

NOVITÀ IN CAMPO FISCALE LEGALE E DEL LAVORO

**CON INTERVENTO DEL DIPARTIMENTO
ADEGUATI ASSETTI**

INDICE

03 Dipartimento Lavoro

- 04 Decreto Legge 2026. n. 62, Rafforzamento della contrattazione collettiva
- 07 Accesso alla pensione anticipata
- 10 Agevolazioni contributive
- 12 Lavoro povero

15 Dipartimento Fisco

- 16 Clausole statutarie di tag along e drag along
- 18 Blocco pagamento professionista
- 19 Le spese universitarie ed il modello Redditi

20 Dipartimento Legal

- 21 Accesso all'account aziendale post cessazione
- 23 Risoluzione del contratto per inadempimento in assenza di termine essenziale

24 Dipartimento Adeguati Assetti

- 25 Adeguati Assetti Organizzativi e Accesso al Credito Bancario



DIPARTIMENTO LAVORO



DECRETO LEGGE 2026. N. 62, RAFFORZAMENTO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SALARIO GIUSTO, DI INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE E DI CONTRASTO AL CAPORALATO DIGITALE

Il Governo con il decreto-legge 30 aprile 2026 n. 62 introduce una serie di disposizioni allo scopo di rafforzare il ruolo della contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale e ad incentivare il rinnovo dei contratti collettivi di lavoro. Valorizzando l'esperienza e la tradizione della contrattazione collettiva che caratterizza il tessuto produttivo ed il sistema delle relazioni industriali del nostro Paese, per la prima volta nel nostro ordinamento si fa riferimento al principio di "salario giusto" per la cui individuazione si deve prendere a riferimento il trattamento economico complessivo (TEC) previsto dai contratti Leader.

Per dare effettività al sistema del salario giusto, viene poi previsto il potenziamento delle attività di monitoraggio ed analisi degli Enti preposti al controllo delle condizioni di lavoro sviluppando, attraverso l'interoperatività delle banche dati, sistemi di analisi dei dati retributivi.

Rafforzamento della contrattazione collettiva, "Salario giusto" e criteri per la sua individuazione.

L'art. 7 del DL 62/2026, in mancanza (e nell'attesa) di una norma specifica sulla rappresentanza, cerca di fare un passo avanti nel rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva, riconoscendo quindi a quella "comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale", il ruolo e la funzione di "benchmark", anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 36 Cost., per determinare il trattamento retributivo complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato dal lavoratore.

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

Il governo, in alternativa al cosiddetto salario minimo definito per legge, con il principio del "salario giusto" sceglie quindi di valorizzare il ruolo della contrattazione collettiva, ma, evidentemente, solo di quella dotata di una vera rappresentanza misurata secondo il criterio della rappresentatività comparativa e quindi dell'effettiva capacità di rappresentanza di ciascuna organizzazione, basata su indici quali la consistenza numerica degli associati e la diffusione territoriale.

Al fine di contrastare il fenomeno del dumping contrattuale, il comma 3 dell'art. 7 prevede esplicitamente che il trattamento economico complessivo (TEC) definito dai "contratti Leader", funga quindi da sbarramento e parametro di riferimento anche per i contratti collettivi diversi da quelli sottoscritti da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Tale funzione di benchmark, vale anche per quei settori non coperti da contrattazione collettiva, nei quali, ai fini dell'individuazione del "salario giusto" si dovrà prendere quale riferimento il trattamento economico complessivo previsto dal contratto collettivo nazionale, stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il cui ambito di applicazione sia maggiormente coerente all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro, tenuto conto del settore e della categoria produttivi di riferimento nonché dell'attività principale o prevalente esercitata, e della dimensione e della natura giuridica del datore di lavoro.

Al fine di rafforzare il ruolo riconosciuto alla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale, l'utilizzo dei nuovi bonus assuntivi previsti dal decreto (Bonus donne 2026; Bonus Giovani 2026; Bonus ZES 2026; incentivo stabilizzazione rapporti di lavoro) sarà consentito solo in caso di riconoscimento al lavoratore di un trattamento economico individuale non inferiore al trattamento economico complessivo trattamento economico complessivo previsto dal contratto collettivo nazionale, stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Tale principio sembra comunque potersi estendere non solo agli specifici bonus assuntivi previsti dal DL 1 maggio 2026, ma anche altre agevolazioni contributive ed agli incentivi presenti nel nostro ordinamento, nel solco di quanto già previsto dall'art. 1 comma 1175 della legge 296/2006 in materia di riconoscimento benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale.

Obblighi di informazione

L'art. 11 del decreto-legge 62/2026, apporta un'ulteriore modifica all'art. 1 del Decreto legislativo 152/1997 (già ampiamente modificato nel 2022 dal D.lgs 104 cosiddetto "decreto trasparenza"). Viene quindi previsto, in capo al datore di lavoro l'obbligo di fornire al lavoratore (in aggiunta alle altre informazioni essenziali relativa al rapporto di lavoro) il codice alfanumerico unico dei contratti collettivi nazionali di lavoro attribuito dal CNEL. Si ritiene comunque che a tale ulteriore obbligo informativo possa assolversi in modo semplificato secondo quanto già previsto dal comma 6-bis dello stesso art. 1 del D.lgs. 152/1997 mettendo a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali con esplicitazione del codice alfanumerico CNEL. Inoltre, modificando l'art. 1 comma 1 della legge n. 4/1953, viene introdotto l'obbligo di esporre il codice alfanumerico attribuito dal CNEL, anche nel prospetto paga consegnato al lavoratore.

Il codice alfanumerico CNEL relativo al contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dal datore di lavoro (indicato nelle CO e nei flussi Uniemens), , sarà utilizzato dal Ministero del lavoro e dagli organi ispettivi dall'Ispettorato nazionale del lavoro, dell'INPS, oltre che dal CNEL e dagli altri enti competenti, nell'ambito delle rispettive attribuzioni, al fine di monitorare l'effettiva applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro e di individuare di eventuali scostamenti dei trattamenti economici e normativi applicati anche ai fini del monitoraggio e raccolta dei dati in materia retributiva.

Rinnovi contrattuali

Ferma restando l'autonomia contrattuale delle parti stipulanti nel disciplinare le decorrenze degli incrementi retributivi, gli eventuali importi una tantum e gli strumenti di copertura economica per il periodo tra la scadenza del vecchio contratto e la firma del nuovo, si dovrà assumere, quale data di riferimento, la data di naturale scadenza del contratto previgente.

Al fine di incentivare le dinamiche della contrattazione collettiva e di assicurare continuità alla tutela economica dei lavoratori, in caso di mancato rinnovo dei contratti collettivi di lavoro entro i primi dodici mesi successivi alla naturale scadenza, viene introdotto un adeguamento delle retribuzioni, a titolo di anticipazione forfettaria, nella misura del 30% della variazione dell'Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato (IPCA) , fatte salve eventuali diverse pattuizioni contrattuali. Si tratta di una sorta di "indennità di vacanza contrattuale" rafforzata e automatica, che funge da forte incentivo per le parti sociali a concludere le trattative in tempi ragionevoli.

L'adeguamento a titolo di anticipazione forfettaria in misura pari al 30% dell'IPCA non trova applicazione nei settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi, mentre invece dovrà applicarsi (come le altre disposizioni relativi ai rinnovi contrattuali) ai contratti collettivi che scadono successivamente alla data di entrata in vigore del Decreto (una volta pubblicato in GU).

Per i contratti collettivi nazionali già scaduti alla data di entrata in vigore del Decreto 1 maggio 2026, le disposizioni in materia di rinnovi contrattuali, compresa l'anticipazione forfettaria in misura percentuale del 30% rispetto all'IPCA, dovrà applicarsi a decorrere dal 01 gennaio 2027.





Monitoraggio e raccolta dei dati in materia retributiva. rapporto nazionale sulle retribuzioni e monitoraggio della contrattazione decentrata

La tecnologia e l'AI entra a supporto delle attività di monitoraggio e dell'adeguatezza dei livelli retributivi. Al fine di garantire l'adeguatezza e la trasparenza in materia retributiva, viene prevista l'istituzione di un sistema di raccolta e condivisione di dati retributivi disaggregati per genere, età, settore economico e dimensione d'impresa. Il Cnel, l'Istat, l'Inps, l'Inapp, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ad altri soggetti individuati attraverso uno specifico decreto del Ministro del lavoro, collaboreranno, condividendo le banche dati, al fine di elaborare indicatori statistici e analisi periodiche, suddivise per settore allo scopo di evidenziare la copertura retributiva garantita dalla contrattazione collettiva e la relativa adeguatezza rispetto al parametro di cui all'articolo 36 della Costituzione. La funzione sarà inoltre quella di elaborare indicatori correttivi relativi alla produttività, all'incidenza del costo del lavoro sui ricavi, al tasso di occupazione e alla variabilità della domanda nei diversi settori economici. Attraverso uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e fermo restando la tutela della privacy e dei dati personali nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 verranno quindi definiti i criteri operativi e le regole tecniche per la raccolta, l'elaborazione e la trasmissione dei dati, nonché le specifiche tecniche per garantire l'interoperabilità delle banche dati, anche individuando ulteriori elementi informativi da dichiarare obbligatoriamente tramite versamenti e denunce contributive necessari ai fini del controllo del rispetto del salario giusto.

