



NEXUMnews

2025

n.10

**NOVITÀ IN CAMPO FISCALE,
LEGALE E DEL LAVORO**

nexumstp.it

NEXUMstp
YOUR NEXT STEP

INDICE

DIPARTIMENTO FISCO	03		
			04
PEC AMMINISTRATORI DI SOCIETÀ: LE NUOVE INDICAZIONI DI UNION CAMERE	05		
			06
DIPARTIMENTO LEGAL	10		
			11
DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI	12		
			13
TRASPARENZA RETRIBUTIVA DI GENERE	14		DIPARTIMENTO LAVORO
DDL BILANCIO 2026: DETASSAZIONE DEL LAVORO NOTTURNO, FESTIVO E A TURNI	21		18
			BOZZA LEGGE DI BILANCIO 2026
IMPATTO DELL'ART 2086 CC SULLA DIMENSIONE GIUSLAVORISTICA	24		DIPARTIMENTO ADEGUATI ASSETTI



DIPARTIMENTO FISCO



In vista dell'approssimarsi della fine dell'anno sarebbe opportuno procedere, entro il 31.12.2025, alla stipula di atti / scritture private autenticate al fine di attribuire agli stessi rilevanza fiscale già dal 2025 / 2026.

Con particolare riguardo alle "imprese familiari", trattasi degli atti finalizzati:

- alla costituzione di una nuova impresa familiare;
- all'enunciazione dell'impresa familiare per una ditta individuale già esistente;
- all'ingresso di un collaboratore.

Il reddito prodotto dall'"impresa familiare" è ripartito, ai sensi dell'art. 5, comma 4 del TUIR, tra ciascun collaboratore che ha "prestato in modo continuativo e prevalente la sua attività di lavoro nell'impresa, proporzionalmente alla sua quota di partecipazione agli utili", per un importo complessivamente non superiore al 49% dell'ammontare risultante dal mod. REDDITI del titolare.

Alcune specifiche:

- Qualifica di collaboratore

Trattasi di parenti entro il 3° grado oppure affini entro il 2° grado;

- Imputazione del reddito ai collaboratori

L'imputazione del reddito (con esclusione delle perdite) va effettuata sulla base del principio di "trasparenza" (indipendentemente dall'effettiva percezione) e richiede:

- che il collaboratore risulti da atto pubblico / scrittura privata autenticata, stipulato anteriormente all'inizio del periodo d'imposta;
- che nel mod. REDDITI il titolare evidenzi la quota di partecipazione spettante al collaboratore, attestando che la stessa è proporzionata alla qualità e quantità del lavoro effettivamente prestato nell'impresa in modo continuativo e prevalente nel periodo d'imposta;
- che ciascun familiare attesti, tramite la sottoscrizione del proprio mod. REDDITI, di aver prestato l'attività nell'impresa in modo continuativo e prevalente.

Gli effetti fiscali connessi con l'attribuzione di una parte del reddito ai collaboratori, si producono con decorrenza differenziata a seconda che si tratti di:

- Impresa avviata ex novo sotto forma di impresa familiare

Per l'impresa avviata ex novo sotto forma di impresa familiare gli effetti fiscali decorrono dallo stesso periodo d'imposta, a condizione che l'atto di enunciazione dell'impresa familiare sia registrato presso l'Agenzia delle Entrate.

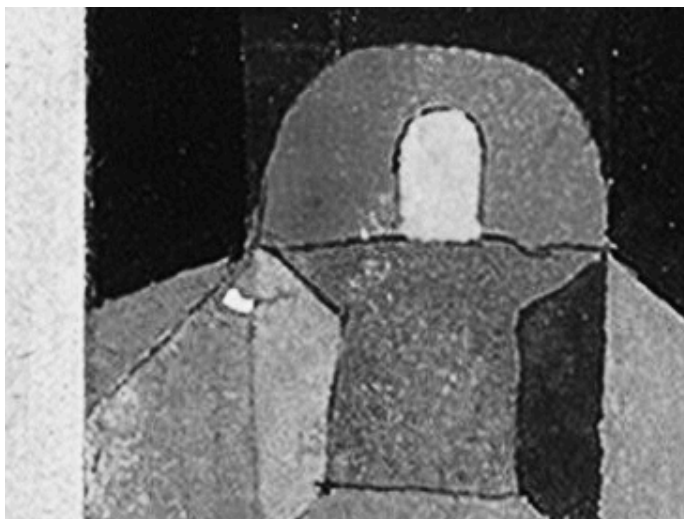
- Impresa già esistente, per la quale sia enunciata la conduzione nella forma di impresa familiare

Per una ditta individuale già esistente è possibile enunciare l'impresa familiare, i cui effetti fiscali si producono dal periodo d'imposta successivo alla data dell'atto.

- Ingresso nell'impresa familiare di un nuovo collaboratore

Se nell'impresa familiare già esistente entra un nuovo collaboratore, gli effetti fiscali sono differiti: la quota del reddito d'impresa allo stesso spettante potrà essere attribuita a partire dall'anno successivo a quello di modifica dell'atto.

A cura di Matteo Galeri



PEC AMMINISTRATORI DI SOCIETÀ

Le nuove indicazioni di Unioncamere



L'art. 1, comma 860, Legge n. 207/2024 (Finanziaria 2025), modificando l'art. 5, comma 1, DL n. 179/2012, ha esteso agli amministratori di società l'obbligo di disporre di una casella di posta elettronica certificata (PEC) da comunicare al Registro Imprese, al fine di "garantire una comunicazione ufficiale, tracciabile e sicura tra le imprese e la pubblica amministrazione".

Recentemente Unioncamere è intervenuta fornendo le prime indicazioni operative, confermando in particolare che:

- il domicilio digitale / PEC da comunicare deve essere univoco e pertanto non può coincidere con quello della società;
- non sono soggetti all'obbligo in esame gli amministratori di società di persone.

Il DL n. 159/2025, con la modifica del comma 1 del citato art. 5 ha previsto quanto segue:

- l'obbligo di disporre di una PEC da comunicare al Registro Imprese interessa l'Amministratore unico / delegato, o in mancanza, il Presidente del Consiglio di amministrazione.

Sul punto Unioncamere precisa che la disposizione è applicabile a tutti i soggetti che nelle società di capitali / consortili / cooperative assumono la carica di Amministratore unico / delegato, o in mancanza di quest'ultimo, di Presidente del CdA.

- Pertanto, dal 31.10.2025 l'obbligo di comunicare la PEC al Registro Imprese, che ad inizio anno era stato esteso a tutti gli amministratori di imprese costituite in forma societaria, ricade ora, oltre che su società e imprese individuali, soltanto sui soggetti che assumono le predette cariche.

Non sono soggetti all'obbligo in esame:

- gli amministratori di società di persone;
- i soggetti che nelle società di capitali (Consorti / Reti di imprese, ecc.) assumono cariche diverse (consiglieri, Presidente Comitato direttivo, ecc.).

il domicilio digitale dell'amministratore non può coincidere con il domicilio digitale della società.

Sul punto Unioncamere precisa che il domicilio digitale / PEC deve essere univoco. Di conseguenza, non può coincidere con il domicilio digitale / PEC della società in cui è ricoperta la carica.

- le società già iscritte nel Registro Imprese "comunicano il domicilio digitale dei predetti amministratori entro il 31 dicembre 2025 e, in ogni caso, all'atto del conferimento o del rinnovo dell'incarico".

In merito a tale aspetto Unioncamere precisa che:

- per i soggetti che al 31.10.2025 ricoprono le predette cariche, la comunicazione dell'indirizzo PEC va effettuata entro il 31.12.2025;
- per i soggetti nominati / confermati, la comunicazione dell'indirizzo PEC va effettuata contestualmente alla richiesta di iscrizione della nomina: sia come prima nomina, che come conferma.

In caso di mancata comunicazione della PEC è applicabile l'art. 16, comma 6-bis, DL n. 185/2008 ai sensi del quale è irrogabile la sanzione di cui all'art. 2630, C.c. in misura raddoppiata, ossia da €. 206 a €. 2.064.

A cura di Matteo Galeri





Le azioni riscattabili rappresentano un'interessante opportunità per dare risposta a particolari esigenze delle società per azioni quali, ad esempio, il riservare azioni ai prestatori di lavoro o a particolari investitori finanziari, o il gestire in maniera prudente il passaggio generazionale.

Le azioni riscattabili nella riforma del diritto societario

Con l'introduzione dell'art. 2437-sexies c.c. il legislatore della riforma ha, per la prima volta, previsto le azioni riscattabili con una norma oltremodo sintetica che si limita a definire il fenomeno come quello in cui vi è *"un potere di riscatto da parte della società o dei soci"* ed a richiamare le disposizioni in tema di recesso (in quanto compatibili) e quelle in tema di acquisto di azioni proprie.

La fattispecie dell'art. 2437-sexies c.c. prevede che le azioni stesse (tutte o una categoria) siano dotate di una clausola che attribuisce alla società o ai soci il potere di provocare il riscatto; il riscatto non è, pertanto, legato ad una delibera di riduzione reale del capitale sociale, ma attribuisce al riscattante il diritto di acquistare le azioni a mezzo di un atto unilaterale per un valore determinato, secondo i criteri dettati per il recesso dall'art. 2437-ter c.c.

