

☑ DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 36 DEL 08 SETTEMBRE 2025

lavoro **facile**.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

INDICE

NEWS IN MATERIA DI LAVORO	3
<i>Governo delegato a riformare gli ordinamenti professionali</i>	3
<i>Il gender pay gap passa attraverso il diritto di informazione</i>	3
<i>Nuove causali contributo per i versamenti agli Enti Bilaterali</i>	4
<i>Cambia l'estratto conto contributivo</i>	5
<i>Regime impatriati: la NASpl resta esclusa dall'agevolazione</i>	5
<i>Accomodamento ragionevole non coincide con il repechage</i>	6
<i>Legittimo il licenziamento dell'ultrà che incita alla violenza contro la Polizia</i>	7
<i>Se il patto di prova è nullo si ha diritto alla reintegrazione</i>	7
<i>Dedicata a te: le istruzioni per accedere al sostegno alimentare</i>	8
APPROFONDIMENTI	10
<i>Agenti: al via contributo asili nido e bonus scolastico</i>	10
<i>Legittimo andare al mare con i permessi 104</i>	12
<i>ExtraUE: assistenza familiare fuori dei flussi</i>	13
<i>Maggiori tutele per i lavoratori affetti da malattie oncologiche</i>	14
<i>Flussi d'ingresso: riepilogati gli adempimenti del datore di lavoro</i>	18
<i>ExtraUE: un vademecum per il codice fiscale</i>	20
<i>Contratti di solidarietà: ulteriori imprese ammesse allo sgravio contributivo</i>	21
<i>Licenziamento escluso per l'uso irregolare della procedura aziendale</i>	22

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

Governmento delegato a riformare gli ordinamenti professionali

Il Consiglio dei ministri n. 140, tenutosi il 4 settembre 2025, ha approvato tre disegni di legge di delega al Governo per la riforma degli ordinamenti professionali.

Due decreti sono dedicati, rispettivamente, alla professione forense e alle professioni sanitarie. Il terzo decreto, che riguarda tutte le professioni, ha l'obiettivo di avviare una revisione e un riordino organici delle normative vigenti, garantendo una maggiore coerenza e modernizzazione del sistema delle professioni, in linea con gli standard europei.

Tra gli aspetti principali su cui il Governo sarà chiamato ad intervenire, attuando la delega entro 24 mesi, si segnala la previsione di:

- una revisione della formazione continua e del tirocinio, da rendere più aderenti alle esigenze del mercato del lavoro. Si prevede inoltre di riorganizzare la disciplina del tirocinio professionale, anche in ottica di snellimento e ottimizzazione dei percorsi di accesso alle professioni;
- una revisione della disciplina delle società tra professionisti (STP), con particolare riferimento alle modalità di iscrizione agli Albi professionali e al registro delle imprese, al fine di semplificare le procedure e favorire nuove forme di esercizio della professione;
- la promozione del ricambio generazionale e misure per favorire la trasparenza e la rappresentanza di genere e la meritocrazia negli organi professionali.

Il gender pay gap passa attraverso il diritto di informazione

Secondo l'art. 7 della Direttiva UE n. 970/2023 i lavoratori hanno diritto di richiedere e ricevere per iscritto, anche per il tramite dei loro rappresentanti o di un organismo per la parità, le informazioni sul loro livello retributivo individuale e sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Se le informazioni ricevute sono imprecise o incomplete, i lavoratori hanno diritto di richiedere, personalmente o tramite i loro rappresentanti, chiarimenti e dettagli ulteriori e ragionevoli riguardo ai dati forniti e di ricevere una risposta motivata.

I datori di lavoro devono fornire le informazioni richieste entro un termine ragionevole ed in ogni caso entro due mesi dalla data della richiesta.

I lavoratori possono rendere nota la propria retribuzione ai fini dell'attuazione del principio della parità retributiva. Quindi eventuali clausole contrattuali che limitano tale facoltà sono vietate.

Infine, la disposizione prevede che i datori di lavoro possono chiedere ai lavoratori di utilizzare le informazioni ricevute, diverse da quelle relative alla propria retribuzione o al proprio livello retributivo, solo per esercitare il loro diritto alla parità di retribuzione, e non per altri scopi.

Nuove causali contributo per i versamenti agli Enti Bilaterali

L'Agenzia delle entrate, con la risoluzione n. 48 del 4 settembre 2025, ha istituito nuove causali contributo per il versamento, tramite modello F24, dei contributi all'INPS da destinare ad Enti Bilaterali, a seguito di richiesta pervenuta dall'Istituto con nota n. 73668 del 7 agosto 2025.

Le nuove causali contributo, che saranno operativamente efficaci a decorrere dall'8 settembre 2025, sono le seguenti:

- "EBSC" denominata "Ente Nazionale Bilaterale Scuola non statale (ENBiScuNS)";
- "ESBI" denominata "Ente Sviluppo Bilaterale Imprese per l'Italia (E.S.B.I.I.)";
- "EBWO" denominata "Ente Bilaterale EB WORK";
- "EISO" denominata "Ente Bilaterale Nazionale Innovazione e Sviluppo Organismo Paritetico (EBINNOVA)";
- "FUEB" denominata "Ente Bilaterale FESICA CONFSAL UNCI (FUEB)".

In sede di compilazione del modello F24 le causali contributo sono espone nella sezione "INPS", in corrispondenza, esclusivamente, delle somme indicate nella colonna "importi a debito versati", indicando:

- nel campo "causale contributo", la causale contributo attribuita;
- nel campo "codice sede", il codice della sede INPS presso la quale è aperta la posizione contributiva aziendale;
- nel campo "matricola INPS/codice INPS/filiale azienda", il codice di 10 caratteri che identifica la posizione contributiva aziendale;
- nel campo "periodo di riferimento": nella colonna "da mm/aaaa" il mese e l'anno di riscossione del contributo nel formato "MM/AAAA"; nella colonna "a mm/aaaa" nessun valore.

Cambia l'estratto conto contributivo

L'INPS, con il messaggio n. 2253 del 2 settembre 2025, ha reso noto di aver implementato una nuova modalità di esposizione dei dati dell'estratto conto contributivo.

