceduti ai sensi dell'art. 1406, c.c.

Un'osservazione conclusiva merita il passaggio dell'ordinanza in cui la Corte ribadisce che: «*l'insussistenza del requisito dell'autonomia funzionale rende in concreto irrilevante accertare l'ulteriore requisito della preesistenza*» (punto 20): ove manchi l'autonomia funzionale, la verifica della preesistenza diviene superflua, risultando già preclusa l'applicazione della disciplina protettiva.

[1] Cass. n. 8757/2014; Cass. n. 17901/2014; Cass. n. 7121/2016.

[2] Cass. n. 21917/2013; Cass. n. 1769/2018; Cass. n. 6693/2016.

[3] CGUE 11 marzo 1997, causa C-13/95, Süzen, punto 13; CGUE 20 novembre 2003, causa C-340/01, Abler, punto 30; CGUE 15 dicembre 2005, causa C-232/04 e causa C-233/04, Güney-Görres e Demir, punto 32.

[4] CGUE 10 dicembre 1998, causa C-127/96, causa C-229/96 e causa C-74/97, Hernández Vidal, punti 26-27; CGUE 13 settembre 2007, causa C-458/05, Jouini, punto 31; CGUE 6 settembre 2011, causa C-108/10, Scattolon, punti 51 e 60.

Si segnala che l'articolo è tratto da “[Il giurista del lavoro](#)”.



Percorso
Formativo

Percorso formativo per l'aggiornamento
del **Consulente del Lavoro**

Scopri l'edizione 2025/2026 >>





AMMORTIZZATORI SOCIALI, NEWS DEL GIORNO

Legge di bilancio 2026: proroga CIGS

di Redazione

La [Legge di bilancio per il 2026](#) contiene alcune disposizioni in tema di proroga della CIGS per:

- imprese operanti nelle aree di crisi industriale complessa: l'art. 1, comma 165, Legge n. 199/2025, ha stabilito che, al fine del completamento dei piani di recupero occupazionale, è rifinanziata per il 2026 (100 milioni di euro) la prosecuzione dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, riconosciuti dall'art. 44, comma 11-*bis*, D.Lgs. n. 148/2015, in aggiunta e in deroga ai limiti generali di durata vigenti, in favore dei lavoratori di imprese operanti in aree di crisi industriale complessa. Ai fini del rispetto del limite delle disponibilità finanziarie assegnate, l'INPS effettua il controllo e il monitoraggio dei flussi di spesa afferenti all'avvenuta erogazione delle prestazioni e ne dà riscontro al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali almeno semestralmente;
- cessazione di attività: l'art. 1, comma 167, Legge n. 199/2025, ha prorogato per l'anno 2026 il trattamento di sostegno al reddito per cessazione dell'attività (art. 44, D.L. n. 109/2018, convertito in Legge n. 130/2018), per un periodo massimo complessivo di autorizzazione del trattamento straordinario di integrazione salariale di 12 mesi e nel limite di spesa di 100 milioni di euro per l'anno 2026, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione;
- imprese di interesse strategico nazionale: l'art. 1, comma 171, Legge n. 199/2025, dispone che con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali può essere autorizzato, a domanda, in via eccezionale e in deroga, in continuità con le tutele già autorizzate, un ulteriore periodo di CIGS, fino al 31 dicembre 2026, per le imprese di interesse strategico nazionale con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a 1.000, che abbiano in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati per la complessità degli stessi, al fine di salvaguardare il livello occupazionale e il patrimonio di competenze dell'impresa interessata;
- per cessazione di attività: l'art. 1, comma 172, Legge n. 199/2025, ha disposto la proroga, per l'anno 2026, delle misure (art. 44, commi 1-*ter*, 1-*quater* e 1-*quinquies*, primo e secondo periodo, D.L. n. 109/2018, convertito in Legge n. 130/2018) che consentono, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, anche in presenza del Ministero delle Imprese e del Made in Italy, l'accesso a un ulteriore intervento di CIGS per un massimo di 6 mesi, non ulteriormente prorogabili, qualora l'azienda abbia cessato o cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di un significativo riassorbimento occupazionale, mediante rifinanziamento nel limite di spesa di 20 milioni di euro per l'anno



2026 a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione.

Convegno di aggiornamento

Legge di Bilancio 2026: ultime novità del periodo

Scopri di più



AMMORTIZZATORI SOCIALI, NEWS DEL GIORNO

Legge di bilancio 2026: proroga CIGS

di Redazione

La [Legge di bilancio per il 2026](#) contiene alcune disposizioni in tema di proroga della CIGS per:

- imprese operanti nelle aree di crisi industriale complessa: l'art. 1, comma 165, Legge n. 199/2025, ha stabilito che, al fine del completamento dei piani di recupero occupazionale, è rifinanziata per il 2026 (100 milioni di euro) la prosecuzione dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, riconosciuti dall'art. 44, comma 11-*bis*, D.Lgs. n. 148/2015, in aggiunta e in deroga ai limiti generali di durata vigenti, in favore dei lavoratori di imprese operanti in aree di crisi industriale complessa. Ai fini del rispetto del limite delle disponibilità finanziarie assegnate, l'INPS effettua il controllo e il monitoraggio dei flussi di spesa afferenti all'avvenuta erogazione delle prestazioni e ne dà riscontro al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali almeno semestralmente;
- cessazione di attività: l'art. 1, comma 167, Legge n. 199/2025, ha prorogato per l'anno 2026 il trattamento di sostegno al reddito per cessazione dell'attività (art. 44, D.L. n. 109/2018, convertito in Legge n. 130/2018), per un periodo massimo complessivo di autorizzazione del trattamento straordinario di integrazione salariale di 12 mesi e nel limite di spesa di 100 milioni di euro per l'anno 2026, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione;
- imprese di interesse strategico nazionale: l'art. 1, comma 171, Legge n. 199/2025, dispone che con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali può essere autorizzato, a domanda, in via eccezionale e in deroga, in continuità con le tutele già autorizzate, un ulteriore periodo di CIGS, fino al 31 dicembre 2026, per le imprese di interesse strategico nazionale con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a 1.000, che abbiano in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati per la complessità degli stessi, al fine di salvaguardare il livello occupazionale e il patrimonio di competenze dell'impresa interessata;
- per cessazione di attività: l'art. 1, comma 172, Legge n. 199/2025, ha disposto la proroga, per l'anno 2026, delle misure (art. 44, commi 1-*ter*, 1-*quater* e 1-*quinquies*, primo e secondo periodo, D.L. n. 109/2018, convertito in Legge n. 130/2018) che consentono, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, anche in presenza del Ministero delle Imprese e del Made in Italy, l'accesso a un ulteriore intervento di CIGS per un massimo di 6 mesi, non ulteriormente prorogabili, qualora l'azienda abbia cessato o cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di un significativo riassorbimento occupazionale, mediante rifinanziamento nel limite di spesa di 20 milioni di euro per l'anno



