Salute e lavoro

Spenti gli altiforni: misure di sostegno per i lavoratori e incentivi alle assunzioni

Eufranio Massi

Le Sezioni Unite della Cassazione con sentenza 29 ottobre 2026, n. 28087 (1), confermando la decisione della Corte di Appello di Milano, hanno definitivamente ordinato la chiusura dell'area "a caldo" del noto stabilimento siderurgico di Taranto in amministrazione straordinaria, in quanto fortemente nocivo per la salute dei cittadini. Tra due diritti costituzionali, quello al lavoro e quello della tutela della salute, è stato giustamente ritenuto prevalente, nelle condizioni attuali, quest'ultimo. Il lavoro potrà continuare, osservano i giudici di Piazza Cavour, nel momento in cui nell'area si saranno create le condizioni di sicurezza per la ripresa dell'attività.

Con il deposito delle motivazioni viene meno la deroga, prevista dall'art. 4 del D.L. n. 185/2026, in favore dei commissari straordinari di mantenere «in condizioni di riscaldo gli impianti dell'area fusoria, in modo da non pregiudicarne la funzionalità» (2).

Tale breve premessa si è resa necessaria per commentare le ultime misure prese in materia di occupazione e di integrazione salariale previste sia per i dipendenti diretti che per quelli dell'indotto, contenuti nel D.L. 16 ottobre 2026, n. 185 (3). Si tratta di un provvedimento che intende affrontare nell'immediato i problemi occupazionali con misure "tampone" e, comunque, a tempo, e che rappresentano un ulteriore strumento in mano sia ai mediatori ministeriali che alle Parti sociali, per affrontare la gravissima situazione.

Ma, andiamo con ordine.

Crisi occupazionale dell'indotto: misure di sostegno al reddito e politiche attive

L'art. 1 del D.L. n. 185/2026 si occupa, innanzitutto, dei dipendenti delle imprese dell'indotto e di una società del gruppo siderurgico in amministrazione straordinaria che subiscono una sospensione o una riduzione di attività a seguito delle vicende connesse alla situazione dell'Acciaieria (4). Dal 1° ottobre 2026 al 30 giugno 2027 viene riconosciuta dall'Inps una **integrazione al reddito**, con relativa **contribuzione figurativa**, nella misura **pari a quella prevista dall'art. 3** del **D.Lgs. n. 148/2015**.

(1) V. in questo stesso fascicolo M. Frediani, *Inibitoria collettiva e principio di precauzione: tutela giudiziale della salute contro il rischio industriale*, pag. 2487.

(2) L'art. 4, comma 1, del D.L. n. 185/2026, così dispone: «1. I commissari straordinari della società Ilva SpA in amministrazione straordinaria e della società Acciaierie di Italia SpA in amministrazione straordinaria sono autorizzati a mantenere in condizioni di riscaldo gli impianti dell'area fusoria, in modo da non pregiudicarne irrimediabilmente la funzionalità, fino alla pubblicazione della motivazione della pronuncia della Corte di cassazione avente a oggetto l'impugnazione della decisione, ai sensi dell'articolo 840-*sexiesdecies* del Codice di procedura civile, di inibitoria della continuazione dell'attività produttiva degli impianti fusori e, comunque, non oltre il 15 dicembre 2026. Anche in assenza di attività produttiva degli impianti fusori, rimangono fermi, senza soluzione di continuità, gli obblighi in capo al gestore relativi al monitoraggio delle immissioni in atmosfera».

(3) «Misure urgenti a sostegno dei lavoratori dell'*ex* Ilva e dell'indotto e per il rilancio industriale del territorio», pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 241, serie generale, del 16 ottobre 2026.

