



Edizione di martedì 7 ottobre 2025

APPROFONDIMENTI, CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Il licenziamento in assenza di un valido patto di prova determina recesso ad nutum e tutela reintegratoria attenuata

di **Giulia Ponzo**

APPROFONDIMENTI, CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Il licenziamento in assenza di un valido patto di prova determina recesso ad nutum e tutela reintegratoria attenuata

di **Giulia Ponzo**

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

In Gazzetta la Legge delega in materia di equità salariale e contrattazione collettiva

di **Redazione**

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

In Gazzetta la Legge delega in materia di equità salariale e contrattazione collettiva

di **Redazione**

ADEMPIMENTI ANNUALI, NEWS DEL GIORNO

Dichiarazione periodo d'imposta 2026 ai fini della CU: domande dal 15 ottobre

di **Redazione**

ADEMPIMENTI ANNUALI, NEWS DEL GIORNO

Dichiarazione periodo d'imposta 2026 ai fini della CU: domande dal 15 ottobre

di **Redazione**



AGEVOLAZIONI, NEWS DEL GIORNO

Agevolazioni per alloggi destinati ai lavoratori del settore del turismo: Decreto in G.U.
di Redazione

AGEVOLAZIONI, NEWS DEL GIORNO

Agevolazioni per alloggi destinati ai lavoratori del settore del turismo: Decreto in G.U.
di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Trasferimento di ramo d'azienda: l'autonomia funzionale del ramo ceduto è elemento costitutivo della cessione
di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Trasferimento di ramo d'azienda: l'autonomia funzionale del ramo ceduto è elemento costitutivo della cessione
di Redazione

APPROFONDIMENTI, CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Il licenziamento in assenza di un valido patto di prova determina recesso ad nutum e tutela reintegratoria attenuatadi **Giulia Ponzo**

I giudici di legittimità sono tornati a pronunciarsi sugli effetti del licenziamento intimato in assenza di un valido patto di prova, a seguito della pronuncia della Corte Costituzionale n. 128/2024, che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 3, comma 2, D.Lgs. n. 23/2015.

Con la **sentenza n. 24201/2025** la Corte di Cassazione ha colto l'occasione per ripercorrere gli orientamenti giurisprudenziali circa gli effetti del licenziamento irrogato in costanza di un patto di prova nullo, dalla formulazione dell'art. 18, St. Lav., antecedente la riforma del 2012, sino all'attuale previsione di cui all'art. 3, D.Lgs. n. 23/2015.

Preliminarmente, occorre rilevare come vi siano diverse fattispecie che determinano la nullità del patto di prova – che nella sentenza in commento i giudici di legittimità definiscono «nullità generica» – tra le quali ricorrono:

1. la totale assenza del richiamo al predetto patto nel contratto di assunzione, o in un accordo antecedente o contestuale tra le parti;
2. la mancata specifica indicazione nel contratto di assunzione delle mansioni che il dipendente è tenuto a espletare (in tale ipotesi, infatti, posto che la *ratio* sottesa al patto di prova è la reciproca valutazione delle parti, il datore di lavoro non potrebbe legittimamente recedere se non sono rappresentate le mansioni per le quali il dipendente è stato assunto e, quindi, quelle rispetto alle quali è stato “valutato”).

In tali ipotesi il patto di prova è nullo, ma tale nullità non si estende a tutto il contratto di lavoro, che quindi resta in essere, ma solo alla previsione contrattuale, sicché ne determina la “conversione” *ab origine* della definitività dell'assunzione del dipendente.

Pertanto, **se nel periodo di vigenza del patto di prova il datore di lavoro può liberamente recedere dal contratto di lavoro (ex art. 1, L. n. 604/1966) senza che sussista alcuna ragione giustificatrice, qualora la clausola fosse nulla tale libera recedibilità verrebbe meno e il licenziamento sarebbe assoggettato alla verifica dei requisiti richiesti di legittimità del recesso previsti dalla normativa per la generalità dei licenziamenti.**

Ed è proprio sugli effetti del recesso datoriale intimato in costanza di un patto di prova nullo che la sentenza in commento ha ripercorso i suoi orientamenti: l'art. 18, comma 2, St. Lav., a



seguito delle modifiche apportate dalla L. n. 92/2012, prevedeva che il licenziamento *ad nutum* intimato in assenza del patto di prova fosse illegittimo in assenza di una giusta causa o giustificato motivo, con conseguente applicazione della c.d. tutela reintegratoria attenuata (*ex art. 18, comma 4*).