2026 a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione.

Convegno di aggiornamento

Legge di Bilancio 2026: ultime novità del periodo

Scopri di più



GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Legge di bilancio 2026: adesioni alla previdenza complementare per i lavoratori dipendenti del settore privato

di Redazione

L'art. 1, commi 204 e 2025, Legge n. 199/2025, modifica la disciplina del D.Lgs. n. 252/2005, con riferimento in particolare alle modalità di conferimento tacito o automatico del TFR.

I lavoratori dipendenti del settore privato di prima assunzione, esclusi i lavoratori domestici, aderiscono automaticamente alla previdenza complementare, verso la forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi, anche territoriali o aziendali. In caso di presenza di più forme pensionistiche, la forma pensionistica complementare di destinazione è quella alla quale abbia aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda, salvo diverso accordo aziendale.

La contribuzione a carico del lavoratore non è obbligatoria nel caso in cui la retribuzione annuale linda corrisposta dal datore di lavoro risulti inferiore al valore pari all'assegno sociale.

In assenza degli accordi o dei contratti, la forma pensionistica complementare di destinazione dell'adesione automatica è quella residuale individuata dal regolamento di cui al decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 85/2020, alla quale è conferito l'intero importo del TFR.

Entro 60 giorni dalla data di prima assunzione il lavoratore può comunque scegliere di rinunciare all'adesione automatica e conferire l'intero importo del TFR maturando a un'altra forma di previdenza complementare dallo stesso liberamente prescelta ovvero mantenere il TFR secondo il regime di cui all'art. 2120, c.c.. Tale scelta può essere successivamente revocata e il lavoratore può conferire il TFR maturando a una forma pensionistica complementare dallo stesso prescelta. Il datore di lavoro deve conservare la dichiarazione resa dal lavoratore, al quale ne rilascia copia.

In caso di adesione automatica, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla forma pensionistica complementare di destinazione e inizia a effettuare i relativi versamenti dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni. Tali versamenti comprendono quanto dovuto dalla data di prima assunzione e l'adesione decorre da detta data.

Al momento della prima assunzione il datore di lavoro fornisce informativa al lavoratore sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare, sul meccanismo di adesione automatica, sulla forma pensionistica complementare destinataria dell'adesione



automatica, sulle diverse scelte disponibili e sulla relativa tempistica.

Gli statuti e i regolamenti delle forme pensionistiche complementari prevedono che i contributi e le quote di TFR pervenuti a seguito di adesioni non esplicite siano investiti in percorsi o linee di investimento caratterizzati da differenti profili di rischio – rendimento, tenendo conto, in particolare, dell'orizzonte temporale dell'investimento e dell'età anagrafica dell'aderente.

Con riferimento ai lavoratori non di prima assunzione, contestualmente all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto a fornire informativa al lavoratore sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare e a verificare quale sia stata la scelta in precedenza compiuta dal lavoratore in merito alla previdenza complementare, facendosi rilasciare apposita dichiarazione. Nel caso in cui il lavoratore abbia in essere un'adesione a una forma pensionistica complementare, il datore di lavoro fornisce informativa al lavoratore circa la possibilità per lo stesso di indicare, entro 60 giorni dalla data di assunzione, a quale forma pensionistica complementare conferire il TFR maturando da tale data, precisando che in difetto si applica il meccanismo di adesione automatica. Il predetto TFR è conferito per l'intero importo, salvo che il lavoratore decida di destinare a tale forma una percentuale del TFR maturando, secondo quanto previsto dagli accordi ovvero per i lavoratori di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993 per i quali gli accordi non prevedano la destinazione del TFR a previdenza complementare, in misura non inferiore al 50%.

Le disposizioni sopra indicate si applicano a decorrere dal 1° luglio 2026 ed entro la medesima data la COVIP adeguerà le proprie istruzioni.

Master di specializzazione

Direzione e organizzazione delle risorse umane

Scopri di più



GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Legge di bilancio 2026: adesioni alla previdenza complementare per i lavoratori dipendenti del settore privato

di Redazione

L'art. 1, commi 204 e 2025, Legge n. 199/2025, modifica la disciplina del D.Lgs. n. 252/2005, con riferimento in particolare alle modalità di conferimento tacito o automatico del TFR.

I lavoratori dipendenti del settore privato di prima assunzione, esclusi i lavoratori domestici, aderiscono automaticamente alla previdenza complementare, verso la forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi, anche territoriali o aziendali. In caso di presenza di più forme pensionistiche, la forma pensionistica complementare di destinazione è quella alla quale abbia aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda, salvo diverso accordo aziendale.

La contribuzione a carico del lavoratore non è obbligatoria nel caso in cui la retribuzione annuale linda corrisposta dal datore di lavoro risulti inferiore al valore pari all'assegno sociale.

