

NOVITÀ IN CAMPO FISCALE LEGALE E DEL LAVORO

**CON INTERVENTI DEI DIPARTIMENTI
FINANZA AGEVOLATA E ADEGUATI ASSETTI**

INDICE

03 Dipartimento Lavoro

04 Ricongiunzione Contributiva

06 Lavoratori impatriati

08 Pensioni

11 Leadership e capitale umano

12 Dipartimento Fisco

13 Caro petrolio

14 Operazioni legate al turismo

15 Dipartimento Legal

16 Cybersicurezza e PMI

19 Condotte persecutorie tra colleghi

20 Cumulo tra recesso e risoluzione

21 Autonomia professionale ed eterorganizzazione

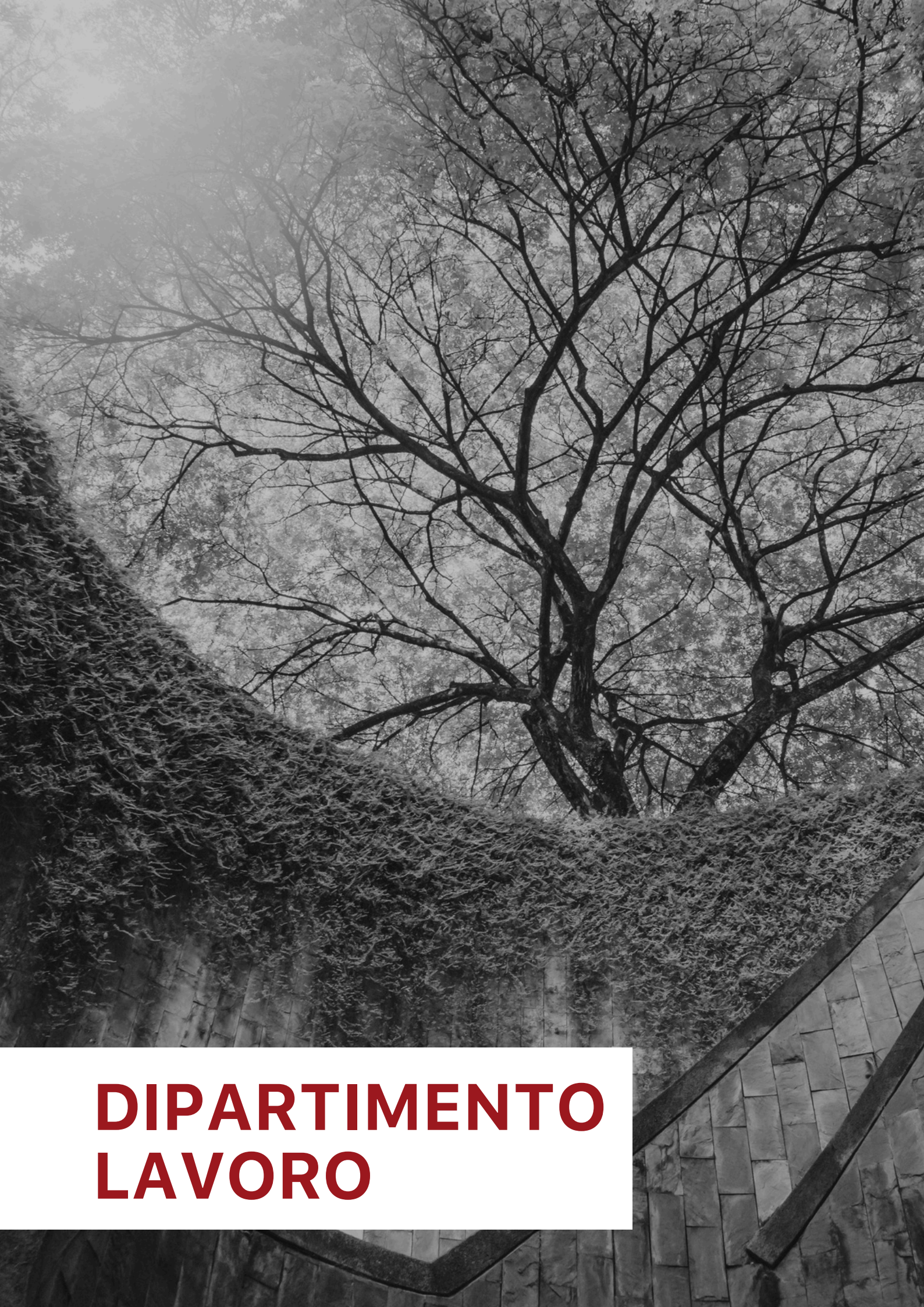
23 Dipartimento Finanza Agevolata

24 Credito d'imposta ZLS 2026-2028

25 Bando Staff House 2026

27 Dipartimento Adeguati Assetti

28 Collegio Sindacale ed adeguati assetti



DIPARTIMENTO LAVORO



RICONGIUNZIONE CONTRIBUTIVA

Qualora un lavoratore abbia maturato periodi contributivi presso più gestioni o Fondi previdenziali, è possibile richiedere il trasferimento unitario di tali versamenti attraverso l'istituto della ricongiunzione.

Tale procedura comporta l'accentramento dell'intera anzianità contributiva in capo a un solo Ente previdenziale e deve includere ogni tipologia di contribuzione accreditata — obbligatoria, figurativa, volontaria e da riscatto — al fine di consentire l'erogazione di un'unica pensione.

La ricongiunzione permette di far confluire (onerosità prevista dal 1° luglio 2010-Circ. INPS 142/2010) i periodi assicurativi da una gestione all'altra che sarà quella che erogherà la pensione.

L'interessato ha diverse possibilità per gestire la propria posizione contributiva. Può scegliere di accentrare tutta la contribuzione maturata e ottenere la pensione direttamente nell'assicurazione generale obbligatoria dell'INPS. In alternativa, può decidere di riunire i vari periodi assicurativi presso l'Ente previdenziale al quale risulta iscritto al momento della domanda di ricongiunzione. È anche possibile far confluire i contributi in un diverso Ente presso cui sia stato iscritto in passato, a condizione che in quest'ultimo risultino almeno otto anni di contribuzione.

La ricongiunzione riguarda comunque solo i periodi non sovrapposti; qualora vi fossero periodi coincidenti, si considerano validi quelli derivanti da effettiva attività lavorativa oppure, in mancanza, quelli con importo contributivo più elevato; altra condizione è che i periodi oggetto di ricongiunzione non abbiano dato luogo alla liquidazione di una pensione.

La ricongiunzione può essere esercitata una sola volta, salvo che il richiedente non possa far valere, successivamente alla data da cui ha effetto la prima ricongiunzione, un periodo di assicurazione di almeno dieci anni, di cui almeno cinque di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa.

Si considera rinunciata la ricongiunzione quando, dopo aver ricevuto il calcolo dell'onere, l'interessato non provvede al pagamento dell'intero importo oppure non versa le prime tre rate entro i termini previsti. Se invece la volontà di non procedere viene comunicata prima ancora che venga trasmesso il conteggio dei costi, la domanda viene semplicemente annullata: in questo caso la procedura è come mai avviata e potrà essere ripresentata in qualunque momento come una nuova richiesta.

Domanda:

la domanda di ricongiunzione deve essere presentata (esclusivamente in modalità telematica) al Fondo nel quale deve avvenire la ricongiunzione. L'ente previdenziale comunica l'onere di ricongiunzione e le opzioni di rateizzazione entro 180 giorni dalla domanda. L'interessato ha poi 60 giorni dal ricevimento per effettuare il pagamento (in soluzione unica o le prime tre rate); il mancato versamento comporta la rinuncia d'ufficio alla pratica. Al contrario, il pagamento anche parziale rende l'istanza irrevocabile.



Calcolo onere:

l'assicurato deve versare una somma pari al 50% della differenza fra l'importo dell'onere di ricongiunzione (art. 2 del D.Lgs. 184/14997) e l'ammontare dei contributi e degli interessi trasferiti dagli ordinamenti interessati distinguendoli tra:

- periodi che fanno parte del calcolo retributivo pensionistico che danno luogo ad un onere quantificato in termini di riserva matematica, determinata sulla quota di pensione corrispondente al periodo congiunto;
- periodi che rientrano nel calcolo contributivo pensionistico che danno invece luogo ad un onere determinato sulla base della retribuzione di riferimento e dell'aliquota contributiva IVS vigente alla data di presentazione della domanda.

Novità:

La circolare INPS n. 15 del 9 febbraio 2026 chiarisce l'applicazione dell'istituto della ricongiunzione tra **Gestione Separata e Casse professionali** (D.Lgs. 509/1994 - D.Lgs. 103/1996), recependo l'orientamento della Corte di Cassazione (sent. n. 26039/2019) e superando il precedente indirizzo amministrativo. L'intervento consente ai professionisti di trasferire integralmente i periodi assicurativi sia in uscita dalla Gestione Separata verso le Casse privatizzate sia in entrata. Al tempo stesso, sono introdotti limiti chiari e stringenti, in particolare con riferimento alla platea dei soggetti ammessi alla ricongiunzione in entrata verso la Gestione separata, limitata ai soli periodi interamente collocati nel sistema contributivo post 1995. Non essendo consentita la ricongiunzione parziale e considerato che la ricongiunzione non può essere utilizzata quale strumento per estendere retroattivamente l'ambito di operatività della Gestione separata a periodi anteriori alla sua istituzione, devono ritenersi esclusi dall'operazione di ricongiunzione in entrata verso la Gestione separata gli Enti privati nei quali il richiedente sia titolare, anche solo in parte, di periodi contributivi antecedenti alla data di introduzione dell'obbligo contributivo (1° aprile 1996). I periodi che hanno già dato luogo a pensione non sono ricongiungibili.

