

Simptesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA



Speciale Evento

(DIS)ORIENTAMENTO GIOVANILE: LAVORO, FAMIGLIA, SALARIO, TRASPARENZA, VALORI. UNA GIORNATA CHE SI È MOSSA SU DUE BINARI

▪ PRIMO COMMENTO
ALLA ENCICLICA
MAGNIFICA HUMANITAS

▪ PER UNA
TRASPARENZA
CHE FA CRESCERE:
OLTRE LA LOGICA
ADEMPITIVA NELLE
ORGANIZZAZIONI

▪ IL DECRETO
PRIMO MAGGIO E
IL SALARIO "GIUSTO"

▪ IL CONTRIBUTO
DI FONDAZIONE
CONSULENTI
DEL LAVORO
DI MILANO ALLA
NORMATIVA EUROPEA
IN MATERIA
DI AIUTI DI STATO

▪ PENSIONI: LE
PRINCIPALI NOVITÀ
DELLA LEGGE
DI BILANCIO 2026

▪ TROPPO DISAPPLICATO
IL 231 A TUTELA
DI AMBIENTE,
ALIMENTI, LAVORO

▪ INFLUENCER COME
ATTORI, CONTRIBUTI
INPS ALLO SPETTACOLO

▪ RAPPORTI DI LAVORO
CON FAMILIARI IN BILICO
TRA SOLIDARIETÀ
AFFETTIVA E VINCOLO
CONTRATTUALE:
CRITERIO DISCRIMINANTE

▪ QUANDO
L'INTELLIGENZA
ARTIFICIALE ENTRA
NEL LICENZIAMENTO:
LA DECISIONE DEL
TRIBUNALE DI ROMA

Speciale Convegno

Adeempimenti e novità:
l'agenda che aspetta
gli studi e le aziende
da luglio 2026 pag. 47



Sintesi

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA E DI DOTTRINA

Organo Ufficiale del Consiglio Provinciale
dei Consulenti del Lavoro di Milano

Direttore Responsabile:
Potito di Nunzio

Redattore Capo:
D. Morena Massaini

Redazione:
**Centro Studi Fondazione
Consulenti del Lavoro
di Milano**

Segreteria di Redazione:
**Valentina Brogini,
Sara Mangiarotti**

Progetto e Realizzazione Grafica:
**Elena Dizione,
Eleonora Iacobelli**

Sede: Via Aurispa 7, 20121 - Milano.
Tel. 0258308188
www.consulentidellavoro.mi.it

Editore: Consiglio Provinciale dei Consulenti
del Lavoro di Milano.
Via Aurispa, 7, 20121- Milano
Tel. 0258308188
Fax. 0258310605

cpo.milano@consulentidellavoro.it
[PEC ordine.milano@consulentidellavoropec.it](mailto:PEC_ordine.milano@consulentidellavoropec.it)
sintesiredazione@gmail.com

Mensile - Registrazione Tribunale di Milano
n.19 del 30 gennaio 2015

Con il sostegno di  Unione Provinciale di Milano

DOTTRINA

- Primo commento alla Enciclica Magnifica Humanitas DI TIZIANO TREU PAG. **5**
- Per una trasparenza che fa crescere: oltre la logica adempitiva nelle organizzazioni DI STEFANO GHENO PAG. **9**
- Il Decreto Primo maggio e il salario "giusto" DI ALBERTO BORELLA PAG. **12**
- Il contributo di Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano alla normativa europea in materia di aiuti di stato DI MANUELA BALTOLU, GUIDO COTTINO E SABRINA PAGANI PAG. **15**
- Pensioni: le principali novità della Legge di Bilancio 2026 DI ANDREA DI NINO E GIORGIA TOSONI PAG. **30**
- Troppo disapplicato il 23l a tutela di ambiente, alimenti, lavoro DI NINA CATIZONE PAG. **35**

- Influencer come attori, contribuiti Inps allo spettacolo DI MAURO PARISI E BARBARA BROI PAG. **38**
- Rapporti di lavoro con familiari in bilico tra solidarietà affettiva e vincolo contrattuale: criterio discriminante A CURA DI LUCA DI SEVO PAG. **41**
- Quando l'intelligenza artificiale entra nel licenziamento: la decisione del Tribunale di Roma A CURA DI ANTONELLA ROSATI PAG. **44**
- **SPECIALE CONVEGNO** Adempimenti e novità: l'agenda che aspetta gli studi e le aziende da luglio 2026 A CURA DELLA REDAZIONE PAG. **47**
- **SPECIALE EVENTO** (Dis)Orientamento giovanile: lavoro, famiglia, salario, trasparenza, valori. Una giornata che si è mossa su due binari DI LUCIANA MARI E MORENA MASSAINI PAG. **52**

RUBRICHE

- **Il Punto** Maggio in Categoria per la Categoria DI POTITO DI NUNZIO PAG. **3**
- **Le radici del Diritto del Lavoro** Il rapporto di apprendistato DI ARMANDO PROIA PAG. **59**
- **Senza Filtro** Beautiful - 3a puntata DI MANUELA BALTOLU PAG. **63**
- **Una Proposta al mese** Dilazioni amministrative INPS e trattenute a carico del lavoratore: una contraddizione normativa da risolvere DI LOREDANA SALIS PAG. **66**

SENTENZE

- Riclassificazione Inps dell'azienda e tutela previdenziale del lavoratore agricolo: esclusa la retroattività del nuovo inquadramento DI DANIELA STOCHINO PAG. **69**
- Infortunio sul lavoro in regime di distacco: responsabilità esclusiva del distaccatario DI PATRIZIA MASI PAG. **70**
- Trasferimento di ramo d'azienda: necessaria la preesistenza dell'entità organizzativa oltre all'autonomia funzionale DI LUCIANA MARI PAG. **71**
- Licenziamento in tema di codatorialità: obbligazione solidale e computo dei dipendenti ai fini della tutela DI RICCARDO BELLOCCHIO PAG. **72**
- Dovuta l'indennità di mancato preavviso al datore di lavoro da parte dell'agente che recede dal rapporto DI ELENA PELLEGGATA PAG. **72**
- Quantificazione della retribuzione spettante per i giorni di ferie DI ANGELA LAVAZZA PAG. **74**
- Decadenza dalla NASpl: rapporto tra comunicazione inizio attività e domanda di prestazione DI GIORGIO PEZZONI PAG. **75**



MAGGIO IN CATEGORIA PER LA CATEGORIA

Maggio si chiude con un bilancio che merita di essere raccontato dalle pagine di Sintesi, perché in poche settimane la nostra categoria ha attraversato – a Roma, Milano e in altre città d'Italia – una stagione di appuntamenti che hanno tenuto insieme i nodi più vivi della nostra professione: la legalità, l'orientamento dei giovani al lavoro, la genitorialità e la conciliazione, le pari opportunità e la trasparenza salariale. Quattro fili che, da prospettive diverse, conducono allo stesso punto: il ruolo di presidio sociale che il Consulente del Lavoro è chiamato oggi a esercitare, ben oltre il perimetro tradizionale della consulenza.

ROMA, 21-23 MAGGIO: IL FESTIVAL DEL LAVORO E LA GIORNATA DELLA LEGALITÀ

La 17ª edizione del Festival del Lavoro – ospitata al Centro Congressi La Nuvola – si è sviluppata sotto il titolo “*Le nuove sfide del lavoro*” e attorno a tre pilastri: un *welfare* ampliato e generativo, la sicurezza e la qualità dell'occupazione, l'impatto dell'intelligenza artificiale sul sistema produttivo e sui diritti del lavoro. Numerose aule tematiche, *corner*, spazi di confronto: un palinsesto che ha messo a sistema istituzioni, parti sociali, mondo accademico e professioni.

Un evento straordinario che annualmente si rinnova e rende sempre più grande e visibile la nostra Categoria. Una Categoria che, tra quelle giuridico-amministrative, ha una elevata connotazione sociale dovendo garantire la legalità nei rapporti di lavoro.

E, a proposito di legalità, il momento più denso, almeno sul piano civile, è arrivato nell'ultima giornata. Il 23 maggio – ricorrenza della strage di Capaci – il Festival ha celebrato la **Giornata della Legalità** presentando il cortometraggio “*Il Quaderno di Tommaso*”, realizzato dal Consiglio Nazionale dell'Ordine e tratto dal libro *Sui sedili posteriori* di Antonino Bartuccio, *ex* sindaco di Rizziconi e testimone di giustizia, che nel 2014 denunciò le infiltrazioni della 'ndrangheta nel suo Consiglio comunale.

Il cortometraggio è parte integrante del progetto **GenL** per l'orientamento al lavoro etico, il cui sito

è stato rilanciato in questi giorni con materiali didattici, approfondimenti sulla figura del Consulente del Lavoro, una sezione di testimonianze – a partire da quella di Bartuccio – e una nuova versione del *videogame*. Come ha ricordato il Presidente del Consiglio Nazionale, Rosario De Luca, si tratta di “diffondere il valore della legalità nelle scuole e nella società civile, raccontando la storia di due colleghi che hanno sacrificato la loro libertà personale in nome dei valori etici che sono il fondamento della nostra professione”. Una riflessione che, per noi a Milano, non resta confinata alla cronaca romana: è la cornice valoriale dentro la quale collochiamo anche le nostre iniziative.

Tra i diversissimi temi trattati, molti eventi sono stati dedicati alle novità normative in materia di “salario giusto” e “trasparenza retributiva”. Due temi importanti che ci impegneranno non poco nel nostro cammino professionale per consigliare al meglio le imprese. Siamo in una fase di comprensione del pensiero del legislatore che, in materia di “salario giusto”, ha recepito come principio di diritto quello che fino a prima del D.l. n. 62 era soltanto un principio giurisprudenziale, sia pure consolidato. Restano comunque da definirne i contorni per dare maggiore certezza al nuovo principio di diritto. Molto è nelle mani delle parti sociali e soprattutto quelle che sono oggi considerate le maggiormente rappresentative, almeno fino a quando non sarà risolto il problema della rappresentatività. Irrisolta, a mio parere, la questione del “salario sufficiente” *ex art. 36*, ma avremo modo di parlarne diffusamente nelle nostre riunioni, nei nostri convegni e nei nostri scritti. A questo proposito invito chiunque vorrà commentare queste normative a inviarci i propri contributi al fine di offrire il pensiero, non solo accademico, di chi è chiamato poi alla concreta applicazione delle novelle legislative.

MILANO: DUE APPUNTAMENTI, UNA STESSA DIREZIONE

Sul fronte milanese, l'Ordine ha proposto in maggio due iniziative pensate insieme con Ancl U.p. Milano e con la Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano, che chi legge *Sintesi* avrà modo ➤

di approfondire in queste stesse pagine.

L'8 maggio, all'Università Cattolica del Sacro Cuore, si è svolto il convegno “(Dis)Orientamento giovanile. Su lavoro, famiglia, salario, trasparenza, valori”, con il patrocinio di Regione Lombardia e Comune di Milano. La giornata si è mossa su due binari paralleli: in Largo Gemelli, davanti alla sede storica dell'Università, ha sostato il truck “Il lavoro viaggia con noi” – il laboratorio mobile, alla terza edizione, della Fondazione Consulenti per il Lavoro, agenzia per il lavoro del Consiglio Nazionale e, con i suoi circa 2.500 colleghi delegati, la più grande agenzia per il lavoro d'Italia – mentre in aula due tavole rotonde affrontavano la percezione del lavoro fra gli adolescenti e la tenuta del sinallagma classico prestazione-retribuzione. Il punto di partenza non è stato accademico: il lavoro condotto sul campo dalla Commissione Consulenti del Lavoro per il Sociale, coordinata da Luciana Mari, Consigliera dell'Ordine milanese, ha raccolto in pochi anni la voce di 2.625 studenti delle superiori milanesi, restituendo un'immagine spesso severa del lavoro – fatica, sacrificio, stress – che chiama in causa, per primi, noi adulti.

A quel convegno si lega – idealmente e operativamente – anche la *partnership* che, il 5 maggio, l'Ordine, l'Ancl U.p. di Milano e la Fondazione Consulenti del Lavoro Milano hanno siglato con **Famille**, la piattaforma digitale sviluppata da Mykes Impresa Sociale per accompagnare i neogenitori nei primi mille giorni di vita dei bambini. Un presidio innovativo su lavoro e genitorialità che riconosce ai Consulenti del Lavoro il ruolo di interlocutori qualificati sulla conciliazione vita-lavoro e sulla tutela della genitorialità, gratuito per i cittadini e rivolto anche alle imprese con

strumenti di *welfare* aziendale generativo, *retention*, parità di genere e rendicontazione ESG.

Pochi giorni dopo, il 13 maggio, l'AccadeMia della Fondazione Cdl Milano ha organizzato l'incontro “Pari opportunità o opportunità pari?” e ha aperto così un secondo fronte, complementare al primo: lo sguardo incrociato fra istituzioni e saperi interdisciplinari sul tema della parità, dal linguaggio che usiamo nelle organizzazioni al *welfare* di prossimità, dalle politiche regionali al *welfare* di categoria. Un confronto a più voci – dal diritto del lavoro alla psicologia delle risorse umane, dalla Consigliera di Parità Regionale ai progetti operativi come Famille, il Fondo “Diamo Lavoro” della Caritas Ambrosiana e il progetto WEL.CO.M.E. del Consiglio Nazionale.

UNA LINEA DI CONTINUITÀ

Se proviamo a leggerli insieme, questi appuntamenti disegnano una linea coerente. La legalità raccontata a Roma e l'orientamento etico dei più giovani; il disorientamento dei nostri studenti milanesi e la ricostruzione di un sinallagma che non basta più a definire il rapporto di lavoro contemporaneo; la genitorialità come snodo critico della carriera – soprattutto femminile – e le pari opportunità come sistema da rendere effettivo ogni giorno. Sono tessere di un unico mosaico, quello di una categoria che, come ho avuto modo di dire all'Università Cattolica, è presente là dove altri non arrivano: nelle realtà medio-piccole prive di rappresentanza, in contatto quotidiano con imprenditori e lavoratori. È anche da quella prossimità che nasce la nostra responsabilità – e l'auspicio, che riformulo qui, di un'alleanza stabile con istituzioni, università e mondo produttivo, perché – come abbiamo ripetuto a Milano – “se collaboriamo di più, forse qualcosa in più facciamo”.

LAVORARE NELLE RISORSE UMANE

Percorso di Formazione Professionalizzante organizzato da Fondazione CDL Mi

Sono molte le aziende di medie e grandi dimensioni che hanno necessità di introdurre nella propria Direzione HR giovani talentuosi, ottimamente formati, da avviare alle diverse funzioni HR. Questa la motivazione che ha portato la Fondazione Consulenti del lavoro di Milano a predisporre un percorso in aula di 14 settimane disegnato intorno ai fabbisogni delle aziende.

Il percorso di studi coniuga la teoria ai bisogni e alle realtà aziendali, offre uno spaccato di vita aziendale e mette al centro le caratteristiche e potenzialità dei giovani. La programmazione del percorso è curata da esperti della Fondazione in

collaborazione con i Responsabili HR di grandi aziende! Obiettivo del percorso è trasferire al piano pratico le nozioni teoriche trasmesse dai docenti. Le lezioni saranno impostate su un'ampia interazione e coinvolgimento dei partecipanti al fine di far emergere le loro abilità a lavorare anche in team, analizzare problemi e trovare soluzioni, utilizzando una comunicazione efficace in relazione al contesto.

Si avrà la possibilità di entrare in contatto con aziende italiane e multinazionali che sono sempre alla ricerca di nuovi talenti e che porteranno la loro esperienza in aula.

Fra non molto inizieranno le selezioni dei candidati. Per le lezioni appuntamento a Milano a settembre in aula con gli Esperti di Fondazione CDL Milano! Per gli stage si parte a gennaio 2027.

Fondazione CONSULENTI del LAVORO di MILANO

AIDP

Lavorare nelle Risorse Umane
Percorso di alta formazione professionalizzante

APERTE LE PRE-ISCRIZIONI

Con la collaborazione di aziende tra cui

Coca-Cola HBC Italia, ECOCONSULT, inplace, FERRERO, illimity

www.fondazionecdfmilano.it

PRIMO COMMENTO ALLA ENCICLICA MAGNIFICA HUMANITAS*

DI TIZIANO TREU PROFESSORE EMERITO DI DIRITTO DEL LAVORO DELL'UNIVERSITÀ CATTOLICA DI MILANO

Scrivo queste prime note sulla Enciclica Magnifica Humanitas di papa Leone XIV sotto la emozione della sua forza espressiva, della chiarezza delle analisi e delle denunce dei problemi attuali, della fiducia nelle persone e nella umanità. L'incipit della Enciclica ci richiama subito alla nostra responsabilità, di singoli e di comunità, nei confronti delle sfide della nostra epoca.

“Ogni generazione riceve in eredità il compito di dare forma al proprio tempo, di far maturare la storia come luogo in cui la dignità di ogni persona sia custodita, giustizia promossa e la fraternità resa possibile. Ma su ogni epoca incombe il rischio di costruire un mondo disumano e più ingiusto”.

Le cose nuove di cui si occupava la enciclica Rerum Novarum di Leone XIII erano la questione operaia, la lotta di classe e di come promuovere la giustizia sociale nella società di allora.

Oggi, osserva il Pontefice, non possiamo semplicemente ripetere i suoi insegnamenti, ma dobbiamo interpretare le grandi tendenze del nostro tempo, in particolare i progressi della tecnica.

Negli ultimi tempi ci dice il Pontefice è divenuto sempre più evidente quanto “rapidamente e profondamente la digitalizzazione, la intelligenza artificiale (IA) e la robotica stiano trasformando il nostro mondo.. la potenza e la pervasività delle tecnologie emergenti si innestano nelle trama della quotidianità, plasmano i processi decisionali e incidono in



profondità nell'immaginario collettivo.”

E il testo aggiunge, citando la “Laudato sì” di papa Francesco: “mai l'umanità ha avuto tanto potere su se stessa”; “ora tocca a noi assumere con lucidità e responsabilità le sfide del nostro tempo. È necessario adottare strumenti

normativi adeguati capaci di tutelare la giustizia e di contenere gli effetti distorsivi del potere tecnologico”.

Ma la questione non si esaurisce nella regolamentazione; come avvertiva papa Francesco, occorre domandarci con realismo chi detenga questo potere e a quali fini lo orienti. Non possiamo dimenticare che “l'energia nucleare, la biotecnologia, l'informatica la conoscenza del nostro stesso DNA.. danno a coloro che detengono la conoscenza e soprattutto il potere economico per sfruttarla, un dominio impressionante sull'insieme del genere umano e del mondo intero”.

In realtà la Enciclica Magnifica Humanitas non tratta solo questo pur centrale aspetto; si allarga a considerare l'intero spettro dei problemi indotti dalle tecnologie rispetto all'ambiente e alla convivenza umana, alla globalizzazione e ai rapporti di potere internazionale, alla crisi del multilateralismo e alle guerre, anche esse condotte con strumenti tecnologici che ne stravolgono modalità e impatti sui singoli e su intere popolazioni.

In questo primo commento mi limito ad accennare alle riflessioni che Leone XIV dedica alle ►

* Pubblicato in [LavoroDirittiEuropa](#). Il testo si può scaricare cliccando [qui](#). L'articolo è stato divulgato con [Newsletter](#) di LavoroDirittiEuropa del 25 maggio 2026, n. 54.

implicazioni dell'uso della Intelligenza artificiale sulle questioni del lavoro e dei diritti umani.

La Enciclica non indugia a descrivere il concetto e le varianti della intelligenza artificiale, ma indica i problemi più significativi che essa comporta per le persone che lavorano, per le loro condizioni di vita e per i loro diritti. Lo fa con chiarezza e con argomenti forti, che sono presenti anche nelle analisi scientifiche e nel dibattito politico più avvertito, ma che non sono affatto acquisite nel sentire comune e anzi sono spesso rimosse, mentre sono contrastate da molti dei poteri forti, privati e pubblici.

Il Pontefice comincia con il denunciare l'equivoco di equiparare questa intelligenza a quella umana, osservando che se i sistemi tecnologici imitano alcune funzioni della intelligenza umana e anzi spesso la superano per velocità e ampiezza di calcolo, offrendo benefici concreti in numerosi campi, tuttavia "non vivono una esperienza, non possiedono un corpo, non attraversano la gioia e non maturano nella relazione, non conoscono dall'interno ciò che significa amore, lavoro, amicizia, responsabilità... non colgono il senso ultimo delle situazioni, non assumono su di sé il peso delle conseguenze".

"Possono imitare linguaggi, comportamenti, valutazioni... ma non capiscono ciò che producono, perché non hanno l'orizzonte affettivo relazionale e spirituale in cui l'umano diventa sapiente".

Quella della IA "non è l'esperienza di chi si lascia plasmare dalla vita e cresce nel tempo attraverso scelte, errori, perdono, fedeltà; è piuttosto un adattamento statistico a partire da dati e riscontri che può essere molto efficace ma non implica una crescita interiore".

Per questo continua la Enciclica "possiamo comprendere perché la IA può essere un aiuto prezioso e allo stesso tempo richiede un approccio sobrio e vigile".

Nell'uso personale di questa tecnologia, la velocità e semplicità con cui è possibile ottenere indicazioni ed elaborazioni complesse, semplifi-

cano le nostre vite, ma possono abituarci a delegare troppo le nostre analisi e decisioni, indebolendo il giudizio personale e la creatività.

La impressione di oggettività che le risposte di questi sistemi possono suscitare rischia di farci dimenticare che esse riflettono i parametri culturali di chi li ha progettati e addestrati. Ma non va dimenticato che gli effetti del suo impiego nella società e sulle persone possono essere concreti e non privi di rischi.

Ad esempio la imitazione artificiale della relazione di cura alle persone che tali strumenti forniscono può diventare pericolosa quando si insinua in un contesto povero di relazioni e di affetti reali.

La Enciclica sottolinea che l'impiego della IA nella nostra società è ormai diffuso e presente in tutti i processi decisionali nei vari ambiti, nella comunicazione, nella gestione e nel controllo delle relazioni umane e sociali. E al riguardo osserva che i vantaggi in termini di efficienza e miglioramento dei servizi rischiano di farci sottovalutare le controindicazioni in termini sociali e anche di impatto ambientale dovuto al grande loro consumo energetico e di emissioni di anidride carbonica.

Soprattutto il Pontefice ci ricorda che tali vantaggi non devono farci dimenticare che l'uso della IA non è un fatto solamente tecnico, ma profondamente umano e sociale, perché incide nella vita delle persone e nelle relazioni economiche, del lavoro, del credito, dei servizi personali e sociali.

Anche quando questi sistemi si presentano come neutrali e oggettivi "rispecchiano e rafforzano stereotipi o posizioni ideologiche di chi li ha progettati e addestrati"; da questo "deriva una conseguenza semplice ma stringente" e spesso oscurata nelle valutazioni private e pubbliche. "Non possiamo considerare la IA moralmente neutra... ogni artefatto tecnico porta con sé scelte e priorità, ciò che misura, ciò che ignora, ciò che ottimizza e il modo in cui classifica persone e situazioni".

Per questo le decisioni che vengono prese da questi "artefatti" non possono sottrarsi ad un ►

giudizio ispirato al “discernimento umano”, una formula che ritorna nella enciclica e che richiama tutti a una riflessione e alla responsabilità.

Qui il testo affronta specificamente questioni politiche; perché “la IA rispecchi la dignità umana e serva davvero il bene comune è essenziale che siano chiare le responsabilità in tutti i passaggi, da chi progetta e addestra i sistemi finì a chi li utilizza”.

E poiché “spesso i processi interni che conducono ai risultati possono essere poco trasparenti, diventa decisivo identificare chi deve rendere conto delle decisioni, motivarle, controllarle e quando necessario contestarle e rimediare ai danni che ne derivano”.

Queste sono affermazioni importanti che intercettano questioni affrontate in tutte le decisioni di politica pubblica, a cominciare da quelle delle recenti direttive europee sulla responsabilità delle imprese in queste materie, le cui scelte tuttavia proprio su questi punti sono ora contestate dalle imprese e da alcuni stati membri fino al punto che rischiano di essere vanificate.

Anche qui la Enciclica ha parole chiare: “chiedere prudenza, verifiche rigorose e talvolta anche rallentamento nella adozione della IA non significa essere contro il progresso, ma esercitare una cura responsabile verso la famiglia umana”.

Una simile esigenza è particolarmente urgente perché spesso si registra “uno squilibrio tra la velocità dello sviluppo tecnologico e il ritmo con cui maturano consapevolezza, norme controlli e istituzioni capaci di governarne gli effetti”.

Questa è una osservazione che viene spesso ripetuta, ma non altrettanto seguita coerentemente nelle implicazioni.

Al riguardo rileva il Pontefice non bastano generici richiami all’etica, “servono quadri giuridici adeguati, vigilanza indipendente, educazione degli utenti, una politica che non abdichi al proprio compito”.

Né basta “invocare la moralizzazione della macchina, il cosiddetto “allineamento” della IA a valori umani, senza avere il coraggio di porre .. la possibilità di discutere il codice eti-

co da usare sottoponendolo a criteri di giustizia sociale condivisa. Altrimenti chi controlla l’IA imporrà la propria morale che diventerà la infrastruttura invisibile dei sistemi”.

Anche questo è un richiamo del tutto pertinente riguardo ai rischi delle scelte pubbliche e private che stanno realizzandosi attualmente su questi aspetti critici della IA.

Il Pontefice aggiunge in modo incisivo “non serve una IA più morale ..., serve una politica più presente capace di rallentare dove tutto accelera e di proteggere spazi in cui la comunità possa ancora partecipare e interrogarsi”.

Il richiamo alla politica non può essere più pertinente ora che “l’IA tende ad accrescere soprattutto il potere di chi dispone già di risorse economiche competenze e accesso ai dati” e che “piccoli gruppi molto influenti possono orientare informazione e consumi, condizionare processi democratici e incidere sulle dinamiche economiche a proprio vantaggio.”

Per questo osserva il Pontefice “è indispensabile che l’impiego della IA, soprattutto quando coinvolge beni pubblici e diritti fondamentali, sia accompagnato da criteri chiari e controlli effettivi ispirati alla partecipazione e alla sussidiarietà ... le comunità e i corpi intermedi non possono essere ridotti a destinatari di decisioni prese altrove, ma devono poter contribuire al discernimento e alla vigilanza”.

Serve una creatività in grado di gestire i dati “come uno dei beni comuni o collettivi nella logica della condivisione”. Anche questi sono richiami precisi di grande rilevanza nei confronti delle scelte che sono nell’agenda delle politiche pubbliche e private dei nostri paesi il Pontefice ci offre un’analisi lucida delle sfide attuali poste dalle tecnologie digitali alla occupazione e alla qualità del lavoro.

“Oggi l’intreccio fra automazione, robotica e IA sta trasformando rapidamente la struttura stessa del lavoro”. Le conseguenze sono anche questa volta ambivalenti, con possibili miglioramenti di produttività, ma col rischio che gli “attuali approcci alla tecnologia possono pa- ➤

radossalmente dequalificare i lavoratori, sottoporli a una sorveglianza automatizzata e regalarli a funzioni rigide e ripetitive”.

Proprio per evitare quella che la Enciclica definisce una “pericolosa deriva” occorre progettare sistemi centrati sulla persona e non soltanto sulla prestazione e ricordare che “l’obiettivo di maggiori profitti non può giustificare scelte che sacrificano sistematicamente la occupazione”; si tratta di questioni di grande rilevanza per la vita di milioni di persone che “devono essere trovate a livello nazionale e locale coinvolgendo le comunità intermedie”.

La Enciclica ribadisce che “il lavoro resta una dimensione fondamentale delle esperienze umane, non soltanto mezzo di sostentamento, ma luogo di espressione, di relazioni di contributo alla comunità” e per questo anche per la chiesa “l’accesso al lavoro per tutti deve rimanere un obiettivo prioritario delle politiche pubbliche e dei processi economici, criterio di giudizio per valutare la qualità umana di un modello di sviluppo”.

È questo un richiamo attualissimo che interroga direttamente le nostre scelte fondamentali in materia economica e sociale, richiamando una priorità che rischia di essere dimenticata. A questo seguono indicazioni di politica pubblica altrettanto attuali e pertinenti: in questa transizione non basta reagire quando i posti scompaiono, occorre fissare “criteri sociali per la innovazione ... e accompagnare ogni innovazione con scelte verificabili di tutela della occupazione di riqualificazione e di partecipazione dei lavoratori perché la tecnologia sia orientata a liberare tempo e capacità umane non a produrre esclusione”. E “infine serve una responsabilità d’impresa che includa la qualità e la dignità del lavoro tra gli indicatori di successo”.

È un richiamo a superare la esclusività dei criteri quantitativi della crescita, *in primis* il PIL, ancora prevalenti nella pratica.

A questo si aggiunge una indicazione impegnativa in termini di politica economica “non bisogna considerare la ricerca della giustizia

sociale un terreno separato e successivo alla produzione della ricchezza.. la giustizia riguarda tutte le fasi della attività economica, dal reperimento delle risorse al finanziamento dalla produzione al consumo”.

E inoltre “i benefici dell’innovazione devono essere accompagnati da investimenti in competenze, infrastrutture e servizi essenziali così che la tecnologia non allarghi il divario fra chi ha e chi non ha”.

Questa sottolineatura richiama un’altra urgenza nelle nostre scelte di politica pubblica e privata affinché diano adeguata importanza ad adeguare i nostri sistemi educativi e formativi alle sfide della nuove tecnologie.

Un rischio di queste tecnologie richiamato dalla Enciclica è quello del controllo sociale reso possibile dalla raccolta massiva di dati e dall’uso di sistemi algoritmici.

Questo rischio è aggravato da una mentalità tecnocratica che “tende a considerare la persona come oggetto manipolabile o risorsa da ottimizzare” e a tradursi in diverse forme di asservimento legate direttamente alla economia digitale.

Una parte consistente di questa economia, ricorda il Pontefice, si regge sul lavoro silenzioso di milioni di esseri umani impiegati in attività poco visibili ma essenziali spesso con compensi minimi, “una catena di sfruttamento che resta deliberatamente invisibile .. e che interroga la coscienza morale del nostro tempo” e che costituisce “il volto inedito del colonialismo dei nostri giorni”.

Il richiamo alla coscienza e alla politica è conseguente: “la lotta contro le nuove schiavitù è un banco di prova decisivo per il discernimento etico della IA”.

Questa mia pur breve presentazione della enciclica Magnifica Humanitas interroga, come scrive il Pontefice, la coscienza di tutti.

Per i giuristi che si occupano di questioni sociali e del lavoro il testo rappresenta motivi di riflessione anche autocritica che dovranno essere approfonditi e accompagnarci per molto al fine di fornirci indicazioni preziose.

■ GIUSTIZIA ORGANIZZATIVA

PER UNA TRASPARENZA CHE FA CRESCERE: OLTRE LA LOGICA ADEMPITIVA NELLE ORGANIZZAZIONI

DI **STEFANO GHENO** PSICOLOGO DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI,
DOCENTE DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE PRESSO L'UNIVERSITÀ CATTOLICA DI MILANO

Un'organizzazione può essere pienamente conforme alle norme e, ciò nonostante, essere percepita come opaca, svalutante o arbitraria dalle persone che ci lavorano. È in questo scarto – fra giustizia formale e giustizia percepita – che si gioca oggi gran parte della qualità del lavoro, e con essa la sostenibilità delle relazioni interne, la motivazione, il benessere. Il diritto del lavoro ha storicamente presidiato il primo versante; la psicologia delle organizzazioni e la gestione delle risorse umane si sono concentrate sul secondo. Le innovazioni normative degli ultimi diciotto mesi mostrano, però, che i due piani stanno convergendo, e che il consulente del lavoro è chiamato a leggerli insieme.