Funzione pratica delle azioni riscattabili

Le azioni riscattabili possono avere numerose funzioni, ad esempio in caso di assegnazione di azioni ai dipendenti quando si voglia legare il possesso azionario al permanere del rapporto di lavoro per evitare effetti *"devianti o rischiosi"*.

Altra ipotesi è quella delle azioni con prestazioni accessorie per le quali il riscatto funzionerebbe da sanzione in caso di inadempimento, dando così contenuto alla previsione di *"particolari sanzioni in caso di inadempimento"* contenuta nel comma 1 dell'art. 2345 c.c.

Possono, ancora, essere introdotte *"in funzione antisalata e come rimedio alla violazione di limiti statuari al trasferimento delle partecipazioni sociali o al possesso azionario"*.

È possibile rinvenire un ruolo per le azioni riscattabili anche nella programmazione dei passaggi generazionali nei quali il capofamiglia intenda conservarsi una sorta di diritto di ripensamento al trasferimento effettuato verso i suoi discendenti, per poter sempre riprendere in mano le redini dell'azienda di famiglia, con un meccanismo assonante e alternativo (anche se diverso per tecnica ed effetti) al diritto di recesso che può essere previsto nei patti di famiglia, ai sensi dell'art. 2468-quater c.c. o a quello della condizione di reversibilità prevista in tema di donazione dagli artt. 791 e 792 c.c.

La previsione del riscatto può divenire la tecnica di "esclusione" dalla società per azioni.

Come noto, nelle spa, l'esclusione non è prevista in ragione della natura maggiormente corporativa del tipo, e, tuttavia, è ben possibile per i soci introdurre un certo grado di personalizzazione e, in particolare, utilizzare le azioni riscattabili quale *"tecnica di estromissione del socio"* senza per questo stravolgere il tipo.

Come è stato notato, il riscatto è negozio causalmente neutro destinato a funzionalizzarsi in relazione alla causa propria del contratto cui afferisce e ben può quindi essere utilizzato quale strumento di espulsione dei soci in ipotesi che nella srl potrebbero essere previste come causa di esclusione, con una differenza però non secondaria: mentre l'esclusione (al di fuori del caso della morosità) ha ad oggetto l'intera partecipazione di chi la subisce, nel caso delle azioni riscattabili, in assenza di diversa previsione statutaria, il riscatto potrebbe anche essere parziale, limitato cioè ad una parte delle azioni del riscattato.

È bene ribadire, tuttavia, che riscatto ed esclusione sono fenomeni molto diversi non sovrapponibili se non per l'effetto di provocare entrambi la liquidazione dell'investimento (o di parte di esso nel riscatto).

Azioni totalmente riscattabili e categoria di azioni

È opportuno chiarire se il capitale sociale può essere composto:

- da sole azioni riscattabili
- se dette azioni (che siano o meno la totalità delle azioni emesse) formano una "categoria", ai sensi degli artt. 2348 e 2376 c.c.

Sul primo punto si ritiene che tutte le azioni possano essere riscattabili; è quindi possibile sia in sede di atto costitutivo che di modifica successiva che i soci decidano di dotare la società di sole azioni soggette a riscatto e quindi *"la stessa riscattabilità può essere prevista quale condizione in cui qualsiasi azione può incorrere al verificarsi di particolari eventi (ad esempio, a seguito del mancato rispetto del diritto di prelazione o di altro vincolo statutario alla circolazione ovvero per il superamento di un determinato limite di possesso, sia verso l'alto che verso il basso)"*.

Sul secondo, la dottrina prevalente ritiene che si debba aver riguardo alle diverse caratteristiche delle azioni che formano una categoria rispetto alle altre "nel senso più generale di qualsiasi situazione giuridica soggettiva (anche di soggezione, così) spettante al possessore delle azioni, in dipendenza di una norma statutaria avente come destinatarie solo una parte e non tutte le azioni emesse dalla medesima società".

Il potere di riscattare e i suoi limiti

Fulcro della fattispecie in esame è il potere di riscattare e cioè il diritto della società o dei soci, cui sia stato attribuito, di appropriarsi, con manifestazione di volontà unilaterale, della partecipazione di altri ad un prezzo determinato secondo i criteri stabiliti per il recesso; tale diritto potrà essere esercitato, nei modi, tempi ed alle condizioni previste in statuto, con ampia libertà; è tuttavia necessario ricordare che se è la società ad esercitare il riscatto dovranno essere rispettate le previsioni degli artt. 2357 e 2357-bis c.c. e quindi la società non potrà esercitare il suo diritto potestativo al riscatto se non *"nei limiti degli utili distribuibili e delle riserve disponibili"*, a meno che non si rientri in una delle eccezioni di cui all'art. 2357-ter c.c.

Riscatto e diritti dei terzi

Passando ai profili di disciplina del riscatto, occorre innanzitutto ricordare che, secondo la tesi prevalente, per effetto dell'esercizio del riscatto "il riscattante acquista le azioni esenti dai pesi da cui siano state gravate, per cui, in caso di pegno o usufrutto costituiti sulle azioni, il riscattante acquista le azioni libere".

Potrebbe, quindi, porsi il dubbio se i diritti dei terzi si trasferiscano sul corrispettivo del riscatto secondo un meccanismo di surrogazione reale, che, tuttavia, appare difficilmente applicabile al caso delle azioni riscattabili dato che la surrogazione reale ha carattere eccezionale e non è quindi estensibile ad altre ipotesi.

Il prezzo di riscatto ed il suo pagamento

Il corrispettivo del riscatto deve essere determinato secondo i criteri previsti per il recesso per effetto del richiamo che l'art. 2437-sexies c.c. fa agli artt. 2437-ter e 2437-quater c.c. in quanto compatibili; ne consegue che a chi subisce la liquidazione forzata di tutto o parte il proprio investimento deve essere riconosciuto quantomeno un valore che tenga conto "della consistenza patrimoniale della società e delle sue prospettive reddituali, nonché dell'eventuale valore di mercato delle azioni", tuttavia, "lo statuto può stabilire criteri diversi di determinazione del valore di liquidazione, indicando gli elementi dell'attivo e del passivo del bilancio che possono essere rettificati rispetto ai valori risultanti dal bilancio, unitamente ai criteri di rettifica, nonché altri elementi suscettibili di valutazione patrimoniale da tenere in considerazione".

In sostanza, pur con i correttivi riportati, la valorizzazione ai fini del recesso deve essere tale da avvicinarsi il più possibile al valore reale delle azioni per le quali è stato esercitato il recesso (e quindi il riscatto).

Il socio ha diritto ad essere informato del valore di riscatto: immediatamente, se ad esercitare il riscatto è la società; qualora, invece, il riscatto sia esercitato dai soci, la comunicazione dovrà avvenire in tempi brevi, ma in un momento successivo in quanto la quantificazione è di competenza dagli amministratori che potrebbero non essere stati tempestivamente informati circa l'intenzione di esercitare il riscatto. Una volta determinato il valore di recesso, se del caso anche in sede contenziosa, il riscattato, ormai non più socio, vanterà un credito nei confronti della società che potrà far valere secondo le regole ordinarie.



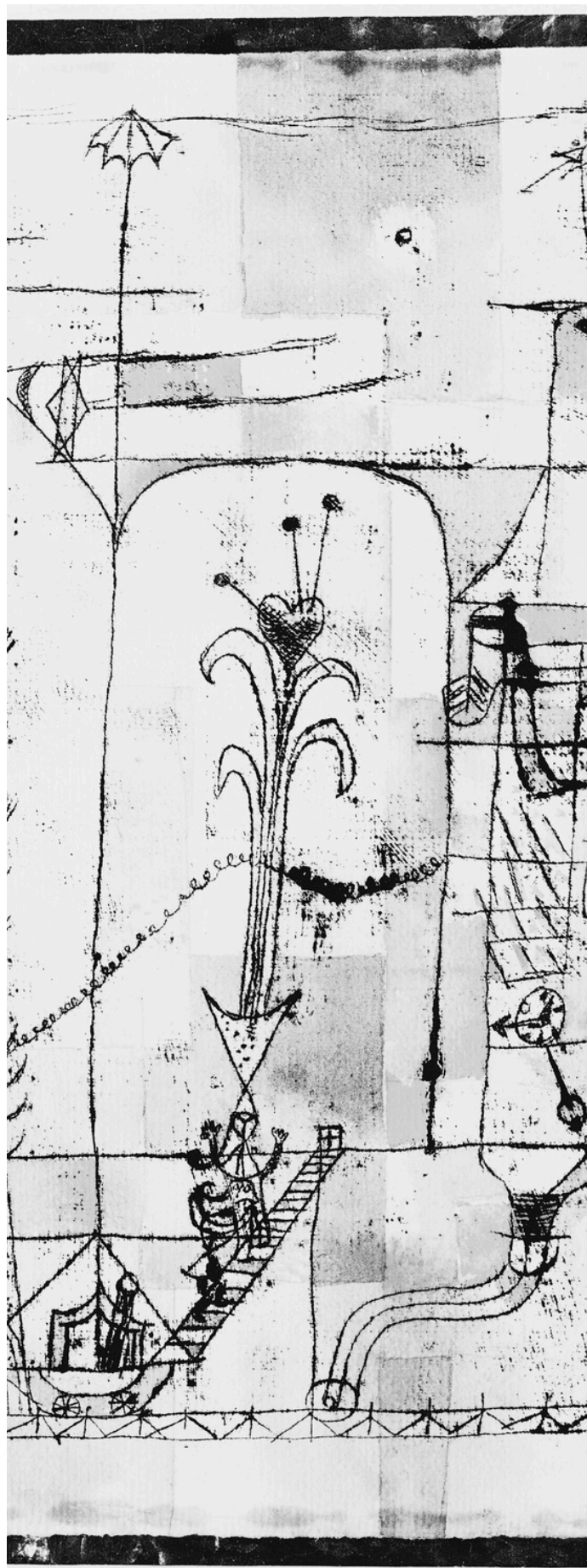
Necessità della delibera assembleare in caso di riscatto esercitato dalla società