In assenza degli accordi o dei contratti, la forma pensionistica complementare di destinazione dell'adesione automatica è quella residuale individuata dal regolamento di cui al decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 85/2020, alla quale è conferito l'intero importo del TFR.

Entro 60 giorni dalla data di prima assunzione il lavoratore può comunque scegliere di rinunciare all'adesione automatica e conferire l'intero importo del TFR maturando a un'altra forma di previdenza complementare dallo stesso liberamente prescelta ovvero mantenere il TFR secondo il regime di cui all'art. 2120, c.c.. Tale scelta può essere successivamente revocata e il lavoratore può conferire il TFR maturando a una forma pensionistica complementare dallo stesso prescelta. Il datore di lavoro deve conservare la dichiarazione resa dal lavoratore, al quale ne rilascia copia.

In caso di adesione automatica, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla forma pensionistica complementare di destinazione e inizia a effettuare i relativi versamenti dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni. Tali versamenti comprendono quanto dovuto dalla data di prima assunzione e l'adesione decorre da detta data.

Al momento della prima assunzione il datore di lavoro fornisce informativa al lavoratore sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare, sul meccanismo di adesione automatica, sulla forma pensionistica complementare destinataria dell'adesione



automatica, sulle diverse scelte disponibili e sulla relativa tempistica.

Gli statuti e i regolamenti delle forme pensionistiche complementari prevedono che i contributi e le quote di TFR pervenuti a seguito di adesioni non esplicite siano investiti in percorsi o linee di investimento caratterizzati da differenti profili di rischio – rendimento, tenendo conto, in particolare, dell'orizzonte temporale dell'investimento e dell'età anagrafica dell'aderente.

Con riferimento ai lavoratori non di prima assunzione, contestualmente all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto a fornire informativa al lavoratore sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare e a verificare quale sia stata la scelta in precedenza compiuta dal lavoratore in merito alla previdenza complementare, facendosi rilasciare apposita dichiarazione. Nel caso in cui il lavoratore abbia in essere un'adesione a una forma pensionistica complementare, il datore di lavoro fornisce informativa al lavoratore circa la possibilità per lo stesso di indicare, entro 60 giorni dalla data di assunzione, a quale forma pensionistica complementare conferire il TFR maturando da tale data, precisando che in difetto si applica il meccanismo di adesione automatica. Il predetto TFR è conferito per l'intero importo, salvo che il lavoratore decida di destinare a tale forma una percentuale del TFR maturando, secondo quanto previsto dagli accordi ovvero per i lavoratori di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993 per i quali gli accordi non prevedano la destinazione del TFR a previdenza complementare, in misura non inferiore al 50%.

Le disposizioni sopra indicate si applicano a decorrere dal 1° luglio 2026 ed entro la medesima data la COVIP adeguerà le proprie istruzioni.

Master di specializzazione

Direzione e organizzazione delle risorse umane

Scopri di più



CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

Rinuncia alla riduzione contributiva per nuovi iscritti alle Gestioni Artigiani e Commercianti

di Redazione

L'INPS, con [messaggio n. 3922 del 23 dicembre 2025](#), ha informato di aver implementato una nuova funzione nel "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)" per consentire ai lavoratori autonomi iscritti nel 2025 alle Gestioni Artigiani e Commercianti di rinunciare alla riduzione contributiva del 50% per 36 mesi, prevista dall'art. 1, comma 186, Legge n. 207/2024.

Dal 1° gennaio 2026 è, quindi, possibile rinunciare all'agevolazione tramite il portale online: la rinuncia è definitiva e comporta la perdita della riduzione dal mese successivo alla presentazione, senza possibilità di rientrare nel beneficio. L'esercizio di tale funzione comporta la perdita del diritto alla riduzione contributiva per tutti i soggetti componenti del nucleo aziendale per i quali è stata accolta la domanda oggetto di rinuncia.

La circolare riporta un caso, a titolo esemplificativo: il soggetto che ha iniziato l'attività nel mese di aprile 2025 e ha aderito alla riduzione contributiva con domanda presentata e accolta in data 10 settembre 2025 e che il 10 gennaio 2026 presenta la domanda di rinuncia, godrà della tariffazione ridotta al 50% dal mese di aprile 2025 al mese di gennaio 2026, mentre dal mese di febbraio 2026 dovrà versare la contribuzione previdenziale in misura piena.

Verranno, invece, neutralizzate le domande di riduzione contributiva per le quali la rinuncia è stata attivata entro il 31 dicembre 2025, per le quali la procedura informava l'utente dell'avvenuta eliminazione della domanda dagli archivi dell'Istituto, in attesa dei chiarimenti forniti con il messaggio in oggetto.

L'Istituto ricorda che, in esito all'accoglimento della domanda di riduzione contributiva, sono necessari i tempi tecnici per l'adeguamento delle procedure informatiche di tariffazione. Pertanto, i contribuenti in possesso dei requisiti per beneficiare della riduzione contributiva e ai quali è stata accolta la relativa domanda possono effettuare il versamento della contribuzione nella misura ridotta secondo le indicazioni fornite con la circolare INPS n. 83/2025. Diversamente, nel caso in cui i medesimi abbiano versato la contribuzione in misura piena, gli eventuali importi eccedenti saranno utilizzati a compensazione sulle rate successive o saranno rimborsati.

Viene, inoltre, chiarito che, solo per il 2025, chi aveva richiesto il regime forfettario previdenziale *ex art. 1, commi 77 – 84, Legge n. 190/2014*, e poi ha ottenuto la riduzione contributiva al 50%, potrà accedere nuovamente al regime forfettario al termine dei 36 mesi di



agevolazione, senza penalizzazioni. Dopo aver rinunciato o al termine dei 36 mesi, chi desidera avvalersi del regime forfettario previdenziale dovrà presentare apposita istanza telematica.