TRE FONTI, UNA TRAIETTORIA

La Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva, il cui schema di decreto legislativo di recepimento è stato approvato in esame preliminare il 5 febbraio 2026, introduce nuovi diritti informativi per candidati e lavoratori, vieta di indagare sulla storia retributiva pregressa e impone, in caso di divario di genere non giustificato pari o superiore al 5 per cento, una valutazione congiunta con le rappresentanze sindacali e l'Ispettorato del lavoro. Il D.l. 30 aprile 2026, n. 62 in materia di salario giusto rafforza la stessa logica, prevedendo che le offerte di lavoro pubblicate

sull'apposita piattaforma indichino il contratto collettivo applicato, il codice alfanumerico unico e la retribuzione collegata alla qualifica e al livello. La Legge 15 maggio 2025, n. 76 sulla partecipazione dei lavoratori, infine, dà attuazione all'art. 46 della Costituzione e istituzionalizza spazi di confronto su cambiamenti organizzativi, criteri di classificazione, sistemi di valutazione e percorsi di sviluppo professionale.

Letti separatamente, sono tre interventi distinti. Letti insieme, disegnano un movimento coerente: il legislatore non si limita più a sanzionare *ex post* l'ingiustizia, ma chiede di costruire *ex ante* contesti organizzativi legittimi, comparabili e partecipati. La parità retributiva è effettiva solo se il valore del lavoro è reso comparabile mediante criteri oggettivi; il salario giusto è tale solo se ancorato a un sistema di riferimenti pubblicamente identificabili; la partecipazione funziona solo se i lavoratori hanno accesso ai criteri su cui sono chiamati a discutere. Trasparenza e partecipazione, in altre parole, sono due facce della stessa moneta: senza trasparenza la partecipazione è vuota; senza partecipazione la trasparenza si riduce a conoscenza passiva.

UN'OPPORTUNITÀ PER LA GIUSTIZIA ORGANIZZATIVA

La letteratura psicologica sulla *organizational justice* (Greenberg, 1987; Colquitt et al., 2001; ►

Cortese, Quaglino, 2007) ha chiarito da tempo che i lavoratori valutano la propria esperienza non soltanto sulla base degli esiti ottenuti, ma anche dei processi attraverso cui tali esiti sono prodotti e della qualità del trattamento a cui sono stati sottoposti. Una decisione può essere formalmente legittima e, ciò nondimeno, generare un sentimento di ingiustizia, che a sua volta produce sfiducia, *stress* e disimpegno quando i criteri su cui si fonda non risultano comprensibili o verificabili. Le nuove norme intervengono proprio su questo terreno: obbligando a esplicitare criteri, classificazioni e ragioni delle differenze, esse non si limitano a presidiare la legalità, ma offrono alle organizzazioni un'occasione concreta per costruire fiducia interna. Il lavoratore che comprende perché esistono certe differenze retributive, su quali fattori si fondano e in che misura sono coerenti con il valore del lavoro svolto, non chiede l'assenza di differenziazione: chiede che essa sia intelligibile.

È qui che si apre lo spazio più interessante per chi opera nel campo della consulenza del lavoro. La trasparenza imposta dalla direttiva non è un fardello informativo da gestire; è uno strumento – fra i più potenti oggi disponibili – per produrre legittimazione organizzativa. La partecipazione disegnata dalla Legge n. 76/2025 non è un nuovo livello di interlocuzione sindacale da subire; è un'infrastruttura di ascolto strutturato che, se ben governata, riduce conflittualità latenti e migliora la qualità delle decisioni.

INTEGRARE DIRITTO E SVILUPPO ORGANIZZATIVO

Per cogliere questa opportunità, gli strumenti del solo diritto del lavoro non bastano, così come non bastano quelli della sola psicologia organizzativa o della sola gestione HR. La *job evaluation*, ad esempio, smette di essere una tecnica accessoria e diventa il dispositivo che traduce il principio del «lavoro di pari valore» in criteri operativi: comparare ruoli differenti su fattori espliciti (competenze, sforzo, re-

sponsabilità, condizioni di lavoro), collegare i differenziali retributivi a elementi osservabili, prevenire le discriminazioni indirette. La classificazione professionale, allo stesso modo, esce da una logica statica di mansioni e si apre a una lettura per ruoli e competenze – come mostra, sul piano contrattuale, il sistema di inquadramento del CCNL metalmeccanici 2021, articolato in nove livelli e quattro campi di responsabilità. Architetture di questo tipo richiedono però un presidio essenziale: tanto più si valorizzano elementi profondi della professionalità, tanto più essi vanno tradotti in criteri espliciti, osservabili e coerenti, pena il rischio che il riferimento al «potenziale» diventi discrezionalità non verificabile.

Per il consulente del lavoro questo significa lavorare a fianco di chi si occupa di organizzazione e sviluppo del personale, e non a valle. La progettazione di un sistema retributivo coerente con la direttiva, la costruzione di mappe professionali leggibili, l'istruzione delle valutazioni congiunte previste in caso di divario di genere, il supporto agli organismi partecipativi: sono tutti terreni in cui le competenze giuridiche e quelle organizzative non sono alternative, ma reciprocamente costitutive.

DALL'ADEMPIMENTO ALLA PROMOZIONE

Il rischio più concreto, di fronte a un quadro normativo così denso, è leggerlo nella chiave a cui il nostro Paese è tradizionalmente affezionato: quella adempitiva. Si compilano le informative, si pubblicano le fasce, si convocano gli organismi paritetici – e ci si ferma lì. È una lettura comprensibile ma miope, perché disperde proprio la risorsa più preziosa che queste norme mettono a disposizione: la possibilità di ripensare l'impresa come ecosistema di fiducia, apprendimento e riconoscimento. Trasparenza retributiva, qualità dei sistemi valutativi e partecipazione dei lavoratori non sono soltanto obblighi: sono leve di sostenibilità organizzativa, di attrattività ver- ➤

so il mercato del lavoro, di legittimazione interna delle scelte gestionali.

Il passaggio da una logica adempitiva a una promozionale non è soltanto culturale; è anche, e forse soprattutto, professionale. Significa accompagnare le imprese non a soddisfare un requisito, ma a costruire un'architettura interna in cui le differenze siano spiegabili, le scelte verificabili e i processi discutibili. È in questa capacità di tenere insieme legalità, trasparenza

e sviluppo che il lavoro del consulente trova oggi una delle sue prospettive più interessanti.

Un'organizzazione giusta, in definitiva, non è quella che elimina ogni asimmetria, ma quella che rende le proprie differenze intelligibili e i propri processi verificabili. Renderle visibili è la condizione perché possano davvero far crescere – le persone, le imprese, e con esse la qualità del lavoro che insieme costruiscono.

IL DECRETO PRIMO MAGGIO E IL SALARIO "GIUSTO"

DI ALBERTO BORELLA CONSULENTE DEL LAVORO IN CHIAVENNA (SO)

Lo dirò con la consueta schiettezza e onestà intellettuale. Il **Decreto legge n. 62 del 30 aprile 2026**, il cosiddetto *Decreto Primo maggio*, non mi ha convinto. Va detto che già alcune appassionate discussioni si sono sviluppate intorno alle nuove agevolazioni che sono andate a sostituirsi a quelle previste a suo tempo dal Decreto Coesione, il D.l. n. 60/2024, ed estese dal *Decreto Milleproroghe*. Ma non parleremo di questo bensì di qualcosa che con le "nuove" agevolazioni ha a che fare. Di ciò, del Decreto *Primo maggio*, a cui tutto intorno ruota. Il *salario giusto*.

Prima di addentrarci nella nostra analisi va precisato che quelle che seguono sono, allo stato attuale, riflessioni ad alta voce. Non cose da navigati costituzionalisti né raffinate disquisizioni giuslavoristiche. Semplicemente considerazioni di chi ha sempre pensato che una buona legge parta da chiarezza e terminologia. Norme che devono risolvere i problemi - e sul salario *ex art. 36* della Costituzione ce ne erano tanti - e non certo crearli.

Di chi crede ad una legislazione che debba avere quale destinatario non il tecnico ma il normale cittadino e che non debba sempre richiedere la formulazione di sostanziali chiarimenti da parte dei competenti ministeri, dell'Agenzia delle Entrate o dell'Istituto Nazionale di Previdenza.

Lasciare spazio alle interpretazioni significa mettere in conto molte controversie mentre la deflazione del contenzioso dovrebbe essere il punto di riferimento di ogni legge. Anche perché è pericoloso lasciare alla giurisprudenza il compito di riempire gli spazi lasciati dal

legislatore perché ne conseguirebbe una commistione di compiti e funzioni che poco si conforma al dettato costituzionale. Il che equivale ad invitare tutti a fare bene, e soltanto, il proprio lavoro.

Fatta questa doverosa premessa l'attenzione si rivolgerà oggi all'articolo 7 del Decreto n. 62/2026 e di fatto al solo secondo comma che così recita:

Ai fini dell'individuazione del salario giusto, si fa riferimento al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.

Al di là delle lodevoli intenzioni di contrasto al *dumping salariale* molte perplessità si palesano ad una lettura del comma 2 dell'art. 7 (e a cascata dei commi 3 e 4).

Non ci si faccia ingannare dal fatto che l'art. 7 sia rubricato "*Salario giusto e incentivi*" e che il comma 5 ponga quale condizione essenziale per l'accesso ai benefici previsti dallo stesso decreto (quindi solo per questi) il rispetto del salario giusto.

La portata del decreto necessariamente andrà più in là del diritto o meno alle agevolazioni contributive (e lo si capisce anche dalla lettura ►

delle sue premesse a giustificazione della necessità e dell'urgenza di intervenire) dato che il primo comma dell'articolo 7 individua nella contrattazione collettiva lo *strumento* per la determinazione del salario *ai sensi e per gli effetti dell'articolo 36 della Costituzione* che, lo rammentiamo, dispone che

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

Vediamone i punti poco chiari e che necessitano inevitabilmente - quantomeno a sommo parere di chi scrive - di modifiche in sede di conversione in legge.

1. ... riferimento al trattamento economico complessivo ...

Allo stato attuale non credo che ci sia qualcuno in grado di dare un'indicazione certa sul contenuto del *trattamento economico complessivo*. Sicuramente ci rientrano *paga base, contingenza, EDR, mensilità aggiuntive, scatti anzianità, eventuali elementi di garanzia previsti per chi non gode di superminimi, importi sostitutivi dell'adesione alla bilateralità, importi di welfare contrattuale*. Il problema nasce da quei diritti che, pur avendo rilevanza economica, non sono quantificabili come, ad esempio, le prestazioni del *welfare* contrattuale che, essendo eventuali, non sono monetizzabili.

Parlando di salario giusto il legislatore ha usato un concetto apparentemente semplice, ma tecnicamente ingestibile. Un problema di struttura dato che un concetto di "*complessivo*" che include elementi non quantificabili genera un parametro non misurabile. E un parametro non misurabile non può essere usato come soglia legale. Occorrerebbe quantomeno un decreto attuativo, non previsto peraltro dalla novella legislativa.

2. ... comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ...

Qui si rivela una doppia problematica: quella della metodologia di *comparazione* e quello della *rappresentanza*.

Sul concetto di *rappresentanza* il legislatore pare inciampare su un equivoco: la rappresentatività è delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, non dei contratti. Sono le parti sociali ad essere rappresentative (per delega) al momento della firma. Un contratto, quindi, non diventa rappresentativo perché applicato dalla maggior parte delle aziende le quali spesso vi fanno riferimento per comodità o per convenienza (leggi incentivi). Sul primo concetto, la *comparatività*, invece la questione è nota. Senza una metodologia di misurazione (iscritti? deleghe? imprese aderenti? diffusione territoriale?) il criterio è indeterminato. E lasciare che siano le stesse parti sociali a decidere sul *sistema di certificazione della rappresentatività* non mi pare affatto una buona idea.

Perché il *vulnus* è sempre quello: chi certifica la rappresentatività? Il Cnel? Il Ministero? L'Inl? L'Inps tramite gli uniemens? Nessuno lo dice.

3. ... avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento ...

Anche qui serviva, ma manca, una definizione legale univoca di *settore* e *categoria*.

Settore secondo i codici ATECO? Settore secondo la classificazione contrattuale? Settore secondo la prassi ispettiva? Settore secondo il CCNL prevalente?

Senza un rinvio esplicito, il rischio è che ogni ispettore, ogni giudice, ogni consulente usi un criterio diverso.

4. ... nonché all'attività principale o prevalente esercitata ...

In questo caso il problema deriva dalla individuazione dell'attività *principale* o, nel caso di più attività, *prevalente*. Ma cosa si intende per prevalente? Parliamo di quella a cui si dedica ►

più tempo o quella che porta più introiti? Di prevalenza economica (fatturato) o prevalenza funzionale (tempo, addetti, organizzazione)? Il legislatore non dice quale usare.

E quando valuteremo la prevalenza? Alla fine dell'anno? E se in corso d'anno la prevalenza variasse, che si fa? Anche questo è un punto critico perché la norma non ce lo dice. Un'impresa potrebbe essere costretta a cambiare CCNL di riferimento più volte in un esercizio, con effetti devastanti su costo del lavoro, adeguamenti retributivi, contenzioso, verifiche ispettive, agevolazioni collegate al "salario giusto".

5. ... alla dimensione ...

Stesso problema di cui sopra. Altro concetto privo di definizione. Cosa si intende per *dimensione*? L'organico? Il fatturato? Il mercato raggiunto? Parliamo di piccole, medie grandi imprese secondo la definizione del diritto comunitario? O parliamo delle indicazioni dei CCNL?

La dimensione quando la si valuta? A fine anno, mensilmente, giornalmente?

Senza un criterio univoco, la dimensione diventa un fattore arbitrario e quindi inutilizzabile come parametro legale.

6. ... alla natura giuridica del datore di lavoro.

A cosa vuol fare riferimento la norma? Non si capisce, anzi qui il testo appare addirittura fuorviante. La *natura giuridica* (ditta individuale, società di persone, di capitali o altro) non ha alcuna rilevanza nell'applicazione del CCNL. La natura giuridica di una impresa si riferisce alla forma di diritto che un soggetto utilizza per esercitare e gestire un'attività economica. Determina la struttura organizzativa, le regole per la responsabilità patrimoniale, il regime fiscale, gli adempimenti contabili, le modalità di costituzione e gestione societaria. Forse si è fatta un po' di confusione con la *categoria* dell'impresa ovvero se artigiana, industriale, cooperativa, agricola. L'unica distinzione che (forse) avrebbe un senso. Ma la norma non ce lo dice.

Ad ogni modo anche qui sorge un problema nel momento in cui la categoria dovesse cambiare. Se la natura muta (es. da artigiana a industriale), cambia anche il salario giusto? Certo che sì.

Teniamo peraltro presente che tutte le problematiche che emergono dalla lettura dei commi 1 e 2 si riversano poi sia sul successivo comma 3 (che prevede l'equivalenza del trattamento economico complessivo previsto dai *contratti collettivi nazionali di lavoro diversi da quelli di cui al comma 2* ovvero quelli comparativamente più rappresentative sul piano nazionale), che sul seguente comma 4 (che si riferisce ai *settori non coperti da contrattazione collettiva*).

In questo ultimo comma, tanto per complicare le necessarie valutazioni, si parla di *ambito di applicazione ... maggiormente connesso all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro*.

Ambito, connessione, effettività. Tanti ma davvero tanti, tanti auguri.

Una cosa va però riconosciuta. L'obbligo del rispetto, ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale, degli *accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*, non è cosa nuova. Lo prevedeva già, sin dal lontano luglio 2007, l'articolo 1, comma 1175, della Legge n. 296/2006.

Il tema quindi di quali fossero gli indici qualificanti la maggiore rappresentatività di questo o quel contratto, la dottrina, la prassi e la giurisprudenza già se lo erano posto. E non senza poche difficoltà.

Per questo la vera domanda oggi che dobbiamo porci, ma soprattutto poniamo al legislatore è questa: questa nuova norma ci dà una mano oppure no?

IL CONTRIBUTO DI FONDAZIONE CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO ALLA NORMATIVA EUROPEA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

DI MANUELA BALTOLU CONSULENTE DEL LAVORO IN SASSARI
GUIDO COTTINO E SABRINA PAGANI CONSULENTI DEL LAVORO IN MILANO

La stragrande maggioranza degli attuali incentivi all'occupazione presenti nel nostro ordinamento rientra all'interno della categoria degli **aiuti di Stato**; per citare un recentissimo esempio, tutti i "bonus" alle assunzioni introdotti dal D.l. n. 62/2026, fanno parte di tale fattispecie.

La materia degli aiuti di Stato discende dalla legislazione europea, in particolare dal Trattato di Funzionamento della stessa (TFUE), che si occupa di identificare quali forme di sostegno erogate dai vari Stati membri agli operatori di mercato sono compatibili con le regole comunitarie, e quali no.

Gli aiuti giudicati compatibili dalla UE sono gli unici concedibili, e sono suddivisi in due macro categorie:

- aiuti **con obbligo di notifica preventiva** alla UE, volta ad ottenere specifica autorizzazione alla concreta messa in atto degli stessi;
- aiuti **senza obbligo di notifica** preventiva, i quali, proprio perché non soggetti a preventiva autorizzazione UE, devono essere strutturati nel rispetto dei c.d. "regolamenti di esenzione" (esenzione da notifica, appunto). Ebbene, il principale regolamento di esenzione è il GBER (**General Block Exemption Regulation - Regolamento generale di esenzione per categoria**), n. 651/2014, che comprende la maggior parte degli incentivi all'occupazione

attualmente in vigore, compresi, come detto, i *bonus* di cui al citato D.l. n. 62/2026 (donne, giovani e Zes) che, come noto, sono strutturati in conformità alle definizioni di soggetti svantaggiati e molto svantaggiati contenute nel GBER, nel rispetto delle condizionalità e dei limiti dallo stesso disciplinati.

È pertanto fondamentale conoscerne i contenuti per poterli applicare correttamente, anche in considerazione del fatto che, laddove un soggetto fruisca di un aiuto di Stato sulla base di una normativa nazionale, se questa non è totalmente conforme al dettato comunitario, per la UE la responsabilità dell'indebita fruizione ricade sul beneficiario, anche se, appunto, lo stesso si è limitato ad applicare una norma nazionale.

Il GBER scadrà il prossimo 31 dicembre e, prima di procedere alla pubblicazione del nuovo testo, che entrerà in vigore verosimilmente dal 1° gennaio 2027, la UE ha aperto una consultazione pubblica sulle proposte di modifica inserite nella bozza, invito che come Fondazione Studi Consulenti del Lavoro di Milano abbiamo accolto prontamente e con entusiasmo, cercando di fornire il nostro contributo alla semplificazione ed integrazione del Regolamento, in modo da renderlo maggiormente performante e di agevole applicazione, basandoci sulla nostra esperienza sul campo. ➤

Ci siamo concentrati su due ambiti:

◊ **incentivi all'occupazione;**

◊ **imprese *start ups*.**

Relativamente agli **incentivi all'occupazione**, la bozza del nuovo Regolamento ha ampliato la platea dei soggetti definiti "svantaggiati", potenziali destinatari degli aiuti di Stato volti al sostegno occupazionale, inserendo nuove categorie beneficiarie.

Inoltre, sono state estese le durate massime dei sostegni, sia per gli svantaggiati che per i molto svantaggiati, e le misure massime di intensità degli aiuti rispetto al valore del costo ammissibile (costo salariale), per i soggetti svantaggiati, molto svantaggiati, e per i lavoratori con disabilità.

Nella nostra proposta abbiamo inserito richieste di chiarimento sulla **corretta valorizzazione dell'incremento occupazionale netto obbligatorio**, sulla determinazione del **costo salariale**, e sulla possibilità di fissare un **importo massimo differenziato** per categoria di impresa. Abbiamo inoltre proposto un'**ulteriore estensione delle categorie** rientranti tra i soggetti svantaggiati e **l'elevazione al 100% degli aiuti per lavoratori con disabilità**.

Per quanto riguarda le ***start ups***, abbiamo avanzato richieste di modificare la definizione di *start up* innovativa, di introdurre quella di *scale up* innovativa e di "***deep tech***" e di prevedere una specifica disciplina per le *start ups* e *scale ups* innovative operanti in settori "***deep tech***".

Le *start ups* e *scale ups* innovative che svolgono attività di ricerca e sviluppo in settori ad alto contenuto tecnologico, così denominati "***deep tech***", hanno l'obiettivo di sfidare la supremazia statunitense in materia, ad esempio, di calcolo quantistico, biotecnologie, intelligenza artificiale, ed evitare che gli stati europei di-

pendano dalle società americane per la fornitura di servizi strategici ed essenziali per l'economia, la sicurezza, i servizi sanitari e sociali. Il rischio di perdere sempre più terreno dagli Stati Uniti e in futuro anche dalla Cina in ambito tecnologico è sempre più evidente, basti solo pensare alla supremazia di società come "*Nvidia*" e "*Space Exploration Technologies Corp*" (meglio conosciuta come "*Space X*"), ognuna impegnata in settori strategici, essenziali e di ovvio interesse nazionale.

Pensiamo anche alla società "*Palantir Technologies*" e alla forte influenza che ha sugli stati che decidono di utilizzare i suoi servizi.

Nel futuro gli stati europei avranno sempre più bisogno di società che operano in settori "***deep tech***" strategici ed essenziali per l'economia, la sicurezza, i servizi sanitari e sociali. Affidarsi completamente a società esterne sarebbe come cedere una parte della propria sovranità. La sovranità si misura anche in termini di indipendenza da stati stranieri nella fornitura di servizi strategici ed essenziali ad alto contenuto tecnologico.

Le *start ups* and *scale ups* in settori "***deep tech***" avranno più successo anche se possono permettersi di impiegare lavoratori altamente qualificati e che quindi richiedono uno stipendio alto. Una chiave di successo delle imprese statunitensi è stata anche quella di potersi permettere di pagare alte retribuzioni ai propri dipendenti.

Di seguito, una tabella comparativa del testo attualmente in vigore con la bozza del nuovo Regolamento (modifiche evidenziate in rosso), e il documento da noi elaborato ed inviato alla UE, in attesa di leggere il nuovo testo definitivo del GBER cui potremo dire di aver contribuito con lo spirito proattivo e di semplificazione che ci contraddistingue. ➤

Il contributo di Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano alla normativa europea in materia di aiuti di stato

GBER 651/2014	BOZZA NUOVO GBER
<p>DEFINIZIONE LAVORATORI SVANTAGGIATI (art. 2, punto 4) a) non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; b) avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni; c) non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito; d) aver superato i 50 anni di età; e) essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico; f) essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 % la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato; g) appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile;</p>	<p>DEFINIZIONE LAVORATORI SVANTAGGIATI (art. 2, punto 11) a) non ha avuto un impiego regolarmente retribuito per i sei mesi precedenti; b) ha un'età compresa tra 15 e 24 29 anni; c) non ha conseguito un titolo di studio di istruzione secondaria superiore o professionale (Classificazione internazionale standard dell'istruzione 3) o entro due anni dal completamento dell'istruzione a tempo pieno e non ha precedentemente ottenuto il suo primo impiego regolarmente retribuito d) ha più di 50 anni; e) vive come adulto single con uno o più familiari a carico; f) lavora in un settore o in una professione in uno Stato membro in cui lo squilibrio di genere è almeno del 25% superiore allo squilibrio medio di genere in tutti i settori economici di quello Stato membro e appartiene a quel gruppo di genere sottorappresentato; g) è membro di una minoranza etnica all'interno di uno Stato membro e necessita di sviluppare il proprio profilo linguistico, di formazione professionale o di esperienza lavorativa per migliorare le prospettive di accesso a un impiego stabile; h) nei 48 mesi precedenti ha ottenuto lo status di rifugiato o lo status di protezione sussidiaria ai sensi della direttiva 2011/95 o è richiedente protezione internazionale ai sensi della stessa direttiva; i) è stato rilasciato dalla detenzione nei 24 mesi precedenti; j) è un ex tossicodipendente che ha seguito un programma di riabilitazione nei 24 mesi precedenti; k) appartiene a una categoria di lavoratori con un tasso di disoccupazione doppio rispetto al tasso medio nazionale di disoccupazione.</p>
<p>DEFINIZIONE DI LAVORATORE MOLTO SVANTAGGIATO</p>	<p>DEFINIZIONE DI LAVORATORE MOLTO MOLTO GRAVEMENTE SVANTAGGIATO non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi e appartiene a una delle categorie di cui al punto (11), lettere da b) a k), nella definizione di «lavoratore svantaggiato»;</p>
	<p>CONDIZIONI PER L'ESENZIONE (art. 3, lettera B) l'entità competente per valutare se sono soddisfatte le condizioni di esenzione per categoria stabilite nel presente regolamento è l'impresa;</p>
	<p>Art. 41 – Aiuti all'innovazione per le PMI e le piccole e medie imprese (...) Il presente articolo non si applica agli aiuti di importo superiore a 10 milioni di EUR per impresa e per progetto. I costi ammissibili sono i seguenti: (...) B) costi per il distacco – ovvero l'assunzione temporanea di personale da parte di un beneficiario con il diritto del personale di tornare al precedente datore di lavoro – di personale altamente qualificato con un titolo di studio universitario e almeno cinque anni di esperienza professionale pertinente (che può anche includere una formazione di dottorato), da un'organizzazione di ricerca e diffusione della conoscenza o da una grande impresa, che lavora ad attività di ricerca, sviluppo e innovazione in una funzione di nuova creazione nell'organizzazione beneficiaria e non sostituisce altro personale. (..) L'intensità dell'aiuto non può superare il 50% dei costi ammissibili per le PMI e il 25% dei costi ammissibili per le piccole imprese a media capitalizzazione. (...)</p>

GBER 651/2014	BOZZA NUOVO GBER
<p>Art. 32 Aiuti all'assunzione di lavoratori svantaggiati sotto forma di integrazioni salariali</p> <p>1. I regimi di aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati sono compatibili con il mercato interno ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, del trattato e sono esentati dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 108, paragrafo 3, del trattato purché soddisfino le condizioni di cui al presente articolo e al capo I.</p> <p>2. I costi ammissibili corrispondono ai costi salariali durante un periodo massimo di 12 mesi successivi all'assunzione di un lavoratore svantaggiato. Nel caso in cui il lavoratore interessato sia un lavoratore molto svantaggiato, i costi ammissibili corrispondono ai costi salariali su un periodo massimo di 24 mesi successivi all'assunzione.</p> <p>3. Nei casi in cui l'assunzione non rappresenti un aumento netto del numero di dipendenti dell'impresa interessata rispetto alla media dei dodici mesi precedenti, il posto o i posti occupati sono resi vacanti in seguito a dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa e non in seguito a licenziamenti per riduzione del personale.</p> <p>4. Fatto salvo il caso di licenziamento per giusta causa, ai lavoratori svantaggiati è garantita la continuità dell'impiego per un periodo minimo compatibile con la legislazione nazionale o con contratti collettivi in materia di contratti di lavoro.</p> <p>5. Qualora il periodo d'occupazione sia più breve di 12 mesi, o di 24 mesi nel caso di un lavoratore molto svantaggiato, l'aiuto sarà proporzionalmente ridotto di conseguenza.</p> <p>6. L'intensità di aiuto non supera il 50 % dei costi ammissibili.</p>	<p>Art. 45 Aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati</p> <p>1. Gli aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati sono compatibili con il mercato interno ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, del trattato e sono esentati dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 108, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni stabilite nel presente articolo e nel capo I.</p> <p>2. Il presente articolo non si applica agli aiuti di importo superiore a 5,5 milioni di EUR per impresa all'anno.</p> <p>3. I costi ammissibili sono i costi salariali sostenuti per un periodo massimo di 24 mesi a partire dall'assunzione di un lavoratore svantaggiato. Qualora il lavoratore interessato sia un lavoratore gravemente svantaggiato, i costi ammissibili sono i costi salariali sostenuti per un periodo massimo di 36 mesi a partire dall'assunzione.</p> <p>4. L'assunzione dovrebbe comportare un aumento netto del numero di dipendenti nell'impresa interessata rispetto alla media dei 12 mesi precedenti, a meno che il posto o i posti non siano diventati vacanti a seguito di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti di età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa e non a seguito di esubero di personale.</p> <p>5. I lavoratori svantaggiati hanno diritto a un impiego continuativo per un periodo minimo compatibile con la legislazione nazionale in materia o con i contratti collettivi che regolano i contratti di lavoro, salvo in caso di licenziamento per giusta causa.</p> <p>6. Se il periodo di impiego è inferiore a 24 mesi, o a 36 mesi nel caso di lavoratori gravemente svantaggiati, l'aiuto è ridotto proporzionalmente.</p> <p>7. L'intensità dell'aiuto non può superare il 65% dei costi ammissibili.</p>
<p>Art. 33 Aiuti all'occupazione di lavoratori con disabilità sotto forma di integrazioni salariali</p> <p>1. Gli aiuti all'occupazione di lavoratori con disabilità sono compatibili con il mercato interno ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, del trattato e sono esentati dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 108, paragrafo 3, del trattato purché soddisfino le condizioni di cui al presente articolo e al capo I.</p> <p>2. I costi ammissibili corrispondono ai costi salariali relativi al periodo in cui il lavoratore con disabilità è impiegato.</p> <p>3. Nei casi in cui l'assunzione non rappresenti un aumento netto del numero di dipendenti dell'impresa interessata rispetto alla media dei dodici mesi precedenti, il posto o i posti occupati sono resi vacanti in seguito a dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa e non in seguito a licenziamenti per riduzione del personale.</p> <p>4. Fatto salvo il caso di licenziamento per giusta causa, ai lavoratori con disabilità è garantita la continuità dell'impiego per un periodo minimo compatibile con la legislazione nazionale o con contratti collettivi in materia di contratti di lavoro che sono giuridicamente vincolanti per l'impresa.</p> <p>5. L'intensità di aiuto non supera il 75 % dei costi ammissibili.</p>	<p>Art. 47 Aiuti per l'occupazione dei lavoratori con disabilità sotto forma di sussidi salariali</p> <p>1. Gli aiuti all'occupazione di lavoratori con disabilità sono compatibili con il mercato interno ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, del trattato e sono esentati dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 108, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni stabilite nel presente articolo e nel capo I.</p> <p>2. Il presente articolo non si applica agli aiuti di importo superiore a 11 milioni di euro per impresa, all'anno.</p> <p>3. I costi ammissibili sono i costi salariali durante il periodo di impiego del lavoratore con disabilità. Se il lavoratore acquisisce la qualifica di lavoratore con disabilità dopo l'assunzione, il sostegno può essere concesso a partire da tale momento. Non sono concessi aiuti per i costi coperti dal sistema di sicurezza sociale dello Stato membro.</p> <p>4. L'assunzione dovrebbe comportare un aumento netto del numero di dipendenti nell'impresa interessata rispetto alla media dei 12 mesi precedenti, a meno che il posto o i posti non siano diventati vacanti a seguito di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti di età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa e non a seguito di esubero di personale.</p> <p>5. I lavoratori con disabilità hanno diritto a un impiego continuativo per un periodo minimo compatibile con la legislazione nazionale in materia o con i contratti collettivi che regolano i contratti di lavoro, salvo in caso di licenziamento per giusta causa.</p> <p>6. L'intensità dell'aiuto non può superare l'85% dei costi ammissibili.</p>

