

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 45 DEL 10 NOVEMBRE 2025

lavoro **facile**.it  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

## INDICE

<b>NEWS IN MATERIA DI LAVORO</b>	<b>3</b>
<i>De minimis: aggiornati i moduli per richiedere gli incentivi</i>	3
<i>Paternità obbligatoria anche per la lavoratrice genitore intenzionale</i>	4
<i>Bilancio 2026: Prorogato l'incentivo posticipo pensionamento</i>	4
<i>Definito il percorso per accedere al Nuovo bonus mamme</i>	5
<i>ExtraUE: nulla osta richiesti anche da Confartigianato imprese</i>	5
<i>Aggregazione di imprese: operativo l'esonero contributivo</i>	6
<i>Rilasciata la versione 4.31.1 dell'Allegato tecnico Uniemens</i>	7
<i>Licenziamento adottato dopo il termine del CCNL</i>	8
<i>Quota 100 rimane incumulabile con i redditi di lavoro dipendente</i>	8
<i>Pensione anticipata: criteri differenti per l'anzianità contributiva</i>	9
<b>APPROFONDIMENTI</b>	<b>11</b>
<i>Comunicazioni obbligatorie anche con il SIIISL</i>	11

## NEWS IN MATERIA DI LAVORO

### De minimis: aggiornati i moduli per richiedere gli incentivi

L'INPS, con il messaggio n. 3339 del 6 novembre 2025, ha reso noto che, a seguito dell'entrata in vigore dei nuovi regolamenti comunitari in materia di aiuti "de minimis", si è reso necessario aggiornare la modulistica utilizzata dai soggetti aventi diritto per la concessione delle agevolazioni rientranti nel suddetto regime di aiuti.

Rilevato che per i moduli di domanda "de minimis" gestiti tramite il "Portale delle Agevolazioni" sono state già effettuate le modifiche previste per l'adeguamento ai nuovi regolamenti comunitari, la dichiarazione aggiornata con i nuovi riferimenti comunitari e le nuove soglie di concedibilità dell'aiuto può essere utilizzata per le istanze per la concessione di agevolazioni per le quali non è previsto un modulo telematico a supporto (si rinvia, ad esempio, all'incentivo per la ricollocazione lavorativa di soggetti privi di occupazione e beneficiari della nuova assicurazione sociale per l'impiego NASpl di cui all'art. 2, c. 10-bis, della L. 92/2012).

Il modulo di dichiarazione sugli aiuti "de minimis" è reperibile sul portale dell'INPS [www.inps.it](http://www.inps.it), accedendo alla sezione "Moduli", nella categoria "Aziende e Contributi", digitando nel campo "Ricerca libera" il codice "SC105".

Allo scopo, si rammenta che i regolamenti comunitari attualmente vigenti sono i seguenti:

- regolamento (UE) 2023/2831 (pubblicato nella G.U.U.E. serie L del 15 dicembre 2023) relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti "de minimis";
- regolamento (UE) 1408/2013 (pubblicato nella G.U.U.E. L 352 del 24 dicembre 2013) relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti "de minimis" nel settore agricolo;
- regolamento (UE) 717/2014 (pubblicato nella G.U.U.E. L 190 del 28 giugno 2014) relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti "de minimis" nel settore della pesca e dell'acquacoltura;
- -regolamento (UE) 2023/2832 (pubblicato nella G.U.U.E. serie L del 15 dicembre 2023) relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti di importanza minore ("de minimis") concessi a imprese che forniscono servizi di interesse economico generale.

## Paternità obbligatoria anche per la lavoratrice genitore intenzionale

L'INPS, con il messaggio n. 3322 del 5 novembre 2025, ha dato attuazione pratica agli effetti della sentenza n. 115/2025 della Corte Costituzionale, che ha dichiarato illegittimo – per la parte qui rilevante – l'art. 27-bis del D.Lgs. 151/2001 nella misura in cui non riconosceva il congedo di paternità obbligatorio alla lavoratrice che riveste il ruolo di genitore intenzionale all'interno di una coppia di due donne, entrambe registrate come genitori nei registri dello stato civile.

