

EDIZIONE 2026 - 2027



Percorso Formativo

**L'evoluzione della formazione professionale
che integra aggiornamento normativo
e AI applicata**





Presentazione
di L. Caratti e
L. Vannoni >>

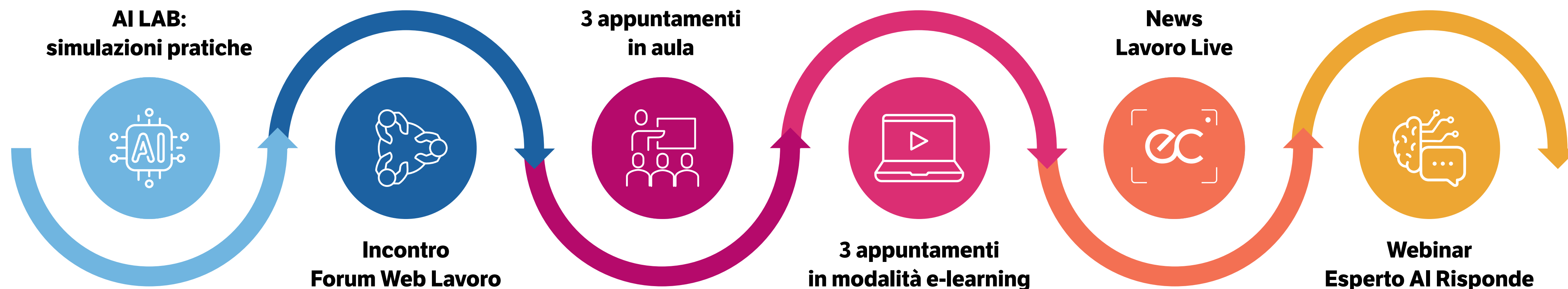
Percorso Formativo offre **12 mesi di formazione continua** pensati per accompagnare il Consulente del Lavoro nell'**evoluzione della professione**, integrando **aggiornamento normativo** e applicazioni concrete dell'**Intelligenza Artificiale**.

Nella nuova edizione, l'AI assume un **ruolo centrale** all'interno del Percorso Formativo grazie agli **AI LAB**, **laboratori applicativi** integrati nelle sessioni per imparare a costruire **prompt efficaci** in ambito giuslavoristico, utilizzare l'Intelligenza Artificiale su casi reali e comprenderne opportunità e responsabilità operative.

Il percorso, progettato dal **Comitato Scientifico di Centro Studi Lavoro e Previdenza**, supporta il Professionista non solo nell'adempimento, ma nella gestione delle complessità, del rischio professionale e delle decisioni che incidono sul rapporto con aziende e dipendenti.

Il programma affronta in modo strategico i temi più rilevanti per la **gestione del personale**: dalle innovazioni legate all'**AI** e alle nuove tecnologie, alla materia degli **appalti**, fino alle novità normative introdotte dalla **legge di bilancio 2027**, con un approccio sempre orientato all'impatto pratico sull'attività quotidiana. Grande attenzione è dedicata agli aspetti più critici della professione, come i **controlli ispettivi**, la gestione della **retribuzione** e degli **adempimenti contributivi**, i **licenziamenti** e la **contrattazione collettiva**, senza trascurare ambiti sempre più centrali come il **welfare aziendale** e i **sistemi premiali**.

Percorso Formativo si conferma così un percorso pensato per i Consulenti del Lavoro che cercano non solo aggiornamento, ma strumenti concreti per lavorare con maggiore consapevolezza e supporto operativo, anche grazie all'utilizzo strutturato dell'Intelligenza Artificiale.





Il **COMITATO SCIENTIFICO** del **Percorso Formativo**

I nostri contenuti sono progettati dal **Comitato Scientifico**
Centro Studi Lavoro e Previdenza per garantire il costante aggiornamento
in seguito alle sopravvenute evoluzioni normative, nell'ottica delle necessità
e delle prospettive dei Consulenti del Lavoro



Luca Caratti

Direttore Scientifico

Consulente del Lavoro in Vercelli



Luca Vannoni

Direttore Scientifico

Consulente del Lavoro in Crema



Evangelista Basile

Avvocato giuslavorista in Milano
Studio Ichino Brugnattelli e Ass.ti



Paola Bernardi Locatelli

Consulente del Lavoro in Bergamo



Alberto Bortoletto

Consulente del Lavoro in Padova



Marco Frisoni

Consulente del Lavoro in Como



Riccardo Giroto

Consulente del Lavoro in Treviso



Francesco Natalini

Consulente del Lavoro in Vercelli



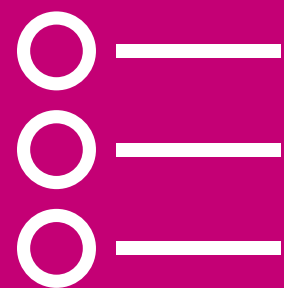
Alessandro Rapisarda

Consulente del Lavoro in Rimini

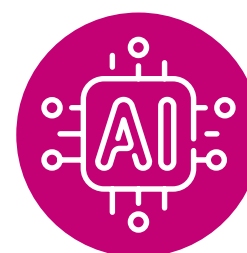


Cristian Valsiglio

Consulente del Lavoro in Monza e
Brianza



Il PROGRAMMA del Percorso Formativo 2026/2027



AI LAB

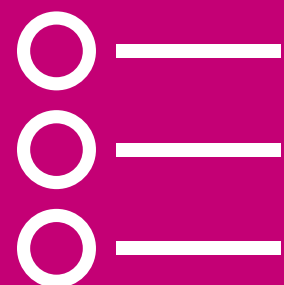
Sessioni pratiche integrate negli incontri del Percorso Formativo, dedicate all'utilizzo concreto dell'Intelligenza Artificiale nell'attività del Consulente del Lavoro. Insieme a professionisti esperti di AI, i partecipanti approfondiranno casi reali, **simulazioni operative** e tecniche di costruzione dei **prompt**, con un focus pratico e immediatamente applicabile all'operatività di Studio.