Più precisamente, ove un soggetto risulti assicurato a una sola delle Gestioni dell'INPS, viene visualizzata, in una rinnovata e uniforme veste grafica, la sezione di riferimento. Nel caso, invece, il soggetto risulti iscritto a due o più Gestioni, viene mostrato un prospetto riepilogativo con l'esposizione cronologica dei periodi accreditati. Cliccando sulla lente in corrispondenza di ciascun periodo, viene visualizzata la sezione dedicata alla corrispondente Gestione.

Nella colonna "Tipo di contribuzione" sono esposte le informazioni di dettaglio relative ai periodi, in particolare l'attività lavorativa svolta (ad esempio, lavoro dipendente/autonomo o presenza di periodi svolti in part-time) o sulla tipologia contributiva (obbligatoria, figurativa, volontaria, da riscatto).

Nella nuova modalità espositiva, l'estratto contributivo contiene i dati quantitativi integrati da una serie di elementi e le notizie che contribuiscono a definire il quadro previdenziale completo del soggetto assicurato, e in particolare:

note che descrivono le condizioni e i limiti per l'utilizzo di determinati periodi o che segnalano anomalie nelle informazioni rappresentate;

presenza di notizie su talune situazioni personali del soggetto, quali la titolarità di trattamenti pensionistici, e su vicende assicurative in corso di definizione, destinate a modificare il conto individuale quali, ad esempio, l'autorizzazione ai versamenti volontari o la presenza di una domanda di riscatto della laurea.

Regime impatriati: la NASpl resta esclusa dall'agevolazione

L'Agenzia delle Entrate, con la risposta n. 228 dell'1 settembre 2025, ha chiarito che l'indennità di disoccupazione NASpl non può beneficiare del regime agevolato per i lavoratori impatriati di cui all'art. 16 del D.Lgs. 147/2015.

Il caso riguardava un contribuente rientrato in Italia nel 2022, che aveva fruito del regime fino alla cessazione del rapporto di lavoro (settembre 2023) e successivamente aveva percepito la NASpl (ottobre 2023 – agosto 2024).

L'Agenzia ha precisato che il regime speciale è volto a incentivare lo svolgimento in Italia di un'attività lavorativa e riguarda solo redditi di lavoro dipendente, assimilati, autonomo

o d'impresa prodotti sul territorio, nonché le somme che li sostituiscono. La NASpl, invece, non è corrisposta a fronte di attività lavorativa, ma a seguito della perdita dell'impiego, e pertanto non soddisfa il requisito richiesto dalla normativa.

Di conseguenza, le somme percepite a titolo di NASpl devono essere assoggettate a tassazione ordinaria.

Accomodamento ragionevole non coincide con il repechage

Così si è pronunciata la Corte di cassazione con la sentenza 23481 del 18 agosto 2025, in merito all'applicazione dell'art. 3 comma 3 bis del D.Lgs. 216/2003. Quest'ultima norma è quella che istituisce l'obbligo di ricercare accomodamenti ragionevoli nell'ambito dell'organizzazione del datore di lavoro in presenza di una persona disabile. La mancata attuazione dell'accomodamento ragionevole che secondo il Ministero del lavoro può essere costituito anche dal lavoro agile se la mansione lo permette, va provata, secondo i giudici della Cassazione, dimostrando la sua irragionevolezza o l'eccessivo costo rispetto alle capacità economiche del datore di lavoro.

Due sono le considerazioni importanti che emergono da tale pronuncia che conferma la sentenza della Corte di appello:

- per disabile quale destinatario degli accomodamenti ragionevoli, si intende non solo il lavoratore cui è stata accertata una condizione di disabilità o invalidità ma anche chi si trovi in condizioni di inidoneità fisica alla mansione a seguito di un infortunio sul lavoro;
- In secondo luogo, agli oneri di assolvimento del repêchage che tradizionalmente gravano sul datore di lavoro nell'ipotesi di un licenziamento per inidoneità fisica sopravvenuta, nel caso in cui operi l'art. 3, comma 3 bis, D.Lgs. 216 del 2003, si aggiunge quello distinto relativo all'adempimento dell'obbligo di accomodamento ragionevole, da intendersi, in entrambi i casi come condizione di legittimità del recesso.

La sentenza non sembra imporre un ordine cronologico tra i due obblighi previsti entrambi per scongiurare il licenziamento per non idoneità dei lavoratori.

Pertanto, una volta provata l'inesistenza di mansioni o posti di lavoro compatibili con lo stato fisico successivo allo stato invalidante, il datore di lavoro deve provare che non era fattibile realizzare accomodamenti ragionevoli, secondo le linee tracciate dalla giurisprudenza. A tale fine, il datore di lavoro può anche dimostrare che eventuali soluzioni alternative, pur possibili e pur avendo impiegato qualsiasi sforzo diligente,

fossero prive di ragionevolezza, magari perché coinvolgenti altri interessi comparativamente preminenti, ovvero fossero sproporzionate o eccessive, a causa dei costi finanziari o di altro tipo ovvero in considerazione delle dimensioni e delle risorse dell'impresa.

Solo così il licenziamento può essere considerato legittimo, risultando altrimenti discriminatorio ai sensi della citata norma del D.Lgs. 216/2003, con obbligo di reintegrazione piena e pagamento di tutte le retribuzioni (più i contributi) dovute dal recesso fino alla reintegra.

Legittimo il licenziamento dell'ultrà che incita alla violenza contro la Polizia

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 24100 del 28 agosto 2025, ha stabilito che è legittimo il licenziamento disciplinare di un operaio, tifoso di calcio, condannato per insulti e incitazione alla violenza contro la Polizia. Pur non essendo collegati direttamente all'attività lavorativa, i comportamenti reiterati e di forte gravità hanno minato la credibilità morale del dipendente e compromesso il rapporto fiduciario con il datore di lavoro.

La Corte ha chiarito che la sanzione espulsiva è proporzionata quando il lavoratore, con le proprie azioni, nega valori etici fondamentali alla convivenza civile. Inoltre, la tempestività del licenziamento va rapportata al momento in cui la condanna penale diventa definitiva e non a quando il datore di lavoro viene inizialmente a conoscenza dei fatti.