Sempre in materia di raccolta dati, monitoraggio ed analisi dei dati in materia retributiva, alla Commissione dell'informazione istituita in seno al CNEL, viene attribuito il compito di elaborare annualmente e d'intesa con il Ministero del lavoro, un Rapporto nazionale sulle retribuzioni, articolato per settori economici omogenei. Il rapporto, trasmesso al Parlamento pubblicato in una apposita sezione del sito istituzionale, dovrà contenere: l'analisi dei livelli retributivi applicati, i dati di copertura contrattuale e i livelli di retribuzione minima contrattuale praticati nei principali settori produttivi, la valutazione degli effetti delle politiche di sostegno alla contrattazione collettiva eventualmente adottate, ulteriori elementi conoscitivi utili a valutare l'efficacia del sistema retributivo nazionale alla luce dei principi di cui all'articolo 36 della Costituzione.

Entro 30 giorni decorrenti dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto legge 62/2026, il CNEL dovrà inoltre provvedere alla istituzione di un archivio amministrativo, (parte integrante dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro), contenente i contratti collettivi aziendali e territoriali depositati presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali».

Il CNEL dovrà inoltre provvedere ad estrarre dai contratti collettivi depositati, il trattamento economico complessivo ivi contenuto, aggiornando l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro.

ACCESSO ALLA PENSIONE ANTICIPATA CON IL COMPUTO IN GESTIONE SEPARATA: PER CHI E COME

Unificare gratuitamente i contributi versati in diverse gestioni previdenziali dell'INPS. È possibile con il computo dei periodi assicurativi nella Gestione Separata. Possono utilizzarlo i lavoratori dipendenti del settore pubblico e privato, i lavoratori dipendenti iscritti in fondi esclusivi e sostitutivi dell'AGO, nonché lavoratori autonomi iscritti presso la gestione Artigiani, Commercianti, Coltivatori Diretti, Coloni e Mezzadri. Come si effettua il calcolo del trattamento pensionistico? Quali sono gli effetti sull'importo dell'assegno pensionistico?

Il computo dei periodi assicurativi nella Gestione Separata, disciplinato dall'art. 3 del D.M. n. 282/1996, rappresenta uno strumento che consente di unificare gratuitamente i contributi versati in diverse gestioni previdenziali dell'INPS.

Chi può accedere e a quali condizioni

Al computo in Gestione Separata possono accedere i lavoratori dipendenti del settore pubblico e privato, i lavoratori dipendenti iscritti in fondi esclusivi e sostitutivi dell'AGO (ad esempio: INPGI, Fondo Volo, Ferrovie dello Stato, ex INPDAP ed ex ENPALS) nonché lavoratori autonomi iscritti presso la gestione Artigiani, Commercianti, Coltivatori Diretti, Coloni e Mezzadri.

Le condizioni che l'iscritto deve aver maturato per accedere al computo in Gestione Separata sono sostanzialmente tre, e precisamente:

- 1) vantare, in Gestione Separata, almeno un mese di contribuzione accreditata;
- 2) possedere, al momento della domanda, 15 anni di contribuzione, di cui almeno 5 successivi al 1° gennaio 1996;
- 3) non deve avere più di 18 anni di contribuzione accreditata al 31 dicembre 1995. Uno degli aspetti più rilevanti di questa forma di pensionamento riguarda il regime pensionistico applicabile. E' possibile accedere alla pensione con il computo in gestione separata solo se soddisfatti i requisiti pensionistici previsti per i cosiddetti "nuovi iscritti" che, nel 2026, prevedono: per la pensione anticipata un'età minima di 64 anni, almeno 20 anni di contribuzione, e un importo della pensione almeno pari a tre volte l'assegno sociale (soglia ridotta a 2,8 per le donne con almeno 1 figlio e 2,6 con due figli), mentre per la pensione di vecchiaia, 67 anni di età, 20 anni di contribuzione e l'importo della pensione pari ad almeno l'importo dell'assegno sociale mensile. Qualora tale importo non sia raggiunto, l'accesso alla pensione viene posticipato al compimento dei 71 anni.

Questa opzione può risultare particolarmente interessante per i cosiddetti "vecchi iscritti", ossia i lavoratori con contribuzione antecedente al 1° gennaio 1996 che, essendo ancora lontani dal requisito contributivo richiesto per l'accesso alla pensione anticipata ordinaria (pari nel 2026 a 42 anni e 10 mesi di contribuzione, ridotti di 12 mesi per le donne), potrebbero valutare, attraverso tale istituto, la possibilità di conseguire la pensione anticipata contributiva al compimento dei 64 anni di età e con almeno 20 anni di contribuzione. Resta fermo che, ai fini dell'accesso al trattamento pensionistico, dovrà essere soddisfatto anche il requisito dell'importo minimo della pensione, pari ad almeno tre volte l'assegno sociale.

Risulta quindi evidente che il computo nella Gestione Separata possa rappresentare, in specifiche situazioni - come nel caso di lavoratori con carriere discontinue che non riescono a maturare i requisiti per la pensione anticipata - uno strumento utile per anticipare l'uscita dal lavoro di circa tre anni rispetto al requisito anagrafico minimo previsto per la pensione di vecchiaia, fissato nel 2026 a 67 anni.

Alla luce del recepimento, da parte dell'INPS, della sentenza n. 26039/2019 tramite la circolare n. 15/2026, in materia di ricongiunzione dei periodi assicurativi tra Casse professionali e Gestione Separata, tale istituto può essere preso in considerazione anche dai professionisti con contribuzione versata presso le Casse. Per l'accesso alla pensione anticipata mediante computo in Gestione Separata sarà tuttavia necessario trasferire i contributi dalla Cassa alla Gestione Separata e corrispondere il relativo onere prima della presentazione della domanda di pensione.

Calcolo del trattamento pensionistico

Sotto il profilo del calcolo del trattamento pensionistico, l'assegno liquidato tramite l'opzione del computo in Gestione Separata viene determinato secondo il metodo contributivo, proprio di tale gestione. Questo può comportare, per i "vecchi iscritti", una riduzione dell'importo dell'assegno pensionistico rispetto a quanto maturerebbero con il sistema misto.

Di conseguenza, la scelta del computo, pur consentendo un accesso anticipato alla pensione con soli 20anni di contribuzione, può tradursi per i lavoratori con contribuzione antecedente al 1996 in un assegno pensionistico meno favorevole, proprio in ragione dell'applicazione del sistema contributivo in luogo di quello misto.

Si precisa, infine, che come ricordato dalla circolare INPS n.184 del 2015, l'opzione per il computo in Gestione Separata si esercita su domanda dell'interessato e in occasione della presentazione della domanda di pensione e che, per i lavoratori dipendenti, è necessaria la cessazione del rapporto di lavoro.

Sempre nella sopra citata circolare l'Istituto chiarisce che, al soggetto presenta domanda di computo, non è richiesto la domanda di opzione al contributivo e che l'eventuale contribuzione accreditata negli anni successivi all'accesso a pensione può essere oggetto di domanda di supplemento.

Esempio di calcolo

- Francesco Rossi, nato il 01.05.1963 .
- Prima iscrizione alla previdenza obbligatoria: 01/01/1988 , in qualità di lavoratore dipendente.
- Dal 2023 è iscritto alla Gestione Separata, percependo un compenso come amministratore di società.
- Alla data del 31/12/2026 risulteranno maturati complessivamente 39 anni di contribuzione.

Il Sig. Rossi rientra nella categoria dei cosiddetti "vecchi iscritti". Pertanto, considerando che nel 2026 avrà 63 anni di età e 39 anni di contribuzione, l'accesso alla pensione anticipata — che richiede almeno 42 anni e 10 mesi di contributi (43 anni e 1 mese dal 2028 in avanti) — risulterebbe successivo rispetto alla maturazione dei requisiti per la pensione di vecchiaia.

Quest'ultima è fissata nel 2026 a 67 anni, mentre dal 2028 il requisito anagrafico salirà a 67 anni e 3 mesi; inoltre, a partire dal 2029, potrebbe essere previsto un ulteriore incremento di 3 mesi in seguito all'adeguamento alla speranza di vita secondo gli indici ISTAT.

Sulla base di una simulazione effettuata con le regole oggi in vigore, il Sig. Rossi potrebbe andare in pensione all'età di 67 anni e 3 mesi, con decorrenza dal 1° agosto 2030 , percependo un assegno pensionistico pari a 2.117 euro lordi mensili , circa 1.628 euro netti.