SETTEMBRE Web	OTTOBRE Web/Aula	NOVEMBRE Web	DICEMBRE Web	GENNAIO Web/Aula	FEBBRAIO Web	MARZO Web	APRILE Web	MAGGIO Web/Aula	GIUGNO Web	LUGLIO Web
Novità estive 2026 di maggior impatto per professionisti e imprese	 AI LAB Orario di lavoro in azienda, smart working e prestazioni esterne	 AI LAB Regolamenti aziendali vs contrattazione collettiva nella gestione dei rapporti di lavoro	Principi e gestione delle sanzioni amministrative nel rapporto di lavoro	 AI LAB Contrattazione collettiva e rapporti temporanei	Speciale adempimenti CU 2027	 AI LAB DURC, SIILS, SIAC, UNIMENS e agevolazioni contributive: controlli e criticità	FORUM WEB LAVORO Forum Web Lavoro 	 AI LAB Retribuzione del lavoratore: obblighi di trasparenza, ruolo della contrattazione collettiva e del professionista	 AI LAB Sistemi premiali individuali e collettivi e il ruolo del welfare aziendale	E-LEARNING Speciale giurisprudenza Le pronunce più rilevanti in materia di lavoro
	Rimborsi spese e tracciabilità: disciplina, controlli e rischi ispettivi  AI LAB	AI e nuove tecnologie nell'amministrazione del personale: applicazioni e nuove opportunità  AI LAB	Appalti e equivalenza contrattuale: obblighi e responsabilità operative	Legge di Bilancio 2027: novità per il lavoro		Pensioni: novità operative 2027  AI LAB		Licenziamenti individuali: interpretazioni giurisprudenziali e impatti operativi		

Il Comitato Scientifico si riserva di apportare delle variazioni al programma in base alle novità normative o interpretative

Crediti formativi

Consulenti del Lavoro: matura fino a **55 crediti formativi**, di cui **3 in materie obbligatorie**. Le differite sono accreditate. Le giornate in aula sono accreditate e consentono l'assolvimento dell'obbligo formativo in modalità frontale pari al 60%. Per le dirette web sarà richiesto l'accREDITAMENTO come Percorso Formativo Strutturato con l'obbligo di partecipazione del 70%: ai fini del rilascio dei crediti, è obbligatoria l'iscrizione all'evento anche sulla Piattaforma della Formazione Continua. Per i Commercialisti sono accreditate le dirette web, le differite e le giornate in aula; per gli Avvocati sono accreditate esclusivamente le giornate in aula.



Il **PROGRAMMA** dei **singoli incontri**

Il Percorso Formativo prevede **17 incontri** con uno spazio finale dedicato ai quesiti da **settembre 2026** a **luglio 2027** che garantiscono 12 mesi di formazione continua

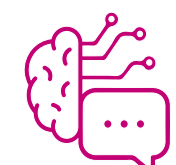
SETTEMBRE 2026

Novità estive 2026 di maggior impatto per professionisti e imprese

Novità normative dell'estate 2026

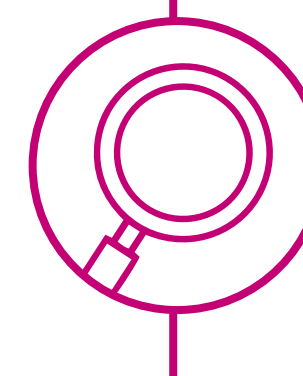
- Analisi dei provvedimenti legislativi emanati nel periodo estivo con impatto sulla gestione dei rapporti di lavoro
- Conversione in Legge Decreto 1° maggio: le novità
- Le novità in materia di assunzioni, incentivi, costo del lavoro e adempimenti contributivi
- Operatività piattaforma SIISL
- Trasparenza retributiva: i primi chiarimenti

Appuntamento extra



Esperto AI Risponde

Una sessione web dedicata ai quesiti per portare dubbi e casi operativi emersi relativi alla giornata di settembre. Analisi guidata con il supporto dell'AI e il confronto diretto con i relatori esperti. Soluzioni pratiche e immediatamente applicabili, che integrano competenza professionale e tecnologia.



**“Decreto Trasparenza retributiva:
criteri di riconoscimento dei superminimi”**
**Leggi l'approfondimento
di Dario Ceccato >>**

Orario di lavoro in azienda, smart working e prestazioni esterne

Orario di lavoro, riposi e gestione delle presenze

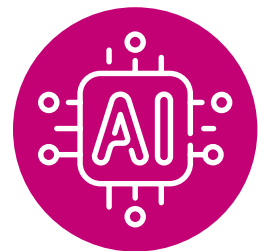
- Disciplina generale dell'orario di lavoro nel D.Lgs. n. 66/2003
- Riposo giornaliero, riposo settimanale, pause e ferie: obblighi del datore di lavoro, gestione documentale e riflessi sul Libro Unico del Lavoro
- Rilevazione delle presenze, timbrature e sistemi digitali di controllo
- Ruolo della contrattazione collettiva nella gestione della flessibilità

Smart working e lavoro da remoto

- Lavoro agile nella L. 81/2017: accordo individuale, alternanza tra lavoro interno ed esterno, poteri direttivi e diritto alla disconnessione
- Obblighi di comunicazione telematica, gestione delle giornate rese da remoto e coordinamento con presenze, assenze, permessi e straordinari
- Salute e sicurezza nel lavoro agile: informativa ai sensi dell'art. 22 della legge n. 81/2017 e obblighi di cooperazione del lavoratore
- Trattamento economico e normativo del lavoratore agile