Uno dei punti più delicati in tema di disciplina delle azioni riscattabili nasce dal richiamo fatto tout court dall'art. 2437-sexies c.c. agli artt. 2357 e 2357-bis c.c. nel caso in cui il diritto di riscatto spetti alla società. Se non sorgono particolari questioni in riferimento ai limiti di acquisto e pertanto "la società non può acquistare azioni proprie se non nei limiti degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio regolarmente approvato", salve le deroghe previste dall'art. 2357-bis c.c., qualche dubbio in più sorge in riferimento al secondo comma dell'art. 2357 c.c. che prevede che "l'acquisto deve essere autorizzato dall'assemblea la quale ne fissa le modalità, indicando in particolare il numero massimo di azioni da acquistare, la durata, non superiore a diciotto mesi, per la quale l'autorizzazione è accordata, il corrispettivo minimo ed il corrispettivo massimo". Dalla lettura della norma si deduce la necessità che il riscatto delle azioni sia preceduto da una delibera assembleare contenente tutte le indicazioni richieste; il richiamo normativo non sembra lasciare spazio ad interpretazioni che consentano di evitare il passaggio assembleare.

Conclusioni

In conclusione, le azioni con diritto di (o al) riscatto sono uno strumento duttile che può piegarsi a numerosi utilizzi, ma sono, anche, uno strumento per "utenti esperti", denso di richiami e punti di contatto con innumerevoli istituti del diritto delle società di capitali, quali, per citarne solo alcuni, la disciplina del capitale sociale e del patrimonio netto, quella del recesso, quella dell'esclusione del diritto opzione, quella delle azioni proprie e quella delle categorie di azioni. Di particolare interesse sono le azioni "riscattande" perché è prevedibile che sia nelle società miste tra pubblico e privato che nelle società in cui vi sia un socio che non ha un'ottica di lungo periodo, ma si atteggi più a "finanziatore" che a "investitore", queste troveranno terreno fertile. In questi casi occorrerà una tecnica redazionale attenta e sofisticata per non inciampare nei tanti tranelli sparsi qua e là, primo tra tutti quello del divieto del patto leonino che tanta attenzione sta trovando ultimamente in giurisprudenza.

A cura di Massimo Gabriele



Le azioni riscattabili: schema di sintesi

DEFINIZIONE	Azioni o categorie di azioni per le quali lo statuto prevede un potere di riscatto da parte della società o dei soci.
DIRITTO DI RISCATTO	Si concretizza nel diritto concesso al riscattante di acquistare le azioni a mezzo di un atto unilaterale per un valore determinato secondo i criteri dettati per il recesso dall'art. 2437-ter c.c.
DIFFERENZE FRA RISCATTO CIVILISTICO E SOCIETARIO	Il riscatto societario ha caratteristiche diverse da quello civilistico perché non comporta il ri-trasferimento al titolare originario della partecipazione, ma provoca "una vicenda circolatoria che comporta il trasferimento" della partecipazione.
FUNZIONI PRATICHE	• Assegnazione di azioni ai dipendenti allo scopo di fidelizzarli alla società; • azioni con prestazioni accessorie per le quali il riscatto fungerebbe da sanzione in caso di inadempimento; • funzioni antiscalata e come rimedio al trasferimento di partecipazioni in violazioni dei vincoli statutari; • utilizzo nei passaggi generazionali per consentire al capofamiglia il diritto al "ripensamento"; • utilizzo delle azioni riscattabili quale modalità "indiretta" per ottenere l'esclusione del socio.
LIMITI AL RISCATTO DELLA SOCIETÀ	La società non potrà esercitare il suo diritto potestativo al riscatto se non "nei limiti degli utili distribuibili e delle riserve disponibili", a meno che non si rientri in una delle eccezioni di cui all'art. 2357-ter c.c. Il riscatto delle azioni deve essere preceduto da una delibera assembleare autorizzativa.
VALORE DELLE AZIONI RISCATTABILI	Valore delle azioni riscattabili La valorizzazione ai fini del recesso deve essere tale da avvicinarsi il più possibile al valore reale delle azioni per le quali è stato esercitato il recesso.
AZIONI RISCATTANDE	È possibile prevedere azioni con diritto di essere riscattate, con il conseguente obbligo per la società o i soci individuati di procedere all'acquisto delle azioni all'avverarsi delle condizioni previste o alla scadenza del termine indicato.



DIPARTIMENTO LEGAL

CAMBIO DI APPALTO E TRASFERIMENTO D'AZIENDA

I criteri fissati dalla cassazione



Con l'ordinanza 31 ottobre 2025, n. 28834, la Corte di Cassazione ha ribadito che, in caso di cambio di appalto, si realizza un trasferimento d'azienda quando l'entità economica oggetto dell'appalto conserva la propria identità. In tali ipotesi è obbligatoria l'attivazione della procedura di informazione e consultazione prevista dall'art. 47 della L. 428/1990.

Nel caso esaminato, il Tribunale territorialmente competente – sia nella fase sommaria sia in sede di opposizione – aveva accolto il ricorso di un'organizzazione sindacale, ritenendo antisindacale, ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori, la condotta di una società e di una cooperativa che, subentrando in un appalto, non avevano attivato la procedura di consultazione e informazione prevista dall'art. 47 della L. 428/1990,

Anche la Corte d'appello, nel confermare la pronuncia di primo grado, aveva ritenuto che vi fossero i presupposti di cui all'art. 2112 c.c. e, di conseguenza, applicabile la summenzionata procedura la cui omissione aveva determinato l'accertamento della condotta antisindacale.

Contro la sentenza di secondo grado proponevano ricorso per cassazione, poi riuniti, sia la cooperativa che la società.

Chiamata a pronunciarsi, la Suprema Corte ha ricordato che il trasferimento di ramo d'azienda ricorre quando viene ceduto un complesso di beni dotato di autonomia organizzativa ed economica, idoneo a svolgere, con mezzi propri, una funzione produttiva. È elemento essenziale, dunque, l'autonomia funzionale del ramo già al momento dello scorporo, tale da consentirgli di proseguire l'attività in modo autonomo rispetto al cedente.

In linea con la giurisprudenza nazionale e comunitaria, la Corte ha evidenziato che per valutare la conservazione dell'identità dell'entità economica occorre considerare complessivamente vari elementi: natura dell'impresa o del servizio, cessione di beni materiali, valore degli stessi, riassunzione del personale,

trasferimento della clientela, continuità e somiglianza delle attività prima e dopo il passaggio, durata di eventuali sospensioni. Tali elementi non vanno valutati isolatamente ma nel loro insieme.

In merito all'eventuale discontinuità idonea a escludere l'applicazione dell'art. 2112 c.c., la Corte ha richiamato l'orientamento secondo cui essa non sussiste se gli elementi trasferiti consentono al cessionario di proseguire l'attività senza modifiche sostanziali e, comunque, se l'identità dell'entità ceduta non viene meno neppure in presenza di interventi integrativi del cessionario.

Nel valutare gli elementi del caso concreto, la Corte territoriale aveva accertato che: (i) il nuovo appaltatore aveva acquisito beni materiali di significativo valore e rilevanza funzionale rispetto al servizio; (ii) l'attività svolta era rimasta sostanzialmente invariata; (iii) non vi era stata soluzione di continuità nell'erogazione del servizio; (iv) era stata assunta la quasi totalità del personale, con medesime professionalità; (v) non emergevano elementi di novità o discontinuità nell'organizzazione o nell'esecuzione del servizio nelle tredici sedi operative.

Sulla base di tali riscontri, è stata confermata la sussistenza del nesso funzionale tra i fattori produttivi trasferiti e la conservazione dell'identità dell'impresa, escludendo qualsiasi elemento di discontinuità idoneo a rendere inapplicabile l'art. 2112 c.c.

Ne consegue che, nel caso di specie, non si era di fronte a un semplice cambio di appalto, bensì a un vero e proprio trasferimento d'azienda. Pertanto, il mancato espletamento della procedura di informazione e consultazione sindacale ex art. 47 L. 428/1990 integra condotta antisindacale.

A cura dell'Avv. Ethel Cardì

DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI

I Tribunali alle prese con la nuova disciplina volta a prevenire il fenomeno della "NASpl facile"



Per arginare il fenomeno delle assenze ingiustificate finalizzate a provocare un licenziamento disciplinare e ottenere l'indennità di disoccupazione, il Legislatore ha introdotto una presunzione legale di volontà dismissiva del lavoratore in caso di prolungata e ingiustificata inerzia.