Successivamente, con il D.Lgs. n. 23/2015, la giurisprudenza ha poi ritenuto che il licenziamento intimato in virtù del patto in commento nullo dovesse qualificarsi quale recesso ordinario e, quindi, assoggettato alla generale valutazione giudiziale in ordine alla sussistenza, o meno, del giustificato motivo o della giusta causa, con conseguente applicazione della mera tutela indennitaria (*ex art. 3, comma 1*). Tale conclusione muoveva dall'impossibilità di ricondurre tale ipotesi di illegittimo recesso a quelle previste dall'art. 3, comma 2 – ossia insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore nelle ipotesi di recesso per giusta causa e giustificato motivo soggettivo – per le quali è prevista la reintegra in servizio.

Deve, però, oggi approdarsi a una nuova conclusione a seguito della pronuncia della Corte Cost. n. 128/2024 di incostituzionalità della norma sopra richiamata, nella parte in cui non prevede che si applichi la tutela reintegratoria anche nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale allegato dal datore di lavoro. Pertanto, **il licenziamento intimato per mancato superamento del periodo di prova genericamente (però) nullo, integra un'ipotesi di recesso privo di giustificazione per insussistenza del fatto, con conseguente applicazione della c.d. tutela reintegratoria attenuata (*ex art. 3, comma 2, D.Lgs. n. 23/2015*), quindi reintegra nel posto di lavoro e indennità risarcitoria corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre atti, per un massimo di dodici mensilità.**

Special Event

**Come scrivere una lettera di
licenziamento**

Scopri di più

APPROFONDIMENTI, CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Il licenziamento in assenza di un valido patto di prova determina recesso ad nutum e tutela reintegratoria attenuatadi **Giulia Ponzo**

I giudici di legittimità sono tornati a pronunciarsi sugli effetti del licenziamento intimato in assenza di un valido patto di prova, a seguito della pronuncia della Corte Costituzionale n. 128/2024, che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 3, comma 2, D.Lgs. n. 23/2015.

Con la **sentenza n. 24201/2025** la Corte di Cassazione ha colto l'occasione per ripercorrere gli orientamenti giurisprudenziali circa gli effetti del licenziamento irrogato in costanza di un patto di prova nullo, dalla formulazione dell'art. 18, St. Lav., antecedente la riforma del 2012, sino all'attuale previsione di cui all'art. 3, D.Lgs. n. 23/2015.

Preliminarmente, occorre rilevare come vi siano diverse fattispecie che determinano la nullità del patto di prova – che nella sentenza in commento i giudici di legittimità definiscono «nullità generica» – tra le quali ricorrono:

1. la totale assenza del richiamo al predetto patto nel contratto di assunzione, o in un accordo antecedente o contestuale tra le parti;
2. la mancata specifica indicazione nel contratto di assunzione delle mansioni che il dipendente è tenuto a espletare (in tale ipotesi, infatti, posto che la *ratio* sottesa al patto di prova è la reciproca valutazione delle parti, il datore di lavoro non potrebbe legittimamente recedere se non sono rappresentate le mansioni per le quali il dipendente è stato assunto e, quindi, quelle rispetto alle quali è stato “valutato”).

In tali ipotesi il patto di prova è nullo, ma tale nullità non si estende a tutto il contratto di lavoro, che quindi resta in essere, ma solo alla previsione contrattuale, sicché ne determina la “conversione” *ab origine* della definitività dell'assunzione del dipendente.

Pertanto, **se nel periodo di vigenza del patto di prova il datore di lavoro può liberamente recedere dal contratto di lavoro (ex art. 1, L. n. 604/1966) senza che sussista alcuna ragione giustificatrice, qualora la clausola fosse nulla tale libera recedibilità verrebbe meno e il licenziamento sarebbe assoggettato alla verifica dei requisiti richiesti di legittimità del recesso previsti dalla normativa per la generalità dei licenziamenti.**

Ed è proprio sugli effetti del recesso datoriale intimato in costanza di un patto di prova nullo che la sentenza in commento ha ripercorso i suoi orientamenti: l'art. 18, comma 2, St. Lav., a

seguito delle modifiche apportate dalla L. n. 92/2012, prevedeva che il licenziamento *ad nutum* intimato in assenza del patto di prova fosse illegittimo in assenza di una giusta causa o giustificato motivo, con conseguente applicazione della c.d. tutela reintegratoria attenuata (*ex art. 18, comma 4*).