EuroconferenceinPratica

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





CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

Rinuncia alla riduzione contributiva per nuovi iscritti alle Gestioni Artigiani e Commercianti

di Redazione

L'INPS, con [messaggio n. 3922 del 23 dicembre 2025](#), ha informato di aver implementato una nuova funzione nel "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)" per consentire ai lavoratori autonomi iscritti nel 2025 alle Gestioni Artigiani e Commercianti di rinunciare alla riduzione contributiva del 50% per 36 mesi, prevista dall'art. 1, comma 186, Legge n. 207/2024.

Dal 1° gennaio 2026 è, quindi, possibile rinunciare all'agevolazione tramite il portale online: la rinuncia è definitiva e comporta la perdita della riduzione dal mese successivo alla presentazione, senza possibilità di rientrare nel beneficio. L'esercizio di tale funzione comporta la perdita del diritto alla riduzione contributiva per tutti i soggetti componenti del nucleo aziendale per i quali è stata accolta la domanda oggetto di rinuncia.

La circolare riporta un caso, a titolo esemplificativo: il soggetto che ha iniziato l'attività nel mese di aprile 2025 e ha aderito alla riduzione contributiva con domanda presentata e accolta in data 10 settembre 2025 e che il 10 gennaio 2026 presenta la domanda di rinuncia, godrà della tariffazione ridotta al 50% dal mese di aprile 2025 al mese di gennaio 2026, mentre dal mese di febbraio 2026 dovrà versare la contribuzione previdenziale in misura piena.

Verranno, invece, neutralizzate le domande di riduzione contributiva per le quali la rinuncia è stata attivata entro il 31 dicembre 2025, per le quali la procedura informava l'utente dell'avvenuta eliminazione della domanda dagli archivi dell'Istituto, in attesa dei chiarimenti forniti con il messaggio in oggetto.

L'Istituto ricorda che, in esito all'accoglimento della domanda di riduzione contributiva, sono necessari i tempi tecnici per l'adeguamento delle procedure informatiche di tariffazione. Pertanto, i contribuenti in possesso dei requisiti per beneficiare della riduzione contributiva e ai quali è stata accolta la relativa domanda possono effettuare il versamento della contribuzione nella misura ridotta secondo le indicazioni fornite con la circolare INPS n. 83/2025. Diversamente, nel caso in cui i medesimi abbiano versato la contribuzione in misura piena, gli eventuali importi eccedenti saranno utilizzati a compensazione sulle rate successive o saranno rimborsati.

Viene, inoltre, chiarito che, solo per il 2025, chi aveva richiesto il regime forfettario previdenziale *ex art. 1, commi 77 – 84, Legge n. 190/2014*, e poi ha ottenuto la riduzione contributiva al 50%, potrà accedere nuovamente al regime forfettario al termine dei 36 mesi di



agevolazione, senza penalizzazioni. Dopo aver rinunciato o al termine dei 36 mesi, chi desidera avvalersi del regime forfettario previdenziale dovrà presentare apposita istanza telematica.



EuroconferenceinPratica

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





CONTRATTO DI LAVORO, NEWS DEL GIORNO

Rider: quando si applica la disciplina del lavoro subordinato

di Redazione

La massima

La Cassazione civile, Sezione Lavoro, con sentenza 31 ottobre 2025, n. 28772, ha stabilito che, in tema di rapporti di lavoro tramite piattaforme digitali (rider), l'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, costituisce una "norma di disciplina" che, senza creare un *tertium genus* tra autonomia e subordinazione, impone l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato a rapporti giuridicamente autonomi quando ricorrono cumulativamente 3 requisiti:

1. carattere esclusivamente personale della prestazione, da intendersi come impossibilità di avvalersi di propri ausiliari, essendo irrilevante la proprietà del mezzo utilizzato;
2. continuità, valutata non come obbligo di disponibilità (tipico della subordinazione), ma come prestazioni reiterate nel tempo in base al contratto di collaborazione coordinata e continuativa stipulato;
3. etero-organizzazione, riferita all'esecuzione della prestazione e rilevabile anche (ma non esclusivamente) con riguardo a tempi e luoghi di lavoro, essendo sufficiente che il committente determini unilateralmente il quando e il dove della prestazione tramite algoritmi e piattaforme digitali.

Il caso

La Corte di Cassazione torna a pronunciarsi, a distanza di 5 anni, sull'etero-organizzazione dei c.d. rider, confermando il proprio precedente orientamento, vale a dire la natura di "norma di disciplina" dell'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, e la conseguente non necessità della creazione di un *tertium genus* apposito per i ciclofattorini del food delivery, o più in generale, per tutte le prestazioni lavorative organizzate dal committente tramite piattaforma digitale.

La vicenda trae origine dal ricorso presentato da alcuni lavoratori, che, dopo aver sottoscritto diversi contratti di collaborazione coordinata e continuativa con la medesima società (c.d. parasubordinazione), ricorrevano al Tribunale al fine di ottenere l'accertamento della natura subordinata dei rapporti di lavoro in essere o, in subordine, l'accertamento della natura di collaborazione etero-organizzata dal committente, *ex art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015*.

La Cassazione, confermando la decisione del giudice di seconde cure, ha accolto il ricorso e condannato la società al pagamento delle differenze retributive spettanti in forza



dell'applicazione del CCNL Terziario.

In primo luogo, i giudici di legittimità rilevano che il carattere esclusivamente personale della prestazione lavorativa, come richiesto dall'art. 2, D.Lgs. n. 81/2015 (norma che ha introdotto nel nostro ordinamento le collaborazioni etero-organizzate), può essere negato solo in presenza della facoltà del collaboratore di avvalersi di propri ausiliari nello svolgimento della prestazione lavorativa, circostanza non avverata nel caso in esame.