L'art. 19 della L. n. 203/2024, in vigore dal 12 gennaio 2025, ha introdotto il comma 7-bis all'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015, disponendo testualmente che: "In caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo. Le disposizioni del secondo periodo non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza". In sintesi, l'assenza ingiustificata del lavoratore per il periodo previsto dalla contrattazione collettiva, ovvero, in mancanza di una disciplina specifica, per un arco temporale superiore a quindici giorni, costituisce un fatto concludente idoneo a esprimere la volontà del lavoratore di recedere dal rapporto di lavoro, e non più soltanto un presupposto per l'attivazione del procedimento disciplinare.

A tutela del lavoratore opera l'Ispettorato, chiamato a verificare la fondatezza della comunicazione del datore di lavoro, nonché la clausola di salvaguardia contenuta nella disposizione, che consente di superare la presunzione di dimissioni dimostrando l'impossibilità di giustificare l'assenza per causa di forza maggiore o per circostanze imputabili al datore di lavoro.

Uno dei primi giudici a pronunciarsi sul tema è stato il Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, con la sentenza n. 4632 del 10 novembre 2025.

Nel caso di specie, una lavoratrice aveva impugnato la cessazione del rapporto, qualificata dalla datrice di lavoro come "dimissioni volontarie di fatto", sostenendo l'inapplicabilità della nuova disciplina di cui all'art. 26, comma 7-bis, del D.Lgs. 151/2015, in quanto non sarebbe stato superato il termine legale di quindici giorni di assenza ingiustificata.

Il Giudice meneghino ha tuttavia rigettato il ricorso, ritenendo pienamente integrato il presupposto sostanziale del superamento del termine rilevante. Secondo l'interpretazione offerta in sentenza, infatti, ai fini del computo dei giorni di prolungata e ingiustificata inerzia del lavoratore occorre fare riferimento anzitutto al termine stabilito dalla contrattazione collettiva, mentre il limite legale di quindici giorni opera solo in via residuale, in assenza di una specifica previsione collettiva.

Nel caso in esame, la lavoratrice si era assentata continuativamente, senza alcuna giustificazione, per sei giorni lavorativi, superando ampiamente la soglia di tre giorni consecutivi prevista dal CCNL Cooperative Sociali — applicabile al rapporto de quo — quale limite oltre il quale l'assenza ingiustificata è sanzionata con il licenziamento disciplinare.

Inoltre, la ricorrente non ha fornito alcuna prova dell'esistenza di una causa di forza maggiore — intesa come evento oggettivo, imprevedibile e insuperabile — idonea a giustificare l'assenza dal servizio.

Ne consegue che l'operato della datrice di lavoro è stato ritenuto pienamente conforme alla normativa vigente e alle previsioni contrattuali applicabili, con la conseguente qualificazione della cessazione del rapporto come effetto della volontà unilaterale della lavoratrice.

A cura dell'Avv. Niccolò Pirovano

The background is a grayscale abstract composition featuring various geometric shapes. There are several squares of different sizes and shades of gray, some with darker, textured interiors. A large, light gray circle is positioned in the lower right quadrant. The overall texture is grainy and painterly, with visible brushstrokes and some dark specks scattered throughout.

DIPARTIMENTO LAVORO

TRASPARENZA RETRIBUTIVA DI GENERE

Le previsioni della Direttiva UE 970/2023 e le implicazioni nel mondo produttivo italiano in attesa del recepimento da parte del Parlamento



Il contesto

L'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne rappresenta il quinto dei 17 Obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, sottoscritta il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU.

Il 5 marzo 2020 la Commissione Europea ha lanciato una nuova Strategia per la parità di genere 2020-2025. I temi principali della Strategia sono violenza contro le donne, trasparenza retributiva e divario di genere a livello retributivo, equilibrio di genere negli organi sociali e l'equilibrio tra lavoro e vita privata.

Secondo l'ultimo Indice di Uguaglianza di Genere 2024 dell'EIGE (European Institute for Gender Equality), l'Italia si posiziona al 14° posto nell'Unione Europea con 69,2 punti su 100, guadagnando terreno complessivo dal 2010 ma rimanendo sotto la media UE e collocandosi tra i Paesi definiti "in recupero", con punteggi dell'Indice inferiori alla media dell'UE ma con miglioramenti più rapidi, riducendo così il divario nel tempo.

Nonostante i progressi fatti, nel nostro Paese risulta ancora basso il tasso di occupazione femminile. Le donne sono più istruite degli uomini ma meno occupate. Infatti, il tasso di occupazione rivela un sensibile gender gap: solo il 52,5% delle donne risulta occupato, contro il 70,4% degli uomini.

Secondo il **Rendiconto di Genere 2024** presentato da INPS a febbraio 2025, il **gap retributivo di genere** rimane un aspetto critico, con le donne che percepiscono stipendi inferiori di oltre venti punti percentuali rispetto agli uomini. In particolare, fra i principali settori economici, la differenza è pari al 20% nelle attività manifatturiere, 23,7% nel commercio, 16,3% nei servizi di alloggio e ristorazione, 32,1% nelle attività finanziarie, assicurative e servizi alle imprese.

Inoltre, secondo il - Rapporto CNEL-ISTAT "Il Lavoro delle donne tra ostacoli e opportunità -, presentato il 06 marzo 2025, nel nostro Paese, nonostante dal 2015 al 2022 il monte retributivo annuo delle donne occupate sia cresciuto in termini reali del 5% (contro il 3,2% degli uomini), il differenziale di genere tra le retribuzioni medie resta piuttosto marcato, superiore ai 6 mila euro su base annua a vantaggio dei dipendenti maschi.

La Direttiva UE 2023/970 del 10 maggio 2023

In un tale contesto devono essere lette le disposizioni e gli obblighi contenuti nella direttiva UE 2023/970 volti a favorire, attraverso un più generale e necessario criterio di trasparenza retributiva, l'applicazione negli Stati membri del principio di parità di retribuzione tra uomini e donne.

Gli Stati membri dovranno quindi adottare tutte le misure necessarie per garantire che i datori di lavoro, pubblici e privati, dispongano di sistemi retributivi improntati alla trasparenza che, attraverso un sistema di tutele e di obblighi di informazione sulla parità di retribuzione e su come la retribuzione stessa viene applicata nei rapporti di lavoro, assicurino parità retributiva di genere **per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore**, prevedendo inoltre misure e sistemi di contrasto al Gender Pay Gap.

In attesa che il nostro Paese recepisca, **entro il termine del prossimo 07 giugno 2026**, i contenuti della direttiva, di seguito una sintetica analisi delle disposizioni in essa contenute al fine di valutarne i possibili impatti sulle Organizzazioni.

Ambito di applicazione

La direttiva riguarda tutti i datori di lavoro sia pubblici che privati e le disposizioni, che riguardano sia le fasi di ricerca e selezione del personale che la successiva vita dei lavoratori all'interno dell'organizzazione, si applicano a tutti i lavoratori il cui rapporto di lavoro è regolato dalle leggi nazionali, dai contratti o accordi collettivi.

Difatti come enunciato dal Considerando n. 18 della stessa direttiva, le disposizioni dovrebbero applicarsi ai rapporti di lavoro a tempo determinato, a tempo parziale, ai contratti in somministrazione e ai dirigenti. In base all'interpretazione della Corte di Giustizia Europea, dovrebbero essere inclusi anche i lavoratori atipici, come i lavoratori domestici, gli intermittenti o coloro che operano tramite piattaforme digitali, purché sussistano i requisiti del rapporto di lavoro subordinato.

Trasparenza nelle fasi di recruiting e prima dell'assunzione.

Sin dalle fasi di ricerca e selezione del personale, le imprese dovranno rendere nota e dichiarare, la retribuzione prevista per il ruolo e la posizione vacancy, specificando la retribuzione iniziale offerta o la fascia retributiva correlata alla posizione lavorativa, quest'ultima determinata secondo criteri oggettivi e neutri dal punto di vista del genere.

Inoltre, nei colloqui di selezione e pre-assuntivi le aziende non potranno più chiedere al candidato informazioni sulla retribuzione percepita sino a quel momento (né ricorrere alla prassi di richiedere in visione copia del cedolino paga relativo al precedente rapporto di lavoro). I datori di lavoro dovranno inoltre provvedere affinché gli annunci di ricerca e selezione del personale e i titoli professionali richiesti siano citati e richiamati in modo neutro sotto il profilo del genere e che le procedure di assunzione e onboarding vengano condotte in modo non discriminatorio, così da garantire la parità di genere e il rispetto del principio di parità retributiva.

Sarà quindi necessario per le organizzazioni adeguare le policy interne di recruiting, predisponendo annunci di ricerca e selezione neutri sotto il profilo del genere definendo inoltre fasce retributive di accesso (comprehensive di eventuali benefit) coerenti con il principio di parità retributiva di genere.

Trasparenza retributiva in costanza di rapporto di lavoro.

Per garantire la trasparenza necessaria al principio di parità e neutralità retributiva di genere (stessa retribuzione per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore), le aziende e i datori di lavoro avranno l'obbligo di rendere facilmente accessibili (pubblici) a tutti i propri lavoratori i criteri utilizzati per determinare (ed eventualmente differenziare) la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica.

