

# Rassegna Stampa

di Lunedì 2 marzo 2026



**Centro Studi C.N.I.**

# Sommario Rassegna Stampa

| <b>Pagina</b>   | <b>Testata</b>                   | <b>Data</b> | <b>Titolo</b>   | <b>Pag.</b> |
|---|----------------------------------|-------------|---|-------------|
| <b>Rubrica Information and communication technology (ICT)</b> |                                  |             |   |             |
| 1+21  | Corriere della Sera              | 02/03/2026  | <i>AI, il pericoloso piano di Thiel (M.Gabanelli/M.Gaggi)</i>                       | 3           |
| <b>Rubrica Previdenza professionisti</b>                      |                                  |             |   |             |
| 19  | Il Sole 24 Ore                   | 02/03/2026  | <i>Contributi tra Casse e Inps, quando conviene la ricongiunzione (A.Orlando)</i>   | 6           |
| <b>Rubrica Lavoro</b>   |                                  |             |   |             |
| 1+12  | Il Sole 24 Ore                   | 02/03/2026  | <i>Cambia il valore della carriera: piu' spazio a tempo e benessere (S.Uccello)</i> | 9           |
| <b>Rubrica Politica</b>                                       |                                  |             |   |             |
| 1+5   | Il Sole 24 Ore                   | 02/03/2026  | <i>ORA IL PERICOLO E' LA STAGFLAZIONE (S.Manzocchi)</i>                             | 11          |
| <b>Rubrica Altre professioni</b>                              |                                  |             |   |             |
| 1+18  | Il Sole 24 Ore                   | 02/03/2026  | <i>Fusioni e ingressi: gli studi inseguono nuove strategie (M.Carbonaro)</i>        | 12          |
| 24  | L'Economia (Corriere della Sera) | 02/03/2026  | <i>CON LA MOSSA NEGLI USA AWOCATI GLOBAL ELITE (I.Trovato)</i>                      | 14          |
| <b>Rubrica Università e formazione</b>                        |                                  |             |   |             |
| 17  | Il Sole 24 Ore                   | 02/03/2026  | <i>Valutazione degli atenei estesa a competenze e lavoro dei laureati (E.Bruno)</i> | 15          |
| <b>Rubrica Normative e Giustizia</b>                          |                                  |             |   |             |
| 24+30   | Il Sole 24 Ore                   | 02/03/2026  | <i>La consulenza tecnica sospende il processo civile (G.Tona)</i>                   | 17          |



**DATAROOM**

## AI, il pericoloso piano di Thiel

di **Milena Gabanelli**  
e **Massimo Gaggi**

L'intelligenza artificiale che governa il mondo. Il piano di Peter Thiel. Ha un patrimonio di 25 miliardi e contratti in 40 Paesi.

a pagina 21

# L'AI che governa il mondo Il piano di Peter Thiel

**PATRIMONIO DA 25 MILIARDI E I SUOI UOMINI NEL GOVERNO TRUMP  
CON PALANTIR FA SORVEGLIANZA DI MASSA: CONTRATTI IN 40 PAESI  
IDEOLOGO DELLA TECNOCRAZIA, PAVENTA L'ARRIVO DELL'ANTICRISTO**

di **Milena Gabanelli** e **Massimo Gaggi**

Quando si parla dell'influenza dei big della tecnologia Usa in politica, si pensa sempre a Elon Musk, per l'enorme ricchezza, il ruolo di punta avuto per mesi nel governo Trump, il peso geopolitico della rete satellitare Starlink. In realtà c'è un altro imprenditore miliardario della Silicon Valley che sta avendo un ruolo ben più stabile e penetrante: Peter Thiel. Di lui si parla meno perché, amante della segretezza, preferisce muoversi nell'ombra. Compagno di strada, ma anche avversario di Musk (nel 2000 hanno costruito insieme PayPal, poi la rottura, nel 2024 si sono ritrovati per sostenere Trump) è stato meno notato dal grande pubblico anche per motivi oggettivi: non finanzia Trump, non si fa vedere al suo fianco, e la ricchezza personale, benché enorme, lo colloca nelle retrovie. Ha chiuso il 2025 con un patrimonio di circa 25 miliardi di dollari, col quale *Forbes* lo mette al 40esimo posto tra i miliardari Usa.

### L'ideologo nell'ombra

I motivi di fondo per i quali di Thiel si è parlato poco sono, però, quelli che lo rendono il personaggio più influente. E anche potenzialmente pericoloso per il sistema democratico americano, che considera incompatibile con la libertà. Per lui la libertà è soprattutto

quella dell'imprenditore. E deve essere assoluta. Giudica i sistemi parlamentari obsoleti: meglio un governo di tecnocrati competenti assistiti dall'intelligenza artificiale che l'estenuante ricerca di compromessi. Considera la concorrenza devastante per il progresso tecnologico. Meglio i monopoli. Questa è l'ideologia sviluppata fin dai tempi dell'università (anni Ottanta). Dopo le lauree alla Stanford University in filosofia e giurisprudenza ha lavorato nei tribunali, nella finanza per Credit Suisse e a Washington come assistente parlamentare. Quando è giunto alla conclusione che navigando nel mondo amministrativo e della giustizia non avrebbe potuto soddisfare la voglia di cambiare il mondo e arricchirsi, è approdato nella Silicon Valley. Al contrario degli altri miliardari delle Big Tech, che cercano soprattutto vantaggi economici per le loro aziende, lui è un ideologo con una precisa agenda politica: l'instaurazione di un regime tecno-autoritario. Aveva già provato a imporla 10 anni fa quando si schierò, unico nella Silicon Valley, a fianco di Trump, che dopo l'elezione se lo portò alla Casa Bianca. Ben presto liquidato: premeva per misure liberticide che apparvero troppo radicali al Trump del primo mandato.

### I suoi uomini alla Casa Bianca

Stavolta Thiel è tornato in politica in modo più programmato. I soldi li ha usati per fi-



nanziare le campagne elettorali dei suoi uomini di riferimento nella destra. Soprattutto JD Vance, una sua creatura: ha lavorato nel fondo d'investimento di Thiel che, poi, ha sborsato 15 milioni di dollari per farlo diventare senatore dell'Ohio. Infine Thiel, insieme a Musk, ha convinto Trump a scegliere Vance come vice. Oggi è il suo uomo per il futuro dell'America. Ce l'ha fatta anche a mettere radici nell'amministrazione Trump piazzando i fedelissimi nei nodi che lui considera cruciali: Jacob Helberg, sottosegretario per la crescita economica, energia e ambiente; Jim O'Neill, viceministro della Sanità; Michael Kratsios, direttore dell'ufficio per le politiche scientifiche e tecnologiche; David O. Sacks, consigliere speciale per le criptovalute e Intelligenza artificiale. Mentre Shyam Sankar, da capo ufficio ricerche di Palantir è diventato consulente al Pentagono. Thiel conta molto sul ruolo strategico delle sue imprese: soprattutto Palantir.

### La potenza di Palantir

Palantir è il cuore del sistema: una sofisticatissima piattaforma di raccolta e analisi dei dati estesa a tutti i campi. Thiel l'ha fondata nel 2003 con un ristretto gruppo di amici di provata fede: Nathan Gettings, Joe Lonsdale e Stephen Cohen, e il compagno d'università Alex Karp, tuttora amministratore delegato. L'azienda attrae l'attenzione della Cia, sempre alla ricerca delle tecnologie di osservazione e spionaggio più avanzate, e con la start up In-Q-Tel diventa socio di minoranza di Palantir, che in questo modo acquista credibilità davanti ai governi. E si vede aprire gli archivi del governo americano.