Prestazioni esterne, trasferte e lavoratori senza orario predeterminato

- Trasferte, missioni e attività presso clienti o cantieri: gestione dell'orario, tempi di viaggio, reperibilità e rimborsi spese
- Lavoratori con autonomia organizzativa: deroghe dell'art. 17, comma 5, del D.Lgs. n. 66/2003 e criteri di gestione del LUL
- Prestazioni rese fuori sede e attività itineranti
- Rischi ispettivi nella gestione dell'orario



AI LAB

- Prompt efficaci per analizzare casi di orario di lavoro, smart working e prestazioni esterne
- Utilizzo di NORMOAI per elaborare accordi individuali e atti di lavoro
- Redazione assistita di regolamenti, accordi e policy aziendali mediante Normo.AI
- Creazione di checklist, FAQ e procedure operative con Normo.AI

Rimborsi spese e tracciabilità: disciplina, controlli e rischi ispettivi

Disciplina fiscale e contributiva dei rimborsi spese

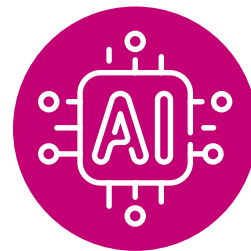
- Trasferte, trasferimenti e lavoratori itineranti: disciplina degli art. 51 e 95 TUIR e differenze operative
- Rimborso analitico, forfetario e misto: limiti di esenzione, documentazione richiesta e trattamento in busta paga
- Spese di vitto, alloggio, viaggio e trasporto: criteri di deducibilità per il datore di lavoro e imponibilità per il lavoratore
- Novità in materia di tracciabilità delle spese e riflessi sulle verifiche fiscali e contributive

Gestione documentale e controlli degli enti

- Obblighi documentali, conservazione delle pezze giustificative
- Controlli sulla corretta qualificazione delle somme erogate a titolo di rimborso
- Gestione digitale dei rimborsi spese
- Rapporti tra regolamenti aziendali, policy interne e disciplina fiscale dei rimborsi

Rischi ispettivi e casi operativi

- Disconoscimento del rimborso spese e riqualificazione in retribuzione imponibile: effetti contributivi e fiscali
- Rimborsi chilometrici: criteri ACI, utilizzo del veicolo personale e documentazione di supporto
- Gestione delle trasferte all'estero
- Analisi delle principali contestazioni ispettive e predisposizione della documentazione difensiva



AI LAB

- Prompt efficaci per analizzare la disciplina dei rimborsi spese e della tracciabilità
- Utilizzo di NORMOAI per elaborare accordi individuali e atti di lavoro
- Redazione assistita di regolamenti, accordi e policy aziendali mediante Normo.AI
- Creazione di checklist, FAQ e procedure operative con Normo.AI



**“Rimborsi spese e tracciabilità:
disciplina, controlli e rischi ispettivi”**

di Alberto Bortoletto

[Guarda il video >>](#)

Regolamenti aziendali vs contrattazione collettiva nella gestione dei rapporti di lavoro

Fonti del rapporto di lavoro e potere regolamentare del datore

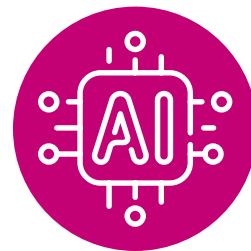
- Gerarchia delle fonti nel diritto del lavoro: legge, contrattazione collettiva, contratto individuale, usi aziendali e regolamenti interni
- Limiti al potere organizzativo e regolamentare del datore di lavoro ai sensi degli artt. 2086 e 2104 del Codice Civile e dell'art. 41 della Costituzione
- Efficacia dei regolamenti aziendali nei confronti dei lavoratori: modalità di adozione, pubblicità, conoscibilità e opponibilità
- Rapporti tra regolamento aziendale, contratto individuale e disciplina collettiva applicata in azienda

Ambiti di intervento dei regolamenti aziendali

- Regolamentazione di orario di lavoro, smart working, flessibilità, reperibilità e utilizzo degli strumenti aziendali nel rispetto del D.Lgs. n. 66/2003
- Policy aziendali in materia di utilizzo di posta elettronica, internet, dispositivi aziendali e sistemi informatici: collegamento con il GDPR e con l'art. 4 della legge n. 300/1970
- Regolamenti disciplinari e codice disciplinare: obblighi di affissione ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e coordinamento con il CCNL applicato
- Procedure interne per trasferte, rimborsi spese, welfare aziendale, benefit e strumenti di rendicontazione

Regolamenti aziendali e contrattazione collettiva di secondo livello

- Ripartizione delle competenze tra regolamento aziendale e accordo collettivo aziendale
- Contrattazione collettiva aziendale e territoriale ai sensi degli artt. 8 del D.L. n. 138/2011 e 51 del D.Lgs. n. 81/2015: soggetti legittimati, efficacia e ambiti di intervento
- Gestione tramite accordo collettivo di sistemi di organizzazione del lavoro
- Coordinamento tra regolamenti interni, contrattazione aziendale e CCNL applicato: tecniche di redazione, gestione delle sovrapposizioni e prevenzione del contenzioso



AI LAB

- Prompt efficaci per analizzare accordi aziendali e contratti di prossimità
- Utilizzo dell'AI per elaborare norme, CCNL, giurisprudenza e prassi
- Redazione assistita di accordi, verbali e testi di contrattazione
- Creazione di checklist e schemi operativi per la negoziazione



“Fringe benefit: le regole di quantificazione”

**Leggi l'approfondimento
di Stefano Rossetti >>**

AI e nuove tecnologie nell'amministrazione del personale: applicazioni e nuove opportunità