Tali criteri dovranno essere oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, non dovranno quindi fondarsi, direttamente o indirettamente, su questioni di genere, ma dovranno basarsi su elementi oggettivi di valutazione quali le competenze, l'impegno, le responsabilità, le condizioni lavorative e altri fattori pertinenti alla specifica posizione lavorativa. Il principio di parità e trasparenza retributiva di genere, riguarda la retribuzione propriamente detta (stipendio) ma si estende anche ad ogni altro vantaggio, pagato direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore (es. benefit, premi). È bene comunque chiarire che l'applicazione del principio sulla parità salariale di genere non impedirà alle aziende e ai datori di lavoro di retribuire in modo diverso anche quei lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. La differenziazione sarà sempre possibile purché sia basata su criteri oggettivi di valutazione e misurazione neutri sotto il profilo del genere e privi di pregiudizi, come ad esempio le prestazioni, le competenze o skills professionali, la seniority, le condizioni lavorative (si veda il considerando 17 della direttiva). Gli Stati membri potranno comunque adottare misure tese ad esonerare i datori di lavoro con meno di 50 lavoratori dall'obbligo di trasparenza relativo alla progressione economica, di cui sopra.

Diritti d'informazione

In corrispondenza dell'obbligo di trasparenza, la direttiva stabilisce (all'art. 7), un diritto di informazione e un diritto di accesso alle informazioni riconosciuto ai lavoratori. Nel corso del rapporto di lavoro, infatti i lavoratori avranno il diritto di ottenere per iscritto, entro un termine non superiore a due mesi, informazioni sul proprio livello retributivo e sui livelli salariali medi, disaggregati per sesso (non potranno essere richieste retribuzioni di singoli dipendenti), relativi alle categorie di lavoratori che svolgono mansioni identiche o di pari valore. Le informazioni fornite dal datore di lavoro dovranno ricomprendere la descrizione dei criteri utilizzati per la determinazione retributiva e l'avanzamento di carriera. La direttiva prevede inoltre che il diritto all'informazione, conformemente al diritto e alle prassi nazionali potrà deve essere esercitato attraverso i rappresentanti dei lavoratori, ovvero tramite un organismo per la parità. Ai fini dell'attuazione del principio di parità di retribuzione ai lavoratori non potrà essere impedito di rendere noto il proprio trattamento retributivo, di conseguenza, saranno vietate clausole contrattuali che impediscano ai lavoratori di divulgare informazioni sulla propria retribuzione.

Obblighi d'informazione e comunicazione

Per le Organizzazioni oltre una certa dimensione (quelle a partire da almeno 150 addetti) la direttiva 2023/970 introduce importanti obblighi d'informazione e comunicazione.

La rilevazione ai fini della comunicazione di tali informazioni all'interno delle organizzazioni (Aziende, Enti), comporterà la necessità, ove non già presenti, di introdurre procedure e policy di mappatura e controllo delle proprie politiche retributive in ottica di parità retributiva di genere.

I dati da comunicare previsti dalla direttiva sono:

- il divario retributivo di genere;
- il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;
- il divario retributivo mediano di genere;
- il divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;
- la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
- la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo;
- il divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie di lavoratori ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili.

Fermo restando il necessario recepimento della direttiva da parte del nostro Paese, la direttiva stessa modula la data di entrata in vigore degli obblighi d'informazione e comunicazione, così come la periodicità della comunicazione stessa in funzione della dimensione aziendale in termini di addetti.

- I datori di lavoro con almeno 250 lavoratori dovranno fornire entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni anno, le informazioni dei punti in precedenza elencati relative all'anno civile precedente.
- I datori di lavoro che hanno tra i 150 e i 249 lavoratori forniscono, entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni tre anni, le informazioni di cui al paragrafo 1 relative all'anno civile precedente.
- I datori di lavoro che hanno tra i 100 e i 149 lavoratori forniscono, entro il 7 giugno 2031 e successivamente ogni tre anni, le informazioni di cui al paragrafo 1 relative all'anno civile precedente.

Le aziende con forza lavoro inferiore ai 100 addetti potranno comunque inviare le informazioni su base volontaria, (a meno che tali aziende non siano individuate come soggetti obbligati dalla normativa nazionale). Le informazioni devono essere comunicate all'autorità di monitoraggio incaricata della compilazione e pubblicazione dei dati che sarà individuata dalle rispettive regolamentazioni nazionali in fase di recepimento della direttiva. L'esattezza delle informazioni è confermata dalla dirigenza del datore di lavoro, previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, i quali dovranno avere accesso alle metodologie applicate dal datore di lavoro.

Valutazione congiunta delle retribuzioni e strumenti di tutela a favore dei lavoratori.

Gli stati membri, in sede di recepimento della direttiva, dovranno adottare misure atte a garantire l'attuazione di una procedura di valutazione congiunta delle retribuzioni con i rappresentanti dei lavoratori qualora, dall'analisi dei dati oggetto di comunicazione, emergano le seguenti condizioni:

- le informazioni sulle retribuzioni rivelino una differenza del livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile pari ad almeno il 5 % in una qualsiasi categoria di lavoratori;
- il datore di lavoro non abbia motivato tale differenza di livello retributivo medio, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
- il datore di lavoro non abbia corretto tale differenza immotivata di livello retributivo medio entro sei mesi dalla data della comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni.

In buona sostanza, la direttiva prevede l'istituzione di un sistema valutazione interno all'organizzazione (composto dai diversi punti di verifica elencati nell'art. 10) allo scopo di intraprendere, se necessario, delle azioni correttive per l'eliminazione la discriminazione manifestatasi. La mancata attuazione di misure correttive da parte del datore di lavoro in un arco di tempo definito "ragionevole" espone il datore di lavoro al rischio di risarcimento del danno nei confronti del lavoratore, secondo quanto sarà stabilito da ogni Stato membro. L'art. 16 della Direttiva prevede infatti che, qualsiasi lavoratore che abbia subito un danno a seguito di una violazione di un diritto o di un obbligo connesso al principio della parità di retribuzione, abbia il diritto di chiedere e ottenere il pieno risarcimento o la piena riparazione, come stabilito dallo Stato membro, per tale danno.

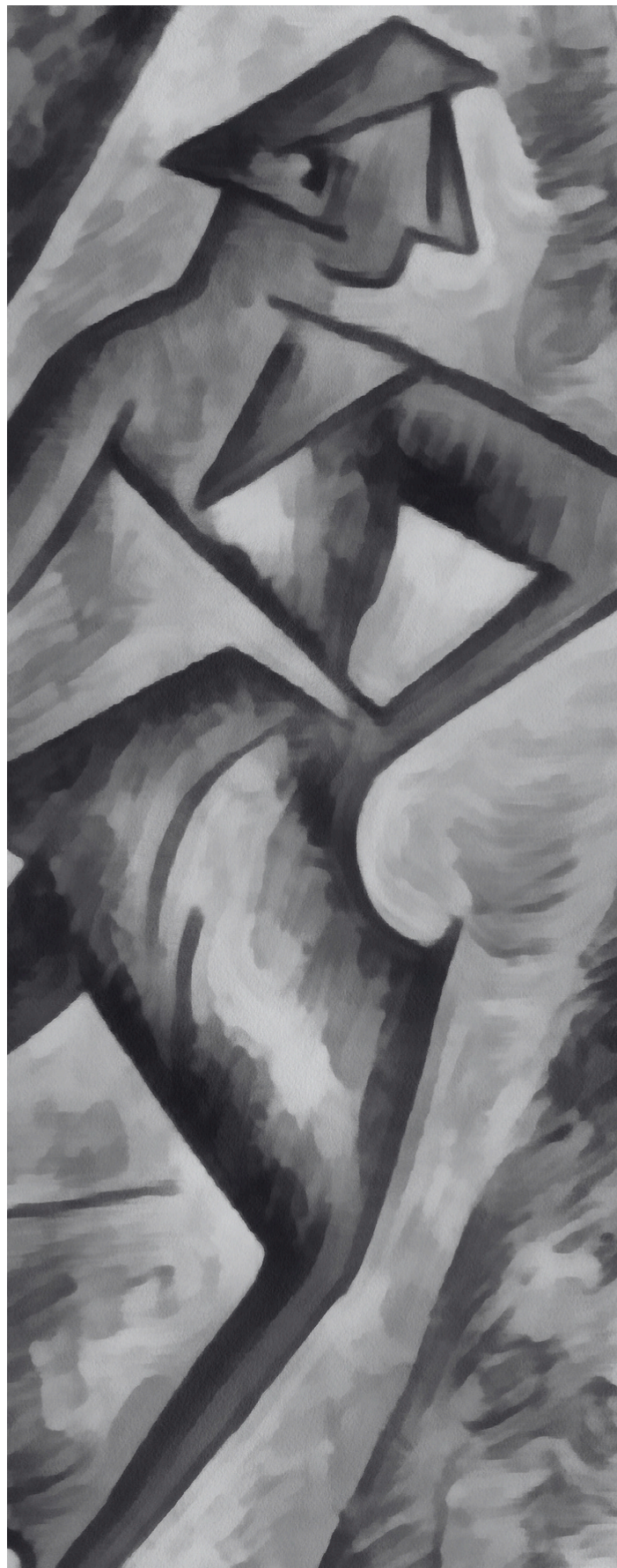
Gli Stati membri nel recepimento della Direttiva, dovranno assicurare che il risarcimento o la riparazione in favore del lavoratore che ha subito una lesione del diritto di parità di retribuzione debba comprendere il recupero integrale delle retribuzioni arretrate e dei relativi bonus o pagamenti in natura, nonché il risarcimento per le opportunità perse, il danno immateriale, i danni causati da altri fattori pertinenti che possono includere anche la discriminazione intersezionale (ossia quella discriminazione fondata su una combinazione di discriminazioni fondate sul sesso e su qualunque altro motivo di cui alla direttiva 2000/43/CE o alla direttiva 2000/78/CE.).