Secondariamente, dev'essere integrata la condizione della non occasionalità della prestazione, essendo irrilevante la sola media mensile dei turni effettivamente svolti dal lavoratore, dovendosi infatti considerare anche il numero di turni opzionali dal medesimo, data la facoltà del datore di lavoro di assegnare la consegna a un rider diverso da quello che si era prenotato. Quanto a questa condizione, i giudici rilevano che essa non può essere intesa come obbligo del lavoratore di mettersi a disposizione del datore di lavoro, poiché, se tale obbligo fosse stato accertato, si sarebbe dovuto procedere alla riqualificazione del rapporto quale subordinato.

Da ultimo, deve verificarsi la condizione dell'etero-organizzazione da parte del datore di lavoro, realizzata anche mediante algoritmo.

Secondo gli Ermellini, al ricorrere di tutte le 3 condizioni riportate, la prestazione lavorativa è da qualificarsi come etero-organizzata, con conseguente applicazione della disciplina del lavoro subordinato a un rapporto che resta formalmente di natura autonoma, a nulla rilevando, peraltro, la proprietà o meno dei mezzi utilizzati dal lavoratore (ad esempio, la bicicletta).

Special Event

Come cambiare il contratto collettivo

Scopri di più



CONTRATTO DI LAVORO, NEWS DEL GIORNO

Rider: quando si applica la disciplina del lavoro subordinato

di Redazione

La massima

La Cassazione civile, Sezione Lavoro, con sentenza 31 ottobre 2025, n. 28772, ha stabilito che, in tema di rapporti di lavoro tramite piattaforme digitali (rider), l'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, costituisce una "norma di disciplina" che, senza creare un *tertium genus* tra autonomia e subordinazione, impone l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato a rapporti giuridicamente autonomi quando ricorrono cumulativamente 3 requisiti:

1. carattere esclusivamente personale della prestazione, da intendersi come impossibilità di avvalersi di propri ausiliari, essendo irrilevante la proprietà del mezzo utilizzato;
2. continuità, valutata non come obbligo di disponibilità (tipico della subordinazione), ma come prestazioni reiterate nel tempo in base al contratto di collaborazione coordinata e continuativa stipulato;
3. etero-organizzazione, riferita all'esecuzione della prestazione e rilevabile anche (ma non esclusivamente) con riguardo a tempi e luoghi di lavoro, essendo sufficiente che il committente determini unilateralmente il quando e il dove della prestazione tramite algoritmi e piattaforme digitali.

Il caso

La Corte di Cassazione torna a pronunciarsi, a distanza di 5 anni, sull'etero-organizzazione dei c.d. rider, confermando il proprio precedente orientamento, vale a dire la natura di "norma di disciplina" dell'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, e la conseguente non necessità della creazione di un *tertium genus* apposito per i ciclofattorini del food delivery, o più in generale, per tutte le prestazioni lavorative organizzate dal committente tramite piattaforma digitale.

La vicenda trae origine dal ricorso presentato da alcuni lavoratori, che, dopo aver sottoscritto diversi contratti di collaborazione coordinata e continuativa con la medesima società (c.d. parasubordinazione), ricorrevano al Tribunale al fine di ottenere l'accertamento della natura subordinata dei rapporti di lavoro in essere o, in subordine, l'accertamento della natura di collaborazione etero-organizzata dal committente, *ex art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015*.

La Cassazione, confermando la decisione del giudice di seconde cure, ha accolto il ricorso e condannato la società al pagamento delle differenze retributive spettanti in forza



dell'applicazione del CCNL Terziario.

In primo luogo, i giudici di legittimità rilevano che il carattere esclusivamente personale della prestazione lavorativa, come richiesto dall'art. 2, D.Lgs. n. 81/2015 (norma che ha introdotto nel nostro ordinamento le collaborazioni etero-organizzate), può essere negato solo in presenza della facoltà del collaboratore di avvalersi di propri ausiliari nello svolgimento della prestazione lavorativa, circostanza non avverata nel caso in esame.

Secondariamente, dev'essere integrata la condizione della non occasionalità della prestazione, essendo irrilevante la sola media mensile dei turni effettivamente svolti dal lavoratore, dovendosi infatti considerare anche il numero di turni opzionali dal medesimo, data la facoltà del datore di lavoro di assegnare la consegna a un rider diverso da quello che si era prenotato. Quanto a questa condizione, i giudici rilevano che essa non può essere intesa come obbligo del lavoratore di mettersi a disposizione del datore di lavoro, poiché, se tale obbligo fosse stato accertato, si sarebbe dovuto procedere alla riqualificazione del rapporto quale subordinato.

Da ultimo, deve verificarsi la condizione dell'etero-organizzazione da parte del datore di lavoro, realizzata anche mediante algoritmo.

Secondo gli Ermellini, al ricorrere di tutte le 3 condizioni riportate, la prestazione lavorativa è da qualificarsi come etero-organizzata, con conseguente applicazione della disciplina del lavoro subordinato a un rapporto che resta formalmente di natura autonoma, a nulla rilevando, peraltro, la proprietà o meno dei mezzi utilizzati dal lavoratore (ad esempio, la bicicletta).

Special Event

Come cambiare il contratto collettivo

Scopri di più



GESTIONE DEL RAPPORTO, SPECIALI DELLA SETTIMANA

Nozione di ramo d'azienda: commento a Cassazione n. 23844/2025

di Claudio Casiraghi

L'ordinanza della Corte di Cassazione n. 23844/2025 consolida l'orientamento interpretativo secondo cui il ramo d'azienda, ai fini dell'applicazione dell'art. 2112, c.c., deve possedere un'autonomia funzionale oggettiva e preesistente al trasferimento. La pronuncia ha cassato la sentenza della Corte d'Appello di Genova relativa a un'operazione posta in essere da un istituto bancario verso un altro, sottolineando l'incompatibilità con il dettato normativo di operazioni di frazionamento artificioso dell'attività imprenditoriale, in cui l'entità ceduta risulti strutturalmente dipendente dalla cedente. Il presente contributo analizza la decisione alla luce del quadro normativo eurounitario e della consolidata giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, con particolare attenzione ai profili applicativi concernenti i c.d. rami "dematerializzati" e le attività labour intensive.