Se il patto di prova è nullo si ha diritto alla reintegrazione

La Corte di cassazione, con la sentenza n. 24201 del 29 agosto 2025, ha deciso che, se il patto di prova è nullo, il lavoratore illegittimamente licenziato ha diritto alla tutela reintegratoria.

La causa ha origine da un ricorso promosso da un lavoratore con il quale veniva chiesto al Tribunale del lavoro l'accertamento della nullità del patto di prova e conseguentemente la declaratoria di illegittimità del licenziamento e la reintegra nel posto di lavoro.

I giudici di primo grado hanno respinto la domanda del ricorrente, mentre la Corte d'appello ha dichiarato la nullità del patto di prova e annullato il licenziamento, condannando il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore in azienda e

disponendo che con separata ordinanza andasse altresì applicata la tutela risarcitoria prevista per l'insussistenza del fatto.

Con la sentenza definitiva, poiché è stata esercitata l'opzione per l'indennità sostitutiva della reintegra, i giudici di secondo grado hanno condannato il datore di lavoro a pagare l'indennità risarcitoria.

L'azienda ha proposto ricorso presso la Corte di cassazione la quale, richiamando le altre pronunce sullo stesso tema (Cass. 25/1995, 5591/2001, 21758/2010 e 17045/2005) ha ribadito che, in caso di nullità genetica del patto di prova contenuto nel contratto individuale, come la mancata stipula dello stesso per iscritto in epoca anteriore o almeno contestuale al rapporto di lavoro oppure in caso di mancata specificazione delle mansioni da espletarsi, la cessazione unilaterale del rapporto di lavoro per mancato superamento della prova è inidonea a costituire giusta causa o giustificato motivo del licenziamento.

In passato (Cass. 20239/2023) la Suprema Corte aveva ritenuto che la nullità della clausola relativa al patto di prova non si estendesse all'intero contratto di lavoro che quindi determinava l'automatica conversione dell'assunzione in definitiva fin dall'inizio ed il venir meno del regime di libera recedibilità di cui all'art. 1 della L. 604/1966, con la conseguenza che il recesso ad nutum intimato in assenza di un valido patto di prova, equivaleva ad un ordinario licenziamento, il quale, nel regime introdotto dal Dlgs 23/2015 era assoggettato alla regola generale della tutela indennitaria non essendo riconducibile ad alcuna delle specifiche ipotesi nelle quali è prevista la reintegrazione.

Questa interpretazione però deve essere rivista oggi, alla luce dei principi statuiti dalla Corte costituzionale (sent. 128/2024) che, nel riallineamento delle tutele ivi previsto per i licenziamenti per GMO, da un lato, e per GMS o privo di giusta causa, dall'altro, consente di ritenere il recesso disposto per il mancato superamento di un patto di prova geneticamente nullo un'ipotesi di licenziamento privo di giustificazione per insussistenza del fatto con riconoscimento della tutela reintegratoria.

Dedicata a te: le istruzioni per accedere al sostegno alimentare

L'INPS, con il messaggio n. 2519 del 1° settembre 2025, ha fornito le indicazioni necessarie per accedere alla carta "Dedicata a te" 2025, che prevede l'erogazione di un contributo di 500 euro per nucleo familiare a titolo di sostegno alimentare.

Il beneficio è destinato alle famiglie con ISEE non superiore a 15.000 euro per l'acquisto di beni alimentari di prima necessità.

La misura è riservata a cittadini residenti in Italia, in possesso dei seguenti requisiti al 12 agosto 2025: iscrizione di tutti i componenti del nucleo all'Anagrafe della popolazione residente; certificazione ISEE ordinario valido con indicatore non superiore a 15.000 euro annui.

Non possono accedere al beneficio i nuclei familiari che percepiscono Assegno di Inclusione, Reddito di Cittadinanza, Carta acquisti, NASpi, DIS-COLL, indennità di mobilità, Cassa Integrazione Guadagni o altre forme di sostegno per disoccupazione.

Il contributo di 500 euro viene erogato attraverso carte elettroniche prepagate fornite da Poste Italiane. Le carte vengono consegnate presso gli uffici postali abilitati.

I beneficiari non devono presentare domanda. L'INPS, entro l'11 settembre 2025, metterà a disposizione dei comuni le liste dei beneficiari in possesso dei requisiti, selezionandoli secondo criteri di priorità dati dal numero dei componenti del nucleo familiare. A parità di condizioni, viene data priorità ai nuclei con ISEE più basso. I comuni hanno poi 30 giorni per verificare e consolidare le liste.

APPROFONDIMENTI

Agenti: al via contributo asili nido e bonus scolastico

Enasarco ha reso noto che dal 1° settembre al 31 dicembre 2025 gli iscritti in attività possono richiedere due prestazioni presenti nel Welfare 2025 della Fondazione: il contributo asili nido e il bonus scolastico.

Entrambe le domande devono essere inoltrate esclusivamente online, attraverso l'area riservata in Enasarco.

Si ricorda che il contributo per asili nido 2025 è una prestazione integrativa che la Fondazione eroga per supportare le famiglie degli agenti con figli.

In particolare, l'agevolazione può essere richiesta dalle famiglie di agenti con figli fino a 3 anni di età che hanno frequentato, nel periodo 1/9/2024- 31/7/2025, le scuole dell'infanzia pubbliche o private (parificate o legalmente riconosciute).

Le domande presentate con allegato il modello ISEE attestante un valore non superiore a 40.000 euro saranno evase prioritariamente.

In ogni caso, possono essere presentate anche domande con reddito superiore a 40.000 euro, o senza indicazione del reddito che, in caso di avanzo del budget stanziato per questa prestazione, saranno esaminate dal 45° giorno successivo alla scadenza di presentazione della domanda.

Il contributo, pari al 30% della spesa sostenuta, non può essere superiore a 1.700 euro.

Gli iscritti dovranno allegare alla domanda la copia del giustificativo della spesa sostenuta, intestata al richiedente, su carta intestata della struttura che ha erogato il servizio.

È possibile anche allegare il modello ISEE valido al momento di presentazione della domanda.

