



# LAVORO Euroconference

**Edizione di martedì 27 maggio 2025**

## **NEWS DEL GIORNO**

**Elevazione dell'indennità di congedo parentale 2025: le istruzioni Inps**  
di Redazione

## **APPROFONDIMENTI**

**Definizione dei settori strategici e incentivo Decreto Coesione: pubblicato il Decreto Interministeriale**  
di Michele Donati

## **NEWS DEL GIORNO**

**Asd e Ssd: soggetti esclusi dall'obbligo assicurativo Inail**  
di Redazione

## **NEWS DEL GIORNO**

**Part timer in aspettativa sindacale o politica: accredito della contribuzione figurativa**  
di Redazione

## **NEWS DEL GIORNO**

**Nella valutazione della legittimità del licenziamento vanno considerati i comportamenti contestati nel complesso**  
di Redazione

## ***Elevazione dell'indennità di congedo parentale 2025: le istruzioni Inps***

di **Redazione**

L'Inps, con [circolare n. 95 del 26 maggio 2025](#), ha offerto istruzioni amministrative e operative in materia di indennità di congedo parentale per i lavoratori e le lavoratrici dipendenti, a seguito della modifica all'articolo 34, comma 1, D.Lgs. 151/2001, apportata dall'articolo 1, comma 217, L. 207/2024, che per l'anno 2025 ha elevato l'indennità di congedo parentale all'80% per un massimo di 3 mesi per ogni coppia genitoriale, purché i mesi di congedo parentale siano fruiti entro i 6 anni di vita del minore o entro i 6 anni dall'ingresso del minore in famiglia in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età.


Se il minore è nato o adottato, affidato/collocato prima del 1° gennaio 2025, il diritto all'80% dell'indennità di congedo parentale spetta per massimo 3 mesi (in applicazione delle Leggi di Bilancio 2023, 2024 e 2025) se almeno un genitore lavoratore dipendente ha terminato il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2024. Altrimenti, si ha diritto a soli 2 mesi indennizzati all'80%. Se, invece, il minore è nato o adottato, affidato/collocato dal 1° gennaio 2025, il diritto all'80% dell'indennità di congedo parentale spetta per massimo 3 mesi a prescindere dalla fruizione del congedo di maternità o di paternità, purché sussista un rapporto di lavoro dipendente al momento della fruizione.

La domanda di congedo parentale dev'essere presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso uno dei seguenti canali:


- tramite il portale istituzionale [www.inps.it](http://www.inps.it), se si è in possesso di identità digitale (SPID almeno di livello 2, CIE 3.0 o CNS), utilizzando gli appositi servizi raggiungibili dalla *home page* attraverso il percorso "Lavoro" > "Congedi, permessi e certificati";
- tramite il *Contact center* Multicanale, chiamando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);
- tramite gli Istituti di patronato, utilizzando i servizi offerti dagli stessi.

La circolare offre anche alcuni esempi pratici e indica le modalità di esposizione nel flusso UniEmens.



**Percorso  
Formativo**

**Percorso formativo** per l'aggiornamento  
del **Consulente** del **Lavoro**  
Scopri le **novità** della **nuova edizione >>**



**APPROFONDIMENTI**

---

***Definizione dei settori strategici e incentivo Decreto Coesione: pubblicato il Decreto Interministeriale***di **Michele Donati**

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 111/2025 il [D.I. 3 aprile 2025](#) a firma del Ministero del lavoro, di quello degli affari europei, del Dicastero del made in Italy e di quello dell'economia, con il quale vengono definiti i criteri di definizione e perimetrazione delle imprese strategiche.

Tale definizione è centrale ai fini della possibilità di applicazione degli incentivi di cui all'articolo 21, D.L. 60/2024 (c.d. Decreto Coesione).

Giova in questo senso richiamare il dettato dell'articolo 21, D.L. 60/2024, che al proprio interno prevede due agevolazioni "composte".

Comune denominatore per entrambe le misure incentivanti è dato dalla data di costituzione delle imprese che debbono ricadere nel perimetro delle attività strategiche, come individuate dallo stesso D.I. che di seguito sarà approfondito, e che deve essere collocata tra il 1° luglio 2024 e il 31 dicembre 2025.