L'Istituto precisa che la caducazione opera dal giorno successivo alla pubblicazione della sentenza in Gazzetta Ufficiale (23 luglio 2025) e si estende ai rapporti non ancora esauriti a tale data. Viene chiarito, inoltre, che non possono essere considerati indebiti i periodi di congedo già fruiti – prima del 24 luglio 2025 – dalle lavoratrici rientranti in questo perimetro soggettivo, purché conformi alla disciplina vigente al momento dell'utilizzo.

Le domande di congedo a pagamento diretto, presentate per periodi anteriori al 24 luglio 2025, devono essere riesaminate dalle strutture territoriali INPS su istanza delle lavoratrici, sempre nel rispetto della prescrizione annuale di cui all'art. 6, c. 6, L. 138/1943 e del termine di decadenza annuale ex art. 47, c. 3, DPR 639/1970.

## Bilancio 2026: Prorogato l'incentivo posticipo pensionamento

L'art.43, c.10 del DDL Bilancio 2026 estende di un ulteriore anno l'ambito di applicazione della disposizione contenuta nell'art.1, c. 161 della L. 207/2024 relativa all'incentivo riconosciuto al lavoratore che decide di proseguire l'attività lavorativa dopo aver conseguito i requisiti per il trattamento pensionistico anticipato.

L'ampliamento riguarda i soggetti che entro il 31 dicembre 2026 maturano il diritto al pensionamento anticipato in base all'anzianità contributiva richiesta in generale per il riconoscimento della pensione a prescindere dall'età anagrafica.

L'incentivo consiste nel corrispondere al lavoratore la quota di contribuzione pensionistica a suo carico, con conseguente esclusione del versamento all'INPS e dell'accredito sia di tale quota che di quella a carico datore di lavoro.

Resta fermo che la decorrenza degli effetti dell'esercizio della facoltà non può essere anteriore alla prima scadenza utile per il pensionamento anticipato.

La rinuncia all'accredito contributivo pensionistico viene meno quando il lavoratore revoca la rinuncia stessa oppure quando viene conseguito il requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia.

## Definito il percorso per accedere al Nuovo bonus mamme

L'INPS, con il messaggio n. 3289 del 31 ottobre 2025, facendo seguito alla circolare n. 139/2025, ha precisato che il servizio per la presentazione delle domande volte a fruire dell'incentivo pari a 40 euro, riconosciuto dall'art. 6 DL n. 95/2025 (L. 118/2025) è accessibile sul sito istituzionale [www.inps.it](http://www.inps.it), seguendo il percorso: "Sostegni, Sussidi e Indennità" > "Esplora Sostegni, Sussidi e Indennità" > "Per genitori" > "Vedi tutti i servizi" > "Nuovo Bonus mamme".

Il messaggio ricorda che dopo l'autenticazione, utilizzando la propria identità digitale (SPID di almeno livello 2, CIE 3.0, CNS o eIDAS), si accede al "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche" per la compilazione della domanda e che la stessa può essere presentata anche tramite il Contact Center Multicanale o gli Istituti di patronato, utilizzando i servizi offerti dagli stessi.

L'INPS cogli l'occasione per ribadire anche quanto già reso noto con il Comunicato stampa del 29 ottobre u.s. ossia che, considerato che il termine per la presentazione delle domande (40 giorni dalla data di pubblicazione della circolare n. 139/2025) scade domenica 7 dicembre e che l'8 dicembre è un giorno festivo, le domande devono essere presentate entro il 9 dicembre 2025, o entro il 31 gennaio 2026 se i requisiti vengono maturati successivamente a tale data ma, comunque, entro il 31 dicembre 2025.

## ExtraUE: nulla osta richiesti anche da Confartigianato imprese

Il Ministero dell'interno, di concerto con quelli del Lavoro, dell'Agricoltura e del Turismo, con la circolare n. 8524 del 30 ottobre 2025, ha integrato la previgente circolare congiunta n. 8047/2025 sui flussi d'ingresso 2026-2028, precisando che in ambito turistico, possono essere inoltrate telematicamente le richieste di nulla osta anche dall'associazione Confartigianato imprese.