Le domande devono essere presentate dall'1/9/2025 al 31/12/2025.

La prestazione viene erogata (previa verifica dei requisiti e della documentazione) secondo l'ordine cronologico di arrivo e nei limiti del budget annuale previsto per questa prestazione (750 mila euro).

Invece il Bonus scolastico 2025 è una prestazione che la Fondazione eroga agli iscritti con figli che frequentino scuole primarie, secondarie di primo e secondo grado e Università, per l'anno di frequenza 2025/2026.

A tal fine la Fondazione mette a disposizione 2,5 milioni di euro.

Il bonus spetta solo per i figli fiscalmente a carico (al 50% o al 100%) e se entrambi i genitori sono iscritti alla Fondazione, sarà erogata una sola prestazione.

Le domande presentate con allegato il modello Unico PF2024, attestante un valore non superiore a 50.000 euro, saranno evase prioritariamente. Quelle con reddito superiore, invece, saranno esaminate dal 45° giorno successivo alla scadenza di presentazione della domanda.

Il Bonus spetta fino a un massimo di 800 euro per nucleo familiare così determinato:

- 400 euro per un solo figlio iscritto e frequentante;
- 600 euro complessivi per due figli iscritti e frequentanti;
- 800 euro complessivi per tre o più figli iscritti e frequentanti.

È possibile inviare una sola richiesta per tutti i figli frequentanti per i quali si chiede il contributo.

Gli iscritti dovranno allegare la seguente documentazione:

- autocertificazione, utilizzando l'apposito modulo messo a disposizione, con la copia del documento di identità valido, che attesti: l'iscrizione e la classe o l'anno di frequenza dello studente, il tipo di corso, l'istituto scolastico/università, la sussistenza a carico dell'iscritto;
- copia del modello Unico PF2024 (per i redditi percepiti nel 2023) e attestazione di avvenuta presentazione all'Agenzia delle Entrate. Se non sono stati percepiti redditi nel 2023 o se non c'è obbligo di presentare la dichiarazione, deve essere inviata un'autocertificazione completa di documento di identità valido che attesti l'assenza di redditi percepiti nel 2023 o l'esonero dalla presentazione della dichiarazione dei redditi; in quest'ultimo caso, nella stessa autocertificazione devono essere indicati i redditi imponibili IRPEF percepiti nel 2023.

Anche per il Bonus le domande devono essere presentate dall'1/9/2025 al 31/12/2025 e se entrambi i genitori sono iscritti alla Fondazione, sarà erogata una sola prestazione.

Per fruire del contributo e del bonus, alla data della presentazione della domanda, è necessario avere i seguenti requisiti:

- essere agenti in attività, con almeno un mandato di agenzia attivo;
- avere un'anzianità contributiva (contributi obbligatori e non inferiori al minimale), al 31/12/2024, di almeno 1 anno nel biennio 2023-2024.

Legittimo andare al mare con i permessi 104

La Corte di cassazione, con l'Ordinanza n. 23185 del 12 agosto 2025, ha deciso che il lavoratore che richiede i tre giorni di permesso mensili retribuiti ex Lege 104/1992 per assistere un familiare con disabilità può legittimamente assentarsi nelle ore diurne, trascorrendo anche alcune ore al mare.

Il fatto

Nel caso sottoposto all'attenzione della Suprema Corte, un lavoratore si è rivolto al Tribunale del lavoro affinché venisse dichiarato illegittimo il licenziamento che gli era stato intimato e venisse condannato il datore di lavoro alla reintegrazione con l'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dalla data del licenziamento alla data della reintegra, fino a 12 mensilità.

Il lavoratore era stato licenziato perché non aveva assistito la madre invalida per la quale aveva chiesto i permessi ex lege 104/1992 e, tra l'altro, era stato fotografato al mare con il figlio in due giorni su tre di assenza di permesso nel mese di agosto, a seguito di un'attività di pedinamento investigativo richiesto dall'azienda.

I primi due gradi di giudizio

Il Tribunale del lavoro ha ritenuto legittimo il licenziamento considerando il comportamento del lavoratore in contrasto con la finalità della norma. Di diverso avviso, invece, la Corte d'appello che ha annullato il recesso ritenendo che il datore di lavoro non avesse provato che il lavoratore non si fosse recato dalla madre per l'assistenza dopo le ore 19.00 e nelle ore notturne.

Inoltre, i giudici di secondo grado hanno riscontrato varie lacune dell'attività di sorveglianza.

Il ricorso in Cassazione

L'azienda è rivolta ai giudici di legittimità, i quali hanno prima di tutto ribadito che l'onere della prova circa l'uso improprio o fraudolento da parte del lavoratore dei permessi cui ha diritto, quale fatto posto a fondamento del licenziamento per giusta causa o della sanzione disciplinare, è a carico del datore di lavoro.

Nel caso in esame, dall'istruttoria effettuata dalla Corte d'appello, è addirittura risultato che il lavoratore ha dimostrato l'effettiva assistenza prestata al proprio familiare, in particolare nelle ore notturne nelle quali era necessaria detta assistenza per le particolari ragioni mediche indicate dai testimoni.

La Suprema Corte ha inoltre evidenziato che il legislatore non richiede che l'assistenza debba essere prestata necessariamente in corrispondenza dell'orario di lavoro che il lavoratore avrebbe dovuto svolgere.

La fruizione dei permessi è, infatti, un diritto del lavoratore che non ha siffatta limitazione temporale nella legge.

ExtraUE: assistenza familiare fuori dei flussi

Il Consiglio dei ministri, nella seduta n. 140 del 4 settembre 2025, ha approvato un decreto-legge che introduce disposizioni urgenti in materia di ingresso regolare di lavoratori e cittadini stranieri, nonché di gestione del fenomeno migratorio.

Secondo il Comunicato stampa governativo, l'intervento normativo si inserisce tra le azioni di rafforzamento del quadro giuridico in materia di lavoro dei cittadini stranieri in Italia, volte a garantire un'entrata legale e ordinata di tali cittadini e da contrastare il reclutamento e l'impiego illegale di manodopera straniera. Inoltre, si mira a una maggiore efficienza degli Sportelli Unici per l'Immigrazione, a beneficio dell'utenza e dei datori di lavoro.