Sintesi dell'ordinanza

La vicenda processuale che ha originato l'ordinanza in commento trae origine dall'impugnazione, ad opera di un gruppo di lavoratori, del trasferimento di un ramo d'azienda, denominato «*Struttura Recupero Crediti – Contenzioso*», tra 2 istituti bancari.

La difesa dei ricorrenti sosteneva la nullità della cessione per insussistenza dei requisiti legali del ramo d'azienda ai sensi dell'art. 2112, c.c., articolando 2 diverse censure:

1. da un lato, l'assenza di autonomia funzionale dell'entità ceduta, la quale non sarebbe stata in grado di operare autonomamente sul mercato senza il supporto strutturale della banca cedente;
2. dall'altro, la mancata preesistenza del ramo rispetto all'operazione, essendo stato il medesimo "creato" artificialmente in occasione della cessione.

Sulla base di tali deduzioni, i ricorrenti chiedevano l'accertamento dell'inefficacia nei loro confronti del trasferimento del ramo d'azienda e della cessione dei rispettivi contratti di lavoro, nonché la condanna del cedente al ripristino dei rapporti di lavoro dalla data della cessione.

La Corte d'Appello confermava il rigetto già pronunciato in primo grado dal Tribunale,



valorizzando l'esistenza di autonomo mandato di gestione sottoscritto dei crediti in occasione della cessione del ramo d'azienda, il quale avrebbe consentito di ritenere autonomo il ramo aziendale ceduto nel contesto della complessiva operazione.

Con l'ordinanza in commento, la Corte di Cassazione, accogliendo 2 dei 4 motivi di impugnazione proposti dalla difesa dei lavoratori, cassava la sentenza con rinvio alla Corte d'Appello.

Il quadro normativo: l'art. 2112, c.c. e la nozione di ramo d'azienda

L'evoluzione normativa

La disciplina del trasferimento d'azienda ha conosciuto una significativa evoluzione normativa, sulla scorta del recepimento delle Direttive comunitarie in materia di tutela dei lavoratori nelle operazioni di ristrutturazione aziendale. Il testo originario dell'art. 2112, c.c., nella formulazione anteriore alle modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 18/2001, non conteneva alcuna definizione espressa di «*trasferimento d'azienda*» né di «*ramo d'azienda*», rimettendo all'interprete l'individuazione dei presupposti applicativi della disciplina protettiva.

Un primo intervento di adeguamento alla normativa eurounitaria si è avuto con il D.Lgs. n. 18/2001, di attuazione della Direttiva 98/50/CE del 29 giugno 1998, con l'introduzione di una prima definizione di «*trasferimento d'azienda*», qualificata come «*qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda*».

La norma, inoltre, estendeva espressamente la disciplina protettiva al trasferimento di parte dell'azienda, definita come «*articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata ai sensi del presente comma, preesistente come tale al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità*».

Un secondo e più incisivo intervento normativo si è avuto con l'art. 32, D.Lgs. n. 276/2003, che ha modificato il comma 5 dell'art. 2112, c.c., eliminando il riferimento alla «*preesistenza*» del ramo e introducendo l'espressione «*identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento*». Il testo attualmente vigente definisce, pertanto, il ramo d'azienda come «*articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento*».

La modifica in esame ha dato luogo a 2 interpretazioni: una prima, definita soggettivistica, secondo cui la facoltà di «*identificazione*» attribuita alle parti consente di permettere liberamente l'entità da cedere anche al momento del trasferimento, superando così il requisito



della preesistenza; una seconda, definita oggettivistica, secondo cui la soppressione del riferimento testuale alla preesistenza non avrebbe eliminato tale requisito, desumibile in via interpretativa dalla nozione stessa di “conservazione dell’identità” e dalla necessaria coerenza con il diritto dell’Unione Europea.

I requisiti del ramo d’azienda

In effetti, la norma interna va letta in combinato disposto con la Direttiva 2001/23/CE del 12 marzo 2001, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti.

L’art. 1, par. 1, lett. b), Direttiva, qualifica come trasferimento quello di «*un’entità economica che conserva la propria identità, intesa come insieme di mezzi organizzati al fine di svolgere un’attività economica, sia essa essenziale o accessoria*».

Dalla lettura sistematica delle fonti normative emergono, dunque, 2 requisiti essenziali per la configurabilità del ramo d’azienda:

1. l’autonomia funzionale, come la capacità dell’entità ceduta di costituire un nucleo organizzativo autosufficiente, idoneo a perseguire uno scopo produttivo con propri mezzi funzionali e organizzativi;
2. la preesistenza, intesa come sussistenza prima dell’operazione traslativa.

Si tratta di requisiti oggettivi, non rimessi alla disponibilità delle parti contrattuali, la cui sussistenza dev’essere verificata dal giudice attraverso un’indagine fattuale.

Gli orientamenti giurisprudenziali

La giurisprudenza di legittimità

L’orientamento della Corte di Cassazione in materia di trasferimento di ramo d’azienda si è andato progressivamente consolidando, dopo un’iniziale fase di incertezza interpretativa conseguente alla novella del 2003, intorno a principi ormai pacificamente acquisiti.

Quanto al requisito dell’autonomia funzionale, è pacifico che essa costituisce un elemento costitutivo della cessione e consiste nella capacità del ramo stesso, già al momento dello scorporo, di assolvere a uno scopo produttivo con propri mezzi funzionali e organizzativi e, quindi, senza integrazioni o interventi di rilievo da parte del cessionario.