Il nuovo intervento ministeriale corregge la mera dimenticanza contenuta nella circolare congiunta del 16 ottobre 2025.

Pertanto, per il settore turistico, le istanze di nulla osta possono essere presentate da: DLI - Associazione Datori di Lavoro Italiani, AGCI - Associazione Generale Cooperative Italiane, ANPIT - ASSOCIAZIONE NAZIONALE PER L'INDUSTRIA E IL TERZIARIO, ASSITAI - Associazione delle imprese del turismo all'aria aperta, ASSOBALNEARI ITALIA - Associazione imprenditori turistici balneari, ASSOCIAZIONE ITALIANA CONFINDUSTRIA ALBERGHI, ASSOHOTEL, ASSOINTRATTENIMENTO - Associazione imprenditori intrattenimento, ASSOTURISMO, CAPIMED - Conf. Naz. Artigiani Autonomi Piccoli e Medi

Imprenditori, CIFA ITALIA - Confederazione Italiana Federazioni Autonome, CNA - Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della piccola e media impresa, CONFCOOPERATIVE, CONFIMITALIA - Confederazione Imprese Italiane, CONFIMPRESEITALIA, CONFLAVORO PMI, FAITA FEDERCAMPING, FAPI - Fed. Artigiani e Piccole Imprese, FEDERAGIT, FEDERALBERGHI, FEDERAZIENDE, FEDERTURISMO, FEDERTERME - Federazione italiana delle industrie termali e delle acque minerali curative, FIPE - Federazione Italiana pubblici esercizi, FISAPI - Federazione Italiana Sindacati Autonomi Professioni Intellettuali, LEGACOOP, PMI ITALIA - Conf. Naz. Piccole e Medie Imprese, UAI - Unione Artigiani Italiani e delle PMI, UNSIC - Unione Naz. Sindacale Imprenditori e Coltivatori e da Confartigianato imprese.

## **Aggregazione di imprese: operativo l'esonero contributivo**

L'INPS, con il messaggio n. 3344 del 6 novembre 2025, ha chiarito il funzionamento dell'incentivo ex art. 4-ter del D.L. 4/2024 (L. 28/2024), che - in via sperimentale per il biennio 2024-2025 - sostiene i processi di aggregazione tra imprese (fusioni, acquisizioni, conferimenti, cessioni) quando danno vita a una nuova società con almeno 1.000 lavoratori.

Per accedere al beneficio, la nuova impresa deve avviare un confronto sindacale in sede governativa, alla presenza dei Ministeri competenti, e sottoscrivere un accordo che includa un progetto industriale e un piano di politiche attive: quindi azioni per superare le criticità del settore e almeno 200 ore di formazione/riqualificazione per ogni lavoratore coinvolto.

Una volta firmato l'accordo, il Ministero del Lavoro trasmette all'INPS l'elenco delle imprese e i relativi dati, e l'INPS attribuisce a queste aziende il codice autorizzativo "2L".

Il beneficio consiste in:

- esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nella misura massima del 100% e nel limite di importo annuo pari a 3.500 euro per ciascun lavoratore assunto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi;
- medesimo esonero contributivo per ulteriori dodici mesi nel limite di importo annuo pari a 2.000 euro per ciascun lavoratore assunto.

L'esonero è cumulabile con altri incentivi, ma resta invariata l'aliquota utile per il calcolo pensionistico.

L'utilizzo avviene tramite conguaglio in Uniemens, secondo regole tecniche dettagliate nel messaggio, con codici diversi per aziende private, pubbliche e agricole, e con finestre temporali precise per recuperare eventuali arretrati (dicembre 2025 – febbraio 2026).

Sono previsti controlli successivi: l'INL verifica la parte formativa e, se non viene realizzata, l'esonero viene revocato e l'INPS recupera i contributi non versati, con sanzioni civili. È prevista anche una sanzione aggiuntiva pari al doppio dell'incentivo goduto se l'azienda licenzia lavoratori interessati dall'accordo per cause diverse da quelle consentite dalla norma.