Tra le principali previsioni del decreto-legge si evidenziano le seguenti:

- La revisione del termine per l'adozione del nulla osta per lavoro subordinato, prevedendo che tale termine decorra dal momento in cui la richiesta viene imputata alla quota di ingresso, anziché dalla data di presentazione della domanda.
- L'estensione anche alle dichiarazioni rese per gli ingressi relativi al lavoro subordinato in casi particolari, al volontariato, al nulla osta per ricerca, ai lavoratori stranieri altamente qualificati e ai trasferimenti intra-societari del

controllo attualmente prescritto in relazione alla veridicità delle dichiarazioni rese dai datori di lavoro in fase di precompilazione delle domande di nulla osta al lavoro subordinato per l'anno 2025.

- La messa a regime, nei procedimenti per l'assunzione di lavoratori stranieri, anche stagionali, degli istituti della precompilazione delle richieste di nulla osta al lavoro e del limite di richieste (massimo 3 richieste di nulla osta, come utenti privati, da parte dei datori di lavoro) previsti già in via sperimentale per il solo anno 2025.
- L'estensione del diritto del lavoratore straniero a soggiornare legittimamente nel territorio dello Stato e svolgere temporaneamente l'attività lavorativa anche ai casi di "attesa" della conversione del permesso di soggiorno, oltre a quelli già previsti di rilascio e rinnovo.
- L'ampliamento da 6 a 12 mesi della durata del permesso di soggiorno per gli stranieri vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.
- L'estensione da 6 mesi a 12 mesi della durata dei permessi di soggiorno per motivi di protezione sociale, come già avviene per quelli per vittime di violenza domestica. Ai titolari di permesso di soggiorno per motivi di protezione sociale e alle vittime di violenza domestica è riconosciuta anche la possibilità di richiedere l'assegno di inclusione.
- L'esclusione dalle quote d'ingresso dei lavoratori da impiegare, nel settore dell'assistenza familiare o sociosanitaria, per l'assistenza di persone con disabilità o grandi anziane. Si prevede inoltre che, nei primi 12 mesi di effettiva occupazione legale in Italia, tali lavoratori possono svolgere esclusivamente l'attività autorizzata e possono cambiare datore di lavoro solo con autorizzazione degli Ispettorati territoriali del lavoro.
- La previsione che il decreto ministeriale relativo al contingente di giovani stranieri che possono partecipare a programmi di volontariato di interesse generale e utilità sociale abbia cadenza triennale e non più annuale.
- L'innalzamento del termine per il rilascio del nulla osta per ricongiungimento familiare da 90 giorni a 150 giorni.
- La proroga biennale, fino al 31 dicembre 2027, della possibilità per il Ministero dell'interno di avvalersi della Croce Rossa Italiana (CRI) per la gestione dell'hotspot di Lampedusa.

Maggiori tutele per i lavoratori affetti da malattie oncologiche

Il legislatore, con la Legge n. 106 del 18 luglio 2025, ha inteso riconoscere la conservazione del posto di lavoro e la possibilità di fruire di permessi retribuiti ai lavoratori, affetti da

malattie oncologiche, invalidanti o croniche, anche rare, che devono assentarsi per effettuare esami o cure mediche.

Le tutele riconosciute a tali lavoratori si muovono su diversi fronti: la fruizione di un congedo biennale non retribuito, la priorità a svolgere l'attività in modalità agile e l'utilizzo di permessi orari retribuiti.

Vediamo in dettaglio di cosa si tratta.

Il congedo biennale

Un primo strumento di tutela per tali lavoratori, come previsto dall'art. 1, c. 1 della predetta Legge n. 106/2025, è il diritto di fruire di un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a ventiquattro mesi, non retribuito e con conservazione del posto di lavoro.

Come detto, all'inizio, i lavoratori sono quelli affetti da malattie oncologiche, oppure da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%.

Per identificare le malattie oncologiche, oppure quelle invalidanti o croniche, il Dossier parlamentare di accompagnamento della Legge n. 106/2025 rimanda all'allegato 8 del DPCM 12 gennaio 2017, mentre per quelle rare agli artt. 2 e 4, cc. 4 e 5 della Legge n. 175/2021, nonché all'allegato 7 del citato DPCM.

Resta fermo che durante il periodo di congedo il dipendente non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa, mentre possono essere fruiti, in via concorrente, altri benefici, economici o giuridici.

Inoltre, la fruizione del congedo biennale può decorrere solo dall'esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata, con o senza retribuzione, spettanti al dipendente a qualunque titolo.

Sono comunque fatte salve le disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva o dalla disciplina applicabile al rapporto di lavoro.

Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali. In ogni caso il dipendente può comunque procedere al riscatto, ai fini previdenziali, del periodo di congedo mediante versamento dei relativi contributi, determinati sulla base della disciplina prevista per la prosecuzione volontaria della contribuzione.

Condizione fondamentale per fruire del congedo è che il lavoratore sia in possesso della certificazione delle malattie da cui è affetto rilasciata dal medico di medicina generale o

dal medico specialista, operante in una struttura sanitaria, pubblica o privata, accreditata (ai sensi dell'art. 8-quater del Dlgs n. 502/1992), che ha in cura il dipendente.

È possibile verificare tale condizione utilizzando i dati disponibili nel Sistema tessera sanitaria e nel Fascicolo sanitario elettronico.

Lavoratori autonomi – L'art.1, c. 3 della L. n. 106/2025 riconosce il diritto alla sospensione, per un periodo non superiore a trecento giorni per anno solare, dell'esecuzione della prestazione dell'attività svolta in via continuativa per un committente; per il periodo oggetto di sospensione non è riconosciuto alcun corrispettivo ed è fatta salva l'ipotesi del venir meno dell'interesse del committente.

Priorità allo smart working

Una volta terminati i due anni di congedo, al lavoratore viene concessa la priorità nell'accesso al lavoro agile.

Attenzione! Non è un diritto allo smart working, come veniva riconosciuto ai soggetti fragili dal legislatore durante la pandemia da Covid-19.