Strategie aziendali in attesa del recepimento della direttiva

Come detto, la direttiva UE 2023/970 dovrà essere recepita negli ordinamenti interni dei Paesi membri entro il prossimo 07 luglio 2026. Pur considerando le limitazioni e le tempistiche di entrata in vigore di alcune disposizioni in essa contenute in funzione della dimensione aziendale (es. obbligo di reporting), l'impatto che la direttiva avrà sulle organizzazioni sarà importante, rendendo quindi necessario avviare, per tempo, azioni di audit ed adeguamento delle proprie policy interne.

Sarà opportuno procedere con un approccio strategico attraverso il supporto di diverse competenze e professionalità (legali, HR, gestionali-organizzative) che possano garantire una corretta applicazione, all'interno dell'organizzazione, del principio di trasparenza retributiva e di genere, anche attraverso l'implementazione e/o la revisione e adeguamento delle policy aziendali. Diviene quindi fondamentale agire per tempo ed utilizzare i prossimi mesi per avviare una fase di audit interno al fine di procedere ad una mappatura della situazione occupazionale e retributiva focalizzata sul tema del Gender Pay Gap e della trasparenza, identificando criticità ed eventuali aree di rischio, avviando se necessario, azioni di miglioramento. In una tale ottica è importante sottolineare che, comunque, già ora in Italia le organizzazioni possono adottare volontariamente strumenti di governance particolarmente utili ai fini di una promozione della cultura della parità di genere, tra cui ad esempio la Certificazione della parità di genere UNI/PdR 125:2022.

*A cura di Gianluca Petricca e Michele Regina
Pubblicato su Giuffrè - MementoPiù Expert Solution Lavoro
nel mese di ottobre 2025*



BOZZA LEGGE DI BILANCIO 2026

Premi di risultato: fino a 5.000 euro tassazione agevolata all'1%



Continua il trend di crescita della contrattazione di secondo livello (aziendale o territoriale) che prevede premi di risultato e produttività.

Secondo l'ultimo report pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro, alla data del 15 settembre 2025, Dall'inizio dell'anno il totale dei contratti di secondo livello che prevede un premio di risultato sale a 146.507, il 6,2% in più rispetto alla stessa data del 2024. Prendendo in considerazione la distribuzione territoriale il 74% è concentrato al Nord, il 17% al Centro e il 9% al Sud.

Sulla scorta di tali dati e per favorire la crescita degli indici di produttività, il Governo nella **bozza di legge di bilancio per il 2026, riduce ulteriormente l'imposta sostitutiva sui premi di produttività portandola all'1% per il 2026 e il 2027**. Viene elevata, inoltre, anche la **soglia dei premi** che possono beneficiare dell'aliquota (ulteriormente ridotta) che **passa da 3.000 a 5.000 euro**.

Il Premio di Risultato detassato si conferma quindi come un importante strumento per favorire la crescita dei livelli di produttività all'interno delle aziende, incrementando al contempo il potere d'acquisto della componente premiale del salario. Il premio di risultato "detassato" è stato introdotto dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), con l'art. 1 comma 182 prevedendo la possibilità di applicare un'imposta sostitutiva delle ordinarie aliquote IRPEF e delle addizionali regionali e comunali.

Nella versione originale della norma l'aliquota agevolata era pari al 10%, ridotta poi al 5% per il 2024 e 2025 dalle ultime leggi di bilancio, ed ulteriormente ridotta, nelle intenzioni del Governo all'1% per il 2026 e 2027. Nella bozza di legge di bilancio 2026 viene inoltre elevato il limite di importo premiale che beneficia della tassazione agevolata che passa, per il 2026 e 2027, da 3.000 euro lordi a 5.000 euro lordi. La tassazione agevolata (1% per il 2026 e 2027) è applicabile ai premi di risultato e produttività di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione,

misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti dal decreto interministeriale del 20 marzo 2016 (emesso di concerto tra il Ministero del Lavoro e il Ministero dell'Economia e Finanze), nonché alle somme erogate ai lavoratori sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, previsti da contratti collettivi di secondo livello aziendali o territoriali.

Confermata la platea di destinatari

Il regime fiscale agevolato (aliquota all'1% per il 2026 e 2027) è riservato a tutti i datori di lavoro privati, anche in relazione ai premi erogati da datori di lavoro non imprenditori, nonché da esercenti arti e professioni. I lavoratori che possono beneficiare del particolare regime fiscale sono i titolari di reddito di lavoro dipendente che abbiano conseguito nell'anno precedente l'erogazione redditi di ammontare non superiore a euro 80.000 lordi (fiscali).

Somme che possono beneficiare della tassazione agevolata con imposta sostitutiva

L'imposta sostitutiva, **la cui aliquota, viene ulteriormente ridotta al 1% per il 2026 e il 2027**, potrà essere applicata in relazione ai premi di risultato di ammontare variabile erogati dai datori di lavoro al raggiungimento di obiettivi incrementali di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa. La struttura e le modalità di erogazione del premio, è rimessa alla contrattazione di secondo livello sia aziendale che territoriale, dotata del requisito della rappresentatività comparata di cui all'art. 51 del D.lgs. 81/2015.

È opportuno evidenziare come il **requisito dell'incrementalità** degli obiettivi aziendali (o di almeno uno di essi) rispetto al valore registrato in riferimento all'anno precedente ai fini dell'applicazione della detassazione, sia stato confermato a più riprese da prassi dell'Agenzia delle Entrate, (in primis la circolare n. 28/E del 15 giugno 2016 e da ultimo, la risposta a interpello n. 59 del 5 marzo 2024).

La partecipazione agli utili dell'impresa

Nell'ambito delle erogazioni con finalità premiale con accesso alla tassazione agevolata con imposta sostitutiva al 1%, da ricordare anche la partecipazione dei lavoratori agli utili (netti) di impresa, distribuiti ai sensi dall'art. 2102 Codice civile come modalità di erogazione della retribuzione prevista dal libro V del Codice civile.

In tale fattispecie, come anche evidenziato dalla già richiamata circolare AdE 28/E del 15 giugno 2016, la possibilità di accedere al regime fiscale agevolato con l'applicazione dell'imposta sostitutiva prescinde da qualsiasi valutazione in merito agli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ma pur sempre nel rispetto dei parametri previsti per il premio di produttività, e cioè 3.000 euro come massimo importo detassabile ed il requisito

reddituale in capo al lavoratore dipendente destinatario della misura (reddito anno precedente l'erogazione sotto forma di partecipazione agli utili inferiore a 80.000 euro).

Premio di risultato detassato: esempi di impatto fiscale

Si prenda ad esempio un lavoratore dipendente (qualifica impiegato) di un'azienda PMI del settore metalmeccanico (15 – 50 dipendenti), con reddito lordo annuo pari a euro 35.000 lordi con aliquota media Irpef pari al 24,5%.

Il datore di lavoro ha sottoscritto con le RSA/RSU presenti in azienda un accordo aziendale che al raggiungimento di determinati obiettivi incrementali di produttività ed efficienza, prevede l'erogazione per gli anni 2025, 2026 e 2027 di un premio annuale lordo pari a euro 1.500,00.

Impatto fiscale sul lavoratore del premio detassato con alq. al 5% (anno 2025)

Premio lordo	Contributi INPS c/azienda (aliquota 29,06%)	Contribuzione INPS c/lavoratore (9,49%)	Imposta sostitutiva IRPEF e addizionali (5%)	Premio netto	Costo aziendale premio
Euro 1.500	Euro 435,90	Euro 142,35	Euro 67,88	Euro 1.289,77	Euro 1.935,90

Impatto fiscale sul lavoratore del premio detassato con alq. al 1% (anni 2026 - 2027)

Premio lordo	Contributi INPS c/azienda (aliquota 29,06%)	Contribuzione INPS c/lavoratore (9,49%)	Imposta sostitutiva IRPEF e addizionali (1%)	Premio netto	Costo aziendale premio
Euro 1.500	Euro 435,90	Euro 142,35	Euro 13,58	Euro 1.344,07	Euro 1.935,90

L'opzione di destinazione al welfare aziendale

L'accordo aziendale che regola il premio di risultato può prevedere l'opzione di destinare, in tutto o in parte, il premio di risultato a misure o piani di welfare presenti e operativi in azienda. In conseguenza di tale opzione il lavoratore, può decidere che il premio di risultato conseguito, vada ad incrementare il credito welfare riconosciuto al lavoratore, per essere quindi goduto ed utilizzato sotto forma di beni e servizi o sotto forma di rimborso spese aventi finalità sociale. L'esercizio di tale opzione da parte del lavoratore sterilizza totalmente il prelievo, rendendo totalmente

neutro ai fini fiscali e contributivi, il valore del premio di risultato per il quale si è scelta l'opzione di godimento sotto forma di credito welfare. L'opzione cosiddetta di "welfarizzazione" comporta dei vantaggi anche per il datore di lavoro, posto che il premio di risultato trasformato in welfare non costituisce imponibile previdenziale (salvo il caso di utilizzo del welfare per l'erogazione di contributi di assistenza sanitaria ad enti o casse aventi esclusivamente finalità assistenziali o contributi versati alla previdenza complementare, per i quali è previsto il versamento del contributo di solidarietà pari al 10%.)