Alla luce della storia lavorativa del Sig. Rossi, e del montante contributivo maturato, è tuttavia possibile optare per l'accesso alla pensione mediante il computo nella Gestione Separata, una scelta che consentirebbe di anticipare l'uscita dal lavoro di circa tre anni rispetto alla pensione di vecchiaia.

In questo scenario, la decorrenza della pensione sarebbe fissata al 1° settembre 2027 (all'età di 64 anni e 4 mesi**) con un'anzianità contributiva di 39 anni e 8 mesi. Il rovescio della medaglia, però, è l'importo dell'assegno: il passaggio dal sistema misto al sistema interamente contributivo e i tre anni di versamenti in meno comporterebbero una riduzione dell'assegno pensionistico mensile di circa 400 euro lordi al mese, pari a 260 euro netti.

	Computo in Gestione Separata	Pensione di Vecchiaia
Decorrenza	01/09/2027	01/08/2030
Età al pensionamento	64 anni e 4 mesi	67 anni e 3 mesi
Anni di contributi	39 anni e 8 mesi	42 anni e 3 mesi
Assegno lordo mensile	1.712€*	2.117€
Assegno netto mensile	1.369€	1.628€
Lordo annuo (×13)	22.256€	27.521€
Netto annuo (×13)	17.797€	21.164€

Se da un lato l'accesso anticipato alla pensione comporterebbe una riduzione dell'importo mensile lordo dell'assegno, dall'altro permetterebbe al Sig. Rossi di percepire la pensione con tre annidi anticipo, per un valore complessivo stimato in 66.768 euro lordi, senza inoltre precludere la possibilità di un successivo reimpiego come lavoratore dipendente e/o autonomo. Un'eventuale ripresa dell'attività lavorativa consentirebbe, infatti, di maturare ulteriore contribuzione utile ai fini di un futuro supplemento pensionistico.

Analisi comparativa Computo (C) vs Vecchiaia (V)	Valore
Attesa aggiuntiva	2 anni e 11 mesi
Pensione netta mensile in più (V vs C)	+259 €/mese
Pensione netta annua in più (V vs C)	+3.367 €/anno
Mancato incasso periodo 2027-2030	≈ 47.915 € netti
Breakeven (anni per recuperare il gap)	≈ 14 anni e 9 mesi dal 2030
Età di pareggio stimata	≈ 82 anni

*Per l'accesso alla pensione anticipata contributiva è necessario maturare un assegno pensionistico di importo pari ad almeno tre volte l'assegno sociale, che nel 2026 è pari a 546,24 euro; il valore soglia richiesto risulta pertanto pari a 1.638,72 euro mensili.

**nel 2027 il requisito anagrafico per accedere alla pensione anticipata contributiva salirà di 1 mese + 3 mesi di finestra.

Daniele Artale del Team Previdenza Nexumstp
pubblicato su Ipsoa nell'Aprile 2026



AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE PER LE ASSUNZIONI DI SOGGETTI SVANTAGGIATI: LE MISURE PER IL 2026

Il decreto Lavoro 2026 (D.L. n. 62/2026) apre alle agevolazioni contributive per le assunzioni di soggetti svantaggiati. Si tratta di donne o giovani considerati dal Diritto dell'Unione svantaggiati ovvero molto svantaggiati e cioè donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovvero prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi e giovani di età inferiore a 35 anni disoccupati e privi di impiego regolarmente retribuito.

Qual è l'importo e la durata massima degli esoneri contributivi per le assunzioni di questi soggetti?

Il decreto Lavoro 2026 (D.L. n. 62/2026), oltre alle agevolazioni per il corrente anno previste per donne e giovani, zona ZES e stabilizzazioni di tempi determinati, appresta una particolare agevolazione per i "svantaggiati", cercando di fornire una risposta più concreta per quei soggetti maggiormente bisognosi di tutele inclusive.

Entriamo in particolare nel dettaglio.

Agevolazioni per le assunzioni di donne svantaggiate

L'art. n. 1 del D.L. 62/2026 recante norme sul bonus donne 2026 esordisce sul favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, anche nell'ambito della Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica.

Sono previste agevolazioni per 24 mesi per quei datori di lavoro privati che dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 assumeranno con rapporto di lavoro subordinato e a tempo indeterminato:

a) donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi; ovvero prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi e appartenenti ad una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'art. 2 Reg. UE 651/2014.

L'agevolazione massima mensile è di 650 euro; elevata a 800 euro se la lavoratrice è residente nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno.

b) l'agevolazione è di 12 mesi se la lavoratrice assunta appartiene a una delle categorie di cui alle lettere da a) a g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'art. 2 del regolamento comunitario. Il massimale mensile è pari a 650 euro.

La novità del decreto Lavoro 2026 consiste nell'aver ampliato la fruizione di benefici anche ai lavoratori considerati svantaggiati o molto svantaggiati dal Diritto dell'Unione.



Definizione di lavoratore svantaggiato

Secondo il Regolamento UE 651/2014 è lavoratore svantaggiato chiunque soddisfi una delle seguenti condizioni:

- a) non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- b) avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
- c) non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale oppure aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni senza aver ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- d) aver superato i 50 anni di età;
- e) essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico;
- f) essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna superiore almeno del 25% rispetto alla media nazionale;
- g) appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e necessitare di migliorare formazione linguistica, professionale o esperienza lavorativa.

Il caso standard e non solo

Le lavoratrici donne di qualsiasi età e ovunque residenti, disoccupate da almeno 24 mesi oppure prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi e appartenenti alle categorie indicate alle lettere da b) a g) del Reg. UE 651/2014, beneficiano dell'agevolazione per 24 mesi.

L'ulteriore caso specifico

L'art. 1, comma 3, del D.L. n. 62/2026 individua un'ulteriore fattispecie: l'agevolazione di 12 mesi per le lavoratrici appartenenti alle categorie indicate alle lettere da a) a g) della definizione di "lavoratore svantaggiato".

In ogni caso, sia per le agevolazioni da 24 mesi sia per quelle da 12 mesi, deve sussistere l'incremento occupazionale netto.

Assunzione di giovani svantaggiati

L'art. 2 del D.L. n. 62/2026 riguarda i bonus giovani 2026 ed è riferito ad assunzioni a tempo indeterminato di giovani under 35 disoccupati e privi di impiego regolarmente retribuito.

Il giovane deve essere privo da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito; oppure da almeno 12 mesi e appartenere alle categorie di cui alle lettere c), e), f) e g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" del Reg. UE 651/2014.

Per queste assunzioni compete un esonero contributivo per 24 mesi.

La durata si riduce a 12 mesi se il giovane appartiene alle categorie di cui alle lettere dalla a) alla c) e dalla e) alla g). Il beneficio massimo mensile è di 500 euro, elevato a 650 euro se il luogo di lavoro è situato nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria.

Anche in questo caso, come per i bonus donne, è previsto il beneficio per 12 mesi per l'assunzione di lavoratori svantaggiati.

Escludendo gli over 50, l'assunzione del lavoratore svantaggiato giovane può quindi apportare un beneficio per 24 o 12 mesi a seconda della fattispecie.

Le assunzioni agevolate previste dal decreto Lavoro 2026 possono essere effettuate anche dalle Agenzie per il lavoro, ma i benefici diretti saranno fruiti dagli utilizzatori.

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

LAVORO POVERO: IL CONTRASTO AGISCE SU 3 FRONTI

Politiche anti-dumping contrattuale, sostegni al reddito e il dibattutissimo "salario minimo": sono le 3 direttrici in cui si è articolata la strategia del legislatore per contrastare la piaga del "lavoro povero". In occasione della Festa dei Lavoratori, facciamo il punto su quella che, ad oggi, è ancora una sfida tutta da vincere.

Il panorama giuslavoristico italiano, nel biennio 2025-2026, si trova a un crocevia epocale, chiamato a fronteggiare con rinnovato vigore la piaga persistente del lavoro povero e la pratica insidiosa del dumping salariale. L'erosione del potere d'acquisto, acuita da dinamiche inflattive e da una stagnazione retributiva decennale, ha elevato il tema della "giusta retribuzione" a imperativo categorico, non solo di equità sociale ma di stabilità economica.

In questo scenario, l'ordinamento sta dispiegando una strategia complessa e poliedrica, che si articola lungo tre direttrici d'intervento concorrenti:

- la qualificazione selettiva della contrattazione collettiva;
- il sostegno fiscale e para-retributivo al reddito;
- il dibattito mai sopito sull'istituzione di un salario minimo legale.

Anche il recentissimo cd. DL Primo Maggio (DL 62/2026, pubblicato in Gazzetta Ufficiale 30 aprile 2026 n. 99) si colloca in questo edificio; non come mera disciplina di soglia, bensì come infrastruttura anti-dumping. Nelle intenzioni del decreto, il "salario giusto" diviene condizione di accesso agli incentivi: un dato da rendere tracciabile, parametro di vigilanza e criterio di leale concorrenza tra imprese.