Palantir ha sviluppato negli anni potenti strumenti di analisi di quantità sterminate di dati, pubblici e segreti. Con la sua capacità di incrociare informazioni tratte da un gran numero di fonti (patenti, assistiti con la sanità Medicaid, informazioni commerciali, acquisti online o con carta di credito, dati fiscali, cellule telefoniche e Gps per individuare percorsi, lettura di targhe e molto altro), Palantir fornisce strumenti di analisi, ma anche predittivi al Pentagono, alla Cia, Fbi, Nsa, forze armate e servizi segreti di Paesi alleati, a partire da Israele, a cui fornisce il sistema che individua i bersagli da colpire a Gaza. Nella società americana l'Ice fa un uso a tappeto di questa piattaforma per individuare persone sospettate di essere immigrati clandestini, incrociando dati sui loro comportamenti.

### I clienti

Palantir non rivela come funziona la piattaforma e dove viene impiegata la sua tecnologia, ma afferma che è stata essenziale in funzione antiterrorismo. Non ci sono conferme, ma si ritiene che molte missioni, da quella con la quale gli americani hanno eliminato Osama bin Laden, al colpo inferto dai servizi israeliani alla dirigenza hezbollah in Libano facendo esplodere simultaneamente i cellulari di centinaia di capi, siano state basate su tecnologia Palantir. Sistemi utilizzati anche dalle agenzie sanitarie: da Fda al Servizio sanitario pubblico inglese per la gestione dei dati clinici. La società ha contratti di fornitu-

ra con industrie di 40 Paesi: dal gruppo farmaceutico tedesco Merck, alla francese Sanofi, Boeing, Airbus, Google, Walmart, Nvidia, Ferrari, Unicredit. E i profitti di Palantir crescono, così come il potere di Thiel. Quando un software diventa indispensabile in settori cruciali, smettere di usarlo è complicato. E se uno Stato o le sue istituzioni basano le decisioni su quel software, chi lo fornisce ha un peso reale sulla scelta.

### Il futuro della guerra

La società di venture capital di Peter Thiel, Founders Fund, è l'investitore di riferimento di Anduril, la start up che sviluppa armi autonome, governate dall'intelligenza artificiale. Ma anche azionista di Anthropic, il cui sistema di Claude può essere usato per sviluppare armi in grado di uccidere senza controllo umano. Scenario a cui il ceo di Anthropic Dario Amodei ha detto no, rimettendoci i contratti con Pentagono. Founders Fund finanzia Arkham intelligence, una piattaforma che fonde la tecnologia blockchain con la sorveglianza: lo scopo è quello di identificare chi c'è dietro ai portafogli digitali per trasformare le informazioni in prodotti commerciali. «Nella logica di Thiel la privacy è una risorsa, chi la controlla detiene il potere», scrive Luca Ciarrocca in *L'anima nera della Silicon Valley* (ed. Fuoriscena). Attraverso un labirinto di veicoli societari investe in Seasteading Institute, che promuove comunità autonome per ricchi fuori dalla sovranità statale, nel mezzo dell'oceano. In Unity Biotechnologies finanzia progetti legati a terapie geniche per allungare la vita fino a 120 anni.

### Ossessioni e Anticristo

Fin dal 2006 Thiel ha creato attraverso una sua fondazione, Dialog, un cenacolo nel quale periodicamente si riuniscono per discutere nella più assoluta segretezza (chi ha rotto questo vincolo è stato estromesso) un centinaio di esponenti influenti di vari mondi: politici, uomini d'affari, tecnologi, giuristi. Ossessionato dalla sicurezza, è diventato cittadino anche della Nuova Zelanda perché pensa che, in caso di vittoria del Sud del mondo, queste isole lontane e autosufficienti, potrebbero diventare l'ultimo rifugio per i miliardari dell'Occidente. L'ultima ossessione è quella paventata nelle sue recenti conferenze segrete: l'arrivo dell'Anticristo. Capire chi è Thiel, più che una curiosità, è una necessità.

Dataroom@corriere.it

© RIPRODUZIONE RISERVATA



PETER THIEL



Corriere.it

Guardate il video sul sito del «Corriere della Sera» nella sezione Dataroom con gli approfondimenti di data journalism



**Peter Thiel**



58 anni

Laureato in filosofia e giurisprudenza alla Stanford University



Patrimonio stimato 2025

**25 miliardi di \$**

Prime attività:

- assistente di un giudice federale
- trader in Credit Suisse
- ghostwriter al Congresso



2000

Fonda **PayPal** con **Elon Musk**, poi rivenduta a eBay



2003

Crea **Palantir**, sofisticata piattaforma di raccolta e analisi dati per governi e servizi segreti



2016

L'unico sostenitore di **Trump** della Silicon valley



2021

Finanzia **JD Vance** nella corsa a senatore dell'Ohio e nel 2024 lo sostiene come vice di Trump

## Palantir



AD e cofondatore **Alex Karp**



Raccolta e gestione di dati

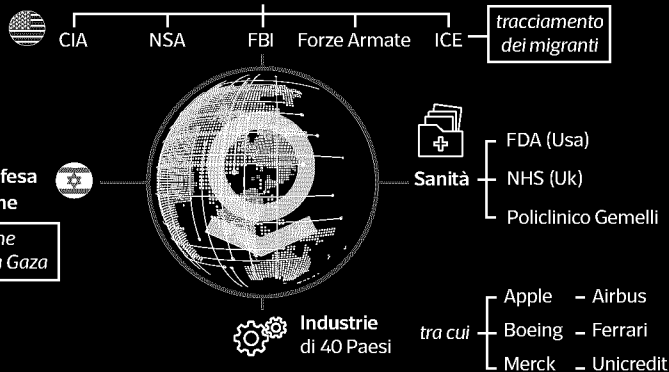


Strumenti predittivi e di analisi



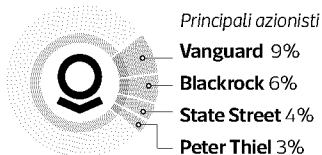
AI

### Contratti di fornitura con



### Le società di Thiel

Sede: **Palantir Technologies Inc.**  
Miami



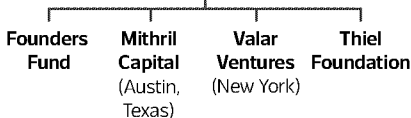
Capitalizzazione: **325 miliardi di \$**

### THIEL

Sede legale: **Thiel Capital**

Delaware

**Holding di famiglia** a cui fanno capo



Sede legale: **RIVENDELL**  
Delaware **Rivendell Trust**

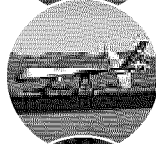
Archipelago di trust e veicoli societari con nome **Rivendell** utilizzati da Thiel per singoli investimenti

### Gli investimenti



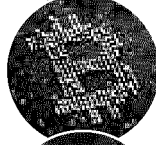
#### Anduril Industries

Start up che sviluppa armi governate dall'AI



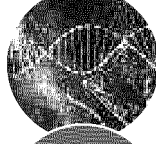
#### Anthropic

Il sistema Claude può essere usato per sviluppare armi senza controllo umano



#### Arkham Intelligence

Controlla la privacy identificando chi muove i flussi di criptovalute



#### Unity Biotechnology

Progetti per allungare la vita fino a 120 anni



#### Seasteading Institute

Isolotti di comunità sovrane in mezzo all'oceano

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

159329



# Contributi tra Casse e Inps, quando conviene la ricongiunzione

**Gestione separata.** Dopo la circolare che ha ammesso l'uso dello strumento, le valutazioni sugli effetti per l'accesso alla pensione e l'entità dell'assegno

## Antonello Orlando

La ricongiunzione dei contributi previdenziali sparsi tra la Gestione separata dell'Inps e le Casse attrae i professionisti. Infatti, alla luce del nuovo orientamento espresso dall'Inps con la circolare 15/2026 che ha autorizzato l'utilizzo di questo istituto anche per la Gestione separata, la ricongiunzione dei contributi previdenziali è una possibilità interessante per i professionisti perché ha dei profili di convenienza, soprattutto nel caso di accentramento dei contributi presso la Cassa di categoria.

