

Approfondimenti

Novità normative

Legge sulle PMI: nuove regole, decreti attuativi e deleghe

Eufranio Massi

Con la legge 11 marzo 2026, n. 34 (1), entrata in vigore il successivo 7 aprile, il Legislatore ha dettato una serie di **regole** che **riguardano non soltanto le piccole e medie imprese** destinate del provvedimento, ma anche tutti i datori di lavoro a prescindere dal settore e dalla grandezza: si pensi, in particolare, alle misure in materia di sicurezza sul lavoro che modificano alcune disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 81/2008.

Gli argomenti trattati dai 26 articoli che la compongono sono di vario genere e, questa riflessione si riferisce essenzialmente a quelli che riguardano, più direttamente, il mondo del lavoro.

Staffetta generazionale: regime sperimentale

La legge n. 34/2026 contiene anche alcune misure destinate a favorire, ma soltanto nelle **piccole e medie imprese** che non occupano più di **50 dipendenti**, la staffetta generazionale attraverso la **trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale** di lavoratori vicini al raggiungimento del traguardo della **pensione** di anzianità o di vecchiaia.

L'art. 6 (2), riprendendo una precedente esperienza, disciplinata dall'art. 1, comma 284, della legge n. 208/2015, che ebbe scarsi risultati, prevede che un lavoratore, con contratto a tempo pieno e indeterminato che, entro il 31 dicembre 2027 raggiungerà il traguardo per la fruizione del trattamento pensionistico di anzianità o di vecchiaia, possa chiedere al datore di lavoro di **ridurre** il proprio **orario di lavoro** in una percentuale com-

presa **tra il 25% ed il 50%**, stipulando con lo stesso un accordo di prestazione a tempo parziale che, in un'ottica di flessibilità, potrà essere agevolata anche dal ricorso alle clausole elastiche o flessibili, determinate su base settimanale o mensile. La norma, che ha **natura temporanea**, potrà riguardare, al massimo, 1.000 lavoratori, in quanto i finanziamenti previsti dalla norma non superano i 4,6 milioni di euro per l'anno in corso ed i 5,7 per il 2027. Il lavoratore ai fini del "raggiungimento del traguardo" potrà computare anche i versamenti a gestioni obbligatorie diverse gestite dall'Istituto: ovviamente, le stesse non debbono, nel frattempo, aver generato alcun trattamento pensionistico.

Il lavoratore part-time otterrà in busta paga la contribuzione ordinaria da lui mensilmente dovuta (in genere, 9,19%) e, al contempo, sulle ore non lavorate, l'Inps riconoscerà la **contribuzione figurativa** in modo tale che sulla futura pensione non si riscontri alcuna forma di svantaggio. La **contribuzione in busta paga** viene riconosciuta entro il **limite massimo** di 3.000 euro riparametrati su base mensile. Il costo massimo complessivo calcolato dal Legislatore è di 1.000.000 di euro per il 2026 e di 1.400.000 per il 2027 relativo al mancato versamento della quota a carico dei dipendenti interessati, mentre per la contribuzione figurativa il costo dovrebbe aggirarsi tra i 3.700.000 per il 2026 ed i 5.000.000 per l'anno successivo.

Il lavoratore deve stipulare un **accordo** con il proprio datore finalizzato, come detto, alla riduzione dell'orario in una misura compresa tra il 25% ed il 50%. Ciò andrà fatto seguendo le re-

(1) Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 68, serie generale, del 23 marzo 2026.

(2) Rubricato «Part-time incentivato per l'accompagnamento alla pensione e il ricambio generazionale».

gole previste, in via generale, dall'art. 8 (3) del D.Lgs. n. 81/2015 e, inoltre, tale atto dovrà essere di "data certa".

La procedura prevede, inoltre, che prima della presentazione dell'istanza all'Inps, il **datore assuma a tempo pieno e indeterminato un altro lavoratore "under 34"** per il quale potrà fruire delle agevolazioni previste dalla normativa vigente.