Intelligenza artificiale, dati e organizzazione dello studio professionale

- Inquadramento operativo dell'intelligenza artificiale generativa applicata alla consulenza del lavoro
- Utilizzo dell'AI nella gestione documentazione di prassi: criteri di verifica, controllo delle fonti e tracciabilità del risultato
- Profili privacy e protezione dei dati personali: GDPR e principi di minimizzazione
- Organizzazione interna dello studio: procedure, ruoli, autorizzazioni, policy di utilizzo e controllo umano sui contenuti prodotti con strumenti automatizzati

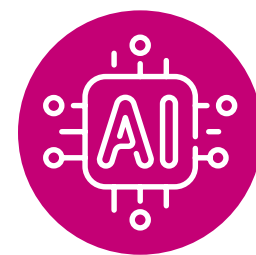
Automazione dei processi di amministrazione del personale

- Applicazioni dell'AI nella predisposizione di lettere di assunzione, informative, regolamenti, policy aziendali e comunicazioni ricorrenti al personale
- Supporto alla gestione paghe: controlli preliminari, anomalie, quadrature, coerenza tra LUL, UNIEMENS, presenze, assenze e voci retributive

- Strumenti digitali per l'analisi dei contratti collettivi: confronto tra istituti, verifica di minimi, indennità, maggiorazioni, scatti, mensilità aggiuntive e welfare contrattuale
- Utilizzo delle tecnologie nei rapporti con il cliente: reportistica, dashboard, check list operative e sistemi di monitoraggio degli adempimenti

Rischi, responsabilità e nuove competenze professionali

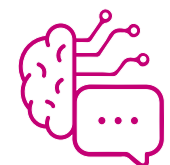
- Limiti dell'automazione nei processi consulenziali: errore, incompletezza, allucinazioni, aggiornamento normativo e necessità di validazione professionale
- Responsabilità del consulente del lavoro nell'utilizzo di strumenti digitali: controllo del dato, qualità dell'elaborazione e conservazione della documentazione utilizzata
- AI, controlli a distanza e strumenti di lavoro: collegamento con l'art. 4 della legge n. 300/1970, informativa ai lavoratori e possibili impatti organizzativi
- Costruzione di un metodo operativo: prompt professionali, archivi documentali, procedure interne, checklist di controllo e formazione continua dello studio



AI LAB

- Prompt efficaci per utilizzare l'AI nelle attività di amministrazione del personale
- Elaborazione con l'AI di norme, documenti e procedure operative
- Redazione assistita di comunicazioni, regolamenti e modulistica
- Creazione di workflow, checklist e strumenti operativi automatizzati

Appuntamento extra



Esperto AI Risponde

Una sessione web per approfondire i quesiti e i casi operativi emersi dopo gli incontri di novembre.

Confronto con i relatori ed elaborazione dei casi attraverso il supporto dell'AI, per analizzare le criticità e individuare le soluzioni più efficaci.

Indicazioni operative concrete, che uniscono l'esperienza dei professionisti alle potenzialità dell'intelligenza artificiale.

Principi e gestione delle sanzioni amministrative nel rapporto di lavoro

Principi generali del sistema sanzionatorio

- Fonti e principi della legge n. 689/1981: legalità, irretroattività, responsabilità, concorso di violazioni e criteri di determinazione della sanzione
- Maxi-sanzione per lavoro nero, violazioni in materia di LUL, prospetto paga, orario di lavoro e collocamento obbligatorio
- Diffida obbligatoria, diffida accertativa e poteri del personale ispettivo ai sensi del D.Lgs. n. 124/2004
- Verbale unico di accertamento e notificazione: contenuti essenziali, termini, pagamento in misura ridotta e strumenti di tutela

Gestione operativa delle contestazioni

- Analisi del verbale ispettivo: individuazione delle violazioni, soggetti obbligati, periodi interessati e importi contestati
- Regularizzazione delle violazioni sanabili e gestione dei termini assegnati dagli organi di vigilanza
- Scritti difensivi, audizione e ordinanza-ingiunzione: procedura prevista dalla legge n. 689/1981 e ruolo del consulente del lavoro
- Coordinamento tra sanzioni amministrative, recuperi contributivi, premi INAIL e possibili effetti fiscali

Prevenzione del rischio sanzionatorio

- Check list preventiva sugli adempimenti obbligatori: assunzioni, trasformazioni, cessazioni, LUL, prospetto paga, orario e sicurezza
- Sistemi interni di controllo documentale e tracciabilità delle scelte aziendali in caso di verifica ispettiva
- Gestione dei rapporti con INL, INPS, INAIL e altri enti di vigilanza: richieste documentali, accessi ispettivi e riscontri
- Costruzione di procedure operative per ridurre il rischio di irregolarità e gestire correttamente la fase successiva all'accertamento

Appalti ed equivalenza contrattuale: obblighi e responsabilità operative

Appalto, subappalto e corretta qualificazione del rapporto

- Nozione di appalto ai sensi dell'art. 1655 del Codice Civile e distinzione da somministrazione, distacco e interposizione illecita
- Organizzazione dei mezzi, assunzione del rischio d'impresa e autonomia dell'appaltatore nella gestione del personale impiegato
- Responsabilità solidale del committente ai sensi dell'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003 per trattamenti retributivi, contributivi e assicurativi
- Obblighi documentali nella gestione dell'appalto: contratto, DURC, idoneità tecnico-professionale, sicurezza e tracciabilità dei rapporti

Equivalenza contrattuale e trattamento economico

- Applicazione del trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore rispetto ai contratti collettivi comparativamente più rappresentativi
- Criteri di verifica dell'equivalenza contrattuale negli appalti: minimi tabellari, mensilità aggiuntive, maggiorazioni, ferie, permessi, malattia e welfare contrattuale
- Appalti pubblici e privati: clausole sociali, costo del lavoro, scelta del CCNL e coerenza tra oggetto dell'appalto e contratto applicato
- Giusta retribuzione D.L. 62/2026 ed equivalenza retributiva