## Le indicazioni Inps

In passato, la Gestione separata Inps è stata esclusa dall'ambito di applicazione delle norme in materia di ricongiunzione dei contributi.

Pertanto, nel corso degli ultimi dieci anni, molti professionisti hanno utilizzato il cumulo contributivo, introdotto appunto nel 2016, perché è sempre gratuito (mentre la ricongiunzione può avere un onere per il lavoratore che la aziona) e si rivolge a tutte le tipologie di contributi: abbraccia tutte le gestioni Inps e tutte le Casse professionali, fatta eccezione solo per Enasarco.

Tuttavia, vari professionisti hanno comunque provato a utilizzare la ricongiunzione prevista dalla legge 45/1990 per trasferire i contributi versati nella Gestione separata Inps nella propria Cassa di appartenenza.

Ciò ha innescato un vasto contenzioso, che la giurisprudenza ha risolto riconoscendo il diritto alla ricongiunzione presso la Cassa di iscrizione del libero professionista.

Ora questo orientamento è stato recepito dall'Inps con la circolare 15/2026, che detta istruzioni per la ricongiunzione: sia in uscita, dalla Gestione separata verso le Casse professionali, sia in entrata, per accentrare i contributi versati nella propria Cassa ordinistica di appartenenza presso la Gestione separata. La circolare non consente però la ricongiunzione dei contributi versati nella Gestione separata da o verso le altre Gestioni Inps.

La ricongiunzione dei periodi assicurativi ai fini previdenziali per i liberi professionisti deve sempre riguardare tutti i periodi contributivi, fatta eccezione per quelli già oggetto di ricongiunzione o utilizzati a favore dell'assicurato (ad esempio per liquidare una pensione). I periodi maturati in altre forme previdenziali se non sovrapposti si sommano all'anzianità contributiva dell'ente accentrante ai fini del diritto pensionistico, mentre i periodi coincidenti con quelli maturati nell'ente accentrante mantengono valore ai fini della misura della pensione.

L'onere, fiscalmente deducibile, si determina applicando il metodo basato sull'ultimo reddito nella posizione da trasferire; dal calcolo di tale onere occorre sottrarre il valore dei contributi trasferiti, rivalutati con un tasso annuo del 4,5% (con possibilità che l'onere si azzeri).

## I vantaggi

L'utilizzo dell'istituto della ricongiunzione presenta dei profili di convenienza per i professionisti che decidono di concentrare i contributi presso la Cassa ordinistica: i vantaggi si declinano sul piano dell'accesso alla pensione e nei termini del futuro trattamento.

Sotto il profilo dei vantaggi per l'anzianità contributiva va ricordato come molti lavoratori autonomi, prima di conseguire l'abilitazione che li inserirà a pieno titolo fra gli iscritti alla propria Cassa, iniziano a lavorare aprendo una partita Iva e versano i contributi per questo periodo di attività presso la Gestione separata, aperta a tutti i lavoratori autonomi privi di Cassa (come i consulenti aziendali, manageriali o anche gli informatici).

Quando poi il professionista si abilita, passa alla Cassa di categoria; e qui occorre considerare che sono previsti accessi pensionistici anticipati con criteri spesso differenti da quelli dell'Inps: per i consulenti del lavoro la pensione di vecchiaia anticipata arriva a 60 anni di età con 40 di contributi, per gli avvocati già in attività al 2024 con 62 anni di età e 40 di contributi, mentre i commercialisti potrebbero andare in pensione con soli 38 anni di contributi e almeno 61 anni di età.

La ricongiunzione consente di trasferire i contributi nella Cassa, incrementando l'anzianità contributiva per utilizzare questi accessi pensionistici anticipati, computando da quest'anno anche gli anni in Gestione separata che prima non si potevano impiegare a questo fine. È vero che il cumulo consentiva già la valorizzazione



di questi anni, ma va ricordato come la pensione anticipata in cumulo sia accessibile solo con i requisiti Inps, che, per un uomo, nel 2026, richiedono 42 anni e 10 mesi di contributi con tre mesi di finestra. Si tratta di una differenza che arriva a più di quattro anni rispetto alle pensioni delle Casse, che peraltro consentono, di nor-

ma, anche di proseguire l'attività lavorativa e cumulare reddito professionale e pensione senza interruzioni. L'altro margine di convenienza della ricongiunzione riguarda il calcolo della futura pensione. Infatti, molte Casse, come Enpacl (l'ente dei consulenti del lavoro) o Inpgi (Cassa dei giornalisti), prevedono che il

montante contributivo trasferito alla Cassa dalla Gestione separata e rivalutato al 4,5% annuo (tasso spesso superiore a quello di effettiva rivalutazione dei contributi), una volta azzerato l'onere teorico di ricongiunzione, incrementi il montante pensionistico e dunque la futura pensione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

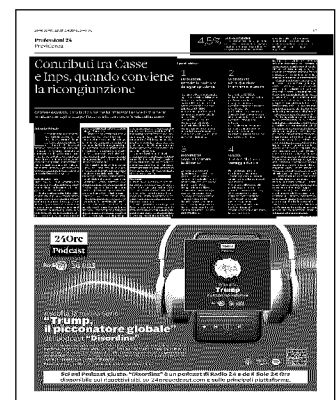
4,5%

#### LA RIVALUTAZIONE

È il tasso annuo in base al quale va calcolato l'interesse di cui migliorare l'ammontare dei contributi che vengono trasferiti da una forma

previdenziale all'altra (spesso superiore all'effettivo tasso di rivalutazione dei contributi applicabile). Lo prevede la legge 45/1990.

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



159329



## I punti chiave

1

### L'EVOLUZIONE

#### Recepita la posizione della giurisprudenza

In origine la Gestione separata Inps è stata esclusa dall'ambito di applicazione delle norme in materia di ricongiunzione dei periodi assicurativi, previste dalla legge 45/1990. Tuttavia, molti professionisti hanno comunque tentato di utilizzare l'istituto e la Cassazione nel 2019 ha riconosciuto il diritto del professionista di chiedere la ricongiunzione dei contributi presso la Cassa. L'Inps, con la circolare 15/2026, ha recepito questo orientamento.