Fin qui i contenuti dell'art. 6, rispetto al quale, in attesa delle determinazioni operative dell'Inps, si possono fare alcune considerazioni:

- la prima riguarda il **requisito dimensionale dell'azienda** presso la quale il lavoratore è assunto. Essa non deve superare i 50 dipendenti. Di conseguenza, la disposizione si applica alle c.d. "**micro imprese**" (con un organico non superiore alle 10 unità) ed alle **piccole imprese** (che hanno in forza fino a 50 dipendenti) ma **non alle medie imprese** che sono quelle che, secondo gli standard europei, occupano fino a 250 dipendenti.

Il **computo del personale** dovrebbe seguire gli usuali canoni adoperati in situazioni analoghe: nel calcolo sono compresi sia i dirigenti che i lavoratori a domicilio, mentre gli apprendisti sono esclusi alla luce di quanto affermato dall'art. 47, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, i dipendenti a tempo parziale rientrano nel calcolo *pro-quota* (4) i lavoratori con contratto a tempo determinato seguono le regole indicate dall'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2015 con la sola eccezione dei lavoratori in sostituzione se il titolare del posto è stato calcolato, mentre i dipendenti con contratto di lavoro intermittente vengono calcolati in relazione alle prestazioni del semestre precedente (5);

- la seconda riflessione concerne i **requisiti pensionistici del dipendente**. Egli deve aver iniziato a lavorare prima del 1996, anno in cui entrò in vigore la c.d. "**riforma Dini**" contenuta nella legge n. 335/1995, e deve maturare, sommando le eventuali altre contribuzioni versate in altre gestioni Inps, i requisiti per la pensione di anzianità o di vecchiaia entro il prossimo 31 dicembre 2027. Su questo punto va ricordato quanto affermato, di recente dall'Inps, con la circolare n. 28/2026: sulla scorta delle disposizioni vigenti, in relazione all'adeguamento alle prospettive di vita, per accedere alla pensione di vecchiaia sa-

ranno necessari, nel 2027, 67 anni ed 1 mese, mentre nel 2028 ne occorreranno 67 anni e 3 mesi. Per quella anticipata serviranno 42 anni ed 11 mesi nel 2027 e 43 anni ed 1 mese nel 2028. Sono, ovviamente, escluse alcune categorie di lavoratori come, ad esempio, quelli addetti ad attività usuranti per le quali si applicano vecchie regole;

- la terza considerazione riguarda i **vantaggi per il lavoratore**. A fronte di una riduzione dell'orario di lavoro fino al giorno del suo pensionamento, potrà fruire sia della contribuzione figurativa sulle ore alle quali ha rinunciato con la riduzione delle prestazioni, che dell'inserimento nella busta paga mensile della contribuzione a suo carico che avrebbe dovuto versare. Tali somme, però, non sono piene, in quanto, entrando nella retribuzione, sono, comunque, soggette a tassazione. Indubbiamente, la riduzione di orario potrebbe convenirgli in quanto nell'ultimo anno o anno e mezzo di lavoro potrà cominciare a dedicarsi ad altre cose e, forse (ma qui entriamo in situazioni particolari che, peraltro, si sono già verificate) favorire l'assunzione di un giovane familiare al suo posto.

Ma, anche la **stipula del contratto per la riduzione di orario** presenta qualche criticità (almeno per come è scritta la norma).

Premesso che **se il datore di lavoro non vuole stipulare l'accordo di trasformazione** (ad es., perché non intende assumere un giovane a tempo pieno e indeterminato, atteso che, al momento, l'azienda si trova in difficoltà), tutto finisce e la procedura non può andare avanti, non esistendo alcun obbligo in tal senso.

Il nuovo contratto dovrà definire la **dislocazione oraria** con l'inserimento delle eventuali clausole flessibili od elastiche che, il **termine finale del rapporto che dovrà coincidere con il pensionamento** (anticipato o di vecchiaia) e, in ogni caso, non potrà superare il 31 dicembre 2027. L'atto, inoltre, afferma il comma 4 dell'art. 6, deve contenere una «**data certa**». Va ricordato che un atto con «data certa» è un documento con cui un impiegato pubblico o un notaio attestano che il documento è stato redatto in un determinato giorno e le firme sono state apposte in sua presenza. Ebbene, fino al 24 giugno 2015, la trasformazione dei contratti di lavoro da tempo pieno a tempo

(3) Rubricato «Trasformazione del rapporto».