Infine, il messaggio istituisce un nuovo conto contabile dedicato (GAW37190) per rilevare contabilmente la misura, in coerenza con il piano dei conti INPS aggiornato.

## Rilasciata la versione 4.31.1 dell'Allegato tecnico Uniemens

L'INPS ha rilasciato la versione 4.31.1 dell'Allegato tecnico Uniemens, nonché lo schema di validazione .xsd 4.31.1 e la versione 50.0 dell'elenco dei Codici contratto della sezione "poscontributiva".

Le novità di maggior interesse, per quanto riguarda l'allegato tecnico, sono le seguenti.

### Contesto Azienda/PosContributiva

Lavoratori dipendenti "DenunciaIndividuale": aggiornato pattern di "EmailLav di "RecapitiLav".

### Appendice B

#### Lavoratori dipendenti "DenunciaIndividuale":

- inserito codice FT in "TipoLavoratore" di "DatiRetributivi";
- aggiornate descrizioni codici EMIM, E777 in "CodiceCausale di "InfoAggCausaliContrib" di "DatiRetributivi";
- inserito codice 0058 in "CodiceCausale" di "InfoAggCausaliContrib" di "DatiRetributivi";
- aggiornate descrizioni codici EBWO, EISO, EBSC, FUEB, ESBI in "CodConv" di "Conv" di "ConvBilat" di "DatiParticolari".

#### Lavoratori dipendenti "DenunciaAziendale":

- inserito codice L017 in "CongFSolCausaleACredito" di "CongFSolACredito" di "FondoSol";

- inserito codice A109 in "CongFSolCausaleADebito" di "CongFSolADebito" di "FondoSol" di "CIGAutorizzata" di "ConguagliCIG";

#### Lavoratori Gestione ex INPDAP "ListaPosPA":

- inserito codice 54 in "TipoImpiego" di "InquadramentoLavPA" di "E0\_PeriodoNelMese" e di "V1\_PeriodoPrecedente";
- inserito codice 4F in "TipoServizio" di "InquadramentoLavPA" di "E0\_PeriodoNelMese" e di "V1\_PeriodoPrecedente";
- inserito codice 65 in "CodiceCessazione" di "E0\_PeriodoNelMese" e di "V1\_PeriodoPrecedente".

## **Licenziamento adottato dopo il termine del CCNL**

Così si è espressa la Cassazione con la sentenza 28366/2025 a condizione però che il ritardo nella comunicazione del licenziamento non risulti notevole e ingiustificato, tale da ledere in senso non solo formale ma anche sostanziale il principio di tempestività. Ciò, infatti, comprometterebbe l'affidamento in tal modo creato nel lavoratore sulla mancanza di connotazioni disciplinari del fatto contestato e sarebbe contrario agli obblighi di correttezza e buona fede del datore di lavoro.

Nel caso specifico il datore di lavoro ha comunicato il licenziamento disciplinare dopo il termine di 30 giorni dal momento in cui il lavoratore aveva presentato le proprie giustificazioni ma facendo precedere la notifica da una manifestazione di volontà di volersi avvalere di un ulteriore termine per completare l'istruttoria, termine che sarebbe andato oltre i 30 giorni previsti.

In caso contrario, in presenza cioè di un provvedimento disciplinare emanato oltre un certo termine e privo di qualsiasi giustificazione, sarebbe sorto un diritto del lavoratore alla reintegrazione. Infatti, il fatto contestato sarebbe in tal caso insussistente, dato che le giustificazioni presentate dal lavoratore erano da intendersi implicitamente accolte, con conseguente operatività della tutela reale e un massimo di 12 mensilità di retribuzione spettanti, in base al comma 4 dell'art. 18 citato.