Proprio in occasione della Festa dei Lavoratori, cogliamo l'occasione per fare il punto sulla complessiva strategia normativa con cui il legislatore sta provando a realizzare questi obiettivi.

Selezione della contrattazione affidabile: contratti pirata e Archivio CNEL

La prima, e forse più innovativa, linea d'azione muove dalla consapevolezza che la proliferazione di contratti collettivi sottoscritti da soggetti di dubbia rappresentatività – i cosiddetti "contratti pirata" – costituisce il principale veicolo del dumping salariale.

La risposta dell'ordinamento è passata dalla L. 144/2025, che ha delegato il Governo a contrastare il "dumping contrattuale" e a rafforzare la contrattazione collettiva quale strumento primario per l'attuazione dell'art. 36 Cost.. La strategia del Governo, concretizzatasi (parzialmente) con il citato DL Primo Maggio è chiara: far emergere la contrattazione effettivamente rappresentativa e rendere più costoso l'utilizzo di contratti marginali o elusivi.

Va letta in questo senso la modifica funzionale all'archivio dei CCNL istituito presso il CNEL, che cessa di essere un mero deposito documentale e si trasforma in una sofisticata infrastruttura pubblica di validazione empirica. La nuova classificazione, infatti, introduce un criterio selettivo fondato sul radicamento effettivo del contratto nel sistema produttivo: questo passaggio segna una transizione da una logica nominalistica a una di qualificazione selettiva, ancorata a dati oggettivi e verificabili.

Anche il DL Primo Maggio si innesta in questo disegno: viene disposta l'integrazione nell'Archivio del CNEL di una sezione dedicata ai contratti aziendali e territoriali, oltre che l'elaborazione di un Rapporto nazionale sulle retribuzioni (sempre da parte del CNEL) e un meccanismo di monitoraggio dei dati retributivi basato sulla cooperazione tra più enti pubblici.

Si delinea così un circolo virtuoso: la trasparenza dei dati alimenta un archivio qualificato che, a sua volta, diventa strumento di controllo pubblico, di selezione dei benefici e di emarginazione di fatto dei contratti depressivi.



L'ecosistema di sostegno al reddito: dalla leva fiscale e alla promozione dell'occupazione stabile

La seconda direttrice d'intervento costruisce un ecosistema di sostegno alla retribuzione che non può essere ridotto agli sgravi fiscali episodici:

- da un lato, la legge di bilancio 2026 opera sul netto in busta paga e sul potere d'acquisto tramite il taglio del secondo scaglione IRPEF e le ormai note detassazioni di premi di risultato e lavoro notturno, festivo e su turni;
- dall'altro, il DL Primo Maggio utilizza gli incentivi occupazionali come leva di qualità del lavoro, riproponendo in versione riveduta e corretta i Bonus Donne, Giovani e ZES.

Il punto è decisivo: il sostegno pubblico non deve finanziare occupazione qualsiasi, ma occupazione stabile, aggiuntiva e retribuita secondo i parametri della contrattazione collettiva qualificata.

Salario minimo: tra presidio giurisprudenziale e la nuova proposta di legge popolare

La terza direttrice, la più dibattuta, riguarda l'introduzione di un salario minimo legale. Essa si muove in un campo di forze complesso, delimitato:

- da un lato, da un attivismo giurisprudenziale senza precedenti;
- dall'altro dalla proposta di legge di iniziativa popolare attualmente all'esame della Camera.

La giurisprudenza, in effetti, ha da tempo affermato l'immediata precettività dell'art. 36 Cost., che garantisce il diritto a una retribuzione proporzionata e sufficiente. Una serie di sentenze della Cassazione nel 2023 (tra cui le nn. 27769, 28320, 28321, 28323) ha tuttavia impresso una svolta copernicana, consolidando e innovando questo orientamento. I principi di diritto affermati sono netti:

- il giudice, nella determinazione della giusta retribuzione, deve usare come parametro primario i minimi dei CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative;
- sempre il giudice, tuttavia, ha il potere e il dovere anche di discostarsi da tali minimi, d'ufficio, qualora li ritenga non conformi ai criteri di proporzionalità e sufficienza (Cass. 28323/2023). Questo principio scardina il dogma dell'intangibilità del CCNL "leader" e ne afferma la piena sindacabilità nel merito;
- in caso di disapplicazione, il giudice può utilizzare una pluralità di parametri sussidiari: i CCNL di settori affini, indicatori economici e statistici (come la soglia di povertà ISTAT), benchmark suggeriti dal diritto europeo, pur senza trasformarli in criteri meccanici o sostitutivi del giudizio costituzionale.

Questo orientamento ha di fatto creato una rete di sicurezza giudiziaria contro le retribuzioni inique, un "salario minimo giurisprudenziale" che agisce caso per caso, ma con una forza precettiva innegabile.

Su questo sfondo si inserisce anche la proposta di legge di iniziativa popolare A.C. 2179, attualmente in corso di esame presso la XI Commissione Lavoro della Camera.

Essa mira a istituire un salario minimo legale, proponendo una duplice ancora contrattuale (il trattamento economico complessivo non potrebbe essere inferiore a quello previsto dal CCNL stipulato dalle associazioni comparativamente più rappresentative) e legale (il trattamento economico minimo orario previsto da tale CCNL non può comunque essere inferiore a 9 euro lordi). La proposta prevede inoltre una Commissione per l'aggiornamento annuale della soglia, un procedimento giudiziario accelerato contro le condotte elusive e regole specifiche per i settori privi di contratto collettivo, per i casi di pluralità di contratti, per il lavoro domestico e per talune prestazioni non subordinate o autonome economicamente comparabili.

Il dibattito è reso ancor più complesso da due recenti pronunce. La sentenza della CGUE 11 novembre 2025 (causa C-19/23), ha confermato la validità di larga parte della Dir. UE 2041/2022 sui salari minimi adeguati, disponendo un annullamento solo parziale di talune previsioni relative ai criteri di adeguatezza; parallelamente, la Corte costituzionale (sentenza 16 dicembre 2025 n. 188) ha dichiarato inammissibili le questioni sulla legge della Regione Puglia relativa alla soglia retributiva minima negli appalti pubblici, valorizzando il perimetro specifico delle procedure di evidenza pubblica e non un obbligo generalizzato di salario minimo regionale.

Considerazioni critiche e dubbi sistematici

L'analisi delle fonti e delle strategie in campo solleva questioni di coerenza e di efficacia che meritano di essere evidenziate.

La coesistenza tra salario minimo legale e salario minimo giurisprudenziale è problematica. La proposta di legge A.C. 2179, fissando una soglia numerica rigida di 9 euro, si pone in potenziale frizione con l'approccio casistico e multifattoriale della Cassazione. Se un CCNL "leader" prevedesse un minimo superiore alla soglia, ma il giudice lo ritenesse comunque insufficiente in ragione del concreto assetto del rapporto, quale criterio prevarrebbe nella percezione degli operatori? La soglia legale deve restare pavimento e non trasformarsi, neppure psicologicamente, in tetto di adeguatezza.

Parimenti, l'efficacia della riorganizzazione CNEL è da verificare. Le soglie del 5% e del 3% per la qualificazione dei CCNL nell'Archivio CNEL sono un passo avanti verso la trasparenza; tuttavia, non è scontato che esse riescano a escludere ogni forma di contratto pirata, specialmente in settori produttivi frammentati o in filiere nelle quali la scelta del CCNL è condizionata da logiche di costo. Inoltre, la riorganizzazione dell'Archivio non impedisce in sé l'applicazione di un contratto collocato tra gli "altri contratti": l'impatto reale dipenderà dalla capacità del legislatore, dell'INL, dell'INPS, delle stazioni appaltanti e dei giudici di collegare conseguenze giuridiche ed economiche alla qualità del contratto applicato.

In conclusione, possiamo affermare che la strategia italiana di contrasto al dumping salariale si presenta come un cantiere aperto, un sistema a più velocità che tenta di conciliare anime diverse: la tradizione della contrattazione collettiva, l'urgenza del sostegno al reddito e la spinta verso un minimo legale.

La vera sfida sarà l'armonizzazione di queste direttrici: garantire che la qualificazione dei contratti sia effettiva, che le misure fiscali non si traducano in meri sussidi ma stimolino una reale dinamica salariale, che gli incentivi finanzino occupazione buona e che il presidio dell'art. 36 Cost., riaffermato dalla Cassazione, non venga indebolito dall'eventuale introduzione di una soglia legale rigida. Il successo di questa complessa architettura normativa si misurerà sulla sua capacità di produrre un risultato tangibile: un aumento reale e dignitoso delle retribuzioni e una riduzione della concorrenza sleale fondata sul costo del lavoro.