GBER 651/2014	BOZZA NUOVO GBER
<p>Art. 35 Aiuti intesi a compensare i costi dell'assistenza fornita ai lavoratori svantaggiati</p> <p>1. Gli aiuti intesi a compensare i costi dell'assistenza fornita ai lavoratori svantaggiati sono compatibili con il mercato interno ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo <u>108, paragrafo 3</u>, del trattato purché soddisfino le condizioni di cui al presente articolo e al capo I.</p> <p>2. I costi ammissibili corrispondono:</p> <p>a) ai costi relativi al tempo di lavoro dedicato dal personale esclusivamente all'assistenza dei lavoratori svantaggiati durante un periodo massimo di 12 mesi successivi all'assunzione di un lavoratore svantaggiato o su un periodo massimo di 24 mesi successivi all'assunzione di un lavoratore molto svantaggiato;</p> <p>b) ai costi di formazione del personale per assistere i lavoratori svantaggiati.</p> <p>3. L'assistenza fornita consiste di misure volte a sostenere l'autonomia del lavoratore svantaggiato e il suo adattamento all'ambiente di lavoro, ad assisterlo nelle pratiche di assistenza sociale e amministrative, ad agevolare la comunicazione con il datore di lavoro e la gestione dei conflitti.</p> <p>4. L'intensità di aiuto non supera il 50 % dei costi ammissibili.</p>	<p>Art. 46 Aiuti per compensare i costi dell'assistenza fornita ai lavoratori svantaggiati</p> <p>1. Gli aiuti destinati a compensare i costi dell'assistenza fornita ai lavoratori svantaggiati sono compatibili con il mercato interno ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, del trattato e sono esentati dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 108, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni stabilite nel presente articolo e nel capo I.</p> <p>2. Il presente articolo non si applica agli aiuti di importo superiore a 5,5 milioni di euro per impresa, all'anno.</p> <p>3. I costi ammissibili sono costi di:</p> <p>a) impiegare personale esclusivamente per il tempo dedicato all'assistenza dei lavoratori svantaggiati per un periodo massimo di 12 mesi dall'assunzione di un lavoratore svantaggiato o per un periodo massimo di 24 mesi dall'assunzione di un lavoratore gravemente svantaggiato;</p> <p>b) <u>formare</u> personale addetto all'assistenza dei lavoratori svantaggiati.</p> <p>4. Non sono concessi aiuti per i costi coperti dal sistema di sicurezza sociale dello Stato membro.</p> <p>5. L'assistenza fornita consisterà in misure di sostegno all'autonomia e all'adattamento del lavoratore svantaggiato all'ambiente di lavoro, dell'accompagnamento del lavoratore nelle procedure sociali e amministrative, nella facilitazione della comunicazione con l'imprenditore e nella gestione dei conflitti.</p> <p>6. L'intensità dell'aiuto non può superare il 65% dei costi ammissibili.</p>
<p>Art. 34 Aiuti intesi a compensare i sovraccosti connessi all'occupazione di lavoratori con disabilità</p> <p>1. Gli aiuti intesi a compensare i sovraccosti connessi all'occupazione di lavoratori con disabilità sono compatibili con il mercato interno ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, del trattato e sono esentati dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 108, paragrafo 3, del trattato purché soddisfino le condizioni di cui al presente articolo e al capo I.</p> <p>2. Sono ammissibili i seguenti costi:</p> <p>a) i costi per l'adeguamento dei locali;</p> <p>b) i costi relativi al tempo di lavoro dedicato dal personale esclusivamente all'assistenza dei lavoratori con disabilità e i costi di formazione del personale per assistere i lavoratori con disabilità;</p> <p>c) i costi relativi all'adeguamento o all'acquisto di attrezzature o all'acquisto e alla validazione di software ad uso dei lavoratori con disabilità, ivi compresi gli ausili tecnologici adattati o di assistenza, che eccedono i costi che il beneficiario avrebbe sostenuto se avesse impiegato lavoratori senza disabilità;</p> <p>d) i costi direttamente connessi al trasporto dei lavoratori con disabilità sul luogo di lavoro e per attività correlate al lavoro;</p> <p>e) i costi salariali relativi alle ore impiegate da un lavoratore con disabilità per la riabilitazione;</p> <p>f) nei casi in cui il beneficiario è un datore di lavoro che offre lavoro protetto, i costi connessi alla costruzione, all'installazione o all'ammodernamento delle unità di produzione dell'impresa interessata e qualsiasi costo amministrativo e di trasporto purché direttamente derivante dall'occupazione dei lavoratori con disabilità.</p> <p>3. L'intensità di aiuto non supera il 100 % dei costi ammissibili.</p>	<p>Art. 48 Aiuti per compensare i costi aggiuntivi derivanti dall'assunzione di lavoratori con disabilità</p> <p>1. Gli aiuti destinati a compensare i costi aggiuntivi derivanti dall'occupazione di lavoratori con disabilità sono compatibili con il mercato interno ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, del trattato e sono esentati dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 108, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni stabilite nel presente articolo e nel capo I.</p> <p>2. Il presente articolo non si applica agli aiuti di importo superiore a 11 milioni di euro per impresa, all'anno.</p> <p>3. I costi ammissibili sono limitati ai costi derivanti dalla relazione con il lavoratore con disabilità e sono i seguenti:</p> <p>a) costi di adattamento dei locali se conformi agli obblighi di sistemazione ragionevole;</p> <p>b) costi di assunzione di personale esclusivamente per il tempo dedicato all'assistenza dei lavoratori con disabilità e di formazione di tale personale per assistere i lavoratori con disabilità;</p> <p>c) costi di adattamento o acquisizione di attrezzature, o di acquisizione e convalida di software per l'uso da parte di lavoratori con disabilità, se in conformità con gli obblighi di adattamento ragionevole; comprese le strutture tecnologiche adattate o assistive, che sono aggiuntive rispetto a quelle che il beneficiario avrebbe sostenuto se avesse impiegato lavoratori che non sono lavoratori con disabilità;</p> <p>d) costi direttamente connessi al trasporto dei lavoratori disabili sul posto di lavoro e per le attività lavorative connesse;</p> <p>e) costi salariali per le ore dedicate da un lavoratore disabile alla riabilitazione;</p> <p>f) qualora il beneficiario fornisca lavoro protetto, i costi di costruzione, installazione o ammodernamento delle unità produttive dell'impresa interessata, nonché eventuali costi di amministrazione e trasporto, a condizione che tali costi derivino direttamente dall'impiego di lavoratori con disabilità.</p> <p>Non sono concessi aiuti per i costi coperti dal sistema di sicurezza sociale dello Stato membro.</p> <p>L'intensità dell'aiuto non può superare il 100% dei costi ammissibili.</p>

GBER 651/2014	BOZZA NUOVO GBER
Non presente	Per « <i>START-UP</i> » si intende [definizione da stabilire]; (articolo 2, comma 34)
<p>Articolo 22: aiuti per start-ups</p> <p>1. I regimi di aiuti all'avviamento sono compatibili con il mercato interno ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, del trattato e sono esentati dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 108, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni stabilite nel presente articolo e nel capo I.</p> <p>2. Sono ammissibili le piccole imprese non quotate in borsa nei primi cinque anni successivi alla loro registrazione che soddisfano le seguenti condizioni cumulative:</p> <p>(a) non hanno rilevato l'attività di un'altra impresa, a meno che il fatturato dell'attività rilevata non rappresenti meno del 10 % del fatturato dell'impresa ammissibile nell'esercizio finanziario precedente la rilevazione;</p> <p>(b) non ha ancora distribuito utili;</p> <p>(c) non ha acquisito un'altra impresa né è stata costituita mediante fusione, a meno che il fatturato dell'impresa acquisita non rappresenti meno del 10 % del fatturato dell'impresa ammissibile nell'esercizio finanziario precedente l'acquisizione o il fatturato dell'impresa costituita mediante fusione non sia superiore di meno del 10 % al fatturato combinato che le imprese partecipanti alla fusione avevano nell'esercizio finanziario precedente la fusione.</p> <p>Per le imprese ammissibili non soggette a registrazione, il periodo di ammissibilità di cinque anni decorre dal momento in cui l'impresa avvia la propria attività economica o dal momento in cui diventa soggetta a imposta in relazione alla propria attività economica, a seconda di quale delle due date sia precedente.</p> <p>In deroga al primo comma, lettera c), le imprese costituite mediante fusione tra imprese ammissibili agli aiuti ai sensi del presente articolo sono considerate imprese ammissibili per un periodo massimo di cinque anni a decorrere dalla data di registrazione della più antica delle imprese partecipanti alla fusione.</p> <p>3. Gli aiuti all'avviamento assumono la forma di:</p> <p>(a) prestiti a tassi di interesse non conformi alle condizioni di mercato, con una durata di 10 anni e un importo nominale massimo di 1,1 milioni di EUR, o di 1,65 milioni di EUR per le imprese stabilite in zone assistite che soddisfano le condizioni di cui all'articolo 107, paragrafo 3, lettera c), del trattato, oppure 2,2 milioni di EUR per le imprese stabilite in zone assistite che soddisfano le condizioni di cui all'articolo 107, paragrafo 3, lettera a), del trattato.</p> <p>Per i prestiti con una durata compresa tra 5 e 10 anni, gli importi massimi possono essere adeguati moltiplicando gli importi di cui sopra per il rapporto tra 10 anni e la durata effettiva del prestito.</p> <p>Per i prestiti con una durata inferiore a 5 anni, l'importo massimo è lo stesso previsto per i prestiti con una durata di 5 anni;</p>	<p>Articolo 29: aiuti per giovani imprese e per start-ups</p> <p>1. I regimi di aiuto a favore delle giovani imprese e delle start-ups sono compatibili con il mercato interno ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 108, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni di cui al presente articolo e al capo I.</p> <p>2. Per «<i>imprese giovani</i>» si intendono le piccole imprese non quotate in borsa, fino a cinque anni dalla loro costituzione, che soddisfano le seguenti condizioni cumulative:</p> <p>(a) non hanno rilevato l'attività di un'altra impresa, a meno che il fatturato dell'attività rilevata non rappresenti meno del 10 % del fatturato dell'impresa ammissibile nell'esercizio finanziario precedente la rilevazione;</p> <p>(b) non ha ancora distribuito utili, a eccezione delle distribuzioni di utili non superiori al 10 % degli utili cumulativi realizzati dalla registrazione dell'impresa;</p> <p>(c) non ha acquisito un'altra impresa né è stata costituita mediante fusione, a meno che il fatturato dell'impresa acquisita non rappresenti meno del 10 % del fatturato dell'impresa ammissibile nell'esercizio finanziario precedente l'acquisizione o il fatturato dell'impresa costituita mediante fusione non sia superiore di meno del 10 % al fatturato combinato che le imprese partecipanti alla fusione avevano nell'esercizio finanziario precedente la fusione.</p> <p>Per le imprese ammissibili non soggette a registrazione, il periodo di ammissibilità quinquennale decorre dal momento in cui l'impresa avvia la propria attività economica o dal momento in cui diventa soggetta a imposta per la propria attività economica, a seconda di quale delle due date sia precedente.</p> <p>In deroga al primo comma, lettera c), le imprese costituite mediante fusione tra imprese ammissibili agli aiuti ai sensi del presente articolo, o risultanti dall'acquisizione di un'impresa ammissibile agli aiuti ai sensi del presente articolo da parte di un'altra impresa ammissibile agli aiuti ai sensi del presente articolo, sono considerate imprese ammissibili per un periodo massimo di cinque anni a decorrere dalla data di registrazione della più antica delle imprese partecipanti alla fusione o per un periodo massimo di cinque anni a decorrere dalla data di registrazione dell'acquisizione.</p> <p>3. Gli aiuti concessi ai sensi del presente articolo assumono la forma di:</p> <p>a) prestiti, con una durata massima di 10 anni e un importo nominale massimo di 1,1 milioni di EUR, o di 1,65 milioni di EUR per le imprese stabilite nelle zone assistite ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, lettera c), del trattato, oppure di 2,2 milioni di EUR per le imprese stabilite nelle zone assistite ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, lettera a), del trattato.</p> <p>Per i prestiti di durata compresa tra cinque e dieci anni, gli importi massimi possono essere adeguati moltiplicando gli importi di cui sopra per il rapporto tra dieci anni e la durata effettiva del prestito. Per i prestiti di durata inferiore a cinque anni, l'importo massimo è lo stesso previsto per i prestiti di durata pari a cinque anni;</p>

GBER 651/2014	BOZZA NUOVO GBER
<p>(b) garanzie con premi non conformi alle condizioni di mercato, con una durata di 10 anni e un importo garantito massimo di 1,65 milioni di euro, o di 2,48 milioni di euro per le imprese stabilite in zone assistite che soddisfano le condizioni di cui all'articolo 107, paragrafo 3, lettera c), del trattato, oppure 3,3 milioni di EUR per le imprese stabilite in zone assistite che soddisfano le condizioni di cui all'articolo 107, paragrafo 3, lettera a), del trattato. Per le garanzie con una durata compresa tra 5 e 10 anni, l'importo massimo garantito può essere adeguato moltiplicando gli importi di cui sopra per il rapporto tra 10 anni e la durata effettiva della garanzia. Per le garanzie con una durata inferiore a 5 anni, l'importo massimo garantito è lo stesso previsto per le garanzie con una durata di 5 anni. La garanzia non deve superare l'80 % del prestito sottostante;</p> <p>(c) sovvenzioni, compresi gli investimenti in capitale proprio o in quasi-capitale proprio, le riduzioni dei tassi di interesse e dei premi di garanzia fino a 0,5 milioni di EUR di equivalente sovvenzione lordo o 0,75 milioni di EUR per le imprese stabilite in zone assistite che soddisfano le condizioni di cui all'articolo 107, paragrafo 3, lettera c), del trattato, o 1 milione di EUR per le imprese stabilite in zone assistite che soddisfano le condizioni di cui all'articolo 107, paragrafo 3, lettera a), del trattato;</p> <p>(d) incentivi fiscali a favore delle imprese ammissibili fino a 0,5 milioni di EUR in equivalente sovvenzione lordo o 0,75 milioni di EUR per le imprese stabilite in zone assistite che soddisfano le condizioni di cui all'articolo 107, paragrafo 3, lettera c), del trattato, oppure 1 milione di EUR per le imprese stabilite in zone assistite che soddisfano le condizioni di cui all'articolo 107, paragrafo 3, lettera a), del trattato.</p> <p>4. Un beneficiario può ricevere sostegno attraverso una combinazione degli strumenti di aiuto di cui al paragrafo 3 del presente articolo, a condizione che la quota dell'importo concesso tramite uno strumento di aiuto, calcolata sulla base dell'importo massimo di aiuto consentito per tale strumento, sia presa in considerazione al fine di determinare la quota residua dell'importo massimo di aiuto consentito per gli altri strumenti che fanno parte di tale strumento misto.</p> <p>5. Per le piccole imprese e le imprese innovative, gli importi massimi di cui al paragrafo 3 possono essere raddoppiati.</p> <p>6. Qualora un regime di aiuti all'avviamento sia attuato tramite uno o più intermediari finanziari, si applicano le condizioni relative agli intermediari finanziari di cui all'articolo 21, paragrafi 10, 14, 15, 16 e 17.</p>	<p>(b) garanzie, con una durata massima di 10 anni e un importo massimo garantito di 1,65 milioni di EUR, o di 2,48 milioni di EUR per le imprese stabilite in zone assistite ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, lettera c), del trattato, o di 3,3 milioni di EUR per le imprese stabilite in zone assistite ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, lettera a), del trattato. Per le garanzie di durata compresa tra cinque e dieci anni, l'importo massimo garantito può essere adeguato moltiplicando gli importi di cui sopra per il rapporto tra dieci anni e la durata effettiva della garanzia. Per le garanzie di durata inferiore a cinque anni, l'importo massimo garantito è lo stesso previsto per le garanzie di durata quinquennale. La garanzia non supera l'80 % del prestito sottostante;</p> <p>c) sovvenzioni, partecipazioni azionarie o quasi-azionarie, oppure riduzioni dei tassi di interesse o dei premi di garanzia, con un equivalente sovvenzione lordo massimo di 0,5 milioni di EUR o 0,75 milioni di EUR per le imprese stabilite nelle zone assistite ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, lettera a), del trattato, oppure di 1 milione di EUR per le imprese stabilite nelle zone assistite ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, lettera a), del trattato;</p> <p>(d) incentivi fiscali a favore delle imprese ammissibili con un equivalente sovvenzione lordo massimo di 0,5 milioni di EUR o di 0,75 milioni di EUR per le imprese stabilite in zone assistite ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, lettera c), del trattato, o di 1 milione di EUR per le imprese stabilite in zone assistite ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, lettera a), del trattato.</p> <p>4. Un'impresa ammissibile può ricevere sostegno attraverso una combinazione degli strumenti di aiuto di cui al paragrafo 3 del presente articolo, a condizione che la quota dell'importo concesso tramite uno strumento di aiuto, calcolata sulla base dell'importo massimo di aiuto consentito per tale strumento, sia presa in considerazione nel determinare la quota residua dell'importo massimo di aiuto consentito per gli altri strumenti che fanno parte di tale regime di aiuti combinato.</p> <p>5. Per le start-ups, gli importi massimi di cui al paragrafo 3 sono raddoppiati. Per le giovani imprese, gli importi massimi di cui al paragrafo 3 sono raddoppiati solo se si tratta di imprese sociali.</p> <p>6. Non sono concessi aiuti a norma del presente articolo alle imprese attive nel settore della produzione agricola primaria, a meno che non si tratti di aiuti all'insediamento di giovani agricoltori, ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 6, del regolamento (UE) 2021/2115, di aiuti all'insediamento di nuovi agricoltori o di aiuti allo sviluppo delle piccole aziende agricole. Tali aiuti sono limitati a 300 000 EUR per impresa.</p>

GBER 651/2014	BOZZA NUOVO GBER
<p>7. Oltre agli importi di cui ai paragrafi 3, 4 e 5, i regimi di aiuti all'avviamento possono assumere la forma di un trasferimento di proprietà intellettuale (PI) o di una concessione dei relativi diritti di accesso, a titolo gratuito o a un prezzo inferiore al valore di mercato. Il trasferimento o la concessione deve avvenire da un'organizzazione di ricerca e diffusione della conoscenza, ai sensi dell'articolo 2, punto 83, che abbia sviluppato la PI sottostante attraverso la propria attività indipendente o collaborativa di ricerca e sviluppo, a un'impresa ammissibile ai sensi del paragrafo 2. Il trasferimento o la concessione deve soddisfare tutte le seguenti condizioni:</p> <p>(a) lo scopo del trasferimento della PI o della concessione dei relativi diritti di accesso è quello di introdurre sul mercato un nuovo prodotto o servizio; e</p> <p>(b) il valore della PI è fissato al suo prezzo di mercato, il che si verifica se è stato determinato secondo uno dei seguenti metodi:</p> <p>(i) l'importo è stato stabilito mediante una procedura competitiva aperta, trasparente e non discriminatoria;</p> <p>(ii) una valutazione effettuata da un esperto indipendente conferma che l'importo è almeno pari al prezzo di mercato;</p> <p>(iii) nei casi in cui l'impresa ammissibile disponga di un diritto di prelazione sulla proprietà intellettuale generata in collaborazione con l'organizzazione di ricerca e diffusione delle conoscenze, qualora tale organizzazione eserciti un diritto reciproco di sollecitare offerte economicamente più vantaggiose da parte di terzi, cosicché l'impresa ammissibile collaboratrice sia tenuta ad allineare la propria offerta di conseguenza.</p> <p>Il valore di qualsiasi contributo, sia finanziario che non finanziario, dell'impresa ammissibile ai costi delle attività dell'organizzazione di ricerca e diffusione delle conoscenze che hanno portato alla proprietà intellettuale in questione può essere dedotto dal valore della proprietà intellettuale di cui al presente punto.</p> <p>(c) l'importo dell'aiuto relativo al trasferimento della proprietà intellettuale o alla concessione dei relativi diritti di accesso ai sensi del presente paragrafo non supera 1 milione di EUR. L'importo dell'aiuto corrisponde al valore della proprietà intellettuale di cui alla lettera b), al netto della deduzione di cui all'ultima frase della lettera b) e al netto di qualsiasi remunerazione dovuta dal beneficiario per tale proprietà intellettuale. Il valore della proprietà intellettuale di cui alla lettera b) può superare 1 milione di EUR; in tal caso, tale importo aggiuntivo può essere coperto dall'impresa ammissibile con fondi propri o altri mezzi.</p>	<p>7. Qualora un regime di aiuti ai sensi del presente articolo sia attuato tramite uno o più intermediari finanziari, si applicano le condizioni applicabili agli intermediari finanziari di cui all'articolo 25, paragrafi 10, 14, 15, 16 e 17.</p> <p>8. Oltre alle forme e agli importi di cui ai paragrafi 3, 4 e 5, gli aiuti concessi ai sensi del presente articolo possono assumere la forma di un trasferimento di proprietà intellettuale (PI) o di una concessione dei relativi diritti di accesso, a titolo gratuito o a un valore inferiore a quello di mercato. Il trasferimento o la concessione deve avvenire da un'organizzazione di ricerca e diffusione delle conoscenze che abbia sviluppato la PI sottostante attraverso la propria attività di ricerca e sviluppo indipendente o in collaborazione, a un'impresa ammissibile di cui al paragrafo 2. Il trasferimento o la concessione deve soddisfare le seguenti condizioni:</p> <p>(a) lo scopo del trasferimento della proprietà intellettuale o della concessione dei relativi diritti di accesso è quello di introdurre sul mercato un nuovo prodotto o servizio;</p> <p>(b) il valore della proprietà intellettuale è fissato al suo valore di mercato. Il valore di qualsiasi contributo, finanziario o non finanziario, apportato dall'impresa ammissibile ai costi delle attività dell'organizzazione di ricerca e diffusione delle conoscenze che hanno portato alla proprietà intellettuale in questione può essere dedotto dal valore di mercato della proprietà intellettuale ai fini del calcolo dell'aiuto;</p> <p>(c) L'importo dell'aiuto per il trasferimento della proprietà intellettuale o la concessione dei relativi diritti di accesso non supera 1 milione di EUR. L'importo dell'aiuto corrisponde al valore della proprietà intellettuale di cui alla lettera b), al netto della deduzione di cui all'ultima frase della lettera b) e al netto di qualsiasi remunerazione dovuta dal beneficiario per tale proprietà intellettuale. Qualora il valore della proprietà intellettuale superi 1 milione di EUR, l'eccedenza può essere coperta dall'impresa ammissibile con fondi propri o altri mezzi.</p>



Uno sguardo sull'Europa dalla Fondazione Consulenti del lavoro di Milano

Capita spesso di focalizzare l'attenzione degli operatori del lavoro sulle norme nazionali, a volte senza una reale consapevolezza di quanto sulle vicende nostrane incidano le dinamiche dell'Unione Europea, spesso alla ricerca di definizioni e di direttrici comuni, malgrado le profonde diversità che la attraversano. Se questa incidenza è ben considerata nella riflessione giuslavoristica, che non può sottrarsi ad una dimensione comparata, non di rado ci si accorge di come nelle questioni più pratiche ed applicative si corra il rischio di trascurare dettagli operativi che, tuttavia, hanno ricadute non secondarie sulle scelte e sui comportamenti delle aziende e degli operatori economici, come nel caso dei c.d. "aiuti di Stato."

Raccogliendo l'invito alla consultazione pubblica sulle proposte di modifica del nuovo Regolamento di esenzione GBER, che andrà a sostituire il Reg. n. 651/2014 attualmente in vigore ma in scadenza al 31 dicembre 2026, la nostra Fondazione, con lo spirito di collaborazione che contraddistingue le osservazioni che da anni offriamo in ottica di semplificazione razionalizzazione, ha formulato alcune proposte che di seguito offriamo e che sono state inviate nei tempi previsti alla Commissione a ciò incaricata.

Le presentiamo nel documento di seguito pubblicato, senza alcuna pretesa di esaustività, quale contributo concreto al dibattito e alla riflessione, nell'auspicio che tali misure, in termini di aiuti e agevolazioni, possano risultare ancora più efficaci, in coerenza con le finalità perseguite.

Siamo in ogni caso aperti ad un confronto sulle proposte e le idee qui esposte.

Pur in un lavoro corale, si ringraziano in particolare la collega Manuela Baltolu, che ha coordinato i lavori, e i colleghi Sabrina Pagani e Guido Cottino.

Buona lettura a tutti.

La Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano

Il Presidente
Potito di Nunzio



PROPOSTA DI SEMPLIFICAZIONE BOZZA REGOLAMENTO GBER (sezione aiuti all'occupazione)

A cura della Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano

Aprile 2026

Vista l'apertura della consultazione pubblica sul progetto del nuovo Regolamento di esenzione GBER, che andrà a sostituire il n. 651/2014 attualmente in vigore, in scadenza al 31 dicembre 2026, formuliamo le seguenti proposte di modifica, integrazione e semplificazione.

PROPOSTA DI SEMPLIFICAZIONE BOZZA REGOLAMENTO GBER (sezione aiuti all'occupazione)

Aiuti all'occupazione di soggetti svantaggiati e disabili nei settori di produzione primaria agricola e della pesca ed acquacoltura

L'articolo n. 1, comma 3, lettere a) b), del Regolamento GBER n. 651/2014 afferma che lo stesso non si applica agli aiuti concessi nel settore della pesca e dell'acquacoltura e della produzione agricola primaria di prodotti agricoli, **“ad eccezione degli aiuti a favore dei lavoratori svantaggiati e dei lavoratori con disabilità”**.

Nella bozza del nuovo regolamento tale precisazione non è riportata; è pertanto fondamentale che venga chiarito se il nuovo testo sarà o meno applicabile agli aiuti a favore dei lavoratori svantaggiati e dei lavoratori con disabilità nei settori della pesca ed acquacoltura, nonché della produzione primaria agricola.

Art.2, par.11 - Definizione di soggetti svantaggiati

Si propone di includere nella definizione di **“lavoratore svantaggiato”** anche le **donne vittime di violenza**, poiché si considerano soggetti meritevoli di tutela ai fini dell'inserimento nel mondo del lavoro, fondamentale per coadiuvare l'uscita dai contesti di abuso.

Si propone inoltre di chiarire la definizione dei **“privi di impiego regolarmente retribuito”**, in modo da consentire una parità di trattamento dei soggetti rispetto alle diverse legislazioni nazionali.

Art.2, par.44 - Identificazione del costo salariale

Il punto 44, art.2 della bozza del nuovo Reg. GBER, conferma la definizione previgente di **“costo salariale”**, ovvero: **“retribuzione lorda prima delle imposte, e inclusi i contributi obbligatori, come gli oneri previdenziali; e altre componenti salariali, come i costi di assistenza all'infanzia e ai genitori, sulla base del contratto di lavoro o dell'accordo di servizio relativo all'impiego o a servizio in questione”**.

La comunicazione 2009 C 188/02 al punto n. 1 del paragrafo n. 1 specifica che **“per costi salariali si intende l'importo totale effettivamente pagabile dal beneficiario degli aiuti in relazione ai posti di lavoro”**; a tal proposito, poiché le richieste di chiarimento in tal senso presentate da vari Stati membri nei vari anni risultano numerose, si ritiene necessario chiarire che costituisce costo salariale tutto ciò che viene considerato tale dalla legislazione nazionale, ovvero il valore di costo del personale **“omnicomprensivo”** che costituisce costo deducibile dal reddito per le imprese.



Valutazione delle singole componenti del costo salariale (art.2, p.44) e cumulo aiuti di Stato (art.9)

Poiché promuovere l'occupazione e la coesione sociale è un obiettivo fondamentale delle politiche economiche, tenuto conto del fatto che la disoccupazione strutturale resta un grave problema in talune aree della Comunità per determinate categorie di lavoratori, al fine di agevolare l'inserimento, si propone di **consentire la valorizzazione del costo salariale per singola componente**, in modo che, entro i limiti di cumulo già stabiliti nella bozza del nuovo regolamento GBER, sia possibile cumulare più aiuti di Stato che, sebbene insistenti sul medesimo costo ammissibile (costo salariale), agiscano su componenti differenti del costo salariale, laddove tali componenti siano ben identificabili e chiaramente documentabili in applicazione del quadro normativo nazionale di riferimento.

A titolo di esempio, se per lo stesso lavoratore fossero presenti **due aiuti di Stato all'occupazione, uno agente esclusivamente come riduzione della contribuzione obbligatoria, l'altro quale sovvenzione sulla retribuzione, la proposta è di consentire il cumulo delle due misure**, nei limiti di cumulo stabiliti dal GBER.

Intensità di aiuti all'occupazione dei lavoratori disabili (art.47) e cumulo (art.9, lett.B)

Al fine di sostenere le imprese nell'inserimento dei lavoratori con disabilità, **negli Stati membri ove la legislazione preveda l'obbligo di tali inserimenti**, si propone:

- di portare al 100% dei costi salariali la misura massima di intensità consentita per gli aiuti di Stato loro destinati;
- di consentire il cumulo di aiuti di Stato per tali soggetti fino a concorrenza del 100% del relativo costo salariale, **a prescindere dal Regime comunitario di riferimento**, poiché nella bozza del nuovo GBER tale opportunità è riservata ai soli aiuti facenti capo al medesimo Regolamento.

Art. 45 – “Aiuti all'assunzione di lavoratori svantaggiati sotto forma di sovvenzioni salariali”

Il paragrafo 2 dispone che: “il presente articolo non si applica agli aiuti che superano i 5,5 milioni di EUR per impresa, per anno”. Tale formulazione non appare condivisibile per due motivi.

Il primo riguarda **gli effetti del raggiungimento del limite** di aiuti da parte dell'impresa; una volta superato il plafond l'impresa non potrà più beneficiare di aiuti ex art. 45 per il medesimo anno (infatti gli aiuti eccedenti tale limite sono da considerare fuori dal concetto di aiuto di stato compatibili con il mercato interno)?

Il secondo attiene all'entità del limite, che non tiene conto delle dimensioni dell'impresa, penalizzando l'inserimento di lavoratori svantaggiati in imprese di maggiori dimensioni che possono garantire una stabilità occupazionale superiore.

Suggeriamo pertanto di **modificare il criterio di definizione dell'importo massimo** di aiuti per ogni impresa, modulandolo ad esempio:

- In relazione al numero di occupati dall'impresa (% di contratti di lavoro agevolabili in relazione al numero di dipendenti dell'impresa);
- In relazione al fatturato dell'impresa (importo massimo di aiuti individuato in % al fatturato dell'impresa)
- In relazione alla tipologia di impresa (micro, piccola, media o grande)

Art.45, par.4 - Incremento occupazionale

Il paragrafo 4 dispone che: “L’assunzione deve comportare un **aumento netto del numero di dipendenti dell’impresa interessata rispetto alla media dei 12 mesi precedenti**, salvo che il o i posti siano divenuti vacanti a seguito di dimissioni volontarie, disabilità, pensionamento per raggiunti limiti di età, riduzione volontaria dell’orario di lavoro o licenziamento per inadempimento e non a seguito di eccedenze di personale (esuberi).

Una prima osservazione riguarda **le tipologie di cessazioni dei rapporti di lavoro che non incidono** sul decremento occupazionale.

Si propone di considerare “**neutre**” anche: le **risoluzioni consensuali** (che comportano anche una volontà del lavoratore); le **cessazioni per subentro in appalto**; le cessazioni per **trasferimento d’azienda** (ovviamente quando è impresa unica è già neutro), le **cessazioni in settori/reparti produttivi dell’impresa differenti da quello in cui avviene l’inserimento agevolato**, le cessazioni **a seguito di riorganizzazione o riconversione aziendale**.

Si segnala a tal proposito che nella versione in italiano che sarà pubblicata sul sito della commissione si dovrà aver cura che i termini di “lawful dismissal for misconduct” siano tradotti come “licenziamento legittimo per inadempimento” oppure “licenziamento disciplinare” anziché in “licenziamento per giusta causa” come nel caso del Reg. 651/2014.