Premio di risultato con opzione welfare

Premio lordo	Contributi INPS c/azienda	Contribuzione INPS c/lavoratore	Imposta sostitutiva IRPEF e addizionali (5%)	Credito welfare nelle disponibilità del lavoratore	Costo aziendale premio
Euro 1.500	-	-	-	Euro 1.500	Euro 1.500



A cura di Gianluca Petricca
Pubblicato su Giuffrè - QuotidianoPiù
nel mese di ottobre 2025

DDL BILANCIO 2026: DETASSAZIONE DEL LAVORO NOTTURNO, FESTIVO E A TURNI



Nel solco delle politiche di sostegno al potere d'acquisto dei lavoratori e di incentivazione alla produttività, la bozza del Disegno di Legge di Bilancio 2026 se confermata introdurrà un pacchetto di misure mirate a rendere meno gravosa l'imposizione fiscale sulle componenti variabili della retribuzione. L'obiettivo dichiarato è duplice: da un lato, favorire l'adeguamento dei salari al crescente costo della vita e dall'altro, potenziare il legame tra performance e compenso, in una logica di promozione della competitività.

Nel quadro delle misure fiscali contenute nella bozza, l'articolo 4 rappresenta uno degli interventi di maggiore interesse per il mondo del lavoro dipendente, in particolare per quei settori caratterizzati da attività svolte in orari disagiati o con modalità organizzative flessibili. Infatti, la norma prevederà, per il periodo d'imposta 2026, l'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali pari al 15 per cento sulle somme corrisposte ai lavoratori dipendenti a titolo di maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo e su turni, nel limite massimo di 1.500 euro annui.

Si tratta di una misura agevolativa di carattere temporaneo, finalizzata a riconoscere e valorizzare la specificità delle prestazioni lavorative rese in condizioni di particolare disagio, contribuendo al tempo stesso a sostenere il potere d'acquisto dei lavoratori in una fase economica segnata dal permanere di tensioni inflazionistiche. La detassazione sarà applicata in via automatica dal sostituto d'imposta salvo espressa rinuncia scritta del lavoratore e interesserà esclusivamente i dipendenti del settore privato con reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro nell'anno 2025.

Platea dei beneficiari

La detassazione con aliquota sostitutiva del 15 per cento

sarà riservata ai lavoratori dipendenti del settore privato, ad eccezione di quelli impiegati negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e nei settori turistico, ricettivo e termale, per i quali è prevista una misura specifica.

Vi potranno accedere esclusivamente i soggetti che, nell'anno 2025, risulteranno titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro. Tale soglia reddituale costituirà il requisito fondamentale per l'applicazione dell'agevolazione e dovrà essere verificata con riferimento all'anno precedente a quello di corresponsione delle somme agevolabili.

Nel caso in cui il sostituto d'imposta che applicherà la misura non coinciderà con quello che ha rilasciato la Certificazione Unica (CU) per l'anno 2025, il lavoratore sarà tenuto a dichiarare per iscritto l'ammontare del reddito da lavoro dipendente percepito nel medesimo anno, al fine di consentire la corretta applicazione dell'imposta sostitutiva.

Tipologie di somme agevolabili

L'imposta sostitutiva si applicherà entro il limite di 1.500 euro annui alle seguenti componenti retributive:

- maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, come definite dall'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 66/2003 e dai contratti collettivi;
- maggiorazioni e indennità per lavoro prestato nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale, secondo quanto previsto dai CCNL di riferimento;
- indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni previsti dai CCNL.

Rientreranno, quindi, nell'ambito applicativo tutte quelle voci retributive legate a prestazioni rese in condizioni di disagio temporale o organizzativo, con esclusione dei compensi che, pur denominati come indennità o maggiorazioni, si configureranno in realtà come retribuzione ordinaria mascherata o sostitutiva della stessa.

Meccanismo applicativo e rinuncia

L'imposta sostitutiva opererà in modo automatico, direttamente a cura del sostituto d'imposta salvo espressa rinuncia scritta del lavoratore.

In assenza di tale rinuncia, le somme che saranno corrisposte entro il limite previsto verranno tassate con l'aliquota agevolata del 15% in luogo della tassazione progressiva IRPEF e delle addizionali.

Le eventuali somme eccedenti il tetto di 1.500 euro resteranno soggette alla tassazione ordinaria, mentre i premi di risultato o somme di partecipazione agli utili eventualmente erogati nel medesimo periodo non concorrono al raggiungimento di tale soglia, essendo soggetti a disciplina autonoma (art. 1, commi 182 e ss., L. n. 208/2015).

Regime contributivo

Non saranno previste deroghe all'assoggettamento a contribuzione previdenziale, pertanto, le somme agevolate continueranno ad essere imponibili secondo le regole ordinarie, salvo eventuali diverse disposizioni previste dai CCNL. Ai fini fiscali, i datori di lavoro dovranno indicare separatamente tali importi nella Certificazione Unica.

Profili temporali e coordinamento con altre agevolazioni

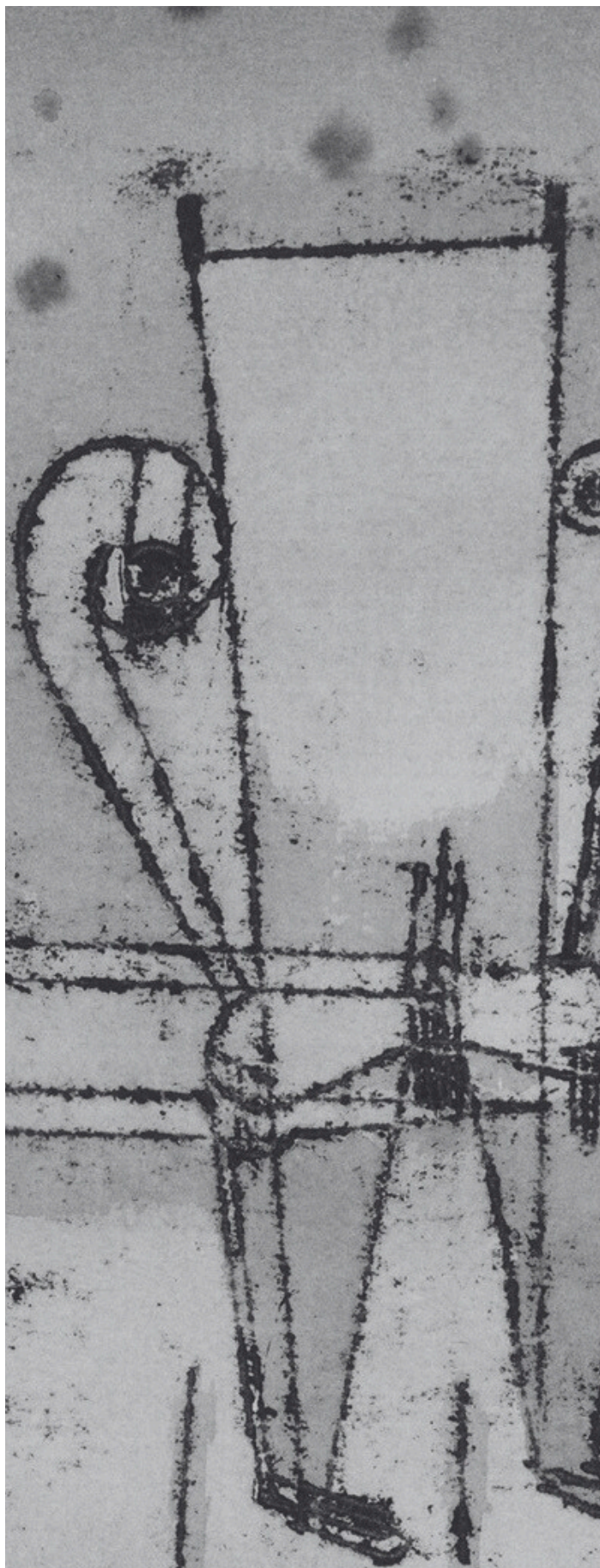
L'agevolazione opererà limitatamente al periodo d'imposta 2026 e si affiancherà, senza sostituirla, alla detassazione dei premi di produttività, che per il biennio 2026-2027 sarà soggetta a imposta sostitutiva dell'1% fino a 5.000 euro. Le due misure potranno quindi coesistere ma resta da verificare se la versione definitiva della legge di bilancio confermerà o modificherà limiti, importi e durata.

Conclusioni

La disposizione si colloca in continuità con le politiche di detassazione del salario accessorio e dei premi di produttività già sperimentate nelle precedenti leggi di bilancio, ma ne amplia l'ambito oggettivo e soggettivo, includendo in modo esplicito le forme di retribuzione legate alla flessibilità organizzativa.

In tal senso, la norma assume una valenza non solo economica, ma anche sociale e occupazionale puntando a rendere più attrattivi i lavori con turnazioni notturne o festive, spesso penalizzati da una crescente difficoltà di reperimento del personale.

*A cura di Diego Colarusso
Pubblicato su Giuffrè - QuotidianoPiù
nel mese di ottobre 2025*





DIPARTIMENTO ADEGUATI ASSETTI

IMPATTO DELL'ART 2086 CC SULLA DIMENSIONE GIUSLAVORISTICA



Il novellato art. 2086 c.c. rinnovato nella rubrica passata da "Direzione e gerarchia nell'impresa" a "Gestione dell'impresa", ha, comunque, mantenuto il comma 1 che considera l'imprenditore non un profeta solitario nella gestione dell'impresa ma come colui che opera insieme ai suoi collaboratori che altro non sono che i prestatori di lavoro di cui all'art. 2094 c.c.

Si asseconda, così, un ampio disegno normativo di un rinnovato diritto dell'impresa. E del diritto dell'impresa il diritto del lavoro è una parte importante: nella sistematica del Codice civile il rapporto di lavoro, non a caso, è collocato nella disciplina della "Impresa in generale", come della disciplina della "Impresa in generale" fa parte l'art. 2086.

L'organizzazione è connaturale all'idea stessa di impresa e della struttura organizzativa fanno parte i sistemi di gestione delle risorse umane; per questo, la ricerca dell'adeguatezza degli assetti organizzativi, ai fini e per gli effetti dell'art. 2086, comma 2, non può non abbracciare la cura della qualità del capitale umano. Infatti, promuovere la qualità del capitale umano, in un assetto organizzativo che costruttivamente ne consenta l'espressione, risponde all'interesse dell'impresa e, al tempo stesso, concorre all'adempimento dell'obbligo normativo ex art. 2086.

La stessa *check list* predisposta dal Ministero di Giustizia (DM 28 settembre 2021) - ai fini della verifica preliminare della ragionevole perseguibilità del risanamento dell'impresa tramite la composizione per la valutazione dell'adeguatezza dell'organizzazione aziendale - pone, al primo posto, la disponibilità "*di risorse chiave (umane e tecniche) per la gestione dell'attività*" e, ancora, *chiede di evidenziare la disponibilità, o meno, "delle competenze tecniche per iniziative industriali da attuare"*.

Il medesimo CCII, tra i segnali per la previsione della crisi, annovera l'esistenza di debiti per retribuzioni scaduti da almeno trenta giorni, pari a oltre la metà dell'ammontare complessivo mensile delle retribuzioni e prevede la responsabilizzazione di creditori pubblici qualificati, tra i quali Inps e Inail, tenuti a procedere a segnalazioni di mancati pagamenti che risultino superiori a determinate soglie.

Ed è la qualità professionale dell'insieme delle risorse umane, anche, quindi, delle persone collocate nei livelli di inquadramento meno elevati, nonché la correttezza degli inquadramenti attribuiti a contare e a concorrere alla complessiva adeguatezza degli assetti organizzativi.

L'emendato art. 2086 c.c. segna, quindi, il passaggio da semplice principio di buona amministrazione ad un modello di governance responsabile e orientato al futuro; gli adeguati assetti non sono meri obblighi normativi, ma strumenti per un'impresa sostenibile che riconosce il capitale umano come risorsa strategica, che valorizza dignità, merito, crescita e diversità come leve di innovazione. La sostenibilità non è un obiettivo esterno, ma nasce dalla qualità del capitale umano e dal suo ruolo nelle strategie aziendali, il dipendente diventa co-protagonista della governance, parte attiva della catena del valore.

I lavoratori, d'altronde, non sono solo un fattore produttivo essenziale, risorse chiave per l'impresa, ma sono anche creditori della stessa e soggetti interessati alla "*continuità aziendale*" di cui l'art. 2086 si occupa cercando di prevenirne la compromissione.

La compliance normativa, (oltre che previdenziale e fiscale), l'utilizzo di tecnologie e ambienti centrati sulle persone, la chiarezza dei ruoli, il coinvolgimento dei lavoratori, le politiche retributive e forme partecipative, dei sistemi di incentivazione ben progettati, dei programmi di crescita professionale

orientati al conseguimento e alla certificazione delle competenze, oltre a piani di welfare aziendale, conciliazione di lavoro e vita privata, brand awareness ed equità di genere, sono tutte misure e componenti essenziali di una gestione strategica dell'azienda. Misure, tutte queste, che sempre più si pongono come veri e propri investimenti in produttività, in efficienza, in reputazione. Inoltre, un adeguato assetto organizzativo interno costituisce l'infrastruttura indispensabile per una corretta gestione prevenzionistica dei rischi lavorativi.

In ambito giuslavoristico, quindi, gli "adeguati assetti amministrativi" si riferiscono alla necessità di una struttura organizzativa e contabile che permetta di monitorare efficacemente la gestione aziendale, prevenendo il dissesto e consentendo la tempestiva rilevazione di situazioni di crisi. Questo aspetto è fondamentale per proteggere i diritti dei lavoratori e garantire la stabilità dell'impresa.

Da sempre il contesto organizzativo dell'impresa assume un rilievo centrale nella disciplina del lavoro: nell'organizzazione aziendale si radicano i posti di lavoro, le esigenze organizzative e di funzionamento legittimano l'esercizio dei poteri datoriali e giustificano i principali provvedimenti di gestione della forza lavoro, l'obbligo di istituire un assetto organizzativo (amministrativo e contabile) adeguato, accanto ai doveri di una corretta gestione del rapporto di lavoro, acquista non solo un'autonomia concettuale, ma assume anche una specifica rilevanza giuridica, in raccordo con altri principi e regole dell'ordinamento che orientano verso uno sviluppo sostenibile dei processi produttivi.

Da una lettura societariamente e civilisticamente orientata dell'art 2086 c.c. sembrerebbero potersi sacrificare, sull'altare dell'esigenza aziendale, i rigidi diritti dei lavoratori. In realtà questi risultano ben protetti da una tutela speciale e massima che non ne permette la dismissione quando derivante da fonte legale o privatistica di stampo collettivo. Di fronte a questo muro, qualora il congruo assetto preveda un intervento sul capitale umano, l'imprenditore non potrà in nessun modo agire d'impeto guidato unicamente dallo spirito dell'art. 2086 c.c., ma dovrà sottostare a quelle che sono le norme di tutela del lavoro. Tutto questo, ovviamente, mal si concilia con i tempi che l'art. 2086 c.c. pretende, e comporta una continua rincorsa alla tutela più rilevante, in quanto proprio in seno alla crisi la concorrenza tra salvaguardia occupazionale e continuità d'impresa raggiunge il suo apice.

Infatti, mentre il Codice civile richiede all'imprenditore, in caso di rilevazione della crisi, l'attivazione senza indugio per l'adozione e l'attuazione di uno degli strumenti previsti dall'ordinamento per il superamento della crisi e il recupero della continuità aziendale, opposta risulta la posizione giuslavoristica che impone una proceduralizzazione scadenzata dei provvedimenti che coinvolgono i dipendenti. L'ordinamento vigente, quindi, non pare offrire concrete soluzioni tali da permettere all'imprenditore accorto di soddisfare tanto le logiche di cogestione quanto quelle di tempestivo intervento a garanzia della continuità aziendale. Questo corto circuito rischia di neutralizzare l'azione pregevole dell'early warning e di porre l'imprenditore, che non abbia opportunamente improntato adeguati assetti organizzativi, amministrativi e contabili condivisi con la forza lavoro, a rischio di azioni di responsabilità e di revoca nella sua qualità di amministratore dell'impresa.

A cura di Valentina Pala

Resta connesso con NexumStp

Scansiona i QR Code per seguirci su LinkedIn, WhatsApp e Facebook.



SCAN ME



Pagina LinkedIn



SCAN ME



Canale Whatsapp



SCAN ME



Pagina Facebook

**Notizie, aggiornamenti e novità...
sempre a portata di mano!**

n.10 del 2025

NEXUM news

Bologna

Via di Corticella, 184/10
Via Nazario Sauro, 2

Ferrara

Via Darsena, 67

Genova

Piazza Vittorio Veneto, 2

Milano

Via Borromei, 2

Napoli

Via G. Porzio, 4 - Isola G8 - C.D.N.

Olbia

Via Georgia, 11 - Torre 2

Padova

Via San Crispino, 106
Via Filipetto, 2 - Camposampiero

Palermo

Centro Direzionale "Cento Piazze"
S.S. 113 km 327,00

Perugia

Viale Giovanni Perari, 1
Via del Vignola, 5 - Umbertide (PG)
Via Entrata 31, 06089 Torgiano (PG)

Roma

Piazzale delle Belle Arti, 2
Via Nairobi, 40
Via Cristoforo Colombo, 112
Via della Maglianella, 65/R
Via Nomentana, 935
Via Penna Sant'Andrea, 7
Via Marcantonio Colonna, 7
Via Benedetto Croce, 62
Via Giuseppe Dessi, 43

Taranto

Via Giuseppe Carlo Speciale, 71

Torino

Corso Matteotti, 42

Vicenza

Piazzetta Risorgive, 21 - Brendola (VI)

Durazzo

Rr. Hamdi Troplini L3 (ALB)

NexumStp S.p.A.

Società tra Professionisti

P. Iva 13262641007

Tel +39 06 5916078

Mail info@nexumstp.it

www.nexumstp.it

NEX
um
STp
NEXT STEP