Controlli, responsabilità e gestione operativa

- Verifiche preventive sul fornitore: regolarità contributiva, assetto organizzativo, autonomia gestionale e corretta applicazione del CCNL
- Procedure di monitoraggio durante l'esecuzione dell'appalto: documentazione periodica, controllo dei pagamenti e gestione delle anomalie
- Rischi di riqualificazione del rapporto, pseudo-appalto e somministrazione illecita
- Check list contrattuale e documentale per consulenti del lavoro, aziende committenti e imprese appaltatrici



**“Appalti e equivalenza contrattuale:
obblighi e responsabilità operative”**

di Francesco Natalini

[Guarda il video >>](#)

Contrattazione collettiva e rapporti temporanei

Disciplina dei rapporti a termine dopo le ultime riforme

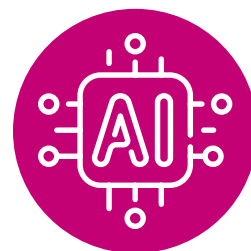
- Contratto a tempo determinato nel D.Lgs. n. 81/2015: durata massima, proroghe, rinnovi e regime delle causali
- Le causali individuate dalla contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015 e gli spazi di autonomia delle parti sociali
- Limiti quantitativi, diritti di precedenza e trattamento economico e normativo del lavoratore a termine
- Attività ispettiva e principali criticità nella gestione dei contratti temporanei

Somministrazione di lavoro e contrattazione collettiva

- La disciplina della somministrazione nel D.Lgs. n. 81/2015: limiti, divieti e condizioni di legittimità
- Ruolo della contrattazione collettiva nella determinazione dei limiti quantitativi e delle condizioni di utilizzo
- Parità di trattamento economico e normativo tra lavoratori somministrati e dipendenti dell'utilizzatore
- Obblighi documentali, responsabilità e controlli ispettivi nelle esternalizzazioni di personale

Ruolo del CCNL nella gestione dei rapporti temporanei

- Contratti stagionali, attività discontinue e ulteriori ipotesi di flessibilità disciplinate dalla contrattazione collettiva
- Clausole contrattuali su durata, causali, periodi di prova, trattamenti economici e istituti normativi
- Contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa e riflessi sulla legittimità dei rapporti di lavoro
- Analisi operativa delle principali clausole dei CCNL utilizzate nella gestione dei rapporti temporanei e delle relative criticità applicative



AI LAB

- Prompt efficaci per analizzare la disciplina dei rapporti di lavoro temporanei
- Utilizzo dell'AI la verifica di CCNL, norme, prassi e giurisprudenza
- Redazione assistita di contratti, clausole e documentazione operativa
- Creazione di checklist e schemi decisionali per la gestione dei rapporti



“Il contratto a termine per sostituzione di maternità e paternità”
Leggi l'approfondimento di Marco Tuscano >>

Legge di bilancio 2027: novità per il lavoro

Legge di Bilancio 2027

- Analisi delle disposizioni della Legge di Bilancio 2027 che impattano sulla gestione dei rapporti di lavoro subordinato
- Agevolazioni per lavoratori e datori di lavoro: requisiti di accesso, condizioni applicative e cumulabilità con altri incentivi
- Disposizioni in materia fiscale e i riflessi per l'amministrazione del personale
- Novità per la gestione dei rapporti di lavoro
- Interventi in materia pensionistica e contributiva

Incentivi ed esoneri contributivi per le assunzioni 2027

- Requisiti per beneficiare delle agevolazioni alle assunzioni
- Riconoscimento delle agevolazioni all'assunzione per il 2027
- Autoimpiego per avvio attività imprenditoriali e libero professionali
- Valutazione del regime "De Minimis"

Novità 2027 di inizio anno per l'amministrazione del personale

- Scadenza di regimi al 31 dicembre 2026
- Milleproroghe 2027: le disposizioni interessate in materia di lavoro
- Altre novità di inizio d'anno

Speciale Adempimenti CU 2027

Certificazione Unica 2027: struttura, soggetti obbligati e scadenze

- Quadro generale della Certificazione Unica 2027: soggetti obbligati, lavoratori dipendenti, assimilati, autonomi e percipienti interessati
- Termini di trasmissione telematica all'Agenzia delle Entrate e consegna ai percipienti: scadenze ordinarie, correttive e sostitutive
- Struttura della CU: dati anagrafici, fiscali, previdenziali, assistenziali, assicurativi e annotazioni obbligatorie
- Coordinamento tra CU, modello 770, prospetti paga, LUL, F24 e flussi UNIMENS

Redditi di lavoro dipendente e assimilati

- Compilazione dei dati fiscali: imponibile, ritenute, detrazioni, conguagli, bonus, addizionali regionali e comunali
- Dati previdenziali INPS e INAIL: imponibili contributivi, contributi trattenuti, gestione separata e posizioni assicurative
- Fringe benefit, welfare aziendale, premi di risultato, rimborsi spese e somme soggette a regimi fiscali particolari
- Gestione delle casistiche ricorrenti: rapporti cessati, più rapporti nell'anno, conguagli tardivi, incapacenza e operazioni straordinarie

Controlli finali, anomalie e responsabilità del sostituto

- Controlli preventivi di coerenza
- Errori frequenti nella compilazione della CU e gestione delle certificazioni correttive, sostitutive e annullate
- Regime sanzionatorio per omessa, tardiva o errata trasmissione della CU e ravvedimento operoso ove applicabile
- Check list operativa per la chiusura dell'adempimento e gestione della documentazione da conservare nello studio

