



Edizione di martedì 23 settembre 2025

APPROFONDIMENTI, CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Legittimo il licenziamento del dipendente che fruisce del congedo parentale per svolgere un'attività diversa dalla cura del figlio

di **Giulia Ponso**

APPROFONDIMENTI, CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Legittimo il licenziamento del dipendente che fruisce del congedo parentale per svolgere un'attività diversa dalla cura del figlio

di **Giulia Ponso**

NEWS DEL GIORNO, PENSIONI

Esenzione fiscale incentivo posticipo pensione per forme esclusive AGO

di **Redazione**

NEWS DEL GIORNO, PENSIONI

Esenzione fiscale incentivo posticipo pensione per forme esclusive AGO

di **Redazione**

CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

Dipendenti pubblici: nuovi applicativi per la gestione delle posizioni assicurative

di **Redazione**

CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

Dipendenti pubblici: nuovi applicativi per la gestione delle posizioni assicurative

di **Redazione**



AGEVOLAZIONI, NEWS DEL GIORNO

Sostegno alle attività economiche per contrastare fenomeni di deindustrializzazione
di Redazione

AGEVOLAZIONI, NEWS DEL GIORNO

Sostegno alle attività economiche per contrastare fenomeni di deindustrializzazione
di Redazione

CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

GMO: il rapporto si estingue dal termine del preavviso
di Redazione

CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

GMO: il rapporto si estingue dal termine del preavviso
di Redazione

Legittimo il licenziamento del dipendente che fruisce del congedo parentale per svolgere un'attività diversa dalla cura del figlio

di **Giulia Ponzo**

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 24922 del 9 settembre 2025, è tornata a pronunciarsi sul congedo parentale e sul legittimo esercizio di tale diritto, riconoscendo la legittimità del licenziamento intimato al dipendente che, durante la fruizione di tale permesso, aveva svolto attività diverse dalla cura della prole.

In sede di impugnazione della sentenza di secondo grado, che aveva accertato la legittimità del licenziamento intimato dal datore di lavoro per abuso dei congedi parentali, il dipendente sosteneva che potesse configurarsi una violazione dell'art. 32, D.Lgs. n. 151/2001 – norma che riconosce il diritto a tale congedo – unicamente nell'ipotesi in cui il dipendente fosse stato sorpreso a svolgere un'attività di natura diversa dall'accudimento della prole in modo sistematico e continuativo, ossia in quantità tale da "occupare" una parte significativa del tempo messo a disposizione al genitore.

I giudici di legittimità, tuttavia, ripercorrendo la *ratio* sottesa a tale istituto, hanno del tutto disatteso la tesi sostenuta dal lavoratore. Richiamando la giurisprudenza sul punto, la Corte di Cassazione ha ricordato che **l'istituto del congedo parentale risponde all'esigenza di carattere affettivo e relazionale, collegata allo sviluppo del bambino**. Tale congedo è configurabile come un diritto potestativo, sicché il titolare realizza da solo l'interesse tutelato e l'altra parte, ossia il datore di lavoro, si trova in una situazione di mera soggezione. Proprio per tale ragione al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di verificare e controllare che il dipendente eserciti legittimamente il diritto riconosciutogli dall'ordinamento, ciò sul presupposto che il diritto potestativo in esame non determina un mero arbitro nel suo esercizio, né ne esclude il suo controllo, posto che il congedo parentale determina la privazione dell'attività lavorativa nei confronti del datore di lavoro; tale diritto presuppone, infatti, un onere di preavviso nei confronti del datore di lavoro e la conseguente sospensione della prestazione lavorativa del dipendente (Cass. n. 509/2018).

Ciò posto, **qualora venga accertato che il lavoratore abbia svolto un'attività diversa dalla mera cura del figlio durante il periodo di congedo parentale, tale condotta si configura quale abuso del diritto riconosciutogli, condotta contraria a correttezza e buona fede nei confronti del datore di lavoro, il quale si è visto privare ingiustamente della prestazione lavorativa del dipendente genitore**.

