



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 29 maggio 2025

NEWS DEL GIORNO

Videosorveglianza: i chiarimenti INL sui provvedimenti autorizzativi
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Il distacco nelle reti di imprese non è soggetto a Iva
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Bando Isi 2024: pubblicata la tabella temporale
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Licenziamento ritorsivo del dipendente sindacalmente attivo: onere della prova a carico del lavoratore
di Redazione

BLOG

Congedo parentale all'80%: l'Inps rende applicabile la misura
di Luca Vannoni

NEWS DEL GIORNO

Videosorveglianza: i chiarimenti INL sui provvedimenti autorizzativi

di **Redazione**

L'INL, con [nota n. 4757 del 26 maggio 2025](#), ha offerto chiarimenti in merito all'ambito di competenza territoriale degli uffici con doppia o tripla sede ai fini del rilascio del provvedimento autorizzativo di cui all'articolo 4, L. 300/1970.

Richiamando la nota INL n. 2572/2023, secondo cui *“Le imprese con più unità produttive ubicate nell'ambito di competenza della medesima sede territoriale dell'INL- in caso di mancato accordo con la RSA/RSU o in assenza delle rappresentanze sindacali – in presenza di medesime ragioni legittimanti e avuto riguardo allo stesso sistema, possono presentare una sola istanza di autorizzazione all'ispettorato territorialmente competente il quale, previa verifica delle condizioni formali e sostanziali previste, emanerà un unico provvedimento valido per tutte le unità produttive interessate dall'istanza medesima”*, l'Ispettorato precisa che, per gli Uffici che accorpano più Province, per *“ambito di competenza della medesima sede territoriale”* si deve intendere tutto il territorio di riferimento su cui insiste il medesimo Ufficio.

A titolo esemplificativo, se l'impresa istante ha le sedi ubicate nell'ambito di 2 Province diverse, ma queste ultime afferiscono a un solo Ufficio territoriale dell'Ispettorato (con competenza su più Province), l'impresa potrà presentare una sola istanza, per tutte le unità produttive interessate dalla richiesta installazione, indifferentemente presso una delle 2 sedi dell'Ufficio.

Convegno di aggiornamento

Speciale Professione
Work Life Balance: strategie di attuazione e
limiti giuridici

Scopri di più

NEWS DEL GIORNO

Il distacco nelle reti di imprese non è soggetto a Ivadi **Redazione**

L'Agenzia delle entrate, con [risposta a interpello n. 136/E del 19 maggio 2025](#), ha precisato che, nei casi di codatorialità tipica, prevista nell'ambito delle reti di imprese, ex articolo 30, comma 4^{ter}, D.Lgs. 276/2003, l'istituto del distacco di personale non è soggetto a Iva.

Nel rapporto di lavoro in codatorialità, infatti:

- tutte le imprese retiste possono essere datori di lavoro di quei dipendenti che, avendo accettato le regole di ingaggio, hanno l'obbligo di rendere la prestazione lavorativa nei confronti di tutti i codatori?
- tutti i codatori sono responsabili in solido degli obblighi retributivi, previdenziali e assicurativi, con ogni facoltà di regresso nei confronti degli altri per il pagamento della parte del costo del personale di loro competenza anticipata da uno di essi al lavoratore.

Pertanto, nella codatorialità non sono rinvenibili gli elementi che hanno portato la Corte di Giustizia dell'Unione Europea, nella sentenza 11 marzo 2020, C-94/2019, a pronunciarsi per la rilevanza ai fini Iva del distacco di personale, poiché non è rinvenibile il requisito della sinallagmaticità, in quanto tutte le imprese che accettano le regole di ingaggio fissate nel contratto di rete assumono ciascuna il ruolo di datore di lavoro, direttamente responsabile per la quota di propria competenza del pagamento dello stipendio al lavoratore e, pertanto, si può parlare di rimborso solo in termini di restituzione di quanto solidalmente anticipato al dipendente dall'impresa referente. Tale rimborso ha, in sostanza, la funzione di imputare a ciascuna impresa retista il costo del personale dipendente in proporzione all'effettivo contributo che ha ricevuto da ogni lavoratore.