2

### LA CIRCOLARE

#### Ricongiunzione in entrata e in uscita

La circolare 15/2026 dell'Inps fornisce indicazioni per l'esercizio della ricongiunzione tra la Gestione separata e le Casse previdenziali dei professionisti sia in entrata (verso la Gestione separata) che in uscita (dalla medesima Gestione verso gli Enti privati). La circolare non consente però la ricongiunzione dei contributi versati nella Gestione separata da o verso le altre Gestioni Inps.

3

### LE CONDIZIONI

#### Occorre includere tutti i periodi

La ricongiunzione deve riguardare, tutti e per intero, i periodi di contribuzione maturati presso le altre forme previdenziali, con l'esclusione di quelli già oggetto di ricongiunzione o utilizzati a favore del professionista (ad esempio per la pensione). La ricongiunzione è onerosa: l'importo (fiscalmente deducibile) va determinato secondo le regole generali: si ricorda che vanno sottratti i contributi trasferiti, rivalutati del 4,5% all'anno.

4

### I CALCOLI

#### Trasloco alla Cassa, vantaggi a due vie

Per i professionisti che decidono di concentrare i contributi presso la Cassa di categoria si profilano vantaggi su due fronti:

- sul piano dell'accesso alla pensione, perché le Casse prevedono accessi anticipati, che ora possono essere raggiunti anche contando sui contributi versati alla Gestione separata;
- sul piano del calcolo del trattamento, perché i contributi trasferiti aumentano la futura pensione.

**RAPPORTO CENSIS****Cambia il valore della carriera: più spazio a tempo e benessere**

Per il 55,1% dei lavoratori la carriera non è una priorità di vita, lo è invece per il 33,8 per cento. Quattro occupati su dieci considerano il lavoro più come un obbligo che come una passione. La maggior parte dei dipendenti si aspetta che l'azienda si impegni per il suo benessere. Sono alcuni dati del nono Rapporto sul welfare aziendale realizzato da Censis in collaborazione con Eudaimon.

Serena Uccello — a pag. 12

# La carriera? Non è più una priorità. Vincono tempo e benessere

**Rapporto Censis.** Cambia il valore attribuito al lavoro che ha un ruolo ridimensionato. Spazio al welfare per migliorare la qualità della vita

**Serena Uccello**

Se c'è un aggettivo che non può più connotare il lavoro, questo aggettivo è "totalizzante". Oggi il lavoro costituisce uno strumento, ovvero una fonte di reddito, ma non è più totalizzante, non connota più l'identità e non è l'obiettivo prioritario. La centralità è ora lasciata al tempo, o meglio alla disponibilità del tempo, alla possibilità di poterne disporre per sé e per il proprio benessere. Di conseguenza il welfare, come nel caso della retribuzione, ha valore se può essere lo strumento per raggiungere questo benessere. Tutto questo emerge con nitidezza dal nono Rapporto sul welfare aziendale realizzato da Censis in collaborazione con Eudaimon, leader nei servizi per il welfare aziendale, con il contributo di società del calibro di Campari, Credem, Edison e Michelin.

**I numeri del cambiamento**

Che ci fosse in atto una ridefinizione delle priorità era già nell'aria da un po', almeno dall'esperienza pandemica, tuttavia, la novità di quest'ultima rilevazione sembra essere la portata di questo downshifting. Ecco al-

lora che per il 55,1% dei dipendenti la carriera non è una priorità di vita, lo è invece per il 33,8%, l'11,1% è invece incerto. Il dato già chiaro diventa ancora più inconfutabile se si aggiunge che il 44,7% degli occupati considera il lavoro più come un obbligo che come una passione. È vero che il 42,7% non è d'accordo, tuttavia la quota di chi non ha un'opinione precisa, 12,6%, è tale che l'aspetto della disillusione è prevalente. Non a caso se si considera il piano motivazionale lo studio registra come capiti a quasi il 47% dei lavoratori «di smarrire il senso del proprio lavoro, al 16,4% capita spesso e al 30,2% di tanto in tanto».

E se le gratificazioni latitano - il 78,9% dei lavoratori dichiara di non sentirsi abbastanza riconosciuto e valorizzato nel proprio lavoro mentre il 62,1% dei dipendenti soffre per la mancanza di spazi di autonomia - il fronte salariale non è più confortante: il 57,7% degli occupati infatti ritiene che la propria retribuzione non sia adeguata alla quantità e alla qualità del lavoro che svolge, il 55,4% dichiara che questa retribuzione non gli consente di mettere da parte soldi per le spese importanti come versare l'anticipo dell'acquisto di

una casa o di un'automobile. Più in generale, il 52,4% degli occupati ritiene che con il lavoro non si possa diventare benestanti. Una percezione quest'ultima che svela come il lavoro non sia più considerato uno strumento di emancipazione né di crescita sociale.

**Gli effetti**

Dunque, se la dimensione professionale è soprattutto fonte di malessere, questo malessere si manifesta in modo concreto. Al 40,8% dei lavoratori è infatti «capitato almeno una volta di soffrire di ergofobia, cioè di provare un forte senso di paura al pensiero di recarsi sul luogo di lavoro, e di dover svolgere le proprie mansioni lavorative o, anche, all'idea di dover affrontare colloqui o valutazioni nel lavoro. Al 12% capita spesso e al 28,8% di tanto in tanto, mentre al 59,2% sinora non è mai capitato». Si concretizza così una situazione di vero e proprio stress: «Al 68,3% degli occupati capita di provare stanchezza psichica, fisica ed emotiva al lavoro, al 27,8% non è sinora capitato e il 3,9% non dà indicazioni». Quando non addirittura una destrutturazione dell'individuo: il 21,7% degli occupati italiani dichiara di soffrire



della sindrome del falso se, vale a dire una condizione psicologica in cui il singolo dubita costantemente delle proprie competenze, fatica a interiorizzare i propri successi e ricerca continuamente approvazione dagli altri.

Per reagire o per difendersi il 43,9% degli occupati dichiara di aver deciso di non rispondere a mail e a chiamate fuori dall'orario lavorativo. Questo perché ricevere mail, messaggi su whatsapp o app simili, telefonate fuori dell'orario di lavoro mette ansia al 45,8 per cento.

### Il tempo

L'insieme di tutti questi elementi rende la disponibilità di tempo per sé stessi una "questione di principio" tanto che l'88,2% degli occupati ritiene che dovrebbe essere un diritto riconosciuto a tutti quello di avere tempo per il proprio benessere soggettivo. Soprattutto perché il 71,3% si dichiara convinto che esistano «le condizioni tecnologiche ed economiche per una riduzione del tempo di lavoro con, ad esempio, il taglio della settimana lavorativa a quattro giorni e/o il taglio dell'orario quotidiano di lavoro».

