



LAVORO Euroconference

Edizione di lunedì 15 settembre 2025

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

No alla discriminazione indiretta per lavoratori che assistono figli disabili
di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

No alla discriminazione indiretta per lavoratori che assistono figli disabili
di Redazione

CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

Contratti di ricerca e incarichi post-doc: obblighi contributivi
di Redazione

CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

Contratti di ricerca e incarichi post-doc: obblighi contributivi
di Redazione

CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

BCE: i 3 tassi di interesse di riferimento restano invariati
di Redazione

CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

BCE: i 3 tassi di interesse di riferimento restano invariati
di Redazione

CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO



Risoluzione consensuale: la mancata osservanza delle modalità di conferma dell'accordo estintivo pone il rapporto in quiescenza
di Redazione

CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Risoluzione consensuale: la mancata osservanza delle modalità di conferma dell'accordo estintivo pone il rapporto in quiescenza
di Redazione

EDITORIALI

Gestori della crisi d'impresa: una formazione d'eccellenza con Unimarconi - Euroconference
di Milena Montanari



GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

No alla discriminazione indiretta per lavoratori che assistono figli disabili

di Redazione

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea (Prima Sezione), con pronuncia dell'11 settembre 2025 ([causa C-38/24](#)), su rinvio pregiudiziale della Corte di Cassazione italiana, ha sancito che il divieto di discriminazione indiretta fondata sulla disabilità si applica anche ai lavoratori non disabili che assistono figli disabili e che i datori di lavoro sono obbligati a prevedere soluzioni ragionevoli per assicurare la parità di trattamento, purché non comportino oneri sproporzionati.

La vicenda nasce dal ricorso di una lavoratrice che chiedeva l'assegnazione permanente a un posto con orari fissi per potersi occupare del figlio affetto da grave disabilità. L'azienda aveva concesso solo soluzioni temporanee e parziali, rifiutando di adottare misure permanenti. I giudici nazionali di primo e secondo grado avevano respinto la domanda, sostenendo che la normativa non garantisse una tutela specifica ai caregiver; la Corte di Cassazione ha, quindi, sottoposto alla CGUE 3 quesiti:

1. il divieto di discriminazione indiretta di cui alla Direttiva 2000/78/CE si estende anche ai lavoratori non disabili, in quanto associati a persone con disabilità?
2. il datore di lavoro è obbligato ad adottare accomodamenti ragionevoli anche a favore dei caregiver?
3. è necessaria una definizione europea uniforme di "caregiver"?

Pertanto, il divieto di discriminazione indiretta si applica anche ai lavoratori che, non essendo disabili, subiscono svantaggi sul lavoro a causa dell'assistenza prestata a familiari disabili. Pertanto, la discriminazione indiretta ricorre anche quando una disposizione, un criterio o una prassi, apparentemente neutri, pongono i lavoratori che assistono familiari disabili in una posizione di particolare svantaggio rispetto agli altri dipendenti. Tale interpretazione trova fondamento nell'art. 21, Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, che vieta qualsiasi discriminazione basata sulla disabilità, e negli artt. 24 e 26, che riconoscono i diritti dei minori e delle persone con disabilità, oltre che negli articoli 2, 5 e 7, Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, che estendono la protezione anche al contesto familiare delle persone disabili.

La Corte ha, inoltre, stabilito che il datore di lavoro, in virtù dell'art. 5, Direttiva 2000/78, è tenuto ad adottare accomodamenti ragionevoli anche nei confronti del caregiver, affinché questi possa fornire al figlio disabile la parte essenziale delle cure necessarie. Tali misure



possono consistere, a titolo esemplificativo, la concessione di orari fissi, la riduzione o modulazione dell'orario di lavoro, la riassegnazione a mansioni compatibili o la predisposizione di strumenti organizzativi flessibili, purché non impongano un onere sproporzionato all'impresa. Per valutare l'onerosità, i giudici nazionali devono considerare il costo effettivo delle misure, le dimensioni e le risorse finanziarie dell'azienda e le eventuali possibilità di accedere a fondi pubblici o agevolazioni. In tal senso la Corte sottolinea che il datore di lavoro non può limitarsi a invocare generiche difficoltà organizzative, ma deve dimostrare concretamente la sproporzione della misura richiesta.