La priorità prevista dalla Legge n. 106/2025 ha luogo solo se il datore di lavoro decide di concedere il lavoro agile nella propria azienda e a condizione che la prestazione lavorativa possa essere svolta a distanza.

Tale priorità si affianca ai casi che l'art. 18, c. 3-bis della Legge n. 81/2017 e l'art. 33, c. 6-bis della L. n. 104/1992 riconosce già ai lavoratori:

- con figli fino a dodici anni di età, o senza alcun limite di età nel caso di figli con disabilità che hanno necessità di sostegno intensivo;
- con disabilità, che hanno necessità di sostegno intensivo;
- che rientrino nella nozione di caregiver familiare prevista dall'art. 1, c. 255 della L. n. 205/2017;
- che usufruiscono dei permessi mensili (e più precisamente due ore di permesso giornaliero retribuito ai sensi dell'art.33, c. 2 della L. n. 104/1992 e tre giorni di permesso mensile retribuito ai sensi del successivo c.3) per assistenza di un soggetto con disabilità che abbia necessità di sostegno intensivo e che abbia specifici legami familiari con il lavoratore.

Resta ferma la necessità di sottoscrivere l'accordo individuale allo smart working, come previsto dalla Legge 81/2017 che lo disciplina.

Dieci ore di permesso retribuito

A decorrere dal 1° gennaio 2026, l'art. 2 della L. n. 106/2025 riconosce ai lavoratori dipendenti, pubblici e privati, affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in follow-up precoce, oppure affetti da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, o aventi figli minorenni affetti dalle predette malattie o condizioni di invalidità, il diritto a dieci ore annue di permesso, con relativa indennità e copertura previdenziale figurativa, in via aggiuntiva rispetto ai permessi già spettanti in base alla legislazione o ai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Per l'individuazione dei permessi già spettanti, il Dossier parlamentare rimanda a quelli individuati dall'art. 33 della L. 104/1992 e dall'art. 7 del Dlgs 119/2011.

Il diritto ai permessi è riconosciuto per lo svolgimento di visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche o di cure mediche frequenti, a condizione che sussista una prescrizione del medico di medicina generale o di un medico specialista operante in una struttura sanitaria, pubblica o privata, accreditata.

L'art. 2, c. 2 della legge n.106/2025 prevede che trovino in generale applicazione, per le ore di permesso di cui sopra, le disposizioni relative ai casi di gravi patologie richiedenti terapie salvavita.

Anche se la predetta disposizione non lo specifica chiaramente, si ritiene che il riferimento riguardi la disciplina contenuta nei contratti collettivi.

Se così è, resta il dubbio se anche le dieci ore di permesso possono essere escluse dal computo del periodo di comporto, come alcuni CCNL prevedono per le assenze riconosciute per lo svolgimento di tali terapie salvavita.

Al lavoratore che fruisce delle ore di permesso viene riconosciuta un'indennità determinata secondo i criteri vigenti per il trattamento economico di malattia.

Nel settore privato, l'indennità è riconosciuta dal datore di lavoro che la potrà recuperare mediante conguaglio con i contributi dovuti all'INPS.

Invece, nel settore pubblico, le amministrazioni competenti provvedono, in relazione alle ore di permesso e nel rispetto della contrattazione collettiva nazionale, alla sostituzione del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario delle istituzioni scolastiche nonché del personale per il quale è prevista la sostituzione obbligatoria.

Per poter fruire delle ore di permesso retribuito, sarà necessario attendere le istruzioni operative che verranno fornite dall'INPS con apposita circolare.

Flussi d'ingresso: riepilogati gli adempimenti del datore di lavoro

Il Ministero dell'Interno, con una nota pubblicata sul Portale Servizi, ha definito la nuova procedura per la sottoscrizione del contratto di soggiorno, la stipula dell'Accordo di integrazione e la successiva richiesta di permesso di soggiorno da parte dei lavoratori entrati in Italia con i flussi.

Più precisamente, il datore di lavoro, tramite la PEC indicata sull'istanza di rilascio del nulla osta, viene avvisato del rilascio del visto e delle modalità procedurali attraverso le quali dovrà comunicare allo Sportello Unico per l'Immigrazione la data dell'avvenuto ingresso in Italia del lavoratore straniero.

Infatti, dopo l'ingresso sul territorio italiano, il datore di lavoro /richiedente dovrà accedere all'Area riservata del Portale Servizi ALI, selezionare la domanda di riferimento (che si trova nello stato "Registrazione dello straniero"), cliccare sull'icona "Inserisci dati frontiera» ed inserire le informazioni richieste: punto di ingresso/frontiera (provincia e comune italiani), data di ingresso sul territorio nazionale e numero di visto rilasciato al lavoratore straniero. Dovrà poi informare lo Sportello Unico per l'Immigrazione.

Il datore di lavoro riceve, contestualmente, una PEC che riporta, in allegato, il codice fiscale definitivo assegnato al lavoratore straniero.

Successivamente, il datore di lavoro riceve una ulteriore PEC, recante in allegato il contratto di soggiorno da sottoscrivere digitalmente, ai sensi dell'art. 22, comma 6 del D. Lgs. n 286/1998.

Il contratto, dopo essere stato sottoscritto, dovrà essere trasmesso allo Sportello Unico, effettuandone il relativo caricamento nel Portale Servizi ALI, che provvede alla verifica nell'ambito dell'applicativo informatico in uso, effettuandone la validazione.

Nella PEC con la quale viene trasmesso il contratto di soggiorno, viene anche chiarito che, se ricorrono i presupposti normativi per la sottoscrizione dell'Accordo di integrazione, il sistema informatico renderà disponibile nell'Area riservata del Portale Ali, un'apposita sezione, nella quale dovranno altresì essere riportati i dati necessari alla generazione del predetto Accordo per la firma da parte del lavoratore.

In tal caso, dovranno essere inseriti i dati necessari alla sottoscrizione dell'Accordo, che saranno visibili automaticamente dallo Sportello Unico per l'Immigrazione.