Intervento a cura di Emiliana Maria Dal Bon
pubblicato su Giuffrè nel Maggio 2026





**DIPARTIMENTO
FISCO**

CLAUSOLE STATUTARIE DI TAG ALONG E DRAG ALONG, INQUADRAMENTO E INDICAZIONI OPERATIVE

1. Quadro normativo e nozione

Le clausole di covendita si collocano nel perimetro tracciato dagli artt. 2355-bis c.c. (s.p.a.), 2469 c.c. (s.r.l.) e 2341-bis c.c. (patti parasociali, durata massima quinquennale). La clausola di tag along (accodamento) attribuisce alla minoranza il diritto di vendere alle medesime condizioni del socio alienante; la clausola di drag along (trascinamento) attribuisce alla maggioranza il potere di obbligare la minoranza a cedere contestualmente al medesimo acquirente, così consentendo la consegna del cento per cento del capitale. La Circolare AdE n. 2/E del 18 febbraio 2022 ne ha confermato la natura di presidio del valore delle partecipazioni di minoranza.

2. Statuto o patto parasociale

Il patto parasociale produce effetti meramente obbligatori e ha durata limitata (art. 2341-bis c.c.); la violazione apre solo al rimedio risarcitorio (cfr. Cass. n. 7429/2021). La clausola statutaria, iscritta nel Registro delle imprese, assume efficacia reale ed è opponibile erga omnes ai soci attuali, ai loro aventi causa e ai terzi che entrino successivamente in società (cfr. Cons. Not. Roma, Massima n. 7/2013). L'interpello AdE n. 59/2026 ha confermato che la trasposizione in statuto conferisce alle pattuizioni natura organizzativa, incidendo strutturalmente sul regime di circolazione delle partecipazioni.

3. Tag along

Figura pacificamente legittima (Cons. Not. Milano, Massima n. 88 del 22 novembre 2005), si presta a configurazioni in accodamento integrale, proporzionale o miste. Sul piano redazionale conta soprattutto la disciplina dei flussi informativi (identità del terzo, prezzo, condizioni, tempistiche) e il coordinamento con l'eventuale prelazione statutaria.

4. Drag along ed equa valorizzazione

La clausola di trascinamento comprime in modo significativo i diritti del socio dismesso. La sua legittimità è subordinata al rispetto del principio di equa valorizzazione della partecipazione, secondo la quadripartizione della Massima 88:

- a) valida la clausola che attribuisca il mero diritto di vendere;
- b) valida la clausola che imponga l'obbligo di vendere a prezzo non inferiore al valore di recesso;
- c) valida, nelle s.p.a., la clausola senza predeterminazione di prezzo minimo, purché sia statutariamente previsto il diritto di recesso ove il prezzo si riveli significativamente inferiore al valore di liquidazione;
- d) valida, nelle s.r.l., la medesima clausola residuando in capo al socio trascinato il diritto al conguaglio.

Il principio è stato consolidato dalla Cass. n. 22375 del 25 luglio 2023, che — riconducendo le clausole alle previsioni statutarie che impongono obblighi di trasferimento — ne ammette la generale validità a condizione del rispetto dei limiti degli artt. 2355-bis e 2469 c.c., del divieto di patto leonino e del canone dell'equa valorizzazione, ricostruito in via analogica sulla scorta degli artt. 2437-ter, 2473, 2437-sexies e 2473-bis c.c. Il Trib. Milano, ord. 31 marzo 2008 aveva già sanzionato con la nullità la clausola priva del corrispondente correttivo.





5. Modalità di introduzione in statuto

All'orientamento unanimitario (Trib. Milano, decr. 25 marzo 2011) si contrappone la tesi — più recente e oggi prevalente — dell'ammissibilità a maggioranza (Trib. Milano, decr. 22 dicembre 2014; Massima H.I.19 del Comitato Notarile Triveneto), purché siano cumulativamente garantiti: cessione contestuale di tutte le partecipazioni; corrispettivo non inferiore al valore di liquidazione (artt. 2437-ter o 2473 c.c.); parità di trattamento. In via prudenziale è opportuno accompagnare la delibera con il riconoscimento del diritto di recesso al socio dissenziente.

6. Abuso di maggioranza e profili fiscali

L'introduzione, la modifica o la soppressione delle clausole va vagliata sotto il profilo dell'abuso di maggioranza (Cass. n. 4034/2024), specie se deliberate alla vigilia di un'operazione di cessione già delineata. Sul versante fiscale, l'interpello AdE n. 390/2023 ha ricondotto l'estinzione automatica delle partecipazioni del socio trascinato alle ipotesi di recesso o esclusione, con ricadute in termini di decadenza dai regimi agevolativi (PEX, PMI innovative, rivalutazioni).

7. Indicazioni operative

- 7.1. Scegliere consapevolmente la sede (statutaria o parasociale), modulando efficacia, durata ed enforcement.
- 7.2. Articolare la clausola di equo prezzo nelle previsioni di drag along con rinvio agli artt. 2437-ter e 2473 c.c. e meccanismo arbitrale o peritale indipendente.
- 7.3. Coordinare le clausole di covendita con prelazione, gradimento, lock-up e opzioni put/call.
- 7.4. Disciplinare flussi informativi e tempistiche di esercizio in termini certi; esigere l'effettiva terzietà del cessionario.
- 7.5. Valutare il riconoscimento del diritto di recesso al socio dissenziente in caso di introduzione a maggioranza.
- 7.6. Anticipare al cliente, ex ante, l'impatto fiscale del meccanismo di exit forzato.

BLOCCO PAGAMENTO PROFESSIONISTA

A decorrere dal 15.6.2026 sono applicabili le nuove disposizioni introdotte dalla Finanziaria 2026 in materia di "blocco" dei pagamenti dei compensi (parcelle) professionali da parte delle Amministrazioni Pubbliche.

In particolare, come recentemente specificato dal Ministero della Giustizia (per quanto di sua competenza):

- gli Uffici giudiziari devono effettuare la verifica preventiva delle inadempienze tributarie / previdenziali;
- in caso di accertata inadempienza il pagamento sarà effettuato direttamente all'Agente della Riscossione fino a capienza del debito (al professionista sarà liquidato solo l'eccedenza del debito rilevato);
- la nuova procedura interessa anche le prestazioni professionali pregresse alla predetta data e i pagamenti di importo inferiore a € 5.000.

Nell'ambito della Legge n. 199/2025 (Finanziaria 2026) il Legislatore ha introdotto rilevanti novità, applicabili dal 15.6.2026, in materia di "blocco" dei pagamenti dei compensi (parcelle) professionali da parte delle Pubbliche Amministrazioni, con l'intento di accelerare la riscossione dei crediti erariali / previdenziali.

In particolare, quest'ultime devono verificare la regolarità fiscale / contributiva del professionista, prima di pagare il compenso spettante a quest'ultimo, anche se di importo inferiore a € 5.000, per l'attività professionale svolta, anche a favore di persone ammesse al patrocinio gratuito.

La predetta disposizione non è applicabile:

- alle società / aziende per le quali sia stato disposto il sequestro / confisca ex art. 12-sexies, DL n. 306/92;
- nei confronti dei soggetti che hanno ottenuto la dilazione del pagamento ex art. 19, DPR n. 602/73;

nei confronti dei soggetti che abbiano presentato domanda di rottamazione, compresa la c.d. "Rottamazione quinquies", come disposto dall'art. 1, comma 91, Legge n. 199/2025.

Intervento a cura di Matteo Galeri



LE SPESE UNIVERSITARIE ED IL MODELLO REDDITI

Per le spese di frequenza di corsi di istruzione presso Università statali e non statali nel mod. REDDITI è possibile usufruire della detrazione IRPEF nella misura del 19%.

Per le Università non statali, il limite massimo di spesa agevolabile è fissato annualmente dal MUR con un apposito Decreto, in base alla Facoltà frequentata ed all'ubicazione della stessa.

Il Decreto riferito alle spese 2025 ha modificato gli importi previsti per il 2024.

Per quanto riguarda il riconoscimento di tale detrazione:

- è confermata la necessità di effettuare i pagamenti con strumenti tracciabili e la rimodulazione dell'importo spettante in caso di reddito superiore a € 120.000;
- è prevista l'applicazione del "riordino delle detrazioni", introdotto dalla Finanziaria 2025, ai contribuenti con reddito superiore a € 75.000.