A ben vedere, la sentenza in commento giunge ad escludere la rilevanza della



“quantificazione” del tempo dedicato alla cura del figlio rispetto a un’altra attività estranea, richiamando in via analogica la giurisprudenza di legittimità in tema di permessi per assistere un familiare disabile; anche in tali ipotesi, infatti, può configurare una giusta causa di licenziamento la fruizione da parte del dipendente di un congedo ex L. 104/1992 per svolgere attività diverse dalla cura del disabile.

Volendo, però, applicare alla fattispecie in commento i principi sanciti dalla giurisprudenza creatasi proprio in tema di fruizione del congedo per assistere un familiare disabile (cfr. Cass. ord. n. 7306/2023 e sent. n. 6796/2022), come del resto operato dalla Corte di Cassazione nella sentenza in commento, si potrebbe affermare che non integri un abuso del diritto qualora il dipendente durante il periodo di assenza per congedo parentale svolga attività di accudimento del figlio in tempi e modi tali da soddisfare in modo preminente le esigenze della prole, pur senza abdicare del tutto alle proprie esigenze personali e familiari. Tale conclusione, tuttavia, parrebbe porsi in conflitto con la giurisprudenza di merito in tema di congedo parentale, secondo cui l’abuso di tale diritto si configura non solo, come nel caso di specie, quando il dipendente svolga un’altra attività lavorativa durante il periodo di congedo parentale, ma anche qualora svolga una qualsiasi altra attività che, per le sue modalità e la sua durata, si riveli incompatibile con la dedizione al figlio (Corte d’Appello di Firenze n. 140/200).

Ad ogni modo, **ciò che rileva al fine di un corretto utilizzo del congedo di paternità è che persista il nesso tra l’assenza dal lavoro e l’accudimento del figlio**; ovverossia tale nesso dovesse venir meno, il suo utilizzo diverrebbe improprio, con conseguente legittimo licenziamento del dipendente.

Master di specializzazione

Negoziazione e gestione dei conflitti

Scopri di più

Legittimo il licenziamento del dipendente che fruisce del congedo parentale per svolgere un'attività diversa dalla cura del figlio

di **Giulia Ponzo**

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 24922 del 9 settembre 2025, è tornata a pronunciarsi sul congedo parentale e sul legittimo esercizio di tale diritto, riconoscendo la legittimità del licenziamento intimato al dipendente che, durante la fruizione di tale permesso, aveva svolto attività diverse dalla cura della prole.

In sede di impugnazione della sentenza di secondo grado, che aveva accertato la legittimità del licenziamento intimato dal datore di lavoro per abuso dei congedi parentali, il dipendente sosteneva che potesse configurarsi una violazione dell'art. 32, D.Lgs. n. 151/2001 – norma che riconosce il diritto a tale congedo – unicamente nell'ipotesi in cui il dipendente fosse stato sorpreso a svolgere un'attività di natura diversa dall'accudimento della prole in modo sistematico e continuativo, ossia in quantità tale da "occupare" una parte significativa del tempo messo a disposizione al genitore.

I giudici di legittimità, tuttavia, ripercorrendo la *ratio* sottesa a tale istituto, hanno del tutto disatteso la tesi sostenuta dal lavoratore. Richiamando la giurisprudenza sul punto, la Corte di Cassazione ha ricordato che **l'istituto del congedo parentale risponde all'esigenza di carattere affettivo e relazionale, collegata allo sviluppo del bambino**. Tale congedo è configurabile come un diritto potestativo, sicché il titolare realizza da solo l'interesse tutelato e l'altra parte, ossia il datore di lavoro, si trova in una situazione di mera soggezione. Proprio per tale ragione al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di verificare e controllare che il dipendente eserciti legittimamente il diritto riconosciutogli dall'ordinamento, ciò sul presupposto che il diritto potestativo in esame non determina un mero arbitro nel suo esercizio, né ne esclude il suo controllo, posto che il congedo parentale determina la privazione dell'attività lavorativa nei confronti del datore di lavoro; tale diritto presuppone, infatti, un onere di preavviso nei confronti del datore di lavoro e la conseguente sospensione della prestazione lavorativa del dipendente (Cass. n. 509/2018).

Ciò posto, **qualora venga accertato che il lavoratore abbia svolto un'attività diversa dalla mera cura del figlio durante il periodo di congedo parentale, tale condotta si configura quale abuso del diritto riconosciutogli, condotta contraria a correttezza e buona fede nei confronti del datore di lavoro, il quale si è visto privare ingiustamente della prestazione lavorativa del dipendente genitore**.