Successivamente, il datore di lavoro riceverà una nuova PEC, nella quale è allegato l'Accordo di Integrazione, recante i dati inseriti nell'Area riservata, nonché la firma dell'Amministrazione. L'Accordo va sottoscritto dal lavoratore e trasmesso allo Sportello Unico per l'immigrazione che lo verifica nell'ambito dell'applicativo informatico in uso, effettuandone la validazione.

Acquisito e validato il contratto di soggiorno, lo Sportello Unico per l'immigrazione trasmette al datore di lavoro, tramite PEC, i Moduli 1 e 2 di Richiesta del permesso di soggiorno, che devono essere consegnati al lavoratore, ai fini dei seguiti presso gli Uffici Postali e presso la competente Questura.

Più precisamente, con il kit di primo ingresso, comprensivo di: contratto di soggiorno firmato dal datore di lavoro e dal lavoratore, moduli 1 e 2 del modello 209, documento attestante il codice fiscale definitivo del lavoratore, documento del lavoratore e pagina recante il visto, il lavoratore potrà recarsi presso gli Uffici Postali per l'avvio della fase di richiesta del permesso di soggiorno.

La nota ministeriale ricorda che, in riferimento alla busta per la spedizione, nelle more che vengano rese disponibili le buste presso gli Uffici Postali (da ottobre 2025), l'acquisizione della busta stessa, necessaria a contenere il Modello 209 e la relativa documentazione associata per la presentazione dell'istanza di Permesso di Soggiorno presso gli uffici postali, dovrà avvenire in autonomia attraverso i canali commerciali dotati di materiale di cancelleria (tabaccherie, cartolerie, empori, etc.).

La busta, di formato A4, dovrà essere compilata replicando fedelmente (contenuti e posizionamento sulla busta) quanto indicato nel "layout" che sarà riportato nella PEC con cui viene inviato il Modello 209. La denominazione della Questura/Ufficio di Immigrazione da indicare sulla busta è indicata in testa al Modello 209. I bollettini saranno disponibili direttamente presso gli Uffici Postali.

Infine, il Ministero dell'interno fa presente che il contratto di soggiorno sottoscritto e l'accordo di integrazione firmato dal lavoratore possono essere trasmessi allo Sportello Unico per l'immigrazione contestualmente e che le comunicazioni trasmesse al datore di lavoro sono altresì inoltrate, per informazione, all'indirizzo mail collegato allo SPID/CIE dell'utente (ad es. facente parte di associazioni di categoria..) che ha inserito la domanda di nulla osta nel Portale Servizi ALI per conto del datore di lavoro.

ExtraUE: un vademecum per il codice fiscale

L'Agenzia delle entrate ha pubblicato una mini-guida che riepiloga le modalità di rilascio del codice fiscale ai cittadini stranieri provenienti da Paesi ExtraUE.

Entrando nel dettaglio, agli stranieri che richiedono il permesso di soggiorno per lavoro dipendente o ricongiungimento familiare il codice fiscale provvisorio numerico viene attribuito dallo Sportello unico per l'Immigrazione. Quello definitivo verrà rilasciato in sede di rilascio del permesso di soggiorno.

Mentre ai cittadini stranieri che richiedono altre tipologie di permessi di soggiorno la Questura rilascia il codice fiscale definitivo.

Invece, se lo straniero richiede la protezione internazionale, il codice fiscale è attribuito dalla Questura/Polizia di frontiera al momento della richiesta.

Ai profughi ucraini che richiedono la protezione temporanea, il codice fiscale è rilasciato dalla Questura al momento della presentazione della domanda per ottenere il relativo permesso di soggiorno.

Diversa è la situazione per i minori stranieri non regolari o non accompagnati. Infatti, a questi il codice fiscale è attribuito dall'Agenzia delle entrate su richiesta della struttura Asl tenuta a iscrivere il minore al Servizio sanitario nazionale. L'Asl comunica il codice fiscale a chi ha la responsabilità genitoriale o al responsabile della struttura che ospita il minore.

In tutti i casi sopra citati, se due persone hanno dati che generano lo stesso codice fiscale, lo Sportello unico per l'immigrazione o la Questura invitano il cittadino a recarsi presso un qualsiasi ufficio dell'Agenzia delle entrate che, dopo una verifica, rilascerà il codice fiscale definitivo.

La mini-guida si occupa anche degli stranieri che soggiornano regolarmente in Italia, ma non hanno ancora il codice fiscale.

Questi ultimi possono presentare richiesta motivata a un qualsiasi ufficio dell'Agenzia delle entrate, utilizzando il modello AA4/8, esibendo uno dei seguenti documenti permesso di soggiorno valido, passaporto valido, con relativo visto (quando previsto), o altro documento riconosciuto dalle autorità italiane, attestazione di identità rilasciata dalle rappresentanze diplomatiche o consolari in Italia del Paese di appartenenza e carta d'identità italiana.

Infine, l'Agenzia delle entrate fornisce indicazioni anche ai cittadini comunitari che intendono soggiornare in Italia. Questi devono presentare richiesta motivata con il

modello AA4/8, accompagnata da un documento in corso di validità (passaporto o carta d'identità valida per l'espatrio, all'ufficio territoriale dell'Agenzia delle entrate.

Il codice fiscale può essere richiesto, inoltre, alla rappresentanza consolare italiana presente nel paese di provenienza del cittadino.

I cittadini comunitari possono usufruire del Servizio Sanitario Nazionale con la tessera sanitaria rilasciata dal loro Paese di residenza (TEAM - tessera europea di assicurazione malattia).

Contratti di solidarietà: ulteriori imprese ammesse allo sgravio contributivo

L'INPS, con il messaggio n. 2568 del 3 settembre 2025, ha diffuso le modalità di esposizione nel flusso Uniemens delle quote di sgravio contributivo, di cui all'art. 6 del DL n. 510/1996 (L. n. 608/1996), connesso ai i contratti di solidarietà (CdS) difensivi accompagnati da integrazione salariale straordinaria (CIGS), in favore delle imprese destinatarie dei decreti direttoriali di autorizzazione, i cui periodi di CIGS per contratto di solidarietà risultavano conclusi entro il 31 dicembre 2017.