DURC, SIILS, SIAC, UNIEMENS e agevolazioni contributive: controlli e criticità

Regolarità contributiva e sistemi di verifica

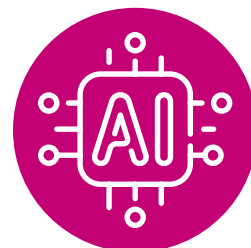
- DURC online: disciplina del D.M. 30 gennaio 2015, requisiti di regolarità contributiva e cause ostative al rilascio
- Verifiche INPS, INAIL e Casse Edili: esposizioni debitorie, sospensioni, rateazioni e contenzioso amministrativo
- ISAC e gli strumenti di analisi del rischio utilizzati dagli enti previdenziali nelle attività di vigilanza
- Effetti dell'irregolarità contributiva sulla fruizione di benefici normativi e contributivi ai sensi dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006

UNIEMENS: errori ricorrenti e gestione delle anomalie

- Struttura del flusso UNIEMENS e principali controlli effettuati dagli istituti previdenziali
- Errori contributivi, esposizioni non corrette e gestione delle regolarizzazioni mediante flussi di variazione
- Rapporti tra UNIEMENS, denunce contributive, LUL e certificazioni fiscali: controlli di coerenza e verifiche preventive
- Gestione delle note di rettifica, delle diffide e delle richieste di chiarimento formulate dall'INPS

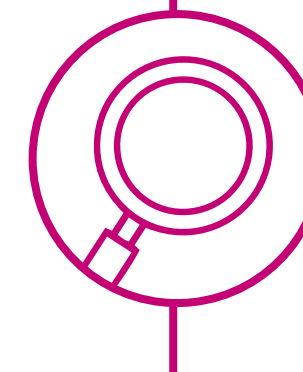
Agevolazioni contributive e rischi di recupero

- Requisiti generali per la fruizione degli incentivi contributivi: regolarità contributiva, rispetto delle norme sul lavoro, giusta retribuzione e contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa
- SIISL: quadro normativo, finalità e funzionamento della piattaforma
- Verifiche sugli incentivi all'assunzione e sulle misure di decontribuzione: assetti societari, incrementi occupazionali e divieti di cumulo
- Predisposizione check list documentali per la corretta gestione delle agevolazioni contributive



AI LAB

- Prompt efficaci per analizzare DURC, SIISL, SIAC, UNIEMENS e agevolazioni contributive
- Utilizzo dell'AI per lo studio di norme, prassi e documentazione amministrativa
- Redazione assistita di procedure, checklist e verifiche operative
- Analisi automatizzata di anomalie, requisiti e cause di decadenza dalle agevolazioni



“SIISL: prime indicazioni operative”

**Leggi l'approfondimento
di Francesca Zucconi >>**

Pensioni: novità operative 2027

Sistema pensionistico obbligatorio

- Regole per l'accesso pensionistico 2026
- Evoluzione del sistema pensionistico italiano dalla legge n. 335/1995 alle più recenti riforme previdenziali: metodo retributivo, contributivo e misto
- Pensione di vecchiaia e pensione anticipata: requisiti anagrafici e contributivi, adeguamento alla speranza di vita e regole di accesso
- Le principali forme di pensionamento anticipato: analisi della disciplina vigente e dei requisiti richiesti
- Cumulo contributivo, totalizzazione nazionale e ricongiunzione dei periodi assicurativi: vantaggi, limiti e valutazioni operative

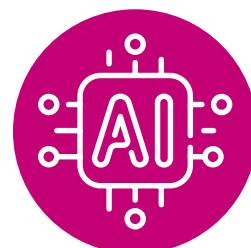
Gestione previdenziale del lavoratore

- Estratto conto contributivo e sistemazione delle posizioni assicurative: verifiche preliminari e gestione delle anomalie
- Accredito della contribuzione obbligatoria, figurativa, volontaria e da riscatto: effetti sul diritto e sulla misura della pensione

- Pensione e prosecuzione dell'attività lavorativa: disciplina della cumulabilità tra redditi da lavoro e trattamenti pensionistici
- Adempimenti del datore di lavoro e dello studio professionale nella fase di cessazione del rapporto per pensionamento

Previdenza complementare

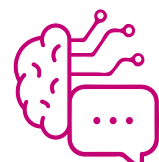
- Previdenza complementare: fondi negoziali, fondi aperti e piani individuali pensionistici alla luce della disciplina del D.Lgs. n. 252/2005
- Conferimento del TFR, contribuzione datoriale e contribuzione del lavoratore: aspetti operativi e riflessi previdenziali
- Nuove forme di adesione ai fondi pensione e recenti interventi normativi in materia di previdenza complementare
- Analisi delle principali circolari INPS e delle istruzioni operative che incidono sull'attività dei consulenti del lavoro



AI LAB

- Prompt efficaci per analizzare le novità pensionistiche del 2027
- Utilizzo dell'AI per elaborare e sintetizzare norme, circolari INPS e documenti di prassi
- Redazione assistita di schede operative, FAQ e comunicazioni ai clienti
- Creazione di checklist per la verifica dei requisiti e delle decorrenze

Appuntamento extra



Esperto AI Risponde

Un appuntamento online per condividere dubbi applicativi e approfondire i temi emersi durante gli incontri di marzo. Esame dei quesiti con il supporto dell'AI e il contributo dei relatori, per confrontarsi sulle soluzioni più efficaci. Risposte operative e spunti concreti, frutto dell'integrazione tra competenza specialistica e intelligenza artificiale.

APRILE 2027



FORUM WEB LAVORO

Evento digitale innovativo, concepito come una discussione aperta arricchita dagli interventi dei relatori.

L'incontro offrirà un confronto diretto, su temi di estrema attualità del panorama giuslavoristico, con i membri del Comitato Scientifico del Centro Studi Euroconference, per un momento di approfondimento e dialogo unico nel suo genere.



