

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 15 DEL 13 APRILE 2026

lavoro**facile**.it  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

## INDICE

<b>NEWS IN MATERIA DI LAVORO</b>	<b>3</b>
<i>Incentivo Naspi all'autoimprenditorialità: chiarimenti dall'INPS</i>	3
<i>INAIL: aggiornata la procedura online per iscrizione, variazione e cessazione</i>	4
<i>Aree crisi industriale in Sicilia: proroga dell'indennità per i lavoratori</i>	4
<i>L'Assegno unico spetta anche a chi è in possesso del permesso di soggiorno per attesa occupazione</i>	5
<i>Fondo Est estende le tutele ai familiari fiscalmente a carico</i>	5
<i>Domande telematiche congedi parentali per lavoratori all'estero</i>	5
<i>Definizioni agevolate: il calendario Ader con le scadenze del 2026</i>	6
<i>Colf, badanti e babysitter: entro il 10 aprile i contributi</i>	7
<i>Valido il licenziamento per giusta causa per condotta lesiva su Whatsapp</i>	7
<b>APPROFONDIMENTI</b>	<b>9</b>
<i>Parità uomo donna: entro il 30 aprile il rapporto biennale</i>	9
<i>Posticipo pensionamento: le istruzioni per l'applicazione dell'incentivo nel 2026</i>	12
<i>UNIEMENS: novità per spettacolo e sportivi</i>	13
<i>Privacy e rapporti di lavoro: il Garante richiama su accesso ai dati e diritto all'oblio</i>	20
<i>Aumento della speranza di vita e prepensionamenti</i>	21

## NEWS IN MATERIA DI LAVORO

### Incentivo Naspi all'autoimprenditorialità: chiarimenti dall'INPS

L'INPS, con messaggio n. 1215 del 7 aprile 2026, fornisce indicazioni in merito alla disciplina dell'incentivo all'autoimprenditorialità ex art. 8 del D.lgs. n. 22/2015 modificato recentemente dalla Legge di Bilancio 2026.

L'incentivo all'autoimprenditorialità è stato introdotto per supportare i lavoratori aventi diritto alla corresponsione della Naspi che intendano avviare un'attività lavorativa autonoma o impresa individuale o sottoscrivere una quota di capitale sociale di una cooperativa. In tali situazioni, era prevista la liquidazione dell'importo Naspi in un'unica soluzione proprio per agevolare le iniziative all'autoimprenditorialità.

L'art. 1 comma 176 della legge n. 199/2025 (cd. Legge di Bilancio 2026) ha modificato la modalità di liquidazione in un'unica soluzione sostituendola con la liquidazione anticipata in due rate: la prima rata viene corrisposta in fase di liquidazione della domanda di anticipazione della Naspi in misura pari al 70%, mentre la seconda rata pari al 30% spetterà al termine del periodo teorico di durata della Naspi e comunque non oltre il termine di sei mesi dalla data di presentazione della domanda. Resta fermo che per la seconda rata viene richiesta una verifica preliminare per cui non sia intervenuta una nuova occupazione con rapporto di lavoro subordinato (ad eccezione del rapporto instaurato con la cooperativa per la quale è stata richiesta la prestazione), nè sia intervenuta nel frattempo la fruizione di pensione diretta. Il lavoratore che viene rioccupato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la liquidazione anticipata Naspi deve restituire l'intero importo di anticipazione ottenuto.

Si specifica che, nel caso il beneficiario abbia richiesto domanda di assegno ordinario di invalidità, il soggetto non può ricevere entrambe le prestazioni contemporaneamente. Qualora il soggetto opti per l'anticipazione della NASpi, viene erogata una seconda rata pari al restante 30% dell'importo complessivo dovuto e, per l'intero periodo teorico di spettanza dell'indennità, è sospeso il pagamento dell'assegno ordinario di invalidità, secondo quanto indicato nel messaggio INPS n. 4477/2019. L'assegno sospeso può essere riattivato al termine di tale periodo, qualora ne sussistano ancora i requisiti.

Le nuove modalità di pagamento dell'incentivo all'autoimprenditorialità si riferiscono alle domande presentate dal 1° gennaio 2026.

## **INAIL: aggiornata la procedura online per iscrizione, variazione e cessazione**

L'INAIL con l'avviso dell'8 aprile 2026 comunica che, a partire dal medesimo giorno, è disponibile la nuova versione dei servizi online relativi a Denuncia di iscrizione, variazione e cessazione.

Gli utenti autenticati possono accedere alle funzionalità aggiornate tramite il servizio "Gestione Denunce di Esercizio" presente sul portale dell'Istituto.

È previsto un periodo transitorio durante il quale i servizi attualmente in uso resteranno disponibili in parallelo alla nuova versione fino al 29 maggio 2026, al fine di consentire un passaggio graduale al nuovo sistema.

L'Istituto segnala inoltre che i manuali operativi aggiornati sono consultabili nella sezione "*Home>Assistenza e supporto > Guide e manuali operativi > Gestione del rapporto assicurativo*" del sito INAIL.

## **Aree crisi industriale in Sicilia: proroga dell'indennità per i lavoratori**

Con il messaggio n. 1238 del 9 aprile 2026, l'INPS comunica la possibilità di richiesta di una indennità pari al trattamento di mobilità in deroga limitatamente al periodo compreso tra il 14 ottobre 2020 e il 31 dicembre 2020 per i lavoratori delle aree di crisi industriale complessa della Regione Sicilia che hanno cessato di percepire la Naspi nell'anno 2020.

La misura, introdotta dall'art. 1, comma 251-bis, della legge n. 145/2018, è stata oggetto di più estensioni normative, da ultimo la legge di Bilancio 2026 (legge n. 199/2025, art. 1, comma 787) ha disposto la proroga del trattamento fino al 31 dicembre 2026, in continuità con quanto già previsto per il 2024.