(4) L'art. 1, comma 1, del D.L. n. 185/2026, così dispone: «Ai lavoratori subordinati, impiegati alle dipendenze di datori di lavoro del settore privato che sospendono o riducono l'attività lavorativa in conseguenza della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa di imprese, sottoposte ad amministrazione straordinaria, che gestiscono almeno uno stabilimento industriale di interesse strategico nazionale di cui all'articolo 2-*bis* del decreto-legge 18 gennaio 2024, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 marzo 2024, n. 28, nonché ai lavoratori dipendenti della società Adi Servizi Marittimi Srl in amministrazione straordinaria, è riconosciuta, nel periodo dal 1° ottobre 2026 al 30 giugno 2027, dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps) un'integrazione al reddito, con relativa contribuzione figurativa, nella misura pari a quella prevista per le integrazioni salariali di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148».

Si ricorda che il tetto massimo individuato dall'Inps per l'anno in corso con la circolare n. 4 del 28 gennaio 2026 è di 1.423,69 euro lordi che, al netto, risultano essere pari a 1.340,56. Tale integrazione al reddito, come afferma il comma 4 del D.L. n. 185/2026, è incompatibile con «tutti i trattamenti di integrazione salariale di cui al D.Lgs. n. 148/2015». Ciò significa che non può essere cumulabile non soltanto con la integrazione salariale ordinaria o straordinaria, ma anche con i trattamenti del Fis e dei Fondi bilaterali che trovano la loro declinazione normativa nel Titolo II del D.Lgs. n. 148/2015.

Per accedere al beneficio debbono sussistere alcuni precisi elementi come la **monocommittenza** o l'**influsso gestionale** prevalente esercitato dall'**impresa committente**. Tale ultimo requisito sussiste se nel **biennio antecedente il 1° settembre 2026**, la somma dei corrispettivi risultanti dalle fatture emesse per l'attività commerciale o produttiva di quest'ultima, sia maggiore del 50% rispetto al fatturato complessivo dell'azienda da cui sono dipendenti i lavoratori. Sui commissari straordinari grava l'onere della **certificazione** relativa sia alla sussistenza che alla consistenza dei rapporti contrattuali.

Nei passaggi successivi la **procedura** appare **molto stringata**, atteso che **non trovano applicazione** le **disposizioni relative all'informazione, alla consultazione sindacale preventiva** ed ai **procedimenti di inoltro delle istanze** sia all'Inps che al Ministero del Lavoro con i relativi termini perentori (5).

La **domanda** va inoltrata, in via telematica, direttamente all'Inps (che dovrà fornire le proprie indicazioni operative), supportata da alcuni elementi:

• elenco nominativo dei dipendenti, comprensivo di una serie di elementi tra cui le coordinate bancarie per gli accrediti;
• periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa;
• dichiarazione (probabilmente, *ex* D.P.R. n. 445/2000), circa la sussistenza della monocommittenza o dell'influsso gestionale prevalente.

L'**impresa** interessata, pur esonerata dalla informazione e dall'esame congiunto con le **Organizzazioni sindacali**, ha l'**obbligo di informarle *ex post*** indicando:

• le cause della sospensione o della riduzione di orario;
• l'entità e la durata prevedibile;
• il numero dei lavoratori interessati.

Destinatari della informazione sono sia la Rsu (ove presenti) che le articolazioni territoriali delle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Le **integrazioni di reddito** sono **pagate direttamente dall'Istituto** senza che l'impresa documenti le proprie difficoltà finanziarie, superando, quindi, quanto previsto dall'art. 7 del D.Lgs. n. 148/2015.

I **periodi di utilizzazione** delle integrazioni al reddito (per le quali non è dovuto alcun contributo addizionale) (6)**non sono conteggiati ai fini dei limiti massimi** previsti per la **Cigo**, la **Cigs** ed il **Fis**.

Coloro che percepiscono la integrazione del reddito sono **inseriti d'ufficio nella piattaforma Siisl** (Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa) con la sottoscrizione del *curriculum vitae*, del patto di attivazione digitale e del patto di servizio. Essi decadono dal trattamento qualora, senza giustificato motivo, rifiutino l'avviamento ad un corso di qualificazione o riqualificazione, o non lo frequentino con regolarità, o non accettino una offerta definita come congrua: quest'ultima è tale se prevede un inquadramento in un livello economico contrattuale non inferiore al 20% rispetto a quello delle mansioni svolte nell'ultimo lavoro. Il luogo di svolgimento dei corsi di qualificazione o riqualificazione deve essere ubicato entro una distanza non superiore ai 50 Km dalla residenza del lavoratore interessato o raggiungibile in 80 minuti con i mezzi pubblici.