Ai fini di atterrare nel sistema incentivato è parallelamente necessario che l'avvio dell'attività sia effettuato da persone che a tale data non abbiano ancora compiuto 35 anni.

Come anticipato, le misure incentivate possono essere di duplice natura e avere distinti destinatari.

Possono, anzitutto, fruire di un esonero pari al 100% dei contributi a carico dei datori di lavoro subordinato i rapporti instaurati (sempre nell'arco temporale 1° luglio 2024-31 dicembre 2025) nei confronti di soggetti che alla data di assunzione risultino essere disoccupati e non abbiano a loro volta compiuto il 35° anno di età.

La durata dell'esonero è triennale e, in ogni caso, limitata nella possibilità di fruizione al 31 dicembre 2028.

Sempre l'articolo 21 prevede, poi, un'ulteriore misura incentivante, questa volta a favore dei soggetti che avviano l'attività di impresa ricadente in uno dei settori strategici all'interno del periodo di tempo considerato, nei confronti dei quali l'Inps può riconoscere una somma di 500 euro mensili, sempre per un periodo massimo di 3 anni e in ogni caso non oltre il termine del



31 dicembre 2028.

Il D.I. (richiamato al comma 4 del medesimo articolo 21, D.L. 60/2024), dopo aver ricordato le finalità allo stesso sottese (definizione delle attività strategiche e modalità di richiesta delle misure previste dall'articolo 21, D.L. 60/2024), prevede all'articolo 2 i criteri definitori generali di impresa operante in settori strategici.

Tra questi figurano i valori medi percentuali degli investimenti in tecnologie *green*, i valori medi percentuali della domanda di lavoro e quelli di competitività (ancorati a parametri quali i ricavi totali, il salario medio, gli investimenti totali e quelli in tecnologie digitali e *green*) in proporzione anche alla forza lavoro.

Il successivo articolo 3 va a definire i comparti e le tipologie di attività che possono essere considerati strategici, tra i quali le attività manifatturiere, quelle di fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata, quelle delle costruzioni e, a chiosa finale, altre attività e servizi.

L'articolo 3 elenca le condizioni per la fruizione dell'esonero di cui all'articolo 21, comma 1 (quello rivolto ai rapporti di lavoro subordinato), e il successivo articolo 4 ricorda quali sono la misura dell'esonero e le condizioni di genuina possibilità di fruizione (in ottemperanza all'articolo 31, D.Lgs. 150/2015, e all'articolo 1, commi 1175, 1175-*bis* e 1176, L. 296/2006).

L'articolo 5 rimanda a un documento di prassi Inps (verosimilmente una circolare) di prossima emanazione, che dovrà fornire le indicazioni operative per la fruizione dell'esonero, che – viene specificato in maniera cristallina dal D.I. – necessita della richiesta del datore di lavoro.

In attesa della circolare Inps, l'articolo 5 anticipa quello che dev'essere il contenuto, che prevede, oltre ai dati identificativi delle parti (quindi anche del lavoratore), l'indicazione dell'orario di lavoro pattuito tra le parti, la retribuzione media mensile e l'aliquota contributiva applicata al rapporto in trattazione. Ciò appare coerente con la necessità di monitorare i dati relativi alla spesa connessa a tale incentivo.

L'articolo 6, D.I., si occupa, invece, di definire le modalità applicative utili ai fini del riconoscimento del contributo per l'attività medesima.

È opportuno ricordare che anche in questo caso il soggetto erogante è l'Inps e, quindi, al netto dell'anticipazione delle informazioni che sarà necessario trasmettere (e delle quali tra poco si dirà) da parte dello stesso D.I., appare implicita la necessità di pubblicazione di una circolare da parte dell'Istituto.

Anche in questo caso (come già visto in precedenza per l'esonero riferito ai rapporti di lavoro), il riconoscimento del contributo è sotteso alla presentazione di apposita domanda.

Viene in questo caso fissato anche un termine decadenziale entro il quale la richiesta



dev'essere inoltrata e che pare avere natura perentoria, in quanto si parla di decadenza in ipotesi di trasmissione tardiva.