### Il welfare

Se questo è il contesto e se in questo contesto mancano soldi e soddisfazione che almeno il luogo di lavoro si faccia carico di aiuti tangibili e allora l'83,6% dei dipendenti si aspetta che l'azienda si impegni per il suo benessere complessivo. Dal momento che per l'87,4% dei dipendenti italiani «il benessere fisico, mentale e sociale, vale a dire il wellbeing aziendale è considerato imprescindibile sul lavoro», al punto che ben il 71,3% dei dipendenti dichiara che se dovesse scegliere un nuovo posto di lavoro, opterebbe per un'azienda anche in virtù del suo welfare aziendale. Peraltro otto lavoratori su dieci ritengono che poter beneficiare di servizi di welfare aziendale ne migliori motivazione e produttività. Ma quali sono i servizi più richiesti? Il 59,5% dei dipendenti giudica utili i

buoni pasto, il 29,4% i buoni carburante, il 26,1% i buoni acquisto, il 16,4% i bonus legati all'acquisto di particolari servizi come, ad esempio gli abbonamenti o i voucher per attività sportive, culturali e ricreative (abbonamenti in palestra, corsi di nuoto, di cucina, ingressi in teatro ecc.), il 14,8% contributi o rimborsi per il trasporto pubblico. L'assistenza sanitaria è indicata dal 57,7% dei dipendenti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### Reddito in crisi

#### LA BUSTA PAGA

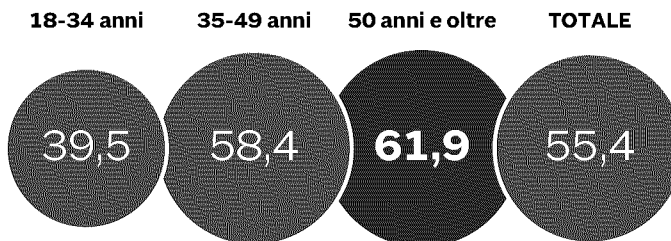
Ritiene la propria retribuzione adeguata alla qualità e alla quantità del lavoro che svolge? Risposte in %

**36,1** **57,7** **6,2**  
**Si, la mia retribuzione è adeguata** **No, la mia retribuzione non è adeguata** **Non saprei**



#### IL RISPARMIO

Italiani dipendenti che ritengono che la propria retribuzione non gli consenta di risparmiare. Risposte in % per fascia d'età



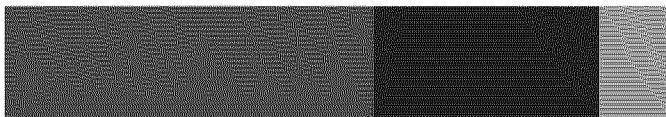
Fonte: indagine Censis, 2025

Per l'88,2% degli addetti la cura della propria sfera personale dovrebbe essere garantita a tutti

### IL GIUDIZIO

Fare carriera nel lavoro non è una priorità di vita? Risposte in %

**55,1** **33,8** **11,1**  
**Si, non è una priorità** **No, è una priorità** **Non saprei**



Fonte: indagine Censis, 2025



L'ANALISI/2

# ORA IL PERICOLO È LA STAGFLAZIONE

di Stefano Manzocchi a pagina 5

## L'analisi

# SPETTRO STAGFLAZIONE DAL NUOVO SHOCK GLOBALE

di Stefano Manzocchi

Un nuovo shock globale. Indebolita ma non dissuasata dai propositi assolutistici che ne hanno orientato l'azione sulla scena domestica e internazionale, l'Amministrazione Trump sferra un colpo ulteriore allo status quo. Se la sentenza della Corte Suprema ha negato i presupposti emergenziali della politica dei dazi, si torna nell'arena politico-militare creando le condizioni per rinnovati allarmi economici. Pur rivista al ribasso dopo l'ondata dei dazi statunitensi, la crescita mondiale si è dimostrata resiliente con un consuntivo della Banca Mondiale al 2,7% nel 2025. E con una previsione del più 2,6% per quest'anno, effettuata

naturalmente prima della crisi in corso. Le aspettative su petrolio, borse e dollaro stanno già disegnando un nuovo

quadro in queste ore. Con l'ipotesi del barile a 100 dollari riaffiora uno scenario di stagflazione, scenario naturalmente avverso rispetto all'opzione di un taglio significativo dei tassi di interesse Usa, così spesso caldeggiato da Trump. Mercati azionari già in fibrillazione per le tensioni sul private credit e sui titoli Ai reagirebbero male all'allontanarsi del monetary easing, mentre il dollaro potrebbe rafforzarsi. Si comporrebbe, così, un quadro lontano anni luce dai desiderata del presidente americano. Con rischi susseguenti di nuove iniziative commerciali improvvide.

Non sarebbe la prima volta che gli Stati Uniti impongono costi macroeconomici al resto del mondo, spesso a seguito dell'abbandono del sistema regolatorio internazionale da essi stessi disegnato nel Secondo Dopoguerra.

Era già successo con la svalutazione del dollaro e la fine del gold exchange

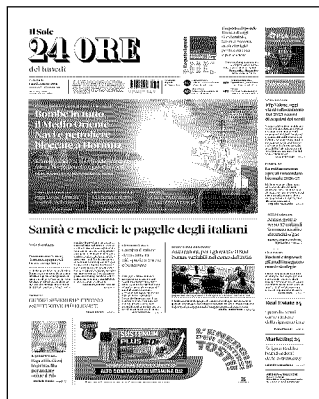
standard negli anni Settanta, e il decennio di alta inflazione mondiale che ne seguì. Accadde con il laissez faire finanziario di inizio secolo e la crisi subprime del 2007, seguiti dalla recessione e dal credit crunch globali. Ora le tariffe "reciproche" e una nuova possibile stagflazione trainata dai prezzi dell'energia comportano per l'Europa rischi molto alti.

La politica di mera potenza che si sta imponendo come unica bussola delle relazioni internazionali comporta che le debolezze strutturali della Ue siano più esposte a fronte delle iniziative degli "imperi" globali. Se la grande capacità di risparmio dei cittadini europei non sarà presto mobilitata per grandi progetti industriali, tecnologici e infrastrutturali, a partire dall'energia, il nostro continente pagherà conseguenze elevate per questa crisi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Il barile a 100 dollari spingerebbe verso uno scenario avverso all'opzione di un taglio significativo dei tassi**



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

159329



## PROFESSIONI

**Fusioni e ingressi:  
gli studi inseguono  
nuove strategie**

Ingressi e potenziamento di alcune *practice*, aggregazioni, nuove sedi: le mosse degli studi professionali di avvocati e commercialisti tra la fine del 2025 e l'inizio del 2026 sono particolarmente significative.

**Carbonaro** — a pag. 18

# Ingressi, nuovi settori, fusioni: ecco le strategie degli studi

**Il quadro.** Le mosse fatte dalle realtà di avvocati e commercialisti tra la fine dell'anno scorso e i primi mesi del 2026 guardano a prospettive di lungo periodo e riflettono le tendenze del mercato

**Massimiliano Carbonaro**

Ingressi e potenziamento di alcune *practice*, aggregazioni o fusioni, nuove sedi: i primi mesi dell'anno vedono gli studi professionali – sia legali sia di commercialisti – annunciare le loro novità più importanti. Però, tra la fine del 2025 e in questo inizio di 2026, si è assistito a mosse che, per le dimensioni o le logiche che le hanno determinate, mostrano risvolti strategici con prospettive di lungo periodo e che esprimono le tendenze del mercato.

**L'espansione**

Uno dei motori del cambiamento più evidenti nelle *law firm* del nostro Paese sono i nuovi ingressi.

In Herbert Smith Freehills Kramer, per esempio, negli ultimi mesi si è assistito all'ingresso di un team dedicato al corporate e all'M&A, più recentemente è stato rafforzato il banking ed è stata aperta la *practice* di employment. «Non siamo più la boutique degli inizi – spiega la managing partner Laura Orlando – ma manteniamo la nostra impronta specialistica, crescendo in modo organico con ingressi laterali mirati, accompagnati da promozioni interne. Per il prossimo futuro abbiamo una pipeline di ulterio-

re crescita nel real estate e stiamo cercando professionisti per potenziare il contenzioso».