L'Agenzia delle entrate precisa quindi che, in conformità a quanto chiarito nella circolare n. 5/E/2025, si tratta di una mera movimentazione di denaro, non soggetta a Iva ai sensi dell'articolo 2, comma 3, lettera a), D.P.R. 633/1972.


 **Percorso
Formativo**

25 GIUGNO | ore 11.00
**Formazione ed informazione
integrate con l'AI**
iscriviti al webinar gratuito



NEWS DEL GIORNO

Bando Isi 2024: pubblicata la tabella temporaledi **Redazione**

L'Inail, con [avviso del 27 maggio 2025](#), ha reso noto che nella [pagina relativa al bando Isi 2024](#) è stata pubblicata la [tabella temporale](#) contenente le date relative alle diverse azioni da eseguire per la partecipazione allo sportello informatico.

Le imprese che hanno registrato la propria domanda e acquisito il codice identificativo possono, secondo la tempistica prevista nella tabella temporale, registrarsi al portale partecipante per accedere allo sportello informatico.

L'Istituto raccomanda di completare la fase di registrazione qualche giorno prima dell'apertura dello sportello informatico, al fine di evitare eventuali criticità nell'imminenza dell'espletamento della fase di invio della domanda.

 **EuroconferenceinPratica** | Scopri la **soluzione editoriale** **integrata** con l'**AI indispensabile** per **Professionisti e Aziende >>** 

Licenziamento ritorsivo del dipendente sindacalmente attivo: onere della prova a carico del lavoratore

di **Redazione**

Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 16 marzo 2025, n. 6963, ha stabilito che nel caso di controversia concernente la legittimità del licenziamento di un lavoratore sindacalmente attivo, per affermare il carattere ritorsivo e quindi la nullità del provvedimento espulsivo, in quanto fondato su un motivo illecito, occorre specificamente dimostrare, con onere a carico del lavoratore, che l'intento discriminatorio e di rappresaglia per l'attività svolta abbia avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà del datore di lavoro; in particolare, ai fini dell'accertamento dell'intento ritorsivo del licenziamento, non è sufficiente la deduzione dell'appartenenza del lavoratore a un sindacato, o la sua partecipazione attiva ad attività sindacali, ma è necessaria la prova della sussistenza di un rapporto di causalità tra tali circostanze e l'asserito intento di rappresaglia, dovendo, in mancanza, escludersi la finalità ritorsiva del licenziamento.

L'allegazione, da parte del lavoratore, del carattere ritorsivo del licenziamento intimatogli non esonera il datore di lavoro dall'onere di provare, ex articolo 5, L. 604/1966, l'esistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo del recesso, ma, ove tale prova sia stata almeno apparentemente fornita, incombe sul lavoratore l'onere di dimostrare l'illiceità del motivo unico e determinante del recesso.



Libri ed eBook

Il potere disciplinare del datore di lavoro privato

scopri di più >



BLOG

Congedo parentale all'80%: l'Inps rende applicabile la misura

di **Luca Vannoni**

Con l'attesa [circolare n. 95 del 26 maggio 2025](#), l'Inps dirama le istruzioni operative relative all'ulteriore mese indennizzato all'80%, con decorrenza 1° gennaio 2025, nei congedi parentali (articolo 34, D.Lgs. 151/2001), così come previsto dalla Legge di Bilancio 2025 (articolo 1, comma 217, L. 207/2024), con riferimento ai lavoratori dipendenti che terminano il congedo di maternità o di paternità successivamente al 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2024.