Quanto al terzo quesito, relativo alla necessità di una definizione unitaria di "caregiver" a livello europeo, è stato dichiarato irricevibile, poiché la Direttiva non contiene tale nozione e la sua determinazione attiene al diritto nazionale, risultando quindi priva di rilevanza per la soluzione del caso concreto.

webinar gratuito
Euroconference in Pratica:
l'AI applicata alla consulenza di studio
29 settembre alle 11.00 - iscriviti subito >>



GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

No alla discriminazione indiretta per lavoratori che assistono figli disabili

di Redazione

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea (Prima Sezione), con pronuncia dell'11 settembre 2025 ([causa C-38/24](#)), su rinvio pregiudiziale della Corte di Cassazione italiana, ha sancito che il divieto di discriminazione indiretta fondata sulla disabilità si applica anche ai lavoratori non disabili che assistono figli disabili e che i datori di lavoro sono obbligati a prevedere soluzioni ragionevoli per assicurare la parità di trattamento, purché non comportino oneri sproporzionati.

La vicenda nasce dal ricorso di una lavoratrice che chiedeva l'assegnazione permanente a un posto con orari fissi per potersi occupare del figlio affetto da grave disabilità. L'azienda aveva concesso solo soluzioni temporanee e parziali, rifiutando di adottare misure permanenti. I giudici nazionali di primo e secondo grado avevano respinto la domanda, sostenendo che la normativa non garantisse una tutela specifica ai caregiver; la Corte di Cassazione ha, quindi, sottoposto alla CGUE 3 quesiti:

1. il divieto di discriminazione indiretta di cui alla Direttiva 2000/78/CE si estende anche ai lavoratori non disabili, in quanto associati a persone con disabilità?
2. il datore di lavoro è obbligato ad adottare accomodamenti ragionevoli anche a favore dei caregiver?
3. è necessaria una definizione europea uniforme di "caregiver"?

Pertanto, il divieto di discriminazione indiretta si applica anche ai lavoratori che, non essendo disabili, subiscono svantaggi sul lavoro a causa dell'assistenza prestata a familiari disabili. Pertanto, la discriminazione indiretta ricorre anche quando una disposizione, un criterio o una prassi, apparentemente neutri, pongono i lavoratori che assistono familiari disabili in una posizione di particolare svantaggio rispetto agli altri dipendenti. Tale interpretazione trova fondamento nell'art. 21, Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, che vieta qualsiasi discriminazione basata sulla disabilità, e negli artt. 24 e 26, che riconoscono i diritti dei minori e delle persone con disabilità, oltre che negli articoli 2, 5 e 7, Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, che estendono la protezione anche al contesto familiare delle persone disabili.

La Corte ha, inoltre, stabilito che il datore di lavoro, in virtù dell'art. 5, Direttiva 2000/78, è tenuto ad adottare accomodamenti ragionevoli anche nei confronti del caregiver, affinché questi possa fornire al figlio disabile la parte essenziale delle cure necessarie. Tali misure



possono consistere, a titolo esemplificativo, la concessione di orari fissi, la riduzione o modulazione dell'orario di lavoro, la riassegnazione a mansioni compatibili o la predisposizione di strumenti organizzativi flessibili, purché non impongano un onere sproporzionato all'impresa. Per valutare l'onerosità, i giudici nazionali devono considerare il costo effettivo delle misure, le dimensioni e le risorse finanziarie dell'azienda e le eventuali possibilità di accedere a fondi pubblici o agevolazioni. In tal senso la Corte sottolinea che il datore di lavoro non può limitarsi a invocare generiche difficoltà organizzative, ma deve dimostrare concretamente la sproporzione della misura richiesta.

Quanto al terzo quesito, relativo alla necessità di una definizione unitaria di "caregiver" a livello europeo, è stato dichiarato irricevibile, poiché la Direttiva non contiene tale nozione e la sua determinazione attiene al diritto nazionale, risultando quindi priva di rilevanza per la soluzione del caso concreto.

webinar gratuito
Euroconference in Pratica:
l'AI applicata alla consulenza di studio
29 settembre alle 11.00 - iscriviti subito >>



CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

Contratti di ricerca e incarichi post-doc: obblighi contributivi

di Redazione

L'INPS, con [circolare n. 125 dell'11 settembre 2025](#), ha illustrato il quadro normativo di riferimento dei c.d. contratti di ricerca e dei contratti denominati "incarichi post-doc" previsti, rispettivamente, dall'art. 22 e dall'art. 22-bis, Legge n. 240/2010, e ha fornito indicazioni in ordine ai relativi obblighi contributivi conseguenti alla stipula dei medesimi.

Si rammenta che i contratti di ricerca, che hanno sostituito gli assegni di ricerca, sono rapporti a tempo determinato stipulabili da università, enti pubblici di ricerca e istituzioni equiparate al dottorato, finalizzati all'esclusivo svolgimento di specifici progetti. Possono accedervi i titolari di dottorato, specializzazione medica o *curriculum* scientifico idoneo, anche se con titoli diversi, e hanno durata biennale, rinnovabile fino a un massimo di 5 anni complessivi, con importo non inferiore al trattamento iniziale del ricercatore confermato a tempo definito, definito dalla contrattazione collettiva.