Per i periodi soggetti al sistema contributivo, l'onere di ricongiunzione verso la Gestione Separata è determinato tramite calcolo a percentuale. Tale importo si ottiene applicando l'aliquota IVS (Invalidità, Vecchiaia e Superstiti) in vigore al momento della domanda alla retribuzione di riferimento, calcolata sulla media dei 12 mesi di contribuzione più recenti. Il calcolo deve rispettare le soglie annuali: se la retribuzione è inferiore al minimale dei lavoratori autonomi, si applica quest'ultimo; se invece supera il massimale contributivo (122.295 € per il 2026), l'onere viene calcolato sul limite massimo previsto. Dall'onere contributivo deve essere sottratto l'ammontare dei contributi trasferiti dalle gestioni di provenienza.

Intervento a cura di Antonino Cutrì
pubblicato su Ipsoa nell'aprile 2026



LAVORATORI IMPATRIATI: ACCESSO AL NUOVO REGIME AGEVOLATIVO ANCHE CON SMART WORKING PER DATORE ESTERO

Il cittadino impatriato che svolge attività lavorativa in smartworking sul territorio italiano, pur essendo alle dipendenze di un datore di lavoro estero, può accedere al nuovo regime fiscale di favore. E' quanto chiarito dall'Agenzia delle Entrate nella risposta a interpello n. 82 del 2026, nella quale conferma che la continuità del rapporto di lavoro con un'azienda straniera non costituisce causa ostativa all'accesso al regime agevolativo, purché siano rispettati tutti i requisiti previsti dalla normativa di riferimento, di cui al D.Lgs. n. 209/2023.

E' stata posta all'Agenzia dell'Entrate un'istanza di interpello (n. 82 del 2026) relativamente ad un caso di un cittadino, residente da oltre 30 anni in Finlandia, che rientrerà in Italia nel 2026 e con tre figli minori.

Il cittadino istante rientrerà nel ns. Paese, risiedendovi con la famiglia, ma continuando a lavorare per il datore estero finlandese in modalità di lavoro agile (smart working).

In particolare, il contribuente chiede chiarimenti in merito alla possibilità di fruire del "nuovo regime agevolativo a favore dei lavoratori impatriati" di cui all'art. 5 del D.Lgs. 27 dicembre 2023, n. 209 e, in particolare, se:

- la continuità del rapporto di lavoro subordinato con il datore di lavoro estero (non operante in Italia e non appartenente a un gruppo con soggetti residenti in Italia) e la circostanza di lavorare da remoto per un'azienda estera prestando comunque l'attività lavorativa in smart working in Italia possano costituire cause ostative per l'accesso al regime in commento; avendo tre figli minori, il reddito agevolabile concorra alla formazione del reddito complessivo nella misura più favorevole del 40%, sebbene gli stessi siano già residenti in Italia.

I chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate

L'Agenzia, in assenza di una soluzione interpretativa dell'Istante, propone una ricognizione normativa e di prassi sul tema specifico.

In particolare, il comma 1 del citato art. 5 dispone che "I redditi di lavoro dipendente, i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, i redditi di lavoro autonomo derivanti dall'esercizio di arti e professioni prodotti in Italia da lavoratori che trasferiscono la residenza nel territorio dello Stato ai sensi dell'articolo 2 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, entro il limite annuo di 600.000 euro concorrono alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 50 per cento del loro ammontare al ricorrere delle seguenti condizioni:

a) i lavoratori si impegnano a risiedere fiscalmente in Italia per un periodo di tempo corrispondente a quello di cui al comma 3, secondo periodo;

b) i lavoratori non sono stati fiscalmente residenti in Italia nei tre periodi d'imposta precedenti il loro trasferimento. Se il lavoratore presta l'attività lavorativa nel territorio dello Stato in favore dello stesso soggetto presso il quale è stato impiegato all'estero prima del trasferimento oppure in favore di un soggetto appartenente al suo stesso gruppo, il requisito minimo di permanenza all'estero è di:

1) sei periodi d'imposta, se il lavoratore non è stato in precedenza impiegato in Italia in favore dello stesso soggetto oppure di un soggetto appartenente al suo stesso gruppo;

2) sette periodi d'imposta, se il lavoratore, prima del suo trasferimento all'estero, è stato impiegato in Italia in favore dello stesso soggetto oppure di un soggetto appartenente al suo stesso gruppo;

c) l'attività lavorativa è prestata per la maggior parte del periodo d'imposta nel territorio dello Stato;

d) i lavoratori sono in possesso dei requisiti di elevata qualificazione o specializzazione come definiti dal D.Lgs. 28 giugno 2012, n. 108 e dal D.Lgs. 9 novembre 2007, n. 206, oppure hanno svolto un'attività di ricerca anche applicata nell'ambito delle tecnologie di intelligenza artificiale”.

Ai sensi del successivo comma 4, “la percentuale di cui al comma 1 è ridotta al 40 per cento nei seguenti casi:

a) il lavoratore si trasferisce in Italia con un figlio minore ;

b) in caso di nascita di un figlio ovvero di adozione di un minore di età durante il periodo di fruizione del regime di cui al presente articolo. In tale caso il beneficio di cui al presente comma è fruito a partire dal periodo d'imposta in corso al momento della nascita o dell'adozione e per il tempo residuo di fruibilità dell'agevolazione di cui al comma 3, primo periodo”.

L'Agenzia ricorda che con la risposta ad istanza di interpello n. 2, pubblicata il 12 gennaio 2026, è stato evidenziato che “con la circolare n. 25/E del 18 agosto 2023, riferita al regime speciale per lavoratori impatriati di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 209 (di seguito, “vecchio regime”), è stato, tra l'altro chiarito che [...] sono agevolabili i redditi prodotti in Italia. Per individuare tali redditi si rinvia ai criteri di collegamento con il territorio dello Stato previsti dall'articolo 23 del TUIR, il quale considera prodotti in Italia i redditi di lavoro dipendente se prestati nel territorio dello Stato, anche se remunerati da un soggetto estero. In linea generale, quindi, l'esenzione non spetta per i redditi derivanti da attività di lavoro prestata fuori dai confini dello Stato (cfr. circolare n. 17/E del 2017. In definitiva, può accedere al «regime speciale per lavoratori impatriati» il soggetto che trasferisce la propria residenza in Italia, pur continuando a lavorare in smart working alle dipendenze di un datore di lavoro estero, a partire dal periodo d'imposta in cui avviene il trasferimento in Italia”.

Con la risposta n. 596 pubblicata il 16 settembre 2021 è stato, inoltre, chiarito che il rientro in Italia di un lavoratore dipendente in smart working consente di accedere al vecchio regime anche se il datore di lavoro è una società estera.

Tali chiarimenti per l'Agenzia sono applicabili anche per il nuovo regime dell'impatriato.

Conseguentemente, il contribuente istante che trasferirà la propria residenza fiscale in Italia nel corso del 2026 e svolgerà l'attività lavorativa in smart working alle dipendenze del medesimo datore di lavoro estero presso il quale lavorava prima del trasferimento, potrà, al ricorrere di tutti i requisiti previsti dalla normativa di riferimento, fruire del nuovo regime a decorrere dal 2026 e per i successivi 4 periodi di imposta, a nulla rilevando, nel caso di specie, la continuità del rapporto di lavoro con il datore di lavoro estero essendo fiscalmente residente in Finlandia “da oltre 30 anni” (e, dunque, ben oltre il periodo minimo di residenza all'estero richiesto dalla norma).

Si aggiunge, inoltre, che avendo tre figli minori, ai sensi dei citati commi 4 e 5 dell'articolo 5 del decreto legislativo n. 209 del 2023, i redditi prodotti in Italia concorreranno alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 40% del loro ammontare.

Intervento a cura di Gianluca Petricca e Michele Regina
pubblicato su Ipsoa nel marzo 2026

PENSIONI: QUALI SONO I LAVORATORI ESCLUSI DALL'ADEGUAMENTO AUTOMATICO DEI REQUISITI ALLA SPERANZA DI VITA

Nella circolare n. 28/2026 l'INPS ha indicato le specifiche categorie di lavoratori escluse dall' adeguamento automatico triennale dei requisiti per l'accesso ai trattamenti pensionistici. In particolare, rimangono invariati i requisiti per l'accesso alla pensione per i lavoratori che svolgono attività "usuranti" e "gravose", che potranno continuare ad andare in pensione all'età di 66 anni e 7 mesi. Quali sono le altre indicazioni dell'Istituto?

Con circolare n. 28 del 16 marzo 2026 l'INPS, in condivisione con il Ministero del Lavoro, riepiloga i requisiti per l'accesso a pensione di vecchiaia e di anzianità contributiva sulla base delle ultime due disposizioni di legge pubblicate nel dicembre 2025.

Pensioni: adeguamento dei requisiti alla speranza di vita

Con decreto direttoriale del 19 dicembre 2025, il Ministero dell'Economia e delle finanze ha determinato l'innalzamento di 3 mesi dei requisiti per accedere ai trattamenti pensionistici. Come noto, il D.L. n. 78/2010 e la Riforma Fornero hanno disciplinato un meccanismo che prevede, in modo automatico e con cadenza triennale (dal 2019 biennale), l'aggiornamento dei requisiti pensionistici rispetto gli indici di adeguamento della speranza di vita che, nel caso specifico, sono stati incrementati di 3 mesi.

Con la legge di Bilancio 2026 (legge n. 199/2025) il Legislatore è intervenuto per mitigare gli effetti del suddetto adeguamento introducendo un meccanismo di progressione graduale che prevede, per il 2027, unincremento dei requisiti di solo 1 mese , in luogo dei 3, mentre dal 2028 l'aumento sarà applicato in misura "piena", pari dunque a 3 mesi.

Le categorie di lavoratori escluse dall'adeguamento dei requisiti

Nella circolare vengono anche indicate le specifiche categorie di lavoratori escluse dall'adeguamento dei requisiti. Pertanto, rimangono invariati i requisiti per l'accesso alla pensione per i lavoratori che svolgono attività "usuranti" e "gravose" , che potranno continuare ad andare in pensione all'età di 66 anni e 7 mesi.