A ben vedere, la sentenza in commento giunge ad escludere la rilevanza della



“quantificazione” del tempo dedicato alla cura del figlio rispetto a un’altra attività estranea, richiamando in via analogica la giurisprudenza di legittimità in tema di permessi per assistere un familiare disabile; anche in tali ipotesi, infatti, può configurare una giusta causa di licenziamento la fruizione da parte del dipendente di un congedo ex L. 104/1992 per svolgere attività diverse dalla cura del disabile.

Volendo, però, applicare alla fattispecie in commento i principi sanciti dalla giurisprudenza creatasi proprio in tema di fruizione del congedo per assistere un familiare disabile (cfr. Cass. ord. n. 7306/2023 e sent. n. 6796/2022), come del resto operato dalla Corte di Cassazione nella sentenza in commento, si potrebbe affermare che non integri un abuso del diritto qualora il dipendente durante il periodo di assenza per congedo parentale svolga attività di accudimento del figlio in tempi e modi tali da soddisfare in modo preminente le esigenze della prole, pur senza abdicare del tutto alle proprie esigenze personali e familiari. Tale conclusione, tuttavia, parrebbe porsi in conflitto con la giurisprudenza di merito in tema di congedo parentale, secondo cui l’abuso di tale diritto si configura non solo, come nel caso di specie, quando il dipendente svolga un’altra attività lavorativa durante il periodo di congedo parentale, ma anche qualora svolga una qualsiasi altra attività che, per le sue modalità e la sua durata, si riveli incompatibile con la dedizione al figlio (Corte d’Appello di Firenze n. 140/200).

Ad ogni modo, **ciò che rileva al fine di un corretto utilizzo del congedo di paternità è che persista il nesso tra l’assenza dal lavoro e l’accudimento del figlio**; ovverossia tale nesso dovesse venir meno, il suo utilizzo diverrebbe improprio, con conseguente legittimo licenziamento del dipendente.

Master di specializzazione

**Negoziazione e gestione dei
conflitti**

Scopri di più

Esenzione fiscale incentivo posticipo pensione per forme esclusive AGO

di **Redazione**

L'Agenzia delle Entrate, con [risposta a interpello n. 247/e del 18 settembre 2025](#), ha chiarito che l'esenzione fiscale prevista dall'art. 51, comma 2, lett. *i-bis*), TUIR, si applica anche alle quote di retribuzione derivanti dall'incentivo al posticipo del pensionamento per i lavoratori iscritti alle forme esclusive dell'AGO, compresi i dipendenti della Gestione pubblica.

L'art. 1, comma 286, Legge di bilancio 2023, è infatti stato modificato dalla Legge di bilancio 2025, che ha introdotto la possibilità per i lavoratori che entro il 31 dicembre 2025 abbiano maturato i requisiti per la pensione anticipata flessibile o per la pensione anticipata di rinunciare all'accredito della quota dei contributi previdenziali a proprio carico. In tal caso, viene meno l'obbligo contributivo del datore di lavoro relativamente alla quota del lavoratore e la somma corrispondente è interamente riconosciuta al dipendente in busta paga, con applicazione del regime fiscale agevolato di non imponibilità previsto dal TUIR.

L'istante ha chiesto se tale beneficio possa applicarsi anche ai lavoratori iscritti alle forme esclusive dell'AGO, quali la Gestione pubblica, dal momento che la norma menziona esplicitamente l'AGO e le forme sostitutive ma non le forme esclusive.

L'Agenzia ricorda che la disciplina originaria dell'art. 51, comma 2, lett. *i-bis*), TUIR, riguardava solo i lavoratori iscritti all'AGO e alle forme sostitutive, con esclusione quindi delle forme esclusive, e che tale limitazione era stata confermata dalla prassi precedente. Tuttavia, la Legge di bilancio 2025, all'art. 1, comma 161, ha ampliato l'ambito soggettivo dell'incentivo, includendo espressamente anche gli iscritti alle forme esclusive, estendendo quindi la possibilità di rinunciare all'accredito contributivo e di percepire in busta paga la quota corrispondente.