Gli incarichi post-doc, introdotti nel 2025, sono anch'essi rapporti a tempo determinato destinati alla fase pre-ruolo della carriera accademica e comprendono attività di ricerca, didattica e terza missione. Possono concorrere i titolari di dottorato o titolo equivalente, nonché soggetti con *curriculum* scientifico adeguato. Hanno durata minima annuale e massima triennale, derogabile solo per programmi europei MSCA, con compenso non inferiore al trattamento iniziale del ricercatore confermato a tempo definito.

Entrambe le tipologie non danno diritto all'accesso ai ruoli delle istituzioni stipulanti, non sono compatibili con altri rapporti di lavoro subordinato o assegni di ricerca e, per i dipendenti pubblici, comportano aspettativa senza assegni, senza riconoscimento di contribuzione figurativa.

Quanto agli obblighi contributivi, i datori di lavoro sono tenuti a versare i contributi previsti per i lavoratori dipendenti a tempo determinato, secondo l'inquadramento previdenziale. Le Pubbliche Amministrazioni devono versare contributi IVS alle casse di riferimento, al TFR, alla Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali e alla Gestione ex ENPDEP. È dovuta anche la contribuzione NASPl, pari all'1,61% (1,31% ordinario e 0,30% integrativo), mentre non è dovuto il contributo addizionale dell'1,40%. Le P.A. non sono, invece, tenute a contribuire per maternità e malattia, poiché tali tutele sono a carico diretto del datore.

Per l'esposizione nei flussi UniEmens, i contratti di ricerca vanno dichiarati con codice "52" e gli incarichi post-doc con codice "53", mentre i lavoratori posti in aspettativa devono essere contrassegnati con i codici "63" e "64". Questi codici si applicano a partire dalla data di pubblicazione della circolare.



Percorso
Formativo

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

Scopri le novità della nuova edizione >>





CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

Contratti di ricerca e incarichi post-doc: obblighi contributivi

di Redazione

L'INPS, con [circolare n. 125 dell'11 settembre 2025](#), ha illustrato il quadro normativo di riferimento dei c.d. contratti di ricerca e dei contratti denominati "incarichi post-doc" previsti, rispettivamente, dall'art. 22 e dall'art. 22-bis, Legge n. 240/2010, e ha fornito indicazioni in ordine ai relativi obblighi contributivi conseguenti alla stipula dei medesimi.

Si rammenta che i contratti di ricerca, che hanno sostituito gli assegni di ricerca, sono rapporti a tempo determinato stipulabili da università, enti pubblici di ricerca e istituzioni equiparate al dottorato, finalizzati all'esclusivo svolgimento di specifici progetti. Possono accedervi i titolari di dottorato, specializzazione medica o *curriculum* scientifico idoneo, anche se con titoli diversi, e hanno durata biennale, rinnovabile fino a un massimo di 5 anni complessivi, con importo non inferiore al trattamento iniziale del ricercatore confermato a tempo definito, definito dalla contrattazione collettiva.

Gli incarichi post-doc, introdotti nel 2025, sono anch'essi rapporti a tempo determinato destinati alla fase pre-ruolo della carriera accademica e comprendono attività di ricerca, didattica e terza missione. Possono concorrere i titolari di dottorato o titolo equivalente, nonché soggetti con *curriculum* scientifico adeguato. Hanno durata minima annuale e massima triennale, derogabile solo per programmi europei MSCA, con compenso non inferiore al trattamento iniziale del ricercatore confermato a tempo definito.

Entrambe le tipologie non danno diritto all'accesso ai ruoli delle istituzioni stipulanti, non sono compatibili con altri rapporti di lavoro subordinato o assegni di ricerca e, per i dipendenti pubblici, comportano aspettativa senza assegni, senza riconoscimento di contribuzione figurativa.

Quanto agli obblighi contributivi, i datori di lavoro sono tenuti a versare i contributi previsti per i lavoratori dipendenti a tempo determinato, secondo l'inquadramento previdenziale. Le Pubbliche Amministrazioni devono versare contributi IVS alle casse di riferimento, al TFR, alla Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali e alla Gestione ex ENPDEP. È dovuta anche la contribuzione NASPl, pari all'1,61% (1,31% ordinario e 0,30% integrativo), mentre non è dovuto il contributo addizionale dell'1,40%. Le P.A. non sono, invece, tenute a contribuire per maternità e malattia, poiché tali tutele sono a carico diretto del datore.

Per l'esposizione nei flussi UniEmens, i contratti di ricerca vanno dichiarati con codice "52" e gli incarichi post-doc con codice "53", mentre i lavoratori posti in aspettativa devono essere contrassegnati con i codici "63" e "64". Questi codici si applicano a partire dalla data di pubblicazione della circolare.



Percorso
Formativo

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

Scopri le novità della nuova edizione >>





CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

BCE: i 3 tassi di interesse di riferimento restano invariati

di Redazione

La BCE, con [comunicato stampa dell'11 settembre 2025](#), ha reso note le decisioni assunte dal Consiglio direttivo in materia di politica monetaria, confermando la scelta di mantenere invariati i 3 tassi di interesse di riferimento:

- tasso sui depositi: 2%;
- tasso sulle operazioni di rifinanziamento principali: 2,15%;
- tasso sulle operazioni di rifinanziamento marginale: 2,40%.

La decisione si fonda sulla valutazione delle prospettive macroeconomiche che indicano come l'inflazione si collochi ormai intorno all'obiettivo di medio termine del 2%, con previsioni sostanzialmente stabili rispetto all'esercizio previsivo di giugno.

La BCE sottolinea che la propria azione rimane guidata dai dati, con decisioni assunte di volta in volta in base alle informazioni disponibili, senza predefinire un percorso vincolante dei tassi. Le scelte relative alla politica monetaria continueranno a essere fondate su 3 elementi:

1. la valutazione delle prospettive di inflazione e dei rischi connessi;
2. l'andamento dell'inflazione di fondo;
3. il grado di trasmissione della politica monetaria ai mercati e all'economia reale.

La BCE ribadisce, inoltre, la propria determinazione ad assicurare la stabilità dei prezzi, dichiarandosi pronta ad adeguare tutti i suoi strumenti nell'ambito del mandato, qualora le dinamiche economiche e finanziarie lo richiedano. Particolare rilievo viene attribuito allo strumento di protezione del meccanismo di trasmissione, che può essere attivato per contrastare andamenti di mercato ingiustificati e disordinati tali da minacciare la corretta trasmissione della politica monetaria nell'insieme dei Paesi dell'area euro. Questo strumento costituisce una garanzia di coerenza e uniformità nell'applicazione della politica monetaria comune, prevenendo divergenze che possano compromettere l'efficacia dell'azione della BCE.



EuroconferenceinPratica

Contratti Collettivi AI Edition

La soluzione AI per consultare
i contratti nazionali e territoriali

[scopri di più >](#)

Novità





CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

BCE: i 3 tassi di interesse di riferimento restano invariati

di Redazione

La BCE, con [comunicato stampa dell'11 settembre 2025](#), ha reso note le decisioni assunte dal Consiglio direttivo in materia di politica monetaria, confermando la scelta di mantenere invariati i 3 tassi di interesse di riferimento:

- tasso sui depositi: 2%;
- tasso sulle operazioni di rifinanziamento principali: 2,15%;
- tasso sulle operazioni di rifinanziamento marginale: 2,40%.

La decisione si fonda sulla valutazione delle prospettive macroeconomiche che indicano come l'inflazione si collochi ormai intorno all'obiettivo di medio termine del 2%, con previsioni sostanzialmente stabili rispetto all'esercizio previsivo di giugno.

La BCE sottolinea che la propria azione rimane guidata dai dati, con decisioni assunte di volta in volta in base alle informazioni disponibili, senza predefinire un percorso vincolante dei tassi. Le scelte relative alla politica monetaria continueranno a essere fondate su 3 elementi:

1. la valutazione delle prospettive di inflazione e dei rischi connessi;
2. l'andamento dell'inflazione di fondo;
3. il grado di trasmissione della politica monetaria ai mercati e all'economia reale.

La BCE ribadisce, inoltre, la propria determinazione ad assicurare la stabilità dei prezzi, dichiarandosi pronta ad adeguare tutti i suoi strumenti nell'ambito del mandato, qualora le dinamiche economiche e finanziarie lo richiedano. Particolare rilievo viene attribuito allo strumento di protezione del meccanismo di trasmissione, che può essere attivato per contrastare andamenti di mercato ingiustificati e disordinati tali da minacciare la corretta trasmissione della politica monetaria nell'insieme dei Paesi dell'area euro. Questo strumento costituisce una garanzia di coerenza e uniformità nell'applicazione della politica monetaria comune, prevenendo divergenze che possano compromettere l'efficacia dell'azione della BCE.



EuroconferenceinPratica

Contratti Collettivi AI Edition

La soluzione AI per consultare
i contratti nazionali e territoriali

[scopri di più >](#)

Novità





CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Risoluzione consensuale: la mancata osservanza delle modalità di conferma dell'accordo estintivo pone il rapporto in quiescenza

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 4 giugno 2025, n. 15006, ha ritenuto che, in materia di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, l'art. 4, commi 17- 22, Legge n. 92/2012, ha introdotto una condizione sospensiva di efficacia dell'accordo estintivo concluso – espressamente o *per facta concludentia* – tra le parti, con la conseguenza che la mancata osservanza delle modalità di conferma ivi descritte pone il rapporto di lavoro in uno stato di quiescenza.

Master di specializzazione

Diritto del lavoro

Scopri di più



CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Risoluzione consensuale: la mancata osservanza delle modalità di conferma dell'accordo estintivo pone il rapporto in quiescenza

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 4 giugno 2025, n. 15006, ha ritenuto che, in materia di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, l'art. 4, commi 17- 22, Legge n. 92/2012, ha introdotto una condizione sospensiva di efficacia dell'accordo estintivo concluso – espressamente o *per facta concludentia* – tra le parti, con la conseguenza che la mancata osservanza delle modalità di conferma ivi descritte pone il rapporto di lavoro in uno stato di quiescenza.

Master di specializzazione

Diritto del lavoro

Scopri di più



EDITORIALI

Gestori della crisi d'impresa: una formazione d'eccellenza con Unimarconi - Euroconference

di Milena Montanari

La **gestione della crisi d'impresa** rappresenta oggi una delle sfide più delicate per i professionisti. Curatori, liquidatori, commissari giudiziali e attestatori sono chiamati a operare in contesti complessi, nei quali competenze giuridiche, economiche e organizzative devono integrarsi per garantire percorsi di risanamento credibili o, nei casi estremi, procedure di liquidazione ordinate ed efficienti.

Per svolgere questi incarichi non basta l'esperienza: occorre una preparazione **certificata** che risponda ai requisiti di legge e che assicuri l'allineamento agli standard più aggiornati. Da qui l'importanza di percorsi formativi strutturati e riconosciuti.

La sinergia Unimarconi – Euroconference

In questa prospettiva si inserisce la collaborazione tra l'Università degli Studi Guglielmo Marconi ed Euroconference, che hanno unito le proprie competenze per proporre **due percorsi rivolti ai Gestori della crisi**, coniugando solidità accademica ed esperienza nella formazione continua dei professionisti.

La partnership garantisce corsi di elevata qualità, caratterizzati da un approccio pratico e da un corpo docente autorevole, capace di integrare approfondimento teorico e applicazioni concrete. A conclusione del percorso, gli **attestati** rilasciati da Unimarconi certificano la **piena validità ai fini dell'iscrizione e del mantenimento negli elenchi ministeriali**.

La formazione iniziale e l'aggiornamento biennale

L'offerta formativa prevede due percorsi:

- il **corso abilitante, di 44 ore, necessario per ottenere l'iscrizione** nell'Elenco dei Gestori della crisi d'impresa tenuto dal Ministero della Giustizia;
- il **corso di aggiornamento, di 18 ore**, richiesto dalla normativa per il mantenimento dell'iscrizione.



In entrambi i casi, l'approccio didattico privilegia l'analisi di casi pratici, l'interazione con i docenti e l'approfondimento delle novità normative, così da offrire ai partecipanti strumenti immediatamente spendibili nella professione.

Una formazione orientata al futuro

La forza di questi percorsi sta nella capacità di tradurre i vincoli normativi in opportunità di crescita professionale. Frequentarli significa non solo **adempiere agli obblighi richiesti per legge**, ma anche acquisire competenze spendibili in un settore destinato a rimanere strategico per il tessuto imprenditoriale del Paese.

Per i professionisti – Commercialisti, Avvocati e Consulenti del lavoro – si tratta di un'occasione per ampliare la propria sfera di attività e candidarsi a incarichi di grande responsabilità, che richiedono rigore tecnico, sensibilità economica e capacità di dialogo con imprese, creditori e istituzioni.

Per maggiori informazioni e iscrizioni:

[Corso abilitante – Gestore della crisi d'impresa](#)

[Corso di aggiornamento – Gestore della crisi d'impresa](#)

GESTORE DELLA CRISI D'IMPRESA

Corsi validi per l'Iscrizione nell'Elenco tenuto dal Ministero della Giustizia e per il mantenimento dell'Iscrizione

Scopri di più