Per quest'ultima categoria, l'Istituto specifica che per i lavoratori che non hanno svolto mansioni gravose per almeno 7 anni negli ultimi 10, ma solo per 6 anni negli ultimi 7, pur rientrando tra i soggetti esclusi dall'adeguamento previsto dalla legge di Bilancio 2026, i requisiti per accedere al trattamento pensionistico sono aumentati, a partire dal 2027, di 3 mesi per effetto degli adeguamenti già previsti da precedenti disposizioni legislative, che spostano in avanti, e precisamente a 67 anni, l'età per il pensionamento.

I lavoratori impiegati in attività gravose potranno accedere al trattamento pensionistico anticipato una volta raggiunto il requisito di anzianità contributiva di 42 anni e 10 mesi (con una riduzione di 12 mesi per le donne) se le mansioni sono state svolte per almeno 7 anni negli ultimi 10 oppure per 6 anni negli ultimi 7.

Identici requisiti contributivi sono richiesti ai lavoratori addetti alle mansioni faticose e pesanti . In questo caso, per accedere al trattamento pensionistico, le mansioni devono essere svolte per almeno 7 anni negli ultimi 10 oppure per almeno la metà dell'intera vita lavorativa.

Per quanto riguarda la categoria dei lavoratori precoci - cioè coloro che possono far valere almeno 12 mesi di contribuzione prima del compimento del 19° anno di età - l'esclusione dal meccanismo di adeguamento dei requisiti pensionistici non si applica indistintamente a tutti. Restano infatti esclusi dall'adeguamento soltanto i lavoratori precoci che hanno svolto mansioni gravose - o usuranti - per almeno 7 anni negli ultimi 10, oppure 6 anni negli ultimi 7.

Un'ulteriore categoria esclusa dall'adeguamento dei requisiti per l'accesso a pensione riguarda i lavoratori "usurati" (ad esempio i lavoratori notturni o gli autisti dei veicoli adibiti al trasporto pubblico). Per questi lavoratori continua ad applicarsi il sistema delle quote, un meccanismo che combina età anagrafica e anzianità contributiva.

L'accesso al pensionamento è dunque consentito al raggiungimento di una quota determinata dalla somma dell'età anagrafica, comunque non inferiore a 61 anni e 7 mesi, e gli anni di contribuzione accreditata e comunque non inferiore a 35 anni.

La circolare, al punto 5, si sofferma sui requisiti per l'accesso a pensione per il personale appartenente al comparto difesa, sicurezza e soccorso pubblico

In attesa del decreto che disciplini le professionalità oggetto dell'adeguamento dei requisiti per l'accesso a pensione, l'INPS comunica che in caso di domanda di pensione anticipata, l'anzianità contributiva è aumentata di un mese per il 2027 e di tre mesi per il 2028 come specificato nei punti 5.1 e 5.2

PENSIONE DI VECCHIAIA

Categoria	Anno 2026	Anno 2027	Anno 2028	Ulteriori requisiti
Vecchi iscritti	67 anni	67 anni + 1 mese	67 anni + 3 mesi	20 anni di contribuzione
Nuovi iscritti	67 anni	67 anni + 1 mese	67 anni + 3 mesi	20 anni di contribuzione Importo
Nuovi iscritti* (non soddisfano il requisito importo pensione ≥	71 anni	71 anni + 1 mese	71 anni + 3 mesi	Almeno 5 anni di contributi
Attività usuranti e gravose	66 anni + 7 mesi	66 anni + 7 mesi	66 anni + 7 mesi	30 anni di contributi accreditati
Attività gravose (6 anni negli ultimi 7)	66 anni + 7 mesi	67 anni	67 anni	30 anni di contributi accreditati



PENSIONE ANTICIPATA

Categoria	Anno 2026	Anno 2027	Anno 2028	Ulteriori requisiti
«Vecchi iscritti» - Uomo	42 anni + 10 mesi	42 anni + 11 mesi	43 anni + 1 mese	Finestra di 3 mesi
«Vecchi iscritti» - Donna	41 anni + 10 mesi	41 anni + 11 mesi	42 anni + 1 mese	Finestra di 3 mesi
«Nuovi iscritti»	64 anni + 20 anni contribuzione	64 anni e 1 mese + 20 anni e 1 mese contribuzione	64 anni e 3 mesi + 20 anni e 3 mesi contribuzione	Assegno ≥ 3× assegno sociale* Finestra di 3
Attività gravose o usuranti - Uomo	42 anni + 10 mesi	42 anni + 10 mesi	42 anni + 10 mesi	Mansione svolta 7 anni negli ultimi 10
Attività gravose o usuranti - Donna	41 anni + 10 mesi	41 anni + 10 mesi	41 anni + 10 mesi	Mansione svolta 7 anni negli ultimi 10
Precoci	41 anni	41 anni + 1 mese	41 anni + 3 mesi	12 mesi di contribuzione prima del 19° anno di età
Precoci gravosi/usuranti	41 anni	41 anni	41 anni	12 mesi di contribuzione prima del 19° anno di età
Usurati	Sistema quote da 97,6 a 100	Sistema quote da 97,6 a 100	Sistema quote da 97,6 a 100	Almeno 35 anni di contribuzione

Intervento a cura di Daniele Artale
pubblicato su Ipsoa nel marzo 2026

LEADERSHIP E CAPITALE UMANO: IL NUOVO LIBRO DI GUIDO TONIZZO, CON OSPITI PAOLO STERN E ROBERTO CORCIULO

"Leadership e capitale umano", nuova opera dell'autore e business coach Guido Tonizzo, mette in evidenza una formula tanto fondamentale quanto urgente per guardare al futuro con fiducia, puntando cioè su: Capitale umano + Innovazione. Nelle dinamiche aziendali contemporanee, il valore di un'organizzazione è la somma di asset tangibili e di un patrimonio tanto potente quanto invisibile: le persone. È proprio questa sinergia a definire la solidità e la competitività di un'impresa nel lungo periodo. Il nuovo libro di Guido Tonizzo, edito da Tecniche Nuove, esplora esattamente questo territorio. L'autore ci guida alla scoperta di come le competenze professionali e trasversali, la visione e la capacità di apprendere siano le fondamenta su cui poggia ogni evoluzione.

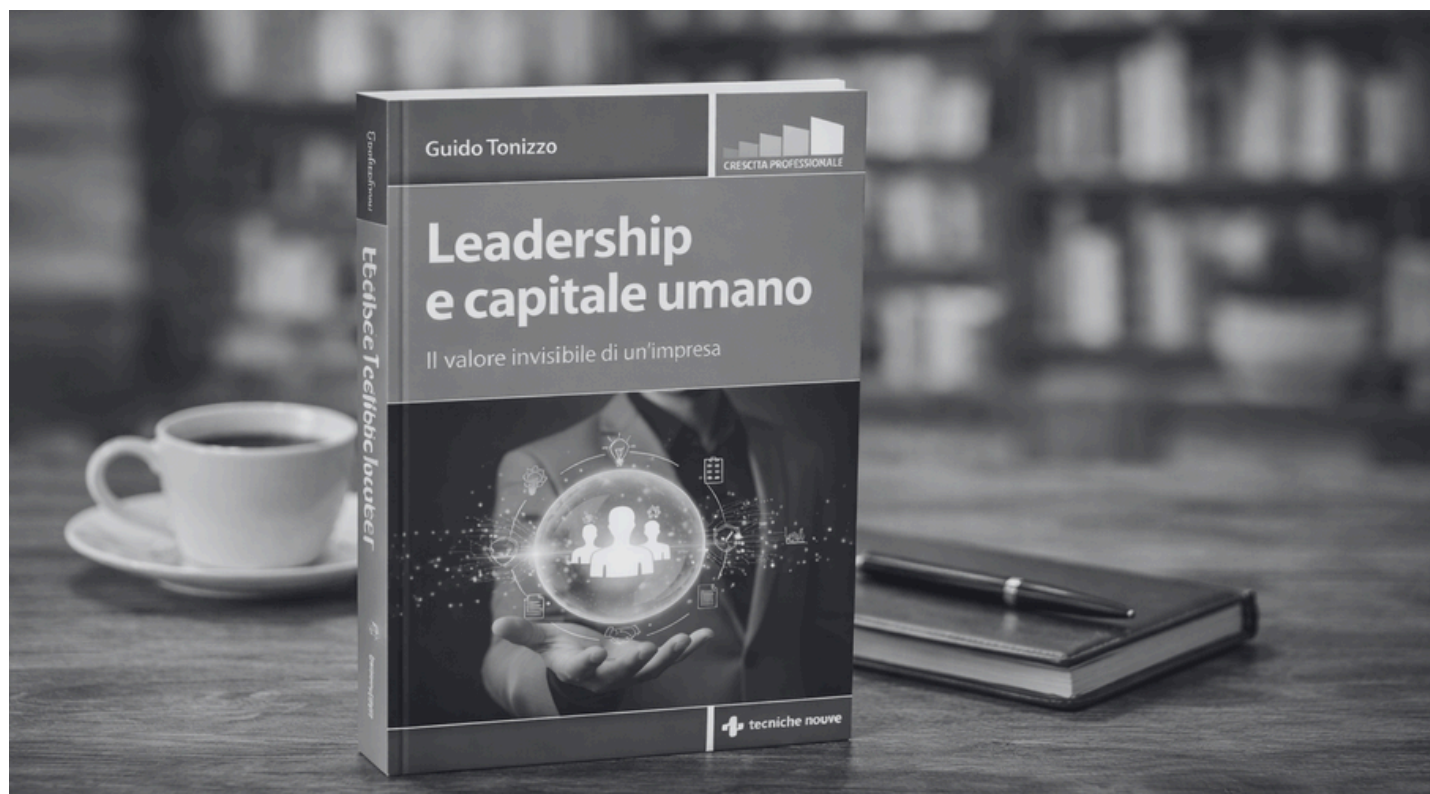
L'impresa come comunità di valore

L'impresa moderna si trasforma in una comunità dove gli obiettivi economici e gli aspetti valoriali viaggiano in parallelo, e la leadership evolve verso una figura di facilitatore di potenziale: un leader capace di costruire contesti in cui ogni talento può esprimersi e crescere in armonia con la missione aziendale.