In altri termini, il ramo d'azienda dev'essere dotato di effettive potenzialità commerciali che prescindano dalla struttura cedente dalla quale viene estrapolato.

Quanto alla preesistenza, la Cassazione ha costantemente affermato che la facoltà di "identificazione" attribuita alle parti dalla norma non può tradursi nella creazione *ex novo* di un'entità inesistente prima del trasferimento; il ramo deve preesistere come struttura organizzata, sicché «*non può ammettersi un trasferimento di ramo d'azienda con riferimento alla sola decisione, assunta dal soggetto cedente, di unificare alcuni beni e lavoratori, affidando a questi un'unica funzione al momento del trasferimento*»^[1].

Tale interpretazione si fonda su una duplice argomentazione: da un lato, sulla necessaria coerenza con le Direttive comunitarie n. 1998/50 e n. 2001/23, che richiedono «*un'entità economica che conservi la propria identità*», ossia un assetto già formato prima dell'atto traslativo; dall'altro, sugli artt. 4 e 36, Cost., che impediscono di rimettere discipline inderogabili di tutela dei lavoratori a un mero atto di volontà del datore di lavoro, incontrollabile per l'assenza di riferimenti oggettivi (Cass. n. 21711/2012).

Relativamente ai rami labour intensive, caratterizzati dalla prevalenza del fattore umano rispetto agli elementi patrimoniali, la giurisprudenza ammette la configurabilità del trasferimento di ramo d'azienda quando oggetto della cessione sia un gruppo organizzato di dipendenti stabilmente coordinati tra loro, dotati di un particolare know-how (comune bagaglio di conoscenze, esperienze e capacità tecniche) tale da consentire lo svolgimento autonomo del servizio cui il gruppo era adibito. L'autonomia del gruppo può concretizzarsi non solo attraverso la natura e le caratteristiche della concreta attività svolta, ma anche in ragione di altri elementi, quali la direzione e l'organizzazione del personale, il suo inquadramento, la gestione amministrativa e finanziaria^[2].

La giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea

L'interpretazione della giurisprudenza nazionale trova riscontro nei principi elaborati dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea in sede di interpretazione della Direttiva 2001/23/CE.

Un primo e fondamentale nucleo di pronunce ha definito la nozione di "entità economica" rilevante ai fini dell'applicazione della Direttiva. La Corte di Giustizia ha ripetutamente qualificato tale entità come un «*complesso organizzato di persone e di elementi che consenta l'esercizio di un'attività economica finalizzata al perseguimento di un determinato obiettivo*»^[3]. Tale entità deve essere sufficientemente strutturata e autonoma^[4].

Fondamentale, ai fini dell'individuazione del requisito della preesistenza, risulta la sentenza Amatori (CGUE 6 marzo 2014, causa C-458/12), nella quale la Corte ha precisato che l'art. 1, par. 1, lett. a) e b), Direttiva 2001/23 «*non osta a una normativa nazionale [...] che consenta la successione del cessionario al cedente nei rapporti di lavoro nei casi in cui la parte di impresa*



ceduta non costituisca un'entità economica funzionalmente autonoma preesistente al suo trasferimento», ma ha soggiunto che «l'impiego del termine “conservi” [...] implica che l'autonomia dell'entità ceduta deve, in ogni caso, preesistere al trasferimento» (punto 34).

La sentenza chiarisce, altresì, che l'entità economica deve già prima del trasferimento «godere di un'autonomia funzionale sufficiente, laddove la nozione di autonomia si riferisce ai poteri, riconosciuti ai responsabili del gruppo di lavoratori considerato, di organizzare in modo relativamente libero e indipendente il lavoro in seno a tale gruppo» (punto 32).

Per quanto concerne i settori labour intensive, nei casi Süzen (causa C-13/95) e Temco (CGUE 24 gennaio 2002, causa C-51/00) è stato affermato che, in assenza di significativi elementi patrimoniali, l'identità dell'entità economica può risiedere nel gruppo di lavoratori organizzato. In particolare, nella prima sentenza citata si è chiarito che «*un insieme organizzato di lavoratori specificamente e stabilmente assegnati a un compito comune può, in assenza di altri fattori di produzione, corrispondere a un'entità economica*» (punto 21); tuttavia, «*un'entità non può essere ridotta all'attività che le è affidata*», sicché la sua identità «*emerge anche da altri elementi, quali il personale che la compone, i suoi quadri direttivi, l'organizzazione del lavoro, i metodi di gestione o, ancora, i mezzi di gestione a sua disposizione*» (punto 15).

Nella seconda sentenza si è, invece, precisato che il trasferimento si configura se il cessionario riassume una “parte essenziale” del personale in termini di numero e competenze, a condizione che il gruppo di lavoratori possieda un comune bagaglio di conoscenze e una struttura organizzativa propria.

Da ultimo, la sentenza Klarenberg (CGUE 12 febbraio 2009, causa C-466/07) ha chiarito che l'autonomia non richiede il mantenimento della medesima struttura organizzativa dopo la cessione, sul rilievo che «*è il mantenimento non già della struttura organizzativa specifica imposta dall'imprenditore ai diversi fattori di produzione trasferiti, bensì del nesso funzionale di interdipendenza e complementarietà fra tali fattori, a costituire l'elemento rilevante per determinare la conservazione dell'identità dell'entità trasferita*» (punto 48).

La riorganizzazione *post* trasferimento è dunque ammessa, ma non può sanare un'originaria carenza di autonomia: ciò che rileva è che il vincolo funzionale tra i fattori della produzione preesista al trasferimento.

Analisi dell'ordinanza n. 23844/2025

I motivi di ricorso e la decisione della Corte

L'ordinanza in commento si inserisce nel solco della giurisprudenza consolidata, applicando con rigore i principi eurounitari sopra delineati al caso di specie.