Quanto appena riportato è disposto dal comma 7 dell'art. 1 in esame e, ad avviso di chi scrive, necessiterebbe di qualche chiarimento amministrativo.

Va specificato, ad esempio, cosa si intenda con le parole «rifiuto per giustificato motivo» (si potrebbe pensare a situazioni personali tutelate dalla legge come maternità o gravidanza, e casistiche correlate, *status* fisico che non consente la

(5) Artt. 14, 15, 24 e 25 del D.Lgs. n. 148/2015.
(6) Contribuzione addizionale prevista dall'art. 5 del D.Lgs. n. 148/2015.

frequenza, ecc.), «frequentano regolarmente» (numero delle assenze ammesse o motivazioni che giustificano i giorni di assenza al corso). L'auspicata circolare dell'Inps che, presumibilmente, dovrebbe fornire indicazioni, potrebbe prendere, a parametro di riferimento il D.M. 2 agosto 2022 (7) ed alle indicazioni amministrative successive, riguardanti la partecipazione dei lavoratori in Cigs, obbligati alla frequenza dei corsi di riqualificazione.
La norma affida all'Inps:
• la gestione unitaria del riconoscimento del trattamento di integrazione;
• l'erogazione e la rendicontazione;
• i termini e le modalità di presentazione delle domande;
• il monitoraggio della spesa;
• la relazione sui risultati al Ministro del Lavoro ed a quello dell'Economia.
Lo "stop" alle erogazioni qualora dal monitoraggio, dovesse emergere, anche in via prospettica, uno sforamento rispetto al **limite complessivo di spesa** che nel 2026 è di 27,3 milioni di euro, per salire a 56,1 milioni nel 2027, tratti dal Fondo sociale per l'occupazione e la formazione, previsto dall'art. 18, comma 1, *lett. a)* del D.L. n. 185/2008 (8). Qualora dal monitoraggio dovessero evidenziarsi minori esigenze finanziarie, l'Istituto è tenuto a riversare le somme alle Entrate del Bilancio dello Stato per essere riassegnate al predetto Fondo.
L'art. 1 si conclude con una frase divenuta, ormai, di prassi: a queste attività si «provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica».

Dipendenti del polo siderurgico: proroga della Cigs e trattamento integrativo

Il successivo art. 2 del D.L. n. 185/2026 disciplina per i dipendenti del polo siderurgico in amministrazione straordinaria in Cigs la possibilità della loro utilizzazione in lavori di pubblica utilità (9).
Il comma 1, dopo aver disposto un finanziamento di 15 milioni di euro per il corrente anno e di 30 milioni per il 2027, tratti dal Fondo sociale per l'occupazione e la formazione, **autorizza il ricorso alla integrazione salariale straordinaria** anche ai fini della **formazione professionale per la gestione delle bonifiche**.
Anche in questo caso, come già previsto per i dipendenti dell'indotto, i lavoratori in integrazione salariale straordinaria vengono **inseriti d'ufficio sulla piattaforma Siisl**, con sottoscrizione sia del proprio *curriculum vitae*, che dei patti di attivazione digitale che di servizio.
In caso di **chiamata a corsi di formazione o riqualificazione** la frequenza è obbligatoria, la **perdita del trattamento** si rinviene: ***i)*** allorquando si rifiuti l'avviamento; ***ii)*** se il corso non sia frequentato regolarmente pur essendo la sede ubicata entro 50 Km dalla residenza o a 80 minuti dalla stessa e raggiungibile con i mezzi pubblici; ***iii)*** se, a fronte di una offerta di lavoro congrua (il parametro di riferimento è quello di una retribuzione non inferiore del 20% rispetto a quello delle mansioni di provenienza) il lavoratore sia avviato ad una attività lavorativa entro 50 Km dalla residenza e, comunque, raggiungibile in 80 minuti con i mezzi pubblici.
Per agevolare il processo di transizione in atto gli stanziamenti economici, relativi a ciascuna annualità, sono accreditati alla società in amministrazione straordinaria con modalità fissate da un Decreto "concertato" tra i Ministri del Lavoro e dell'Economia che autorizzerà l'Inps al trasferimento del relativo importo. Entro la fine del mese successivo alla erogazione dell'ultima mensilità i commissari straordinari rendiconteranno sia al Ministero del Lavoro che all'Inps l'effettiva spesa sostenuta: qualora vi siano risorse finanziarie non utilizzate, queste dovranno essere "ritrasferite" all'Erario secondo le modalità che saranno indicate nel Decreto ministeriale sopra indicato.