L'INPS ricorda che:

- l'indennità è concessa dalla Regione Sicilia, previa verifica della disponibilità finanziaria da parte dell'Istituto;
- restano valide le istruzioni operative già fornite con la circolare n. 51 del 26 marzo 2021, cui si rinvia.

L'Istituto precisa che si tratta di una misura volta a sostenere la competitività del sistema produttivo nazionale e salvaguardare i livelli occupazionali in situazioni di crisi industriali complesse.

## **L'Assegno unico spetta anche a chi è in possesso del permesso di soggiorno per attesa occupazione**

L'INPS, nella sezione "Notizie" del proprio sito istituzionale, ha reso noto che il Tribunale di Torino – Sezione Lavoro, con la sentenza n. 2359/25, ha dichiarato discriminatoria la condotta dell'Istituto che aveva richiesto la restituzione dell'Assegno unico universale (AUU) a un cittadino extracomunitario titolare di permesso di soggiorno per attesa occupazione.

Secondo il giudice, tale titolo di soggiorno rientra nel permesso unico di lavoro e consente l'accesso all'AUU, in presenza degli altri requisiti previsti dalla normativa vigente. Pertanto, nel caso esaminato dal giudice, doveva essere escluso l'obbligo di restituzione all'INPS delle somme percepite.

## **Fondo Est estende le tutele ai familiari fiscalmente a carico**

Il Fondo Est, con la circolare n. 2 del 2 aprile 2026, informa che dal 1° giugno 2026 il Fondo amplierà la platea dei beneficiari delle prestazioni garantendo l'accesso gratuito anche ai familiari fiscalmente a carico degli iscritti per alcune prestazioni sanitarie di odontoiatria, di prevenzione ed il rimborso dei ticket SSN per diagnostica e visite specialistiche.

Si intendono per familiari coloro che sono legati a vincolo di matrimonio, unione civile o convivenza di fatto al dipendente già iscritto al Fondo, esclusivamente nell'ipotesi in cui il familiare abbia un reddito complessivo lordo annuo non superiore a 2840,51€.

Rientrano in questa novità soltanto le prestazioni fruitive a partire dal 1° giugno 2026 che saranno erogate previo censimento del coniuge o convivente di fatto. Tale operazione spetta ai lavoratori già iscritti e in copertura tramite la propria area riservata dove sarà possibile censire e iscrivere i familiari fiscalmente a carico dal 2 aprile 2026.

## **Domande telematiche congedi parentali per lavoratori all'estero**

L'INPS, con messaggio n. 1214 del 7 aprile 2026, ha comunicato l'assegnazione delle pratiche alle Sedi Polo territoriali relative alle domande telematiche di congedo parentale e congedo di paternità obbligatorio per i lavoratori con residenza all'estero.

Per i genitori residenti all'estero che possono beneficiare del congedo parentale e della paternità obbligatoria, le relative domande telematiche vengono assegnate per la lavorazione alle Sedi Polo territoriali in base allo Stato estero di residenza e indicate

dall'Allegato 1 del messaggio (lo si riporta in allegato). Nelle more dei necessari aggiornamenti, i genitori in via transitoria possono fruire dei congedi inoltrando la domanda cartacea via posta elettronica certificata (PEC) alle Sedi Polo territoriali di competenza.

L'Istituto anticipa che con un successivo messaggio saranno comunicate le procedure definitive da seguire. Qualora la mancata presentazione delle domande sia dovuta a cause non attribuibili ai genitori lavoratori, gli interessati potranno inserire le domande telematiche di congedo per i periodi già fruiti tra il 17 dicembre 2025 (data di rilascio della nuova procedura telematica di presentazione della domanda) e la data di rilascio dell'aggiornamento.

## Definizioni agevolate: il calendario Ader con le scadenze del 2026

L'Agenzia delle entrate – riscossione ha pubblicato sul proprio sito istituzionale il calendario delle prossime scadenze delle Definizioni agevolate (c.d. "Rottamazioni").

Il **30 aprile 2026** scade il termine per presentare online la domanda di adesione alla *Rottamazione-quinquies*.

Il termine del **31 maggio 2026** riguarda i contribuenti che devono pagare la 12<sup>a</sup> rata della *Rottamazione-quater* (la 11<sup>a</sup> rata per i soggetti indicati dal "Decreto Alluvione") e la 4<sup>a</sup> rata della Riammissione alla stessa misura agevolativa. Grazie alla tolleranza e ai differimenti previsti dalla legge, l'ultimo giorno utile per pagare è l'8 giugno.

Il **31 luglio 2026** scade la prima e/o unica rata della *Rottamazione-quinquies*. Per questa misura agevolativa non sono previsti ulteriori giorni di tolleranza. Inoltre, il termine del 31 luglio riguarda anche chi deve pagare la 13<sup>a</sup> rata della *Rottamazione-quater* e la 5<sup>a</sup> rata della *Riammissione*. Per la *Rottamazione-quater* e la *Riammissione*, grazie alla tolleranza prevista dalla legge, l'ultimo giorno utile per pagare è il successivo 5 agosto.

Il termine del **31 agosto 2026** riguarda la 12<sup>a</sup> rata della *Rottamazione-quater* per i soggetti indicati dal "Decreto Alluvione". Grazie alla tolleranza prevista dalla legge, l'ultimo giorno utile per pagare è il successivo 7 settembre.

Il **30 settembre 2026** scade la 2<sup>a</sup> rata della *Rottamazione-quinquies*. Per questa misura agevolativa non sono previsti ulteriori giorni di tolleranza.