Bip Law and Tax, lo studio legale e fiscale partecipato dalla multinazionale di consulenza Bip, ha iniziato il 2026 inaugurando il dipartimento *white collar*, dando vita alla *practice* tributaria e avviando il dipartimento di real estate, con circa 50 nuovi ingressi. «Siamo partiti un anno fa e abbiamo già triplicato il numero dei professionisti – ha commentato Stefania Radocchia, managing partner di Bip Law and Tax –. Ora copriamo quasi tutte le *practice* ma vogliamo continuare a crescere sulla parte alta della consulenza e sugli *alternative legal services*. Intorno a noi assistiamo a investimenti molto selettivi, se non a veri disimpegni: i player internazionali aprono solo *practice* funzionali al loro network globale, mentre gli studi italiani tendono a concentrarsi e aggregarsi».

**La specializzazione**

Lo studio legale internazionale Orrick guarda al mercato in un altro modo, operando secondo un modello di *one firm* con un posizionamento specializzato su quattro aree chiave coerenti a livello internazionale: te-

chnology, energy, finance e life sciences. «Lo studio persegue una strategia distintiva – commenta Attilio Mazzilli, office leader della firm in Italia – fondata su verticali delineati e interconnessi tra loro, che ci porta a concentrare le nostre energie su ciò che è strategico. Ricalchiamo la strategia di Orrick a livello globale, che si traduce in una scelta attenta dei professionisti. Non ci guidano logiche di crescita numerica, il nostro criterio distintivo è la specializzazione settoriale da applicare alle transazioni di M&A».

**Le aggregazioni**

Crescere per aggregazioni è forse il trend più importante frutto di quella tendenza al consolidamento negli studi professionali che si può osservare in Italia e a livello globale.

Per esempio, dall'incontro tra i soci di due diverse *law firm* milanesi con in comune la vocazione internazionale – Visconti & Associati e de Bedin & Lee studio legale associato – è nato da poco Vpb studio legale associato. «Essere un po' più grandi – commenta il partner Alberto Predieri – ci consente di ritagliarci uno spazio con i clienti che sapevamo restii a farsi seguire da pochi professionisti in certe operazioni. Punta-



mo a una crescita controllata, guardando a cinque anni con ingressi mirati di professionisti che condividano il nostro approccio».

Anche nel mondo dei commercialisti c'è chi ha scelto di aggregarsi per affrontare al meglio il mercato. Per esempio lo Studio Rock, specializzato nella consulenza fiscale e societaria, che il prossimo anno celebrerà i 50 anni di attività, segue una traiettoria fondata sull'integrazione ragionata di nuove practice. Bisogna leggere così la recentissima aggregazione con lo Studio Icfc, studio professionale multidisciplinare di dottori commercialisti e revisori legali di Milano. «Senza una crescita strutturata, affrontare le attuali sfide del mercato risulta complesso. Crescere, tuttavia, non significa espandersi senza una visione – spiega il managing partner Fedele Gubitosi –. L'obiettivo è presidiare ambiti contigui a quelli in cui già si opera, rafforzando competenze complementari. Un'altra leva strategica di sviluppo è di natura settoriale. Anche in questo caso, privilegiamo operazioni di aggregazione con realtà fortemente specializzate, per poter ampliare e diversificare la gamma dei servizi».

Lo studio di commercialisti Alcor,

che ha quasi 50 anni di storia e sedi a Bologna, Padova e Roma, nel 2025 ha completato un'operazione di integrazione con un altro studio. «Abbiamo definito un piano di sviluppo e crescita che prevede anche la valutazione di possibili integrazioni e acquisizioni con altri studi – commenta il partner Dario Lenarduzzi –: su questa linea proseguiamo nell'analisi di ulteriori opportunità. La crescita passa anche attraverso il rafforzamento dell'organico».

#### Le nuove sedi

Anche cambiare sede rappresenta una scelta strategica. Così, Gianni & Origoni ha annunciato il trasferimento degli uffici londinesi in un nuovo spazio più moderno proprio per sostenere la crescita. Lo studio è presente a Londra dal 1997: «Il trasferimento nella nuova sede – ha commentato il foreign partner Marco Zaccagnini – dimostra il nostro impegno a favore dell'attività internazionale dei clienti italiani e stranieri che operano o investono nel Regno Unito e nei mercati globali».

Analogamente per lo studio Athena Professionisti e Consulenti Associati il cambio di sede a Milano rappresenta una dichiarazione di inten-

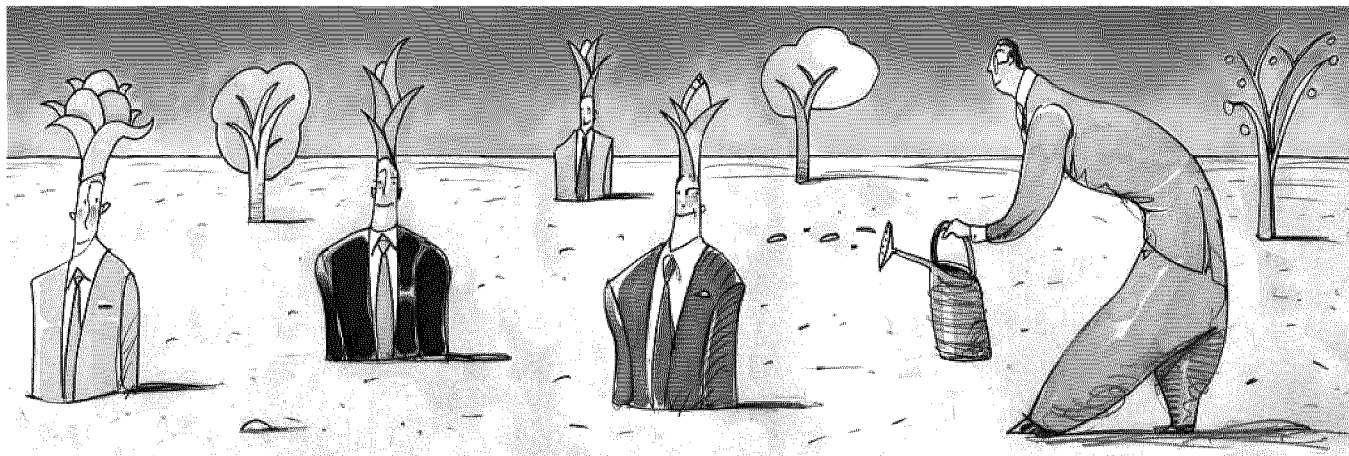
ti. «La nuova sede riflette l'evoluzione del nostro modello organizzativo – spiega il senior partner Luca Lupone – si tratta di un percorso che avvicina lo studio al modello della società di consulenza. Il trasferimento non è stato determinato soltanto da esigenze di spazio, ma è il segno di un nuovo approccio, orientato a un posizionamento coerente con le nuove dinamiche del mercato, che richiede la capacità di superare assetti consolidati e di rimettere in discussione processi e abitudini».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Alcuni hanno allargato il team per seguire ambiti prima scoperti, altri si sono rafforzati in aree per loro centrali

La scelta di aggregarsi è quella più diffusa per essere attrattivi verso i clienti

UMBERTO GRATI





# CON LA MOSSA NEGLI USA AVVOCATI GLOBAL ELITE

Dall'unione tra Herbert Smith Freehills (Uk) e Kramer Levine (Stati Uniti) un realtà da 2,7 miliardi che punta alla Top 20. Anche in Italia

di ISIDORO TROVATO  
con un ruolo di leadership nella piattaforma europea dello studio».