(7) «Modalità di attuazione delle iniziative di carattere formativo dei lavoratori beneficiari di integrazioni salariali straordinarie», emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227, serie generale, del 28 settembre 2022.
(8) Convertito, con modificazioni, dalla legge n. 2/2009.
(9) L'art. 2, comma 1, al primo periodo, così dispone: «Allo scopo di integrare il trattamento economico dei dipendenti impiegati presso gli stabilimenti produttivi della società Acciaierie d'Italia SpA in amministrazione straordinaria, per i quali sia previsto, nel corso degli anni 2026 e 2027, il ricorso alla Cassa integrazione guadagni straordinaria, è autorizzata, anche ai fini della formazione professionale per la gestione delle bonifiche, la spesa nel limite di 15 milioni di euro per l'anno 2026 e di 30 milioni di euro per l'anno 2027».

I lavoratori in integrazione salariale straordinaria potranno essere impiegati in **attività di pubblica utilità**, previa convenzione con soggetti pubblici interessati come previsto dall'art. 26 (10) del D.Lgs. n. 150/2015, il quale è bene ricordarlo, afferma che ciò non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro e deve avvenire in modo da non incidere sul corretto svolgimento nel rapporto di lavoro in corso. Le somme percepite attraverso i lavori di pubblica utilità riducono, in proporzione, il trattamento integrativo. Per i lavori di pubblica utilità sono previsti oneri finanziari pari, per il 2027, a 10 milioni di euro tratti dal Fondo sociale per l'occupazione e la formazione.

Il comma 6 conclude l'articolato affermando che nel caso in cui dovessero emergere minori esigenze di natura finanziaria rispetto al limite complessivo di spesa, le risorse non utilizzate andranno riversate all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate al Fondi sociale per l'occupazione e la formazione.

Agevolazioni alle assunzioni: esoneri contributivi e incentivi economici

Il successivo art. 3 del D.L. n. 185/2026 prevede un **esonero contributivo** ed un **incentivo economico** in favore dei **datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato** (con esclusione dell'apprendistato che ha una contribuzione ridotta e del contratto di lavoro domestico che ha proprie caratteristiche), i dipendenti del polo siderurgico (11) in amministrazione straordinaria nel periodo compreso **tra il 1° novembre 2026 ed il 31 dicembre 2027**.

Sono, potenzialmente, interessati, tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori ed il *bonus* consiste nell'**esonero totale dai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro**, per un **massimo** di **24 mesi**, entro un **tetto di 8.000 euro**, riparametrati su base mensile, con **esclusione** dei **premi e** dei **contributi** dovuti all'**Inail** e, sicuramente, anche della c.d. "***contribuzione minore***", come ricordato dall'Inps con proprie circolari in circostanze analoghe. Essa riguarda:

• il contributo, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori del settore privato dei Trattamenti di fine rapporto *ex* art. 2120 cod. civ. (12);

• i versamenti delle quote di Tfr, se dovute, al Fondo di Tesoreria dell'Inps che, come ricorda la circolare 5 febbraio 2026, n. 12 dell'Inps «tale contribuzione ha natura obbligatoria e non può beneficiare di alcuna forma di agevolazione contributiva»;