In base all'art. 15, comma 1, lett. e), TUIR le spese sostenute per la frequenza di:

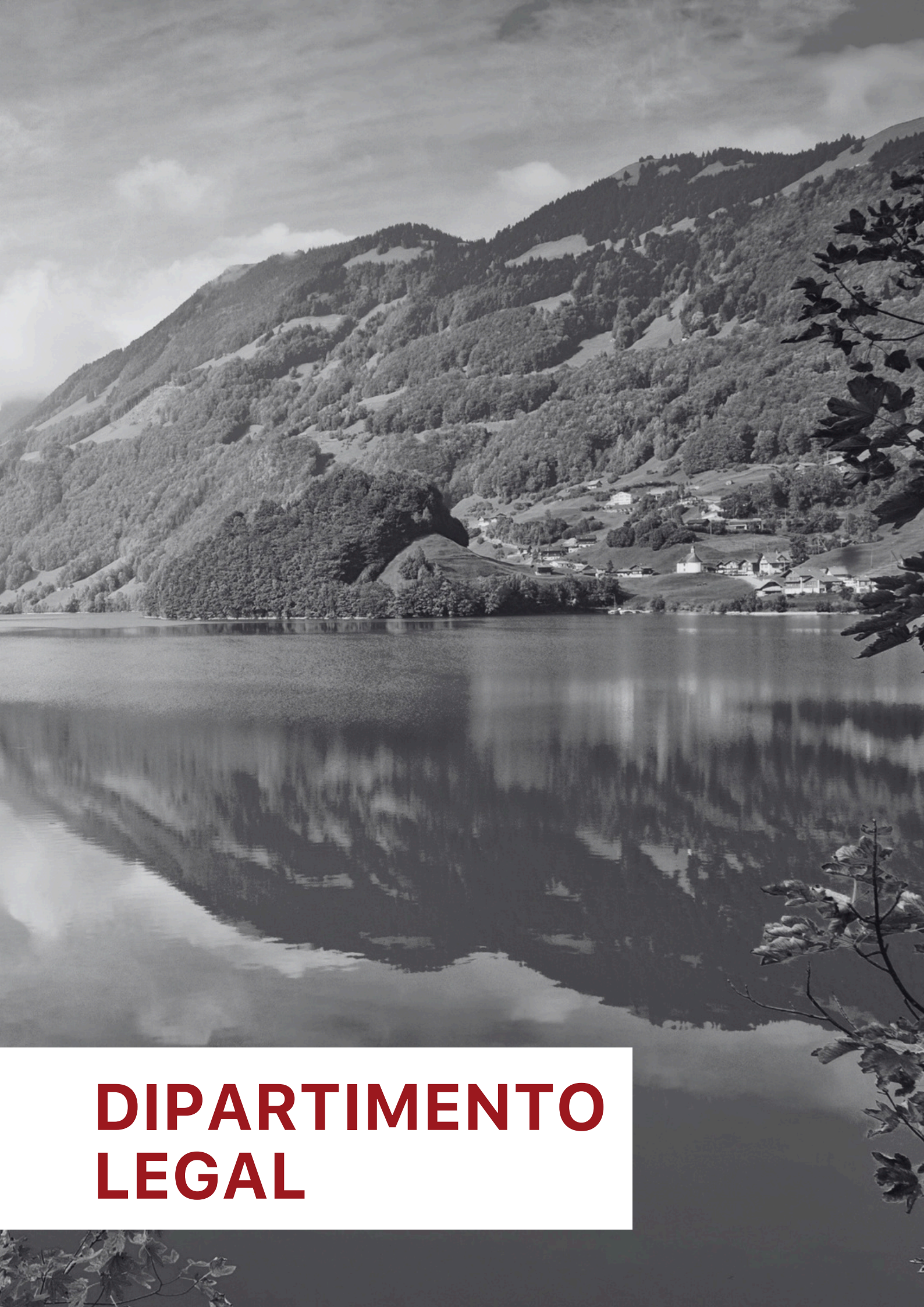
- Università statali, sono detraibili nella misura del 19% dell'intero importo corrisposto (non è previsto un limite di spesa);
- Università non statali, sono detraibili nella misura del 19% dell'importo corrisposto, "in misura non superiore ... a quella stabilita annualmente per ciascuna facoltà universitaria con decreto del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca da emanare entro il 31 dicembre, tenendo conto degli importi medi delle tasse e contributi dovuti alle università statali".

Nel caso in cui, nel medesimo periodo d'imposta, siano state sostenute spese per la frequenza di corsi sia presso Università statali che presso Università non statali:

- la detrazione per le spese di frequenza dell'Università statale va calcolata sull'intero importo;
- la detrazione per le spese sostenute presso l'Università non statale è riconosciuta nel limite di spesa previsto dal citato Decreto, con le modalità di seguito esposte.

Intervento a cura di Matteo Galeri





**DIPARTIMENTO
LEGAL**

ACCESSO ALL'ACCOUNT AZIENDALE POST CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO, CONSERVAZIONE DI DATI E LOG

Dal garante nuove specifiche sui limiti al potere datoriale

Con il provvedimento n. 165 del 12 marzo 2026 il Garante per la protezione dei dati personali ha preso in esame i limiti del datore di lavoro nella gestione della posta elettronica aziendale, vagliando tre differenti e rilevanti profili: il diritto di accesso alle e-mail da parte dell'ex dipendente, i tempi di conservazione della messaggistica e dei log di navigazione e, più in generale, l'inclusione di tali fattispecie nell'ambito dei controlli a distanza, soggetto alle ben note garanzie procedurali.

Le conclusioni assunte sono di notevole impatto (ed interesse) per le aziende, che devono interfacciarsi con un quadro normativo tale da rendere la gestione dei flussi informativi un'attività particolarmente delicata.

La vicenda, a ben vedere, può riguardare una qualsivoglia parte datoriale: la decisione di specie nasce da un reclamo di un lavoratore che, a seguito della cessazione del rapporto, aveva richiesto l'accesso ai dati contenuti nella propria casella e-mail aziendale.

In prima istanza, la società aveva acconsentito un accesso limitato alle sole comunicazioni "personali", così escludendo quelle inerenti all'attività lavorativa, per poi consegnare anche quest'ultima corrispondenza dopo aver selezionato ed anonimizzato i contenuti, presupponendo che la stessa – scambiata tramite uno strumento aziendale – risultasse nella piena ed esclusiva disponibilità di parte datoriale.

Tuttavia, l'analisi preventiva del contenuto delle mail presenti sull'account aziendale del lavoratore è stata ritenuta condotta contraria ai principi in materia di protezione dei dati personali: il Garante, richiamando le definizioni del GDPR (art. 4, nn. 1 e 2), ha sottolineato che la nozione di dato personale e di trattamento include anche le informazioni relative all'attività lavorativa.

Sulla scorta di tale presupposto è stato quindi affermato che le comunicazioni transitate su un account personalizzato sono riconducibili ai dati personali del soggetto cui lo stesso risulta assegnato e, pertanto, è stata evidenziata l'illiceità dell'oscuramento ed anonimizzazione, qualificata come misura ingiustificatamente limitativa del diritto di accesso.

L'azienda, di par suo, ha giustificato il proprio comportamento richiamando l'esigenza di tutelare i segreti aziendali ed i diritti dei soggetti terzi, linea difensiva che – tuttavia – non è stata condivisa in assenza di elementi capaci di provare che la consultazione potesse determinare la sottrazione di quanto temuto.

Il Garante ha osservato che i dati riferiti a terzi erano già contenuti nelle comunicazioni ricevute dall'interessato (così rendendo l'oscuramento superfluo) e, d'altra parte, l'insussistenza nel caso di specie delle ipotesi limitative al diritto di accesso, ossia la manifesta infondatezza e/o eccessività della richiesta e la tutela dei diritti e delle libertà altrui (tra cui rientrano la tutela del segreto industriale ed aziendale e la proprietà intellettuale), così stabilendo l'intervenuta violazione da parte della società.

All'esito dell'istruttoria, poi, è emersa un'ulteriore condotta ritenuta meritevole di censura: l'azienda conservava sistematicamente, mediante backup off-line per un tempo pari a cinque anni, le mail provenienti e ricevute sugli account aziendali dei dipendenti, ma tale pratica non risultava prevista né tantomeno disciplinata dai documenti informativi consegnati al personale.

Per tale ragione il Garante ha innanzitutto evidenziato una carente informativa, per poi rilevare diversi profili di illiceità rispetto alle tecniche ed ai tempi di conservazione dei dati: poiché lo scambio di corrispondenza elettronica – afferente o meno all'attività lavorativa – consente di conoscere informazioni personali anche non attinenti all'ambito professionale, i sistemi di posta elettronica non devono essere trasformati in strumenti di archiviazione del patrimonio informativo aziendale.

Volendo perseguire tale ultima finalità, ad avviso del Garante le aziende dovrebbero implementare delle misure tecniche specifiche, e cioè sistemi di gestione dei documenti dedicati, meno invasivi; nel caso sottoposto al vaglio, anche alla luce dell'esteso tempo di conservazione, è stata dunque eccepita la violazione dei principi di minimizzazione, di limitazione delle finalità e della conservazione.

Il tema della durata, d'altra parte, è stato affrontato anche rispetto alla conservazione dei file log per assicurare la sicurezza informatica. Ebbene, posto che il titolare è tenuto ad individuare un arco temporale suscettibile di bilanciare l'esigenza di scongiurare rischi per la sicurezza e la riservatezza degli utenti, nel caso di specie l'azienda aveva fissato nel proprio regolamento un periodo di 12 mesi. Anche in tal caso il Garante ha ritenuto la durata non congrua e, pertanto, rilevato la violazione dei principi sopra richiamati.

Da ultimo, la pronuncia ha rimarcato che tanto il backup della posta elettronica quanto la conservazione dei log di navigazione sono strumenti astrattamente idonei a realizzare un controllo a distanza sull'attività dei dipendenti, come tali soggetti alla procedura di garanzia di cui all'art. 4 della Legge n. 300/1970, con preventivo accordo sindacale oppure autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro.

Anche su tale profilo, appurato che l'azienda non aveva verificato la sussistenza dei presupposti indicati dall'art. 4 – ossia le esigenze organizzative e produttive necessarie a garantire la sicurezza sul lavoro e la tutela del patrimonio aziendale – né tantomeno attivato la procedura di garanzia, il Garante ha rilevato la violazione del GDPR e del Codice in materia di controlli a distanza.

In definitiva, la sanzione amministrativa è stata determinata in complessivi € 50.000,00, misura corroborata dall'ordine inferto a parte datoriale di consentire l'accesso integrale all'account di posta elettronica all'ex dipendente e di adeguare le proprie policy e prassi interne in materia.

Una decisione che fa emergere l'impellente necessità per le imprese di prestare maggiore attenzione in tema di: a) garantire un accesso trasparente alle caselle e-mail, evitando limitazioni non supportate da comprovate ragioni; b) adottare strumenti di archiviazione documentale che rispettino rigorosamente i principi di minimizzazione e di trasparenza; c) limitare la ritenzione dei log di navigazione internet in termini di durata e proporzionalità; d) preventiva validazione dei sistemi di controllo.

Il provvedimento ha fatto insorgere un acceso dibattito ma – in qualunque modo lo si valuti – rivela che l'adeguamento delle policy interne consiste in un impegno organizzativo notevole, con necessità di evitare filtri arbitrari, classificazioni interne prive di rilevanza normativa ed approcci difensivi non supportati da adeguata documentazione.

Vi è, dunque, un chiaro riverbero in punta di implicazioni operative per le aziende, tenute a considerare che le caselle e-mail aziendali individuali non sono "spazi neutri" oppure esclusivamente funzionali alla propria organizzazione e che il diritto di accesso si estende integralmente ai dati ivi contenuti, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Sicché, la gestione degli strumenti di lavoro non può essere separata dalla disciplina in materia di protezione dei dati personali: ogni scelta organizzativa – dalla configurazione delle caselle e-mail ai tempi di conservazione – deve essere valutata alla luce dei principi del GDPR.

Considerare questi aspetti come marginali significa esporsi non solo a sanzioni, ma anche a un contenzioso crescente.

Intervento a cura dell' Avv. Igor Dattola



RISOLUZIONE DEL CONTRATTO PER INADEMPIMENTO IN ASSENZA DI TERMINE ESSENZIALE

Osservazioni a margine dell'ordinanza della corte di cassazione n. 8167 dell'1.4.2026

Con l'ordinanza n. 8167 dell'1 aprile 2026, la Corte di Cassazione è tornata ad affrontare il tema della risoluzione del contratto per inadempimento, soffermandosi, in particolare, sulla possibilità di dichiararne la risoluzione anche in assenza di un termine essenziale espressamente pattuito dalle parti.

Nel caso esaminato dalla Corte, i ricorrenti avevano ceduto la loro partecipazione sociale ad Equitalia (già Agenzia delle Entrate Riscossione), pattuendo che quest'ultima li avrebbe indennizzati da alcune sopravvenienze passive. A tal fine, veniva pattuito che, ove fossero pervenute eventuali richieste di indennizzo da parte di terzi, Equitalia avrebbe dovuto tempestivamente informare i venditori, così da consentire loro di preparare le adeguate difese.

Accadeva, tuttavia, che Equitalia comunicava con ritardo talune richieste pervenute e, a fronte del rifiuto dei venditori di pagare, procedeva ad escutere la polizza fideiussoria dagli stessi prestata.

I venditori adivano quindi il Tribunale per far dichiarare l'illegittimità dell'escussione e, mentre il Tribunale riteneva dovuta la somma di € 75.000,00, ordinando la restituzione della restante somma, la Corte di Appello riteneva dovuta la maggior somma di € 570.000,00.

Avverso tale pronuncia, i venditori proponevano quindi ricorso per Cassazione sulla scorta, in particolare, del seguente motivo di diritto: la Corte di Appello avrebbe errato nel ritenere irrilevante la violazione dell'obbligo contrattualmente previsto a carico di Equitalia di informare tempestivamente i venditori delle richieste di pagamento provenienti dai terzi, qualificando erroneamente il termine come non perentorio.

In particolare, i ricorrenti evidenziavano che la distinzione tra termine ordinatorio e perentorio valeva solo sul piano processuale e non anche su quello contrattuale e che, in ogni caso, il mancato rispetto di un termine, ancorché non qualificabile come perentorio, non poteva ritenersi privo di conseguenze per la parte.

La Corte di Cassazione adita ha accolto il motivo di ricorso precisando preliminarmente che la distinzione tra termine ordinatorio e perentorio attiene al solo ambito processuale, ma non può estendersi anche all'ambito contrattuale, ove la distinzione rilevante è quella tra termine essenziale e non essenziale.

Richiamando un consolidato orientamento giurisprudenziale, la Corte ha quindi ribadito che "l'inosservanza di un termine non essenziale previsto dalle parti per la esecuzione di un'obbligazione contrattuale, pur impedendo la configurabilità della risoluzione di diritto, ai sensi dell'art. 1457 cod. civ. in mancanza di una diffida ad adempiere, non esclude la risolubilità del contratto, a norma dell'art. 1453 cod. civ., se si traduce in un inadempimento di non scarsa importanza e cioè se il ritardo, imputabile al debitore anche sotto il profilo dell'elemento soggettivo, superi ogni ragionevole limite di tolleranza".

La Suprema Corte ha poi precisato che l'accertamento di tale limite di tolleranza costituisce un apprezzamento discrezionale del giudice di merito, da compiersi alla luce di una valutazione complessiva che tenga conto dell'oggetto e della natura del contratto, del comportamento delle parti e, soprattutto, dell'interesse del creditore, sotto il cui profilo "il giudice deve accertare se il creditore abbia ancora interesse alla prestazione dopo un certo tempo, ovvero se egli sia danneggiato in modo irreparabile o rilevante dal ritardo della controparte, parzialmente o totalmente inadempiente".

Alla luce di tali principi, l'ordinanza in esame ha affermato con chiarezza che la violazione di un termine non essenziale non può mai essere priva di conseguenze, poiché una simile conclusione finirebbe per svuotare di contenuto la relativa previsione contrattuale e la tutela dell'interesse sottostante.

Occorre, invece, procedere a una valutazione in concreto della possibile incidenza del ritardo sul sinallagma contrattuale, verificando in che misura lo stesso abbia inciso sul programma negoziale e sull'interesse della controparte, nonché se tale incidenza sia tale da integrare un inadempimento di non scarsa importanza ai fini della risoluzione.

Intervento a cura dell' Avv. Stefania Morano



**DIPARTIMENTO
ADEGUATI
ASSETTI**

ADEGUATI ASSETTI ORGANIZZATIVI E ACCESSO AL CREDITO BANCARIO

Il Nuovo Paradigma della Relazione Banca-Impresa

1. Premessa

Negli ultimi anni il panorama normativo italiano ha subito una profonda trasformazione che è andata ad incidere in maniera diretta nel rapporto tra imprese ed istituti di credito. Da un lato, infatti, la riforma del diritto della crisi d'impresa ha conclamato l'obbligo, per le imprese, di dotarsi di assetti organizzativi, amministrativi e contabili adeguati; dall'altro, le Linee Guida dell'Autorità Bancaria Europea (EBA) in materia di concessione e monitoraggio dei prestiti hanno ridisegnato i criteri di valutazione del merito creditizio. La convergenza di questi due filoni normativi ha generato e continuerà sempre più a generare effetti concreti e significativi sull'accesso al credito da parte delle imprese italiane.

2. Il Quadro Normativo: l'Art. 2086 c.c. ed il Codice della Crisi

Il punto di partenza è da individuarsi nella riforma dell'art. 2086 del Codice civile, operata dall'art. 375 del D.Lgs. 12 gennaio 2019, n. 14 ("Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza", di seguito "CCII"), in attuazione della legge delega n. 155 del 19 ottobre 2017, la quale ha modificato non solo il contenuto ma anche la rubrica dell'articolo da "Direzione e gerarchia nell'impresa" a "Gestione dell'impresa", spostando il focus normativo dall'imprenditore-datore di lavoro all'impresa come entità organizzativa.

Il secondo comma dell'art. 2086 c.c. dispone testualmente che:

«L'imprenditore, che operi in forma societaria o collettiva, ha il dovere di istituire un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi dell'impresa e della perdita della continuità aziendale, nonché di attivarsi 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.»

Al contempo l'art. 3, co. 2, del CCII ribadisce l'obbligo per l'imprenditore collettivo di adottare un assetto organizzativo adeguato ai sensi dell'art. 2086 c.c., ai fini della tempestiva rilevazione dello stato di crisi. Per l'imprenditore individuale il comma 1 del medesimo articolo prescrive, invece, l'adozione di misure idonee a rilevare tempestivamente lo stato di crisi ed ad assumere senza indugio le iniziative necessarie.

La disposizione di cui all'art. 2086 co. 2 c.c. che si configura come una norma di sistema, idonea ad incidere trasversalmente su molteplici ambiti del diritto di impresa, non definisce in modo puntuale il concetto di adeguatezza ma rinvia ad una valutazione elastica e dinamica che deve tener conto di molteplici fattori, quali il settore di attività, la complessità operativa, la dimensione dell'impresa e del contesto di riferimento, solo per citarne alcuni.



In tale prospettiva, quindi, non si ricerca una complessità organizzativa ma la capacità di produrre informazioni accurate, affidabili, tempestive e rilevanti a supporto e alla base del processo decisionale della governance aziendale.

Il requisito di adeguatezza si fonda, pertanto, su due criteri fondamentali:

- Proporzionalità: gli assetti devono essere calibrati sulle caratteristiche concrete dell'impresa, tenendo conto della sua dimensione, complessità e settore di attività.
- Effettività: la struttura organizzativa non deve essere meramente formale, ma deve funzionare in modo concreto, producendo flussi informativi affidabili verso gli organi di gestione e di controllo.

Dal punto di vista operativo, l'adeguatezza deve sussistere su tre livelli:

- Organizzativo: attinente alla struttura dell'impresa, alla distribuzione delle funzioni, alla chiarezza delle responsabilità, alla formalizzazione delle deleghe ed alla segregazione dei ruoli.
- Amministrativo: attinente alle procedure aziendali, ai processi decisionali, autorizzativi e di controllo, nonché ai flussi informativi, interni ed esterni.
- Contabile: concernente il sistema di rilevazione dei dati economico-finanziari e la capacità di monitorare l'equilibrio patrimoniale, finanziario ed economico della gestione.

3. Le Linee Guida EBA sulla Concessione e il Monitoraggio dei Prestiti

Sul versante europeo, nel 2020 l'Autorità Bancaria Europea (EBA) ha pubblicato gli "Orientamenti in materia di concessione e monitoraggio dei prestiti" (Loan Origination and Monitoring, di seguito "Linee Guida LOM"), entrati progressivamente in applicazione per tutti gli istituti di credito dell'Unione Europea.

Le Linee Guida LOM si articolano in cinque sezioni: (i) governance interna; (ii) pratiche di concessione del credito; (iii) pricing; (iv) valutazione delle garanzie; (v) monitoraggio. Il loro obiettivo finale è quello di consentire agli istituti bancari di avere una visione univoca, complessiva e realistica della posizione finanziaria dell'azienda richiedente, superando le precedenti impostazioni che davano prevalenza all'esistenza di una garanzia reale ai fini della concessione del finanziamento.

Il nuovo paradigma è sintetizzato dall'art. 120 delle Linee Guida, che stabilisce che:

«Nel valutare il merito creditizio del cliente, gli enti dovrebbero porre enfasi su una stima realistica e sostenibile del reddito e del flusso di cassa futuro del cliente, e non sulla garanzia reale disponibile.»

Pertanto, con tali linee guida viene sancito il passaggio da un'istruttoria creditizia fondata prevalentemente su dati storici (bilanci consuntivi, situazioni infrannuali, centrali rischi) a una valutazione in chiave prospettica, rendendo così prioritaria la stima dei flussi di cassa futuri, la capacità di rimborso su un orizzonte temporale coerente con la durata del finanziamento richiesto e l'analisi dei rischi aziendali, di settore e del contesto macroeconomico.

Corollario di questo approccio è la richiesta alle imprese di predisporre ed aggiornare periodicamente documenti quali: budget di cassa, piani industriali pluriennali, business plan con analisi di scenario, indicatori finanziari come il DSCR (Debt Service Coverage Ratio) e il rapporto PFN/EBITDA.

Un elemento di assoluta rilevanza, ai fini del collegamento con la disciplina degli adeguati assetti, è il punto 144, lettera b), del paragrafo 5 delle Linee Guida LOM, tale disposizione, infatti, prevede che nell'effettuare la valutazione del merito creditizio, oltre ad analizzare la posizione finanziaria e il rischio di credito del cliente, gli istituti di credito debbano «analizzare la struttura organizzativa, il modello di business e la strategia aziendale del cliente».

Questo prescrive alle banche non soltanto un'analisi quantitativa dei dati finanziari, ma anche una valutazione qualitativa dell'impresa richiedente, che include la verifica della sua struttura di governance, dei processi interni, della solidità del management e dell'affidabilità delle proiezioni presentate.

4. Il Punto di Incontro: Adeguati Assetti e Merito Creditizio

La convergenza tra l'obbligo di adeguati assetti ex art. 2086 c.c. ed i criteri di valutazione bancaria dettati dalle Linee Guida EBA genera un legame diretto e consequenziale: la presenza di assetti organizzativi, amministrativi e contabili adeguati costituisce un presupposto sostanziale per l'accesso al credito:

Affidabilità delle proiezioni finanziarie. La valutazione bancaria non può limitarsi al mero recepimento dei risultati di una verifica decontestualizzata. La qualità e la credibilità di un piano industriale o di un business plan dipendono direttamente dall'esistenza di un assetto organizzativo e di controllo che ne garantisca la ragionevolezza. Un'impresa priva di adeguata pianificazione e controllo di gestione non è in grado di produrre proiezioni finanziarie attendibili, con conseguente impossibilità di soddisfare le aspettative istruttorie delle banche.

Monitoraggio continuo. Le Linee Guida LOM richiedono agli istituti bancari di monitorare costantemente le posizioni creditizie in essere. Solo un'impresa dotata di adeguati sistemi di controllo interno e di flussi informativi periodici è in grado di rispondere tempestivamente alle richieste di aggiornamento della banca, evitando classificazioni sfavorevoli o deterioramenti del rating.

Sostenibilità del debito. Gli assetti adeguati consentono di calcolare e comunicare con precisione gli indicatori di sostenibilità del debito (DSCR, PFN/EBITDA) che le banche utilizzano come leva decisionale nella concessione di finanziamenti.

Relazione qualitativa banca-impresa. Un'informativa trasparente e strutturata, resa possibile da assetti adeguati, migliora la fiducia reciproca nella relazione banca-impresa e può tradursi in condizioni di finanziamento più favorevoli (spread inferiori, maggiore durata, minori richieste di garanzie).

Le banche, nel rispetto delle Linee Guida LOM, stanno progressivamente integrando l'istruttoria creditizia con questionari qualitativi focalizzati sull'adeguatezza degli assetti organizzativi, amministrativi e contabili dell'impresa richiedente. Tali questionari possono indagare, tra l'altro: la struttura dell'organigramma aziendale, la presenza di sistemi di deleghe formalizzate, l'esistenza di procedure interne, l'organizzazione della funzione contabile, la capacità di credit risk management e la presenza di sistemi di Enterprise Risk Management (ERM).

5. Conclusioni

Il sistema normativo che emerge dalla combinazione dell'art. 2086 c.c. (come riformato dal CCII) e delle Linee Guida EBA LOM delinea un nuovo modello di relazione tra impresa e istituto di credito, fondato su quattro pilastri: trasparenza, pianificazione, sostenibilità e prevenzione dei rischi.

L'impresa che intende accedere al credito bancario a condizioni favorevoli non può più affidarsi esclusivamente alla solidità patrimoniale o alla disponibilità di garanzie reali. Deve dimostrare di essere un'entità organizzata, capace di produrre informazioni affidabili e aggiornate, di monitorare la propria situazione economico-finanziaria in ottica prospettica e di presidiare in modo strutturato i rischi connessi all'attività d'impresa.

Tutto ciò premesso si evince come l'adempimento dell'obbligo di adeguati assetti non è soltanto una questione di conformità normativa o di tutela degli organi amministrativi da responsabilità, ma si configura come un vero e proprio fattore critico di accesso al mercato del credito. Le imprese che sapranno cogliere questa opportunità — trasformando un obbligo di legge in leva strategica per il miglioramento della propria organizzazione interna — saranno in grado di intrattenere relazioni bancarie più stabili, ottenere finanziamenti a condizioni migliori e posizionarsi favorevolmente rispetto ai propri competitors nell'accesso alle risorse finanziarie.

Intervento 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.04 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