Tale termine è pari a 30 giorni, che possono decorrere dall'avvio dell'attività che da diritto all'incentivo, ovvero – in fase di prima applicazione – dalla pubblicazione del D.l..

La domanda deve contenere i dati identificativi dell'impresa richiedente, nonché del soggetto che l'ha avviata, al fine di cristallizzare la contemporanea presenza di tutti i requisiti previsti.

**webinar gratuito**

**CASI d'USO AI della piattaforma**

**EUROCONFERENCEinPRATICA**

**20 giugno alle 11.00 - iscriviti subito >>**

**NEWS DEL GIORNO**

---

***Asd e Ssd: soggetti esclusi dall'obbligo assicurativo Inail***di **Redazione**

L'Inail, con [circolare n. 31 del 20 maggio 2025](#), ha chiarito che non vige l'obbligo assicurativo Inail, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, n. 7, D.P.R. 1124/1965, per gli associati di associazioni sportive dilettantistiche e dei soci delle società sportive dilettantistiche che svolgano, nell'interesse dell'associazione o della società, l'attività di istruttore sportivo oppure attività di accoglienza clienti, *front office*, pagamenti o attività di tipo amministrativo, oltre a partecipare alla vita associativa.

EDIZIONE 2024/2025

## Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il **percorso** pratico di **aggiornamento** continuativo per la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe >>**



## ***Part timer in aspettativa sindacale o politica: accredito della contribuzione figurativa***

di **Redazione**

L'Inps, con [messaggio n. 1606 del 21 maggio 2025](#), ha fornito chiarimenti in merito all'accredito della contribuzione figurativa in favore dei lavoratori subordinati titolari di un contratto di lavoro *part-time*, collocati in aspettativa sindacale o politica, che instaurano contestualmente un rapporto di lavoro subordinato *part-time*, anche con partiti politici e/o organizzazioni sindacali.

L'Istituto precisa che, a prescindere dalla Gestione pensionistica di iscrizione e ai fini della trattazione delle istanze non ancora definite alla data di pubblicazione del messaggio in oggetto, è ammesso, nel rispetto della durata massima dell'orario di lavoro e in misura del *pro quota*, l'accredito della contribuzione figurativa del lavoro *part-time* da cui si è in aspettativa sindacale o politica e l'accredito della contribuzione obbligatoria dell'attività *part-time* svolta contestualmente con un altro datore di lavoro (che può essere anche un sindacato o un partito politico), a condizione dell'assenza di sovrapposizione di copertura assicurativa.

Pertanto, le indicazioni fornite con il messaggio Inps n. 55/2008 restano valide esclusivamente per i lavoratori dipendenti dei partiti politici e delle organizzazioni sindacali con contratto di lavoro a tempo pieno collocati in aspettativa ai sensi dell'articolo 31, L. 300/1970, qualora espletino al contempo un'attività lavorativa per conto di qualsiasi datore di lavoro con iscrizione a qualunque Gestione pensionistica.

**Special Event**

### **Calcolo Pensionistico e il programma Inps Carpe Pc**

Scopri di più



**NEWS DEL GIORNO**

---

***Nella valutazione della legittimità del licenziamento vanno considerati i comportamenti contestati nel complesso***

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 11 marzo 2025, n. 6418, ha stabilito che la valutazione della legittimità di un licenziamento per giusta causa o giustificato motivo richiede un'analisi complessiva dei comportamenti contestati al dipendente, non limitandosi a una valutazione meramente separata di ciascun episodio. La molteplicità degli episodi dev'essere considerata nella sua interezza, al fine di stabilire se la fiducia che il datore di lavoro deve poter riporre nel dipendente sia stata irrimediabilmente compromessa. La reiterazione di comportamenti inadeguati non solo manifesta una maggiore intensità rispetto alla somma dei singoli atti, ma rivela anche una persistenza di atteggiamenti contrari agli obblighi lavorativi, con una pregiudiziale proiezione negativa sul futuro adempimento degli stessi.



Libri ed eBook

## **Il potere disciplinare del datore di lavoro privato**

**scopri di più >**