• il contributo, ai Fondi bilaterali, al Fis ed ai Fondi delle province autonome di Trento e Bolzano, previsti dall'art. 40 del D.Lgs. n. 148/2015;

• il contributo dello 0,30% in favore dei Fondi interprofessionali per la formazione continua *ex* art. 118 della legge n. 388/2000;

• il contributo, ove dovuto, per il Fondo del settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali;

• le contribuzioni non previdenziali concepite per apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento. L'Inps, con circolare 29 luglio 2026, n. 82 sottolinea, inoltre, come non rientrino nello sgravio contributivo anche gli eventuali versamenti che non hanno natura previdenziale e che sono destinati ad apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento come, ad esempio, i versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai Fondi di assistenza sanitaria *ex* D.L. n. 103/1991 (13);

• il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo *ex* art. 1, commi 8 e 14, del D.Lgs. n. 182/1997;

• il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti *ex* art. 1, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 166/1997.

(10) Rubricato «Utilizzo diretto dei lavoratori titolari di strumenti di sostegno al reddito».

(11) L'art. 3, comma 1, del D.L. n. 185/2026, così dispone: «1. Al fine di accompagnare i processi di ricollocazione e reimpiego dei lavoratori dipendenti della società Acciaierie d'Italia S.p.A. in amministrazione straordinaria e della società Ilva SpA in amministrazione straordinaria, ai datori di lavoro privati che, nel periodo dal 1° novembre 2026 al 31 dicembre 2027, assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, i predetti lavoratori è riconosciuto per ciascuno di questi ultimi, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (Inail), nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile, e nel limite massimo di spesa di 0,13 milioni di euro per l'anno 2026, di 6,4 milioni di euro per l'anno 2027, di 11,83 milioni di euro per l'anno 2028, di 5,6 milioni di euro per l'anno 2029, di 0,03 milioni euro per l'anno 2030. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche».

(12) Art. 1, comma 755, legge n. 296/2006.

(13) Convertito, con modificazioni, dalla legge n. 166/1991.

Come già previsto per altre agevolazioni, lo sgravio contributivo va fruito, in continuità, senza interruzioni: l'unica possibilità di sospensione si verifica nel periodo di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, con differimento temporale del godimento.

Requisiti per i benefici

L'agevolazione, ricorda il comma 2 dell'art. 3 in esame, spetta se:

a) il datore di lavoro manterrà in servizio il lavoratore per almeno quattro anni dalla data di assunzione. Ciò significa che, nel caso in cui il rapporto venga risolto prima per licenziamento individuale o collettivo dovuto a giustificato motivo oggettivo, l'Istituto provvederà a recuperare quanto fruito, chiedendo tutta la contribuzione dovuta, con le maggiorazioni. Ad avviso di chi scrive, il licenziamento per giusta causa e le dimissioni dell'interessato non toccano l'incentivo fruito fino a quel momento;

b) il datore di lavoro non abbia effettuato licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi nei sei mesi antecedenti l'assunzione, nella medesima unità produttiva. Il "blocco" è totale e non è limitato al solo licenziamento di dipendenti dello stesso livello del lavoratore che si intende assumere;

c) al lavoratore verrà corrisposto un trattamento economico individuale non inferiore al trattamento economico complessivo definito dai Ccnl stipulati dalle Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, avuto riguardo al settore ed alla categoria produttiva di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro. Nel caso in cui venga applicato un contratto collettivo "non leader", il trattamento economico complessivo non potrà essere inferiore a quanto stabilito nel Ccnl "leader" (14).

L'agevolazione contributiva non è cumulabile con altri esoneri o incentivi per le assunzioni previsti dalla normativa vigente: andrà chiarito, magari in sede di conversione (visto che la norma non specifica) se tale beneficio è compatibile con quello fiscale *ex* art. 4 (15) del D.Lgs. n. 216/2023 correlato all'incremento dell'organico riferito al personale in forza nell'anno precedente.

Per fruire del beneficio il datore di lavoro, come previsto in via generale per tutte le agevolazioni contributive, deve essere in regola con quanto stabilito dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 e con l'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015.