## **Quota 100 rimane incumulabile con i redditi di lavoro dipendente**

La Corte costituzionale, con la sentenza n. 162 del 4 novembre 2025, ha dichiarato inammissibili i dubbi di legittimità costituzionale formulati nei confronti dell'articolo 14, comma 3, del d.l. n. 4/2019 (L. n. 26/2019), nella parte in cui fa discendere dalla violazione

del divieto di cumulo della pensione anticipata «quota 100» con redditi da lavoro subordinato la sospensione del trattamento previdenziale per un'intera annualità.

La sospensione viene applicata anche quando l'attività lavorativa svolta sia limitata a periodi molto limitati (una o poche giornate) e con redditi esigui.

La disposizione, peraltro, non prevede espressamente alcuna conseguenza alla violazione del divieto di cumulo.

Al riguardo, pur in presenza di isolate sentenze che hanno ritenuto illegittimo il divieto di cumulo, secondo la Corte non è ravvisabile un orientamento univoco tale da rivelare il suo radicamento nell'ordinamento e da farlo assurgere realmente a "diritto vivente", così da indurre il giudice che ne ravvisi il possibile contrasto con la Costituzione a investire questa Corte e da indurre questa Corte a pronunciarsi su di esso.

## **Pensione anticipata: criteri differenti per l'anzianità contributiva**

La decisione della Cassazione n. 27910 del 20 ottobre 2025 ribadisce ciò che l'Inps aveva a suo tempo precisato con la circolare 35/2012 dopo l'entrata in vigore della legge Fornero 214 del 2011. In pratica occorre distinguere tra gli assicurati vecchi iscritti e i contributivi puri.

Nel primo caso, gli assicurati vecchi iscritti cioè con contributi accreditati prima del 1996, possono accedere alla pensione anticipata col minimo di anzianità contributiva di 41 anni e 10 mesi le donne e 42 anni e 10 mesi gli uomini più speranza di vita, anche sommando la contribuzione figurativa.

Tuttavia, sottolinea la Cassazione che richiama un precedente della stessa Cassazione n. 24916/2024, il vecchio requisito dei 35 anni di contribuzione al netto dei periodi di malattia e di disoccupazione non opera più nel nuovo sistema, perché quest'ultimo ha sostituito interamente quello precedente la legge 214/2011. Va evidenziato che l'Inps, al contrario, non ha mai messo in discussione questo principio e perciò dovremmo attendere una presa di posizione da parte dell'Istituto previdenziale o una disposizione normativa che lo ufficializzi.

Nel caso invece degli assicurati che hanno iniziato a contribuire alla previdenza obbligatoria dal 1996 in poi (cd nuovi iscritti), e che per ovvie ragioni non possono ancora ricorrere alla pensione anticipata solo contributiva, non avendo maturato l'ampio requisito contributivo, l'anticipo della pensione rispetto a quella di vecchiaia, si ottiene con almeno 64 anni di età (più speranza di vita), 20 anni di anzianità di contribuzione e un importo soglia minimo rapportato al sesso e al numero dei figli avuti.

Il requisito dei 20 anni di anzianità contributiva devono però essere effettivi, secondo la Cassazione, cioè, come precisa la circolare 35/2012, solo obbligatoria, volontaria, o da riscatto, con esclusione di quella figurativa, che riteniamo, sia non solo quella di malattia e disoccupazione ma anche quella legata ad altre assenze dal lavoro coperte previdenzialmente.

## APPROFONDIMENTI

### Comunicazioni obbligatorie anche con il SIISL

Sulla G.U. n. 254/2025 è stato pubblicato il DL n. 159 del 31 ottobre 2025 che, tra l'altro, autorizza l'INAIL, a decorrere dal 1° gennaio 2026, a rivedere le aliquote di oscillazione in bonus per andamento infortunistico, al fine di incentivare la riduzione degli infortuni sul lavoro e premiare i datori di lavoro virtuosi, previa emanazione di un decreto interministeriale di attuazione.

Sono escluse dal bonus le aziende che hanno riportato negli ultimi due anni sentenze definitive di condanna per violazioni gravi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

A tal fine, l'autorità giudiziaria comunica le sentenze definitive di condanna all'INAIL ai fini dell'esclusione del bonus.