Il termine del **31 ottobre 2026** riguarda la 13<sup>a</sup> rata della *Rottamazione-quater* per i soggetti indicati dal "Decreto Alluvione". Grazie alla tolleranza e ai differimenti previsti dalla legge, l'ultimo giorno utile per pagare è successivo il 9 novembre.

Il **30 novembre 2026** scade la 3<sup>a</sup> rata della *Rottamazione-quinquies*. Per questa misura agevolativa non sono previsti ulteriori giorni di tolleranza. Inoltre, il termine del 30 novembre riguarda anche chi deve pagare la 14<sup>a</sup> rata della *Rottamazione-quater* e la 6<sup>a</sup> rata della *Riammissione*. Per la *Rottamazione-quater* e la *Riammissione*, grazie alla tolleranza prevista dalla legge, l'ultimo giorno utile per pagare è il 7 dicembre 2026.

## Colf, badanti e babysitter: entro il 10 aprile i contributi

Il portale governativo [integrazionemigranti.gov.it](http://integrazionemigranti.gov.it) ricorda che entro il 10 aprile 2026 devono essere versati i contributi di colf, badanti e babysitter relativi al trimestre gennaio-marzo 2026.

I contributi vanno versati interamente dal datore di lavoro, insieme ai contributi contrattuali obbligatori per l'assistenza sanitaria e assicurativa integrativa (cassa colf). Il datore versa anche le quote a carico del lavoratore, che poi possono essere trattenute dalla retribuzione.

L'importo varia in base alla retribuzione (ma è forfetario oltre le 24 ore settimanali) ed è per i rapporti a tempo determinato non giustificati dalla sostituzione di lavoratori assenti (ferie, malattia, maternità).

Sul sito dell'Inps è disponibile un simulatore per il calcolo.

Il pagamento, spiega l'Inps sul suo sito web, "può essere effettuato online tramite:

- il Portale dei Pagamenti del sito INPS tramite pagoPA con carta di credito/debito, conto corrente o altri metodi di pagamento, tutti i giorni della settimana, 24 ore su 24;
- l'app INPS Mobile;
- l'app IO;
- CBILL, accedendo ai servizi delle banche che rendono disponibile questo strumento di pagamento.

## Valido il licenziamento per giusta causa per condotta lesiva su Whatsapp

La Corte di Cassazione, con ordinanza n. 7982/2026 del 31 marzo 2026, ha dichiarato legittimo il licenziamento per giusta causa originato da un messaggio inviato su Whatsapp poiché il contenuto è stato ritenuto lesivo sia degli interessi aziendali sia del rapporto di fiducia con il datore di lavoro.

Nel caso di specie, una dipendente aveva inviato su una chat Whatsapp di gruppo un messaggio vocale in cui diffondeva direttive interne relative a misure per il controllo dei green-pass, imposte nel periodo di pandemia Covid-19. In particolare, il contenuto del messaggio riportava critiche all'organizzazione aziendale, espressioni offensive dirette ai colleghi nonché dichiarazioni su come aggirare le misure imposte. Inoltre, il messaggio era diventato reperibile su una pagina Facebook, dunque potenzialmente accessibile ad un pubblico ancor più ampio.

Se, dunque, da un lato, la natura della comunicazione poteva essere ritenuta riservata data la natura "chiusa" della chat Whatsapp originaria, dall'altro la Corte ha ritenuto che la comunicazione sia stata resa "davanti a terzi" perché la chat di gruppo comprendeva più destinatari. In più, dal punto di vista del contenuto, i giudici hanno considerato lesive le dichiarazioni in quanto oltre alle affermazioni offensive, sono state di fatto divulgate informazioni riservate, a maggior ragione in un ambito delicato come quello riguardante la salute e la sicurezza in epoca pandemica.

Per la Cassazione, inoltre, poco rileva l'assenza di dolo nella diffusione delle informazioni: è infatti già rilevante anche la semplice colpa in quanto la dipendente non poteva non considerare la potenziale diffusione del messaggio ad una platea non più controllabile, come accaduto con la pubblicazione sul social Facebook.

Questa pronuncia sancisce di fatto il principio per cui la dimensione privata del mezzo di comunicazione non vale di per sé ad escludere la rilevanza disciplinare della condotta. Nonostante la giurisprudenza tenda generalmente a privilegiare la tutela della segretezza delle comunicazioni su tali mezzi, tuttavia, viene attribuita rilevanza alla forte lesività della condotta, connessa strettamente all'elemento della colpa: questa si traduce della responsabilità della dipendente, che avrebbe dovuto prevedere la potenziale diffusione del messaggio.

Sia il contenuto del messaggio, sia la diffusione di tale comunicazione, sono stati dichiarati lesivi degli interessi aziendali e hanno rotto il legame fiduciario con il datore di lavoro al punto da non poter più considerare il proseguimento del rapporto lavorativo e integrando, dunque, l'ipotesi di licenziamento per giusta causa.

## APPROFONDIMENTI

### **Parità uomo donna: entro il 30 aprile il rapporto biennale**

Come ricordato anche dal Ministero del lavoro, entro il 30 aprile 2026 deve essere inviato il Rapporto sulle pari opportunità uomo donna relativo al personale impiegato nel biennio 2024-2025.

A tal fine, dal 1° marzo 2026 sul portale del Ministero del lavoro "Servizi Lavoro" è disponibile per la compilazione il modello telematico che deve essere utilizzato per la presentazione del Rapporto 2026.

L'applicativo del Ministero del lavoro permette di utilizzare i dati già inseriti nella rilevazione riferita al precedente biennio, fermo restando che è sempre possibile procedere al loro aggiornamento. A supporto degli utenti è stata creata un'apposita sezione dell'URP Online del Ministero.