(4) Art. 9 del D.Lgs. n. 81/2015.

(5) Art. 18 del D.Lgs. n. 81/2015.

Approfondimenti

parziale avveniva, per effetto, prima dell'art. 5 del D.L. n. 726/1984 e, poi, dell'art. 5 del D.Ls. n. 61/2000 (6), avanti ad un funzionario della Direzione Territoriale del Lavoro che ne valutava la congruità sia rispetto alla norma di legge che al Ccnl applicato. Ora, tale obbligo è scomparso come, dal 1° aprile 2016 è venuto meno ciò che, per altri atti, facevano gli Uffici Postali ove sul documento era apposto un timbro postale con la data. La circolare dell'Inps o, più propriamente, il Ministero del Lavoro se sentirà il bisogno di intervenire, dovranno individuare la soluzione, atteso che, anche per **un problema di costi**, appare **improponibile un ricorso all'atto notarile**. Soluzione che, ad avviso di chi scrive, potrebbe consistere, comunque, pur non essendoci più il D.Lgs. n. 61/2000, in un atto sottoscritto in sede di Ispettorato Territoriale del Lavoro alla presenza di un funzionario, abilitato dalla indicazione amministrativa dell'Inl, su input del Ministero del Lavoro (i casi saranno molto limitati).

L'*iter* per il pensionamento anticipato è, come si vede, fatto di atti concatenati tra di loro: l'ultimo riguarda l'assunzione, da parte del datore di lavoro di un lavoratore di età non superiore ai 34 anni a tempo pieno e indeterminato, con possibilità di fruire di una delle agevolazioni previste dal nostro Ordinamento. Per l'anno in corso, difficilmente, si potrà ricorrere alla proroga delle agevolazioni del c.d. "Decreto Coesione", in quanto quelle per i giovani under 35 che non hanno mai lavorato a tempo indeterminato e per le aree Zes potranno essere fruite unicamente dai datori di lavoro che assumeranno entro il 30 aprile 2026, mentre per le donne svantaggiate lo sgravio contributivo potrà essere applicato ai rapporti instaurati entro il prossimo 31 dicembre. Di conseguenza, sarà **necessario trovare altre tipologie incentivanti** come, ad esempio, l'**apprendistato professionalizzante** o il **beneficio, strutturale**, ridotto rispetto a quello previsto dal "Decreto Coesione" previsto dall'**art. 1, commi 100 e ss., della legge n. 205/2017**.

A questo punto non resta che attendere le determinazioni amministrative dell'Inps.

Norme in materia di semplificazione degli adempimenti previsti dal D.Lgs. n. 81/2008

L'art. 10 (7) della legge n. 34/2026 contiene, in un'ottica di semplificazione, una serie di novità che incidono sul D.Lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

La prima modifica riguarda l'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008 che descrive i «**Modelli di organizzazione e di gestione**» della sicurezza con l'introduzione del comma *5-ter* ove si dà incarico all'Inail, in ossequio al principio di proporzionalità degli adempimenti amministrativi e della dimensione aziendale, di elaborare nuovi «Modelli di organizzazione e di gestione» specifici per le piccole e medie imprese. Lo **scopo** è quello di facilitare l'adozione di sistemi che riguardano la gestione della sicurezza che esentino dalla responsabilità amministrativa *ex* D.Lgs. n. 231/2001, con la riduzione degli oneri documentali per le aziende più piccole. Tale operazione, da compiere entro 120 giorni che decorrono dal 7 aprile 2026, data di entrata in vigore della legge, d'intesa con le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, dovrebbe comportare l'individuazione di precisi parametri, supportando le piccole imprese nella adozione dei modelli gestionali sotto l'aspetto applicativo. Il tutto, senza ulteriori oneri per la finanza pubblica.

Formazione sulla sicurezza durante il ricorso all'Integrazione salariale

L'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 che riguarda la **obbligatorietà della formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti** sulla sicurezza in ambito lavorativo è stato ampliato con altra casistica. Ora l'obbligo sussiste:

- a)** al momento della costituzione del rapporto o all'inizio della utilizzazione qualora si sia in presenza di una somministrazione di lavoro;
- b)** quando si verifichi un trasferimento o un cambio di mansioni;

(6) Provvedimento abrogato dall'art. 55, comma 1, *lett. a)*, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, a decorrere dal 25 giugno 2015.

(7) Rubricato «Modelli semplificati di organizzazione e gestione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, for-

mazione dei lavoratori in Cassa integrazione guadagni-Cig nonché semplificazioni amministrative per le imprese agricole».

c) quando vengono introdotte nuove attrezzature o nuove tecnologie, o si utilizzino sostanze nuove o preparati pericolosi;

d) quando l'azienda faccia **ricorso a periodi di integrazione salariale** che comportino una **sospensione o una riduzione di orario**.

È stato, altresì, riformulato il comma 5 ove si afferma che l'**addestramento** deve avvenire **sul luogo di lavoro** ed essere **affidato a persona esperta**. La prova pratica consiste:

- nell'uso corretto delle attrezzature, delle macchine, degli impianti e dei dispositivi anche ad uso personale;
- nell'applicazione di tutti gli *iter* procedurali finalizzati a garantire il lavoro in sicurezza.

Gli interventi in sicurezza possono essere realizzati anche in **ambiente virtuale** attraverso simulazioni con l'uso di moderne tecnologie: tutto deve essere riportato in un **registro della formazione** che può essere anche informatizzato.

Per quel che riguarda la formazione sulla sicurezza la formulazione della norma appare alquanto scarna e, probabilmente, occorrerà attendere un chiarimento amministrativo dal Ministero del Lavoro.

Si parla di **obbligo di formazione sulla sicurezza** ma, talora, si è in presenza di una riduzione minima di orario soprattutto laddove la **Cigo** è di poche ore; altre volte, soprattutto allorquando si è in presenza di **Cassa integrazione in deroga** (sia per accordi di transizione occupazionale (8) che per accordi correlati alla cessazione dell'attività di impresa con recupero occupazionale), i lavoratori sono obbligati a frequentare i corsi di qualificazione e riqualificazione professionale (9) e sottoposti al controllo, circa la frequenza, degli Organi ispettivi ai sensi del D.M. 2 agosto 2022 (10). In questi ultimi casi, se non si conosce ove il lavoratore andrà a prestare la propria attività, la formazione sulla sicurezza può, senz'altro, rientrare nel programma, ma si resterà, ad avviso di chi scrive, sulle linee generali.

C'è, poi, il caso della **Cigs per ristrutturazione**, anche per transizione al digitale, ove il programma, approvato in sede ministeriale con la concessione dell'integrazione salariale straordinaria, prevede un accurato piano di formazione per i lavoratori anche perché vengono introdotte nuove tecnologie: qui la sicurezza ha un valore primario e, è bene ricordarlo, in sede di verifica del programma da parte degli ispettivi, potrà essere accertato tale onere anche alla luce della circolare del Ministero del Lavoro n. 27/2016. Ovviamente, l'obbligo della formazione sulla sicurezza scatta anche nei casi di integrazione salariale susseguente ad un ricorso al **contratto di solidarietà**.

La norma parla *tout court* di integrazioni salariali con sospensione o riduzione di orario: ad avviso di chi scrive, vi rientrano anche le imprese che sospendono o riducono l'orario di lavoro con **intervento del Fondo di integrazione salariale (Fis)** gestito dall'Inps anche per quel che concerne interventi straordinari alla luce del D.M. 25 febbraio 2022, n. 33 (11) che ha integrato il D.M. 13 gennaio 2016, n. 94033 (12).

La norma non menziona le integrazioni salariali gestite dai **Fondi di solidarietà bilaterali o alternativi**: ad avviso di chi scrive, per non lasciare indietro alcuno, sarebbe opportuno trovare una soluzione per la quale l'obbligo scatti anche per le imprese (soprattutto artigiane) che rientrano nel campo di applicazione di tali fondi.

Un'altra modifica contenuta nell'art. 10 della legge n. 34/2026 riguarda l'art. 4, comma 40, della legge n. 92/2012. Tale disposizione prevedeva, in origine, la perdita della integrazione salariale per chi rifiutava di partecipare a corsi di qualificazione e riqualificazione professionale: ora, la **perdita del trattamento integrativo avviene anche in caso di mancata partecipazione a corsi in materia di salute e sicurezza sul lavoro** o frequenza irregolare senza un giustificato motivo.

(8) Art. 22-ter «Accordo di transizione occupazionale» del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148.

(9) Art. 25-ter «Condizionalità e formazione» del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148.

(10) «Criteri e modalità per l'accertamento sanzionatorio di mancata attuazione dell'obbligo formativo da parte del lavoratore in costanza delle integrazioni salariali straordinarie», emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 253, serie generale, del 28 ottobre 2022.

(11) «Novità in merito alle richieste di trattamento di integra-

zione salariale straordinario per processi di transizione e individuazione di criteri per l'accesso all'assegno di integrazione salariale Fis causali straordinarie», Emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, pubblicato sul sito internet del predetto Ministero.

(12) «Criteri per l'approvazione di programmi di Cassa integrazione guadagni straordinaria ai sensi del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015», emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, pubblicato nel sito internet del citato Ministero l'8 febbraio 2016.

Approfondimenti

L'ultimo comma dell'art. 10 in esame, nell'ottica della **semplificazione amministrativa**, dispone che l'iscrizione dei **datori di lavoro agricoli e dei lavoratori autonomi agricoli** che iniziano l'attività può essere presentata direttamente all'Inps, anziché attraverso la comunicazione unica ex art. 9 del D.L. n. 7/2007 (13). L'Inps, senza ulteriori oneri economici dovrà provvedere ad aggiornare la propria procedura entro il 6 giugno 2026 (14).

Salute e sicurezza nello smart-working: informativa scritta

L'art. 11, comma 1, *lett. a)* della legge n. 34/2026 inserisce il comma 7-*bis* all'art. 3 del D.Lgs. n. 81/2008 che prevede «[p]er l'attività lavorativa prestata con modalità di lavoro agile in ambienti di lavoro che non rientrano nella disponibilità giuridica del datore di lavoro, l'assolvimento di tutti gli obblighi di sicurezza compatibili con tale modalità di lavoro». Di conseguenza, l'**onere per il datore di lavoro** è rappresentato da una **informativa scritta** al lavoratore ed al Rappresentante della sicurezza nella quale sono individuati i rischi generali e quelli specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto, in particolare con l'**utilizzo dei videoterminali**. Tale informativa ha una cadenza almeno annuale (ovviamente, se cambiano alcune situazioni correlate al lavoro deve essere fatta prima) ed il **lavoratore ha l'obbligo di cooperare** all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro finalizzate a fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione al di fuori del perimetro aziendale (anche per quel che concerne la protezione dei dati).

L'«informativa» inserita nella disposizione dell'art. 3 del D.Lgs. n. 81/2008, assume una funzione indubbiamente qualificante, in quanto il lavoro agile che si effettua al di fuori dell'impresa contempla una diversa configurazione dei rischi, in un contesto di necessaria cooperazione tra datore di lavoro e lavoratore.

Il Legislatore fa uno specifico riferimento alla attività con videoterminali: ciò significa che i rischi generali e, soprattutto quelli specifici, vanno declinati anche in relazione a ciò che gli artt. 174 e 175 (15) del D.Lgs. n. 81/2008 prevedono (rischi per la vista e gli occhi, postura e affaticamenti fisico e mentale, igiene ambientale e condizioni ergonomiche, pause nella prestazione lavorativa).

La **violazione dell'obbligo informativo** è punita penalmente con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.708,61 a 7.403,96 (16). La violazione dell'obbligo comporterà la segnalazione alla Procura della Repubblica, da parte degli Organi ispettivi, con la possibilità di definire la questione con l'oblazione (17).

Verifica su alcune attrezzature necessarie per il lavoro

L'art. 12 della legge n. 34/2026 integra l'Allegato VII del D.Lgs. n. 81/2015 ove sono elencate le **attrezzature** per le quali, ai sensi dell'art. 71, comma 11 (18) dello stesso decreto, sono previste **verifiche periodiche**, necessarie per una valutazione circa la loro efficienza e sicurezza nel tempo.

Alla luce delle novità introdotte si prevede che per le **piattaforme mobili elevabili e le piattaforme di lavoro fuori strada per operazioni in frutteto la verifica sia triennale**. Tale obbligo

(13) Convertito, con modificazioni, dalla legge 2 aprile 2007, n. 40.

(14) V. anche F. Tura, *Lavoro in agricoltura: agevolazioni contributive, fiscali e incentivi*, in *Dir. prat. lav.*, 2026, 15, pag. 848.

(15) Rispettivamente rubricati «Obblighi del datore di lavoro» e «Svolgimento quotidiano del lavoro».

(16) V. art. 55, comma 5, *lett. c)* del D.Lgs. n. 81/2008, come da ultimo modificata dall'art. 11, comma 1, *lett. b)*, della legge n. 34/2026.

(17) V. art. 162-*bis* R.D. 19 ottobre 1930, n. 1398 (Codice penale).

(18) L'art. 71, comma 11, del D.Lgs. n. 81/2008, così dispone: «Oltre a quanto previsto dal comma 8, il datore di lavoro sottopone le attrezzature di lavoro riportate nell'Allegato VII a verifiche periodiche volte a valutarne l'effettivo stato di conservazione e di efficienza ai fini di sicurezza, con la frequenza indicata nel medesimo allegato. Per la prima verifica il datore di la-

voro si avvale dell'Inail, che vi provvede nel termine di quarantacinque giorni dalla richiesta. Una volta decorso inutilmente il termine di quarantacinque giorni sopra indicato, il datore di lavoro può avvalersi, a propria scelta, di altri soggetti pubblici o privati abilitati secondo le modalità di cui al comma 13. Le successive verifiche sono effettuate su libera scelta del datore di lavoro dalle Asl o, ove ciò sia previsto con legge regionale, dall'Arpa, o da soggetti pubblici o privati abilitati che vi provvedono secondo le modalità di cui al comma 13. Per l'effettuazione delle verifiche l'Inail può avvalersi del supporto di soggetti pubblici o privati abilitati. I verbali redatti all'esito delle verifiche di cui al presente comma devono essere conservati e tenuti a disposizione dell'Organo di vigilanza. Le verifiche di cui al presente comma sono effettuate a titolo oneroso e le spese per la loro effettuazione sono poste a carico del datore di lavoro».

va inserito nel predetto Allegato dopo la voce «Ponti mobili sviluppiabili su carro ad azionamento motorizzato» ove la verifica presenta una cadenza annuale.

Reti di imprese: agevolazioni fiscali

Per le reti di imprese formalizzate in apposito contratto la legge n. 34/2026 introduce con l'art. 1 un regime fiscale di favore.

Per quel che concerne il **contratto di rete** occorre ricordare come lo stesso tragga origine dall'art. 3 del D.L. n. 5/2009 (19) con l'obiettivo, per due o più imprese, di realizzare un programma comune di rete finalizzato ad accrescere la capacità innovativa e la competitività sui mercati. Il programma comune prevede forme di collaborazione in ambiti predeterminati, lo scambio reciproco di informazioni commerciali, industriali tecniche o anche lo svolgimento di attività in comune rientranti nel business delle singole aziende.

L'**incentivo** previsto dall'art. 1 è di **natura fiscale**: per il **triennio 2026-2028** viene introdotto un regime di **sospensione sulle imposte** relative agli **utili destinati al fondo patrimoniale comune o al patrimonio destinato alle attività della rete di impresa**.

Il *bonus* fiscale è soggetto ad un **vincolo**: entro l'esercizio di imposta successivo, vanno realizzati gli interventi previsti dal programma comune che deve essere asseverato, in via prioritaria, da Organismi dell'associazionismo individuale in possesso di determinati requisiti o da Organismi pubblici individuati in precedenza (il tutto, verrà regolamentato **entro il 6 giugno 2026, da un Decreto "concertato"** tra il Ministro delle Imprese e del Made in Italy e quello dell'Economia, sentita l'Agenzia delle Entrate).

La quota aziendale di utili accantonata non concorre alla formazione del reddito fatta salva l'ipotesi in cui sia utilizzata, successivamente, per finalità diverse dalla copertura delle perdite o sia venuta meno l'adesione al contratto di rete. All'**Agenzia delle Entrate** spetta l'onere sul **controllo** e la possibilità di **revoca del beneficio fiscale** in presenza di comportamenti non conformi alla disciplina legale.

L'agevolazione, nel limite complessivo di 15 milioni di euro per ogni annualità, può essere fruita a **condizione** che la rete non acquisti soggettività giuridica, in sede di versamenti del saldo dell'Irpef dovuta dalle imprese aderenti alla rete.

Lo **scopo** della norma è quello di:

- favorire il ricorso ai contratti di rete, soprattutto da parte delle piccole imprese, per accrescere la capacità di innovazione, anche attraverso investimenti comuni;
- favorire una premialità condizionata ai reali investimenti comuni, attraverso programmi validati e controllati da Organismi esterni.

Va aggiunto che, in materia di lavoro, le imprese collegate tra loro da un contratto di rete, "godono" di una certa premialità che si concretizza nel fatto che in caso di **distacco di personale** (20) l'interesse del distaccante si presume esistente ed è, altresì, possibile "**l'assunzione di lavoratori come "codatori"**". Sui punti appena citati, va segnalata una **particolare attenzione da parte degli Organi di vigilanza**, atteso che, sovente, si individuano situazioni che, nelle maglie delle norme, conducono a **forme contrattuali illecite**, con pseudo appalti e somministrazioni fraudolente.

Fondo per la salvaguardia dei livelli occupazionali e la prosecuzione dell'attività di impresa: modifiche

L'art. 2 della legge n. 34/2026 è intervenuto sulle **finalità** del «Fondo per la salvaguardia dei livelli occupazionali e la prosecuzione delle attività di impresa», istituito nel 2020 dall'art. 43 del D.L. n. 34/2020 (c.d. "*Decreto Rilancio*") (21), rientrante nello stato di previsione del Ministero delle Imprese e del Made in Italy.

Ora il fondo è finalizzato:

- a)** al salvataggio ed alla ristrutturazione di imprese titolari di marchi storici di interesse nazionale con un organico superiore alle 20 unità e di società di capitali con numero di dipendenti non superiore a 250, in stato di difficoltà economica o finanziaria individuate sulla base di un Decreto ministeriale o di imprese che, indipendentemente dal numero del personale in forza, detengono beni e rapporti di rilevanza strategica per l'interesse nazionale;

(19) Convertito, con modificazioni, dalla legge n. 33/2009.

(20) Art. 30, comma 4-ter, del D.Lgs. n. 276/2003.

(21) Convertito, con modificazioni, dalla legge n. 77/2020.

Approfondimenti

b) all'acquisizione di imprese in stato di difficoltà economico-finanziaria come sopra individuate, con più di 20 dipendenti, da parte di altre imprese titolari di marchi storici di interesse nazionale purché operanti in un settore omogeneo a quello dell'impresa acquirente iscritte nel Registro del Codice della proprietà industriale previsto dall'art. 185-*bis* del D.Lgs. n. 30/2005.

Misure per il sostegno al settore della moda

Il settore della moda sta attraversando da tempo grosse difficoltà, soprattutto le piccole imprese artigiane, come testimoniano anche i recenti provvedimenti integrativi salariali in deroga finalizzati a sostenere l'occupazione nel settore (22). L'art. 3 della legge n. 34/2026 intende devolvere una somma non superiore a 100 milioni di euro alla sezione del Fondo per la crescita sostenibile, finalizzata a sostenere la realizzazione di programmi di sviluppo, di importo minimo pari a 1 milione e massimo di 20 milioni di euro, proposti dalle piccole e medie imprese appartenenti alla filiera della moda.

Con **decreto del Ministro delle Imprese e del Made in Italy**, da adottare entro due mesi, saranno definite le **modalità e le condizioni** che, nel rispetto della normativa sugli aiuti di Stato, valorizzino l'integrazione dei processi produttivi localizzati nel nostro Paese lungo l'intera filiera, con prodotti semilavorati, provenienti dall'Italia o dall'Europa, nonché i programmi proposti da aggregazioni di imprese, finalizzati alla concessione delle agevolazioni.

Onere del Ministero sarà anche quello di procedere alla iscrizione nel Registro degli aiuti di Stato delle agevolazioni economiche riconosciute.

Delega sul riordino delle start-up e delle Pmi innovative

Con l'art. 24 della legge n. 34/2026 è conferita al Governo una delega, da esercitare **entro 12 mesi**, finalizzata alla **adozione di un Testo Unico** in materia di start-up innovative, di PMI innovative, incubatori ed acceleratori sulla base di alcuni **principi** che possono, così, sintetizzarsi:

a) unificazione e razionalizzazione della disciplina che, al momento, si trova in più provvedimenti normativi;

b) coordinamento formale e sostanziale delle norme, con la possibilità di apportare le necessarie modifiche per garantire una coerenza giuridica, logica, funzionale e sistematica delle disposizioni;

c) riordino delle disposizioni vigenti con possibilità di abrogazione di quelle che hanno esaurito la loro funzione, sono obsolete o prive di effettivo contenuto;

d) semplificazione, riordino e riassetto della normativa vigente finalizzata a favorire, anche con l'ausilio di tecnologie avanzate, l'efficacia dell'azione amministrativa, la certezza del diritto e la tutela dei diritti individuali, della libertà di impresa e della concorrenza, con riduzione di oneri ed adempimenti non necessari, nel rispetto sia della gradualità che della proporzionalità;

e) riordino e riassetto della normativa vigente in materia di collaborazione tra istituzioni universitarie, di alta formazione artistica, musicale e coreutica, gli Enti pubblici e le imprese, per la creazione di start-up innovative per la valorizzazione di attività di ricerca.

Delega per la riforma dell'artigianato e riferimento all'artigianato nella pubblicità

L'artigianato è, oggi, essenzialmente, disciplinato dalla legge n. 443/1985 e, sicuramente, per certi versi, l'articolato non risponde più alla realtà odierna. Di qui la necessità di una delega al Governo che il Parlamento ha fornito con l'art. 15 della legge n. 34/2026: **entro nove mesi** l'Esecutivo dovrà **razionalizzare, riordinare ed aggiornare la disciplina** sulla scorta di alcuni principi e criteri direttivi che possono, così, sintetizzarsi:

a) adeguare la disciplina alle mutate esigenze delle imprese ed alla evoluzione tecnologica con la valorizzazione dell'imprenditore artigiano anche nell'ottica del dimensionamento aziendale con la rimozione di vincoli societari non più adeguati;

b) delineare la nuova figura all'artigiano imprenditore con il suo apporto professionale al processo produttivo che non deve essere soltanto ma-

(22) V. art. 10 del D.L. 26 giugno 2025, n. 92, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° agosto 2025, n. 113; Inps, cir-

colare 13 agosto 2025, n. 121, par. 5. «Misure urgenti in favore della filiera produttiva della moda».

nuale ma anche di natura ideativa, progettuale, creativa e tecnico-operativa, con l'individuazione di criteri quantitativi che definiscano il concetto di prevalenza;

c) promuovere l'aggregazione di aziende artigiane, anche rimodulando il contratto di rete e gli altri strumenti aggregativi, al fine di migliorare le competitività e l'accesso a opportunità di commesse e finanziamenti;

d) consentire l'utilizzo di riferimenti all'artigianato nello svolgimento di attività pubblicitaria, promozionale e di vendita unicamente alle imprese artigiane, con una serie di controlli effettivi sul possesso dei requisiti.

Utilizzo improprio o ingannevole del termine "artigiano"

Di particolare importanza è l'art. 16 della legge n. 34/2026, già applicabile, con il quale si specifica che nessuna impresa nella propria denomina-

zione o nella promozione dei suoi articoli può far riferimento all'artigianato o alla artigianalità se non è iscritta all'Albo delle Imprese artigiane. Il **divieto** vale anche per i consorzi e le società consortili tra imprese che non siano iscritti alla sezione separata dell'Albo provinciale delle imprese artigiane.

L'utilizzo improprio o ingannevole del termine "artigiano" è soggetto a **sanzione amministrativa** pari all'1% del fatturato dell'impresa e, in ogni caso, non inferiore a 25.000 euro per ogni violazione che viene irrogata dall'Autorità regionale competente, nel rispetto delle procedure previste dalla legge n. 689/1981. Le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano adeguano la propria legislazione alle disposizioni dell'art. 5, commi 8 e 9, della legge n. 443/1985 come sostituite dall'art. 16 in esame.