## L'aggregazione

Negli anni però lo studio è cresciuto molto con l'obiettivo di diventare full service, strada che persegue con lateral hire e promozioni interne, attualmente conta su 60 persone tra professionisti e business service, 9 partner, di cui 4 donne, tre delle quali hanno anche ruoli di leadership; sei of counsel e una senior European Trademark & Design Attorney. «La fusione — commenta la managing partner — ci consente di rafforzare ulteriormente la nostra presenza globale, offrendo ai clienti in Italia e nel resto del mondo un accesso senza precedenti a competenze di altissimo livello in settori strategici. L'Italia, che dall'apertura dell'ufficio di Milano si è affermata come un pilastro della piattaforma globale di Herbert Smith Freehills, continuerà a svolgere un ruolo centrale e propulsivo nel nuovo asse Emea- Usa. Avere sedi e collegi negli Usa è fondamentale perché è il mercato che oggi spinge di più. La capacità di seguire i clienti su scala internazionale con gli stessi referenti mondiali è possibile grazie al nostro network: il mercato legale tende alla sofisticazione, servono strutture aziendali, attrezzate e organizzate come imprese managerializzate».

## L'espansione

A maggio lo studio crescerà ancora: in arrivo un nuovo partner e tre nuovi of counsel. La strategia di ampliamento italiano si pone altri obiettivi? «Dobbiamo consolidare la nostra crescita in tutte le practice — avverte Orlando — abbiamo ancora ampi

margin di potenziamento in corporate, banking & finance, contenzioso societario. Inoltre, abbiamo in atto una ricerca attiva e già in stato avanzato per l'apertura della practice di real estate e anche per allargare i servizi nel litigation. Cerchiamo leader di settore capaci di lavorare in team internazionali, adatti all'ambiente di lavoro in cui si inseriscono e con marginalità importanti. Si tratta di valori che valutiamo con grande attenzione quando scegliamo i profili da inserire nei nostri team: non a caso siamo stati capaci di trattenere tutti i talenti che abbiamo voluto con noi».

In questo contesto, anche *L'Economist* evidenzia che l'Italia è stata riscoperta, come un'importante piazza europea per i mercati dei capitali: il private equity ha rappresentato il 44% del valore totale delle transazioni di M&A in Italia facendo lievitare il giro d'affari del mondo legal che segue queste operazioni sofisticate. «Dal nostro osservatorio — afferma Orlando — emerge in maniera chiara l'espansione costante dell'Italia come mercato strategico in Europa e Milano come sua punta di diamante. In tal senso la stabilità politico-legislativa è un fattore molto importante per attirare investimenti esteri così come la flat tax per gli stranieri».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Leader Laura Orlando managing partner di HSF Kramer

Una fusione, a volte, può spalancare le porte di un'élite internazionale. È quello che nel legal è accaduto nel novembre del 2024 quando è stata annunciata l'unione globale fra Herbert Smith Freehills e Kramer Levin, che posiziona Herbert Smith Freehills Kramer nella «Global Elite» delle prime 20 insegne legali a livello internazionale, per dimensioni e fatturato (da 2,7 miliardi di dollari).

A far parte del prestigioso club della Global Elite è un ristretto gruppo di studi legali che: operano in molte giurisdizioni internazionali; servono clienti su questioni strategiche e operazioni / contenziosi complessi e di alto profilo; combinano copertura con numerose sedi a livello globale con elevati livelli di redditività e produttività. La fusione è diventata operativa da giugno dello scorso anno siglando quindi le tre anime: anglo-europea e australiana (lo studio di taglia più grossa) e statunitense. Una ricchezza di modelli legali che si sente forte anche in Italia dove nel 2017 l'apertura è stata affidata a Laura Orlando, in qualità di managing partner (mentre era incinta del secondo figlio). «Allora il clima nel legal italiano era molto diverso da quello attuale — ricorda Laura Orlando —. Negli ultimi 5 anni stiamo vivendo la golden age italiana anche nel legale, dieci anni fa invece noi arrivavamo in un momento in cui gli studi internazionali riducevano la presenza italiana andando via da Roma, l'Italia era percepita come un mercato difficile. Anche per questo noi abbiamo deciso di debuttare con segmenti specialistici: soprattutto con competenze in Intellectual Property, Life Science occupandoci da subito di contenziosi e assistenza su incarichi complessi e di alto profilo,



# Valutazione degli atenei estesa a competenze e lavoro dei laureati

**Il nuovo regolamento.** Il Dpr pubblicato di recente sulla Gazzetta Ufficiale innova la governance e le funzioni dell'Agenzia Anvur a 20 anni dalla nascita

**Eugenio Bruno**

**A** 20 anni dalla sua istituzione l'Anvur cambia pelle e, in parte, compiti. Grazie al Dpr 12/2026, pubblicato in Gazzetta il 4 febbraio, che riscrive il regolamento del 2010 con il quale era partita l'Agenzia nazionale di valutazione. Il restyling, che introduce le competenze degli studenti e l'occupabilità dei laureati tra i criteri per valutare gli atenei, sarà operativo con il rinnovo degli organi (per il presidente è appena scattata una prorogatio di 45 giorni, ndr).

Vediamo cosa cambia. I criteri per la valutazione diventano più flessibili. L'articolo 3, comma 2, del Dpr 76/2010 elencava sei ambiti da pesare: efficienza didattica, qualità della ricerca, finanziamenti esterni e rapporti di collaborazione, studenti meritevoli e docenti stranieri, efficienza gestionale, comunicazione pubblica. Il nuovo testo mantiene solo i primi tre, trasformando «finanziamenti esterni e rapporti di collaborazione» in «competenze trasversali e disciplinari acquisite dagli studenti e dalle studentesse e gli sbocchi occupazionali dei laureati».

Cambia anche la Vqr. La valutazione della qualità della ricerca, che serve ad assegnare il 60% della quota premiale del Fondo di finanziamento ordinario delle università (cioè 1,5 su 2,5 miliardi nel 2025), ha avuto finora una cadenza quinquennale, con un Dm da emanare entro il 31 marzo dell'anno successivo al quinquennio e una fine programmata per il 31 dicembre dell'anno ancora successivo.

Con la riforma sparisce ogni vincolo temporale; la Vqr si svolgerà «sulla base di uno o più decreti del ministro diretti a individuare le linee guida e le risorse economiche».

Sempre a proposito di competenze, l'Agenzia adesso valuta «la qualità dei processi, i risultati e i prodotti delle attività di gestione, formazione, ricerca, ivi compreso il trasferimento tecnologico», e deve farlo in cinque anni. Poi giudicherà «la qualità complessiva delle attività didattiche, di ricerca e, anche su richiesta del Ministero, di valorizzazione della conoscenza, ivi inclusa la terza missione», senza alcun riferimento al quinquennio. Circa l'accreditamento, da un lato, viene introdotto il principio di autonomia responsabile e proporzionalità nelle verifiche esterne, per ridurre il carico burocratico; dall'altro si limita quello iniziale dei corsi al check dei requisiti di docenza e strutture. Addio ad altri due compiti (l'elaborazione dei parametri per l'allocazione dei finanziamenti statali, inclusi livelli essenziali delle prestazioni e costi unitari e la valutazione dei risultati degli accordi di programma) mentre un terzo (l'efficienza dei programmi di finanziamento) rimane, benché condizionata alla richiesta del ministro.