Retribuzione del lavoratore: obblighi di trasparenza, ruolo della contrattazione collettiva e del professionista

Costruzione della retribuzione tra legge e contrattazione collettiva

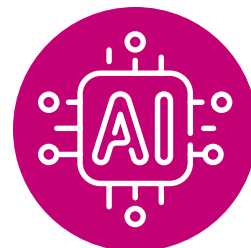
- Nozione di retribuzione nell'ordinamento lavoristico: art. 36 della Costituzione, art. 2099 del Codice Civile e ruolo della contrattazione collettiva
- Minimi tabellari e trattamento economico complessivo
- Superminimi individuali, assegni ad personam, elementi assorbibili e non assorbibili: criteri oggettivi di corresponsione
- Retribuzione diretta, indiretta e differita: ferie, mensilità aggiuntive, trattamento di fine rapporto e istituti contrattuali collegati

Trasparenza retributiva e nuovi obblighi informativi

- Direttiva (UE) 2023/970 e D.Lgs. n. 96/2026: finalità della riforma, ambito di applicazione e principali obblighi per i datori di lavoro
- Concetto di livello retributivo nel D.Lgs. n. 96/2026 e il confronto con la nozione di pay level prevista dalla Direttiva europea
- Obblighi informativi nella fase di assunzione e durante il rapporto di lavoro: informazioni retributive, criteri di progressione economica e diritto all'informazione dei lavoratori
- Sistemi di classificazione e valutazione professionale: criteri oggettivi, neutralità di genere e collegamento con gli assetti retributivi aziendali

Contrattazione collettiva, controlli e verifiche sulla corretta retribuzione

- Contratti collettivi comparativamente più rappresentativi e giusta retribuzione: verifiche sulla corretta applicazione del CCNL al rapporto di lavoro
- Inquadramento professionale, mansioni e trattamento economico: effetti dell'errata classificazione del lavoratore sul piano retributivo e contributivo
- Contenzioso in materia di retribuzione
- D.L. n. 62/2026 e nuove informazioni obbligatorie in busta paga: codice contratto, livello di inquadramento e strumenti di verifica della corretta applicazione del contratto collettivo



AI LAB

- Prompt efficaci per analizzare gli obblighi di trasparenza retributiva
- Utilizzo dell'AI per elaborare e sintetizzare norme, CCNL, prassi e giurisprudenza
- Redazione assistita di policy retributive, informative e documentazione aziendale
- Creazione di checklist per la verifica della conformità e degli adempimenti



“Retribuzione del lavoratore: obblighi di trasparenza, ruolo della contrattazione collettiva e del professionista”

di Riccardo Giroto

Guarda il video >>

Licenziamenti individuali: interpretazioni giurisprudenziali e impatti operativi

Motivi oggettivi nel licenziamento individuale

- Licenziamento per giustificato motivo oggettivo: novità giurisprudenziali
- Obbligo di repêchage, assetti organizzativi aziendali e oneri documentali nella gestione del licenziamento per ragioni economiche
- Licenziamento durante malattia, maternità, congedi, infortunio e ulteriori ipotesi di tutela legale del lavoratore
- Redazione della lettera di licenziamento: contenuti essenziali, motivazione, decorrenza del recesso e gestione del preavviso

Licenziamento disciplinare: procedure e adempimenti operativi

- Contestazione disciplinare e procedimento previsto dall'art. 7 della legge n. 300/1970: termini, garanzie difensive e adempimenti del datore di lavoro
- Licenziamento per motivi soggettivi: novità giurisprudenziali
- Assenza ingiustificata: dimissioni per fatti concludenti o licenziamento disciplinare?
- Licenziamento e accesso agli ammortizzatori sociali: ticket di licenziamento, NASpl e obblighi contributivi del datore di lavoro

Tutele applicabili e gestione del rischio

- Regimi sanzionatori previsti dal D.Lgs. n. 23/2015, dall'art. 18 della legge n. 300/1970 e dalla legge n. 604/1966: campo di applicazione e differenze operative
- Licenziamenti nulli, discriminatori, inefficaci e illegittimi: conseguenze economiche e reintegratorie per il datore di lavoro
- Conciliazioni in sede protetta ai sensi degli art. 410 e 411 c.p.c. e dell'art. 2113 del Codice Civile: opportunità e limiti operativi
- Check list documentale per la corretta gestione del recesso datoriale e la riduzione del rischio di contenzioso

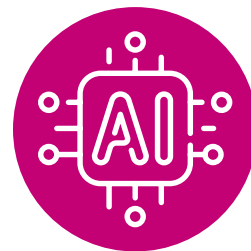
Sistemi premiali individuali e collettivi e il ruolo del welfare aziendale

Premi individuali, incentivi e retribuzione variabile

- Sistemi incentivanti individuali: premi di risultato individuali, MBO, bonus discrezionali e premi correlati a obiettivi quantitativi e qualitativi
- Retribuzione variabile e principi di determinabilità della retribuzione ai sensi degli artt. 2099 e 2103 del Codice Civile
- Superminimi, ad personam, una tantum e premi individuali: differenze giuridiche, criteri di assorbibilità e riflessi contributivi
- Profili fiscali e previdenziali dei sistemi premianti: imponibilità, principio di onnicomprensività dell'art. 51 del TUIR e gestione nel Libro Unico del Lavoro

Premi collettivi e contrattazione aziendale

- Disciplina dei premi di risultato prevista dall'art. 1, commi 182-190, della legge n. 208/2015 e successive modificazioni
- Contrattazione collettiva aziendale e territoriale ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015: requisiti soggettivi e procedure di deposito degli accordi