L'Agenzia richiama, in particolare, la risoluzione n. 45/E/2025, che aveva già evidenziato come la finalità della norma sia di incentivare il posticipo del pensionamento e che questa sarebbe stata compromessa se le somme riconosciute ai lavoratori iscritti alle forme esclusive fossero state soggette a tassazione ordinaria. Pertanto, l'estensione operata dal Legislatore deve intendersi accompagnata anche dal riconoscimento del beneficio fiscale della non imponibilità. Di conseguenza, le quote di retribuzione riconosciute ai lavoratori che si avvalgono della facoltà di rinuncia all'accredito contributivo non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. *i-bis*), TUIR, indipendentemente dal fatto che il lavoratore sia iscritto all'AGO, a una forma sostitutiva o a una forma esclusiva, come la Gestione pubblica.

L'Agenzia sottolinea che i destinatari dell'incentivo sono i lavoratori che entro il 31 dicembre



2025 abbiano maturato i requisiti per il trattamento pensionistico anticipato flessibile, ossia 62 anni di età e 41 anni di contributi, oppure per il trattamento di pensione anticipata ordinaria, ossia 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne. In entrambi i casi, la somma riconosciuta al lavoratore in sostituzione della quota di contribuzione è esente da imposizione fiscale, garantendo così coerenza con l'obiettivo incentivante della norma.



NormAI in Pratica

La soluzione integrata con l'AI
per consultare la **normativa**
[scopri di più >](#)

Novità



Esenzione fiscale incentivo posticipo pensione per forme esclusive AGO

di **Redazione**

L'Agenzia delle Entrate, con [risposta a interpello n. 247/e del 18 settembre 2025](#), ha chiarito che l'esenzione fiscale prevista dall'art. 51, comma 2, lett. *i-bis*), TUIR, si applica anche alle quote di retribuzione derivanti dall'incentivo al posticipo del pensionamento per i lavoratori iscritti alle forme esclusive dell'AGO, compresi i dipendenti della Gestione pubblica.

L'art. 1, comma 286, Legge di bilancio 2023, è infatti stato modificato dalla Legge di bilancio 2025, che ha introdotto la possibilità per i lavoratori che entro il 31 dicembre 2025 abbiano maturato i requisiti per la pensione anticipata flessibile o per la pensione anticipata di rinunciare all'accredito della quota dei contributi previdenziali a proprio carico. In tal caso, viene meno l'obbligo contributivo del datore di lavoro relativamente alla quota del lavoratore e la somma corrispondente è interamente riconosciuta al dipendente in busta paga, con applicazione del regime fiscale agevolato di non imponibilità previsto dal TUIR.

L'istante ha chiesto se tale beneficio possa applicarsi anche ai lavoratori iscritti alle forme esclusive dell'AGO, quali la Gestione pubblica, dal momento che la norma menziona esplicitamente l'AGO e le forme sostitutive ma non le forme esclusive.

L'Agenzia ricorda che la disciplina originaria dell'art. 51, comma 2, lett. *i-bis*), TUIR, riguardava solo i lavoratori iscritti all'AGO e alle forme sostitutive, con esclusione quindi delle forme esclusive, e che tale limitazione era stata confermata dalla prassi precedente. Tuttavia, la Legge di bilancio 2025, all'art. 1, comma 161, ha ampliato l'ambito soggettivo dell'incentivo, includendo espressamente anche gli iscritti alle forme esclusive, estendendo quindi la possibilità di rinunciare all'accredito contributivo e di percepire in busta paga la quota corrispondente.

L'Agenzia richiama, in particolare, la risoluzione n. 45/E/2025, che aveva già evidenziato come la finalità della norma sia di incentivare il posticipo del pensionamento e che questa sarebbe stata compromessa se le somme riconosciute ai lavoratori iscritti alle forme esclusive fossero state soggette a tassazione ordinaria. Pertanto, l'estensione operata dal Legislatore deve intendersi accompagnata anche dal riconoscimento del beneficio fiscale della non imponibilità. Di conseguenza, le quote di retribuzione riconosciute ai lavoratori che si avvalgono della facoltà di rinuncia all'accredito contributivo non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. *i-bis*), TUIR, indipendentemente dal fatto che il lavoratore sia iscritto all'AGO, a una forma sostitutiva o a una forma esclusiva, come la Gestione pubblica.