La seconda osservazione riguarda **il periodo di osservazione per la verifica dell’incremento** occupazionale medio. Il testo del Reg. GBER 651/2014 non prevede una verifica dell’effettivo incremento occupazionale in periodi successivi all’assunzione agevolata.

Peraltro, come noto, a seguito della Sentenza della Corte di Giustizia UE del 2/4/2009, l’effettività dell’incremento deve essere verificata anche come raffronto tra la media dei 12 mesi precedenti l’assunzione e la media dei 12 mesi successivi l’assunzione. La pronuncia della Corte ha – almeno nelle intenzioni - l’obiettivo di favorire occupazione stabile, ma genera incertezza nell’applicabilità dell’aiuto, non consentendo al datore di lavoro di avere certezza del costo del lavoro al termine del periodo di osservazione di 12 mesi; di conseguenza, in ultima analisi, non favorisce l’inserimento del personale svantaggiato.

Inoltre, tale seconda verifica dell’incremento nei 12 mesi successivi all’assunzione contenuto nella citata sentenza della CGUE non è previsto neppure dalla bozza di proposta di modifica del Reg 651, perpetuando quindi l’incertezza di cui sopra, incertezza che, con buona

probabilità, contribuisce a falsare la concorrenza tra i vari Stati sull'adeguamento alla pronuncia giurisprudenziale.

Si propone pertanto quanto segue:

- **Prevedere espressamente, o escludere espressamente, la necessità della seconda verifica della sussistenza dell'incremento occupazionale (ovvero nei 12 mesi successivi all'assunzione agevolata)**, al fine di fare chiarezza e dare uniformità applicativa di questo punto del regolamento negli stati membri;
- nel caso in cui si decida di mantenere della seconda verifica, inserire una sorta di "clausola di salvaguardia", che garantisca almeno la fruizione parziale dell'incentivo (es: nella misura del 50%), laddove al termine del periodo di osservazione l'incremento non sussista.

Incremento occupazionale – valore

Si propone di rendere esplicita la spettanza degli aiuti all'occupazione anche laddove il valore dell'incremento netto degli occupati fosse inferiore a 1, identificando eventualmente una soglia minima dello stesso.

Articolo 2 par. 34 - definizione di Start Up

Si propone di integrare e modificare l'articolo 2 comma 34 rubricato "*definizione di start up*" come di seguito:

per la definizione di start-up innovativa e scale-up innovativa si rimanda a quanto definito nella RACCOMANDAZIONE(UE) 2026/720 DELLA COMMISSIONE del 18 marzo 2026".

Definizione di "Deep Tech": si propone di integrare l'attuale articolo 2 aggiungendo il comma 34 bis rubricato "*definizione di Deep Tech*", da determinare anche sulla base di quanto riportato nella RACCOMANDAZIONE(UE) 2026/720 DELLA COMMISSIONE del 18 marzo 2026.

Si fa notare come le imprese "*Deep Tech*", di cui parla la Raccomandazione sopra menzionata sono fondamentali per l'innovazione perché trasformano scoperte scientifiche e tecnologiche avanzate (in ambiti come digitale, biotecnologie e tecnologie pulite) in prodotti e industrie scalabili. Queste aziende spesso creano soluzioni rivoluzionarie con un forte impatto economico e sociale nel lungo periodo.

È necessario adottare misure necessarie al fine di incoraggiare la costituzione di start up che operano in ambito Deep Tech.

Dall'esperienza italiana possiamo notare per esempio da un rapporto dell'Osservatorio Startup Innovative 2025 di CRIBIS come le start up sulle biotecnologie sono state nel 2025 solo il 2,9% del totale delle Start Up.

Art. 29 - “Aid for young enterprises and start-ups”.

Si propone di rubricare l’articolo 29: **“aid for young enterprises, start-ups and scale ups”.**

Dopo il comma 5 dell’articolo 29 si propone di aggiungere i seguenti commi:

- *“comma 5 bis: per le start-ups innovative che operano nel settore Deep Tech gli importi massimi indicati al comma 3 sono triplicati”.*
- *“comma 5ter: per le scale-ups innovative che operano nel settore Deep Tech gli importi massimi indicati al comma 3 sono quadruplicati”.*

PENSIONI: LE PRINCIPALI NOVITÀ DELLA LEGGE DI BILANCIO 2026

DI ANDREA DI NINO E GIORGIA TOSONI CONSULENTI DEL LAVORO IN MILANO

Come noto, la Legge del 30 dicembre 2025, n. 199 (“Legge di Bilancio 2026”) è intervenuta sulla disciplina previdenziale con un articolato insieme di novità in materia pensionistica, che vanno dal ripristino dell’adeguamento dei requisiti alla speranza di vita, alla proroga di istituti quali l’APE sociale e l’incentivo al posticipo del pensionamento, fino all’abrogazione di alcune forme di uscita anticipata.

L’ADEGUAMENTO DEI REQUISITI PENSIONISTICI ALLA SPERANZA DI VITA

Senza dubbio, tra gli interventi più attesi vi è stato l’innalzamento dei requisiti anagrafici e contributivi necessari per accedere ai diversi trattamenti pensionistici, il cui adeguamento periodico all’andamento della speranza di vita rilevato dall’ISTAT è stato ripristinato dopo anni di “congelamento” dei requisiti.

In materia, il Decreto MEF del 19 dicembre 2025 ha previsto, dal 1° gennaio 2027, un aumento di 3 mesi dei requisiti di pensionamento. La Legge di Bilancio 2026 ha attenuato l’impatto di tale intervento, introducendo al comma 185 dell’art. 1 un meccanismo graduale con cui tale incremento verrà applicato in concreto: un mese dal 2027 e gli ulteriori due mesi dal 1° gennaio 2028.

Da ultimo, la circolare Inps n. 28 del 16 marzo scorso ha fornito un quadro completo e schematico delle implicazioni che il combinato disposto sopra riportato avrà a livello pratico sui diversi istituti previdenziali. Nel concreto, l’accesso ai principali trattamenti pensionistici nel prossi-

mo biennio (2027-2028) avverrà come segue:

- per la pensione di vecchiaia, il cui diritto matura attualmente al compimento del 67° anno di età con almeno 20 anni di contribuzione, il requisito anagrafico salirà a 67 anni e 1 mese nel 2027 e a 67 anni e 3 mesi dal 2028, mentre quello contributivo resterà invariato. Per i lavoratori privi di anzianità contributiva anteriore al 1° gennaio 1996 (di seguito anche “nuovi iscritti”), resta inoltre necessario il raggiungimento del cosiddetto “importo soglia”, ossia di un trattamento pensionistico non inferiore all’assegno sociale vigente, pari nel 2026 a 546,24 euro mensili;
- per la pensione di vecchiaia riservata ai soli “nuovi iscritti”, oggi conseguibile a 71 anni di età e almeno 5 anni di contribuzione effettiva, il requisito anagrafico aumenterà a 71 anni e 1 mese nel 2027 e a 71 anni e 3 mesi dal 2028;
- per la pensione anticipata, accessibile con 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne, i requisiti passeranno nel 2027 rispettivamente a 42 anni e 11 mesi e 41 anni e 11 mesi e, dal 1° gennaio 2028, a 43 anni e 1 mese e 42 anni e 1 mese di contributi;
- per la pensione anticipata “contributiva”, riservata ai “nuovi iscritti” e oggi conseguibile con 64 anni di età e 20 anni di contribuzione, l’adeguamento alla speranza di vita inciderà su entrambi i requisiti: nel 2027 saranno necessari 64 anni e 1 mese di età e 20 anni e 1 mese di contributi; dal 2028 i requisiti saliranno a 64 anni e 3 mesi di età e 20 anni e 3 mesi di contribuzione. Resta fermo il requisito dell’“importo soglia”, in via generale non infe- ➤

riore a 3 volte l'assegno sociale, ridotto a 2,8 o a 2,6 volte per le donne con uno o più figli.

Nulla varia, invece, riguardo le decorrenze dei diversi trattamenti: l'assegno di pensione di vecchiaia viene corrisposto a partire dal mese successivo a quello di perfezionamento dei relativi requisiti, mentre, per le pensioni anticipate, trova applicazione la "finestra mobile", ovvero il differimento dal raggiungimento dei requisiti anagrafici e contributivi, generalmente pari a tre mesi.

I NUOVI REQUISITI PER LA TOTALIZZAZIONE

L'adeguamento alla speranza di vita, come riportato nell'allegato n. 2 della circolare Inps n. 28/2026, inciderà anche sui requisiti per le pensioni conseguite mediante lo strumento della totalizzazione. Tale istituto, disciplinato dal D.lgs. n. 42/2006, consente agli assicurati di sommare gratuitamente periodi contributivi maturati presso diverse gestioni previdenziali, al fine di conseguire complessivamente i requisiti necessari per il diritto a pensione, ove non raggiungibili nei singoli ordinamenti. In questo contesto:

- per la pensione di vecchiaia in totalizzazione, l'attuale requisito anagrafico di 66 anni è destinato ad aumentare di un mese nel 2027, 66 anni e 1 mese, e di ulteriori due mesi a decorrere dal 1° gennaio 2028, 66 anni e 3 mesi. Resterà, invece, invariato il requisito contributivo di 20 anni di anzianità (quale somma dei diversi periodi contributivi, non sovrapposti, maturati in più gestioni);
- analogamente, per la pensione di anzianità in totalizzazione, attualmente conseguibile al raggiungimento di 41 anni di anzianità contributiva, il medesimo requisito sarà incrementato a 41 anni e 1 mese nel 2027 e a 41 anni e 3 mesi a decorrere dal 1° gennaio 2028. Non subiranno, invece, modifiche le "finestre mobili", restando confermati i termini di 18 mesi per la decorrenza della pensione di vecchiaia in totalizzazione e di 21 mesi per quella di anzianità.

LA DEROGA PER LE "ATTIVITÀ GRAVOSE" E "PARTICOLARMENTE FATICOSE E PESANTI"

I commi 186 e 187, art. 1, della Legge di Bilancio 2026 dispongono una deroga all'incremento dei requisiti pensionistici previsti per il prossimo biennio, in favore dei lavoratori addetti ad attività gravose e dei lavoratori impiegati in attività particolarmente faticose e pesanti. A tal riguardo, si ricorda che:

- rientrano negli addetti alle attività gravose, i lavoratori dipendenti che abbiano svolto, al momento del pensionamento, da almeno 7 anni negli ultimi 10 oppure da almeno 6 anni negli ultimi 7, le professioni individuate come particolarmente gravose nell'Allegato B alla Legge n. 205/2017;
- sono riconducibili invece alle attività particolarmente faticose e pesanti, c.d. "usuranti", i lavoratori che svolgono le attività di cui all'art. 1, comma 1, lettere da a) a d), del D.lgs. n. 67/2011, alle condizioni di cui ai commi 2 e 3 del medesimo articolo, ossia per almeno 7 anni negli ultimi 10 o per almeno la metà della vita lavorativa.

Per le categorie di cui sopra, ai fini della maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia, la disciplina vigente distingue due diverse modalità di accesso legate al requisito anagrafico, fermo restando il possesso di almeno 30 anni di anzianità contributiva:

- i lavoratori che hanno svolto attività gravose per almeno 7 anni negli ultimi 10 o attività usuranti, accedono al pensionamento al raggiungimento di 66 anni e 7 mesi di età e 30 anni di contributi (requisiti sterilizzati già dell'incremento di cinque mesi introdotto nel 2019);
- i lavoratori che hanno svolto attività gravose per almeno 6 anni negli ultimi 7 accedono alla pensione di vecchiaia al raggiungimento del requisito anagrafico di 67 anni e contributivo di 30 anni (tale categoria non era stata esclusa nel 2019 dall'incremento dei requisiti pensionistici).

La distinzione che ne deriva, pertanto, non è legata agli incrementi del biennio a venire – comunque neutralizzati – bensì al diverso trattamento di deroga previsto dalle disposizioni precedenti.

Con specifico riferimento ai lavoratori addetti ad attività usuranti, individuati dal D.lgs. n. 67/2011, resta ferma la possibilità di accedere, ove più favorevole rispetto al regime ordinario sopra richiamato, al trattamento pensionistico di vecchiaia con il sistema “a quote”. Rientrano in tale ambito le seguenti categorie di lavoratori: i) i lavoratori a turni, che prestano attività nel periodo notturno per 78 o più giorni lavorativi l'anno, nonché i lavoratori notturni che prestano attività per l'intero anno lavorativo, ii) i lavoratori impiegati alla linea a catena, iii) i conducenti di mezzi di trasporto pubblico e iv) gli addetti ad attività particolarmente gravose.

Il sistema “a quote” richiede attualmente – e continuerà fino al 31 dicembre 2028, in virtù della deroga introdotta dalla manovra – in linea generale, il possesso di 35 anni di contribuzione e un'età anagrafica minima pari a 61 anni e 7 mesi (quota 97,6).

Requisiti più elevati sono previsti per i lavoratori notturni a turni impiegati per meno di 78 giornate lavorative l'anno: in particolare, per coloro che prestano attività per 72–77 notti annue, il requisito anagrafico minimo richiesto è di 62 anni e 7 mesi (quota 98,6), mentre per i lavoratori impiegati per 64–71 notti annue, il requisito anagrafico minimo è di 63 anni e 7 mesi (quota 99,6).

Resteranno infine invariati, per i lavoratori che svolgono attività gravose e particolarmente faticose e pesanti, i requisiti ordinari di accesso alla pensione anticipata, di 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne, sterilizzati dagli adeguamenti alla speranza di vita previsti dal prossimo anno.

DEROGA PARZIALE PER I LAVORATORI PRECOCI

Un ulteriore intervento della manovra riguarda i lavoratori precoci, ossia coloro che possono far valere almeno dodici mesi di contribuzione effettiva prima del compimento del diciannovesimo anno di età e che si trovano in una delle seguenti condizioni: i) stato di disoccupazione, alle condizioni previste dalla normativa, con integrale esaurimento della relativa prestazione da almeno tre mesi, ii) assistenza da almeno sei mesi a familiari con disabilità grave, iii) invalidità civile con riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 74%, iv) svolgimento di attività gravose o particolarmente faticose e pesanti.

Per effetto della deroga contenuta al comma 188, art. 1, della Legge n. 199/2025, la disciplina del pensionamento anticipato per tali lavoratori, per il successivo biennio, si articolerà in due regimi distinti:

- per i lavoratori precoci che non rientrano nelle fattispecie di “maggior tutela” che segue, il requisito contributivo necessario per maturare il diritto è soggetto agli incrementi legati alla speranza di vita e sarà pari a 41 anni e 1 mese nel 2027 e a 41 anni e 3 mesi nel 2028;
- per i lavoratori precoci che hanno svolto attività gravose o particolarmente faticose e pesanti, invece, l'adeguamento alla speranza di vita non si applica e il requisito contributivo resta fermo a 41 anni per l'intero biennio 2027-2028.

LA PROROGA DELL'APE SOCIALE

I commi 162 e 163, art. 1, della Legge di Bilancio prorogano per un ulteriore anno l'APE sociale (Legge n. 232/2016). Al riguardo, la circolare Inps n. 19 del 25 febbraio scorso ha confermato che, in assenza di modifiche alla disciplina vigente, restano invariati fino al 31 dicembre 2026 i requisiti di accesso e le modalità applicative.

La misura, come noto, è rivolta ai soggetti che si trovano in una delle condizioni di cui alle ►

lettere da a) a d) del comma 179, art. 1, della Legge n. 232 del 2016, istitutiva dell'APE sociale, e più precisamente: i) i disoccupati, alle condizioni previste dalla normativa, che hanno esaurito integralmente la prestazione di disoccupazione spettante, ii) i *caregiver* che assistono da almeno sei mesi il coniuge o un familiare convivente con disabilità grave, iii) gli invalidi civili con una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 74% e iv) i lavoratori dipendenti addetti alle "attività gravose", da almeno 7 anni negli ultimi 10 o 6 negli ultimi 7, particolarmente difficoltose e rischiose nell'impegno continuativo richiesto. Sotto il profilo anagrafico, è previsto il raggiungimento di un'età minima pari a 63 anni e 5 mesi, da conseguire entro il 31 dicembre 2026. Quanto al requisito contributivo, è necessario aver maturato almeno 30 anni di contribuzione per i disoccupati, i *caregiver* e gli invalidi civili, mentre per i lavoratori addetti a mansioni gravose il requisito sale a 36 anni, con possibili riduzioni per le lavoratrici madri in relazione al numero dei figli.

Resta inoltre confermato il regime di incumulabilità dell'APE sociale con i redditi da lavoro derivanti da attività sia autonoma che subordinata, fatta eccezione per i redditi da lavoro autonomo occasionale entro il limite massimo di 5.000 euro lordi annui.

La decorrenza del trattamento, subordinata alla cessazione dell'attività lavorativa e all'assenza di trattamenti pensionistici diretti in capo all'interessato, avviene dal mese successivo alla presentazione della domanda e ha durata fino al raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia, oppure alla maturazione di un trattamento pensionistico diretto se conseguito antecedentemente. L'importo mensile spettante sarà riconosciuto nel limite massimo di 1.500 euro non rivalutabile. Gli aventi diritto sono tenuti a presentare la domanda di riconoscimento delle condizioni di accesso all'APE sociale entro le scadenze

fissate al 31 marzo 2026, al 15 luglio 2026 e, comunque, non oltre il 30 novembre 2026, secondo le modalità già operative nel 2025 (circolare Inps n. 19/2026).

MAGGIORAZIONE SOCIALE EX ART. 38, COMMA 1, LEGGE N. 448/2001

Con il comma 179, art. 1, la Legge di Bilancio 2026 è intervenuta anche sulla maggiorazione sociale di cui all'art. 38 della Legge n. 448/2001, destinata ai soggetti in condizioni di disagio economico. Dal 1° gennaio 2026 il trattamento è stato aumentato di 20 euro mensili (in luogo dell'aumento di 8 euro previsto dalla Legge di Bilancio 2025), mentre il limite reddituale massimo per ricevere la misura è stato elevato di 260 euro annui.

Possono ad oggi beneficiare della maggiorazione sociale i titolari di pensioni previdenziali o assistenziali che abbiano compiuto 70 anni, nonché gli invalidi civili totali, i ciechi civili assoluti e i sordomuti maggiorenni, purché ricorrano le condizioni reddituali previste dalla normativa per l'accesso alla misura.

Come precisato dalla circolare Inps n. 19/2026, per i soggetti già titolari della maggiorazione sociale l'incremento è riconosciuto d'ufficio.

INCENTIVO AL POSTICIPO DEL PENSIONAMENTO

Da ultimo, viene confermato anche per il 2026 l'incentivo al posticipo del pensionamento (Legge n. 197/2022), rivolto ai lavoratori che maturano nell'anno i requisiti per la pensione anticipata ordinaria ai sensi dell'art. 24, comma 10, del D.l. n. 201/2011. La misura non è più applicabile ai lavoratori prossimi alla pensione in "Quota 103", in quanto abrogata dalla stessa manovra (avranno accesso all'incentivo i soli lavoratori che hanno maturato entro il 31 dicembre 2025 i requisiti per la pensione anticipata flessibile).

L'incentivo consente ai lavoratori, che pur avendo maturato i requisiti pensionistici scelgono di proseguire l'attività lavorativa, di rinunciare all'accredito della quota IVS a proprio carico ►

percepiscono l'importo direttamente in busta paga. Tale somma è integralmente esente da imposizione fiscale ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. *i-bis*), del TUIR. Restano invece esclusi dalla rinuncia e continuano a essere regolarmente versati all'ente previdenziale i contributi a carico del datore di lavoro.

La cessazione dell'incentivo avviene per effetto del conseguimento di un trattamento pensionistico diretto (ad eccezione dell'assegno ordinario di invalidità), al raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia o nei casi di revoca espressa da parte del lavoratore con effetto dal mese successivo.

Sul piano pensionistico, l'incentivo non incide sulle quote calcolate con il sistema retributivo, che continuano a essere determinate secondo le regole della gestione di appartenenza. Diversamente, per la quota contributiva, l'esonero riduce il montante, poiché per i periodi coperti dall'incentivo si applica la sola aliquota di computo a carico del datore di lavoro, inferiore a quella complessiva ordinaria. Ciò potrebbe tradursi in una lieve diminuzione dell'importo di

tale quota dell'assegno di pensione.

LE MISURE PENSIONISTICHE ABROGATE

Da ultimo, la Legge di Bilancio 2026 ha abrogato le seguenti misure:

- a) la possibilità di computare le prestazioni di rendita di forme di pensionistiche complementari ai fini del raggiungimento dell'importo soglia per l'accesso alla pensione anticipata o alla pensione di vecchiaia nel sistema contributivo. Al riguardo l'Inps, nella circolare n. 19/2026, ha chiarito che il computo non è applicabile anche nei casi in cui ne sia stata già fatta richiesta nella domanda di pensione. Di fatto, tale misura, introdotta dalle Legge di Bilancio 2025, non è mai divenuta operativa,
- b) la forma di pensionamento anticipato "Opzione donna", accessibile solo per chi ha maturato i requisiti al 31 dicembre 2024 alle condizioni previgenti e
- c) la pensione anticipata flessibile "Quota 103", fermo restando la possibilità di accedervi per coloro che possono fare valere le condizioni vigenti prima della Legge di Bilancio 2026 e i previsti requisiti di accesso entro il 31 dicembre 2025.

TROPPO DISAPPLICATO IL 231 A TUTELA DI AMBIENTE, ALIMENTI, LAVORO

DI NINA CATIZONE CONSULENTE DEL LAVORO IN TORINO

Non tutti sembrano aver preso atto che, in questi ultimi anni, è notevolmente cambiata la risposta dello Stato ai reati in materia di tutela di beni fondamentali quali ambiente, alimenti, lavoro. Continua a svilupparsi, pur tra non poche difficoltà (una su tutte: le ricorrenti prescrizioni), una risposta imperniata sulla responsabilità penale delle persone fisiche. Ma a fianco della responsabilità penale delle persone fisiche si contempla sempre più diffusamente un altro tipo di responsabilità: la responsabilità c.d. amministrativa degli enti e, dunque, delle imprese. Si tratta di una responsabilità già prevista dal D.lgs. n. 231/2001 che solo successivamente è stata estesa a settori quali l'ambiente, gli alimenti, il lavoro.

La prima svolta fu segnata dal D.lgs. n. 81/2008 (in sintonia con l'art. 9 della relativa Legge delega 3 agosto 2007, n. 123), che inserì tra i reati presupposto della responsabilità amministrativa i delitti di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla **tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (art. 25-septies, D.lgs. n. 231/2001). Successivamente, il D.lgs. n. 121/2011 ha esteso la responsabilità amministrativa ai **reati ambientali** (primi fra tutti i reati previsti dal D.lgs. 3 aprile 2006, n. 152) e, per giunta la Legge 22 maggio 2015, n. 68, contenente disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente (i cc.dd. **ecoreati**), non si è limitata a prevedere e a sanzionare con pene pesanti nuovi delitti come l'inquinamento ambientale o il disastro ambientale, ma ha contemplato per

tali delitti anche la responsabilità delle stesse imprese (art. 25-undecies, D.lgs. n. 231/2001). A protezione poi del **consumatore**, la Legge 23 luglio 2009, n. 99 ha allargato la responsabilità amministrativa anche a reati come la frode in commercio, la vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine e la contraffazione o alterazione delle indicazioni geografiche o denominazioni di origine di prodotti agroalimentari (art. 25-bis.1, D.lgs. n. 231/2001). Altra tappa significativa è la Legge 29 ottobre 2016, n. 199 sul c.d. **caporalato**, che - oltre a modificare il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603-bis cod. pen. - ha previsto per tale reato la responsabilità amministrativa (art. 25-quinquies, D.lgs. n. 231/2001).

Passo dopo passo, la responsabilità amministrativa degli enti fornisce uno strumento di efficacia preventiva potenzialmente eccezionale nelle mani di una magistratura attenta a beni collettivi quali ambiente, alimenti, lavoro. Meraviglia, pertanto, che nel nostro Paese numerose imprese non abbiano ancora assimilato la normativa dettata dal D.lgs. n. 231/2001 e che, in particolare, non si siano poste nella condizione di sfuggire alla responsabilità ivi prevista, adottando ed efficacemente attuando i c.d. MOG, i modelli di organizzazione e di gestione. Anche perché, a ben vedere, siffatti modelli, lungi dal costituire un fuorviante appesantimento burocratico, possono rappresentare per le aziende una grande opportunità. E ancor più meraviglia che questa normativa stenti ad essere applicata sistematicamente da ispettori e pubblici ministeri. ➤

È ormai giunto il momento di tentare un primo bilancio sull'onda delle ultime applicazioni portate alla luce dalla Corte Suprema. E la prima considerazione è che, in settori quali ambiente, alimenti, lavoro, la responsabilità amministrativa può diventare un motore dell'azione giudiziaria. A maggior ragione, ove si rifletta su alcuni aspetti di particolare rilievo in chiave di deterrenza e, quindi, sul piano *social-preventivo*. Aspetti che non a caso inducono alcuni detrattori a reclamarne ad ogni piè sospinto la declaratoria d'incostituzionalità, o quanto meno la riforma. Un esempio clamoroso. Qualora nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato presupposto il pubblico ministero contesti all'ente l'illecito amministrativo dipendente da tale reato con richiesta di rinvio a giudizio, la prescrizione delle sanzioni amministrative non corre fino al momento in cui passa in giudicato la sentenza che definisce il giudizio (artt. 22, commi 1, 2 e 4, e 59, comma 1, D.lgs. n. 231/2001), e ciò pur se nel frattempo il reato presupposto si prescrive, in virtù del principio di "autonomia delle responsabilità dell'ente" ivi previsto dall'art. 8, comma 1 ["La responsabilità dell'ente sussiste anche quando a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia"]. Fanno sensazione al riguardo le sempre più frequenti sentenze della Corte Suprema che dichiarano prescritto il reato presupposto, ma confermano la condanna dell'impresa per il connesso illecito amministrativo.

Leggiamo **Cass. sez. Penale, 22 aprile 2025 n. 15694**. L'amministratore di una s.r.l. è condannato per il reato di lesione personale colposa in danno di un dipendente infortunatosi. Ma viene condannata anche la s.r.l. per l'illecito amministrativo di cui all'art. 25-*septies*, D.lgs. n. 231/2001 per avere l'amministratore commesso il reato nell'interesse e a vantaggio della società amministrata. Solo

che la sez. IV annulla la condanna dell'imputato per intervenuta prescrizione del reato. Ma ritenuta la sussistenza del reato presupposto, in assenza di contestazioni sulle statuizioni concernenti la responsabilità amministrativa dell'ente, conferma la condanna della società. E analogamente **Cass. sez. Penale, 27 marzo 2026 n. 11746**, pur proscioltto il datore di lavoro di una s.r.l. dal reato di lesione personale colposa per prescrizione, conferma la condanna della s.r.l. per il corrispondente illecito amministrativo. Emblematico anche il caso affrontato da **Cass. sez. Penale, 28 marzo 2022 n. 11066**:

Il tribunale proscioglie per intervenuta prescrizione sia l'imputato del reato di cui all'art. 256, comma 4, D.lgs. n. 152/2006 ascrittogli per non aver rispettato, quale socio amministratore di una s.n.c., le prescrizioni contenute nell'autorizzazione all'esercizio dell'attività di gestione dei rifiuti rilasciata dalla provincia, sia la stessa s.n.c. in ordine al connesso illecito amministrativo di cui all'art. 25-*undecies*, comma 6, D.lgs. n. 231/2001. La sez. III conferma il proscioglimento dell'imputato, ma annulla il proscioglimento della s.n.c.: "La eventuale declaratoria di prescrizione del reato contestato alla persona fisica non incide sulla perseguibilità dell'illecito amministrativo ascritto alla società. Deve richiamarsi in proposito il contenuto dell'art. 22 D.lgs. n. 231/2001, il cui comma 1 prevede che le sanzioni amministrative si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato, con la precisazione (comma 2) che interrompono la prescrizione la richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive e la contestazione dell'illecito amministrativo a norma dell'art. 59; il comma 3 dell'art. 22 dispone inoltre che, per effetto dell'interruzione, inizia un nuovo periodo di prescrizione, stabilendo infine il comma 4 della medesima norma che, se l'interruzione è avvenuta mediante la contestazione dell'illecito

amministrativo dipendente da reato, la prescrizione non corre fino al momento in cui passa in giudicato la sentenza che definisce il reato. Quanto all'ulteriore previsione di cui all'art. 60 del D.lgs. n. 231/2001 ("non può procedersi alla contestazione di cui all'art. 59 quando il reato da cui dipende l'illecito amministrativo dell'ente è estinto per prescrizione"), tale norma comporta che l'estinzione per prescrizione del reato impedisce unicamente all'accusa di procedere alla contestazione dell'illecito amministrativo, ma non impedisce di portare avanti il procedimento già incardinato, trovando applicazione rispetto all'illecito amministrativo le cause interruttive della prescrizione previste dal codice civile, con la conseguenza che la prescrizione non corre fino al passaggio in giudicato della sentenza che definisce il procedimento nei confronti dell'ente".

Del pari significativa **Cass. sez. Penale, 18 maggio 2023, n. 21187** ove si dichiara prescritto il reato di realizzazione e gestione abusiva di scarica di cui all'art. 256, D.lgs. n. 152/2006, ma "non prescritta è la responsabilità amministrativa dell'ente alla luce del disposto

dell'art. 22, ultimo comma, D.lgs. n. 231/2001".

Ciò nonostante, come segnala una Nota del marzo 2026 redatta da Ispettori ASL torinesi intitolata "Accertamenti, in caso di infortuni sul lavoro o malattie professionali, sulla responsabilità amministrativa dell'ente ex D.lgs. n. 231/2001", la polizia giudiziaria, che svolge le indagini sui casi di infortunio sul lavoro e/o di malattia professionale, non è sempre pronta a verificare e ad acquisire gli elementi utili nell'accertamento di eventuali responsabilità amministrative. E qui è allora il caso di rammentare le parole di una sentenza altamente significativa, **Cass. Penale, sez. IV, 5 gennaio 2026 n. 143**. Dove si rileva che la scelta di procedere o meno nei confronti dell'ente, sempre che se ne ravvisino i presupposti, **non è discrezionale**, posto che la disciplina introdotta dal D.lgs. n. 231/2001, pur contemplando una responsabilità non dichiaratamente penale e, quindi, sottratta al principio costituzionale dell'obbligatorietà dell'azione penale *ex art. 112 Cost.*, è pur sempre contemplata in un provvedimento legislativo che, per sua natura, non è suscettibile di applicazione discrezionale.

INFLUENCER COME ATTORI, CONTRIBUTI INPS ALLO SPETTACOLO*

La sentenza n. 595/2026 del Giudice del lavoro di Milano, ritenendo che content creator e influencer siano da considerare sempre degli “attori”, se impegnati a promuovere prodotti, supera gli stessi orientamenti dell’Inps e i già consolidati inquadramenti commerciali.

DI MAURO PARISI E BARBARA BROI AVVOCATI IN MILANO E BELLUNO

Content creator e influencer attori come Leonardo Di Caprio e Meryl Streep?

Per la sezione lavoro del Tribunale di Milano la risposta deve essere, nella sostanza, affermativa in tutti quei casi in cui l’influencer accosta la propria immagine a quella di un prodotto (*brand*), facendone promozione. Ciò che renderebbe l’apparizione *social* uno “spettacolo”, in definitiva, sarebbe la presenza di un prodotto. La conseguenza dell’innovativo orientamento è che, per qualsiasi compenso elargito ai protagonisti della comunicazione *social* (*youtuber, streamer, tiktokker, vlogger, gamer, podcaster, uploader*, o comunque denominati), i committenti (gli stessi *brand* o intermediari) dovranno sempre versare all’Inps la contribuzione relativa ai lavoratori dello spettacolo, al Fondo Pensione per i Lavoratori dello Spettacolo (FPLS). Chiaramente, a discapito di altre possibili alternative contributive.

Si tratta senza dubbio di una soluzione che va oltre le stesse previsioni e aspettative dell’Istituto. Il quale Istituto, come si può ricordare, con la propria circolare del 19.02.2025, n. 44 (*“Attività dei content creator. Profili previdenziali”*) aveva concepito la possibilità di inquadramenti variegati, e tutt’altro che uniformi, del-

le peculiari forme che può assumere l’attività promozionale, posta in essere dai *content creator* (si veda *“I content creator per l’INPS: uno, nessuno e centomila”*, Parisi-Broi, in [Sintesi n. 2/2025, pag. 10](#)).

In particolare, la circolare Inps n. 44/2025, riconoscendo come non esistano regolamentazioni di legge della figura dell’influencer (*“in assenza di specifiche disposizioni normative che le definiscano, si pone la questione dell’inquadramento e della qualificazione giuridica da ricondurre all’interno di un sistema di regole giuridiche costituito da principi e criteri lavoristici, fiscali e previdenziali, che attualmente non le contempla, ma che, tuttavia, allo stato attuale, rappresenta il parametro di riferimento per individuare, di volta in volta, la disciplina previdenziale applicabile a seconda delle concrete modalità con cui le rispettive attività sono realizzate e il relativo reddito prodotto”*), individuava tre potenziali inquadramenti previdenziali dell’attività dei protagonisti di *social* e piattaforme.

Infatti, a seconda dei casi considerati (nei fatti, tra loro, di divergenza davvero impercettibile alla comune sensibilità), per l’Istituto potrebbero esistere **creator-imprese commerciale**, con contribuzione soggetta alla Gestione ►

* Articolo anche su www.vetl.it.

commercianti dell'Istituto (*"Qualora l'attività di un professionista del settore in argomento sia la risultante di più attività, nelle quali gli elementi organizzativi prevalgano su quelli personali, cioè si abbia l'utilizzo prevalente dei mezzi di produzione rispetto agli elementi personali, così come, ad esempio, la vendita di video o la gestione di banner pubblicitari, allora si tratta di un'attività economica che rientra nel settore commerciale/terziario"*). Ma pure **creator-lavoratori autonomi**, soggetti, invece, alla Gestione separata dell'Inps (*"Laddove l'attività posta in essere assuma le caratteristiche della prestazione di servizi attraverso un lavoro senza vincoli di subordinazione o parasubordinazione, con prevalenza di attività personale e intellettuale, e al di fuori dell'esercizio di un'attività di impresa, e pertanto sia qualificabile come prestazione libero professionale, resta fermo l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335"*).

O, ancora, **creator-lavoratori dello spettacolo**, con contribuzione da destinare, appunto, al Fondo per le pensioni dei lavoratori dello spettacolo (*"quando non si limitino a caricare sulle piattaforme in rete contenuti video, ancorché negli stessi siano presenti inserimenti di prodotti a scopo promozionale, ma, sulla base di impegni assunti contrattualmente con un committente (brand o agenzia di intermediazione), svolgano attività remunerate volte alla realizzazione di prodotti audiovisivi con specifica destinazione pubblicitaria, allorché venga in rilievo lo svolgimento di un'attività riconducibile a quelle proprie delle categorie tabellate (ad esempio, attore di audiovisivi, regista di audiovisivo, indossatori, fotomodelli)"*).

La concretamente poco palpabile differenza tra le varie figure sopra descritte viene definita dalla circolare n. 44/2025, nel senso di considerare gli **influencer quali lavoratori dello spettacolo**, nell'ipotesi in cui vi sia una *"totale aggregazione tra promozione pubblicitaria e performance artistica"*. Al contrario, per

l'Inps, sarebbero da escludere dall'alveo dello spettacolo quelle **attività dei content creator in cui sono individuabili unicamente i caratteri dell'endorsement**.

Restano escluse dalla disciplina dell'obbligo previdenziale al FPLS le attività riconducibili a quelle di endorsement, nelle quali venga in rilievo il semplice abbinamento tra la notorietà del content creator e il prodotto e/o servizio, ossia il semplice uso dei prodotti, o i casi in cui nell'ambito dei contenuti personali dei propri profili social vengano introdotte mere inserzioni pubblicitarie, senza perciò porre in essere alcuna attività da parte dell'artista. In tali casi resta fermo l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata

L'*"endorsement"* (letteralmente, approvazione) consiste nell'accostamento, in forme negoziali di norma atipiche, di un prodotto a un personaggio noto (una *celebrity*, quali sono molti *influencer*), che abbia credibilità e visibilità presso il pubblico, così favorendo l'apprezzamento del *brand*.

Anche nel caso di meri *endorsement* -e non solo in quelle in cui la pubblicità venga offerta attraverso un video-spot riconoscibile come tale-, secondo le linee guida dell'AGCOM, vanno rispettate le previsioni sulla necessaria riconoscibilità commerciale del messaggio (non importa se recato con esternazioni personali in *vlog* e *POV*). Infatti, in applicazione del *Regolamento Digital Chart dell'Istituto dell'Autodisciplina Pubblicitaria*, codice di autodisciplina della comunicazione commerciale in digitale, alla stregua del D.lgs. n. 145/2007 (sulla pubblicità ingannevole) e D.lgs. n. 206/2005 (*"Codice del Consumo"* e sulle pratiche commerciali scorrette), tutti gli *influencer*, anche se agiscono con semplici accostamenti di prodotti alla propria persona (es. si pensi al caso di video in cui, mentre vengono raccontate esperienze personali, sia visibile, a margine dell'inquadratura, una famosa bevanda), sono tenuti a inseri- ➤

re nelle comunicazioni in rete diciture e indicazioni che evitino equivoci sullo scopo delle immagini diffuse (es. “#Pubblicità, #Advertising”, “#Sponsorizzato da ... brand/#Sponsored by ... brand”, “#ad” unitamente a “#brand”, “#adv” unitamente a “#brand”).

E ciò, a prescindere che si tratti di video “spontanei”, oppure pianificati e girati come veri *spot* (riconoscibili da tutti come tali, in quanto connotati dai modi e dalle forme di quelli televisivi): solo questi ultimi richiedono, indubbiamente, prestazioni attoriali per la loro produzione.

Tuttavia, qualunque declinazione commerciale del messaggio *social*, secondo la **sentenza n. 595 del 24 aprile 2026 del Tribunale di Milano, sezione lavoro**, farebbe scattare la presunzione di “attorialità” delle immagini caricate sulle piattaforme dal *content creator*.

Sulla possibilità di ricondurre le prestazioni degli *influencer* che compiono attività promozionali a prestazioni provenienti da soggetti inclusi tra i lavoratori dello spettacolo, e quindi soggetti a contribuzione del settore, si sono già espressi il Tribunale e la Corte d'Appello di Milano in un caso relativo a *influencer* che agivano quali indossatori e fotomodelli, sovrapponibile a quello odierno degli *influencer*-attori. L'evidenza del contenuto pubblicitario dei video viene del resto testimoniato anche dall'uso degli *hashtag* #ad, #adv o dell'indicazione “partnership retribuita”, come imposto dalla disciplina specifica prevista nel “Regolamento *Digital Chart* sulla riconoscibilità della comunicazione commerciale diffusa attraverso *internet*” emanato dall'Istituto dell'Autodisciplina Pubblicitaria.

Precisato come sia incontestabile che mai il legislatore ha inserito *influencer* e *content creator* tra i lavoratori dello spettacolo, nell'ancor oggi fondamentale D.lgs. CPS n. 708/1947 in materia di previdenza e assistenza nel settore,

in forza dello stesso approccio pragmatico e casistico adottato dal legislatore per delineare le categorie dei prestatori dello spettacolo, secondo la stessa giurisprudenza (cfr. Corte d'Appello di Milano, sez. lavoro, sentenza n. 1128/2023) **l'interprete è sempre tenuto a privilegiare un metodo di analisi concreto e tipologico**, incentrato sull'esame effettivo delle prestazioni rese.

In sostanza, solo cogliendo nelle circostanze di quanto viene concretamente agito dall'*influencer*, i tratti essenziali di una prestazione tipica dello spettacolo (nel caso, quella di “attore” pubblicitario), si potrebbe operare validamente la sussunzione tra una certa condotta materiale del *creator* e le figure tipizzate dal D.lgs. CPS n. 708/1947.

La qual cosa, in definitiva, dovrebbe significare che, **allo stato della normativa, l'influencer può essere considerato attore, semmai, solo a posteriori e a seguito di prova puntuale**, ma non *a priori* e in via generale, a prescindere da tale dimostrazione.

La sentenza n. 595/2026, del resto, oltre che la suddetta prassi dell'Inps, sembra ora superare *d'emblée* l'universalmente riconosciuta connotazione commerciale dell'attività dei *creator* quali *influencer marketing* (cfr. Delibera AGCOM, n. 7/24/CONS del 10.01.2024). Come noto, dal gennaio 2025, questi ultimi sono stati positivamente qualificati operatori del commercio, anche con l'attribuzione di un peculiare codice ATECO, 73.11.03, appositamente destinato, per l'appunto, agli *influencer marketing*, nell'ambito delle attività del settore delle agenzie pubblicitarie.

Ma, va da sé, ove s'affermi la natura commerciale dell'attività dei *creator*, come già riconosciuta anche dallo stesso Istituto, ciò non potrà che comportare una tendenziale e incompatibile destinazione della contribuzione, calcolata sui compensi da essi percepiti, alla Gestione commercianti -o alla Gestione separata-, piuttosto che al Fondo Pensione per i Lavoratori dello Spettacolo.

■ **M.R. Gheido** analizza gli aspetti da considerare nella gestione dei rapporti di lavoro con i familiari

RAPPORTI DI LAVORO CON FAMILIARI IN BILICO TRA SOLIDARIETÀ AFFETTIVA E VINCOLO CONTRATTUALE: CRITERIO DISCRIMINANTE*

A CURA **LUCA DI SEVO** CONSULENTE DEL LAVORO IN BOLLATE (MI)

L'instaurazione di rapporti di lavoro tra familiari è da sempre un ambito complesso da gestire, caratterizzato da una sottile linea di demarcazione tra la solidarietà affettiva e il vincolo contrattuale. Secondo l'orientamento consolidato della Corte di Cassazione e la prassi amministrativa, il criterio discriminante fondamentale è la convivenza: *Soggetti conviventi*: opera una presunzione di gratuità della prestazione, giustificata dal legame affettivo e dalla comunione di interessi. *Soggetti non conviventi*: la presunzione vira verso l'onerosità, sebbene rimanga superabile in presenza di prove contrarie.

Per qualificare un rapporto come subordinato tra familiari non è sufficiente la mera esecuzione della prestazione; è necessaria una prova rigorosa della subordinazione (eterodirezione) e dell'onerosità (retribuzione predefinita e tracciabile).

L'articolo oggetto di questa sintesi aiuta a chiarire i molteplici aspetti da considerare per coadiuvare gli imprenditori nella corretta gestione del rapporto di lavoro con i familiari.

1. Orientamenti giurisprudenziali e presunzioni

La giurisprudenza di legittimità ha stabilito criteri precisi per distinguere tra prestazioni rese *affectionis causa* (per affetto) e prestazioni derivanti da un contratto di lavoro.

La Distinzione basata sulla Convivenza.

In base alle sentenze della Cassazione (es. n. 3287/1986, n. 2281/2026), la valutazione si articola come segue:

Situazione	Presunzione	Onere della prova
Conviventi	Gratuità della prestazione	Ricade su chi sostiene l'esistenza di un rapporto di lavoro (prova rigorosa).
Non Conviventi	Onerosità (lavoro subordinato)	Ricade su chi nega il rapporto, dimostrando elementi di gratuità.

Superamento della presunzione di gratuità.

Anche in caso di convivenza, la gratuità può essere esclusa dimostrando i requisiti della subordinazione e dell'onerosità. Tale prova deve ►

* Sintesi dell'articolo pubblicato in *D&PL*, 14/2026, pag. 799 dal titolo *Rapporti di lavoro tra coniugi, parenti e affini*.

essere “precisa e rigorosa” e non è desumibile dal solo fatto che l’attività avvenga in un’impresa, se questa è organizzata con criteri prevalentemente familiari.

2. Requisiti della subordinazione nel lavoro familiare

Per configurare un rapporto di lavoro subordinato (*ex art. 2094 c.c.*) in ambito familiare, devono sussistere cumulativamente:

Onerosità tracciabile: percezione di una retribuzione predeterminata, versata tramite sistemi normativamente previsti nonché tracciabili e soggetta al regime fiscale dei lavoratori dipendenti.

Eterodirezione: esistenza di un potere di controllo, direzione e disciplina esercitato dal datore di lavoro sull’attività del familiare.

Qualità e quantità: analisi rigorosa della prestazione svolta rispetto alle direttive impartite.

3. Valutazione in base al tipo di impresa

La natura del datore di lavoro influenza il rigore dell’accertamento ispettivo e giurisprudenziale.

Imprese individuali e studi professionali: l’analisi è estremamente rigorosa. Per coniugi, parenti entro il terzo grado e affini entro il secondo grado conviventi, il rapporto si presume gratuito ed è escluso dall’obbligo assicurativo Inps, salvo prova contraria.

Società di persone: la subordinazione non può essere esclusa *a priori* nei confronti dei soci non legati da vincoli familiari al lavoratore. È necessario verificare l’apporto di capitale e i poteri del familiare (es. se è socio di maggioranza o amministratore unico). In assenza di convivenza o comunione d’interessi, il rapporto si presume oneroso.

Società di capitali: in linea generale, il rapporto intercorre con la persona giuridica e non con i singoli soci. Tuttavia, se la società è composta da soli due soci conviventi o se il familiare detiene la totalità dei poteri, il rapporto di lavoro potrebbe non essere convalidabile.

4. Fattispecie di lavoro non subordinato e occasionale

Esistono forme di collaborazione familiare che non configurano la subordinazione ma possono generare tutele o esenzioni diverse.

Parametri di occasionalità

Il Ministero del Lavoro definisce “occasionale” la prestazione che rispetta determinati limiti temporali e soggettivi, escludendo l’obbligo contributivo.

Soggetti: pensionati (parenti/affini) o familiari già impiegati a tempo pieno presso altri datori.

Limite temporale: 90 giorni nell’anno solare, frazionabili in 720 ore annue.

Settore agricolo: le prestazioni svolte da parenti e affini fino al quarto grado in modo occasionale (aiuto o obbligazione morale) non integrano mai un rapporto di lavoro.

Assicurazione Inail

Ai fini Inail, l’obbligo assicurativo scatta se la prestazione è ricorrente. È considerata “accidentale” (e quindi non assicurabile) la prestazione resa 1-2 volte al mese, per un massimo di 10 giornate all’anno.

Altre forme contrattuali

Collaborazioni in Gestioni speciali: ad esempio, i familiari coadiuvanti nell’artigianato (coniuge, figli, nipoti in linea retta, fratelli, ascendenti).

5. L’impresa familiare (art. 230-bis c.c.)

L’istituto tutela i familiari (coniuge, parenti entro il 3° grado, affini entro il 2°) che lavorano in modo continuativo nell’azienda, con il beneficio di alcuni “Diritti dei Familiari”: mantenimento proporzionato, partecipazione agli utili e agli incrementi, diritto di prelazione e diritti partecipativi.

Evoluzione giurisprudenziale: la Sentenza n. 148/2024 della Corte Costituzionale ha dichiarato l’illegittimità dell’art. 230-bis nella parte in cui non includeva il “convivente di fatto”, equiparandolo agli altri familiari e ga- ➤

rantendogli tutele piene (inclusi i diritti partecipativi e il lavoro “nella famiglia”).

6. Profili fiscali: deducibilità e tassazione

L'art. 60 del Tuir stabilisce una disciplina specifica per i compensi ai familiari dell'imprenditore.

Indeducibilità assoluta: non sono ammessi in deduzione i compensi corrisposti a:

Coniuge.

Figli (minori o inabili).

Familiari partecipanti all'impresa familiare.

Esclusioni e deroghe:

contributi previdenziali obbligatori rimangono deducibili.

I compensi erogati al coniuge o familiari che operano come professionisti autonomi (partita IVA) sono deducibili, poiché titolari di una posizione autonoma rispetto al committente. Nell'impresa familiare regolarmente costituita il compenso è deducibile in proporzione alla partecipazione.

Tassazione del percipiente: i compensi non ammessi in deduzione per il datore di lavoro non concorrono a formare il reddito complessivo del familiare che li riceve.

■ **P. Speciale** analizza la prima giurisprudenza sui licenziamenti nell'era dell'intelligenza artificiale

QUANDO L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE ENTRA NEL LICENZIAMENTO: LA DECISIONE DEL TRIBUNALE DI ROMA*

A CURA DI **ANTONELLA ROSATI** RICERCATRICE CENTRO STUDI FONDAZIONE CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO

L'Autore esamina la sentenza n. 9135 del 19 novembre 2025, con la quale il Tribunale di Roma ha convalidato la legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo di una grafica, nell'ambito di una procedura di riorganizzazione aziendale dovuta a crisi economica: parte delle mansioni della lavoratrice erano infatti state assorbite da un *manager*, anche grazie all'utilizzo di un *software* di intelligenza artificiale.

Vale la pena premettere che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo previsto dall'art. 3 della L. n. 604/1966 è possibile quando sussistono *“ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa”*.

La giurisprudenza costante, richiamata anche dalla Corte costituzionale¹, ha da tempo stabilito il principio secondo cui il giudice non può sindacare l'opportunità della scelta imprenditoriale, ma deve limitarsi a verificarne l'effettività e la non pretestuosità².

Così si legge nella sentenza in commento: *“Principio ispiratore della normativa concernente la tipologia del licenziamento oggettivo è che nel contrasto tra l'interesse del lavoratore alla conservazione del posto e quello del datore a*

espellere unità lavorative realmente non più funzionali all'esigenza dell'impresa è il secondo a prevalere.

Due sono le condizioni a tale scopo richieste: 1) la effettività delle esigenze aziendali richiamate nelle motivazioni del licenziamento; 2) un preciso nesso di causalità tra tali esigenze e il licenziamento”.

Nella sentenza in commento, prima ancora di evocare il tema dell'IA, il Tribunale ha ritenuto legittima la scelta datoriale in quanto fondata su una comprovata crisi economico-finanziaria dell'azienda, dimostrata da molteplici elementi documentali come la trasformazione societaria, le numerose risoluzioni di rapporti di lavoro, oltre allo sfratto per morosità.

In questo contesto, la decisione di sacrificare settori non legati al *“core business”* (lo sviluppo *software* e la *cyber intelligence*) è stata considerata una scelta organizzativa genuina e non una scappatoia per espellere la lavoratrice.

ONERE DELLA PROVA E OBBLIGO DI REPÊCHAGE

L'art. 5 della L. n. 604/1966 pone a carico del datore di lavoro l'onere di provare la sussistenza del giustificato motivo oggettivo.

Questo onere si estende alla dimostrazione dell'impossibilità di ricollocare il lavoratore in altre mansioni (c.d. obbligo di *repêchage*)³ ►

* Sintesi dell'articolo pubblicato in *D&PL*, 15/2026, pag. 856 dal titolo *Impatto dell'IA sul lavoro: primi licenziamenti*.

1. Corte Cost., 17 luglio 2024 n. 128.

2. Così tra le tante Cass., 4 aprile 2019 n. 9468.

3. Cfr. tra le tante, Cass., 18 gennaio 2022, n. 1386.

comprese le mansioni inferiori⁴ ma – come opportunamente precisato dal Tribunale di Roma – trattandosi di una prova negativa, può essere provato dal datore di lavoro anche per presunzioni.

Si è anche precisato che, trattandosi di prova negativa, è sufficiente che il datore di lavoro fornisca anche una prova indiziaria o presuntiva⁵, mentre l'indicazione di una posizione lavorativa disponibile da parte del lavoratore, poi riscontrata come inesistente, può essere utilizzata al fine di escludere la possibilità di reimpiego⁶.

Nel caso esaminato, secondo la sentenza, il datore di lavoro ha assolto pienamente a tale onere avendo dimostrato che:

- le posizioni lavorative restanti richiedevano competenze tecniche (sviluppo *software*, *cyber intelligence*) che la ricorrente non possedeva;
- l'organico aziendale si era drasticamente ridotto;
- le altre posizioni del *team design*, suggerite dalla lavoratrice, erano state soppresse o richiedevano competenze specifiche (*UX/UI design*) diverse da quelle della ricorrente.

IL RUOLO DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE NELLA MOTIVAZIONE

Il profilo più interessante della decisione non sta tanto nell'esito quanto nel modo in cui il Tribunale colloca l'intelligenza artificiale all'interno del ragionamento causale che puntella il giustificato motivo oggettivo.

È opportuno, infatti, precisare che l'IA non può valere da sola come ragione fondante il licenziamento, ma costituisce soltanto una delle ragioni che possono contribuire a rendere genuina la riorganizzazione aziendale dedotta dall'imprenditore come causa del recesso.

Nel caso di specie, la testimonianza del *Marketing Manager*, in questo senso, è stata deci-

siva per attestare la funzione rivestita dall'IA nel nuovo contesto aziendale: *“Ho iniziato a utilizzare gli strumenti di intelligenza artificiale perché è iniziata la decrescita della azienda... va detto gli strumenti di intelligenza artificiale non solo garantivano un alto livello di qualità ma permettevano di risparmiare economicamente e di velocizzare i tempi della prestazione lavorativa. In questo scenario ho iniziato sempre più a svolgere direttamente le mansioni di [ricorrente]...”*

L'IA, quindi, non ha sostituito la lavoratrice in modo automatico, ma ha permesso a un'altra figura aziendale (il *manager*) di avocarne e assorbirne le funzioni, corroborando la prova della soppressione effettiva del posto di lavoro e del nesso causale tra la crisi e il recesso.

IMPLICAZIONI PRATICHE: L'IA NON LICENZIA DA SOLA

La sentenza, al di là del richiamo all'intelligenza artificiale, si colloca nel solco della giurisprudenza consolidata, che continua a richiedere – per la legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo – un nesso causale tra la scelta organizzativa e la soppressione del posto di lavoro⁷.

Non vi è, dunque, l'introduzione di un nuovo “motivo tecnologico” di licenziamento: la tecnologia viene valutata come un fatto che incide sull'organizzazione del lavoro, ma che non altera i presupposti giuridici della fattispecie. Questo approccio appare particolarmente rilevante nel contesto attuale, caratterizzato da un crescente allarme mediatico sulle c.d. *redundancies* legate all'adozione di sistemi di intelligenza artificiale e dall'annuncio, soprattutto nei settori creativi e digitali, di radicali ristrutturazioni organizzative.

La pronuncia del Tribunale di Roma offre però un utile antidoto a letture semplicistiche: ➤

4. Cass., 28 febbraio 2019 n. 5997.

5. Cass., 18 febbraio 2019, n. 4672.

6. Cass., 22 novembre 2018, n. 30259/2018; Cass., 20 luglio 2020, n. 15401.

7. Cfr. Cass., 3 gennaio 2024, n. 87.

l'IA, di per sé, non licenzia nessuno, né può fungere da espediente argomentativo per giustificare scelte espulsive.

Ciò che resta decisivo, anche nell'era dell'automazione e degli algoritmi, è la prova della crisi o della razionalizzazione organizzativa, la coerenza della scelta imprenditoriale e il rispetto dell'obbligo di *repêchage*, che la tecnologia non può elidere.

In questa prospettiva, la flessibilità della nozione legale di giustificato motivo oggettivo

consente di assorbire l'innovazione tecnologica senza alterare le categorie tradizionali del diritto del lavoro.

La tecnologia rimane un mezzo delle riorganizzazioni aziendali, ma non ne diviene il fine né, tantomeno, può dar vita a una giustificazione autonoma del recesso.

Il giudizio sulla legittimità del licenziamento continua a giocarsi sul terreno dell'effettività, della non pretestuosità e della prova rigorosa delle alternative occupazionali mancate.

ADEMPIMENTI E NOVITÀ: L'AGENDA CHE ASPETTA GLI STUDI E LE AZIENDE DA LUGLIO 2026

A CURA DELLA REDAZIONE

Tre relatori, tre temi che cambiano concretamente il lavoro quotidiano di chi gestisce persone in azienda o assiste imprenditori e lavoratori. Il convegno organizzato dal Consiglio provinciale dell'Ordine di Milano con Ancl Up Milano e Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano del 28 aprile ha messo a fuoco il quadro che si apre nella seconda metà del 2026: una rivoluzione silenziosa sulla previdenza complementare, un cantiere aperto sulla sicurezza sul lavoro e una piattaforma digitale – il SIISL – ancora in rodaggio ma destinata a diventare l'infrastruttura delle comunicazioni obbligatorie. Ecco i punti che non si possono ignorare.

1. PREVIDENZA COMPLEMENTARE: DAL 1° LUGLIO NIENTE È COME PRIMA

Relatore: Stefano Sirocchi,
Consulente del Lavoro in Milano

Se c'è una notizia che merita attenzione immediata, è questa: **dal 1° luglio 2026 ogni nuovo assunto nel settore privato viene iscritto automaticamente a un fondo pensione.** Non serve che firmi, non serve che scelga. Se non fa nulla, è già dentro. È il passaggio dal vecchio silenzio-assenso all'adesione automatica vera e propria, introdotta dalla Legge di Bilancio 2026 (L. n. 199/2025) con la riscrittura dell'art. 8 del D.lgs. n. 252/2005.

Il meccanismo in parole semplici

Dal momento in cui un lavoratore viene assunto per la prima volta nel privato – lavoratori domestici esclusi – scatta l'iscrizione au-

tomatica al fondo pensione previsto dal contratto collettivo applicato in azienda. Se ne esistono più di uno, va al fondo che ha già il maggior numero di lavoratori dell'azienda iscritti. Se non c'è nessun accordo collettivo, il TFR finisce al Fondo Cometa, individuato come fondo “residuale” dal decreto ministeriale del 2020.

Il lavoratore ha **60 giorni dall'assunzione** per cambiare rotta: può scegliere un fondo diverso da quello di destinazione automatica, optare per un fondo aperto o un PIP, oppure – invocando la libertà garantita dall'art. 38 della Costituzione – rinunciare del tutto e tenere il TFR in azienda secondo le regole ordinarie del Codice civile. Dopo i 60 giorni, silenzio significa adesione definitiva.

■ Attenzione: chi sceglie un fondo individuale perde il contributo del datore

Se il lavoratore esercita l'opt-out scegliendo un fondo aperto o un PIP anziché il fondo collettivo, perde il diritto al contributo datoriale. Un elemento da comunicare con chiarezza al momento dell'assunzione.

Il nodo operativo: la retroattività

Qui emerge uno dei profili più delicati per chi fa paghe. I versamenti al fondo partono dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni, **ma coprono quanto maturato fin dal primo giorno di assunzione.** In altre parole, il *payroll* deve essere in grado di calcolare e versare anche le quote pregresse. Chi non ha ➤

aggiornato i sistemi gestionali in tempo rischia errori o ritardi nei flussi contributivi verso i fondi.

L'iscrizione alla previdenza complementare diventa un evento automatico, connaturato all'instaurazione del rapporto di lavoro.

Cosa devono fare HR e consulenti prima del 1° luglio

- Identificare il fondo pensione collettivo del CCNL applicato; in caso di più fondi, individuare quello con il maggior numero di iscritti in azienda.
- Aggiornare la documentazione di *onboarding*: l'informativa previdenziale è un documento obbligatorio da inserire nei documenti al momento dell'assunzione.
- Predisporre un modulo di dichiarazione per chi ha già avuto rapporti di lavoro precedenti - ovvero di prima occupazione - (posizione previdenziale progressiva).
- Verificare che i sistemi *payroll* gestiscano i flussi contributivi integrativi e la retroattività dei versamenti.
- Calcolare la media annua degli addetti: chi supera 60 dipendenti nel 2026-2027 dovrà versare al Fondo Tesoreria Inps.

■ La proroga sulla portabilità del contributo datoriale

La Legge n. 50/2026 (conversione del Decreto PNRR) ha spostato al 31 ottobre 2026 - rispetto all'originario 1° luglio - l'entrata in vigore della piena portabilità del contributo datoriale in caso di trasferimento di posizione. Una finestra in più per organizzarsi.

Le novità fiscali: il tetto sale, il bonus è reale

La Legge di Bilancio 2026 porta con sé anche buone notizie per i lavoratori già iscritti: il tetto annuo di deducibilità Irpef dei contributi sale da € 5.164,57 a € 5.300,00. Per chi ha

iniziato a lavorare dopo il 31 dicembre 2006, nei 20 anni successivi ai primi cinque di partecipazione al fondo, la deducibilità può arrivare fino a € 7.950,00 all'anno. Una leva da valorizzare nella comunicazione interna ai dipendenti. I fondi pensione continuano a beneficiare dell'aliquota agevolata del 20% sui rendimenti (contro il 26% ordinario) e del 12,5% per i titoli di Stato.

Nuove forme di erogazione: rendita a durata definita e rendita differita

Dal 1° luglio 2026 arrivano anche due nuove opzioni per chi va in pensione: la **rendita a durata definita** (rate annuali calibrate sulla speranza di vita residua) e la **rendita differita** (erogazione posticipata con proseguimento dell'accumulo). Aumenta anche il tetto del riscatto in capitale: dal 50% al 60% del montante. Statuti e regolamenti dei fondi devono essere adeguati entro il 1° luglio; si attendono ancora chiarimenti interpretativi della COVIP.

2. SICUREZZA SUL LAVORO: UN CANTIERE SEMPRE APERTO

Relatore: Andrea Asnaghi,

Consulente del Lavoro in Paderno Dugnano (Mi)

Due provvedimenti distinti, un messaggio univoco: **la normativa sulla sicurezza si fa più stringente, più digitale e, in alcuni punti, più sanzionatoria**. La Legge PMI (L. n. 34/2026) interviene sull'organizzazione e sulla formazione delle piccole imprese; il Decreto sicurezza (L. n. 198/2025) ridisegna invece una serie di obblighi trasversali che riguardano tutte le dimensioni aziendali.

Lavoro agile: finalmente dentro il T.U., ma ora ci sono le sanzioni

Chi gestisce risorse umane sa bene che l'obbligo di consegnare l'informativa scritta sui rischi del lavoro agile esisteva già dal 2017 (L. n. 81/2017, art. 22). La novità della L. n. 34/2026 non è quindi l'obbligo in sé, bensì il fatto che **ora è inserito strutturalmente nel D.lgs. n. 81/2008 e porta con sé sanzioni** ►

penali: arresto da due a quattro mesi o ammenda da € 1.708,61 a € 7.403,96 a carico di datore di lavoro e dirigente. Chi non ha mai formalizzato questo adempimento deve farlo ora. L'informativa va consegnata **almeno una volta l'anno** al lavoratore e al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

■ **Criticità: molte aziende con smart working non hanno mai predisposto questa informativa**

La norma del 2017 era spesso disapplicata perché priva di sanzione esplicita. Ora il rischio è concreto. La verifica dell'esistenza e dell'aggiornamento di questo documento è urgente per tutte le aziende con lavoratori agili.

Patente a crediti: le sanzioni raddoppiano

Per i cantieri, la stretta continua. Chi opera senza patente a crediti o con un punteggio sotto i 15 punti rischia ora una sanzione minima di € 12.000,00, il doppio rispetto ai precedenti € 6.000,00. La decurtazione dei punti scatta **già alla notifica del verbale di accertamento**, senza aspettare l'esito definitivo. E in caso di lavoratore in nero, si perdono **5 punti per soggetto** (prima era 1). Tutto questo per gli illeciti commessi a partire dal 1° gennaio 2026.

La valutazione del rischio violenza e molestie: un nuovo obbligo per tutti

Forse il tema più inatteso della relazione, ma destinato a diventare centrale: il Decreto sicurezza introduce **l'obbligo per il datore di lavoro di valutare il rischio di violenza e molestie** nei confronti dei lavoratori, con aggiornamento del DVR e predisposizione di misure di prevenzione. L'obiettivo è tutelare non solo la sicurezza fisica, ma anche quella morale e psicologica. Il riferimento è alla UNI PDR 125 e al sistema di *whistleblowing*. In termini pratici: il DVR di molte aziende deve essere aggiornato.

Obbligo valutazione rischio violenza e molestie. Tutelare non solo la sicurezza fisica, ma anche quella morale e psicologica.

Il fascicolo elettronico del lavoratore: il futuro è già qui (quasi)

Ogni attività formativa in materia di sicurezza svolta da un dipendente dovrà essere registrata nel proprio **fascicolo elettronico del lavoratore**, destinato a confluire nella piattaforma SIISL quando questa sarà operativa. Questo strumento consentirà ai datori di lavoro di pianificare meglio la formazione ed evitare duplicazioni e, agli organi di vigilanza, di verificare in tempo reale il rispetto degli obblighi formativi. Con il nuovo Accordo Stato-Regioni (ASR) non ci sono più dubbi: al dipendente va consegnata la certificazione dei corsi frequentati.

Altre novità da non sottovalutare

- Sorveglianza sanitaria: le visite mediche devono svolgersi in orario di lavoro (tranne le preassuntive). Il medico competente deve informare i lavoratori sull'importanza della prevenzione oncologica.
- RLS nelle piccole imprese: anche le aziende sotto i 15 dipendenti devono garantire l'aggiornamento periodico del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.
- DPI: il datore di lavoro risponde della manutenzione e dell'igiene dei dispositivi di protezione individuale – incluse divise e tute qualificate come DPI – a proprie spese.
- Studenti e tirocinanti: la tutela Inail per gli infortuni in itinere si estende ai percorsi di alternanza scuola-lavoro (*ex* PCTO). Vietate le convenzioni per mansioni ad alto rischio.
- Revisione aliquote Inail: dal 1° gennaio 2026 scatta automaticamente il meccanismo di "oscillazione *in bonus*" per le imprese virtuose, escluse quelle con condanne per violazioni gravi negli ultimi due anni. ➤

■ Il nodo irrisolto: il SIISL non funziona ancora

Il portale SIISL è ritenuto strategico anche per la sicurezza (fascicolo elettronico, badge di cantiere). Al 28 aprile 2026 risultava però ancora non operativo, con conseguente rinvio dell'obbligo di comunicare preventivamente le *vacancy* per le assunzioni agevolate, originariamente previsto dal 1° aprile. Una fonte di incertezza che pesa su chi deve pianificare gli adempimenti.

3. IL SIISL: LA PIATTAFORMA CHE CAMBIA LE REGOLE DEL GIOCO

Relatore: Riccardo Bellocchio, Consulente del Lavoro in Milano

C'è chi l'ha accolta con entusiasmo e chi – con il pragmatismo un po' disilluso del Ragionier Fantozzi – la guarda con sospetto. Ma il SIISL, il **Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa**, è una realtà con cui prima o poi tutti dovranno fare i conti. Dal 1° aprile 2026 è entrato in fase sperimentale. Non è ancora obbligatorio, non funziona ancora a pieno regime, ma la direzione è segnata.

Cosa è, in concreto

Il SIISL è la nuova piattaforma del Ministero del Lavoro che ambisce a centralizzare in un unico posto le **Comunicazioni Obbligatorie (CO UNILAV)**, le *vacancy* (annunci di lavoro) collegate ai benefici contributivi e, in prospettiva, il fascicolo elettronico del lavoratore con i dati formativi in materia di sicurezza. È strutturato in due binari operativi distinti.

Il **Track 1 (Comunicazioni)** abilita all'inserimento delle CO UNILAV ed è accessibile a datori di lavoro, intermediari e Consulenti del Lavoro ai sensi della Legge n. 12/1979 – ovvero tutti i CdL già abilitati. Per questo *track* non servono passaggi aggiuntivi.

Il **Track 2 (Vacancy)** abilita alla pubblicazio-

ne di annunci di lavoro collegati ai benefici contributivi. Qui le cose si complicano: i Consulenti del Lavoro non sono abilitati di *default*. Per operare su questo *track* occorre **ottenere una delega dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro**, l'Agenzia per il lavoro del Consiglio Nazionale dell'Ordine (Autorizzazione ministeriale 19009/2007). La procedura prevede registrazione, pagamento e invio della delega; il requisito indispensabile è essere iscritti all'Ordine e in regola con la formazione continua obbligatoria.

Il sistema SIISL introduce un collegamento strutturale tra la pubblicazione della *vacancy* e la fruizione del beneficio contributivo. Questo nesso garantisce trasparenza, tracciabilità.

Le criticità che emergono chiaramente

Bellocchio non ha nascosto le incertezze che circondano il sistema. La più evidente: **al 28 aprile 2026 il SIISL non era ancora funzionante**. L'obbligo di comunicare preventivamente le *vacancy* per le assunzioni agevolate – previsto dall'aprile 2026 – è stato rinviato proprio perché la piattaforma non era pronta. Una condizione che genera incertezza operativa per chi deve pianificare assunzioni con incentivi.

■ Criticità aperta: il SIISL non è ancora operativo

La fase sperimentale non modifica le procedure esistenti per i benefici contributivi: continuano ad applicarsi le circolari e i messaggi Inps già pubblicati. Il SIISL integra ma non sostituisce (ancora) le disposizioni vigenti. Monitorare gli aggiornamenti è indispensabile.

Cosa fare da subito

- Verificare l'accesso al SIISL sul portale Ser- ➤

vizi Lavoro del Ministero e familiarizzare con l'interfaccia del *Track 1* (CO UNILAV).

- Se si intende operare sulle *vacancy* (*Track 2*), avviare la procedura di delega con la Fondazione Consulenti per il Lavoro: registrazione, pagamento, invio delega.
- Non dismettere i canali regionali per le CO: il SIISL è alternativo, non sostitutivo, almeno per ora.
- Seguire gli aggiornamenti del Portale Servizi Lavoro del Ministero e del sito istituzionale Inps per le istruzioni operative.

La bussola per il secondo semestre

Tre temi, una sola certezza: **il secondo semestre 2026 richiede preparazione, non im-**

provvisazione. La riforma della previdenza complementare ha una scadenza precisa e obblighi concreti da assolvere prima del 1° luglio. La sicurezza sul lavoro continua ad aggiornarsi su più fronti, con nuove sanzioni e nuovi adempimenti documentali. Il SIISL è ancora in fase di rodaggio, ma i consulenti che si attrezzeranno per tempo avranno un vantaggio competitivo reale.

Il convegno del 28 aprile ha offerto gli strumenti per affrontare questa stagione con consapevolezza. Le *slide* dei relatori – Stefano Sirocchi, Andrea Asnagli e Riccardo Bellocchio – sono disponibili a questo [link](#) e rappresentano il riferimento tecnico di base. Il lavoro di aggiornamento, come sempre, continua.



Da sinistra a destra, Letizia Cirillo, Presidente e Co-founder Mykes Srl Impresa sociale, Annalisa Rosiello, Legale di riferimento della Camera del Lavoro di Milano sulle materie delle disfunzioni lavorative e discriminazioni, Stefano Passerini, Direttore settore Lavoro, Welfare e Capitale Umano di Assolombarda Milano, Luciana Mari, Responsabile Consulenti del Lavoro per il Sociale della Fondazione Cdl Milano, Potito di Nunzio, Presidente Ordine Consulenti del Lavoro di Milano, Anna Maria Gandolfi, Consigliera Regionale di Parità Mirko Altimari, Professore Associato di Diritto del Lavoro nella Facoltà di Economia e commercio presso Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano.

(DIS)ORIENTAMENTO GIOVANILE: LAVORO, FAMIGLIA, SALARIO, TRASPARENZA, VALORI. UNA GIORNATA CHE SI È MOSSA SU DUE BINARI

DI **LUCIANA MARI** COORDINATRICE COMMISSIONE CONSULENTI DEL LAVORO PER IL SOCIALE
E **MORENA MASSAINI** CONSULENTE DEL LAVORO IN MILANO

L'8 maggio scorso, presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, il Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano ha organizzato, con Ancl Up Milano e Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano, il convegno *"(Dis)Orientamento giovanile. Su lavoro, famiglia, salario, trasparenza, valori"*, articolato in due tavole rotonde. L'appuntamento, che ha ottenuto anche il patrocinio di Regione Lombardia e Comune di Milano, è stato pensato per dialogare con la tappa milanese del *truck tour "Il lavoro viaggia con noi"*, il laboratorio mobile, giunto alla terza edizione, che la Fondazione Consulenti per il Lavoro – Agenzia per il Lavoro del Consiglio Nazionale dell'Ordine – porta in giro per l'Italia. Il *truck* (sostato per l'occasione in largo Gemelli) e le attività che vengono proposte, in-

tendono offrire ai giovani momenti dedicati all'orientamento, alla legalità e alla sicurezza sul lavoro: agli studenti vengono offerti *desk* tematici per l'analisi delle attitudini e la redazione di un primo *curriculum*, oltre a *videogame* e giochi a *quiz* per testare le competenze acquisite, secondo la formula di contenuti "seri" proposti in modo coinvolgente.

Come ha ricordato in apertura del convegno il Presidente dell'Ordine di Milano, **Potito di Nunzio**, la Fondazione Consulenti per il Lavoro gestisce una rete di circa 2.500 colleghi delegati e può a buon diritto essere definita la più grande agenzia per il lavoro d'Italia. Mentre il *truck* offriva al pubblico esterno un punto di contatto concreto con il mondo del lavoro, il convegno in aula ha posto agli ospiti due grandi domande: dove va la percezione del lavoro tra i giovani, e se il sinallagma classico ►

**(Dis)Orientamento giovanile:
lavoro, famiglia, salario, trasparenza, valori.
Una giornata che si è mossa su due binari**

“lavoro-retribuzione” sia ancora sufficiente a rappresentare il rapporto di lavoro contemporaneo.

Presenti anche Stella Crimi, Vice Presidente Ancl Up Milano e Dario Zangani, consigliere di amministrazione della Fondazione per il lavoro che hanno portato i saluti istituzionali.



COME È NATO IL CONVEGNO

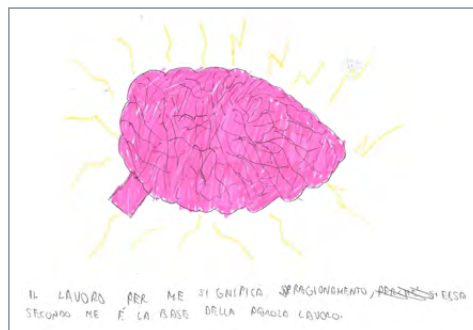
L'idea del convegno nasce direttamente dall'attività sul campo della Commissione Consulenti del Lavoro per il Sociale dell'Ordine di Milano, coordinata da **Luciana Mari**. Negli ultimi anni i consulenti del lavoro hanno incontrato decine di classi delle scuole superiori milanesi – terza, quarta e quinta – chiedendo agli studenti, senza alcuna indicazione preliminare, una sola domanda: «*Che cos'è il lavoro per te?*». Dalla ripresa *post-Covid* fino al 30 aprile 2026 sono state coinvolte 35 classi, per un totale di 2.625 studenti, ai quali è stato chiesto di rispondere anche attraverso disegni e scritti. Il materiale raccolto – sintetizzato in un video proiettato in apertura del convegno – restituisce una rappresentazione del lavoro fatta spesso di immagini severe (la bara, le manette, una prigionia, persino una lapide con la scritta “un altro morto per il lavoro in Italia”) e di parole ricorrenti come fatica, sacrificio, *stress*. Da qui il titolo della giornata: orientamento, ma anche – e prima ancora – disorientamento. Nasce da questa consapevolezza la scelta di riunire attorno allo stesso tavolo istituzioni, mondo accademico, imprese, professionisti e giuristi, con l'obiettivo di analizzare insieme lo scarto tra la percezione dei ragazzi e la realtà del lavoro.

PRIMA TAVOLA ROTONDA — La percezione del lavoro negli adolescenti e il ruolo educativo di famiglia e istituzioni

Moderata da **Potito di Nunzio**, la prima tavola rotonda ha visto la partecipazione di **Alessia Cappello**, Assessora allo Sviluppo

Da sinistra a destra: Stefano Gheno, Psicologo e Professore in Gestione delle risorse umane nella facoltà di Scienze Politiche e Sociali presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, Alessia Cappello, Assessora allo Sviluppo Economico e Politiche del Lavoro Comune di Milano, Potito di Nunzio, Presidente Ordine Consulenti del Lavoro di Milano, Pietro Galeone, in rappresentanza di Afol Metropolitana di Milano, Luciana Mari, Responsabile Consulenti del Lavoro per il Sociale della Fondazione Cdl Milano.

Economico e Politiche del Lavoro del Comune di Milano, **Pietro Galeone**, in rappresentanza di AFOL Metropolitana di Milano, **Stefano Gheno**, psicologo e professore in gestione delle risorse umane all'Università Cattolica, e **Luciana Mari**, responsabile della Commissione Consulenti del Lavoro per il Sociale della Fondazione Consulenti del Lavoro Milano. L'Assessora **Simona Tironi**, Regione Lombardia, prevista in collegamento da remoto, non ha potuto partecipare per sovrappiù impegni istituzionali.



Disegno realizzato da uno studente.

Luciana Mari ha introdotto i lavori illustrando l'esperienza condotta nelle scuole e il contesto in cui matura la percezione dei giovani: un quadro segnato da incertezze sanitarie, geopolitiche ed economiche, in cui il futuro si accorcia fino a coincidere con il presente. Da ►

(Dis)Orientamento giovanile: lavoro, famiglia, salario, trasparenza, valori. Una giornata che si è mossa su due binari



qui la trasformazione del lavoro da progetto di vita a sequenza di esperienze in cui il ragazzo cerca sostenibilità e senso, mostrandosi più flessibile ma anche più selettivo, fino a dire di no a un'occupazione percepita come instabile, poco remunerativa o priva di prospettive. Significativa la nuova domanda che la Commissione porta nelle aule scolastiche: non più “che lavoro vorrai fare da grande?”, ma “che idea di lavoro ti stai costruendo?”.

Tra le evidenze emerse dall'indagine, Luciana Mari ha richiamato in particolare la percezione, molto forte tra i ragazzi, di una mancata valorizzazione di sé: il lavoro diventa un sostentamento per arrivare a qualcosa, non lo spazio in cui realizzare ciò che si vuole essere, né la passione che pure lo abita. Resta, piuttosto, un “devo fare” che ricorre nei loro racconti e che si concretizza in *stress* e fatica, perché è tale anche l'ambiente che li circonda. Di qui un'ipotesi che gli stessi consulenti del lavoro hanno messo sul tavolo: parte del problema arriva dagli adulti, dai genitori che tornano a casa stanchi, stressati, frustrati, e che i ragazzi osservano da vicino. I figli percepiscono quella frustrazione e per questo non vogliono un lavoro così: vogliono un lavoro che consenta loro di stare in famiglia, di non fare ciò che invece i genitori hanno fatto sottraendo tempo, energie e considerazioni alla famiglia stessa.

L'Assessora **Alessia Cappello** ha apprezzato l'impostazione del convegno, che ha ribaltato il punto di vista, partendo non da quello che istituzioni, università e mondo del lavoro pen-

sano dei giovani, ma da ciò che ragazze e ragazzi raccontano del lavoro. Un racconto, ha rilevato, in larga parte negativo – fatica, sacrificio, l'impossibilità di tenere insieme una vita personale e una vita professionale – e che è però quello che gli adulti hanno mostrato loro. Da qui la necessità di costruire un'alleanza tra consulenti del lavoro, mondo della formazione, istituzioni, aziende e professionisti per restituire ai giovani un'immagine diversa del lavoro: realizzazione personale, costruzione del sé, passione, anche divertimento in ciò che si fa, prima di tutto realizzazione dei propri valori, intenti e desideri. Su questa linea ha richiamato due progetti del Comune di Milano centrati sull'idea di *role model*: *Mentorship Milano*, dedicato all'*empowerment* femminile, oggi alla terza edizione, che mette in contatto ragazze fra i 18 e i 35 anni con donne in posizioni apicali, e *Osserva Lavoro Milano*, ispirato al *job shadowing* statunitense, che consente a ragazze e ragazzi di osservare da vicino il professionista che svolge il mestiere che stanno studiando, così da costruire aspettative più allineate alla realtà e più veritiere su ciò che il lavoro è davvero.

Pietro Galeone, da consigliere di amministrazione di AFOL Metropolitana ed economista del lavoro, ha portato al tavolo il lavoro che l'Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro svolge nel territorio milanese, sia nei centri di formazione professionale, sia come servizio ai comuni consociati attraverso *webinar* di orientamento rivolti a studenti e genitori delle scuole pubbliche e secondarie. Il cuore del suo intervento si è però spostato sulla nozione stessa di “disorientamento”: orientare i giovani al lavoro, ha osservato, ma a quale lavoro? Un mondo del lavoro in continuo cambiamento, bombardato da transizioni simultanee – ecologica, digitale, dell'intelligenza artificiale, geopolitica – cui si aggiunge una transizione demografica che mette sotto pressione lo stesso sistema previdenziale, con sempre meno giovani chiamati a ►

**(Dis)Orientamento giovanile:
lavoro, famiglia, salario, trasparenza, valori.
Una giornata che si è mossa su due binari**

non godono più di buona salute o sono in larga parte venute meno. Le agenzie educative che oggi parlano davvero ai giovani sui temi del lavoro, ha osservato, sono due *social media*: Instagram e TikTok. La quantità di messaggi che inviano al *target* adolescente è incomparabilmente superiore a qualunque attività di orientamento o formazione, peraltro con due specializzazioni opposte. Instagram comunica l'immagine del lavoro vincente: "ho avuto successo e vi mostro come si fa". TikTok fa l'esatto contrario: racconta tutto ciò che di tremendo, brutto e ingiusto succede nel lavoro, spesso attraverso brevi narrazioni in *point of view* in cui il protagonista – di solito vittima – mostra il lavoro "dal proprio punto di vista". Nessuna famiglia, ha concluso, può oggi garantire un'esposizione comunicativa di quella portata.

Tra i punti operativi che ha lasciato, il Prof. Gheno ha insistito anche su un'altra premessa: il cambiamento è inevitabile, e altrettanto inevitabilmente faticoso. "Il cambiamento è un lavoro", ha detto, ed è un lavoro che non esiste senza fatica. Su questo, ha aggiunto, la generazione degli adulti è in realtà molto più spaventata di quella giovanile: la fatica, per gli adulti, è sempre stata un'obiezione, e proprio per superarla è stato inventato il senso del dovere. Se la fatica fosse percepita come normale, non ci sarebbe bisogno di dire che "si deve". Riconoscere l'inevitabilità del cambiamento e della fatica che lo accompagna, secondo Stefano Gheno, è il primo passo per non scaricare sui giovani problemi che appartengono in realtà agli adulti.

Nel breve scambio finale Gheno è tornato sul tema del "lungo periodo", suggerendo che progettare a lungo termine significhi oggi costruire scenari più che linearità, e ha ripreso la nozione di *simpatia umana* come motore del *problem solving*: prendere in carico l'altro – collaboratore, datore di lavoro, persona che si incontra nel volontariato – come "punto di novità nella propria esistenza" e non come problema da rimuovere.

LE CONCLUSIONI DI POTITO DI NUNZIO

A chiusura del primo tavolo, **Potito di Nunzio** ha condensato il senso del confronto in una indicazione operativa: «Se collaboriamo di più, forse qualcosa in più facciamo». Ha sottolineato come i Consulenti del Lavoro siano presenti là dove altri non arrivano – nelle realtà medio-piccole prive di rappresentanza imprenditoriale e sindacale – in contatto quotidiano sia con gli imprenditori sia con i lavoratori. Per questo, quando si presentano da soli rischiano di non essere ascoltati abbastanza, mentre se fanno gruppo con il Comune, l'Università e le altre istituzioni la voce della categoria assume un peso diverso. Da qui l'auspicio di un'alleanza stabile tra i soggetti seduti al tavolo, declinata anche con quella "simpatia umana" richiamata dal professor Gheno.

SECONDA TAVOLA ROTONDA — Lavoro e retribuzione: va cambiato il sinallagma?

Moderata da **Luciana Mari**, la seconda tavola rotonda ha riunito **Mirko Altimari**, Professore associato di Diritto del lavoro presso la Facoltà di Economia dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, **Letizia Cirillo**, Presidente e *co-founder* di Mykes srl Impresa Sociale, **Potito di Nunzio**, **Anna Maria Gandolfi**, Consigliera di Parità Regionale, **Stefano Passerini**, Direttore Settore Lavoro, Welfare e Capitale Umano di Assolombarda, e **Annalisa Rosiello**, legale di riferimento della Camera del Lavoro di Milano sulle materie delle disfunzioni lavorative e delle discriminazioni.

La moderatrice ha aperto i lavori partendo da un principio costituzionale – il compenso adeguato, proporzionato e dignitoso – per chiedere se il sinallagma classico "prestazione-retribuzione" sia ancora un equilibrio attuale, alla luce della percezione emersa dal primo tavolo, della pluralità di forme contrattuali, della digitalizzazione e dei nuovi bisogni.

Mirko Altimari ha risposto dal punto di vista del giurista: proprio perché si sta andando oltre, è necessario partire dalle fondamenta ►

(Dis)Orientamento giovanile: lavoro, famiglia, salario, trasparenza, valori. Una giornata che si è mossa su due binari

del sinallagma. Richiamandosi alla scuola di diritto del lavoro di Luigi Mengoni, Mario Napoli e Tiziano Treu, ha rivendicato il ruolo del giuslavorista non come rifiuto della logica contrattuale ma come strumento per correggerne le storture, mettendo in guardia dall'evo-care un generico "diritto sociale" privo di basi giuridiche solide. Il riferimento all'articolo 36 della Costituzione lo ha portato a parlare non solo di salario giusto, ma di *lavoro giusto* che quel salario presuppone. Per Altimari il salario non basta più, ma resta la base senza la quale "crolla il castello": l'orizzonte valoriale del diritto del lavoro italiano – che mette al centro la persona che lavora nelle varie forme previste dal Legislatore – è il punto da cui ripartire, anche attraverso un'alleanza istituzionale che metta in campo riforme con visione di lungo periodo.

L'intervento della **Consigliera di Parità Regionale Anna Maria Gandolfi** ha portato il tavolo sui numeri del divario di genere: un *gender pay gap* attorno al 20-22%, che si annida soprattutto nel salario accessorio, nelle carriere e nei premi più che nel minimo contrattuale. La maternità resta, ancora oggi, la prima fonte di discriminazione nei casi che arrivano alle Consigliere di Parità, con conseguenze gravissime di lungo periodo, fino alle pensioni femminili oggi in larga parte al di sotto dei mille euro. Da qui un appello a politiche attive nazionali concrete – sul modello, ma in misura ben più ampia, dei bandi regionali lombardi – e un richiamo a non lasciare sole le aziende di fronte alle assenze per maternità, sostenendole con incentivi e decontribuzione.

Stefano Passerini ha portato lo sguardo delle imprese rappresentate da Assolombarda. Il *welfare* aziendale, ha spiegato, non è più una scelta accessoria ma una componente strategica, perché lo scambio "tempo di lavoro contro retribuzione" non è più sufficiente né giuridicamente né nella percezione del valore. Il giu-

sto salario diventa oggi coerenza tra ruolo, competenze e aspettative, alla quale concorrono elementi qualitativi: il tempo, il contenuto e il senso del lavoro, la crescita professionale, l'*employability* futura, i servizi di *welfare* intesi non più come *fringe benefit* ma come vere e proprie infrastrutture sociali. La sintesi: il *welfare* non solo integra il salario, ne aumenta il valore e la percezione motivazionale per il lavoratore.

Letizia Cirillo, già giudice del Tribunale per i minorenni di Milano e oggi Presidente e *co-founder* di *Mykes* srl Impresa Sociale, ha portato la prospettiva di chi ha osservato dall'interno la crisi della famiglia come agenzia educativa: nel corso del suo mandato al Tribunale dei minorenni la casistica giudiziaria è cresciuta del 40%. Da qui l'idea di intervenire "prima che i cocci esplodano", trasferendo il metodo multidisciplinare dell'emergenza in un'azione di *welfare* di accompagnamento e promozione del benessere. Anche le piccole e medie imprese, ha sostenuto, possono fare la propria parte: non con un *welfare* a catalogo, ma costruendo reti tra imprese e integrando *welfare* aziendale e *welfare* territoriale, in una logica di corresponsabilità sociale che riconosca come anche il modo di "abitare" il lavoro accresca il valore della proposta lavorativa.

Annalisa Rosiello ha cambiato prospettiva tornando ai giovani, partendo da una propria esperienza professionale: il primo caso di *mobbing* che la avvicinò a queste tematiche, vissuto al fianco di un lavoratore di un'impresa metalmeccanica accompagnato in studio dalla moglie e dal figlio adolescente. Da qui la riflessione: i ragazzi di oggi, soprattutto quelli ancora senza carichi familiari, non tollerano più *mobbing*, *straining*, *stress* lavorativo, e tanto meno molestie. La normativa, dalla Convenzione di Istanbul alla Convenzione OIL fino alla Legge n. 125 modificata dalla legge Gribaudo-Ciprini – che ha ridefinito la no- ➤

(Dis)Orientamento giovanile: lavoro, famiglia, salario, trasparenza, valori. Una giornata che si è mossa su due binari

zione di discriminazione indiretta nei turni, negli orari, nello *smart working* – impone una soglia di tolleranza zero. Da qui un ruolo specifico riconosciuto ai consulenti del lavoro: essendo il primo punto di contatto delle imprese, possono orientarle a praticare effettivamente la tolleranza zero alla minima avvisaglia di *mobbing*, accanimento disciplinare o molestie. La Repubblica italiana, ha ricordato, è fondata sul lavoro: integrare il sinallagma significa allora aggiungere alla retribuzione un'idea di lavoro pulito, onesto, dignitoso, sicuro, sano – richiamando la definizione di salute come “completo benessere fisico, mentale e sociale” data dall'OMS fin dal 1948.

Potito di Nunzio, intervenuto come Presidente dell'Ordine, ha portato la voce di chi osserva quotidianamente il rapporto tra imprese e lavoratori. Oggi convivono nelle aziende quattro – e, in parte, cinque – generazioni, con aspettative differenti rispetto al sinallagma: chi punta sul salario e sulla pensione, chi mette al primo posto flessibilità, *smart working* e bilanciamento vita-lavoro. Il sinallagma, ha detto, non va cambiato ma arricchito: la retribuzione si compone di trattamento economico complessivo, in cui il *welfare* entra a pieno titolo, e la contrattazione collettiva deve tenere conto dei nuovi bisogni. Critico sul fatto che la previdenza complementare, parte importante del salario differito, sia poco compresa dai giovani che vi aderiscono in misura ridotta, con un conseguente impoverimento futuro. Il *welfare* obbligatorio introdotto dai contratti collettivi va letto non come adempimento ma come occasione di dialogo con i lavoratori per conoscerne i bisogni effettivi. Tra le criticità sottolineate: la trasformazione dello *smart working* in fattore di attrazione decisivo nei colloqui, con un capovolgimento del rapporto candidato-azienda; la necessità di ripensare la formazione come processo continuo nell'era della longevità professionale; e soprattutto il nodo del modello contrattuale a

due livelli, oggi inadeguato in un Paese in cui il 95% delle imprese ha meno di 10 dipendenti e in cui, a parità di mansione, si registra un divario salariale del 26-27% tra piccole e medie imprese. Da qui anche un appello a Mirko Altamari: il diritto del lavoro deve trasmettere, oltre alle regole, anche un modello di gestione della risorsa umana, perché la centralità della persona è ciò che dà senso a tutto l'impianto.

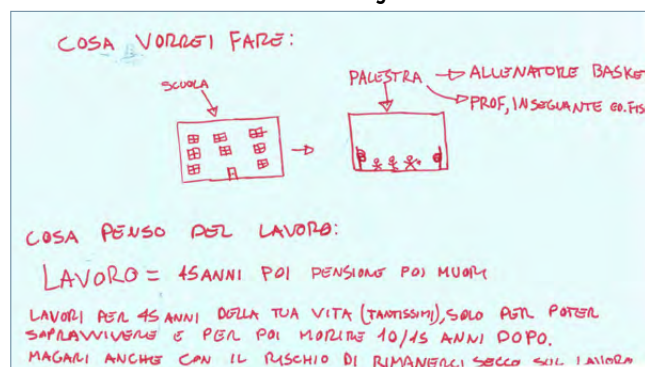
LE CONCLUSIONI DI LUCIANA MARI

Nel chiudere la seconda tavola rotonda – e l'intera mattinata – **Luciana Mari** ha tirato le fila di un confronto interdisciplinare che non ha mai cercato la soluzione facile. Il messaggio finale: il sinallagma non va spezzato, ma ricostruito in un contesto profondamente cambiato. Non esiste una sola responsabilità, e non esiste una soluzione semplice. Il diritto da solo non basta, come non basta il mercato; non si può chiedere ai giovani di adattarsi, né lasciarli soli a farlo senza confronto e sostegno. Il lavoro non è solo una voce economica o un contratto da firmare: è valore. E l'equilibrio tra lavoro e retribuzione non va spezzato, ma ricostruito – iniziando a parlare del lavoro in modo realistico, e magari anche non rassegnato.

Per la registrazione integrale dell'evento si rinvia al sito della Fondazione Consulenti per il Lavoro (www.fondazioneilavoro.it).

[Qui](#) le foto scaricabili.

Disegno realizzato da uno studente.



IL RAPPORTO DI APPRENDISTATO

■ **Dalle botteghe del Novecento al moderno contratto formativo: l'evoluzione dell'apprendistato nella legislazione italiana**

DI ARMANDO PROIA CONSULENTE DEL LAVORO IN MILANO

Il Regio Decreto Legge del 21 settembre 1938, n. 1906, convertito nella Legge del 2 giugno 1939, n. 739, ha contemplato per la prima volta la figura dell'apprendista, individuandolo in *“chiunque è occupato in un'azienda industriale o commerciale con lo scopo di acquistare la capacità necessaria per divenire lavoratore qualificato mediante addestramento pratico e la frequenza, ove siano istituiti, dei corsi per la formazione professionale”*.

La Costituzione della Repubblica, successivamente, ha affrontato l'argomento della formazione professionale in tre punti, ovvero:

- nell'art. 35, secondo comma, con le parole *“La Repubblica (omissis) cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori”*;
- nell'art. 38, terzo comma, con le parole *“Gli inabili e i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale”*;
- nell'art. 117 del titolo V (Regioni, province, comuni) facendo seguire, all'elenco delle materie per le quali lo Stato ha la legislazione esclusiva, senza comprendere nelle stesse la formazione professionale, le parole *“Spetta alle Regioni la potestà legislativa in riferimento ad ogni materia non espressamente riservata alla legislazione dello Stato”*.

La prima norma in materia di formazione professionale emanata dopo la costituzione della Repubblica Italiana risulta essere il Decreto del Capo Provisorio dello Stato del 7 novembre 1947, n. 1264, intitolato *“Norme per l'istituzione e il coordinamento dei corsi per la qualificazione professionale dei lavoratori disoccupati”*

Successivamente la Legge n. 456 del 1951 estese ai giovani in generale, quindi non solo ai lavoratori adulti, disoccupati o meno, i destinatari di corsi di addestramento professionale sovvenzionati.

Vennero quindi promossi dal Ministero del Lavoro, anche tramite incentivi finanziari, i *Centri di Addestramento Professionale (CAP)*.

Tali Centri organizzarono corsi meridiani, antimeridiani e serali che videro una partecipazione notevole sia da parte di adulti già occupati che da parte di giovani aspiranti lavoratori.

La Legge n. 25 del 19 gennaio 1955 ha successivamente previsto la qualifica di apprendista precisando:

- all'art. 1 la costituzione di un apposito Comitato presso la Commissione centrale per l'avviamento al lavoro e l'assistenza ai disoccupati di cui all'articolo 1 della Legge 29 aprile 1949, n. 264;
- all'art. 2 che *“l'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro, in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o a far impartire, nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima;*
- all'articolo 3 il ruolo dell'Ufficio di Collocamento, sia per l'iscrizione dell'aspirante apprendista che per il rilascio alle aziende dell'autorizzazione all'assunzione, nominativa per le aziende con un numero di dipendenti non superiore a dieci e nel limite del 25% per le aziende di dimensioni maggiori; ➤

- all'articolo 4 l'obbligo della verifica delle condizioni fisiche compatibili con il lavoro da svolgere tramite una visita sanitaria;
- all'articolo 5 la possibilità di un esame psicofisiologico gratuito presso il Centro di orientamento professionale, laddove esistente, per verificare le attitudini del giovane alle mansioni previste per l'apprendistato, comunque non vincolante in caso di esito negativo;
- all'articolo 6 che *“possono essere assunti come apprendisti giovani di età non inferiore ai 14 anni e non superiore ai 20 salvo la limitazione di età, i divieti e le limitazioni di occupazione previsti dalla legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli;”*
- all'articolo 7 che *“l'apprendistato non può avere una durata superiore a quella che sarà stabilita per categorie professionali dai contratti collettivi di lavoro. Comunque la durata dell'apprendistato non potrà superare i 5 anni;”*
- all'articolo 8 che *“i periodi di servizio prestato in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.”*

Seguivano altri articoli che stabilivano altri obblighi, tra i quali:

- la possibilità di un periodo di prova, non superiore comunque a due mesi (articolo 9);
- i limiti all'orario di lavoro, ovvero 8 ore giornaliere e 44 ore settimanali, considerando tra le stesse e quindi retribuite le ore dedicate all'insegnamento complementare (articolo 10);
- le modalità relative all'insegnamento da impartire all'apprendista, l'obbligo di osservare le norme dettate dal contratto collettivo di lavoro, di concedere la fruizione delle ferie previste annualmente, di concedere permessi retribuiti per la frequenza ai corsi di insegnamento complementare e per l'eventuale preparazione ad esami per il conseguimento dei titoli di studio, escludendo comunque lavori di manovalanza (articolo 11);
- il comportamento al quale doveva attenersi l'apprendista durante il rapporto di lavoro (articolo 12);
- la retribuzione dovuta all'apprendista, comunque non legata a criteri di produttività (articolo 13);
- la durata minima delle ferie annuali (articolo 14);
- la compatibilità del rapporto di apprendistato con l'erogazione degli assegni familiari corrisposti per i minori (articolo 15);
- le norme relative alla formazione professionale dell'apprendista (articoli 16 e 17);
- le norme relative alle prove di idoneità alla qualifica prevista (articolo 18);
- il passaggio automatico alla qualifica prevista al termine del periodo di apprendistato in caso di mancata disdetta del rapporto (articolo 19);
- le norme relative alla previdenza e assistenza dell'apprendista (articoli 20, 21 e 22);
- le sanzioni previste in caso di inosservanza delle regole citate nella legge stessa (articoli 23 e 24);
- le regole particolari relativamente all'apprendistato nelle aziende artigiane (articoli da 25 a 29);
- l'emissione di un regolamento per l'applicazione della legge e le contravvenzioni in caso di inosservanza (articolo 30);
- l'applicazione della normativa in oggetto anche agli apprendisti già occupati e, al contrario, l'autorizzazione alla sua inosservanza per le imprese che già applicavano una disciplina dell'apprendistato più favorevole al lavoratore (articolo 31);
- la possibilità da parte del Ministro del lavoro di determinare con decreto una contribuzione straordinaria a carico del Fondo per l'addestramento professionale (articolo 32);
- l'abrogazione del R.D.L. 21 settembre 1938, n. 1906, convertito nella Legge 2 giugno 1939, n. 739 e ogni altra disposizione in contrasto o incompatibile con le suddette regole (articolo 33).

La Legge 8 luglio 1956, n. 706 ha poi apportato modifiche alla Legge 19 gennaio 1955, n. ►

25, prevedendo:

- la compatibilità dell'apprendistato con l'erogazione degli assegni familiari corrisposti per i minori e il riconoscimento degli assegni all'apprendista stesso, se da considerarsi capofamiglia (articolo 1);
- l'erogazione degli assegni solo a seguito di autorizzazione da parte dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, che deve dare comunicazione del suddetto riconoscimento all'Ufficio provinciale del lavoro, a sua volta tenuto a tenere al riguardo un apposito elenco, distinto per Comuni (articolo 2);
- l'estensione ai lavoratori con qualifica di apprendista, nonché ai suoi familiari se ricopra il ruolo di capofamiglia, del diritto all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nonché a buona parte delle altre forme di assistenza previste dalla legge 11 gennaio 1943, n. 138 e successive modificazioni ed integrazioni (articolo 3);
- l'entità dei contributi dovuti per le assicurazioni sociali, da versare tramite marche assicurative di diverso valore, comunque interamente a carico del datore di lavoro (articolo 4);
- la non computabilità degli apprendisti, per tutto il periodo di apprendistato, nel novero dei dipendenti in relazione a norme facenti riferimento al riguardo (articolo 5).

Il Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, anche noto come "*Riforma Biagi*", ha ulteriormente modificato l'istituto dell'apprendistato, definendolo come contratto a tempo indeterminato per i giovani, garantendo loro sia la formazione che l'occupazione.

Il decreto ha previsto tre tipologie principali di apprendistato, ovvero:

1. l'apprendistato per giovani dai 15 ai 18 anni, con alternanza scuola-lavoro al fine di conseguire una qualifica professionale;
2. l'apprendistato professionalizzante o di mestiere: per giovani di età tra 18 anni (o 17 con qualifica) e 29 anni, finalizzato al conse-

guimento di una qualifica professionale attraverso una formazione sia interna che esterna;

3. l'apprendistato di alta formazione e ricerca: per l'acquisizione di un diploma universitario, dottorati o percorsi di alta formazione.

Il Decreto legislativo ha precisato al riguardo:

- gli obblighi formativi, con la possibilità di svolgere 120 ore di formazione annua all'interno o all'esterno dell'impresa.

- la natura giuridica, confermandolo come contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, destinato a giovani tra 15 e 29 anni;
- l'integrazione con la cosiddetta Riforma Moratti (Legge n. 53/2003), che prevedeva il diritto-dovere all'istruzione e formazione.

Successivamente il Decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, noto come "Testo Unico dell'apprendistato" ha apportato ulteriori modifiche alla normativa, definendo il contratto di apprendistato come un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche se con la possibilità di rescindere dal rapporto di lavoro al termine del periodo destinato alla formazione che peraltro, come successivamente previsto dall'art. 42, comma 5, lett. g), D.lgs. n. 81/2015, può essere prolungato in caso di malattia, infortunio o di altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni, nel rispetto di quanto previsto al riguardo dai contratti collettivi.

Dall'anno 2021 è inoltre operativo il Fondo Sociale Europeo, istituito per sostenere fino all'anno 2027, finanziando integralmente o in parte tramite l'intermediazione delle Regioni, le iniziative formative legate all'apprendistato. Sono anche previsti a tale scopo fondi interprofessionali, quali ad esempio Fondoprofessioni, Fondartigianato e Fondimpresa.

Negli anni la normativa ha comunque previsto, per il rapporto di apprendistato presso aziende private e in relazione ai contributi per l'I.V.S., una aliquota ridotta nelle misure seguenti, riportate nella circolare Inps n. 214 del 5 dicembre 2001: ➤

PERIODO		ALIQUOTA TOTALE ⁽¹⁾	DATORE DI LAVORO	LAVORATORE
DAL	AL			
1 maggio 1939	31 marzo 1943	9,04	4,52	4,52
1 aprile 1943	30 novembre 1945	12,02	8,01	4,01
1 dicembre 1945	30 aprile 1946	19,52	13,01	6,51
1 maggio 1946	31 dicembre 1946	19,52	13,01	6,51
1 gennaio 1947	30 aprile 1947	17,57	11,71	5,86
1 maggio 1947	31 agosto 1947	18,87	12,58	6,29
1 settembre 1947	31 luglio 1948	30,87	20,58	10,29
1 agosto 1948	31 dicembre 1950	20,02	13,35	6,67
1 gennaio 1951	30 aprile 1952	21,52	14,35	7,17
1 maggio 1952	31 dicembre 1952	9,18	6,18	3,00
1 gennaio 1953	31 agosto 1955	9,18	6,18	3,00
1 settembre 1955	31 dicembre 1957	9,38	6,33	3,05
1 gennaio 1958	31 marzo 1958	11,78	7,93	3,85
1 aprile 1958	31 dicembre 1959	11,76	7,91	3,85
1 gennaio 1960	31 dicembre 1961	15,91	10,66	5,25
1 gennaio 1962	30 giugno 1962	17,41	11,66	5,75
1 luglio 1962	31 luglio 1962	21,16	14,16	7,00
1 agosto 1962	30 settembre 1962	21,16	14,16	7,00
1 ottobre 1962	30 giugno 1963	21,13	14,13	7,00
1 luglio 1963	31 dicembre 1963	22,93	15,33	7,60
1 gennaio 1964	31 agosto 1964	19,13	12,78	6,35
1 settembre 1964	31 ottobre 1965	18,78	12,78	6,00
1 novembre 1965	31 dicembre 1966	18,76	12,76	6,00
1 gennaio 1967	31 luglio 1968	19,11	12,76	6,35
1 agosto 1968	31 dicembre 1970	20,76	13,86	6,90
1 gennaio 1971	31 dicembre 1971	19,11	12,21	6,90
1 gennaio 1972	31 dicembre 1973	19,21	12,31	6,90
1 gennaio 1974	16 maggio 1974	20,21	13,56	6,65
17 maggio 1974	31 maggio 1975	20,11	13,46	6,65
1 giugno 1975	31 dicembre 1975	21,51	14,71	6,80
1 gennaio 1976	29 febbraio 1980	23,51	16,36	7,15
1 marzo 1980	30 giugno 1982	24,21	17,06	7,15
1 luglio 1982	31 dicembre 1982	24,51	17,36	7,15
1 gennaio 1983	31 dicembre 1985	24,71	17,56	7,15
1 gennaio 1986	31 dicembre 1988	25,71	18,56	7,15
1 gennaio 1989	30 aprile 1991	26,12	18,83	7,29
1 maggio 1991	30 giugno 1992	26,37	18,83	7,54
1 luglio 1992	31 dicembre 1992	26,97	18,83	8,14
1 gennaio 1993	30 settembre 1995	27,17	18,83	8,34
1 ottobre 1995	31 dicembre 1995	27,77	19,23	8,54
1 gennaio 1996	31 dicembre 1997	32,90	24,01	8,89
1 gennaio 1998	IN POI	32,70	23,81	8,89

(1) Dal 1° gennaio 1993 eventualmente maggiorata dell'1% (carico lavoratore) per le quote relative eccedenti gli importi indicati al punto 2 dell'allegato 2 (art. 3 ter della Legge 14 novembre 1992, n. 438).

BEAUTIFUL - 3a puntata

DI MANUELA BALTOLU CONSULENTE DEL LAVORO IN SASSARI

Pare proprio che la saga “*BEAUTIFUL*”¹ della nostra rivista continuerà ancora per lungo tempo e, proprio quando pensavamo di averle viste tutte, come spesso accade, la cruda realtà ci sorprende, andando oltre la più fervida fantasia.

Nel testo bollinato del decreto “milleproroghe” per il 2026 (D.l. 200/2025), era stata inserita, per l'intero anno 2026, la proroga del *bonus* giovani, donne e *Zes* introdotti dal D.l. n. 60/2024 (artt. 22, 23 e 24).

Nella versione definitiva del decreto pubblicata in Gazzetta Ufficiale, tale proroga era “magicamente” scomparsa, con pubblicazione da parte del Ministero del lavoro di un comunicato, nel proprio sito istituzionale, nel quale annunciava che, in sinergia con l'Inps, avrebbe effettuato un monitoraggio sull'utilizzo delle risorse già usufruite per i citati *bonus*, in modo da determinare eventuali residui, che sarebbero stati destinati agli incentivi alle assunzioni con un emendamento alla conversione in legge del “milleproroghe”.

Nel frattempo, il c. 153, art. 1, della L. n. 199/2025 stanziava le risorse per un nuovo “esonero parziale” destinato ai medesimi ambiti dei *bonus* scaduti al 31 dicembre 2025 (giovani, donne e *Zes*) che si sarebbe dovuto definire con apposito Decreto Interministeriale, peraltro mai pubblicato. Tuttavia, tale nuovo esonero deve considerarsi superato e sostituito da quanto introdotto dal D.l. n. 62/2026. Successivamente, l'art. 14, c.1-*bis* della L. n. 26/2026 (di conversione del D.l. n. 200/2025), pubblicata il 28 febbraio 2026 ed entrata in vigore il 1° marzo 2026, **formalizzava finalmente la proroga del *bonus* giovani e *Zes* al 30 aprile 2026**, prevedendo lo sgravio del 70% nel

caso di mancata realizzazione dell'incremento occupazionale previsto dalla norma comunitaria di riferimento (Reg. UE GBER 651/2014), e il 100% di sgravio in caso di realizzato incremento; **il *bonus* donne veniva invece prorogato per tutto il 2026, senza modifiche.**

A parere di chi scrive, trattandosi di una mera proroga di misure già esistenti, tutte soggette al rispetto del Reg. UE 651/2014, difficilmente la UE avrebbe potuto autorizzare lo sgravio del 70% in assenza di incremento occupazionale, poiché, come detto, tale condizione è esplicitamente richiesta dal legislatore comunitario.

In ogni caso, il testo normativo nazionale tanto aveva disposto, dopo due mesi dalla scadenza del 31 dicembre 2025 dei *bonus*; si attendeva pertanto autorizzazione dalla UE e circolare operativa Inps, per procedere materialmente al recupero delle somme a credito derivanti dagli incentivi per le assunzioni e le trasformazioni effettuate dal 1° gennaio 2026.

Nei mesi seguenti di marzo e aprile 2026, ancora nessuna comunicazione; si viveva nell'attesa, ormai trasformata da eccezione a regola nella gestione degli incentivi all'occupazione, fino alla data del 30 aprile 2026, data di pubblicazione del D.l. n. 62/2026, il “decreto 1° maggio”.

Ebbene, con una **manovra giuridica che definire di dubbia legittimità è un eufemismo**, l'art. 5 del citato decreto ha **abrogato retroattivamente** le proroghe dei *bonus* contenute nella conversione in legge del “milleproroghe”, **senza prevedere nemmeno un periodo transitorio.**

In seguito a ciò, le proroghe in discussione da ottobre 2025, formalizzate il 28 febbraio 2026 con decorrenza da gennaio 2026, alcune delle quali aventi efficacia fino al 30 aprile ►

1. Vedi Sintesi di [aprile](#) 2025 e di [agosto](#) 2025.

2026, proprio nell'ultimo giorno della loro vigenza sono state cancellate con un colpo di spugna, con effetto dal 1° gennaio 2026.

Premesso che l'art. 11 delle preleggi del c.c. afferma che *"Le legge non dispone che per l'avvenire: essa non ha effetto retroattivo"*, con buona probabilità nessuno avrebbe avuto da ridire sui nuovi *bonus*, se quantomeno fosse stato fatto salvo quanto precedentemente stabilito dal legislatore. Il decreto in commento però, introduce requisiti e condizionalità obbligatorie ai fini dell'accesso agli incentivi molto differenti rispetto al passato, che comportano in molti casi **danni irreversibili per i datori di lavoro, colpevoli di aver effettuato una programmazione delle assunzioni e delle trasformazioni in ottemperanza al dettato normativo** della L. n. 26/2026.

BONUS DONNE

Per effetto della nuova formulazione, le donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, potranno ora accedere a soli 12 mesi di incentivo, mentre nella versione precedente di cui al D.l. n. 60/2024, avevano in totale 24 mesi di sgravio; i datori di lavoro perdono pertanto 7.800² euro per ogni lavoratrice. Nel contempo, la perfetta aderenza delle nuove condizioni per l'accesso ai *bonus* al Reg. 651/2014, amplia la platea dei soggetti portatori della dote rispetto a quanto accadeva con le vecchie disposizioni.

BONUS GIOVANI

Eliminato il requisito dell'essere privi di precedenti impieghi a tempo indeterminato, i giovani che prima non potevano godere del *bonus* in presenza di anche un solo giorno di lavoro a tempo indeterminato, ora potranno usufruirne, a patto che possiedano i nuovi requisiti, prima non richiesti, tra i quali l'essere privi di impiego regolarmente retribuito da 24, 12 o 6 mesi, condizione inesistente nella versione precedente, **che ora inibisce l'esonero a chi ave-**

va seguito i dettami della L. n. 26/2026.

Anche in questo caso, pertanto, si verificheranno casi in cui giovani che prima restavano esclusi dalla misura, saranno ora ammessi, ma anche situazioni esattamente opposte, dove chi perde la possibilità di accedere ha un danno che va da 12.000 a 15.600 euro per lavoratore.³

INCREMENTO OCCUPAZIONALE

Sia nel testo normativo che nelle circolari Inps (nn. 55, 56, 57/2026⁴), è stabilito che l'incremento occupazionale non deve più essere verificato raffrontando le ULA dei 12 mesi successivi all'evento agevolato con le ULA dei 12 mesi precedenti; il controllo dovrà ora essere effettuato per ciascuno dei 24 mesi di agevolazione laddove l'incentivo spetti per detto periodo, mentre in precedenza la verifica era limitata ai primi 12 mesi successivi all'evento. Da un lato, non si rischia più di perdere le quote mensili già fruite nel momento in cui dalla verifica annuale si evincesse il mancato incremento, poiché la stessa non deve più essere effettuata; dall'altro, sarà possibile perdere l'incentivo fino al 24mo mese, mentre in precedenza la verifica annuale consentiva di fruire delle quote successive ai primi 12 mesi senza alcun ulteriore controllo.

SALARIO GIUSTO

Sconvolgente appare, a parere di chi scrive, **l'inserimento nell'istanza di richiesta degli incentivi all'Inps della dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà ex D.P.R. n. 445/2000, di applicazione del "salario giusto"** come definito dall'art. 7 del D.l. n. 62/2026 che, se non corrispondente a verità, oltre alle prescritte sanzioni penali per dichiarazione mendace, comporterà la revoca dell'incentivo con le note conseguenze in materia di regolarità contributiva e DURC.

In buona sostanza, il datore di lavoro o il professionista da esso delegato, dovrà dichiarare di applicare il salario giusto, cioè un valore non ►

2. 7.800 euro importo massimo stabilito dall'art. 23, D.l. n. 60/2024 per 12 mesi.

3. 12.000 importo massimo per 24 mesi stabilito dall'art. 22, D.l. n. 60/2024 per assunzioni fuo-

ri Zes, 15.600 importo massimo per 24 mesi per assunzioni all'interno della Zes.

4. La circolare Inps n. 56/2026 è relativa al *bonus* Zes di cui all'art. 3 del D.l. n. 62/2026, l'unico che

non ha subito variazioni rispetto al *bonus* Zes di cui all'art. 24 del D.l. n. 60/2024, eccetto la modalità di calcolo dell'incremento occupazionale e l'obbligo di applicazione del salario giusto.

ancora definito né definibile, sia per le problematiche di attuazione dell'art. 39 della Costituzione in tema di rappresentatività sindacale, che per dubbia corrispondenza con quanto previsto all'art. 36 laddove prevede l'obbligo di erogare al lavoratore una retribuzione sufficiente a garantire e alla propria famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

Eloquente, a tal proposito, che **l'Inps, in un'audizione alla Camera, abbia dichiarato di non essere esso stesso in grado di stabilire il corretto valore del T.E.C.**, ovvero del salario giusto.

Se tale affermazione non fosse tragica, verrebbe quasi da sorridere al pensiero che, secondo l'Istituto ed il Ministero del Lavoro, i datori di lavoro e noi stessi Consulenti del lavoro siamo evidentemente considerati perfettamente in grado di valorizzare l'elemento T.E.C. (dovendoci magari sentire anche lusingati da tanta stima nei nostri confronti), mentre l'ente chiamato a verificarlo, ovvero sempre l'Inps nell'ambito degli incentivi all'occupazione, non si sente meritevole della medesima stima per accollarsi tale responsabilità.

A parere di chi scrive, l'obbligo di tale dichiarazione appare di conseguenza illegittimo, poiché riguarda un elemento ad oggi non ancora definito.

BONUS STABILIZZAZIONI

Ma la vera "perla" del D.l. n. 62/2026, e qui la nostra *soap opera* diventa veramente intrigante, è senz'altro il *bonus* stabilizzazioni *ex art. 4*. La proroga del *bonus* giovani *ex L. n. 26/2026* consentiva di beneficiare dell'incentivo per 24 mesi dalla trasformazione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato di *under 35* privi di precedenti impieghi a tempo indeterminato, per trasformazioni avvenute dal 1° gennaio al 30 aprile 2026.

L'attuale *bonus* giovani *ex art. 2* del D.l. n. 62/2026 non è applicabile alle trasformazioni. Il nuovo *bonus* previsto per le trasformazioni riguarda i soli contratti a termine instau-

rati entro il 30 aprile 2026, di durata non superiore a 12 mesi, e trasformati dal 1° agosto al 31 dicembre 2026.

Ergo, i soliti poveri ingenui che hanno programmato le trasformazioni dal 1° gennaio al 30 aprile n. 2026, applicando una norma dello Stato pienamente vigente, per effetto dell'abrogazione della stessa, sostituita con altra avente effetto retroattivo, perdono 24 mesi di sgravio che, tradotto in soldoni, ammonta ad un importo compreso tra un minimo di 12.000 euro ed un massimo di 15.600 euro⁵ per singolo lavoratore.

CONCLUSIONI

Non proprio una situazione senza alcun danno, come alcuni esperti hanno affermato, sulla base del fatto che gli incentivi di cui alla L. 26/2026 non sono mai stati concretamente applicati, non essendo pervenuta l'autorizzazione UE, né pubblicata la circolare operativa Inps, e che le nuove disposizioni risulterebbero, sempre secondo loro, estremamente migliorative rispetto alle precedenti.

Evidentemente, chi afferma ciò non ha la giusta contezza degli effetti che comporta una modifica normativa retroattiva, che cambia le regole del gioco durante la partita, né di quanto questo sia profondamente lesivo della fiducia nelle istituzioni e nelle norme pubblicate in Gazzetta Ufficiale.

Se un cittadino non può fare affidamento ad una legge dello Stato temendo che in qualsiasi momento questa possa essere stravolta o addirittura resa nulla da un'altra emanata successivamente ma con effetto retroattivo, abbiamo davvero perso definitivamente il senso del diritto.

Nonostante tutto, essendo inguaribili romantici affezionati alle *soap opera*, confidiamo in un degno finale di stagione, auspicando che, in sede di conversione in legge, chi di dovere tenga conto di quanto evidenziato.

In mancanza, *obtorto collo*, le imprese danneggiate potrebbero anche pensare di attivare un'azione legale per l'ottenimento del risarcimento dei danni subiti.

5. 12.000 importo massimo per 24 mesi stabilito dall'art. 22, D.l. n. 60/2024 per trasformazioni fuori Zes, 15.600 importo massimo per 24 mesi per trasformazioni all'interno della Zes.

DILAZIONI AMMINISTRATIVE INPS E TRATTENUTE A CARICO DEL LAVORATORE: UNA CONTRADDIZIONE NORMATIVA DA RISOLVERE

DI LOREDANA SALIS CONSULENTE DEL LAVORO IN PADERNO DUGNANO (MI) E IN ROMA

“

E non è necessario perdersi in astruse strategie, tu lo sai, può ancora vincere chi ha il coraggio delle idee.

(R. Zero, "Il coraggio delle idee")

IL QUADRO NORMATIVO DOPO LA CIRCOLARE INPS N. 60/2026

La circolare Inps n. 60 del 21 maggio 2026 ha finalmente recepito, in sede operativa, la riforma strutturale introdotta dall'art. 23 della L. 13 dicembre 2024, n. 203 («Collegato Lavoro»), che ha inserito il comma 11-*bis* nell'art. 2 del D.l. 9 ottobre 1989, n. 338, conv. in L.n. 389/1989.

A decorrere dal 1° gennaio 2025, Inps e Inail possono autonomamente concedere piani di dilazione fino a sessanta rate mensili, senza autorizzazione ministeriale, secondo le fasce di debito definite dal D.M. 24 ottobre 2025 (G.U. n. 278 del 29 novembre 2025): trenta-sei rate per debiti fino a 500.000 euro, sessanta per debiti superiori. Il Regolamento attuativo è stato adottato con Deliberazione del CdA Inps n. 20 del 25 febbraio 2026, abrogando il precedente assetto disciplinato dalle Determinazioni presidenziali n. 229/2012 e n. 113/2013, illustrate dalla circolare n. 108 del 12 luglio 2013. Il legislatore ha contestualmente soppresso, per Inps e Inail, la procedura ministeriale di cui all'art. 116, comma 17, della L. n. 388/2000 – rimasta inapplicata per la sua stessa farraginosità. Rilevante novità strutturale è l'introduzione della *seconda dilazione in corso di piano*, al posto della precedente "dilazione breve" a favore del contri-

bute la cui temporanea difficoltà economico-finanziaria perduri o si ripresenti.

LA CONTRADDIZIONE CENTRALE: DILAZIONE CONCESSA E SANZIONI ATTIVATE PER LE STESSE SOMME

È sul terreno delle ritenute previdenziali operate sulle retribuzioni dei lavoratori che il sistema rivela la sua irrisolta tensione interna. Al punto 3 della circolare n. 60/2026 si conferma, con formula che merita di essere letta senza attenuanti, che «resta confermata la previsione che include nella dilazione, per le specifiche fattispecie, le somme dovute a titolo di ritenute previdenziali e assistenziali operate sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori». Rimane confermato che le trattenute a carico dei lavoratori continuano a non essere escluse dalla dilazione - come invece accadeva nella prassi previgente *ante* 2010, che condizionava la concessione della dilazione al loro integrale pagamento anticipato - tuttavia, l'Istituto aggiunge immediatamente, nello stesso paragrafo, che tale inclusione «non esclude l'obbligo di provvedere all'attivazione del procedimento sanzionatorio in sede amministrativa o penale sulla base dell'importo dell'omissione ai sensi dell'articolo 2, comma 1-*bis*, del Decreto legge 12 settembre 1983, n. 463», richiamando integralmente le disposizioni della circolare n. 148 del 24 novembre 2010 quanto alle verifiche dell'avvenuto versamento delle quote a ►

carico dei lavoratori. La stessa avvertenza è reiterata al paragrafo 7, settimo capoverso, ove si prescrive che il contribuente al momento della presentazione della domanda «deve prendere atto che il pagamento dilazionato delle somme dovute a titolo di ritenute previdenziali e assistenziali [...] non produce effetto sulla permanenza dell'obbligo, in capo all'Inps, di provvedere all'attivazione del procedimento sanzionatorio».

Il messaggio è cristallino: l'Istituto include le trattenute nel piano, ma si riserva – anzi, si ritiene *obbligato* – ad attivare il procedimento penale o amministrativo per le stesse somme che il contribuente sta già pagando ratealmente.

Si tratta di una contraddizione di sistema che non trova giustificazione né sul piano giuridico né su quello della coerenza dell'azione amministrativa. L'art. 2, comma 1-*bis*, del D.l. n. 463/1983 configura un reato omissivo istantaneo che si consuma alla scadenza del termine di versamento: la successiva inclusione delle somme in un piano di dilazione non fa venir meno il reato già integratosi, ma espone il datore di lavoro a un procedimento penale pur nell'ambito di un percorso di regolarizzazione formalmente accettato dall'Inps. L'Istituto lo sa – e lo dice –, ma non offre alcuna soluzione. A ciò si aggiunge che il paragrafo 12 della circolare riprende l'art. 13 del Regolamento, precisando che «la presentazione della domanda di dilazione non preclude la possibilità per l'Istituto di porre in essere le iniziative ritenute più idonee per la tutela del credito [...] nel corso dello svolgimento» del piano. La riserva è dunque assoluta: acconto sì, tutela processuale del credito comunque.

PROFILI DI ILLEGITTIMITÀ E PROPOSTA DI SOLUZIONE

Questa architettura genera effetti distorsivi che non è possibile ignorare. Sul piano del *legittimo affidamento*, sancito dall'art. 10 della L. n. 212/2000 e richiamabile in via analogica nel rapporto contributivo, il datore di lavoro che ha ottenuto la dilazione e onora

puntualmente le rate non si trova in una situazione di «regolarità» effettiva: l'Inps ha accettato il piano ma rimane libero – *rectius*, obbligato – di attivare procedimenti sanzionatori per le stesse somme. Sul piano del *principio di coerenza dell'azione amministrativa* (art. 97 Cost., art. 1, L. n. 241/1990), la contraddizione è strutturale: lo stesso ente che formalizza l'accordo di rateazione denuncia contestualmente l'inadempimento che quell'accordo dovrebbe, almeno in via pratica, risolvere.

La soluzione strutturale non richiede una modifica di legge primaria. Il Regolamento CdA – o la futura circolare integrativa che il paragrafo 11 della circolare n. 60/2026 annuncia per il *piano di rientro* della contribuzione corrente – potrebbe prevedere che **le prime rate del piano di ammortamento siano integralmente imputate alle somme trattenute ai lavoratori**, fino al loro integrale soddisfacimento (o almeno fino al limite di imputabilità penale), prima di essere applicate alla quota datoriale e agli accessori.

Questo meccanismo di imputazione prioritaria produrrebbe tre effetti virtuosi:

- a) eliminerebbe alla radice il presupposto per l'attivazione del procedimento sanzionatorio, in quanto la fattispecie omissiva *ex art. 2, comma 1-bis, D.l. n. 463/1983* verrebbe neutralizzata con i primi pagamenti: rispetterebbe la previsione normativa secondo la quale l'obbligo della contestazione o della notifica dell'avvenuto accertamento della violazione viene meno qualora il datore di lavoro abbia provveduto ai versamenti delle ritenute a carico dei lavoratori prima della contestazione medesima, mentre vi è una causa di “non punibilità” se il pagamento delle medesime somme è effettuato entro tre mesi dalla contestazione;
- b) pur non essendo prevista la prassi previgente che richiedeva il versamento anticipato delle trattenute, si verrebbe a ricreare la medesima fattispecie ma in modo compatibile con la liquidità ridotta dell'impresa in difficoltà;
- c) tutelerebbe i lavoratori – i veri creditori di ►

quelle somme – assicurando la priorità del recupero della loro quota nel piano.

In conclusione, la circolare Inps n. 60/2026 segna un passo avanti nella semplificazione della disciplina delle dilazioni, ma cristallizza una contraddizione che non può essere liquidata come un *détail* tecnico. L'Istituto dichiara apertamente di includere le trattenute nel piano e, con la stessa voce, di dover procedere ugualmente in sede sanzionatoria per le medesime somme. Il contribuente che entra in un percorso di regolarizzazione si trova così esposto – per lo stesso debito – sia alla proce-

dura amministrativa concordata sia al rischio penale che da essa non viene neutralizzato. La proposta di imputazione prioritaria delle prime rate alla quota lavoratore è lo strumento minimo necessario per rendere il sistema coerente con sé stesso: attuabile con delibera del CdA, non richiede legge, non altera la struttura del piano, risolve il problema alla radice.

Si auspica che l'Inps la adotti nella circolare integrativa annunciata, prima che la casistica di procedimenti sanzionatori «in corso di piano» si consolidi in un contenzioso che potrebbe essere evitabile.



ARGOMENTO

RICLASSIFICAZIONE INPS DELL'AZIENDA E TUTELA PREVIDENZIALE DEL LAVORATORE AGRICOLO: ESCLUSA LA RETROATTIVITÀ DEL NUOVO INQUADRAMENTO

Cass., sez. Lavoro, 25 febbraio 2026, n. 4304

AUTORE
DANIELA STOCHINO
Consulente del Lavoro in Milano

Il Tribunale di Salerno ha accolto la domanda proposta da una lavoratrice volta ad ottenere la reiscrizione negli elenchi bracciantili per il periodo in cui aveva svolto attività agricola alle dipendenze di una società inquadrata in settore diverso da quello agricolo, e ciò in applicazione dell'art. 6 del D.l. n. 92/79 che "... consente alle aziende inquadrate in settori diversi da quello agricolo di pagare la contribuzione agricola per quei dipendenti effettivamente addetti alle mansioni agricole". L'Inps impugnava tale decisione ma la Corte d'Appello di Salerno rigettava l'appello sancendo che, ai sensi dell'art. 3, comma 8 della L. n. 335/1995 non sussisteva alcun obbligo in capo al datore di lavoro di informare l'Ente con apposita dichiarazione preventiva della variazione di inquadramento a seguito del mutamento dell'attività svolta. Affermava quindi la Corte sussistere in capo all'Inps l'obbligo di corrispondere alla lavoratrice l'indennità di disoccupazione perché in tali anni l'azienda era classificata come agricola e solo successi-

vamente era stata inquadrata come azienda industriale.

L'Inps proponeva ricorso per cassazione lamentando violazione di legge (art. 360, comma 3 c.p.c.) nella parte in cui la Corte d'Appello ha sostenuto l'irretroattività della riclassificazione dell'attività aziendale.

La Corte di Cassazione ha **respinto il ricorso** aderendo all'orientamento oramai consolidato secondo il quale "la regola generale è quella per cui i provvedimenti dell'Inps di variazione della classificazione non hanno efficacia retroattiva e producono i loro effetti dal periodo di paga alla data di notifica del provvedimento di variazione. La retroattività è prevista solo nell'ipotesi di inquadramento iniziale errato, e ciò in quanto deriverebbe dalle inesatte dichiarazioni del datore di lavoro."

Tale orientamento è in linea con la *ratio* della norma che vuole comunque favorire la certezza nel rapporto contributivo.



INFORTUNIO SUL LAVORO IN REGIME DI DISTACCO: RESPONSABILITÀ ESCLUSIVA DEL DISTACCATARIO

Cass., sez.
Lavoro,
25 gennaio
2026 n.1633

AUTORE
PATRIZIA MASI
Consulente
del Lavoro
in Milano

Un lavoratore dipendente di una società ha subito un infortunio sul lavoro il 29 settembre 2011, mentre era distaccato presso un'altra società. L'evento ha dato luogo a una condanna in sede penale ed è stato riconosciuto anche dall'Inail. Il datore di lavoro, in proprio e quale legale rappresentante delle società coinvolte, ha adito il Tribunale per accertare l'operatività delle polizze assicurative contro gli infortuni. Nel giudizio, il lavoratore ha proposto domanda riconvenzionale chiedendo il risarcimento del danno differenziale, fondando la pretesa sulla violazione degli obblighi di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c. e della normativa speciale.

Il Tribunale ha accolto la domanda riconvenzionale e ha condannato in solido i convenuti al risarcimento del danno differenziale. Ha rigettato la domanda relativa alla copertura assicurativa, ritenendo da un lato che la società datrice di lavoro non fosse responsabile dell'infortunio e, dall'altro, che la polizza della società utilizzatrice fosse sospesa per mancato pagamento del premio, ai sensi dell'art. 1901 c.c..

La Corte d'Appello ha rigettato il gravame. Ha dichiarato inammissibile la domanda nuova proposta nei confronti delle assicurazioni e ha confermato nel merito la responsabilità esclusiva della società distaccataria. Tale responsabilità è stata individuata in base alla violazione degli obblighi di sicurezza previsti dall'art. 2087 c.c., nonché dagli artt. 18 e 3, comma 6, D.lgs. n. 81/2008, che attribuiscono al distaccatario gli obblighi di prevenzione e protezione.

La Corte ha evidenziato la manomissione dei dispositivi di sicurezza della macchina e la mancanza di adeguata vigilanza. Ha inoltre escluso qualsiasi concorso di colpa del lavoro-

re ai sensi dell'art. 1227 c.c., ritenendo che la sua condotta non fosse abnorme. Infine, ha confermato la non operatività della polizza assicurativa, sospesa per mancato pagamento del premio *ex art.* 1901 c.c., senza che il pagamento tardivo potesse produrre effetti retroattivi. I ricorrenti hanno proposto quattro motivi. Hanno contestato l'inammissibilità della domanda nei confronti delle assicurazioni, l'attribuzione della responsabilità esclusiva alla società distaccataria, l'esclusione del concorso di colpa del lavoratore ai sensi dell'art. 1227 c.c., la quantificazione del danno e l'esclusione della garanzia assicurativa. Hanno inoltre richiamato la disciplina del distacco di cui all'art. 30, D.lgs. n. 276/2003, sostenendo che anche il distaccante dovesse rispondere dell'infortunio.

La Corte di Cassazione ha rigettato integralmente il ricorso. Ha dichiarato inammissibili o infondati tutti i motivi, confermando la corretta applicazione dell'art. 2087 c.c. e della normativa antinfortunistica, in particolare degli artt. 18 e 3, comma 6, D.lgs. n. 81/2008, che pongono a carico del distaccatario gli obblighi di sicurezza durante l'esecuzione della prestazione.

Ha ribadito che, pur permanendo in capo al distaccante alcuni obblighi informativi ai sensi dell'art. 30, D.lgs. n. 276/2003, la responsabilità dell'infortunio ricade sul soggetto che utilizza concretamente la prestazione lavorativa. Ha confermato l'esclusione del concorso di colpa del lavoratore ai sensi dell'art. 1227 c.c. e la legittimità della sospensione della copertura assicurativa *ex art.* 1901 c.c..

La Corte ha quindi confermato integralmente la decisione di merito e ha condannato i ricorrenti alle spese.



TRASFERIMENTO DI RAMO D'AZIENDA: NECESSARIA LA PREESISTENZA DELL'ENTITÀ ORGANIZZATIVA OLTRE ALL'AUTONOMIA FUNZIONALE

Cass., sez. Lavoro, Ordinanza 12 marzo 2026, n. 5705

AUTORE
LUCIANA MARI
Consulente del Lavoro in Milano

L'ordinanza in commento si inserisce nel solco della consolidata giurisprudenza di legittimità in materia di trasferimento di ramo d'azienda, offrendo un'ulteriore precisazione in ordine ai requisiti richiesti dall'art. 2112 c.c. La vicenda trae origine dall'impugnazione, da parte di alcuni lavoratori, del trasferimento di un ramo d'azienda disposto tra due società, ritenuto nullo dal Tribunale di Roma per difetto dei presupposti di legge, con conseguente ordine di ripristino dei rapporti di lavoro in capo alla cedente. In riforma della decisione di primo grado, la Corte d'Appello aveva invece escluso la necessità del requisito della preesistenza del ramo trasferito, ritenendo sufficiente la sussistenza dell'autonomia funzionale al momento della cessione.

Investita della questione, la Corte di Cassazione censura tale impostazione, riaffermando un orientamento ormai consolidato secondo cui, ai fini della configurabilità di un legittimo trasferimento di ramo d'azienda, non è sufficiente che l'entità trasferita sia dotata di autonomia funzionale al momento della cessione, ma è altresì necessario che essa sia preesistente rispetto al trasferimento.

La Suprema Corte chiarisce che l'autonomia funzionale - intesa come capacità del complesso organizzato di beni e risorse di perseguire uno specifico obiettivo produttivo con mezzi propri - deve essere letta in stretta connessione con il requisito della preesistenza, il quale implica che il ramo costituisca un'articolazione già esistente dell'impresa cedente e non una struttura creata *ad hoc* in vista della cessione. Tale interpretazione si pone in linea non solo con precedenti arresti della stessa Corte, ma anche con la giurisprudenza della

Corte di Giustizia dell'Unione europea, che valorizza il requisito della conservazione dell'identità dell'entità economica trasferita. Nel censurare la decisione della Corte territoriale, la Cassazione evidenzia come l'erronea esclusione del requisito della preesistenza abbia viziato l'intero *iter* argomentativo, in quanto l'accertamento era stato condotto limitatamente al momento della cessione, senza verificare l'effettiva esistenza di un'entità produttiva autonoma anteriormente al trasferimento. Sotto altro profilo, la Corte ribadisce il principio di continuità e stabilità degli orientamenti giurisprudenziali, sottolineando come eventuali mutamenti interpretativi debbano essere sorretti da ragioni particolarmente rilevanti, nella specie non ravvisabili.

Quanto al ricorso incidentale della società, volto a far valere una presunta carenza di interesse ad agire dei lavoratori in ragione della proposizione di un diverso giudizio, la Corte ne dispone il rigetto, riaffermando che le vicende successive relative a rapporti instaurati con il cessionario non incidono sull'interesse dei lavoratori a contestare la legittimità del trasferimento.

In conclusione, l'ordinanza in esame consolida il principio secondo cui, in tema di trasferimento di ramo d'azienda, l'autonomia funzionale dell'entità trasferita deve necessariamente accompagnarsi alla sua preesistenza, non essendo configurabile un legittimo trasferimento in presenza di articolazioni organizzative costituite in funzione meramente strumentale all'operazione traslativa. Ne consegue la cassazione della sentenza impugnata con rinvio alla Corte d'Appello, chiamata a riesaminare la fattispecie alla luce dei principi enunciati.



LICENZIAMENTO IN TEMA DI CODATORIALITÀ: OBBLIGAZIONE SOLIDALE E COMPUTO DEI DIPENDENTI AI FINI DELLA TUTELA

Cass., sez. Lavoro, 7 gennaio 2026 n. 336

AUTORE
RICCARDO BELLOCCHIO
Consulente del Lavoro

La controversia riguarda un licenziamento per giustificato motivo oggettivo (GMO) in presenza di codatorialità tra più società con risvolti sulla validità della forma scritta, la tutela reintegratoria vs indennitaria per il requisito dimensionale (art. 18 Stat. Lav.)

La lavoratrice è impiegata in un contesto di codatorialità tra tre società. Il licenziamento è intimato per iscritto solo dalla società formale. La lavoratrice ricorre in tribunale, il quale accerta l'assenza di GMO e riconosce la reintegrazione + 12 mensilità, in quanto il requisito dimensionale viene calcolato su tutte le società e quindi condanna tutte le società in solido. La società propone appello e la Corte territoriale riforma la sentenza confermando la codatorialità ma esclude la reintegra e riconosce solo la riassunzione o 4 mensilità di risarcimento (tutela indennitaria).

La lavoratrice quindi ricorre in cassazione per la violazione dell'art. 18 Stat. Lav., in quanto il licenziamento era stato formulato da un solo datore di lavoro e non da tutte e tre e sottolineando un errore sul requisito dimensionale svolto dalla Corte d'Appello nell'aver escluso il computo unitario dei dipendenti tra tutte e tre le società e non solo da quella da cui aveva ricevuto la comunicazione di licenziamento.

La Cassazione riforma la sentenza e afferma i seguenti principi. In caso di codatorialità esiste un unico rapporto di lavoro plurisoggettivo (codatorialità) e le obbligazioni sono solidali (art. 1292 c.c.). Quindi il licenziamento è un unico atto e produce effetti verso tutti i codatori con la conseguenza che la comunicazione scritta di un solo datore è sufficiente ad interrompere il rapporto, senza una comunicazione scritta da ciascun datore.

Secondariamente, in caso di codatorialità esiste un centro unico di imputazione economica per cui il requisito dimensionale va valutato sull'intero complesso aziendale sommando i dipendenti delle società interessate in quanto la tutela del lavoratore non può essere ridotta per effetto della frammentazione societaria. Di conseguenza è possibile l'applicazione della tutela reale (reintegra) invece di quella indennitaria come prevista dalla Corte d'Appello.

Questa ordinanza è rilevante perché rafforza la tutela nei gruppi di imprese e impedisce le frammentazioni "difensive" dell'organico aziendale chiarendo che la codatorialità comporta una responsabilità piena e unitaria di tutti i codatori anche per l'applicazione delle tutele previste dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori (Legge n. 300/70).

DOVUTA L'INDENNITÀ DI MANCATO PREAVVISO AL DATORE DI LAVORO DA PARTE DELL'AGENTE CHE RECEDE DAL RAPPORTO

Cass., sez. Lavoro, 20 gennaio 2026, n. 1244

AUTORE
ELENA PELLEGATTA
Consulente del Lavoro in Milano

La vicenda prende avvio sulla causa introdotta dalla società datrice di lavoro nei confronti dell'agente G., per la richiesta presentata dalla società di ottenere il pagamento dell'indennità di mancato preavviso, e la richiesta presentata dall'agente di ottenere invece il riconoscimento di indennità di fine

rapporto, premi e provvigioni non pagategli dalla società.

Il giudice di secondo grado, in parziale riforma della sentenza emessa dal tribunale di Palermo, ha rigettato la domanda riconvenzionale volta al rimborso del residuo di provvigioni pregresse e del sistema premiante proposta dall'agente ►



G. con la memoria di primo grado, ed ha confermato nel resto la sentenza impugnata relativamente alla mancanza di una giusta causa di recesso dell'agente dal contratto.

La Corte d'Appello, a fondamento della decisione, ha ritenuto condivisibile l'analisi del tribunale in ordine alle contestazioni dei presupposti riferiti alla giusta causa del recesso dal rapporto di agenzia con la conseguenza che non solo era dovuta alla banca l'indennità di mancato preavviso, ma che tutte le domande proposte in via riconvenzionale dal G., le quali presupponevano variamente l'accertamento della giusta causa del recesso del medesimo, dovevano essere rigettate. Analizzati i fatti che avevano determinato il recesso dell'agente dal rapporto contrattuale, la Corte ha ribadito che mancavano gli estremi della giusta causa intesa come inadempimento di notevole gravità ed ha richiamato a conferma la giurisprudenza di legittimità. Ricorre contro la sentenza in Cassazione l'agente per due motivi, ai quali resiste il datore.

Gli Ermellini analizzano dunque il primo motivo, in cui l'agente deduce l'omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti in relazione alla violazione del principio di corrispondenza tra il chiesto e il pronunciato di cui all'art. 112 c.p.c. e in relazione all'art. 360, n. 3) c.p.c.

Con tale motivo si sostiene che la Corte d'Appello, facendo proprie le argomentazioni proposte dal tribunale in ordine alle contestazioni riferibili alla giusta causa del recesso dal rapporto di agenzia, aveva erroneamente ritenuto che tutte le condotte illecite, lamentate dall'odierno esponente in primo grado e reiterate con l'appello, non costituissero giusta causa di recesso. Secondo il ricorrente la Corte, da una parte, aveva dato atto dell'orientamento della Corte di cassazione secondo cui il recesso dell'agente è giustificato anche per fatti di minore consistenza rispetto a quelli richiesti per i rapporti di lavoro subordinato e, dall'altro lato, aveva poi ritenuto non sussistente nel caso di specie la giustificazione del

recesso per circostanze attribuibili alla proponente. La Corte d'Appello aveva erroneamente sminuito gli episodi contestati definendo episodi semmai riferibili a irregolarità procedurali, espressione di un disservizio e/o cattiva gestione del rapporto correntizio, mentre sostiene l'agente che quelli che la Corte d'Appello si era limitata a qualificare come contatti leciti fra la proponente e i clienti del promotore, andavano configurati, invece, certamente, come condotte illecite ostacolanti il normale svolgimento del rapporto di agenzia. Secondo la Suprema corte, tuttavia, il primo motivo deve essere disatteso e dichiarato inammissibile, in quanto, aldilà dell'apparente rubrica, esso sostanzialmente mira ad una rivisitazione degli accertamenti di merito e dei fatti sottesi alla valutazione della insussistenza della giusta causa di recesso dell'agente che la Corte di merito ha effettuato motivatamente ed in conformità alla giurisprudenza della Corte medesima. Sotto l'apparente deduzione di *error in procedendo o in iudicando*, denunciano vizi relativi all'accertamento dei fatti, alla valutazione delle prove ed alla individuazione delle circostanze di fatto rilevanti ai fini della decisione che la Corte ha effettuato motivatamente valutando le emergenze probatorie prodotte dalle parti, sottoponendole al proprio prudente e discrezionale vaglio critico.

Fatta salva l'omessa valutazione di un fatto decisivo, il potere di selezionare e valutare le prove idonee ai fini della dimostrazione del fatto appartiene al giudice di merito e non può essere sindacato in questa sede di legittimità. Nel rapporto di agenzia, la regola dettata dall'art. 2119 c.c. deve essere applicata tenendo conto della diversa natura del rapporto rispetto a quello di lavoro subordinato nonché della diversa capacità di resistenza che le parti possono avere nell'economia complessiva dello stesso; in tale ambito, il giudizio circa la sussistenza, nel caso concreto, di una giusta causa di recesso deve essere compiuto dal giudice di merito, tenendo conto delle complessive dimensioni economiche del contratto e ►



dell'incidenza dell'inadempimento sull'equilibrio contrattuale, assumendo rilievo, in proposito, solo la sussistenza di un inadempimento colpevole e di non scarsa importanza che leda in misura considerevole l'interesse dell'agente, tanto da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.

Gli Ermellini analizzano poi il secondo motivo del ricorso, con cui si sostiene che, risultando ampiamente provata già nel procedimento di primo grado la grave violazione dell'obbligo della proponente di comportarsi secondo buona fede e correttezza e dell'obbligo di pagare le provvigioni dovute all'agente, la Corte d'Appello avrebbe dovuto ritenere pienamente giustificato il recesso dell'agente, comunque riferibile a circostanze imputabili alla proponente e, conseguentemente, rigettare la domanda della banca ed accogliere le domande riconvenzionali dell'odierno ricorrente. Questo secondo motivo presenta profili di

infondatezza e profili di inammissibilità laddove deduce la violazione dell'art. 115 c.p.c. in contrasto con l'insegnamento nomofilattico che, a proposito di tale norma, indica che la violazione "può essere dedotta come vizio di legittimità solo denunciando che il giudice ha dichiarato espressamente di non dover osservare la regola contenuta nella norma, ovvero ha giudicato sulla base di prove non introdotte dalle parti, ma disposte di sua iniziativa fuori dei poteri officiosi riconosciutigli, e non anche che il medesimo, nel valutare le prove proposte dalle parti, ha attribuito maggior forza di convincimento ad alcune piuttosto che ad altre". Il motivo difetta di specificità in ordine alla non contestazione, laddove non trascrive le rispettive difese allo scopo di dimostrare che i fatti dedotti in ordine al sistema premiante non sarebbero stati contestati. Pertanto, sulla base delle precedenti considerazioni il ricorso in oggetto deve essere quindi complessivamente rigettato.

ARGOMENTO

QUANTIFICAZIONE DELLA RETRIBUZIONE SPETTANTE PER I GIORNI DI FERIE

La Corte di Appello di Napoli mette un punto fermo su un tema molto discusso: nel calcolo della retribuzione durante le ferie devono rientrare anche alcune voci spesso considerate "accessorie". Parliamo dell'indennità perequativa e compensativa, del buono pasto e dell'indennità di turno. Il tentativo del datore di lavoro di escluderle non ha convinto i giudici, che hanno dato ragione al lavoratore. Secondo la Corte, queste indennità non sono elementi marginali, ma parti integranti dello stipendio. In particolare, l'indennità perequativa e quella compensativa sono strettamente legate alle attività che il lavoratore svolge quotidianamente: proprio per questo devono continuare a essere riconosciute anche quando si è in ferie. Stesso discorso per il *ticket* mensa, che i giudici hanno ritenuto

collegato alle modalità concrete di lavoro. La decisione si inserisce in un filone ormai consolidato della giurisprudenza che richiama i principi del diritto europeo: durante le ferie il lavoratore deve percepire una retribuzione piena, sostanzialmente equivalente a quella ordinaria. Un orientamento che punta a evitare che il lavoratore sia penalizzato economicamente proprio quando esercita il suo diritto al riposo. Infine, un passaggio interessante riguarda i permessi per le festività soppresse. Secondo la Cassazione, queste giornate possono essere assimilate alle ferie: se utilizzate come tali, seguono le stesse regole, anche sul piano retributivo. In altre parole, niente esclusioni o trattamenti ridotti: anche in questi casi deve essere garantita la stessa logica di piena tutela economica. Il ricorso viene rigettato.

Cass., sez. Lavoro, 6 marzo 2026, n. 5051

AUTORE
ANGELA
LAVAZZA
Consulente
del Lavoro
in Milano



DECADENZA DALLA NASpI: RAPPORTO TRA COMUNICAZIONE INIZIO ATTIVITÀ E DOMANDA DI PRESTAZIONE

Cass.,
Ordinanza
Sez. lavoro,
17 marzo
2026, n. 6182

AUTORE
GIORGIO
PEZZONI
Consulente
del Lavoro
in Milano
e Chiavari

La controversia riguardava la legittimità della decadenza dalla NASpI nei confronti di un lavoratore autonomo che aveva iniziato un'attività professionale il 1° gennaio 2021 e aveva presentato domanda di NASpI l'8 gennaio 2021, comunicando contestualmente all'Inps l'avvio dell'attività e un reddito presunto pari a Euro 4.000,00.

Successivamente, nel luglio 2021, il lavoratore aveva rettificato la dichiarazione indicando un reddito presunto maggiore, pari a Euro 10.130,00.

L'Inps sosteneva che la comunicazione dell'attività autonoma avrebbe dovuto precedere la domanda di NASpI e che, pertanto, il lavoratore fosse decaduto dal diritto all'indennità già dal primo semestre del 2021.

La Cassazione ha rigettato il ricorso dell'Inps, confermando che la decadenza prevista dall'art. 11 del D.lgs. n. 22/2015 opera esclusivamente nei casi di omessa comunicazione dell'attività lavorativa autonoma entro il termine di 30 giorni previsto dall'art. 10 del medesimo decreto. Secondo la Corte, non è necessario che la co-

municazione preceda la domanda di NASpI: ciò che rileva è il rispetto del termine temporale decorrente dall'inizio dell'attività lavorativa.

Nel caso concreto, il lavoratore aveva effettuato la comunicazione entro pochi giorni dall'avvio dell'attività e contestualmente alla domanda di NASpI, rispettando pienamente il termine di legge.

La Corte ha precisato che non occorre che la comunicazione preceda la domanda di NASpI, rilevando invece il rispetto del termine di 30 giorni dall'inizio dell'attività. Ha inoltre richiamato il principio secondo cui "in caso di attività lavorativa preesistente dalla domanda di NASpI, il termine di 30 giorni decorre proprio dalla domanda di NASpI", termine "assolutamente rispettato nel caso di specie ove si ebbe una contestualità tra domanda di NASpI e denuncia della nuova attività lavorativa". È stato infine precisato che il superamento del limite reddituale può incidere sul mantenimento del beneficio per i periodi successivi, ma non determina automaticamente la decadenza retroattiva in assenza di omissioni comunicative.



X Premio Letterario Consulenti del Lavoro Provincia di Milano

L'Ordine dei Consulenti del lavoro di Milano ha istituito la **Decima Edizione di "Il lavoro tra le righe - Premio letterario Consulenti del Lavoro Provincia di Milano"**, riconoscimento annuale per le migliori pubblicazioni in materia di lavoro.

[**Regolamento e termini per la presentazione delle opere.**]
Il concorso è articolato in sei sezioni:

1 Amministrazione del personale

Argomenti di amministrazione del personale, ossia gestione dei rapporti di lavoro (opere monografiche e manuali completi).

2 Diritto del lavoro

Dottrina e analisi della giurisprudenza del lavoro (opere monografiche o manuali o collane sul diritto del lavoro, previdenziale, assicurativo e sindacale, escluse le tesi di laurea).

3 Informazione e Iniziative Editoriali

Pubblicazioni periodiche (mezzo stampa od online) su argomenti esclusivi in materia di lavoro e giuslavoristici, compresi articoli, reportage, saggi divulgativi, iniziative editoriali o progetti di comunicazione sul lavoro.

4 Saggistica sul lavoro, relazioni industriali, risorse umane e nuove tecnologie

Opere monografiche su gestione del capitale umano, aspetto organizzativo e socio economico del personale, industry 4.0, intelligenza artificiale ecc.

5 Romanzo sul lavoro

Narrativa in genere, romanzi, racconti, che hanno come tema principale o correlato il lavoro in ogni sua forma.



6 Menzione Speciale

Un autore, un'opera, un gruppo di ricerca, un ente o un soggetto che si è distinto nel mondo del lavoro per aspetti rilevanti di analisi scientifica, di promozione della ricerca, di innovazione, di relazioni industriali, di tematiche od esperienze di rilevanza sociale o nel campo artistico e della comunicazione.



Le opere devono essere state pubblicate tra il 1 gennaio 2025 e il 30 aprile 2026.

Le opere, presentate dall'Autore o dall'Editore, saranno analizzate da un Comitato direttivo composto dal Presidente del Consiglio dell'Ordine Provinciale di Milano (membro di diritto); dai membri del CDA della Fondazione e dal suo Direttore (membro di diritto); dai Coordinatori del Centro Studi, del Centro Ricerche e delle altre branche di attività della Fondazione CDL di Milano (membri di diritto); da Consulenti del lavoro ed esponenti del mondo della cultura nominati dal Presidente della Fondazione.



Sarà assegnato un premio per ogni sezione, salvo diversa decisione della Giuria e ad insindacabile decisione della stessa e del Comitato Direttivo. La manifestazione di consegna del premio, che consisterà nella consegna di una Targa di riconoscimento ed una pergamena con le motivazioni della vincita, avverrà nell'autunno del 2026, in data e luogo che saranno oggetto di tempestiva comunicazione a tutti i partecipanti al premio.



Le opere (libri, testi, riviste, pubblicazioni per un massimo di 15 titoli) dovranno essere spedite in almeno 5 copie all'**Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano**, oppure, in caso di opere in formato digitale o e-book inviate all'e-mail:

premioletterario@fondazionecdlmiilano.it



Ricezione opere entro il 16 giugno 2026.

Per le riviste, potranno essere inviate da tre a un massimo di cinque numeri a scelta pubblicate nel periodo considerato.



Sulla busta, o nell'oggetto dell'email, dovranno essere riportate la sezione di appartenenza e la seguente indicazione:
**Consulenti del Lavoro di Milano
Centro Studi
PREMIO LETTERARIO
Via Aurispa 7
20122 Milano**



Per permettere al maggior numero di giurati di leggere i testi è fortemente raccomandato l'invio delle opere in formato PDF o versione ebook.

Lavoro Diritti Europa

Rivista nuova di Diritto del Lavoro

Pubblicata con il sostegno anche dell'Ordine

Siamo lieti di ricordare l'uscita del n.1/2026 di LavoroDirittiEuropa. Con altrettanto piacere comunichiamo che il n.3/2025 di LDE ha registrato oltre 136 mila accessi (130.555 il numero antecedente); dati rilevati da Google Analytics. LDE ha ottenuto la classificazione ANVUR come Rivista Scientifica dell'Area 12.

La Rivista si propone di affrontare i temi più attuali del diritto del lavoro, alla luce della Dottrina e della Giurisprudenza più recenti, con l'obiettivo di creare uno strumento di riflessione, di approfondimento e di servizio per la comunità dei giuslavoristi. Al fine di facilitare l'accesso alla più ampia platea di destinatari LDE viene concepita come strumento agile, in formato elettronico e ad accesso libero e gratuito (open access).

Per accedere al sito della Rivista, è sufficiente fare clic sul seguente indirizzo:

▶ <https://www.lavorodirittieuropa.it/> ◀

Si consiglia di aprire la recente Newsletter di LDE facendo clic ➔ [QUI](#)

**LDE è anche su Facebook e LinkedIn! Segui la nostra pagina per rimanere costantemente aggiornato!
È sufficiente cliccare sul relativo logo ➔**



Per consultare i numeri precedenti, è sufficiente fare clic sul link [Archivio Rivista](#)

Per chi voglia collaborare con la Rivista, si rinvia al file [COLLABORA CON NOI](#)

All'indirizzo di posta elettronica della Rivista possono essere fatti pervenire commenti ai temi trattati negli articoli pubblicati, che verranno poi inseriti nella rubrica ["a parer mio, la voce dei lettori"](#)

Sarà gradito l'inoltro di questo messaggio alla Sua mailing-list e/o a chi si ritiene possa essere interessato; si sottolinea l'opportunità di [isciversi alla NEWSLETTER](#), che si pone come strumento di servizio per dare una tempestiva informazione su sentenze, accordi collettivi, testi normativi o altri documenti di interesse immediato.

L'indirizzo di posta elettronica della Rivista è: redazione@lavorodirittieuropa.it

Qui in basso il format da utilizzare per l'inoltro ai propri social (Facebook, LinkedIn e Twitter).

È uscito il nuovo numero di LavoroDirittiEuropa. Leggilo cliccando [QUI](#) e resta informato [iscrivendoti alla newsletter](#)

Auguriamo a tutti buona lettura.

COME COLLABORARE CON LAVORO DIRITTI EUROPA

Indichiamo qui alcuni modi per una collaborazione (ben accetta) alla Rivista.

- Segnalare sentenze, ordinanze e altri provvedimenti significativi
- Segnalare il nome di chi potrebbe scrivere una nota a tali provvedimenti
- Segnalare Accordi collettivi, Verbali di conciliazione, Lodi arbitrali significativi per il contenuto e meritevoli di diffusione, che saranno tempestivamente diramati con la [Newsletter](#)
- Proporre temi per un saggio o un articolo e, auspicabilmente, il nome di chi potrebbe occuparsene
- Segnalare Convegni, Seminari e altre occasioni di studio in materia di diritto del lavoro (da pubblicare nella rubrica: "Eventi").
- Inoltare la Rivista alla propria mailing-list e/o a chi si ritiene possa essere interessato
- All'indirizzo di posta elettronica della Rivista possono essere anche fatti pervenire commenti agli articoli pubblicati, che verranno poi inseriti, senza necessità di preventivo accordo, nella rubrica ["a parer mio, la voce dei lettori"](#)

[Iscriviti alla Newsletter](#)

"Ricordiamo che la rivista on line "Lavoro Diritti Europa" è pubblicata anche con il sostegno dell'Ordine dei Consulenti del lavoro di Milano. In ogni numero della Rivista (nella sezione Rubriche/Punti di vista) sarà presente un nostro intervento sulle problematiche di stretta attualità con suggerimenti e orientamenti per la risoluzione dei problemi che si riscontrano nella quotidiana attività professionale. Ricordiamo che un componente del Centro Studi Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano fa parte del Comitato di redazione della Rivista".