AI LAB

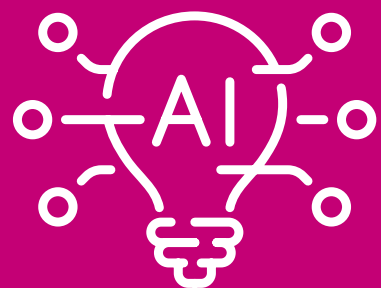
- Prompt efficaci per progettare sistemi premiali e piani di welfare aziendale
- Utilizzo dell'AI per analizzare norme, CCNL, prassi e regolamenti
- Redazione assistita di regolamenti, accordi e piani di incentivazione
- Automazioni per la gestione dei sistemi premiali e del welfare aziendale

- Indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione: costruzione degli obiettivi e misurazione degli incrementi
- Regime fiscale agevolato dei premi di risultato, conversione in welfare aziendale e adempimenti operativi per aziende e consulenti

Welfare aziendale come strumento di politica retributiva

- Welfare aziendale e art. 51 TUIR: beni, servizi e prestazioni esclusi dalla formazione del reddito di lavoro dipendente
- Piani welfare unilaterali e contrattati: differenze operative, vantaggi fiscali e rapporti con la contrattazione collettiva
- Flexible benefit, assistenza sanitaria, previdenza complementare, istruzione, trasporto pubblico e sostegno alla genitorialità: disciplina e limiti di esenzione
- Costruzione di un piano integrato di compensation & benefit: coordinamento tra premi monetari, welfare aziendale, fringe benefit e politiche di retention del personale





L'**EVOLUZIONE** della **formazione professionale** integrata con l'**INTELLIGENZA ARTIFICIALE**

AI LAB

I laboratori AI portano l'Intelligenza Artificiale dentro l'operatività quotidiana di Studio attraverso casi reali, **simulazioni pratiche** e **analisi normative** assistite. Durante le sessioni, l'AI supporta la comprensione delle novità giuslavoristiche, la generazione di **checklist operative** e la gestione di quesiti concreti dei partecipanti. Un approccio applicativo pensato per trasformare teoria e aggiornamento in strumenti immediatamente utilizzabili dal Professionista.

DOCUMENTAZIONE OPERATIVA AI

Strumenti immediatamente utilizzabili nell'attività di Studio per favorire un **utilizzo più concreto dell'AI** nella pratica quotidiana. Ogni incontro mette a disposizione **prompt** professionali pronti all'uso, **FAQ** operative, **checklist** costruiti sui temi trattati. Completano il materiale infografiche, schemi di sintesi e schede di approfondimento progettate per facilitare la consultazione e l'applicazione pratica.

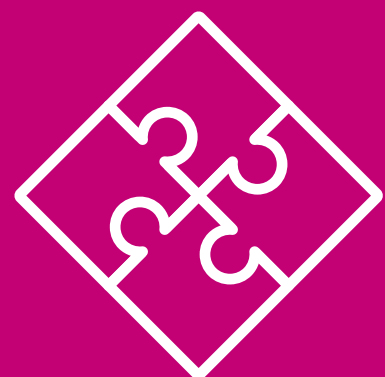
WEBINAR ESPERTO AI RISPONDE

3 sessioni dedicate in cui i partecipanti condividono dubbi operativi per analizzarli con il supporto dell'**AI** e la **guida dei relatori**, per trasformarli in soluzioni pratiche integrando competenza professionale e tecnologia.

E-LEARNING DALL'AI ALLA PRATICA PROFESSIONALE

Tre ore di formazione accreditata in modalità e-learning dedicate all'utilizzo concreto dell'AI. Il percorso approfondisce **opportunità** e **applicazioni pratiche** dell'AI, con focus su strumenti operativi, casi d'uso e **best practice** per supportare il Consulente del Lavoro nelle attività quotidiane.

Una **nuova modalità di formazione** pensata per rendere l'Intelligenza Artificiale un supporto concreto all'attività del Consulente del Lavoro. Un approccio pratico e **interattivo** che unisce sessioni applicative, **strumenti operativi** e contenuti immediatamente utilizzabili nello Studio. Dall'interazione durante gli incontri ai materiali di supporto, ogni elemento è progettato per offrire **soluzioni pratiche** e favorire un utilizzo più consapevole dell'AI, trasformando aggiornamento e formazione in un reale **vantaggio competitivo**.



L'ESPERIENZA FORMATIVA costruita attorno al **Professionista**

12 MESI DI FORMAZIONE

I **17 incontri**, in programma da settembre 2026 a luglio 2027, garantiscono una formazione continua sui temi più rilevanti per la professione, con la possibilità di seguire anche le **differite accreditate** per mantenere la massima flessibilità senza rinunciare ai crediti formativi.

INCONTRO FORUM WEB LAVORO

Un incontro in modalità digitale, dalla **formula innovativa**, dove i lavori si sviluppano come discussione aperta sui **temi emergenti e nuove prospettive** del mondo giuslavoristico, tramite il **confronto diretto** dei componenti del Comitato Scientifico di Centro Studi Lavoro e Previdenza.

E-LEARNING IN DEONTOLOGIA

3 ore e-learning che consentiranno di acquisire i **crediti formativi** richiesti annualmente in materia di **ordinamento, deontologia e tariffe**.

3 APPUNTAMENTI IN AULA

Partecipa a **3 giornate intere in sede congressuale** nelle sessioni di ottobre, gennaio e maggio, con confronto diretto con i docenti del Comitato Scientifico: le sessioni accreditate garantiscono l'assolvimento dell'**obbligo formativo in modalità frontale** pari al 60%.

APPUNTAMENTO E-LEARNING

Fruizione di una sessione in **modalità e-learning**, sulla giurisprudenza, con le pronunce più rilevanti in materia di lavoro.

NEWS LAVORO LIVE

Il servizio di **aggiornamento** quindicinale in diretta il mercoledì dalle ore 14.30 alle 15.30 (disponibile anche in differita) con i professionisti del **Comitato Scientifico** di Centro Studi Lavoro e Previdenza.