L'Agenzia sottolinea che i destinatari dell'incentivo sono i lavoratori che entro il 31 dicembre



2025 abbiano maturato i requisiti per il trattamento pensionistico anticipato flessibile, ossia 62 anni di età e 41 anni di contributi, oppure per il trattamento di pensione anticipata ordinaria, ossia 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne. In entrambi i casi, la somma riconosciuta al lavoratore in sostituzione della quota di contribuzione è esente da imposizione fiscale, garantendo così coerenza con l'obiettivo incentivante della norma.



NormAI in Pratica

La soluzione integrata con l'AI
per consultare la **normativa**
[scopri di più >](#)

Novità





Dipendenti pubblici: nuovi applicativi per la gestione delle posizioni assicurative

di Redazione

L'INPS, con [messaggio n. 2730 del 19 settembre 2025](#), ha illustrato le nuove modalità operative introdotte per le posizioni assicurative della Gestione dipendenti pubblici (GDP), finalizzate a semplificare e uniformare i processi e di superare progressivamente le attività manuali finora svolte dai datori di lavoro nelle piattaforme tradizionali.

L'Istituto ricorda che, a partire dal 2005, le posizioni assicurative della GDP sono alimentate attraverso i flussi di denuncia mensile e che, dal 2017, le Amministrazioni ed Enti pubblici hanno potuto avvalersi dei flussi a "Variazione" per sostituire o correggere denunce pregresse oppure per comunicare periodi assicurativi mancanti. Finora, la sistemazione dei conti assicurativi poteva avvenire anche tramite interventi diretti in Nuova Passweb, strumento che consentiva al datore di lavoro di modificare i dati in tempo reale. Con la circolare n. 118/2025, tuttavia, l'INPS ha annunciato la progressiva dismissione di questa funzionalità e dal 1° ottobre 2025 non sarà più consentito ai datori di lavoro modificare direttamente le posizioni assicurative in Nuova Passweb per gli iscritti alle gestioni CPDEL, CPS, CPI ed ex INADEL, mentre resterà ancora disponibile per le gestioni CTPS, CPUG ed ex ENPAS.

In sostituzione, l'Istituto ha sviluppato 2 nuovi applicativi integrati nella sezione "Servizi GDP" del Cassetto previdenziale del contribuente:

1. la "Sistemazione del Conto Assicurativo tramite Denuncia precompilata (SCAD)";
2. la "Banca dati contributiva".

Il primo strumento, operativo dal 1° ottobre 2025, permette di semplificare le operazioni di rettifica o completamento dei flussi UniEmens/ListaPosPA a "Variazione". Attraverso SCAD, l'operatore può prendere in carico una posizione assicurativa individuale, consultare i dati già presenti nel conto, generare un flusso precompilato che recepisce automaticamente le informazioni disponibili e integrarlo o modificarlo prima della trasmissione. Ciò consente una maggiore efficienza, evitando errori e velocizzando le procedure di sistemazione.

Il secondo applicativo, la "Banca dati contributiva", rappresenta invece l'archivio storico e completo di tutte le denunce trasmesse negli anni dalle Amministrazioni e dagli Enti confluiti nella GDP, consentendo un'immediata consultazione e un riscontro puntuale delle informazioni già comunicate.

L'INPS chiarisce che gli operatori già abilitati ai servizi "Compilazione Manuale DMA" e "Visualizza DMA" avranno automaticamente accesso ai nuovi applicativi, mentre per gli altri soggetti resta valida la procedura di richiesta prevista dalla circolare n. 34/2023.

L'utilizzo di SCAD è escluso per le Amministrazioni che utilizzano il sistema NoiPA per la

trasmissione dei flussi, poiché tali denunce vengono gestite direttamente attraverso quel canale. Dal punto di vista giuridico e contributivo, le denunce generate tramite SCAD hanno lo stesso valore legale dei flussi a “Variazione” trasmessi con le modalità ordinarie e sono sottoposte ai medesimi controlli.