L'intervento dell'INPS si è reso necessario dopo che è stata effettuata, su richiesta del Ministero del lavoro, una rilevazione contabile delle somme complessivamente fruite a titolo di sgravio contributivo sullo stanziamento relativo all'anno 2017, ed è emerso che gli importi autorizzati nei decreti ministeriali sono risultati superiori a quanto effettivamente speso.

Sulla base delle rilevazioni operate dall'INPS, il Ministero del lavoro ha quindi adottato i decreti di ammissione al predetto sgravio contributivo nei confronti delle ulteriori imprese, a valere sulle risorse residue delle somme stanziare per l'anno 2017.

Riguardo alle istruzioni operative, l'INPS ricorda prima di tutto che la procedura per il conseguimento dello sgravio deve essere attivata ad iniziativa del datore di lavoro.

La Struttura territoriale competente - accertata la sussistenza dei presupposti per il riconoscimento della riduzione contributiva sulla base della documentazione prodotta dal datore di lavoro (decreto direttoriale di ammissione al beneficio) - provvede ad attribuire alla posizione aziendale il codice di autorizzazione "1W" avente il significato di "Azienda che ha stipulato contratti di solidarietà accompagnati da CIGS, ammessa alla fruizione delle riduzioni contributive ex legge 608/1996".

Le imprese interessate dai provvedimenti ministeriali, per esporre nel flusso Uniemens le quote di sgravio spettanti per il periodo autorizzato, valorizzeranno all'interno di <DenunciaAziendale>, <AltrePartiteACredito>, i seguenti elementi: nell'elemento <CausaleACredito> inseriranno il codice causale già in uso "L942", avente il significato di "Arretrato conguaglio sgravio contributivo per i CdS stipulati ai sensi dell'articolo 1 del DL 30 ottobre 1984, n. 726 (L. n. 863/1984), nonché dell'articolo 21, comma 1, lett. c), del D.Lgs n. 148/2015, anno 2017"; nell'elemento <ImportoACredito>, indicheranno il relativo importo.

Le predette operazioni di conguaglio dovranno essere effettuate entro il giorno 16 dicembre 2025.

Infine, l'INPS ricorda che le imprese che hanno diritto al beneficio e che hanno sospeso o cessato l'attività, ai fini della fruizione dello sgravio spettante, devono avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (Uniemens/vig).

Licenziamento escluso per l'uso irregolare della procedura aziendale

La Corte di cassazione, con l'Ordinanza n. 23189 del 12 agosto 2025, ha deciso che se un lavoratore utilizza erroneamente la procedura automatizzata aziendale dei rimborsi spese per la trasferta non può essere licenziato per furto.

Nel caso sottoposto al giudizio della Suprema Corte, una lavoratrice era stata licenziata per aver ricevuto un rimborso spese prima liquidato per circa 900 euro e poi, dopo 5 mesi, ritenuto parzialmente indebito per circa 260 euro in relazione ad una trasferta di un mese.

Il Tribunale del lavoro ha dato ragione alla lavoratrice dichiarando insussistenti gli estremi della giusta causa e del giustificato motivo del licenziamento.

Diversamente, la Corte d'appello ha ritenuto la sussistenza del fatto contestato per avere la lavoratrice richiesto attraverso il portale aziendale l'accredito di circa 260 euro a titolo di rimborso spese di trasferta non autorizzabili in quanto non connesse alla prestazione di lavoro in base alla policy aziendale.

Più precisamente, secondo i giudici di merito a fronte della contestazione della società sulla non rimborsabilità delle medesime spese sarebbe spettato alla lavoratrice allegare specificamente e provare l'inerenza di tali spese alla trasferta, allegazione e prova che non erano state fornite.

Il fatto era inoltre connotato dalla massima gravità posto che allo scopo rilevava non solo l'ammontare del rimborso indebito, ma il fatto che la condotta, per la sua portata oggettiva e soggettiva, era espressiva della negazione dell'elemento fiduciario, in modo tale da porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento, in quanto la lavoratrice aveva ottenuto il rimborso delle spese utilizzando un sistema informatico aziendale automatizzato che agevolava i rimborsi, in quanto il controllo cartolare avveniva ex post.

La Corte d'appello ha quindi ritenuto che non potesse applicarsi la sanzione conservativa prevista dal CCNL per il mero mancato rispetto delle direttive in materia di rimborsi posto che il disvalore della condotta era assimilabile all'ipotesi del furto prevista dall'art 32 lett.C) CCNL come condotta che legittimava il licenziamento.

La lavoratrice si è così rivolta alla Corte di cassazione, la quale, richiamando le disposizioni sul concetto di giusta causa e giustificato motivo soggettivo di cui all'art. 2119 c.c. e art. 3 della L. 604/1966, ha ricordato che la contrattazione collettiva, non potendo derogare in peius le norme di legge, può però sempre introdurre una regolamentazione più favorevole e derogare in melius le stesse norme, come peraltro prevede, testualmente, l'art.12 della legge 604/1966 che fa salve le disposizioni dei contratti collettivi che in materia di licenziamenti individuali contengano condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

Ciò detto, l'assimilazione della condotta della lavoratrice al furto operata dalla Corte d'appello risulta errata e non congrua, dato che la lavoratrice si è limitata ad avanzare la richiesta di rimborso delle spese seguendo la procedura aziendale ed allegando i giustificativi che dovevano essere controllati dal datore di lavoro e che poteva anche ritenersi non suscettibili di rimborso.

Quindi, anche se la lavoratrice, per alcune spese, si era limitata a presentare le ricevute della carta di credito senza gli scontrini, il sistema di controllo aziendale avrebbe potuto rilevare l'irregolarità della richiesta, la mancanza della giustificazione e negare a valle il rimborso.

La Suprema Corte ha ritenuto illegittimo il licenziamento intimato, dato che la mancanza degli scontrini e la non inerenza di alcuni rimborsi spese per la trasferta appare riconducibile ad una irregolarità della richiesta rispetto alla policy aziendale, non ad un furto, né ad una frode e nemmeno ad un abuso.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec datamanagementhrm@legalmail.it

lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Via Polenghi 9 Lodi, 26900



info@lavorofacile.it
0371 941332



www.lavorofacile.it