Successivamente, con il D.Lgs. n. 23/2015, la giurisprudenza ha poi ritenuto che il licenziamento intimato in virtù del patto in commento nullo dovesse qualificarsi quale recesso ordinario e, quindi, assoggettato alla generale valutazione giudiziale in ordine alla sussistenza, o meno, del giustificato motivo o della giusta causa, con conseguente applicazione della mera tutela indennitaria (*ex art. 3, comma 1*). Tale conclusione muoveva dall'impossibilità di ricondurre tale ipotesi di illegittimo recesso a quelle previste dall'art. 3, comma 2 – ossia insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore nelle ipotesi di recesso per giusta causa e giustificato motivo soggettivo – per le quali è prevista la reintegra in servizio.

Deve, però, oggi approdarsi a una nuova conclusione a seguito della pronuncia della Corte Cost. n. 128/2024 di incostituzionalità della norma sopra richiamata, nella parte in cui non prevede che si applichi la tutela reintegratoria anche nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale allegato dal datore di lavoro. Pertanto, **il licenziamento intimato per mancato superamento del periodo di prova genericamente (però) nullo, integra un'ipotesi di recesso privo di giustificazione per insussistenza del fatto, con conseguente applicazione della c.d. tutela reintegratoria attenuata (*ex art. 3, comma 2, D.Lgs. n. 23/2015*), quindi reintegra nel posto di lavoro e indennità risarcitoria corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre atti, per un massimo di dodici mensilità.**

Special Event

Come scrivere una lettera di licenziamento

[Scopri di più](#)

In Gazzetta la Legge delega in materia di equità salariale e contrattazione collettiva

di **Redazione**

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 230 del 3 ottobre 2025 la [Legge n. 144 del 26 settembre 2025](#), che delega il Governo in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva nonché di procedure di controllo e informazione, in vigore dal 18 ottobre 2025.

L'art. 1 prevede che, al fine di garantire l'attuazione del diritto dei lavoratori a una retribuzione proporzionata e sufficiente, ai sensi dell'art. 36, Cost., rafforzando la contrattazione collettiva e stabilendo criteri che riconoscano l'applicazione dei trattamenti economici complessivi minimi previsti dai CCNL maggiormente applicati, il Governo è delegato ad adottare, entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della legge, uno o più decreti legislativi recanti disposizioni in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva, per il conseguimento dei seguenti obiettivi:

- assicurare ai lavoratori trattamenti retributivi giusti ed equi;
- contrastare il lavoro sottopagato, anche in relazione a specifici modelli organizzativi del lavoro e a specifiche categorie di lavoratori;
- stimolare il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel rispetto dei tempi stabiliti dalle parti sociali, nell'interesse dei lavoratori;
- contrastare i fenomeni di concorrenza sleale attuati mediante la proliferazione di sistemi contrattuali finalizzati alla riduzione del costo del lavoro e delle tutele dei lavoratori (dumping contrattuale).

All'art. 2 il Decreto stabilisce che, allo scopo di incrementare la trasparenza in materia di dinamiche salariali e contrattuali a livello nazionale, territoriale e per ciascuna categoria di lavoratori e ciascun settore di attività, nonché di contrastare efficacemente il dumping contrattuale, i fenomeni di concorrenza sleale, l'evasione fiscale e contributiva e il ricorso a forme di lavoro sommerso o irregolare in danno dei lavoratori, il Governo è delegato ad adottare, entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della legge in oggetto, uno o più decreti legislativi recanti disposizioni in materia di perfezionamento della disciplina dei controlli e sviluppo di procedure di informazione pubbliche e trasparenti concernenti la retribuzione dei lavoratori e la contrattazione collettiva.