Per i periodi assicurativi antecedenti al 2005, la presentazione di una denuncia tramite SCAD consente agli enti pubblici di considerare assolti gli obblighi contributivi senza necessità di dimostrare l’effettivo versamento dei contributi, in coerenza con quanto disposto dalla Legge di bilancio 2024. Diversamente, per gli Enti di natura privata confluiti nella GDP restano applicabili le regole ordinarie sulla prescrizione contributiva. Per i periodi successivi al 2004, la sistemazione tramite SCAD determina la verifica dei versamenti e può comportare l’emissione di addebiti nel caso di mancato pagamento dei contributi dovuti. Un aspetto importante sottolineato dall’Istituto è che le sistemazioni effettuate con SCAD non generano note di debito per regolarizzazioni contributive, a differenza delle modifiche effettuate manualmente in Nuova Passweb.

L’INPS segnala che, a partire dal 1° ottobre 2025, saranno messi a disposizione sul proprio sito i manuali utente dedicati ai nuovi strumenti, per supportare amministrazioni, enti e operatori nella transizione verso il nuovo modello gestionale.

Seminario di specializzazione

**Come gestire i rapporti di lavoro con
la pubblica amministrazione**

Scopri di più



Dipendenti pubblici: nuovi applicativi per la gestione delle posizioni assicurative

di Redazione

L'INPS, con [messaggio n. 2730 del 19 settembre 2025](#), ha illustrato le nuove modalità operative introdotte per le posizioni assicurative della Gestione dipendenti pubblici (GDP), finalizzate a semplificare e uniformare i processi e di superare progressivamente le attività manuali finora svolte dai datori di lavoro nelle piattaforme tradizionali.

L'Istituto ricorda che, a partire dal 2005, le posizioni assicurative della GDP sono alimentate attraverso i flussi di denuncia mensile e che, dal 2017, le Amministrazioni ed Enti pubblici hanno potuto avvalersi dei flussi a "Variazione" per sostituire o correggere denunce pregresse oppure per comunicare periodi assicurativi mancanti. Finora, la sistemazione dei conti assicurativi poteva avvenire anche tramite interventi diretti in Nuova Passweb, strumento che consentiva al datore di lavoro di modificare i dati in tempo reale. Con la circolare n. 118/2025, tuttavia, l'INPS ha annunciato la progressiva dismissione di questa funzionalità e dal 1° ottobre 2025 non sarà più consentito ai datori di lavoro modificare direttamente le posizioni assicurative in Nuova Passweb per gli iscritti alle gestioni CPDEL, CPS, CPI ed ex INADEL, mentre resterà ancora disponibile per le gestioni CTPS, CPUG ed ex ENPAS.

In sostituzione, l'Istituto ha sviluppato 2 nuovi applicativi integrati nella sezione "Servizi GDP" del Cassetto previdenziale del contribuente:

1. la "Sistemazione del Conto Assicurativo tramite Denuncia precompilata (SCAD)";
2. la "Banca dati contributiva".

Il primo strumento, operativo dal 1° ottobre 2025, permette di semplificare le operazioni di rettifica o completamento dei flussi UniEmens/ListaPosPA a "Variazione". Attraverso SCAD, l'operatore può prendere in carico una posizione assicurativa individuale, consultare i dati già presenti nel conto, generare un flusso precompilato che recepisce automaticamente le informazioni disponibili e integrarlo o modificarlo prima della trasmissione. Ciò consente una maggiore efficienza, evitando errori e velocizzando le procedure di sistemazione.

Il secondo applicativo, la "Banca dati contributiva", rappresenta invece l'archivio storico e completo di tutte le denunce trasmesse negli anni dalle Amministrazioni e dagli Enti confluiti nella GDP, consentendo un'immediata consultazione e un riscontro puntuale delle informazioni già comunicate.

L'INPS chiarisce che gli operatori già abilitati ai servizi "Compilazione Manuale DMA" e "Visualizza DMA" avranno automaticamente accesso ai nuovi applicativi, mentre per gli altri soggetti resta valida la procedura di richiesta prevista dalla circolare n. 34/2023.

L'utilizzo di SCAD è escluso per le Amministrazioni che utilizzano il sistema NoiPA per la



trasmissione dei flussi, poiché tali denunce vengono gestite direttamente attraverso quel canale. Dal punto di vista giuridico e contributivo, le denunce generate tramite SCAD hanno lo stesso valore legale dei flussi a “Variazione” trasmessi con le modalità ordinarie e sono sottoposte ai medesimi controlli.