I dati forniti non devono indicare l'identità del lavoratore, del quale deve essere specificato solo il sesso e non devono determinare, neppure indirettamente, l'identificabilità degli interessati.

Al termine della procedura, se il servizio informatico non rileva errori o incongruenze, rilascia una ricevuta attestante la corretta redazione del rapporto e il salvataggio a sistema dello stesso.

La redazione del rapporto e il salvataggio a sistema dello stesso equivalgono alla trasmissione del rapporto al consigliere/a regionale di parità.

Una copia del rapporto, unitamente alla ricevuta, deve essere trasmessa dal datore di lavoro in modalità telematica anche alle RSA entro il 30 aprile.

Rispetto al biennio previgente (2022-2023) non vi sono rilevanti novità, per cui, per la compilazione del modello, valgono ancora le indicazioni operative previste dal decreto interministeriale del 3 giugno 2024.

### **Soggetti interessati**

La Legge 162/2021 ha modificato sostanzialmente l'art. 46 del D.lgs. 198/2006 che regola la redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile nelle aziende, estendendo l'obbligo di redigere il rapporto biennale alle aziende con oltre 50 dipendenti e non più solo a quelle che superavano i 100 dipendenti.

Invece, per le aziende che occupano fino a 50 dipendenti la redazione del rapporto è su base volontaria.

Per valutare la soglia dimensionale (oltre 50 dipendenti) che obbliga a redigere il rapporto biennale, si devono considerare tutti i dipendenti occupati come «teste», compresi i dirigenti, gli apprendisti, i contratti a termine, i lavoratori intermittenti, in lavoro agile, con contratto part time e assenti per gravidanza o in congedo a qualunque titolo (es: aspettativa) e in CIG.

Il numero dei dipendenti va riferito al 31 dicembre 2025, cioè l'ultimo giorno del biennio 2024-2025 che forma oggetto del rapporto. Quindi a nulla rileva se prima o successivamente a tale data il personale impiegato risulti inferiore alla soglia dei 50 dipendenti.

Sono tenute all'invio del rapporto anche le aziende che hanno sede legale all'estero se hanno in Italia una o più sedi, dipendenze o unità produttive che occupano, nel loro complesso, più di 50 dipendenti. In questo caso deve essere presentato un unico rapporto, che fornisce le informazioni relative a tutti gli occupati presso le sedi, dipendenze o unità produttive situate in Italia.

### **Compilazione del modello**

Come ricordato all'inizio, per le istruzioni operative si deve sempre far riferimento al decreto interministeriale del 3 giugno 2024.

In particolare, le istruzioni prevedono che per la creazione del rapporto debbano essere compilate tutte le 7 sezioni "Step". Inoltre, è prevista la possibilità di salvare in bozza lo stesso rapporto e di inviarlo in qualsiasi momento entro il 30 aprile.

La presentazione del rapporto è effettuata a cura del legale rappresentante o di altro soggetto abilitato. Il delegato aziendale può compilare i rapporti solamente per l'azienda a cui è associato/delegato. Invece chi rientra in una delle categorie di soggetti abilitati (es. commercialisti, consulenti del lavoro) potrà compilare il rapporto per l'azienda (o le aziende) di interesse.

Per tutti i rapporti inviati è possibile scaricare la ricevuta ed il PDF del rapporto inviato che certifica l'avvenuta comunicazione del rapporto alla Consigliera di Parità regionale competente per territorio.

## Regime sanzionatorio

Si ricorda che la mancata trasmissione del Rapporto da parte delle aziende obbligate (anche dopo l'invito alla regolarizzazione da parte dell'Ispettorato del lavoro competente per territorio) comporta l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 11 del D.P.R. 19 marzo 1955, n. 520 (sanzione amministrativa da 515 a 2.580 euro).

Inoltre, se l'inottemperanza si protrae per oltre 12 mesi è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda (art. 46, comma 4, D. lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

L'Ispettorato nazionale del lavoro verifica la veridicità dei rapporti e in caso di rapporto mendace o incompleto è prevista l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro (art. 46, comma 4-bis, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198).

## Parità di genere e appalti pubblici

Si coglie l'occasione per ricordare che la Legge 108/2021 di conversione del D.L. 77/2021 all'art. 47 prescrive, alle aziende che intendono partecipare a bandi di appalto pubblici, l'obbligo di presentare alla stazione appaltante una relazione sulla situazione maschile e femminile occupata.

Impartendo tale obbligo, il legislatore distingue tra aziende con più di 50 dipendenti e aziende con un organico da 15 a 50.

Nel primo caso, le aziende che sono tenute ogni due anni a redigere un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, ai sensi dell'art. 46 del D.lgs. 198/2006, devono produrne una copia alla stazione appaltante al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta. In caso di omissione la sanzione è l'esclusione dal bando di gara.

Si prevede che l'azienda debba anche attestare che tale rapporto sia conforme a quello inviato alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera regionale di parità e che lo stesso sia stato trasmesso entro i termini o i motivi per cui è stato presentato in ritardo.

Lo stesso art.47 del D.L. 77/2021 prevede che le aziende che occupano un numero pari o superiore a 15 dipendenti e fino a 50, non tenute per legge a presentare il rapporto sulle pari opportunità, sono tenute a consegnare alla stazione appaltante, entro 6 mesi dalla conclusione del contratto, una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile i cui contenuti sono simili a quelli del rapporto previsto dal D.lgs 198/2006.

La L. 108/2021 per questi ultimi datori di lavoro stabilisce inoltre che sono tenuti a consegnare alla stazione appaltante, anche la certificazione che attesta il rispetto delle norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili e il collocamento obbligatorio di cui alla L. 68/1999, compreso l'assolvimento degli obblighi derivanti dalla medesima Legge.

La violazione dell'obbligo di consegnare la relazione e il mancato rispetto delle clausole contrattuali (tra le quali l'obbligo di assumere giovani e donne) determina:

- l'applicazione delle penali previste dal contratto di appalto - commisurate alla gravità della violazione e proporzionali rispetto all'importo del contratto o alle prestazioni del contratto;
- l'impossibilità per l'operatore economico di partecipare, in forma singola ovvero in raggruppamento temporaneo, per un periodo di dodici mesi, ad ulteriori procedure di affidamento afferenti gli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR (Piano Nazionale Ripresa e Resilienza) o del Fondo nazionale per gli investimenti complementari.

## Posticipo pensionamento: le istruzioni per l'applicazione dell'incentivo nel 2026

L'INPS, con la circolare n. 42 del 3 aprile 2026, ha pubblicato le istruzioni per l'applicazione dell'incentivo al posticipo del pensionamento, a seguito della proroga disposta dalla legge di bilancio 2026.

Più precisamente, la norma ha disposto che l'incentivo possa trovare applicazione anche con riferimento ai lavoratori dipendenti che abbiano maturato, entro il 31 dicembre 2026, il requisito contributivo di cui all'articolo 24, comma 10, del decreto-legge n. 201/2011 e scelgono di proseguire l'attività lavorativa dipendente. In tal caso, i lavoratori interessati hanno facoltà di rinunciare all'accredito contributivo della quota dei contributi previdenziali a loro carico relativi all'AGO per l'IVS o alle forme sostitutive ed esclusive della medesima.

L'opzione per la rinuncia riguarda, pertanto, i lavoratori dipendenti iscritti all'AGO o alle forme sostitutive ed esclusive della medesima che:

- entro il 31 dicembre 2025 hanno maturato i requisiti minimi previsti per l'accesso alla pensione anticipata flessibile di cui all'articolo 14.1 del decreto-legge n. 4/2019 - cd quota 103 (62 anni di età e 41 anni di contributi);

- entro il 31 dicembre 2026 maturano i requisiti minimi previsti per l'accesso alla pensione anticipata di cui all'articolo 24, comma 10, del decreto-legge n. 201/2011 (41 anni e 10 mesi per le donne e 42 anni e 10 mesi per gli uomini).

La circolare ricorda che sono previste particolari disposizioni con riferimento ai lavoratori iscritti al Fondo volo e ai lavoratori autoferrotranvieri.

L'incentivo cessa di produrre effetti in caso di conseguimento della pensione diretta da parte del lavoratore o al conseguimento del requisito anagrafico per il diritto alla pensione di vecchiaia. Pertanto, per i dipendenti pubblici l'incentivo cessa di trovare applicazione al conseguimento del requisito anagrafico per il diritto alla pensione di vecchiaia anche nelle ipotesi di eventuale permanenza in servizio fino al settantesimo anno di età ai sensi dell'articolo 1, comma 165, della legge di Bilancio 2025.

Resta, inoltre, ferma la possibilità da parte del lavoratore di esercitare la revoca della facoltà di rinuncia all'accredito, con decorrenza dal primo mese di paga successivo al momento in cui la revoca è esercitata.

Dal punto di vista procedurale, vengono richiamate le indicazioni fornite con le precedenti circolari n. 82/2023 e 102/2025. In particolare, il lavoratore interessato deve darne comunicazione all'INPS ai fini della verifica dei requisiti di spettanza della misura.

L'istituto, a seguito della presentazione della domanda, verifica il raggiungimento da parte del lavoratore dei requisiti minimi pensionistici per l'accesso al trattamento di pensione anticipata flessibile o di pensione anticipata e, entro 30 giorni dalla presentazione della relativa richiesta o dalla data di acquisizione della eventuale documentazione integrativa necessaria, comunica al lavoratore l'esito della domanda e al datore di lavoro, mediante il servizio "Comunicazione bidirezionale", l'accoglimento della stessa.

Solo all'esito dell'avvenuta comunicazione da parte dell'INPS al datore di lavoro, lo stesso può procedere con gli adempimenti a proprio carico, ossia a non effettuare il versamento della quota di contribuzione a carico del lavoratore e all'eventuale recupero, a conguaglio, delle contribuzioni pensionistiche già versate.

## **UNIEMENS: novità per spettacolo e sportivi**

L'INPS, con il messaggio n. 1213 del 7 aprile 2026, ha riepilogato e fornito indicazioni per la valorizzazione di alcuni elementi del flusso Uniemens finalizzate, in particolare, alla corretta valorizzazione del calendario giornaliero.

## Isritti al Fondo Pensioni per i Lavoratori dello Spettacolo (FPLS)

Di seguito si riportano le regole di compilazione con riguardo ad alcuni elementi del flusso Uniemens:

Elemento	Istruzioni
Giorno/Codice Evento	<p>N.d.R. Nella circolare INPS 154/2014 viene indicato che l'elemento Giorno deve essere compilato nel caso <i>"di eventi tutelati ovvero relativi, in genere, alle assenze coperte figurativamente"</i>.</p> <p><b>Dipendenti a tempo determinato e lavoratori autonomi</b></p> <p>Con il presente messaggio l'INPS specifica che per i tempi determinati e autonomi con eventi di malattia e maternità (congedi obbligatori e congedi parentali, compresi quelli L. 104/1992) a pagamento diretto Inps non deve essere compilato l'elemento Giorno/Codice evento e il TipoCoperturaGiorn.</p> <p>N.d.R. A conferma, il messaggio INPS 3029/2025 riporta: <i>"si ricorda che, nei casi in cui sia previsto il pagamento diretto da parte dell'INPS dell'indennità economica di malattia (ad esempio, per i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori autonomi iscritti al Fondo Pensione dei Lavoratori dello Spettacolo) i datori di lavoro non devono valorizzare l'evento nel flusso Uniemens"</i>.</p> <p>Invece, per permessi retribuiti per malattie oncologiche, invalidanti e croniche art. 2 della L. 106/2025, i datori di lavoro anticipano e conguagliano l'indennità anche ai lavoratori a tempo determinato, valorizzando l'elemento Giorno con il relativo codice evento e il TipoCoperturaGiorn (cfr. circolare INPS 152/2025).</p>
TipoCoperturaGiorn	<p>Il campo può assumere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• i valori X/1/2: cfr. circolare INPS 154/2014 e messaggio INPS 5327/2015;</li> <li>• il valore D - Solo diritto, dei part-time verticali/misti, cfr. circolare INPS 74/202;</li> </ul>