La governance dell'Agenzia passa da tre organi (presidente, consiglio direttivo e collegio dei revisori dei conti) a cinque, con l'arrivo del direttore generale (non più «direttore») e del comitato consultivo. Il presidente, da eletto all'interno del consiglio direttivo, diventa nominato. Serve un Dpr, su proposta del Ministro e

sentite le commissioni parlamentari, nell'ambito di una terna predisposta dal comitato di selezione. A sua volta, il consiglio direttivo scende da sette membri a quattro più il presidente, con un mandato quadriennale rinnovabile una volta (non quello presidenziale), nominati con Dpr su proposta del ministro sulla base di tre terna predisposte dal comitato di selezione e ancorate ad altrettante macro-aree Cun (tecnico-scientifiche, scienze della vita, economico-giuridiche-umanistiche) e una quarta per l'Afam, che passa esplicitamente sotto l'ombrello dell'Anvur. I revisori restano tre, di cui uno designato dal Mur, uno del Mef e uno dalla Corte dei conti. Il loro mandato è quadriennale come quello del Dg. Il comitato consultivo scende da 20 a nove membri. Tutti di designazione nazionale: tre del Cun e uno a testa per Crui, Cnsu, Consulta presidenti enti pubblici, Cnvr, Cnam e Cnel.

Degno di nota è, infine, un altro poker di cambiamenti. A cominciare dal rafforzamento del ruolo di indirizzo e coordinamento dei nuclei di valutazione e dal fatto che l'Anvur, se manterrà il riconoscimento ai registri internazionali ottenuto dal consiglio direttivo uscente, opererà a pieno titolo anche a livello europeo. Passando per il compito di fissare, insieme al Cnvr, dei criteri per la creazione dell'anagrafe nazionale delle ricerche, arriviamo alla possibilità che l'Agenzia valuti autonomamente anche altri enti pubblici o privati di ricerca (anche non vigilati dal Mur) sulla base di specifiche convenzioni.



# 4 anni

## MANDATO NON RINNOVABILE

Il Dpr 12/2026 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 4 febbraio rivede la governance e i compiti dell'Anvur. Il presidente da eletto diventa nominato

e resta in carica quattro anni. Il mandato non è rinnovabile, a differenza di quelli degli altri quattro membri del consiglio direttivo, che possono essere rinnovati una volta.



**L'accreditamento iniziale dei corsi viene semplificato: da controllare solo i docenti e le strutture**

### Organo più snello.

Il comitato consultivo dell'Agenzia di valutazione Anvur scende da 20 a nove membri

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



159329



## Giustizia

La consulenza tecnica sospende  
il processo civile — p. 30

# La consulenza tecnica sospende il procedimento

## Decreto Pnrr

Estesa la regola già prevista  
per l'Atp nelle controversie  
in materia di invalidità civile  
L'obiettivo è non calcolare  
il tempo dello svolgimento  
della perizia ai fini del Piano

## Giovanbattista Tona

Mentre il consulente tecnico nominato dal giudice espleta l'incarico, il procedimento civile resta sospeso.

La regola, introdotta già per l'accertamento tecnico preventivo nelle controversie in materia di invalidità civile, viene ora estesa a tutte le ipotesi di accertamento tecnico preventivo e di consulenza tecnica preventiva ai fini della composizione della lite.

Il procedimento si considererà poi definito o con il decreto del giudice che conferisce efficacia di titolo esecutivo al processo verbale di conciliazione sottoscritto dalle parti nel corso delle operazioni o, in mancanza, con il deposito della consulenza tecnica. E successivamente il giudice dovrà provvedere alla liquidazione dell'onorario e delle spese dell'ausiliario.

Lo prevede l'articolo 17 del decreto legge Pnrr (19/2026, in vigore dal 20 febbraio e presentato in Parlamento per la conversione in legge).

## Il precedente

La disposizione integra le norme contenute negli articoli 696 e 696-bis del Codice di procedura civile con una disciplina analoga a quella già introdotta con la modifica dell'articolo 445-bis dello stesso Codice a opera

del decreto legge Giustizia della scorsa estate (decreto 117/2025): il testo ha fissato le prime misure urgenti relative al processo civile per raggiungere gli obiettivi previsti dal Pnrr per la giustizia entro il 30 giugno 2026: in particolare, la riduzione dei tempi dei processi civili del 40% rispetto al 2019.

Con l'intervento del 2025 il legislatore si è occupato del contenzioso previdenziale, dove l'accertamento tecnico preventivo è condizione di procedibilità per il riconoscimento dei propri diritti in materia di invalidità civile, cecità civile, sordità civile, handicap e disabilità, nonché di pensione di inabilità e di assegno di invalidità. E si è stabilito che la sospensione del procedimento si determina dal conferimento dell'incarico al consulente o, se successivo, dal giuramento di quest'ultimo e si protrae fino allo spirare del termine di 30 giorni successivi al deposito della consulenza, entro i quali le parti possono contestare le conclusioni del consulente tecnico dell'ufficio, depositando la relativa dichiarazione.

## Il nuovo intervento

Il decreto legge 19/2026 introduce la sospensione per l'accertamento tecnico preventivo o per l'ispezione giudiziale urgente prima del giudizio, disciplinata dall'articolo 696 del Codice di procedura civile, ma fissa come limite di durata la data del deposito della consulenza tecnica d'ufficio e comunque la scadenza dei sei mesi dal conferimento dell'incarico o, se successivo, dal giuramento del consulente.

Analogamente, il decreto Pnrr dispone la sospensione del procedimento per l'espletamento della con-

sulenza tecnica preventiva, prevista dall'articolo 696-bis, ai fini dell'accertamento e della relativa determinazione dei crediti derivanti dalla mancata o inesatta esecuzione di obbligazioni contrattuali o da fatto illecito; in questo caso la sospensione opera fino al deposito del processo verbale di conciliazione o della consulenza tecnica di ufficio e, comunque, per un periodo non superiore a sei mesi.

Le disposizioni precisano che la sospensione non impedisce l'espletamento delle operazioni tecniche, sicché potranno validamente essere svolte le interlocuzioni tra il consulente, il giudice e le parti.

Le novità mirano a evitare che i procedimenti siano considerati pendenti durante lo svolgimento delle operazioni del consulente e persino nella verifica del raggiungimento degli obiettivi Pnrr.

Considerarli pendenti, infatti, si come si legge nella relazione al decreto Pnrr, determinerebbe una inesatta rappresentazione dei tempi del processo, visto che dopo il conferimento dell'incarico al consulente non è più prevista alcuna attività giudiziaria.

Per assicurare questo risultato ai fini degli obiettivi Pnrr la nuova disciplina è immediatamente applicabile anche ai procedimenti pendenti nei quali, alla data di entrata in vigore del decreto legge (cioè dal 20 febbraio), non è stata depositata la consulenza tecnica d'ufficio o, nel caso in cui sia intervenuta la conciliazione tra le parti nelle forme previste dall'articolo 696-bis, comma 2, del Codice di procedura civile, non è stato depositato il relativo processo verbale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA