



# LAVORO Euroconference

**Edizione di martedì 10 giugno 2025**

## **APPROFONDIMENTI**

**Apprendistato per detenuti dopo il Decreto Sicurezza**

di Laura Ferrari

## **NEWS DEL GIORNO**

**Patente a crediti e disconoscimento della natura autonoma del rapporto di lavoro**

di Redazione

## **NEWS DEL GIORNO**

**Assegno unico per i figli a carico: il subentro del genitore superstite**

di Redazione

## **NEWS DEL GIORNO**

**Accertamento condizione di disabilità: la valutazione di base**

di Redazione

## **NEWS DEL GIORNO**

**Anche la condotta extralavorativa può generare una giusta causa**

di Redazione

## **ORGANIZZAZIONE STUDI E M&A**

**Patti Parasociali: uno strumento importante nell'ambito delle operazioni di aggregazione professionale**

di MpO & partners

**APPROFONDIMENTI**

---

***Apprendistato per detenuti dopo il Decreto Sicurezza***di **Laura Ferrari**

Il D.Lgs. 48/2025, noto come Decreto Sicurezza, introduce significative modifiche in materia di sicurezza pubblica, tutela del personale in servizio e ordinamento penitenziario. Tra le novità più rilevanti in materia di lavoro, spicca l'estensione dell'apprendistato professionalizzante ai detenuti, con l'obiettivo di favorire il loro reinserimento sociale e lavorativo.

Nello specifico, l'articolo 36 modifica l'articolo 47, D.Lgs. 81/2015, in materia di apprendistato professionalizzante, aggiornando il primo periodo del comma 4. Viene prevista la possibilità di stipulare contratti di apprendistato professionalizzante senza limiti di età, anche nei confronti dei condannati e degli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e dei detenuti assegnati al lavoro all'esterno.

La rinnovata formulazione prevede infatti che: *“Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e i detenuti assegnati al lavoro all'esterno ai sensi dell'articolo 21 della legge 26 luglio 1975, n. 354. A decorrere dal 1° gennaio 2022, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, anche i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-ter del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, nonché, per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991, e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge”.*

Viene, pertanto, ampliata la platea dei beneficiari dell'apprendistato professionalizzante senza limiti di età, cui possono accedere non solo i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di trattamento di disoccupazione, ma anche:

- i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione;
- i detenuti assegnati al lavoro all'esterno ai sensi dell'articolo 21, L. 354/1975.

Questa modifica rappresenta un passo avanti significativo nel tentativo di favorire il reinserimento sociale e lavorativo di persone che si trovano in un percorso di esecuzione penale.

L'apprendistato di riqualificazione, pur condividendo l'impianto normativo fondamentale

dell'apprendistato professionalizzante ordinario, se ne discosta per taluni profili, allo scopo di adattare l'istituto alle esigenze di soggetti con caratteristiche e necessità formative differenziate rispetto ai destinatari tradizionali.

La novità normativa amplia gli strumenti di reinserimento lavorativo a favore di categorie soggettive caratterizzate da peculiari condizioni di svantaggio nell'accesso al mercato del lavoro, potenziando la funzione rieducativa della pena attraverso la valorizzazione del lavoro quale elemento essenziale del trattamento penitenziario e attivando, di fatto, un percorso di politica attiva nei confronti dei soggetti svantaggiati.

Sempre in questa direzione, il Decreto Sicurezza introduce anche ulteriori incentivi per le imprese che assumono detenuti. In particolare, è previsto uno sgravio contributivo del 95%, ex D.M. 148/2014, sui contributi Inps dovuti per l'assunzione di detenuti e internati, applicabile sia alle aziende pubbliche sia a quelle private.

Lo speciale abbattimento del 95% dei contributi Inps dovuti per l'assunzione di tali soggetti, valevole sia sulla quota a carico del datore di lavoro sia su quella a carico del lavoratore, viene esteso anche alle attività produttive e di servizi organizzate da imprese pubbliche e private diverse dalle cooperative di tipo B all'esterno degli istituti penitenziari, prima limitato alle sole attività effettuate all'interno degli stessi (articolo 2, L. 193/2000).

Tale riduzione, ricordiamo, è applicabile:

- per i detenuti e internati che hanno beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno ai sensi dell'articolo 2, L. 354/1975, anche per i 18 mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo del lavoratore, assunto mentre lo stesso era ammesso alla semilibertà o al lavoro all'esterno;
- per i detenuti e internati che non hanno beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno, fino ai 24 mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo del lavoratore, assunto mentre era ristretto.

L'incentivo è cumulabile, richiamando alla memoria i chiarimenti della [circolare Inps n. 27/2019](#), con altri incentivi di natura economica e agevolazioni contributive e ciò amplia significativamente l'attrattività della misura per i potenziali datori di lavoro.

**Percorso  
Formativo**

**25 GIUGNO | ore 11.00**  
**Formazione ed informazione  
integrate con l'AI**  
iscriviti al webinar gratuito



## ***Patente a crediti e disconoscimento della natura autonoma del rapporto di lavoro***

di **Redazione**

L'INL, con [nota n. 964 del 4 giugno 2025](#), ha fornito importanti chiarimenti relativi alla patente a crediti nei cantieri, in particolare nel caso in cui sia disconosciuta in fase ispettiva la natura autonoma del rapporto di lavoro con una ditta individuale artigiana.