Elemento	Istruzioni
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• il valore 0 - Nessuna copertura N.d.R.: il presente messaggio precisa: <i>“Tale valore può essere utilizzato anche per annullare un diverso tipo copertura precedentemente comunicato”,</i> fino ad ora presente solo per l’elemento “TipoCopertura” relativo alla Settimana (cfr. Allegato Tecnico Uniemens).</li> </ul> <p><b>Dipendenti: giorni festivi e giorni di riposo previsti contrattualmente</b></p> <p>A parziale rettifica dei par. 5 e 6 del messaggio 5327/2015:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• giorni festivi e di riposo retribuiti: TipoCoperturaGiorn X (ovvero 1/2 se con evento tutelato, valorizzando in CodiceEventoGiorn la causale dell’evento)</li> <li>• giorni festivi e di riposo non retribuiti: TipoCoperturaGiorn 0 anche se coincidono con un evento (compilando in tale ultimo caso in CodiceEventoGiorn la causale e senza valorizzare DifferenzeAccredito)</li> </ul> <p><b>Malattia e Infortunio</b></p> <p>Eventi MAL/INF inferiori a 7 giorni: cfr. par. 5 messaggio INPS 5327/2015 e per la malattia cfr. punto 3 delle seguenti tabelle riepilogative.</p> <p>Per INF il campo può assumere valore 1 (o 2 in caso di integrazione del datore di lavoro). N.d.R. È una specifica in linea con l’ordinaria compilazione del campo TipoCoperturaGiorn durante un evento.</p> <p>A seguito D.L. 73/2021 di estensione da 01.2022 della tutela INAIL al lavoratore autonomo dello spettacolo, il committente deve riportare l’evento INF in Uniemens con le ordinarie regole di compilazione.</p> <p>N.d.R. Non si riscontra tale indicazione in precedenti documenti di prassi; quindi, si ritiene che l’Istituto abbia voluto fornire una precisazione.</p>

Elemento	Istruzioni
GiorniRetribuiti	<p>Per la compilazione del campo cfr. circolare INPS 154/2014 e il par. 6 del messaggio INPS 5327/2015 (mese interamente lavorato; eventi tutelati figurativamente con compilazione diversa a seconda che vi sia o meno prestazione lavorativa).</p> <p>Se il rapporto inizia o cessa nel corso del mese si deve fare riferimento ai soli giorni lavorati escludendo i giorni di riposo non retribuiti.</p> <p>Per lavoro intermittente o autonomo Cfr. par. 6 del messaggio INPS 5327/2015.</p>
GiorniContribuiti	<p>Per la compilazione del campo cfr. par. 6 del messaggio INPS 5327/2015.</p>
GiorniUtili	<p>Per la compilazione del campo cfr. circolare INPS 154/2014 e il par. 6 del messaggio INPS 5327/2015.</p>
TipoRetrMal	<p>Tutti i datori di lavoro del settore dello Spettacolo obbligati al versamento della contribuzione di malattia sono tenuti a valorizzare tale elemento, in tutti gli Uniemens, a prescindere dal verificarsi o meno dell'evento malattia, secondo le istruzioni dei messaggi INPS 803/2019 e 1475/2019.</p>

### **Tabelle riepilogative sulle modalità di valorizzazione del calendario giornaliero**

Di seguito le tabelle di sintesi sulle modalità di valorizzazione dei sottoelementi dell'elemento Giorno per tutti i lavoratori (subordinati, parasubordinati o autonomi) iscritti al FPLS con il dettaglio di talune peculiarità sussistenti per alcune tipologie di contratto di lavoro.

1) Per le giornate in relazione alle quali è stabilita contrattualmente la corresponsione della retribuzione o comunque retribuite non interessate da eventi

<b>Sottoelementi:</b>	<b>Lavorato</b>	<b>TipoCoperturaGiorn</b>	<b>CodiceEventoGiorn</b>
Giornate retribuite e lavorate	S	X	-
Giornate retribuite ma non lavorate (ad esempio, ferie, festività, giorni di riposo, giorni di carenza)	N	X N.d.R. La novità è che i giorni di riposo retribuiti vanno indicati con X	-

2) Per le giornate nelle quali, ancorché sussista il rapporto di lavoro, non è presente né retribuzione né contribuzione per effetto di assenze che non sono coperte figurativamente (ad esempio, aspettativa senza assegni, ecc.) e per le giornate di riposo e/o festive per le quali contrattualmente non è prevista la retribuzione.

N.d.R. La novità è che i giorni festivi non retribuiti vanno indicati con 0.