Il testo offre una sintesi efficace tra riflessione strategica e strumenti pratici, arricchita da interviste a imprenditori e manager che vivono quotidianamente le sfide del mercato. Tra gli ospiti, il contributo di Paolo Stern, presidente di NexumStp, e Roberto Corciulo, presidente di IC&Partners, impreziosisce l'opera con due interviste realizzate insieme all'autore, utilissime a prendere consapevolezza dello scenario offerto dal mercato e di come attrezzarsi per essere competitivi, puntando anche sulla crescita delle proprie risorse umane.

L'autore e il messaggio di fondo

Guido Tonizzo, affiliato alla rete Nexum, porta in queste pagine un'esperienza profonda e integrata: la sua expertise di Business & Mental Coach e Trainer PNL (per maggiori informazioni e per contattarlo direttamente: business.choiceacademy.it, mail: info@guidotonizzo.it) si fonde con il suo background di tipo ingegneristico: questa doppia anima gli permette di affrontare i temi della performance e della comunicazione con un approccio estremamente concreto, attuale e testato con successo sul campo con i suoi clienti. Già autore di libri distribuiti a livello nazionale, come "Il libro del cambiamento", con questa nuova opera Tonizzo offre una bussola indispensabile per chiunque desideri lavorare sulla propria crescita personale e professionale.





**DIPARTIMENTO
FISCO**

CARO PETROLIO: APPROVATO UN DECRETO AD HOC

Con l'intento di mitigare gli effetti dell'attuale aumento del prezzo del carburante, con il recente c.d. "Decreto Caro Petrolio", il Legislatore ha concesso un contributo, sotto forma di credito d'imposta, per i mesi di marzo, aprile e maggio 2026 a favore:

- delle imprese di autotrasporto;
- delle imprese esercenti l'attività di pesca; pari rispettivamente:
- alla maggior spesa sostenuta rispetto al prezzo di febbraio;
- al 20% della spesa sostenuta nei predetti mesi.

A favore delle imprese aventi sede legale / stabile organizzazione in Italia esercenti l'attività di trasporto di merci con veicoli di massa massima complessiva pari o superiore a 7,5 t esercitata da:

- persone fisiche / giuridiche iscritte nell'Albo nazionale degli Autotrasportatori di cose per c/terzi;
- persone fisiche / giuridiche munite della licenza di esercizio dell'autotrasporto di cose in c/proprio e iscritte nell'elenco appositamente istituito;
- imprese stabilite in altri Stati UE, in possesso dei requisiti previsti dalla disciplina UE per l'esercizio della professione di trasportatore di merci su strada;

è riconosciuto un contributo, sotto forma di credito d'imposta, commisurato alla maggior spesa sostenuta nei mesi di marzo, aprile e maggio 2026 rispetto al prezzo del mese di febbraio rilevato dal Ministero dell'Ambiente.

Il credito d'imposta in esame:

- è utilizzabile in compensazione nel mod. F24 entro il 31.12.2026;
- non è tassato ai fini IRPEF / IRES / IRAP;
- è sottoposto al rispetto della normativa UE in materia di aiuti di Stato;
- è cumulabile con altre agevolazioni che abbiano ad oggetto i medesimi costi.

Intervento a cura di Matteo Galeri



LA COMUNICAZIONE 2025 DELLE OPERAZIONI LEGATE AL TURISMO

Entro il 10.4 (contribuenti mensili) ovvero il 20.4.2026 (contribuenti trimestrali), i commercianti al minuto / soggetti assimilati ed agenzie di viaggio e turismo devono comunicare all'Agenzia delle Entrate, in via telematica le operazioni effettuate nel 2025:

- nei confronti di cittadini extra UE / UE / SEE, non residenti in Italia;
- con pagamento in contanti di importo pari o superiore a € 5.000 fino a € 14.999,99.

L'art. 3, commi 1 e 2, DL n. 16/2012 prevede una deroga alla limitazione dell'utilizzo del contante per gli acquisti:

- di beni e servizi presso commercianti al minuto / soggetti assimilati nonché agenzie di viaggio e turismo di cui agli artt. 22 e 74-ter, DPR n. 633/72;
- effettuati da turisti con cittadinanza extra UE / UE / SEE, non residenti in Italia.

In particolare, è stato fissato a € 15.000 il limite entro il quale è ammesso l'uso del contante.

Al fine di "beneficiare" del maggior limite (€ 15.000), per le operazioni di incasso in contanti da turisti stranieri, i predetti operatori devono rispettare la seguente procedura:

- Inviare una comunicazione preventiva all'Agenzia delle Entrate esclusivamente in via telematica, utilizzando un apposito modello;
- acquisire dal cliente:
 - fotocopia del passaporto;
 - autocertificazione ex DPR n. 445/2000 attestante:
 - o la cittadinanza del cliente;
 - o la residenza, che deve essere non italiana;
- versare il denaro incassato sul proprio c/c (indicato nella comunicazione preventiva) il primo giorno feriale successivo all'operazione, consegnando alla banca / Posta copia della ricevuta dell'invio della predetta comunicazione;
- inviare una comunicazione all'Agenzia delle Entrate relativamente alle operazioni in esame di importo unitario non superiore al limite massimo consentito.

La predetta comunicazione va:

- predisposta utilizzando il quadro TU del Modello di comunicazione polivalente;
- inviata all'Agenzia delle Entrate entro:
 - il 10.4 dell'anno successivo per i contribuenti con liquidazione IVA mensile;
 - il 20.4 dell'anno successivo per gli altri soggetti.

Intervento a cura di Matteo Galeri





**DIPARTIMENTO
LEGAL**

CYBERSICUREZZA E PMI: QUANDO L'ATTACCO INFORMATICO DIVENTA RISCHIO DI IMPRESA

Tre imprese italiane sotto attacco: non è più una questione "da grandi"

Nel gennaio 2025, Marposs S.p.A. – azienda emiliana leader nella meccatronica e nei sistemi di misura per l'industria manifatturiera – subisce un attacco ransomware di tipo Cryptolocker. I server logistici e amministrativi vengono cifrati; i reparti produttivi rallentano al punto da rendere necessario il ricorso alla cassa integrazione. Un'impresa con migliaia di dipendenti, bloccata per giorni da un attacco che quasi certamente ha avuto origine da credenziali compromesse o da una banale e-mail di phishing.

Nell'ottobre 2025, Poltronosofà S.p.A. – brand di riferimento nel retail dell'arredo, con un modello di business omnicanale – viene colpita da un ransomware con esfiltrazione e cifratura dei dati sui server aziendali. L'incidente compromette l'accesso a macchine virtuali critiche ed espone l'azienda all'obbligo di notifica GDPR, con impatto reputazionale in pieno periodo di picco commerciale.

Tra ottobre e novembre 2025, Fulgar S.p.A. – operatore internazionale nel settore tessile e fashion – subisce un attacco ransomware rivendicato dal gruppo RansomHouse, con possibile esfiltrazione di dati finanziari e comunicazioni interne. Non si tratta di casi isolati. Il Rapporto Clusit 2026, presentato al Security Summit del 17 marzo 2026, registra 507 incidenti gravi in Italia nel solo 2025, con un incremento del 42% rispetto all'anno precedente. Secondo il Threat Landscape 2025 di Tinexta Cyber, nel 2025 si sono verificati oltre 116.000 attacchi informatici nel nostro Paese: uno ogni cinque minuti. Il 43% di questi ha colpito PMI. Il manufacturing italiano è il settore più vulnerabile, concentrando il 16% di tutti gli attacchi globali al comparto. Gli attacchi alla supply chain sono aumentati del 48% nel 2025.

Il messaggio è netto: il rischio cyber non è più un problema "da grandi". È un rischio di continuità aziendale che colpisce la filiera italiana nel suo tessuto connettivo – le PMI – con conseguenze che vanno ben oltre la "multa privacy": blocchi produttivi, cassa integrazione, rescissione di contratti con OEM e committenti, perdita di accesso a bandi e finanziamenti.

Normativa di riferimento

- D.Lgs. 4 settembre 2024, n. 138 (recepimento Direttiva NIS2 – UE 2022/2555)
- Determinazioni ACN nn. 379887/2025 e 379907/2025 (baseline di sicurezza obbligatoria)
- Reg. UE 2016/679 (GDPR), artt. 32, 33, 34 e 82
- Art. 2086 c.c. (adeguati assetti organizzativi, amministrativi e contabili)
- D.Lgs. 231/2001 (responsabilità amministrativa degli enti per reati informatici)
- L. 132/2025 (Legge italiana sull'Intelligenza Artificiale)
- Circolare Assonime n. 23/2025 del 4 novembre 2025 (governance del rischio cyber e responsabilità degli amministratori)



Dal caso concreto al quadro normativo: NIS2, GDPR e adeguati assetti

Gli scenari descritti nell'introduzione attivano simultaneamente tre piani normativi che l'imprenditore e il professionista devono conoscere.

Il modello "ibrido" NIS2/ACN

Il D.Lgs. 138/2024 adotta un modello che combina l'approccio risk-based con un perimetro minimo di controllo obbligatorio (baseline), definito dalla Determinazione ACN 379907/2025. In altri termini, un'organizzazione non può invocare un basso profilo di rischio per sottrarsi all'adozione delle misure di base: l'analisi del rischio serve a modulare la profondità di tali misure, non la loro esistenza.

Per le PMI la questione si articola su due livelli distinti. Quando la PMI è direttamente qualificata come "soggetto essenziale" o "importante" (perché opera in settori come servizi digitali, sanità, energia, trasporti e logistica), è tenuta agli adempimenti completi: iscrizione alla piattaforma ACN, notifica degli incidenti al CSIRT Italia, misure tecniche e organizzative di baseline. Ma anche quando la PMI è "semplicemente" fornitore di un soggetto NIS2, l'impatto operativo è rilevante: i soggetti essenziali sono legalmente obbligati a verificare gli standard di sicurezza dei propri partner (due diligence, audit, SLA, clausole di sicurezza nei contratti), con rischio concreto di esclusione dalla supply chain in caso di mancato adeguamento.

Regime sanzionatorio NIS2

Tipologia	Sanzione edittale	% Fatturato	Misure accessorie
Soggetti Essenziali	Fino a 10 mln €	2% fatturato globale	Audit obbligatori, ordini di conformità, interdizione
Soggetti Importanti	Fino a 7 mln €	1,4% fatturato globale	Ordini di conformità, diffide, vigilanza ex post

L'interconnessione NIS2-GDPR in sede di contenzioso

La conformità NIS2 si intreccia indissolubilmente con il GDPR. In caso di attacco ransomware su una PMI, entrano in gioco l'art. 32 GDPR (misure tecniche e organizzative adeguate al rischio), gli artt. 33-34 (notifica della violazione al Garante entro 72 ore e comunicazione agli interessati) e l'art. 82 (diritto al risarcimento del danno materiale e immateriale).

La giurisprudenza recente ha chiarito due profili decisivi. La Cass. civ. sez. I, ord. 15 ottobre 2025, n. 27558, in materia di Fascicolo Sanitario Elettronico, ha stabilito che il titolare del trattamento – ossia chi determina finalità e mezzi – risponde della violazione anche se l'esecuzione operativa è affidata a terzi. La Corte ha affermato che l'attribuzione a terzi di compiti operativi non comporta il trasferimento della titolarità del trattamento, che permane in capo al soggetto che detiene il potere decisionale. Il principio, pur formulato in ambito sanitario, ha portata generale: l'imprenditore che esternalizza la gestione IT non si libera della responsabilità per la sicurezza dei dati.

Sul fronte del danno risarcibile, Cass. 13073/2023 e Trib. Oristano 176/2024 richiedono la prova della "serietà" della lesione, escludendo il danno in re ipsa per la sola violazione tecnica. Tuttavia, un attacco che generi blocco operativo, esposizione di dati di pagamento o profilazioni, ansia documentata da uso abusivo dei dati, può integrare danno non patrimoniale risarcibile ex art. 82 GDPR, se concretamente provato. La dimostrazione di aver adottato le specifiche di base ACN/NIS2 diventa così la principale linea di difesa probatoria contro le richieste risarcitorie.

Responsabilità diretta degli organi di governo: la fine della "delega in bianco"

La Circolare Assonime n. 23/2025 del 4 novembre 2025 ha tracciato con chiarezza il nuovo perimetro di responsabilità degli amministratori in materia di cybersicurezza, analizzando l'impatto del D.Lgs. 138/2024. I principi chiave sono inequivocabili.

Responsabilità personale e patrimoniale. Gli amministratori sono personalmente responsabili per i danni al patrimonio sociale o ai creditori conseguenti a un attacco informatico non adeguatamente prevenuto o gestito. La mancata o inadeguata prevenzione dei rischi cyber può configurare una grave irregolarità gestoria, con possibilità di revoca dell'organo amministrativo da parte del tribunale su istanza dei soci o del collegio sindacale.

Sanzioni interdittive personali. Il D.Lgs. 138/2024 prevede, in caso di mancata esecuzione di diffide dell'ACN, la sanzione dell'incapacità a svolgere funzioni dirigenziali. La sanzione colpisce direttamente gli amministratori delegati agli adempimenti di cybersicurezza; gli amministratori non esecutivi rispondono se non hanno impedito illeciti di cui erano a conoscenza.

Obbligo di formazione. L'art. 23 della Direttiva NIS2 (art. 7 del decreto nazionale) impone ai membri degli organi direttivi una formazione specifica in materia di sicurezza informatica, presupposto per l'accountability aziendale. Delegare interamente all'IT senza un sistema di reporting e controllo strutturato non costituisce più una difesa legale valida: è la prova della mancata supervisione.

Collegamento con gli adeguati assetti. L'art. 2086 c.c. e il Codice della crisi (D.Lgs. 14/2019, art. 3) impongono all'imprenditore di istituire assetti organizzativi adeguati alla rilevazione tempestiva della crisi. Il rischio cyber deve essere incluso fra i "principali rischi e incertezze" nella relazione sulla gestione e nella nota integrativa, come fattore di continuità aziendale. La mancata adozione di sistemi di gestione del rischio cyber espone gli amministratori a responsabilità per "omessa istituzione e vigilanza".

Sul versante lavoristico, *Cass. civ. sez. lav., 27 ottobre 2025, n. 28365* ha confermato che la predisposizione di una chiara policy sugli accessi e sull'uso degli strumenti aziendali è condizione indispensabile per legittimare controlli e contestazioni disciplinari in caso di accessi abusivi e divulgazioni di dati. Senza policy chiare, anche la gestione disciplinare degli incidenti interni diventa fragile.

Il rischio 231: quando l'attacco cyber attiva la responsabilità dell'ente

Gli attacchi informatici possono attivare la responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 quando sono collegati a frodi informatiche (art. 640-ter c.p.), accessi abusivi a sistemi informatici (art. 615-ter c.p.) o trattamento illecito di dati personali (art. 167 Codice Privacy). Se l'ente non ha adottato un modello organizzativo idoneo a prevenire tali reati, le conseguenze includono sanzioni pecuniarie proporzionali e, soprattutto, sanzioni interdittive devastanti per una PMI: interdizione dall'attività, divieto di contrattare con la P.A., esclusione da contributi e finanziamenti.

Il collegamento operativo è immediato: un MOG 231 allineato a NIS2/GDPR funziona come "scudo probatorio" su tre fronti – sanzioni ACN, richieste risarcitorie ex art. 82 GDPR e responsabilità 231 – a condizione che sia effettivamente implementato e non ridotto a mero documento formale.



CHE COSA RISCHIA UNA PMI IN CASO DI ATTACCO RANSOMWARE?

- Sanzioni ACN fino a 7-10 milioni di euro (o fino al 2% del fatturato globale)
- Sanzioni GDPR fino a 20 milioni di euro (o 4% del fatturato) per violazione artt. 32-34
- Responsabilità patrimoniale personale degli amministratori (Assonime 23/2025)
- Revoca dell'organo amministrativo per grave irregolarità gestoria
- Sanzioni interdittive 231: divieto di contrattare con la P.A., esclusione da contributi
- Esclusione dalle catene di fornitura dei grandi player NIS2-soggetti
- Blocco operativo, cassa integrazione, danni reputazionali, perdita di fiducia bancaria

Intervento a cura dell' *Avv. Alessandro Tarducci*



CONDOTTE PERSECUTORIE TRA COLLEGHI: È IL DATORE DI LAVORO CHE DEVE RISARCIRE

Con la sentenza n. 5436 dell'11 marzo 2026, la Corte di Cassazione, Sezione Lavoro è ritornata a pronunciarsi sul tema sempre scottante della responsabilità datoriale per danni derivanti da condotte persecutorie poste in essere da colleghi, confermando la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno non patrimoniale subito dal dipendente.

Nel caso di specie, il lavoratore aveva allegato e provato un contesto lavorativo connotato da reiterate condotte vessatorie, produttive di un quadro ansioso-depressivo, sfociato anche in assenze per malattia e, infine, in un licenziamento dichiarato illegittimo. I giudici di merito avevano ritenuto sussistente un inadempimento datoriale agli obblighi di protezione di cui all'art. 2087 c.c., liquidando il danno non patrimoniale e disponendo la reintegrazione. La Suprema Corte rigetta il ricorso incidentale presentato dalla società datrice di lavoro, consolidando l'impostazione secondo cui anche le condotte persecutorie provenienti da colleghi possono integrare una responsabilità contrattuale del datore, ove questi non abbia adottato tutte le misure idonee a prevenirle o a farle cessare.

In tale contesto, **la responsabilità del datore non deriva da una condotta commissiva, bensì da un profilo omissivo, consistente nella violazione dell'obbligo di sicurezza ex art. 2087 c.c.**, quale clausola generale di protezione dell'integrità psico-fisica e della personalità morale del lavoratore.

Come noto, la norma impone all'imprenditore di adottare tutte le misure necessarie – secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica – per tutelare il prestatore. In tale prospettiva, la responsabilità datoriale si atteggia in termini contrattuali, con conseguente applicazione del regime probatorio di cui all'art. 1218 c.c.

Ai fini della configurabilità dell'inadempimento, è necessario che il datore di lavoro:

- fosse a conoscenza (o conoscibile con l'ordinaria diligenza) delle condotte persecutorie;
- non sia intervenuto tempestivamente con misure idonee a impedirne la protrazione.

In tale ottica, la responsabilità si fonda su una culpa in vigilando e, soprattutto, su una culpa in omettendo, consistente nell'inerzia rispetto a situazioni lesive interne all'organizzazione aziendale.

Il datore può andare esente da responsabilità solo ove dimostri di aver adottato tutte le cautele necessarie e di aver efficacemente contrastato le condotte illecite dei dipendenti.

Di particolare interesse è il coordinamento con il diverso filone giurisprudenziale che, in presenza di condotte persecutorie animate da finalità esclusivamente personali e contrastate dall'ente, esclude la responsabilità datoriale, riconducendo l'illecito alla responsabilità extracontrattuale del singolo autore ex art. 2043 c.c.

La decisione in esame non contraddice tale impostazione, ma ne delimita l'ambito applicativo: la responsabilità datoriale permane ogniqualvolta l'organizzazione aziendale abbia consentito, tollerato o non adeguatamente contrastato il fenomeno vessatorio.

La Corte conferma altresì la risarcibilità del danno non patrimoniale in tutte le sue componenti (biologica, morale ed esistenziale), purché sia dimostrato il nesso causale tra ambiente lavorativo lesivo e pregiudizio subito.

In conclusione, la sentenza in commento conferma l'orientamento ormai consolidato che amplia la portata dell'art. 2087 c.c., trasformandolo in una vera e propria clausola generale di responsabilità organizzativa.

Il datore di lavoro è tenuto non solo ad astenersi da condotte lesive, ma anche a governare attivamente le dinamiche interpersonali all'interno dell'impresa, prevenendo e reprimendo fenomeni di vessazione tra dipendenti.

Intervento a cura dell' *Avv. Niccolò Pirovano*

L'IMPOSSIBILE CUMULO TRA RECESSO E RISOLUZIONE: LA CASSAZIONE DISEGNA IL PERIMETRO DELLA CAPARRA CONFIRMATORIA

La recente sentenza della Corte di Cassazione n. 4301 del 25 febbraio 2026 offre un contributo particolarmente significativo alla ricostruzione del rapporto tra caparra confirmatoria, recesso e risoluzione giudiziale.

La controversia nasce da un preliminare di vendita immobiliare subordinato all'approvazione di un piano di lottizzazione e alla stipula della convenzione urbanistica, adempimenti posti a carico dei promissari acquirenti. Il mancato avveramento della condizione sospensiva ha determinato l'insorgere di pretese contrapposte: gli acquirenti chiedevano la restituzione della caparra versata, mentre i promittenti venditori invocavano la risoluzione per inadempimento, rivendicando il diritto di trattenerla, oltre a domandare un risarcimento ulteriore del danno.

Il Tribunale di Venezia aveva ritenuto inefficace il preliminare per il mancato avveramento della condizione, condannando i venditori alla restituzione della caparra. La Corte d'Appello ha invece ribaltato l'esito, dichiarando la risoluzione per grave inadempimento degli acquirenti e riconoscendo ai venditori la facoltà di trattenerne la caparra, ma negando la domanda di risarcimento ulteriore per difetto di allegazione e prova. Contro questa decisione gli acquirenti hanno proposto ricorso per cassazione.

Intervenendo sul punto, la Suprema Corte ha accolto parzialmente il ricorso, criticando l'impostazione seguita dal giudice di merito. Il punto centrale della decisione riguarda la natura alternativa dei rimedi esperibili in presenza di caparra confirmatoria. Secondo la Cassazione, non è possibile sovrapporre l'esercizio del recesso previsto dall'art. 1385, secondo comma, c.c. con la domanda di risoluzione giudiziale disciplinata dall'art. 1453 c.c.

La caparra confirmatoria, infatti, svolge una funzione di liquidazione convenzionale del danno solo quando la parte non inadempiente esercita il recesso. Se invece si sceglie la via della risoluzione giudiziale, la caparra non può più operare come parametro forfettario del danno, ma rientra nel più ampio accertamento risarcitorio, soggetto alle regole ordinarie di allegazione e prova.

La Corte chiarisce che deve essere qualificata come domanda di risoluzione giudiziale, e non come esercizio del diritto potestativo di recesso, l'azione con cui la parte chiedi la risoluzione del contratto e, contemporaneamente, il pagamento del doppio della caparra o il diritto a trattenerla, oltre al risarcimento degli ulteriori danni.

La richiesta di un risarcimento ulteriore è infatti incompatibile con la logica della liquidazione convenzionale prevista dall'art. 1385 c.c. e rivela la volontà di non avvalersi del meccanismo tipico del recesso.

La Cassazione precisa che una domanda può essere interpretata come recesso, anche se non formulata espressamente come tale, quando la parte richiede, quale unica ed esaustiva sanzione risarcitoria dell'inadempienza, la restituzione del doppio della caparra a suo tempo corrisposta ovvero il diritto a trattenerne quella ricevuta, a prescindere dal nomen iuris impiegato dalla parte nell'introdurre l'azione "caducatoria" degli effetti del contratto.

La Corte riafferma la natura propria della caparra confirmatoria, che è quella di consentire una predeterminazione convenzionale del danno solo nell'ipotesi in cui la parte non inadempiente scelga di sciogliersi dal contratto mediante recesso. Se invece si percorre la via della risoluzione giudiziale, la caparra non può essere trattenuta automaticamente, ma deve essere valutata nell'ambito dell'accertamento del danno, che richiede allegazione e prova. La qualificazione della domanda assume quindi un ruolo centrale, perché determina non solo il regime della caparra, ma anche l'onere probatorio e la struttura stessa del rimedio azionato.

L'impostazione adottata dalla Cassazione si inserisce in una lettura sistematica dell'art. 1385 c.c., che prevede due percorsi distinti e non sovrapponibili: da un lato, il recesso con ritenzione o esazione del doppio della caparra; dall'altro, l'azione di esecuzione o di risoluzione con risarcimento del danno. La scelta dell'uno esclude l'altro, perché ciascun rimedio comporta un diverso assetto di interessi e un diverso regime probatorio. In tal senso, optare per la risoluzione giudiziale significa rinunciare alla certezza della liquidazione forfettaria e assumersi l'onere di provare il danno.

La sentenza n. 4301/2026 contribuisce così a chiarire che l'alternatività tra recesso e risoluzione non è un dettaglio tecnico, ma un elemento strutturale del sistema dei rimedi. La caparra confirmatoria non può essere utilizzata come strumento cumulativo, né può essere invocata come liquidazione convenzionale del danno quando si chiede al giudice un risarcimento integrale.

Intervento a cura dell' *Avv. Ethel Cardì*

TRA AUTONOMIA PROFESSIONALE ED ETERORGANIZZAZIONE: LA CORTE D'APPELLO DI MILANO RIDEFINISCE I CONFINI DELLA SUBORDINAZIONE IN AMBITO SANITARIO

Con sentenza del 14/01/2026 la Corte d'Appello di Milano si è pronunciata sui criteri di qualificazione del rapporto di lavoro nelle professioni intellettuali, e in particolare in ambito sanitario, dove il confine tra autonomia e subordinazione si presenta fisiologicamente più sfumato.

La fattispecie esaminata riguarda una dottoressa specialista in urologia che, per un lungo arco temporale - dal 15/05/1998 al 09/08/2023 - ha prestato la propria attività in favore di una struttura sanitaria privata sulla base di una sequenza di contratti formalmente qualificati come libero-professionali.

La ricorrente ha dedotto che il rapporto si fosse in concreto svolto secondo modalità tipiche del lavoro subordinato, chiedendone la riqualificazione e il riconoscimento delle relative conseguenze economiche, tra cui il trattamento di fine rapporto.

Il Giudice di primo grado aveva rigettato la domanda, ritenendo non dimostrata la sussistenza del potere direttivo e valorizzando l'assenza di specifiche direttive e di un controllo puntuale sulla prestazione.

La Corte d'Appello, invece, all'esito dell'istruttoria testimoniale, è pervenuta ad una ricostruzione radicalmente diversa del rapporto, accertando che la prestazione della professionista fosse stabilmente inserita nell'organizzazione della struttura sanitaria e soggetta a un potere organizzativo che eccedeva il mero coordinamento.

Le risultanze istruttorie sono state valorizzate dal Collegio quali indici convergenti di una sostanziale eterorganizzazione. È stato, così, rilevato che la dottoressa era tenuta a garantire una prestazione lavorativa oraria settimanale predefinita, era inserita nei turni di reparto comprensivi di attività chirurgica, ambulatoriale e di reperibilità anche nei fine settimana, ed era soggetta all'obbligo di timbratura mediante badge. Le ferie dovevano essere preventivamente concordate tra colleghi e, in caso di divergenze, approvate dalla direzione, e l'attività si svolgeva mediante l'utilizzo esclusivo di strumenti di proprietà della struttura. Soprattutto, il responsabile dell'unità funzionale determinava la composizione delle équipes, la programmazione degli interventi e la distribuzione finale dei turni, incidendo in modo diretto sui tempi e sulle modalità della prestazione.

Muovendo da tali elementi di fatto, la Corte ha quindi ricondotto la fattispecie nell'alveo dei principi ormai consolidati nella giurisprudenza di legittimità, ribadendo come, nelle professioni intellettuali, l'elemento dell'assoggettamento al potere direttivo non è agevolmente apprezzabile, in quanto il professionista conserva necessariamente autonomia tecnica nelle scelte operative (Cass. 25/02/2019, n. 5436; Cass. 15/06/2009 n. 13858; Cass. 25/05/2004, n. 10043; Cass. 07/03/2003, n. 3471; Cass. 26/08/2000, n. 11182; Cass. Sez. Un. 30/06/1999, n. 379). In tali casi, "quando l'elemento dell'assoggettamento del lavoratore alle direttive altrui non sia agevolmente apprezzabile [...] occorre fare riferimento a criteri complementari e sussidiari", quali la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario, la corresponsione di una retribuzione periodica, il coordinamento con l'organizzazione del datore di lavoro e l'assenza di rischio economico.

Alla luce di tale impostazione, gli elementi emersi nel caso concreto - che, laddove singolarmente considerati, avrebbero potuto risultare equivoci o ambivalenti - valutati nel loro insieme, hanno condotto a delineare un quadro di assoggettamento della dottoressa al potere organizzativo della struttura medica. La lunga durata del rapporto, la continuità della prestazione, l'inserimento nei turni predisposti dalla struttura, l'obbligo di rispettare un monte ore settimanale, la necessità di concordare e ottenere l'approvazione delle ferie, la retribuzione fissa parametrata al tempo e non al risultato, nonché l'utilizzo esclusivo di strumenti aziendali, sono stati ricondotti ad un'unica matrice: la perdita, da parte del professionista, di una reale autonomia nella gestione della propria attività lavorativa.

La Corte non si è limitata a rilevare la presenza di tali elementi, ma ne ha offerto una qualificazione giuridica unitaria, affermando che essi esprimono un potere organizzativo e direttivo che eccede il mero coordinamento: la struttura sanitaria non ha svolto una mera attività di raccordo tra la prestazione del medico e quella degli altri operatori, ma ne ha determinato in modo sostanziale tempi, modalità e inserimento funzionale.

Va segnalato che la sentenza citata si pone in contrasto con alcune pronunce di merito – relative a medici, infermieri o altri professionisti operanti in strutture organizzate – che, pur partendo dai medesimi principi giuridici sulla distinzione tra lavoro autonomo e subordinato applicabili alle professioni intellettuali, sono giunte ad escludere la subordinazione pur in presenza di elementi analoghi, quali l’inserimento in turni, l’utilizzo di strumenti altrui o il coordinamento con l’organizzazione della struttura (cfr. Tribunale di Rimini, Sentenza n. 108 del 18 aprile 2024; Tribunale di Piacenza, sez. 1, sentenza n. 104/2018; Tribunale di Palermo, sentenza n. 1830/2023). In tali casi, i giudici hanno ritenuto che l’organizzazione dell’attività da parte della struttura costituisse espressione di un necessario coordinamento funzionale, fisiologico nello svolgimento di attività sanitarie complesse, e non già manifestazione di un potere direttivo.

Nei precedenti di segno contrario, viene attribuito rilievo determinante agli spazi di autonomia residua del professionista, quali la possibilità di organizzare la propria agenda, di svolgere attività per altri committenti o di sottrarsi a vincoli rigidi di orario. L’organizzazione della struttura viene così ricondotta entro i limiti del coordinamento.

Nella sentenza della Corte d’Appello di Milano citata, invece, tali elementi vengono ricondotti all’interno di un quadro complessivo che evidenzia la prevalenza del potere organizzativo della struttura. Anche circostanze apparentemente indicative di autonomia, come la possibilità di scambiarsi i turni, vengono considerate irrilevanti, in quanto, secondo il Collegio milanese, non incidono sulla titolarità ultima del potere decisionale, che resta in capo al datore di lavoro.

Ne emerge che la linea di confine tra lavoro autonomo e subordinato, soprattutto nelle professioni intellettuali, non è tracciata da criteri rigidi e predeterminati, ma dipende da una valutazione complessiva dell’intensità dell’etero-organizzazione. È su questo terreno che si gioca il vero discrimine e che si registrano le principali oscillazioni giurisprudenziali.

Intervento a cura dell’ *Avv. Francesca Potì*



A black and white photograph of a tree's silhouette against a cloudy sky. The tree is on the right side, with its branches extending towards the left. The sky is filled with soft, textured clouds. In the bottom right corner, there is a dark silhouette of grass.

DIPARTIMENTO FINANZA AGEVOLATA

CREDITO D'IMPOSTA ZLS 2026-2028: LEVA FISCALE PER GLI INVESTIMENTI NELLE AREE LOGISTICHE STRATEGICHE

Le Zone Logistiche Semplificate (ZLS) costituiscono uno strumento di politica industriale e territoriale volto a sostenere lo sviluppo economico di aree connesse a porti e nodi logistici rilevanti. La misura, prorogata per il triennio 2026-2028, consente alle imprese che investono in tali territori di beneficiare di un credito d'imposta sugli acquisti di beni strumentali destinati a strutture produttive ubicate nelle aree agevolate. Le ZLS possono essere istituite nelle regioni "più sviluppate", includono un'area portuale e possono estendersi a territori adiacenti economicamente collegati, anche in forma interregionale. In questa prospettiva, l'agevolazione non si limita a sostenere singoli investimenti, ma mira a rafforzare la competitività dei sistemi territoriali e delle filiere produttive inserite nei principali corridoi logistici del Paese.

Possono accedere al beneficio le imprese che effettuano investimenti in beni strumentali destinati a strutture produttive localizzate nelle zone assistite ricomprese nelle ZLS, come individuate dalla Carta degli aiuti a finalità regionale 2022-2027. Ad oggi, le ZLS per cui è possibile richiedere il credito d'imposta comprendono Veneto – Porto di Venezia-Rodigino, Emilia-Romagna, Porto e Retroporto di Genova, Toscana, Lombardia, Friuli-Venezia Giulia e Lazio. Occorre però una verifica puntuale della localizzazione, poiché l'agevolazione non riguarda automaticamente l'intero territorio dei comuni indicati, ma solo specifiche particelle comprese nel perimetro agevolato. Questo aspetto assume una rilevanza pratica immediata: la presenza dell'impresa in un comune ricompreso negli elenchi non è di per sé sufficiente, essendo necessario verificare che il sito produttivo ricada effettivamente nell'area agevolabile.

L'incentivo consiste in un credito d'imposta riconosciuto nei limiti massimi previsti dalla disciplina europea sugli aiuti a finalità regionale. Le intensità variano in funzione del territorio e della dimensione d'impresa. Per alcune aree delle province di Frosinone e Latina il beneficio arriva fino al 45% per le piccole imprese, 35% per le medie e 25% per le grandi. Per un secondo gruppo di territori – tra cui aree di Rovigo, Ferrara, Livorno, Udine, Gorizia, Rieti, Frosinone, Latina, Viterbo, Roma, Massa, Genova e Vado Ligure – le aliquote massime sono pari al 35% per le piccole imprese, 25% per le medie e 15% per le grandi. Per le aree di Mantova, Cremona, Venezia, Piacenza e Brugnera le percentuali scendono invece al 30%, 20% e 10%. Ne deriva che la convenienza dell'operazione va valutata con attenzione non solo rispetto all'ammontare della spesa programmata, ma anche in relazione alla precisa localizzazione dell'investimento e alla dimensione dell'impresa beneficiaria.

Sono ammissibili gli investimenti realizzati dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2028 relativi all'acquisto, anche mediante locazione finanziaria, di nuovi macchinari, impianti e attrezzature varie destinati a strutture produttive esistenti o di nuova realizzazione nella ZLS. Rientrano inoltre l'acquisto di terreni e l'acquisizione, realizzazione o ampliamento di immobili strumentali, purché effettivamente utilizzati nell'attività d'impresa. La componente immobiliare, tuttavia, non può superare il 50% del valore complessivo dell'investimento agevolato. È previsto un investimento minimo di 200.000 euro per singolo progetto, mentre il valore massimo agevolabile è pari a 100 milioni di euro. La misura si rivolge quindi a programmi di investimento di una certa consistenza, idonei a generare un rafforzamento reale della capacità produttiva o logistica dell'impresa.

Sul piano operativo, la fruizione del credito richiede specifici adempimenti verso l'Agenzia delle Entrate. Per ciascun anno del triennio agevolato, gli operatori devono inviare una comunicazione dal 31 marzo al 30 maggio, indicando sia le spese sostenute dal 1° gennaio, sia quelle che prevedono di sostenere entro il 31 dicembre dello stesso anno. A ciò si aggiunge l'obbligo di trasmettere una comunicazione integrativa, attestante l'avvenuta realizzazione degli investimenti, dal 3 al 17 gennaio dell'anno successivo: quindi nel 2027 per gli investimenti 2026, nel 2028 per quelli 2027 e nel 2029 per quelli 2028. La corretta gestione del calendario degli adempimenti è essenziale, poiché l'efficacia dell'agevolazione dipende non solo dalla sussistenza dei requisiti sostanziali, ma anche dal puntuale rispetto delle finestre temporali previste.

Sotto il profilo strategico, la ZLS si conferma una misura di particolare interesse per imprese manifatturiere, logistiche e industriali che intendano ampliare o insediare attività in aree territoriali con forte connessione infrastrutturale. Il beneficio fiscale può incidere in modo significativo sul costo netto dell'investimento e favorire decisioni di localizzazione o potenziamento di siti produttivi già esistenti. Al tempo stesso, l'accesso effettivo alla misura richiede un'impostazione tecnica accurata: verifica della localizzazione del sito, corretta qualificazione delle spese, rispetto dei limiti previsti e gestione ordinata della documentazione e delle comunicazioni. In questo quadro, la pianificazione preventiva dell'investimento assume un ruolo decisivo per trasformare l'agevolazione in una concreta leva di sviluppo.

BANDO STAFF HOUSE 2026: CONTRIBUTI PER ALLOGGI DESTINATI AI LAVORATORI DEL COMPARTO TURISTICO-RICETTIVO

Il Bando Staff House 2026 si inserisce tra le misure più interessanti per le imprese del comparto turistico-ricettivo che intendono affrontare in modo strutturale il tema dell'ospitalità del personale. L'intervento sostiene infatti investimenti destinati alla creazione, riqualificazione, ammodernamento o completamento di immobili da adibire ad alloggi per i lavoratori, con l'obiettivo di migliorare non solo la qualità abitativa delle strutture, ma anche la sostenibilità e l'efficienza energetica degli immobili interessati. La misura si muove quindi lungo una direttrice molto attuale: supportare la competitività delle imprese turistiche attraverso una migliore capacità di attrazione e fidelizzazione delle risorse umane.

Il bando si rivolge alle imprese del comparto turistico-ricettivo e della somministrazione di cibi e bevande che dispongano delle unità immobiliari interessate dall'investimento, anche mediante contratto di locazione, purché di durata non inferiore a nove anni. Gli immobili devono essere destinati ai lavoratori impiegati dall'impresa e risultanti dal Libro Unico del Lavoro, nel rispetto di una condizione di particolare rilievo sociale ed economica: ai lavoratori deve essere garantita una riduzione del canone di locazione di almeno il 30% rispetto al valore medio desumibile dall'Osservatorio del Mercato Immobiliare. La misura, dunque, non finanzia genericamente interventi immobiliari, ma sostiene progetti con una finalità ben precisa, collegata al miglioramento delle condizioni abitative del personale e al contenimento del costo dell'alloggio per chi lavora nel settore.