In particolare, l'indennizzo all'80% è previsto per un massimo di:

- 2 mesi, con riferimento ai lavoratori dipendenti che terminano il congedo di maternità o di paternità successivamente al 31 dicembre 2023,
- 3 mesi con riferimento ai lavoratori dipendenti che terminano il congedo di maternità o di paternità successivamente al 31 dicembre 2024

per ogni coppia genitoriale.

Si ricorda, infatti, che la maggiorazione del secondo mese, per i lavoratori che terminano il congedo di maternità o di paternità successivamente al 31 dicembre 2023, in base a quanto previsto dalla Legge di Bilancio 2024, sarebbe stata del 60% a partire dal 1° gennaio 2025, se non fosse intervenuta la Legge di Bilancio per il 2025.

Oltre al meccanismo selettivo, legato al termine del congedo di maternità o paternità, vi sono 2 ulteriori condizioni: sono indennizzati all'80% solo i 3 mesi di congedo parentale che l'articolo 34, T.U. Maternità, attribuisce a ogni genitore come non trasferibili all'altro e, comunque, devono essere fruiti entro il 6° anno di vita del figlio o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età.

Riguardo alla fruizione, i 3 mesi indennizzati possono essere liberamente ripartiti tra i 2 genitori (se ovviamente lavoratori subordinati), anche negli stessi giorni per il medesimo figlio, e possono essere fruiti a mesi, a giorni o a ore.

Entrando nel merito dei chiarimenti operativi forniti dall'Inps, gran parte del documento di prassi è dedicata ai soggetti destinatari, tenuto conto che la novità per il 2025 segue quanto disposto dalla Legge di Bilancio 2024, che aveva portato a 2 i mesi integrati all'80% (dal 2025 l'integrazione per il secondo mese sarebbe diminuita al 60% senza la Legge di Bilancio 2025),

e dalla Legge di Bilancio 2023, che introdusse per la prima volta un mese maggiorato all'80%.

Le novità interessano, quindi, esclusivamente i genitori che terminano (anche per un solo giorno) il congedo di maternità? o, in alternativa, di paternità successivamente:

- **al 31 dicembre 2023:** l'ulteriore mese introdotto dalla Legge di Bilancio 2024, che passa dal 60% all'80%;
- **al 31 dicembre 2024,** per il diritto all'indennità? maggiorata dal 30% all'80% per l'ulteriore mese introdotto dalla Legge di Bilancio 2025 e per il secondo mese previsto dalla Legge di Bilancio 2024, dal 60% all'80%.

Stante la stratificazione di norme, ognuna con il proprio meccanismo selettivo di ingresso – come afferma l'Inps nella circolare in commento: *“non sono una condizione per il diritto all'elevazione dell'indennità? di congedo parentale, bensì un termine iniziale di decorrenza della nuova disposizione”* – la circolare n. 95/2025 riepiloga il quadro:

- **figlio nato prima del 1° gennaio 2023:** un mese all'80% solo se il congedo di maternità/paternità è terminato successivamente al 31 dicembre 2022;
- **figlio nato nel 2023:** 1 mese all'80%, a cui si aggiunge un ulteriore mese all'80% se almeno un genitore, lavoratore dipendente, ha terminato il congedo di maternità/paternità, successivamente al 31 dicembre 2023;
- **figlio nato nel 2024:** 2 mesi all'80%, a cui si aggiunge un ulteriore mese, se almeno un genitore lavoratore dipendente ha terminato il congedo di maternità/paternità, successivamente al 31 dicembre 2024;
- **figlio nato nel 2025:** 3 mesi all'80%.

Oltre alla sintesi, il documento di prassi fornisce una serie di esempi e i codici per l'esposizione in UniEmens, compresi i codici per porre a conguaglio i periodi con decorrenza 1° gennaio 2025.

È evidente, ad ogni modo, la complessità nella gestione di tale incremento, almeno si spera, questa volta, definitivo.



webinar gratuito

CASI d'USO AI della piattaforma

EUROCONFERENCEinPRATICA

20 giugno alle 11.00 - iscriviti subito >>