EDIZIONE 2024/2025

Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il **percorso** pratico di **aggiornamento** continuativo per
la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe** >>



In Gazzetta la Legge delega in materia di equità salariale e contrattazione collettiva

di **Redazione**

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 230 del 3 ottobre 2025 la [Legge n. 144 del 26 settembre 2025](#), che delega il Governo in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva nonché di procedure di controllo e informazione, in vigore dal 18 ottobre 2025.

L'art. 1 prevede che, al fine di garantire l'attuazione del diritto dei lavoratori a una retribuzione proporzionata e sufficiente, ai sensi dell'art. 36, Cost., rafforzando la contrattazione collettiva e stabilendo criteri che riconoscano l'applicazione dei trattamenti economici complessivi minimi previsti dai CCNL maggiormente applicati, il Governo è delegato ad adottare, entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della legge, uno o più decreti legislativi recanti disposizioni in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva, per il conseguimento dei seguenti obiettivi:

- assicurare ai lavoratori trattamenti retributivi giusti ed equi;
- contrastare il lavoro sottopagato, anche in relazione a specifici modelli organizzativi del lavoro e a specifiche categorie di lavoratori;
- stimolare il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel rispetto dei tempi stabiliti dalle parti sociali, nell'interesse dei lavoratori;
- contrastare i fenomeni di concorrenza sleale attuati mediante la proliferazione di sistemi contrattuali finalizzati alla riduzione del costo del lavoro e delle tutele dei lavoratori (dumping contrattuale).

All'art. 2 il Decreto stabilisce che, allo scopo di incrementare la trasparenza in materia di dinamiche salariali e contrattuali a livello nazionale, territoriale e per ciascuna categoria di lavoratori e ciascun settore di attività, nonché di contrastare efficacemente il dumping contrattuale, i fenomeni di concorrenza sleale, l'evasione fiscale e contributiva e il ricorso a forme di lavoro sommerso o irregolare in danno dei lavoratori, il Governo è delegato ad adottare, entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della legge in oggetto, uno o più decreti legislativi recanti disposizioni in materia di perfezionamento della disciplina dei controlli e sviluppo di procedure di informazione pubbliche e trasparenti concernenti la retribuzione dei lavoratori e la contrattazione collettiva.



EDIZIONE 2024/2025

Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il **percorso** pratico di **aggiornamento** continuativo per
la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe** >>



Dichiarazione periodo d'imposta 2026 ai fini della CU: domande dal 15 ottobre

di **Redazione**

L'INPS, con [messaggio n. 2916 del 3 ottobre 2025](#), ha comunicato che dal 15 ottobre 2025 sarà possibile presentare la dichiarazione per il periodo d'imposta 2026 relativa alle aliquote fiscali e alle detrazioni d'imposta da parte dei beneficiari ai fini della CU 2026.

La dichiarazione riguarda tutti i beneficiari di prestazioni pensionistiche e previdenziali interessati:

- all'applicazione dell'aliquota più elevata degli scaglioni annui di reddito;
- al non riconoscimento totale o parziale delle detrazioni d'imposta per reddito (art. 13, TUIR).

La dichiarazione può essere inoltrata online tramite il servizio dedicato "[Dichiarazione per il diritto alle detrazioni d'imposta per reddito e per carichi di famiglia](#)", disponibile sul sito dell'Istituto.

In mancanza di esplicita comunicazione, l'INPS, in qualità di sostituto d'imposta, applicherà:

- le aliquote per scaglioni di reddito previste dalla normativa vigente;
- le detrazioni d'imposta sulla base del reddito erogato.

Il messaggio precisa che, anche se si percepisce l'Assegno unico e universale (AUU), è importante comunicare all'INPS i dati relativi ai figli a carico. Come chiarito dall'Agenzia delle Entrate con risoluzione n. 55/E/2023 e con circolare n. 6/E/2025, i figli rilevano ai fini dei benefici fiscali anche quando:

- il contribuente percepisce già l'AUU;
- il figlio ha superato i requisiti anagrafici previsti dall'art. 12, TUIR.

Corso per dipendenti

Paghe e Contributi Avanzato

Scopri di più

Dichiarazione periodo d'imposta 2026 ai fini della CU: domande dal 15 ottobre

di **Redazione**

L'INPS, con [messaggio n. 2916 del 3 ottobre 2025](#), ha comunicato che dal 15 ottobre 2025 sarà possibile presentare la dichiarazione per il periodo d'imposta 2026 relativa alle aliquote fiscali e alle detrazioni d'imposta da parte dei beneficiari ai fini della CU 2026.

La dichiarazione riguarda tutti i beneficiari di prestazioni pensionistiche e previdenziali interessati:

- all'applicazione dell'aliquota più elevata degli scaglioni annui di reddito;
- al non riconoscimento totale o parziale delle detrazioni d'imposta per reddito (art. 13, TUIR).

La dichiarazione può essere inoltrata online tramite il servizio dedicato "[Dichiarazione per il diritto alle detrazioni d'imposta per reddito e per carichi di famiglia](#)", disponibile sul sito dell'Istituto.

In mancanza di esplicita comunicazione, l'INPS, in qualità di sostituto d'imposta, applicherà:

- le aliquote per scaglioni di reddito previste dalla normativa vigente;
- le detrazioni d'imposta sulla base del reddito erogato.

Il messaggio precisa che, anche se si percepisce l'Assegno unico e universale (AUU), è importante comunicare all'INPS i dati relativi ai figli a carico. Come chiarito dall'Agenzia delle Entrate con risoluzione n. 55/E/2023 e con circolare n. 6/E/2025, i figli rilevano ai fini dei benefici fiscali anche quando:

- il contribuente percepisce già l'AUU;
- il figlio ha superato i requisiti anagrafici previsti dall'art. 12, TUIR.

Corso per dipendenti

Paghe e Contributi Avanzato

Scopri di più

Agevolazioni per alloggi destinati ai lavoratori del settore del turismo: Decreto in G.U.

di **Redazione**

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 231 del 4 ottobre 2025 il [Decreto 18 settembre 2025 del Ministero del Turismo](#), che indica tipologie di costo, specifiche categorie dei soggetti beneficiari e modalità per garantire alloggi ai lavoratori impiegati nel settore del turismo, in attuazione dell'art. 14, D.L. n. 95/2025. Il Decreto individua anche i criteri per l'assegnazione delle risorse nel rispetto della normativa dell'Unione Europea in materia di aiuti di Stato, le procedure di erogazione, le modalità di ripartizione e di assegnazione, nonché le procedure di verifica, di controllo e di revoca connesse all'utilizzo delle risorse.

Al fine di migliorare il benessere dei lavoratori impiegati nel comparto turistico-ricettivo, inclusi quelli impiegati presso gli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, viene quindi data attuazione alla norma che prevede condizioni agevolate in misura proporzionale al beneficio ammesso ai soggetti beneficiari.

Al Titolo II, "Contributi in conto capitale", viene stabilito che possono presentare proposte di investimento gli operatori che esercitino attività d'impresa nel settore turistico identificati dai codici ATECO di cui alla tabella riportata nel Decreto e che soddisfino precisi requisiti. Tali soggetti devono disporre dell'immobile oggetto del contributo in conto capitale anche attraverso contratto di locazione e con espresso consenso da parte del proprietario. L'immobile oggetto dell'intervento dev'essere destinato per un periodo non inferiore a 9 anni successivi al completamento dell'investimento, ad esclusivo favore dei dipendenti impiegati presso le strutture turistico-ricettive, inclusi quelli impiegati presso gli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, e il canone di locazione applicato ai dipendenti dev'essere inferiore di almeno il 30% rispetto al valore medio di mercato riferito all'ambito territoriale.

Sono ammissibili progetti volti alla riqualificazione, ammodernamento o completamento, anche sotto il profilo dell'efficientamento energetico e della sostenibilità ambientale, degli immobili destinati alla creazione di alloggi da concedere a condizioni agevolate ai lavoratori impiegati nel comparto turistico-ricettivo, inclusi quelli impiegati presso gli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande; i progetti devono garantire la disponibilità di almeno 10 posti letto per singolo intervento e devono essere assegnati ai dipendenti impiegati presso l'impresa turistico-ricettiva o gli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande.

I contributi in conto capitale sono erogati tramite procedure valutativa a graduatoria a seguito

di avviso pubblico. Le modalità di presentazione delle domande per l'accesso alle agevolazioni sono definiti dal Ministero con successivo avviso, con il quale sono, altresì, fornite eventuali ulteriori specificazioni per la corretta attuazione dell'intervento di cui al presente decreto, nonché la natura e le caratteristiche dei documenti necessari ai fini dell'accesso alle agevolazioni.

Al Titolo III, rubricato "Contributi volti a sostenere i costi per la locazione degli alloggi destinati ai lavoratori nel turismo", si prevede l'erogazione di contributi ai soggetti che dimostrino di sostenere spese per l'alloggio ai lavoratori impiegati presso la propria struttura turistico-ricettiva o presso il proprio esercizio di somministrazione di alimenti e bevande. I contributi possono riguardare sia un'unica unità immobiliare sia diverse unità immobiliari, purché insistenti nella stessa Provincia della struttura turistico-ricettiva a cui gli alloggi sono asserviti o, comunque, nel raggio di 40 km. Gli immobili devono essere nella disponibilità del soggetto beneficiario, in forza di titolo di proprietà o in forza di contratto di locazione registrato, il cui uso è destinato per l'alloggio di lavoratori del comparto turistico-ricettivo, inclusi quelli impiegati presso gli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande. Possono essere oggetto di contributo unità immobiliari per la sistemazione alloggiativa dei lavoratori, che siano funzionali entro 24 mesi dalla presentazione della domanda. Per i canoni di locazione si applica un contributo diretto alla spesa dei canoni di locazione annuali da sostenere per almeno 5 anni e fino a un massimo di 10 anni, con il limite massimo del contributo di 3.000 euro annui per posto letto.

Le modalità di presentazione delle domande per l'accesso alle agevolazioni sono definite dal Ministero con successivo avviso, con il quale sono anche fornite eventuali ulteriori specificazioni per la corretta attuazione dell'intervento di cui al presente decreto, nonché la natura e le caratteristiche dei documenti necessari ai fini dell'accesso alle agevolazioni.

**NormAI in Pratica**

La soluzione integrata con l'AI
per consultare la **normativa**
[scopri di più >](#)

Novità



Agevolazioni per alloggi destinati ai lavoratori del settore del turismo: Decreto in G.U.

di **Redazione**

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 231 del 4 ottobre 2025 il [Decreto 18 settembre 2025 del Ministero del Turismo](#), che indica tipologie di costo, specifiche categorie dei soggetti beneficiari e modalità per garantire alloggi ai lavoratori impiegati nel settore del turismo, in attuazione dell'art. 14, D.L. n. 95/2025. Il Decreto individua anche i criteri per l'assegnazione delle risorse nel rispetto della normativa dell'Unione Europea in materia di aiuti di Stato, le procedure di erogazione, le modalità di ripartizione e di assegnazione, nonché le procedure di verifica, di controllo e di revoca connesse all'utilizzo delle risorse.

Al fine di migliorare il benessere dei lavoratori impiegati nel comparto turistico-ricettivo, inclusi quelli impiegati presso gli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, viene quindi data attuazione alla norma che prevede condizioni agevolate in misura proporzionale al beneficio ammesso ai soggetti beneficiari.

Al Titolo II, "Contributi in conto capitale", viene stabilito che possono presentare proposte di investimento gli operatori che esercitino attività d'impresa nel settore turistico identificati dai codici ATECO di cui alla tabella riportata nel Decreto e che soddisfino precisi requisiti. Tali soggetti devono disporre dell'immobile oggetto del contributo in conto capitale anche attraverso contratto di locazione e con espresso consenso da parte del proprietario. L'immobile oggetto dell'intervento dev'essere destinato per un periodo non inferiore a 9 anni successivi al completamento dell'investimento, ad esclusivo favore dei dipendenti impiegati presso le strutture turistico-ricettive, inclusi quelli impiegati presso gli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, e il canone di locazione applicato ai dipendenti dev'essere inferiore di almeno il 30% rispetto al valore medio di mercato riferito all'ambito territoriale.

Sono ammissibili progetti volti alla riqualificazione, ammodernamento o completamento, anche sotto il profilo dell'efficientamento energetico e della sostenibilità ambientale, degli immobili destinati alla creazione di alloggi da concedere a condizioni agevolate ai lavoratori impiegati nel comparto turistico-ricettivo, inclusi quelli impiegati presso gli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande; i progetti devono garantire la disponibilità di almeno 10 posti letto per singolo intervento e devono essere assegnati ai dipendenti impiegati presso l'impresa turistico-ricettiva o gli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande.

I contributi in conto capitale sono erogati tramite procedure valutativa a graduatoria a seguito

di avviso pubblico. Le modalità di presentazione delle domande per l'accesso alle agevolazioni sono definiti dal Ministero con successivo avviso, con il quale sono, altresì, fornite eventuali ulteriori specificazioni per la corretta attuazione dell'intervento di cui al presente decreto, nonché la natura e le caratteristiche dei documenti necessari ai fini dell'accesso alle agevolazioni.

Al Titolo III, rubricato "Contributi volti a sostenere i costi per la locazione degli alloggi destinati ai lavoratori nel turismo", si prevede l'erogazione di contributi ai soggetti che dimostrino di sostenere spese per l'alloggio ai lavoratori impiegati presso la propria struttura turistico-ricettiva o presso il proprio esercizio di somministrazione di alimenti e bevande. I contributi possono riguardare sia un'unica unità immobiliare sia diverse unità immobiliari, purché insistenti nella stessa Provincia della struttura turistico-ricettiva a cui gli alloggi sono asserviti o, comunque, nel raggio di 40 km. Gli immobili devono essere nella disponibilità del soggetto beneficiario, in forza di titolo di proprietà o in forza di contratto di locazione registrato, il cui uso è destinato per l'alloggio di lavoratori del comparto turistico-ricettivo, inclusi quelli impiegati presso gli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande. Possono essere oggetto di contributo unità immobiliari per la sistemazione alloggiativa dei lavoratori, che siano funzionali entro 24 mesi dalla presentazione della domanda. Per i canoni di locazione si applica un contributo diretto alla spesa dei canoni di locazione annuali da sostenere per almeno 5 anni e fino a un massimo di 10 anni, con il limite massimo del contributo di 3.000 euro annui per posto letto.

Le modalità di presentazione delle domande per l'accesso alle agevolazioni sono definite dal Ministero con successivo avviso, con il quale sono anche fornite eventuali ulteriori specificazioni per la corretta attuazione dell'intervento di cui al presente decreto, nonché la natura e le caratteristiche dei documenti necessari ai fini dell'accesso alle agevolazioni.

**NormAI in Pratica**

La soluzione integrata con l'AI
per consultare la **normativa**
[scopri di più >](#)

Novità





Trasferimento di ramo d'azienda: l'autonomia funzionale del ramo ceduto è elemento costitutivo della cessione

di **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 26 giugno 2025, n. 17203, ha ritenuto che, ai fini del trasferimento di ramo d'azienda previsto dall'art. 2112, c.c., anche nel testo modificato dall'art. 32, D.Lgs. n. 276/2003, rappresenta elemento costitutivo della cessione l'autonomia funzionale del ramo ceduto, ovvero la sua capacità, già al momento dello scorporo, di provvedere a uno scopo produttivo con i propri mezzi funzionali ed organizzativi e quindi di svolgere – autonomamente dal cedente e senza integrazioni di rilievo da parte del cessionario – il servizio o la funzione cui risultava finalizzato nell'ambito dell'impresa cedente al momento della cessione.

Master di specializzazione

Negoziiazione e gestione dei conflitti

Scopri di più



Trasferimento di ramo d'azienda: l'autonomia funzionale del ramo ceduto è elemento costitutivo della cessione

di **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 26 giugno 2025, n. 17203, ha ritenuto che, ai fini del trasferimento di ramo d'azienda previsto dall'art. 2112, c.c., anche nel testo modificato dall'art. 32, D.Lgs. n. 276/2003, rappresenta elemento costitutivo della cessione l'autonomia funzionale del ramo ceduto, ovvero la sua capacità, già al momento dello scorporo, di provvedere a uno scopo produttivo con i propri mezzi funzionali ed organizzativi e quindi di svolgere – autonomamente dal cedente e senza integrazioni di rilievo da parte del cessionario – il servizio o la funzione cui risultava finalizzato nell'ambito dell'impresa cedente al momento della cessione.

Master di specializzazione

Negoziiazione e gestione dei conflitti

Scopri di più