La Corte ha ritenuto fondate le censure di violazione delle regole stabilite dall'art. 2112, c.c., e di errata sussunzione della fattispecie concreta in quella astratta.

In particolare, la Corte ha rilevato che la Corte d'Appello, pur avendo accertato che la società cessionaria, per poter svolgere la propria attività, aveva «*necessariamente dovuto concludere contratti di servicing con la società cedente*», aveva nondimeno ritenuto sussistente la fattispecie di cui all'art. 2112, c.c., mentre tale accertamento avrebbe dovuto condurre la Corte territoriale a una conclusione diametralmente opposta, in quanto «*se l'attività prima svolta in proprio dalla cedente poteva dirsi caratterizzata dalla completezza del servizio svolto, il complesso dell'attività ceduta risulta invece frutto di un'operazione di frazionamento che si rivela artificiosa, perché alla cedente sono comunque rimaste una serie di attività connesse con l'attività di recupero*» (punto 10).

Il ramo ceduto, quindi, non possedeva un'autonomia oggettiva, ma, anzi, risultava funzionalmente dipendente dalla struttura della banca cedente.

La Corte ha, altresì, precisato che «*l'applicazione dello schema contrattuale del mandato gestorio conferito dalla cedente non consente l'aggiramento del regime imperativo dell'art. 2112 c.c.*» (punto 11). In altri termini, la configurazione negoziale dell'operazione non può supplire alla carenza dei requisiti sostanziali richiesti dalla norma e non sana l'assenza di autonomia funzionale del ramo ceduto.

Il principio di diritto affermato

L'ordinanza, nel ribadire i principi già affermati dalla giurisprudenza consolidata, propone anche significative precisazioni applicative.

In primo luogo, la Corte richiama espressamente il proprio precedente orientamento secondo cui «*l'autonomia funzionale non si deve basare sull'organizzazione assunta dal cessionario successivamente alla cessione, eventualmente grazie alle integrazioni determinate da coevi o successivi contratti di appalto, ma deve riguardare l'organizzazione della frazione del preesistente complesso produttivo costituito dal ramo ceduto*

A ciò consegue che l'autonomia non può essere raggiunta *a posteriori*, attraverso integrazioni organizzative successive al trasferimento.

In secondo luogo, la Corte precisa che il ramo d'azienda «*deve pur sempre rispettare la nozione di impresa e pertanto deve pur sempre avere quell'autonomia funzionale idonea a consentire lo svolgimento ex se dell'attività imprenditoriale (nella nozione data dall'art. 2082 c.c.) sul mercato, quindi anche verso terzi, e non solo verso la cedente*» (punto 14),

il che assume particolare rilievo nei casi in cui il ramo ceduto continui a operare



prevalentemente o esclusivamente in favore della cedente.

In terzo luogo, la Corte, richiamando espressamente le sentenze Amatori (causa C-458/12) ed Ellinika Nafpligeia (causa C-664/17) e la propria sentenza n. 22249/2021, afferma che «*l'elemento costitutivo dell'autonomia funzionale va letto in reciproca integrazione con il requisito della preesistenza, e ciò anche in armonia con la giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, secondo la quale l'impiego del termine "conservi" (...) implica che l'autonomia dell'entità ceduta deve, in ogni caso, preesistere al trasferimento*» (punto 16).

Infine, la Corte enuncia il principio secondo cui «*il ramo ceduto deve essere in grado di svolgere attività di impresa indipendentemente dall'eventuale contratto di fornitura di servizi che venga contestualmente stipulato fra cedente e cessionaria*» (punto 17), anche in questo caso richiamando la propria precedente sentenza n. 19034/2017 relativa al trasferimento di ramo d'azienda nel caso di cessione di un call center dopo la quale era ancora necessaria fare riferimento ai programmi informatici della cedente.

Come si è visto, la pronuncia assume particolare rilevanza per i rami “dematerializzati” e labour intensive, per i quali, sottolinea la Corte, non è sufficiente il mero trasferimento di un gruppo di lavoratori, bensì che esso costituisca un'entità organizzata, dotata di un proprio know-how e capace di “autogoverno operativo”. In difetto di tali requisiti, l'operazione non è sussumibile nell'art. 2112, c.c., e la cessione dei contratti di lavoro necessita del consenso dei lavoratori ceduti ai sensi dell'art. 1406, c.c.

Un'osservazione conclusiva merita il passaggio dell'ordinanza in cui la Corte ribadisce che: «*l'insussistenza del requisito dell'autonomia funzionale rende in concreto irrilevante accertare l'ulteriore requisito della preesistenza*» (punto 20): ove manchi l'autonomia funzionale, la verifica della preesistenza diviene superflua, risultando già preclusa l'applicazione della disciplina protettiva.

[1] Cass. n. 8757/2014; Cass. n. 17901/2014; Cass. n. 7121/2016.

[2] Cass. n. 21917/2013; Cass. n. 1769/2018; Cass. n. 6693/2016.

[3] CGUE 11 marzo 1997, causa C-13/95, Süzen, punto 13; CGUE 20 novembre 2003, causa C-340/01, Abler, punto 30; CGUE 15 dicembre 2005, causa C-232/04 e causa C-233/04, Güney-Görres e Demir, punto 32.

[4] CGUE 10 dicembre 1998, causa C-127/96, causa C-229/96 e causa C-74/97, Hernández Vidal, punti 26-27; CGUE 13 settembre 2007, causa C-458/05, Jouini, punto 31; CGUE 6 settembre 2011, causa C-108/10, Scattolon, punti 51 e 60.

Si segnala che l'articolo è tratto da “[Il giurista del lavoro](#)”.



Percorso
Formativo

Percorso formativo per l'aggiornamento
del **Consulente del Lavoro**

Scopri l'edizione 2025/2026 >>