La prima disposizione normativa richiede:

- possesso del Durc;
- assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché di salute e sicurezza sul lavoro individuate, da ultimo, con il D.M. 22 giugno 2026 (16) ove, nell'Allegato A, sono riportate una serie di violazioni che costituiscono cause ostative, per periodi diversi, alla fruizione dei benefici normativi e contributivi. Tali violazioni debbono essere state accertate con provvedimenti definitivi (sentenze passate in giudicato, ordinanze-ingiunzioni definitive). La norma richiede, altresì, il rispetto degli accordi e Ccnl sottoscritti a livello nazionale dalle Associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale e, se esistenti, anche di quelli di secondo livello (territoriale od aziendale).

Il successivo comma 1175-*bis* stabilisce, inoltre, che il diritto allo sgravio contributivo resta in caso di **successiva regolarizzazione** degli **obblighi contributivi ed assicurativi**, nonché delle **violazioni accertate** indicate dal comma 1175, entro i termini indicati dagli Organi di vigilanza sulla base di specifiche indicazioni normative. Qualora ci si trovi di fronte a violazioni amministrative che non possono essere soggette a regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio riportato nel verbale.

L'art. 31 (17) del D.Lgs. n. 150/2015 sopra citato afferma che l'**agevolazione non spetta** se:

- l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente stabilito dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Tale disposizione vale an-

(14) V. art. 7 «Salario giusto e incentivi» del D.L. 30 aprile 2026, n. 62, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 112/2026.

(15) Rubricato «Maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni». Per la nuova disciplina, in vigore dal 12 agosto 2026 ma applicabile a decorrere dal 1° gennaio 2027, v. l'art. 104 del D.Lgs. 19 giugno 2026, n. 117.

(16) «Individuazione delle violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro» emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 156, serie generale, dell'8 luglio 2026.

(17) Rubricato «Principi generali di fruizione degli incentivi».

che nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione venga utilizzato attraverso un contratto di somministrazione;
• l'assunzione viola un diritto di precedenza previsto dalla legge o dal contratto collettivo (si pensi, ad es., al diritto di precedenza richiamato per iscritto *ex* art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015 da un lavoratore/lavoratrice con precedente contratto a tempo determinato, o licenziato per giustificato motivo oggettivo nei sei mesi precedenti secondo la previsione dell'art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949, o da un dipendente non transitato a seguito di cessione di azienda o ramo di essa presso il nuovo datore, il quale per dodici mesi è titolare di tale diritto, come ricorda l'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990);
• presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contatto di somministrazione siano in atto sospensioni per crisi o riorganizzazione aziendale (si parla, quindi, di un intervento integrativo salariale straordinario), a meno che l'assunzione programmata non sia per un livello completamente diverso da quello dei lavoratori in integrazione salariale straordinaria o sia destinato a prestare attività in una unità produttiva diversa da quella interessata alla sospensione;
• il lavoratore neoassunto risulti essere stato licenziato nei sei mesi antecedenti da un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro assumente, o risultava con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo ai sensi dell'art. 2359 cod. civ. (18). Tale ultima disposizione è richiamata anche nell'art. 3, comma 3, del D.L. n. 185/2026.
C'è da osservare, comunque, come di tutta la casistica prevista dall'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015, la norma citi, soltanto, quanto riportato alla *lett. d)*: se il testo resterà uguale dopo l'esame del Parlamento, dovrà essere l'Inps, con i propri chiarimenti, magari concordati con l'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro, a precisare se le altre ipotesi, non debbano essere prese in considerazione, tenuto conto della specialità della norma.
Va, inoltre, ricordato che per effetto dell'art. 14 (19) del D.L. n. 159/2025 (20) il datore di lavoro che intende fruire dello sgravio contributivo deve **pubblicare**, **obbligatoriamente**, **a partire dal 1° dicembre 2026**, **la disponibilità della posizione lavorativa sul Siisl** (Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa).
Come già in altri casi in cui sono erogati incentivi per l'occupazione, all'Inps viene affidato (21) un compito di monitoraggio sui flussi di spesa e, qualora emerga la possibilità, anche in via prospettica, del superamento del limite massimo, è autorizzato a non dar seguito alle ulteriori domande, dandone comunicazione sia al Ministero del Lavoro che a quello dell'Economia, i quali, peraltro, sono destinatari dei "report" mensili relativi all'andamento del beneficio. Quest'ultimo, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, presenta limiti massimi di spesa annuale così ripartiti: 0,13 milioni di euro per il 2026; 15,4 milioni di euro per il 2027; 20,83 milioni di euro per il 2028; 17,6 milioni di euro per il 2029; 0,03 milioni di euro per il 2030.
Il comma 7 dell'art. 3 in esame prevede un **premio di natura economica** nei confronti dei datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato i lavoratori del polo siderurgico in amministrazione straordinaria (22).
Si tratta di un contributo, **per ogni lavoratore assunto a tempo indeterminato**, pari a **20.000 euro**, ridotto, in proporzione, qualora il rapporto sia stato instaurato a tempo parziale il quale, tuttavia, non può scendere sotto la soglia del 50% rispetto all'orario normale aziendale.
Il contributo viene erogato dall'Inps in **due tranches** trascorsi, rispettivamente, sei e ventiquattro mesi, dalla costituzione del rapporto. Se il contratto a tempo indeterminato cesserà prima dei quarantotto mesi dalla data di instaurazione, per