Sotto il profilo dell'agevolazione, il bando prevede un contributo a fondo perduto entro il limite dell'intensità massima del 30%, con possibilità di incremento in presenza di specifiche condizioni. Sono infatti previste maggiorazioni del 20% per le piccole imprese e del 10% per le medie imprese, nonché un ulteriore 15% nel caso in cui il progetto determini un miglioramento della prestazione energetica di almeno il 40%. Il quadro agevolativo risulta quindi particolarmente interessante per le PMI e per gli interventi caratterizzati da una forte componente di efficientamento energetico. Occorre tuttavia prestare attenzione ai limiti specifici previsti dal bando: quando il piano di investimento consiste nell'installazione o sostituzione di un solo tipo di elemento edilizio, l'agevolazione non può superare il 25% delle spese; nei casi in cui il progetto sia diretto soltanto a conformare l'edificio a disposizioni minime di prestazione energetica, il contributo massimo si riduce ulteriormente, con soglie differenziate a seconda della tipologia di intervento.

I progetti ammissibili devono essere finalizzati alla riqualificazione, all'ammodernamento o al completamento di immobili destinati alla creazione di alloggi per i lavoratori e devono rispettare alcuni requisiti essenziali. In particolare, gli interventi devono riguardare una o più unità immobiliari asservite a una o più unità locali dell'impresa, garantire almeno 10 posti letto destinati ai lavoratori impiegati, comportare un miglioramento della prestazione energetica in termini di energia primaria, essere avviati successivamente alla presentazione della domanda ed essere conclusi entro 24 mesi dalla concessione del contributo. È inoltre richiesto che l'unità o le unità immobiliari oggetto dell'investimento vengano iscritte nel Registro delle imprese. Si tratta, quindi, di una misura che richiede una progettazione preventiva accurata, sia dal punto di vista tecnico sia sotto il profilo amministrativo.



Con riferimento alle spese ammissibili, il bando include gli interventi di riqualificazione, ammodernamento o completamento di immobili esistenti, purché determinino un miglioramento della prestazione energetica misurata in energia primaria secondo le soglie indicate. In particolare, è richiesto un miglioramento di almeno il 20% rispetto alla situazione precedente in caso di ristrutturazione di edifici esistenti, del 10% in caso di misure riguardanti l'installazione o la sostituzione di un solo tipo di elemento edilizio, nonché del 10% rispetto alla soglia prevista per gli edifici a energia quasi zero nel caso di edifici nuovi. Rientrano inoltre tra le spese agevolabili gli impianti, i macchinari, le attrezzature varie, gli arredi e le opere murarie connesse alla loro installazione. Per le sole PMI sono ammesse, entro il limite del 10% dell'investimento complessivamente agevolabile, anche le consulenze strettamente connesse agli interventi, purché non aventi natura continuativa o periodica. Per le imprese di qualunque dimensione, sono poi ammissibili entro il limite del 2% le spese relative a studi e servizi di consulenza in materia di tutela dell'ambiente e dell'energia.

Il programma di investimento deve avere una dimensione significativa: il valore complessivo ammissibile deve infatti essere compreso tra 500.000 euro e 5.000.000 euro. Restano invece escluse le spese per l'acquisto di terreni o immobili, la locazione finanziaria e i singoli beni di importo inferiore a 500 euro. Anche questo dato conferma la natura della misura, pensata per sostenere progetti strutturati e non interventi marginali o meramente accessori.

Sul piano procedurale, la domanda può essere presentata dal 2 aprile 2026 ed è prevista una valutazione a sportello. Questo elemento impone alle imprese interessate di arrivare all'apertura con una progettazione già definita, completa sotto il profilo tecnico, economico e documentale, poiché la tempestività nella presentazione può assumere un rilievo determinante nell'accesso alla misura.

Nel complesso, il Bando Staff House 2026 rappresenta un'opportunità di particolare interesse per le imprese del turismo e della ristorazione che vogliano investire su una leva sempre più strategica: la capacità di offrire soluzioni abitative adeguate ai lavoratori. In un contesto in cui il reperimento e la permanenza del personale costituiscono spesso un fattore critico, la misura consente di trasformare un'esigenza organizzativa in un progetto di investimento sostenuto da contributo pubblico, con effetti positivi sia sul benessere dei lavoratori sia sulla competitività dell'impresa.

Intervento a cura di Gianmarco Frateschi
e Alessio Spadaro





**DIPARTIMENTO
ADEGUATI
ASSETTI**

COLLEGIO SINDACALE ED ADEGUATI ASSETTI ORGANIZZATIVI, AMMINISTRATIVI E CONTABILI

Inquadramento normativo di riferimento

La disciplina degli adeguati assetti organizzativi, amministrativi e contabili costituisce oggi uno degli assi portanti del sistema di governance societaria, in ragione delle rilevanti innovazioni introdotte dal Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza (D.Lgs. n. 14/2019). In particolare, l'art. 375 del decreto ha inciso sull'art. 2086, comma 2, c.c., attribuendo all'imprenditore che operi in forma societaria o collettiva il dovere di istituire assetti adeguati alla natura e alle dimensioni dell'impresa, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi e della perdita della continuità aziendale.

La novella ha rafforzato un impianto normativo già presente nel codice civile, che individua una netta distinzione di ruoli tra organo amministrativo e organo di controllo: ai primi compete l'istituzione e il mantenimento degli assetti, mentre al collegio sindacale è affidata la vigilanza sulla loro adeguatezza e sul loro concreto funzionamento, ai sensi dell'art. 2403 c.c..

Funzione e limiti della vigilanza del Collegio Sindacale

Ai sensi dell'art. 2403, comma 1, c.c., il collegio sindacale vigila:

- sull'osservanza della legge e dello statuto;
- sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento.

L'attività di vigilanza del collegio sindacale sugli assetti organizzativi, amministrativi e contabili si inserisce nell'alveo più ampio del controllo di legalità e di corretta amministrazione. In base all'art. 2403, comma 1, c.c., il collegio è chiamato a verificare che la struttura aziendale sia idonea a consentire una gestione conforme alla legge e allo statuto, nonché a supportare un adeguato sistema informativo e di controllo interno.

Tale vigilanza non implica un sindacato di merito sulle scelte imprenditoriali, restando ferma l'applicazione del principio della business judgment rule. Il controllo del collegio si concentra, piuttosto, sulla razionalità procedurale delle decisioni, sulla congruità degli assetti rispetto alla complessità operativa dell'impresa e sulla loro capacità di intercettare tempestivamente segnali di squilibrio economico-finanziario.

Le Norme di comportamento del Collegio Sindacale, emanate dal CNDCEC e aggiornate alla luce delle evoluzioni normative, ribadiscono che la vigilanza deve essere esercitata secondo un approccio risk-based, calibrato sulle caratteristiche dimensionali, settoriali e organizzative della società controllata.

Il rapporto del Collegio Sindacale: contenuto informativo essenziale

Il rapporto del collegio sindacale, che confluisce nella relazione all'assemblea ex art. 2429 c.c. o nei verbali periodici di vigilanza, rappresenta lo strumento attraverso il quale l'organo di controllo dà evidenza dell'attività svolta in materia di adeguati assetti.

Secondo la prassi professionale e la dottrina di riferimento, il rapporto deve dare conto, in modo chiaro e tracciabile:

- delle fonti informative acquisite dall'organo amministrativo;
- delle valutazioni effettuate sull'adeguatezza degli assetti organizzativi, amministrativi e contabili;
- dell'eventuale emersione di profili di inadeguatezza o debolezza strutturale;
- delle segnalazioni indirizzate agli amministratori e delle iniziative assunte a seguito delle stesse.

La funzione del rapporto non è meramente ricognitiva, ma assume una valenza sostanziale nell'ottica di prevenzione della crisi, coerentemente con la ratio dell'art. 2086 c.c. e dell'art. 3 del Codice della crisi, che attribuiscono agli assetti una funzione eminentemente prospettica e segnaletica.

Profili di responsabilità e rilevanza giurisprudenziale

La giurisprudenza ha progressivamente chiarito che la mancata istituzione o l'inadeguatezza degli assetti può integrare una grave irregolarità nella gestione, suscettibile di rilievo anche ai fini dell'azione di responsabilità nei confronti degli amministratori e dei sindaci.

In tale contesto, è stato affermato che il collegio sindacale risponde per omessa vigilanza qualora non segnali tempestivamente le criticità riscontrate o adotti un atteggiamento meramente formale nell'esercizio dei propri poteri di controllo.

La vigilanza sugli assetti implica, infatti, non solo l'individuazione delle carenze, ma anche la sollecitazione di interventi correttivi e la verifica della loro effettiva attuazione, potendo il collegio ricorrere, nei casi più gravi, agli strumenti previsti dagli artt. 2406 e 2409 c.c..

Considerazioni conclusive

In conclusione, la verifica degli adeguati assetti si configura oggi come uno snodo essenziale dell'attività del collegio sindacale, chiamato a svolgere una funzione di vigilanza non meramente formale, ma orientata alla prevenzione della crisi e alla tutela della continuità aziendale, in coerenza con la rinnovata impostazione del diritto societario della crisi.

Intervento a cura del dipartimento 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.03 del 2026

NEXUM news

Bologna

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

Ferrara

Via Darsena, 67

Genova

Piazza Vittorio Veneto, 2

Milano

Via Borromei,

Monza

Via E. Cernuschi, 2 - Monza

Napoli

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

Olbia

Via Georgia, 11 - Torre 2

Padova

Via San Crispino, 106

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 (ALB)

Rr. Hamdi Troplini L3

NexumStp S.p.A.

Società tra Professionisti
Società Benefit

P. Iva 13262641007
Tel +39 06 5916078
Mail previdenza@nexumstp.it

www.nexumstp.it

NEX
um
stp
NEXT STEP