Per i periodi assicurativi antecedenti al 2005, la presentazione di una denuncia tramite SCAD consente agli enti pubblici di considerare assolti gli obblighi contributivi senza necessità di dimostrare l’effettivo versamento dei contributi, in coerenza con quanto disposto dalla Legge di bilancio 2024. Diversamente, per gli Enti di natura privata confluiti nella GDP restano applicabili le regole ordinarie sulla prescrizione contributiva. Per i periodi successivi al 2004, la sistemazione tramite SCAD determina la verifica dei versamenti e può comportare l’emissione di addebiti nel caso di mancato pagamento dei contributi dovuti. Un aspetto importante sottolineato dall’Istituto è che le sistemazioni effettuate con SCAD non generano note di debito per regolarizzazioni contributive, a differenza delle modifiche effettuate manualmente in Nuova Passweb.

L’INPS segnala che, a partire dal 1° ottobre 2025, saranno messi a disposizione sul proprio sito i manuali utente dedicati ai nuovi strumenti, per supportare amministrazioni, enti e operatori nella transizione verso il nuovo modello gestionale.

Seminario di specializzazione

**Come gestire i rapporti di lavoro con
la pubblica amministrazione**

Scopri di più



Sostegno alle attività economiche per contrastare fenomeni di deindustrializzazione

di Redazione

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 219 del 20 settembre 2025 il [D.P.R. 19 maggio 2025](#), che definisce il riparto tra i consorzi industriali delle risorse destinate alla realizzazione di interventi di sostegno alle attività economiche finalizzati a contrastare fenomeni di deindustrializzazione, nonché termini, modalità di accesso e di rendicontazione dell'impiego delle risorse, loro verifica ed eventuale redistribuzione.

Le risorse del Fondo di cui all'art. 13, comma 4, D.L. n. 60/2024, sono destinate a contrastare fenomeni di deindustrializzazione attraverso la concessione di incentivi economici in favore di imprese manifatturiere che realizzano investimenti volti al potenziamento o riqualificazione di insediamenti produttivi già esistenti ovvero per l'insediamento di nuove unità produttive. Gli incentivi devono ricomprendere almeno uno dei seguenti ambiti: iniziative per agevolare la ristrutturazione o la realizzazione dell'immobile ove l'attività manifatturiera è svolta, l'ammodernamento e l'ampliamento per innovazione di prodotto e di processo di attività industriali, incluse le innovazioni tecnologiche e quelle volte alla digitalizzazione dei processi, gli investimenti immateriali, la conversione di attività produttive a significativo impatto ambientale verso modelli di maggiore sostenibilità ambientale ed economica, l'avvio di nuove unità produttive.

I contributi sono concessi nei limiti della dotazione finanziaria prevista sotto forma di sovvenzione a titolo di aiuti *de minimis*, nel rispetto delle condizioni e degli importi previsti dal Regolamento (UE) n. 2831/2023 della Commissione del 13 dicembre 2023, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato sul funzionamento dell'Unione Europea agli aiuti *de minimis*.

Possono beneficiare degli incentivi le imprese manifatturiere già insediate nei territori comunali di competenza dei consorzi industriali ovvero le imprese che intendono insediare nuove unità produttive nelle medesime aree.

I soggetti beneficiari dovranno, inoltre, alla data di presentazione dell'istanza:

- a) essere regolarmente costituiti e iscritti nel Registro Imprese;
- b) non essere in stato di liquidazione o di fallimento e non essere soggetti a procedura di fallimento o di concordato preventivo.

Con decreto del Capo del Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud della Presidenza del Consiglio dei ministri saranno stabilite le modalità, il contenuto e i termini per



la presentazione delle domande di accesso al contributo, e le modalità di erogazione del contributo medesimo, di rendicontazione e ogni altro elemento utile ai fini dello svolgimento della procedura di riconoscimento del contributo e dell'impiego delle risorse.