<b>Sottoelementi:</b>	<b>Lavorato</b>	<b>TipoCoperturaGiorn</b>	<b>CodiceEventoGiorn</b>
Sempre	N	0	-

3) Per le giornate interessate dal verificarsi di eventi tutelati

<b>Sottoelementi:</b>	<b>Lavorato</b>	<b>TipoCoperturaGiorn</b>	<b>CodiceEventoGiorn</b>
In caso di assenza giornaliera per evento tutelato figurativamente	N	1	[codice evento]
In caso di assenza giornaliera per evento tutelato	N	2	[codice evento]

figurativamente con integrazione a carico del datore di lavoro			
In caso di giorni festivi e di riposo per i quali non è prevista contrattualmente la retribuzione	N	0  N.d.R. La novità è che i giorni festivi non indennizzati vanno indicati con lo "0"	[codice evento]
In caso di giorni festivi e di riposo per i quali è prevista contrattualmente la retribuzione	N	1 o 2	[codice evento]

### Malattia

Diversamente da quanto previsto per la generalità dei lavoratori (Cfr. Messaggio Inps 3029/2025) i primi tre giorni di carenza continueranno ad essere esposti indicando nell'elemento TipoCoperturaGiorn il valore "X" (Lavorato "N") e senza indicare nessun CodiceEventoGiorn (cfr. par.5 del messaggio INPS 5327/2015 che specifica *"Con riguardo alle richieste di chiarimenti afferenti all'utilizzo dei codici MAL e INF, considerate le specificità dell'assicurazione obbligatoria IVS per i lavoratori dello spettacolo, in base alle quali la maturazione di anzianità assicurativa avviene su base giornaliera e non settimanale (cfr. DPR 1420/1971), i codici MAL e INF devono essere valorizzati anche in relazione ad eventi inferiori a sette giorni, nel rispetto del periodo di carenza.)*

Per i lavoratori dello Spettacolo dipendenti a tempo indeterminato (anticipo e conguaglio malattia in Uniemens) la necessità di valorizzare l'evento malattia nel flusso Uniemens decorre dal quarto giorno di malattia (sia in caso di evento inferiore che di evento superiore a 7 giorni). Come conseguenza:

- primi tre giorni di carenza: TipoCoperturaGiorn X
- giorni dal 4° giorno in poi: TipoCoperturaGiorn 1, 2 o 0 a seconda della fattispecie. È necessario compilare anche gli ulteriori elementi InfoAggEvento e TipoInfoAggEvento in base al messaggio 3029/2025.

Per i lavoratori dello Spettacolo dipendenti a tempo determinato e autonomi, in caso di malattia/maternità (congedi obbligatori, congedi parentali, ecc., ivi compresi quelli di cui alla L. 104/1992) non deve essere compilato nel flusso Uniemens il codice evento nell'elemento Giorno in quanto la contribuzione figurativa sul conto assicurativo viene accreditata direttamente dall'Istituto così come le relative indennità vengono pagate direttamente dall'Inps. Se il datore di lavoro/committente corrisponde un'integrazione dell'indennità Inps, la valorizzazione dell'elemento TipoCoperturaGiorn *"deve essere effettuata con il valore "X" e non con il valore "2" in quanto in detta fattispecie l'evento non deve trovare valorizzazione nel flusso Uniemens."*

4) Giornata parzialmente retribuita per il verificarsi di eventi orari tutelati figurativamente

<b>Sottoelementi:</b>	<b>Lavorato</b>	<b>TipoCopertura Giorn</b>	<b>CodiceEvento Giorn</b>	<b>NumOreEvento</b>
Sempre	S	2	[codice evento]	[num ore]

5) Giornata con evento tutelato di tipo orario e contemporanea fruizione di permesso retribuito per le restanti ore (giornata in cui non c'è presenza)

<b>Sottoelementi:</b>	<b>Lavorato</b>	<b>TipoCopertura Giorn</b>	<b>CodiceEvento Giorn</b>	<b>NumOreEvento</b>
Sempre	N	2	[codice evento]	[num ore]

6) Giornata con evento tutelato di tipo orario e contemporanea fruizione di permesso NON retribuito per le restanti ore (giornata in cui non c'è presenza)

<b>Sottoelementi:</b>	<b>Lavorato</b>	<b>TipoCopertura Giorn</b>	<b>CodiceEvento Giorn</b>	<b>NumOreEvento</b>
Sempre	N	1	[codice evento]	[num ore]

### *Lavoratori intermittenti*

Le giornate ricadenti nei periodi (nel corso del mese o dell'anno) nei quali è prevista la prestazione o la corresponsione dell'indennità di disponibilità devono essere valorizzate con TipoCopertura X, 1, 2 o 0 a seconda della fattispecie; pertanto, le giornate comprese nei restanti periodi in cui non sia prevista né prestazione né indennità di disponibilità, non devono essere dichiarate negli Uniemens, ancorché sussista rapporto di lavoro.

### *Part-time verticale o ciclico*

Restano valide le istruzioni della circolare 74/2021 e del messaggio 2162/2021

### **Iscritti al Fondo Pensioni dei Lavoratori Sportivi (FPSP)**

Ai lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Pensioni dei Lavoratori Sportivi si applicano le disposizioni previste dal presente Messaggio per i Lavoratori dello Spettacolo. Con specifico riguardo alle tutele relative all'assicurazione economica di malattia e di maternità (congedi obbligatori, congedi parentali, malattia, compresi quelli di cui alla L. 104/1992) le istruzioni fornite per la valorizzazione nell'Uniemens degli eventi tutelati valgono sia in caso di rapporti di lavoro a tempo determinato che a tempo indeterminato.

### **Privacy e rapporti di lavoro: il Garante richiama su accesso ai dati e diritto all'oblio**

Il Garante per la protezione dei dati personali, con il provvedimento n. 121 del 26 febbraio 2026, si è espresso sul diritto alla cancellazione dei dati personali dal sito aziendale in modo tempestivo e sul diritto di accesso che va rispettato senza ritardi anche qualora riguardi dati già in possesso dell'interessato.