Come noto, l'articolo 27, comma 11, D.Lgs. 81/2008, prevede una sanzione amministrativa pari al 10% del valore dei lavori e, comunque, non inferiore a 6.000 euro, non soggetta alla procedura di diffida di cui all'articolo 301-bis, D.Lgs. 81/2008, nonché l'esclusione dalla partecipazione ai lavori pubblici (D.Lgs. 36/2023) per un periodo di 6 mesi, applicabile alle imprese e dei lavoratori autonomi che operano nei cantieri privi di patente o di un documento equivalente e di coloro che possiedono una patente con meno di 15 crediti.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro autonomo venga disconosciuto in ragione del riscontro degli elementi caratteristici della subordinazione, laddove si accerti che l'impresa affidataria (committente dell'artigiano fittizio) abbia operato nel cantiere sprovvista della patente a crediti, si dovrà procedere all'applicazione, nei confronti della medesima, dell'impiego sanzionatorio previsto dall'articolo 27, comma 11.

Con riferimento all'obbligo del committente di verificare il possesso della patente nei confronti delle imprese esecutrici o dei lavoratori autonomi, anche nei casi di subappalto, l'INL ritiene di non poter contestare al committente dei lavori l'omessa verifica nei confronti di un soggetto che, all'esito degli accertamenti, sia stato inquadrato come lavoratore dipendente della ditta affidataria e, in quanto tale, non tenuto all'obbligo di dotarsi della patente.



**EuroconferenceinPratica**

Scopri la **soluzione editoriale**  
**integrata** con l'**AI indispensabile**  
per **Professionisti e Aziende >>**



**NEWS DEL GIORNO**

---

## ***Assegno unico per i figli a carico: il subentro del genitore superstite***

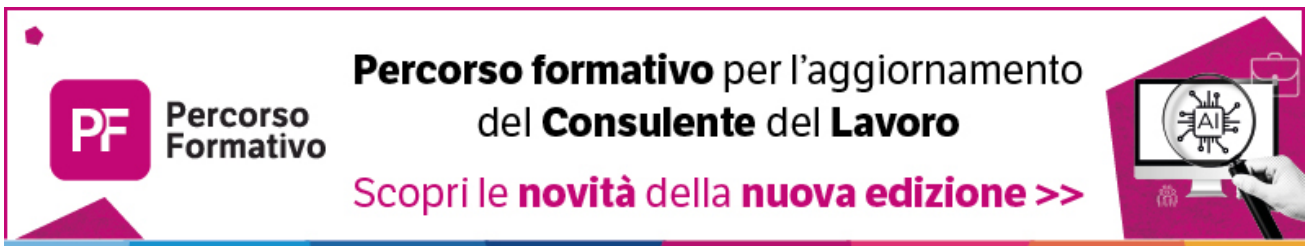
di **Redazione**

L'Inps, con [messaggio n. 1796 del 6 giugno 2025](#), ha comunicato l'implementazione del servizio per consentire al genitore superstite non dichiarato nella domanda originaria di subentrare nella domanda monogenitoriale originaria decaduta, per l'integrazione della domanda di Assegno unico e universale per i figli a carico (Auu).

Nella fase di presentazione della domanda dell'Auu da parte del genitore superstite, il servizio rileva che il codice fiscale del figlio è presente in una domanda decaduta per decesso dell'unico genitore indicato in domanda e consente quindi di selezionare l'opzione per il subentro nella domanda originaria.

In caso di subentro, il genitore richiedente è identificato come "genitore unico" con motivazione "Altro genitore deceduto/a" ed è assicurata, previa verifica dei requisiti, la continuità nell'erogazione delle mensilità dell'Auu con l'accredito automatico delle mensilità non erogate per decadenza della domanda originaria.

Il subentro può essere effettuato entro un anno dalla data di decesso del genitore.



**PF** Percorso Formativo

**Percorso formativo** per l'aggiornamento  
del **Consulente del Lavoro**

Scopri le **novità** della **nuova edizione >>**

**NEWS DEL GIORNO**

---

**Accertamento condizione di disabilità: la valutazione di base**di **Redazione**

L'Inps, con [messaggio n. 1766 del 4 giugno 2025](#), ha fornito chiarimenti in ordine alla riforma dell'accertamento della condizione di disabilità introdotta dal D.Lgs. 62/2024, attualmente in fase di sperimentazione in alcune Province.

Il D.Lgs. 62/2023 ha, infatti, previsto una nuova modalità per l'avvio del procedimento di accertamento della condizione di disabilità. L'articolo 6, comma 1, del medesimo decreto legislativo stabilisce che: *“Il procedimento per la valutazione di base si attiva su richiesta dell'interessato, dell'esercente la responsabilità genitoriale in caso di minore, o del tutore o amministratore di sostegno se dotato di poteri, con la trasmissione, in via telematica, del certificato medico introduttivo [...]”*. L'invio telematico all'Inps del nuovo certificato medico introduttivo, pertanto, attiva direttamente il procedimento, senza la necessità di associare a esso la domanda di accertamento sanitario.