EuroconferenceinPratica

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





Sostegno alle attività economiche per contrastare fenomeni di deindustrializzazione

di Redazione

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 219 del 20 settembre 2025 il [D.P.R. 19 maggio 2025](#), che definisce il riparto tra i consorzi industriali delle risorse destinate alla realizzazione di interventi di sostegno alle attività economiche finalizzati a contrastare fenomeni di deindustrializzazione, nonché termini, modalità di accesso e di rendicontazione dell'impiego delle risorse, loro verifica ed eventuale redistribuzione.

Le risorse del Fondo di cui all'art. 13, comma 4, D.L. n. 60/2024, sono destinate a contrastare fenomeni di deindustrializzazione attraverso la concessione di incentivi economici in favore di imprese manifatturiere che realizzano investimenti volti al potenziamento o riqualificazione di insediamenti produttivi già esistenti ovvero per l'insediamento di nuove unità produttive. Gli incentivi devono ricomprendere almeno uno dei seguenti ambiti: iniziative per agevolare la ristrutturazione o la realizzazione dell'immobile ove l'attività manifatturiera è svolta, l'ammodernamento e l'ampliamento per innovazione di prodotto e di processo di attività industriali, incluse le innovazioni tecnologiche e quelle volte alla digitalizzazione dei processi, gli investimenti immateriali, la conversione di attività produttive a significativo impatto ambientale verso modelli di maggiore sostenibilità ambientale ed economica, l'avvio di nuove unità produttive.

I contributi sono concessi nei limiti della dotazione finanziaria prevista sotto forma di sovvenzione a titolo di aiuti *de minimis*, nel rispetto delle condizioni e degli importi previsti dal Regolamento (UE) n. 2831/2023 della Commissione del 13 dicembre 2023, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato sul funzionamento dell'Unione Europea agli aiuti *de minimis*.

Possono beneficiare degli incentivi le imprese manifatturiere già insediate nei territori comunali di competenza dei consorzi industriali ovvero le imprese che intendono insediare nuove unità produttive nelle medesime aree.

I soggetti beneficiari dovranno, inoltre, alla data di presentazione dell'istanza:

- a) essere regolarmente costituiti e iscritti nel Registro Imprese;
- b) non essere in stato di liquidazione o di fallimento e non essere soggetti a procedura di fallimento o di concordato preventivo.

Con decreto del Capo del Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud della Presidenza del Consiglio dei ministri saranno stabilite le modalità, il contenuto e i termini per



la presentazione delle domande di accesso al contributo, e le modalità di erogazione del contributo medesimo, di rendicontazione e ogni altro elemento utile ai fini dello svolgimento della procedura di riconoscimento del contributo e dell'impiego delle risorse.



EuroconferenceinPratica

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





GMO: il rapporto si estingue dal termine del preavviso

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 10 giugno 2025, n. 15513, ha ritenuto che, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il rapporto si estingue non dalla comunicazione dell'avvio della procedura, ma dal termine del preavviso, anche se lavorato o fruito sotto forma di ferie.

L'avvio della procedura conciliativa obbligatoria non segna un effetto «*estintivo immediato e retroattivo*» del rapporto di lavoro. Siamo, infatti, davanti a una “fattispecie complessa”, che richiede un secondo atto, effettivo e recettizio, per produrre l'effetto estintivo. Per cui, se nel frattempo il lavoratore continua a prestare attività (anche se formalmente in ferie), quel periodo va considerato “preavviso lavorato” e il rapporto è da ritenersi ancora in essere.

Special Event

**Come scrivere una lettera di
licenziamento**

Scopri di più



GMO: il rapporto si estingue dal termine del preavviso

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 10 giugno 2025, n. 15513, ha ritenuto che, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il rapporto si estingue non dalla comunicazione dell'avvio della procedura, ma dal termine del preavviso, anche se lavorato o fruito sotto forma di ferie.

L'avvio della procedura conciliativa obbligatoria non segna un effetto «*estintivo immediato e retroattivo*» del rapporto di lavoro. Siamo, infatti, davanti a una “fattispecie complessa”, che richiede un secondo atto, effettivo e recettizio, per produrre l'effetto estintivo. Per cui, se nel frattempo il lavoratore continua a prestare attività (anche se formalmente in ferie), quel periodo va considerato “preavviso lavorato” e il rapporto è da ritenersi ancora in essere.

Special Event

**Come scrivere una lettera di
licenziamento**

Scopri di più