# L’EDITORIALE

scritto da goal | 21 Aprile 2025




di Domenico Calvelli*

Eccoci al secondo appuntamento del 2025 con numerosi approfondimenti molto interessanti.
Molto utile apprendere che l’ATS Brianza ha attivato la Campagna informativa “Impariamo dagli errori” raccontando, sul sito Web aziendale, alcune dinamiche infortunistiche di casi indagati, con la speranza che l’informazione su questi eventi contribuisca a ridurre la possibilità del ripetersi di infortuni con le stesse dinamiche.

Il lavoro sembra diventato un’operazione senza attrito: tutto è più veloce, più efficiente, più immediato. Ma se l’immediatezza sostituisce la profondità…?
Segue, a ruota, il commento alla sentenza 2066/2025 della Suprema Corte di Cassazione: nella redazione del contratto individuale di lavoro sovente si dimentica l’importanza del patto di prova relegandolo a
semplice parametro numerico (i giorni).
La durata è certamente un aspetto importante, in quanto posticipa nel tempo il momento in cui il
rapporto di lavoro esce dall’area “non protetta” del recesso libero, sia per il datore di lavoro che per il
lavoratore, ed entra nell’area “protetta” del recesso giustificato, passaggio che implica la difficoltà di licenziare un dipendente che non abbia violato alcun obbligo, nemmeno di diligenza, nel caso in
cui l’azienda voglia avvalersi del diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza fornire alcuna motivazione e senza

obbligo di dare un preavviso.
Non si deve, però, dimenticare che si tratta di un istituto, opzionale e non obbligatorio, che assolve a una funzione molto importante: consentire all'imprenditore e al prestatore di fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova.
Quanto alle modifiche legislative del trattamento del prestito o distacco di personale ai fini IVA, si spiegano le ragioni del Legislatore. Di fatto, il suo intervento ha adeguato la normativa italiana alla Direttiva IVA europea, tenendo conto di quanto stabilito con sentenza dell'11 marzo 2020 dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea la quale, intervenendo in una specifica causa, ha sancito che il distacco di personale costituisce un'operazione rilevante ai fini Iva quando sussiste un "nesso diretto tra le due prestazioni", ovvero tra il servizio reso e il corrispettivo ricevuto, e ricorre "l'onerosità della prestazione" essendo "irrilevante, a tale riguardo, l'importo del corrispettivo, in particolare la circostanza che esso sia pari, superiore o inferiore ai costi che il soggetto passivo ha sostenuto a suo carico nell'ambito della fornitura della sua prestazione".
Per espressa previsione normativa, l'assoggettamento ad IVA riguarda esclusivamente i distacchi di
personale stipulati per la prima volta a decorrere dal 2025 o rinnovati sempre a decorrere dal 1° gennaio
del corrente anno.
In tal modo, sono state fatte salve tutte le fattispecie pregresse (fino al 31/12/2024).
Si piomba poi su di un argomento molto attuale: la parità di genere è riconosciuta a livello internazionale
come un elemento chiave per lo sviluppo sostenibile.
L'uguaglianza tra uomini e donne è infatti il quinto obiettivo dell'Agenda 2030 dell'ONU, un programma
globale che mira a promuovere il benessere sociale, economico e ambientale attraverso 17 Obiettivi di
Sviluppo Sostenibile (SDGs).
Uno degli obiettivi fondamentali è quello di ridurre le disparità di genere, garantendo opportunità eque

per tutte le persone e favorendo la crescita lavorativa, umana e sociale delle donne.
La presenza femminile nei vari ambiti della società non deve essere considerata solo in termini numerici, ma come un presupposto essenziale per il raggiungimento di traguardi chiave, tra cui la tutela dell'ambiente, la lotta alla povertà e la promozione della giustizia sociale.
Per rispondere a queste sfide, la Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, pubblicata dall'Ente Italiano di Normazione (UNI) il 16 marzo 2022, fornisce un quadro di riferimento per le organizzazioni che intendono adottare politiche concrete per la parità di genere.
Una simpatica divagazione letteraria porta poi un componente del nostro comitato di redazione a scrivere, romanticamente, di "riflessioni notturne di un giuslavorista a Venezia": le qualità personali del nostro e il segreto professionale mi spingono dall'astenermi da ogni anticipazione o spoiler: leggete e… la libertà vi renderà liberi.
Tornando a bomba al più prosaico mondo delle norme, in materia di fringe benefit, nella recente Legge di Bilancio 2025, vengono analizzate alcune novità. Un primo segnale interessante che si coglie è la conferma di interventi introdotti negli anni precedenti, ma questa volta con un respiro di stabilità più ampio, nella maggior parte dei casi di periodicità triennale. Ciò permette di pianificare politiche di
welfare aziendale ma soprattutto di considerare il welfare all'interno di accordi di secondo livello, di
norma ultrannuali.
E ancora: pubblichiamo tutta una serie di risposte a quesiti vertenti sulla questione impatriati.
Utile, vero?
Grazie dunque ai nostri prolifici contributori.
Leggere la nostra rivista, sussistente grazie al proficuo concorso di studiosi della materia, non sarà certamente obbligatorio per Legge ma… maledettamente utile per maturare una consistente consapevolezza, progressiva, sulla materia.

*Direttore Responsabile