Per i maggiorenni invalidi già titolari d'indennità di frequenza, il riconoscimento in via provvisoria delle prestazioni è legato alla presentazione della relativa *“domanda in via amministrativa entro i sei mesi antecedenti il compimento della maggiore età”*, fermo restando l'accertamento delle condizioni sanitarie e degli altri requisiti previsti dalla normativa: nelle Province nelle quali è in corso la sperimentazione della riforma dell'accertamento della disabilità, per *“domanda in via amministrativa”* deve intendersi l'invio telematico del certificato medico introduttivo previsto dall'articolo 8, comma 1, D.Lgs. 62/2024, effettuato nei 6 mesi precedenti al compimento della maggiore età.



**webinar gratuito**

**CASI d'USO AI della piattaforma**

**EUROCONFERENCEinPRATICA**

**20 giugno alle 11.00 - iscriviti subito >>**

**NEWS DEL GIORNO**

---

***Anche la condotta extralavorativa può generare una giusta causa***  
di **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 24 marzo 2025, n. 7793, ha stabilito, in tema di licenziamento per giusta causa, che anche la condotta illecita extralavorativa del lavoratore può essere suscettibile di rilievo disciplinare, atteso che lo stesso è tenuto a comportamenti che non ledano gli interessi morali e materiali del datore di lavoro. Spetta, quindi, al giudice di merito verificare se i fatti accertati in sede penale abbiano una gravità tale da costituire giusta causa di recesso.



Libri ed eBook

## **Il potere disciplinare del datore di lavoro privato**

**scopri di più >**



## ***Patti Parasociali: uno strumento importante nell'ambito delle operazioni di aggregazione professionale***

di **MpO & partners**

Le operazioni di fusione e acquisizione rappresentano un capitolo cruciale nella storia delle società tra professionisti, segnando punti di svolta significativi nel loro percorso evolutivo. In questo contesto, i patti parasociali emergono come elementi centrali, delineando gli accordi e le dinamiche tra i professionisti coinvolti, svolgendo un ruolo costruttivo, promuovendo un senso di coesione e fiducia reciproca. Questo articolo si propone di esaminare la complessità dei patti parasociali in questo contesto, concentrandosi sulla suddivisione del lavoro e la governance tra gli attori, elementi chiave delle operazioni di M&A di Società tra Professionisti.

Le operazioni di fusione e acquisizione rappresentano una complessa azione finanziaria e strategica, ma spesso viene meno l'importante dimensione umana. Nel mondo delle società tra professionisti, in cui la fiducia e le relazioni sono cardini, i patti parasociali tra gli attori vanno oltre l'accordo formale, plasmando la coesione e il successo di tali transazioni, fungendo da collante emotivo e contribuendo a costruire relazioni durature tra le parti coinvolte.

La riuscita di un'operazione di fusione o acquisizione spesso dipende dalla preservazione del capitale intellettuale dei propri membri e tali patti possono essere uno strumento per assicurare i professionisti sul mantenimento del valore del loro contributo e sulla continuità della loro influenza all'interno della nuova entità, contribuendo a mantenere elevati livelli di motivazione e produttività. Inoltre, i professionisti intrattengono relazioni più strette con i propri clienti e colleghi rispetto ad altre attività, in questo contesto possono diventare veicoli per preservare la coesione e la continuità anche con la clientela esistente.

Il patto parasociale è un accordo atipico, il quale implica che alcuni soci si obblighino a fornire servizi a vantaggio della società, integrando la fattispecie del contratto a favore di terzi (articolo 1411). L'adempimento di tale accordo può essere richiesto sia dalla società beneficiaria terza, sia dagli stessi soci che lo hanno stipulato.

In mancanza di una precisa definizione normativa, i patti parasociali possono essere generalmente identificati come accordi negoziali stipulati al di fuori dello statuto tra i soci, o tra soci e terzi, vincolando esclusivamente i soci firmatari e non la società stessa, che agisce come terza parte rispetto all'accordo parasociale.

La normativa vigente intende regolamentare esclusivamente i patti parasociali diretti a stabilizzare gli assetti proprietari e/o la governance della società, regolati dagli articoli





2341-bis e 2341-ter, cod. civ..

All'interno di questa categoria di accordi, la norma menziona esplicitamente: i sindacati di voto finalizzati all'esercizio del diritto di voto che possono essere utilizzati per stabilire la maggioranza assembleare o, viceversa, rinforzare le prerogative della minoranza; i sindacati di controllo che mirano all'esercizio di un'influenza dominante sulla società da parte di alcuni soci di minoranza; i sindacati di blocco che riguardano il trasferimento delle partecipazioni azionarie e possono comportare vincoli al libero trasferimento delle azioni, ad esempio richiedendo il preventivo gradimento degli altri soci.

[continua a leggere...](#)



**CEDI IL TUO STUDIO PROFESSIONALE CON MPO**