In particolare, una lavoratrice licenziata aveva rivolto all'azienda una duplice richiesta: da un lato, la cancellazione dal sito aziendale dei propri dati personali (ossia fotografia, indirizzo e-mail e numero di telefono) e, dall'altro, l'accesso al proprio contratto di collaborazione. Non avendo ricevuto un riscontro tempestivo, l'ex dipendente si è rivolta al Garante per accertare la violazione dei diritti previsti dal Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR). In effetti, da una parte, i suoi dati personali erano rimasti pubblicati sul sito per circa un mese dopo la cessazione del rapporto, nonostante la richiesta di rimozione; dall'altra, non le era stato fornito il contratto richiesto.

L'azienda ha successivamente giustificato la sua condotta col fatto che, per quanto riguarda la cancellazione dei dati personali, il ritardo era dovuto ad una riorganizzazione aziendale e redistribuzione delle competenze verificatasi contestualmente alla richiesta della dipendente; sul tema dell'accesso dei dati, invece, l'azienda minimizzava la gravità del ritardo adducendo il fatto che il contratto era già nella disponibilità della lavoratrice firmataria.

Il Garante nella fattispecie riafferma che l'interessato ha diritto di ottenere l'accesso ai dati personali (art. 15 del GDPR) e la cancellazione degli stessi senza ingiustificato ritardo (art. 17 del GDPR). A nulla rileva il fatto che l'interessata doveva essere già in possesso dei dati richiesti in quanto il Regolamento non prevede limiti in ordine alle informazioni che possono essere oggetto di esercizio del diritto. Sul punto viene anche richiamato un precedente caso concreto in cui il Garante si è espresso allo stesso modo (Provvedimento n. 571 dell'11 settembre 2025).

La pronuncia è interessante anche sotto il profilo del principio di esattezza per cui i dati personali trattati devono essere "esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati" (art. 5 del GDPR). Infatti, i dati della lavoratrice erano rimasti immutati sul sito aziendale per circa un mese dopo il termine del rapporto.

Pertanto, in conformità al GDPR, l'azienda è tenuta a rispondere tempestivamente alle eventuali richieste di accesso presentate dagli interessati, nonché a provvedere senza ritardo alla cancellazione dei dati personali. Ciò vale a maggior ragione nei casi di cessazione del rapporto di lavoro, quando tali dati non risultano più pertinenti rispetto alle finalità per cui erano stati raccolti e trattati. Un simile obbligo risponde non solo all'esigenza di tutelare i diritti degli interessati, ma anche al rispetto del principio di esattezza, al quale l'azienda deve attenersi nei confronti di chiunque possa accedere a tali informazioni, come ad esempio gli utenti del sito aziendale interessati a conoscere l'organico della società.

## **Aumento della speranza di vita e prepensionamenti**

L'aumento della speranza di vita pari a 3 mesi a partire dal 2028 ha effetti anche sulle prestazioni di accompagnamento che per l'Inps in linea di massima sono prolungabili anche dopo la scadenza del periodo di erogazione dei trattamenti di esodo.

Così si è espresso l'Inps con la circolare del 3 aprile 2026 n. 41 che di fatto offre un importante contributo interpretativo per agevolare la marcia verso la pensione da parte dei beneficiari di misure di prepensionamento.

Il problema nasce dal fatto che gli accordi di esodo anticipato prevedono una durata calibrata sui requisiti vigenti al momento dell'accordo, col rischio che l'aumento degli stessi per il prossimo biennio lascino un vuoto per il periodo immediatamente successivo fino alla nuova decorrenza pensionistica.

Vediamo ora, prestazione per prestazione, gli esiti di quanto stabilito dall'Inps:

- per le imprese assicuratrici, gli assegni straordinari di sostegno al reddito dei Fondi di solidarietà bilaterali di settore, l'accordo sindacale prevede in automatico il prolungamento della prestazione anche oltre i 60 mesi previsti fino alla nuova decorrenza pensionistica;
- per le società del credito il prolungamento non è automatico in quanto i Comitati amministratori possono valutare l'opportunità di deliberarlo;
- per le imprese in isopensione (più di 15 dipendenti) o che hanno applicato il contratto di espansione (più di 50 dipendenti), l'INPS può continuare a corrispondere la relativa indennità fino al raggiungimento della prima decorrenza utile della pensione, ancorché la stessa, per effetto dell'adeguamento degli incrementi della speranza di vita sia andata oltre i tempi previsti;

Rispetto alle domande in corso, nel caso in cui le stesse siano state presentate dai datori di lavoro in relazione a lavoratori che hanno già risolto il rapporto di lavoro entro il 31 gennaio 2026, l'Istituto previdenziale provvederà a riconsiderare le domande respinte, tenendo conto dei nuovi valori prospettici rielaborati dalla ragioneria dello stato, permettendo così di prolungare le prestazioni di accompagnamento.

Infine, i destinatari degli assegni straordinari dei Fondi di solidarietà bilaterali e i soggetti titolari delle prestazioni di esodo quali l'isopensione e il contratto di espansione che sono iscritti alla Casse speciali CPDEL, CPS, CPI e CPUG, avranno diritto a prolungare anch'essi le prestazioni di accompagnamento alla pensione, fino al raggiungimento delle nuove decorrenze previste per chi ha diritto alla pensione anticipata, decorrenze pari nel 2026 a 5 mesi, nel 2027 a 7 mesi e nel 2028 a 9 mesi.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec [datamanagementhrm@legalmail.it](mailto:datamanagementhrm@legalmail.it)

**lavorofacile.it**  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Piazza Mino Zucchetti, 1 Lodi, 26900



[info@lavorofacile.it](mailto:info@lavorofacile.it)  
0371 941332



[www.lavorofacile.it](http://www.lavorofacile.it)