(18) Rubricato «Società controllate e società collegate».
(19) Rubricato «Disposizioni per favorire l'occupazione e la sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso il Sistema informativo per l'Inclusione sociale e lavorativa».
(20) Convertito, con modificazioni, dalla legge n. 198/2025.
(21) Art. 3, comma 6, D.L. n. 185/2026.
(22) L'art. 3, comma 7, del D.L. n. 185/2026, così dispone: «In aggiunta al beneficio di cui al comma 1, ai datori di lavoro di cui al presente articolo [società Acciaierie d'Italia SpA in amministrazione straordinaria e della società Ilva SpA] in amministrazione straordinaria] è riconosciuto un contributo di importo pari a 20.000 euro per ciascun lavoratore assunto, ridotto in misura proporzionale in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale con orario non inferiore al 50 per cento dell'orario normale di lavoro. Il contributo è erogato dall'Inps in due quote di pari importo, decorsi, rispettivamente, sei e ventiquattro mesi dalla data di assunzione, previa verifica della permanenza del rapporto di lavoro, secondo modalità operative definite dall'Inps».

un licenziamento diverso dalla giusta causa, o dal giustificato motivo soggettivo, o dalla risoluzione consensuale, nonché in caso di licenziamento individuale o collettivo per giustificato motivo oggettivo, nei sei mesi successivi all'assunzione, di altro lavoratore operante con la medesima qualifica (non mansione) nella stessa unità produttiva, l'Istituto **revoca** il beneficio e procede al **recupero** di quanto erogato.
La revoca non opera in caso di dimissioni del lavoratore, comunque siano avvenute, ivi comprese, ad avviso di chi scrive, anche quelle per fatti concludenti.
Tale ultimo contributo è finanziato con 9 milioni di euro per l'anno 2027, 9 milioni di euro per l'anno 2028 e 12 milioni di euro per l'anno 2029.

Anche per tale contributo viene affidato all'Inps il compito del monitoraggio che prevede i medesimi passaggi già esaminati con riferimento al precedente comma 6 per lo sgravio contributivo.
Il contributo economico ulteriore in favore dei datori di lavoro che assumono, con forti sgravi di natura previdenziale, si presenta con **qualche criticità operativa** che, ci si augura, venga risolta in sede di conversione. L'Inps eroga all'impresa un premio che ha un tetto massimo di **20.000 euro** il quale, se non esplicitato altrimenti (dovrebbe essere precisata con una norma) **costituisce reddito di impresa** sul quale sono dovute le imposte, con la conseguenza che tale somma risulterà fortemente ridotta.