Merita poi di essere evidenziato l'art. 3 che prevede che le imprese che operano nei cantieri edili in regime di appalto o subappalto (pubblico o privato) forniscano ai propri dipendenti la tessera di riconoscimento dotata di codice univoco anticontraffazione. Quest'ultima, utilizzata come badge recante gli elementi identificativi del dipendente, è resa disponibile al lavoratore, anche in modalità digitale, tramite strumenti digitali nazionali interoperabili con la piattaforma SIISL.

Particolarmente interessanti anche le disposizioni rivolte agli studenti impegnati in iniziative formative presso le aziende.

Più precisamente si prevede che la tutela assicurativa INAIL trovi applicazione anche in caso di eventuali infortuni occorsi nel tragitto dall'abitazione o altro domicilio dove si trovi lo studente al luogo dove si svolgono i percorsi di formazione scuola-lavoro e da quest'ultimo all'abitazione o domicilio dello studente.

Al fine di garantire un ambiente di apprendimento sicuro e conforme agli obiettivi formativi previsti dai percorsi di formazione scuola-lavoro, finalizzati all'acquisizione di competenze trasversali tramite esperienze operative e in coerenza con la loro funzione prevalentemente orientativa, le convenzioni stipulate tra le istituzioni scolastiche e le imprese ospitanti non possono prevedere che gli studenti siano adibiti a lavorazioni ad elevato rischio, così come individuate nel documento di valutazione dei rischi dell'impresa ospitante.

Sempre riguardo agli studenti, viene previsto che, a decorrere dal 1° gennaio 2026, in aggiunta alle prestazioni riconosciute ai superstiti di deceduti per infortunio sul lavoro o

per malattie professionali, l'INAIL eroghi annualmente agli alunni delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado, dei percorsi di istruzione e formazione professionale, delle università e degli ITS Academy, titolari di una rendita ai superstiti, anche una borsa di studio finalizzata al sostegno delle relative attività, da 3.000 a 7.000 euro, subordinata alla frequenza con profitto di ciascun anno del corso di studio e previa presentazione di apposita domanda all'INAIL.

L'art. 14 prevede, invece, che, al fine di favorire la trasparenza nel mercato del lavoro e le pari opportunità tra i lavoratori, nonché di rafforzare le misure di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, a decorrere dal 1° aprile 2026, i datori di lavoro privati che chiedono benefici contributivi per l'assunzione di personale alle proprie dipendenze pubblichino la disponibilità della posizione di lavoro sul SIISL. Ai fini del riconoscimento dei benefici, resta fermo l'obbligo per il datore di lavoro di garantire il rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Sempre a decorrere dal 1° aprile 2026, le comunicazioni obbligatorie possono essere effettuate anche tramite il SIISL.

Previsti nuovi obblighi anche per le agenzie di somministrazione. In particolare, queste ultime sono tenute a pubblicare sul SIISL tutte le posizioni di lavoro che gestiscono e possono accedere alla piattaforma SIISL per individuare i candidati idonei rispetto alle posizioni lavorative pubblicate.

Si prevede anche che il datore di lavoro possa sottoporre a visita medica il dipendente, prima o durante il turno di lavoro, qualora vi sia un ragionevole motivo di ritenere che il lavoratore si trovi sotto l'effetto conseguente all'uso di alcol o di sostanze stupefacenti o psicotrope. La visita è finalizzata alla verifica che il lavoratore non si trovi sotto effetto delle predette sostanze, per le attività lavorative ad elevato rischio infortuni, in ogni caso nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di controlli relativi all'assunzione di alcool e di sostanze stupefacenti, psicotrope o psicoattive.

Infine si prevede che, le aziende di minori dimensioni, e più precisamente fino a 10 lavoratori, possano adottare iniziative finalizzate a favorire l'assolvimento degli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria mediante convenzioni con le aziende sanitarie locali ovvero mediante convenzioni con medici competenti.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



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

**lavorofacile.it**  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Via Solferino1 Lodi, 26900



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



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

