Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

Distacco illegittimo: il recesso del datore formale è a non domino

La Sezione Lavoro della Cassazione (ordinanza n. 20357/2026) stabilisce che la dissociazione non genuina imputa il rapporto all'utilizzatore e rende inefficace il licenziamento intimato dall'interposto

Maria Di Giorgio Diritto del Lavoro & Rapporto di lavoro 1 Settembre 2026 Lettura 11 min

Stato della questione e quadro aggiornato al 1 Settembre 2026: La Suprema Corte consolida i confini dell'interposizione fittizia nel distacco endogruppo, sancendo la radicale inefficacia del licenziamento intimato dal datore interposto e la continuazione del rapporto con l'effettivo utilizzatore.

Abstract (Italiano)

La Sezione Lavoro della Corte di Cassazione, con l'ordinanza 17 giugno 2026, n. 20357, affronta la complessa tematica del distacco del personale privo dei requisiti legali di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003 e delle conseguenze sul potere di recesso. I giudici di legittimità chiariscono che la mera sussistenza di un legame partecipativo totalitario o di gruppo societario tra distaccante e distaccatario non è idonea a dimostrare l'interesse proprio del datore formale, né può sanare l'assenza del requisito della temporaneità a fronte di una prestazione ultraventennale. Riconosciuta l'illegittimità del distacco e la costituzione ab origine del rapporto subordinato con l'effettivo fruitore delle prestazioni, il licenziamento intimato dal formale datore di lavoro risulta radicalmente inefficace in quanto proveniente a non domino, determinando la persistenza del rapporto con il distaccatario in assenza di un valido atto di recesso da parte di quest'ultimo.

Abstract (English)

The Labour Section of the Italian Court of Cassation, in order no. 20357 of 17 June 2026, rules on the unlawful employee secondment under Article 30 of Legislative Decree no. 276/2003 and its impact on dismissal power. The Supreme Court establishes that a parent-subsidiary corporate relationship does not inherently prove the seconding employer's specific interest, nor does it cure the lack of temporariness in a secondment lasting over twenty years. Consequently, the employment relationship is deemed established ab initio directly with the actual beneficiary entity.

Any subsequent dismissal for exceeding the sick leave period served by the formal seconding employer is wholly ineffective as issued a non domino, ensuring the uninterrupted continuation of employment with the actual employer in the absence of a direct termination notice.

Punti Chiave dell'Analisi

- **Autonomia della soggettività giuridica:** L'appartenenza al medesimo gruppo o il controllo totalitario non dimostrano l'interesse autonomo del distaccante ex art. 30 D.Lgs. 276/2003.
- **Inefficacia del recesso a non domino:** Se il distacco è illegittimo, il licenziamento intimato dal datore formale non produce effetti estintivi sul rapporto con l'effettivo utilizzatore.
- **Ripartizione dell'onere probatorio:** Grava integralmente sulla parte datoriale l'onere di allegare e provare i presupposti di legittimità del distacco ai sensi dell'art. 2697 c.c.
- **Potere di qualificazione del giudice:** L'accertamento dell'inefficacia del licenziamento rientra nel potere-dovere di applicazione del diritto ex art. 112 c.p.c. senza violare i limiti del petitum.

Principio di Diritto / Massima Redazionale

PRINCIPIO DI DIRITTO • CASSAZIONE CIVILE SEZ. LAVORO N. 20357/2026

In tema di distacco del lavoratore ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, la stretta relazione societaria tra distaccante e distaccatario, ivi compresa la qualità di socio unico o controllante totalitario del distaccatario rispetto al distaccante, non è di per sé idonea a dimostrare la sussistenza di uno specifico e concreto interesse del formale datore di lavoro, né a sanare il difetto del requisito della necessaria temporaneità a fronte di prestazioni protrattesi per oltre un ventennio. Qualora i presupposti di legge difettino ab origine, il rapporto di lavoro subordinato si costituisce direttamente ed esclusivamente nei confronti dell'effettivo utilizzatore delle prestazioni lavorative; ne consegue che il licenziamento intimato dal formale datore di lavoro distaccante è radicalmente inefficace in quanto proveniente a non domino, persistendo la piena vigenza del vincolo contrattuale con il distaccatario in difetto di un atto di recesso emesso da quest'ultimo.

Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

01. Introduzione e inquadramento della decisione

L'istituto del **distacco del lavoratore**, organicamente disciplinato dall'art. 30 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, configura una **deroga tipizzata e rigorosamente circoscritta** al **principio generale di inscindibilità** tra titolarità del rapporto contrattuale ed effettiva utilizzazione della prestazione lavorativa. La disciplina di legge subordina la legittimità della dissociazione alla compresenza di **due requisiti cumulativi ed essenziali**: la sussistenza di uno **specifico interesse economico, produttivo o organizzativo del distaccante** e la **temporaneità della prestazione** resa presso il terzo beneficiario. In tema di **distacco illegittimo e licenziamento a non domino**, l'ordinanza della **Sezione Lavoro della Corte di Cassazione 17 giugno 2026, n. 20357**[1] torna sui presupposti dell'interposizione fittizia e sulla sorte degli atti datoriali compiuti dal soggetto interposto, rigettando il ricorso proposto dal distaccatario avverso la sentenza di merito che gli aveva imputato il rapporto di lavoro.

La decisione in commento affronta una prassi diffusasi ampiamente nelle **articolazioni societarie complesse**: la dissociazione ultraventennale del dipendente, formalmente assunto da una società controllata e destinato stabilmente a operare presso il socio unico e controllante totalitario. Il Collegio di legittimità ribadisce che la **distinta soggettività giuridica degli enti** impedisce di presumere l'interesse del distaccante sulla base del mero legame partecipativo azionario. Quando la dissociazione perde i connotati della temporaneità e dell'interesse autonomo, l'operazione **degrada a mera interposizione vietata**, con la conseguenza che il rapporto di lavoro subordinato si costituisce **direttamente ed esclusivamente con l'effettivo utilizzatore**.

Il profilo di più incisivo impatto pratico riguarda la sorte degli atti datoriali compiuti dal soggetto formalmente interposto. Qualora il datore apparente proceda a intimare un **licenziamento disciplinare o per superamento del periodo di comporto**, tale recesso non può essere ricondotto nell'alveo delle **ordinarie nullità o annullabilità del licenziamento illegittimo**, bensì si configura quale atto radicalmente **inefficace per difetto di legittimazione sostanziale**. Trattandosi di un **licenziamento intimato a non domino**, esso non produce alcun effetto estintivo sul rapporto di lavoro, che continua a spiegare la propria piena vigenza nei confronti dell'utilizzatore effettivo, con la conseguente permanenza dell'obbligo retributivo — restando le ulteriori domande risarcitorie eventualmente proposte dal lavoratore soggette, come si vedrà, alle ordinarie regole sull'onere della prova e non sempre destinate ad accoglimento.

02. La fattispecie concreta e l'iter processuale

2.1 — Il distacco ultraventennale tra CAF e socio unico

La controversia decisa dalla Suprema Corte trae origine dalla vicenda lavorativa di una dipendente, formalmente assunta alle dipendenze di una società a responsabilità limitata unipersonale esercente l'attività di Centro di Assistenza Fiscale (CAF). Per oltre vent'anni ininterrotti, la lavoratrice era stata adibita con continuità alle mansioni di **responsabile dell'ufficio stampa** direttamente presso la sede del **socio unico e controllante totalitario** del CAF.

Tale prestazione veniva resa in regime di **distacco di fatto mai formalizzato** per iscritto. A seguito di attriti gestionali e di un prolungato demansionamento professionale, la lavoratrice sviluppava una **patologia depressiva** che ne determinava la **prolungata assenza per malattia**. In data 8 aprile 2022, il CAF le intimava il **licenziamento per superamento del periodo di comporto**.

2.2 — Il licenziamento per comporto e la decisione della Corte d'Appello di Roma

La lavoratrice impugnava il recesso datoriale con ricorso ex art. 1, comma 48, della Legge 28 giugno 2012, n. 92 dinanzi al Tribunale di Roma, chiedendo in via principale l'accertamento dell'esistenza di un **unico centro di imputazione giuridica** tra il CAF e il socio unico, in subordine l'accertamento dell'**illegittimità del distacco** con costituzione del rapporto in capo al distaccatario e la **reintegrazione nel posto di lavoro**, e inoltre l'accertamento di un **demansionamento configurante mobbing**, con condanna al risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali. All'esito della fase sommaria e del successivo giudizio di opposizione, il Tribunale rigettava integralmente le domande.

Investita del reclamo — e dato atto che la lavoratrice aveva nel frattempo rinunciato alla domanda sull'unico centro di imputazione — la Corte d'appello di Roma riformava parzialmente la decisione impugnata. I giudici del gravame accertavano l'assenza, ab origine, di qualsiasi interesse autonomo del CAF al distacco e la **totale carenza di temporaneità della prestazione**, dichiarando la sussistenza di un **rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** direttamente tra la lavoratrice e il socio unico, e qualificando il licenziamento intimato dal CAF come **inefficace/inesistente in quanto proveniente a non domino**. La Corte territoriale, tuttavia,

confermava il rigetto della domanda risarcitoria per demansionamento e mobbing, aderendo sul punto alla ricostruzione fattuale già operata in primo grado. Avverso la sola statuizione favorevole alla lavoratrice proponeva ricorso per cassazione il socio unico, rimasto soccombente sul distacco.

03. I requisiti di legittimità del distacco e il controllo societario

3.1 — L'interesse del distaccante e l'autonomia della soggettività giuridica

La struttura precettiva dell'art. 30 D.Lgs. n. 276/2003 subordina la legittimità del distacco alla sussistenza di un **interesse proprio del datore distaccante**, che deve qualificarsi come **specifico, concreto e persistente** per l'intera durata della dissociazione. Nel caso deciso dalla Cassazione, il socio unico ricorrente sosteneva che l'interesse del CAF distaccante fosse *in re ipsa*, discendendo dal rapporto di controllo societario totalitario. La Suprema Corte respinge l'argomentazione: il dato di una stretta relazione societaria, quand'anche totalitaria, **non annulla la distinta soggettività giuridica** degli enti né la connessa esigenza di uno specifico e concreto interesse riferibile al datore di lavoro, e non sana neppure il difetto del requisito della temporaneità[1].

Il principio non va, tuttavia, letto come negazione tout court della rilevanza del gruppo societario: in una diversa fattispecie, relativa al distacco di un dipendente tra imprese del medesimo gruppo, la Sezione Lavoro ha rigettato il ricorso del lavoratore rilevando che l'interesse del distaccante può **coincidere con l'interesse del gruppo** nel suo complesso, senza che sia necessario un interesse autonomo della singola distaccante, quando esista realmente un raggruppamento di imprese orientato a obiettivi di efficienza comuni[2]. Il medesimo principio è stato ribadito, richiamando espressamente quel precedente, in una successiva ordinanza che ha vagliato — respingendo entrambi i motivi di ricorso — sia la genuinità di un appalto endoaziendale sia la legittimità di un distacco infragruppo, riconoscendo che l'interesse del gruppo assorbe quello della singola distaccante quando il collegamento societario sia reale e non meramente formale[3].

Nel caso deciso dall'ordinanza n. 20357/2026, questa linea non ha soccorso il distaccatario ricorrente: il Collegio ha ritenuto che il mero possesso della qualità di socio unico, da solo, non bastasse a dimostrare un interesse riconducibile al gruppo, in assenza di qualunque allegazione — da parte tanto del CAF quanto del socio unico — delle ragioni tecniche, organizzative o produttive sottese a una dissociazione protrattasi per oltre vent'anni.

3.2 — La temporaneità della prestazione e il divieto di dissociazione permanente

Accanto all'interesse specifico, l'art. 30 D.Lgs. n. 276/2003 impone il rispetto del requisito della **temporaneità del distacco**. La temporaneità non richiede la predeterminazione contrattuale di un termine rigido o di breve durata, ma postula che la dissociazione resti funzionalmente legata alla persistenza dell'esigenza che l'ha originata, senza convertirsi in una **destinazione permanente a tempo indeterminato** delle energie del lavoratore a favore dell'utilizzatore.

Nella fattispecie oggetto del giudizio, la protrazione ininterrotta della prestazione per oltre vent'anni ha svuotato di ogni contenuto il requisito della temporaneità. I giudici di merito ne hanno tratto la conseguenza che il rapporto di lavoro subordinato si fosse costituito direttamente in capo all'effettivo utilizzatore; una conclusione che la Cassazione non ha rimesso in discussione, essendosi il ricorso concentrato sui soli vizi processuali della decisione d'appello (violazione dell'art. 112 c.p.c. e cattivo governo dell'onere della prova), e non sull'accertamento di merito circa il difetto di interesse e di temporaneità.

04. Il licenziamento intimato a non domino e le tutele del lavoratore

4.1 — Inefficacia originaria del recesso proveniente dal datore formale

La qualificazione dell'atto di recesso intimato dalla società interposta rappresenta uno dei profili di maggior interesse pratico della vicenda decisa con l'ordinanza n. 20357/2026[1]. Nell'architettura del diritto del lavoro, il potere di recesso è espressione del **potere direttivo e di conformazione**

datoriale riservato al reale titolare del vincolo obbligatorio ai sensi degli artt. 2094 e 2118 c.c.. Nel caso di **distacco illegittimo**, il provvedimento espulsivo promanante dal soggetto interposto è affetto da un **vizio radicale di legittimazione soggettiva**.

I giudici di merito hanno qualificato il licenziamento comunicato dal CAF non come semplicemente ingiustificato, ma come **inefficace** in quanto proveniente da un soggetto che non era, in concreto, il datore di lavoro sostanziale. Si tratta di un accertamento che la Cassazione non ha riesaminato nel merito: il ricorso del socio unico ha investito unicamente il modo in cui la Corte d'appello vi era pervenuta — lamentando, con il primo motivo, che la pronuncia sull'inefficacia del licenziamento eccedesse l'oggetto della domanda, e con il secondo che l'accertamento dell'assenza di interesse al distacco fosse fondato su un malgoverno delle regole sulla prova — non la correttezza sostanziale della qualificazione dell'atto come emesso a non domino.

> **« Il licenziamento intimato dal datore di lavoro interposto in regime di distacco illegittimo è un atto emanato a non domino: non estingue il rapporto, che resta pienamente in vigore con l'effettivo utilizzatore. »**

4.2 — La persistenza del rapporto e i limiti della tutela riconosciuta

L'inefficacia del recesso datoriale comporta la **persistenza del rapporto di lavoro a tempo indeterminato** con l'utilizzatore distaccatario: poiché quest'ultimo non ha mai manifestato un'autonoma volontà di scioglimento del vincolo, il rapporto non è mai venuto meno sul piano giuridico. Non si tratta, dunque, di accordare una tutela reintegratoria in senso tecnico, quanto di dichiarare la **continuità giuridica ininterrotta del rapporto subordinato** con il soggetto che ne è sempre stato l'effettivo titolare.

Sul piano risarcitorio, la vicenda segna però un esito che ridimensiona la portata della tutela concretamente ottenuta dalla lavoratrice: la Corte d'appello, pur dichiarando l'illegittimità del distacco e l'inefficacia del licenziamento, aveva **confermato il rigetto della domanda di risarcimento del danno** per demansionamento e mobbing, aderendo sul punto alla ricostruzione fattuale di primo grado; e tale capo della decisione non è stato investito da alcuna censura ammissibile nel ricorso per

cassazione, che si è concentrato sui soli vizi processuali relativi all'accertamento del distacco. L'ordinanza n. 20357/2026 si esaurisce, pertanto, nel confermare la persistenza del rapporto con l'effettivo utilizzatore e l'inefficacia del recesso del datore apparente: non affronta, né potrebbe farlo nei limiti dei motivi dedotti, il tema di un eventuale risarcimento ulteriore, che nel caso concreto è rimasto escluso.

05. Profili processuali: corrispondenza tra chiesto e pronunciato e onere della prova

5.1 — L'inquadramento giuridico ex art. 112 c.p.c. e il principio iura novit curia

Con il primo motivo, il socio unico deduceva la nullità della sentenza d'appello per violazione del **principio di corrispondenza tra il chiesto e il pronunciato ex art. 112 c.p.c.**, sostenendo che la Corte di merito avesse dichiarato l'inefficacia del licenziamento senza che la lavoratrice avesse formulato una specifica domanda in tal senso. La Sezione Lavoro rigetta la censura come **infondata**, valorizzando la portata del principio *iura novit curia* sancito dall'art. 113 c.p.c.[1]: il vizio di ultra o extra petizione ricorre solo quando il giudice attribuisce un bene della vita non richiesto o diverso da quello domandato, mentre resta libero di individuare l'esatta natura dell'azione e di porre a base della decisione considerazioni di diritto diverse da quelle prospettate dalle parti.

Nel caso di specie, avendo la lavoratrice impugnato il licenziamento e chiesto, in via alternativa, la reintegrazione presso il socio unico, la declaratoria di inefficacia dell'atto *a non domino* costituisce, secondo la Corte, il necessario passaggio logico-giuridico per accogliere la domanda così come concretamente formulata, senza introdurre alcun bene della vita ulteriore. La Cassazione rileva inoltre, quale ulteriore e autonoma ragione di rigetto del primo motivo, il **difetto di autosufficienza** del ricorso ex art. 366, comma 1, n. 6, c.p.c.: il ricorrente si era limitato a trascrivere le sole conclusioni del ricorso di primo grado, senza riportarne la parte espositiva, così impedendo alla Corte l'esame diretto e completo degli atti necessario per verificare la fondatezza della censura di ultrapetizione.

5.2 — La ripartizione dell'onere probatorio ex art. 2697 c.c.

Il secondo motivo di ricorso lamentava la violazione dell'art. 2697 c.c. e degli artt. 115 e 116 c.p.c., sostenendo che la Corte territoriale avesse errato nel ritenere non provato l'interesse al distacco. La Suprema Corte dichiara il motivo **inammissibile**: la violazione dell'art. 2697 c.c. è deducibile in cassazione solo quando il giudice abbia attribuito l'onere probatorio a una parte diversa da quella che ne era gravata, e non quando la censura, come in questo caso, miri in realtà a rimettere in discussione l'apprezzamento delle prove raccolte dal giudice di merito.

Nel processo del lavoro, grava interamente sulla parte datoriale che eccepisce la legittimità del distacco l'**onere di allegare e dimostrare le ragioni tecniche, produttive o organizzative** che giustificano la dissociazione. Il ricorrente non si era del resto confrontato con il rilievo, specificamente formulato dalla Corte d'appello, circa il difetto di ogni allegazione — sia del CAF sia del socio unico — sull'interesse al distacco a fronte dell'abnorme protrazione ultraventennale. L'omessa prova di tali presupposti ha determinato il rigetto integrale del ricorso e la condanna al **raddoppio del contributo unificato** ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater, del d.P.R. n. 115/2002.

06. Rilievi critici e linee operative per la gestione del personale

6.1 — Distacco infragruppo: quando l'interesse di gruppo legittima la dissociazione

Letta insieme ai precedenti che ammettono la rilevanza dell'interesse di gruppo, l'ordinanza n. 20357/2026 restituisce un quadro coerente, non contraddittorio: il distacco infragruppo **può** essere legittimo quando esiste realmente un gruppo di imprese, con obiettivi di efficienza e funzionalità comuni, e il datore distaccante alleghi e dimostri in che modo la dissociazione vi concorra. Ciò che i giudici di merito hanno escluso, nel caso deciso, non è la rilevanza in astratto del legame di gruppo, ma la sua idoneità a **sostituire** — senza alcuna allegazione delle ragioni tecniche, organizzative o produttive — la prova di un interesse specifico, tanto più a fronte di una dissociazione che aveva ormai perso ogni carattere di temporaneità.

Le ricadute sanzionatorie dell'interposizione fittizia restano severe: l'effettivo utilizzatore si trova esposto alla **costituzione ab origine del rapporto di lavoro** con il dipendente formalmente assunto da altra società del gruppo, nonché alla **totale inefficacia** degli atti di recesso posti in essere dal datore interposto. Resta invece autonomamente soggetta all'onere della prova ordinario ogni pretesa risarcitoria ulteriore rispetto alla mera persistenza del rapporto, come dimostra l'esito, sfavorevole alla lavoratrice su questo specifico punto, della vicenda qui commentata.

6.2 — Conclusioni e cautele organizzative per datori e consulenti del lavoro

In conclusione, sul piano operativo e consulenziale, la corretta gestione del personale impone l'**adozione di rigorosi protocolli di compliance giuslavoristica**. In materia di **distacco**, i datori di lavoro devono formalizzare preventivamente le motivazioni della dissociazione con **provvedimenti scritti dettagliati**, verificando che l'interesse — proprio o di gruppo — sia reale, documentato e temporalmente delimitato, e che tale documentazione sia effettivamente prodotta in giudizio: come dimostra la vicenda in commento, l'onere probatorio grava per intero sulla parte datoriale, e la sua omissione non è colmabile invocando, da sola, l'appartenenza societaria.

Ove si renda necessaria la collaborazione stabile di un lavoratore presso altra società del gruppo o presso il socio di controllo, è opportuno evitare la protrazione indefinita del distacco, ricorrendo piuttosto a strumenti quali la cessione del contratto individuale di lavoro ai sensi dell'art. 1406 c.c. o la contestuale assunzione diretta da parte dell'effettivo utilizzatore. Solo la perfetta aderenza tra la realtà effettiva della prestazione e la veste formale del contratto garantisce la **certezza giuridica dei rapporti patrimoniali** ed esclude il rischio di invalidità a catena degli atti di gestione del personale — fermo restando che, come insegna la vicenda decisa dall'ordinanza n. 20357/2026, la persistenza del rapporto con l'effettivo utilizzatore non implica automaticamente l'accoglimento di ogni ulteriore pretesa risarcitoria del lavoratore.

Fonti Utilizzate

Normativa di riferimento

Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 • Art. 30 (Disciplina del distacco del lavoratore)

Codice Civile • Artt. 1406 (Cessione del contratto), 2094 (Prestatore di lavoro subordinato), 2110 (Infortunio, malattia, gravidanza), 2118 (Recesso dal contratto a tempo indeterminato), 2697 (Onere della prova)

Codice di Procedura Civile • Artt. 112 (Corrispondenza tra il chiesto e il pronunciato), 113 (Pronuncia secondo diritto), 115 (Disponibilità delle prove), 116 (Valutazione delle prove), 360 (Motivi di ricorso per cassazione), 366 (Contenuto del ricorso)

Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) • Art. 18 (Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo)

Giurisprudenza citata

1. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, Ordinanza 17 giugno 2026, n. 20357** — L'appartenenza al gruppo societario, anche come socio unico, non dimostra da sola l'interesse al distacco né sana l'assenza di temporaneità; il licenziamento intimato dal datore formale resta inefficace a non domino, ma la persistenza del rapporto non implica di per sé l'accoglimento delle ulteriori domande risarcitorie del lavoratore. Esito: rigetta il ricorso del socio unico distaccatario. Punto: §§ 3-4 delle Ragioni della decisione (rigetto dei motivi 1 e 2). ↑
2. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, Ordinanza 2 agosto 2024, n. 21806** — Nel gruppo di imprese l'interesse del distaccante può coincidere con l'interesse del gruppo nel suo complesso, senza necessità di un interesse autonomo della singola distaccante, quando il gruppo sia effettivo. Esito: rigetta il ricorso del lavoratore. Punto: § 2 (rigetto del primo motivo). ↑
3. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, Ordinanza 28 novembre 2024, n. 30646** — Conferma, richiamando espressamente il precedente del 2024, che l'interesse di gruppo legittima il distacco infragruppo quando il collegamento societario sia reale e non meramente formale. Esito: rigetta il ricorso della lavoratrice. Punto: §§ 8-9 (rigetto del secondo motivo). ↑

Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

Maria Di Giorgio

Avvocata del Foro di Roma

Specializzata in diritto del lavoro, relazioni industriali e previdenza sociale. Per Metodo Giuridico analizza la giurisprudenza di legittimità, la contrattazione collettiva e l'evoluzione della disciplina previdenziale ed assistenziale.