



LAVORO Euroconference

Edizione di martedì 30 settembre 2025

APPROFONDIMENTI, GESTIONE DEL RAPPORTO

Concetto di assistenza e rilevanza disciplinare alla luce della Cassazione n. 23185/2025
di Michele Donati

APPROFONDIMENTI, GESTIONE DEL RAPPORTO

Concetto di assistenza e rilevanza disciplinare alla luce della Cassazione n. 23185/2025
di Michele Donati

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

In Gazzetta l'accordo Italia-Giappone in materia di vacanza-lavoro
di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

In Gazzetta l'accordo Italia-Giappone in materia di vacanza-lavoro
di Redazione

NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

Maternità e paternità da freelance: le indicazioni INPS
di Redazione

NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

Maternità e paternità da freelance: le indicazioni INPS
di Redazione

NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO



Riforma della disabilità: profilazione dei medici certificatori
di Redazione

NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

Riforma della disabilità: profilazione dei medici certificatori
di Redazione

CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Presunzione di conoscibilità della comunicazione di licenziamento e impugnazione
di Redazione

CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Presunzione di conoscibilità della comunicazione di licenziamento e impugnazione
di Redazione



APPROFONDIMENTI, GESTIONE DEL RAPPORTO

Concetto di assistenza e rilevanza disciplinare alla luce della Cassazione n. 23185/2025

di Michele Donati

Il tema del corretto assolvimento dell'assistenza familiare insita nella fruizione di permessi ex Legge n. 104/1992 è sempre attuale e presenta elementi di estrema delicatezza e complessità, principalmente correlate alla sfera nella quale tali assenze vanno a impattare nell'intera economia del rapporto di lavoro.

Si tratta, infatti, di periodi di astensione dal lavoro che debbono essere riconducibili, appunto, all'assolvimento del ruolo di assistenza al familiare in condizione di grave disabilità.

Nel tempo tale concetto – e più in generale il ricorso a tali tipologie di astensione (che, è bene ricordarlo, non possono in ogni caso prescindere dal preventivo riconoscimento da parte dell'INPS) – è stato spesso al centro del dibattito e della bibliografia giurisprudenziale.

In particolare, sono finiti sotto la lente di ingrandimento i comportamenti concreti dei lavoratori in costanza di fruizione di periodi di astensione finalizzati all'assistenza in condizione di disabilità: è stato spesso oggetto di dibattimento l'ampiezza del concetto di assistenza familiare e, soprattutto, la connessione tra tale principio e le azioni concretamente messe in atto dai lavoratori in costanza di astensione.

Aspetti tangenti sono poi da ricondursi – e, come si vedrà, è questo il *focus* della sentenza di Cassazione n. 23185/2025 – alla collocazione (nell'arco della giornata) dell'assistenza ai familiari in condizione di disabilità rispetto alla distribuzione della prestazione lavorativa.

Prima di iniziare la disamina della più recente giurisprudenza in materia, è importante focalizzare il concetto di assenza per fruizione di permessi ex Legge n. 104/1992, riferendosi con ciò, principalmente, ma non esclusivamente [1], a quanto previsto dall'art. 33, comma 3, della citata Legge, il quale, nella fisionomia novellata dal D.Lgs. n. 105/2022, prevede la possibilità per il lavoratore dipendente di fruire di 3 giorni di permesso mensile retribuito per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un'unione civile, convivente di fatto, parente o affine entro il secondo grado; in caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i 65 anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità.



Il D.Lgs. n. 105/2022 ha, poi, permesso di superare in questo senso il concetto di referente unico, ammettendo che, fermo restando il limite complessivo di 3 giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro; a sua volta, e di riflesso, il lavoratore ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone con disabilità in situazione di gravità, a condizione che si ricada nel perimetro di parentela sopra specificato.

L'orientamento consolidato della giurisprudenza rispetto al distorto ricorso alla fruizione di permessi ex Legge n. 104/1992 prevede la sostenibilità della più severa misura sanzionatoria connessa al rapporto di lavoro, e quindi il licenziamento per giusta causa, in ipotesi di mancato assolvimento dei doveri di assistenza in costanza di fruizione di astensioni dalla prestazione lavorativa.

Detto principio può, ad esempio, essere rintracciato nelle maglie della pronuncia di Cassazione n. 12679/2024, dove, appunto, viene ammessa la liceità del licenziamento in ipotesi di mancato assolvimento dei doveri di assistenza (ma lo stesso principio è mutuabile anche in ipotesi di attività di assistenza prestata in misura sensibilmente esigua rispetto all'astensione dalla prestazione lavorativa).

Il consolidamento di tale filone giurisprudenziale deve il suo fondamento a 2 aspetti fondanti:

1. il primo è da rintracciarsi nella giustificazione data al sacrificio patito dal datore di lavoro, costretto a privarsi della prestazione del lavoratore, e che deve appunto essere suffragato da un solido motivo connesso, appunto, alla preordinata necessità di assistenza a familiare con disabilità in condizione di gravità;
2. il secondo attinge le proprie radici dalla circostanza che presuppone l'intervento di un trattamento indennitario di derivazione pubblico – statale che si sostanzia nell'intervento dell'INPS.

Rispetto a tale filone, la Cassazione n. 23185/2025 rappresenta, se vogliamo, un'attenuazione del principio sopra esposto. Viene, infatti, confermato l'annullamento di un licenziamento – ritenuto sostenibile in primo grado e, quindi, annullato in secondo grado – connesso a un paventato distorto utilizzo di permessi ex Legge n. 104/1992.

La pronuncia n. 23185/2025 è estremamente interessante anche perché effettua un riepilogo rispetto ai vari aspetti che possono concretizzarsi in ipotesi di controversie vertenti sui comportamenti posti in essere durante la fruizione di permessi ex Legge n. 104/1992. Viene confermato, in tal senso, che l'onere della prova grava sul datore di lavoro; e, rispetto a tale aspetto, è opportuno riprendere quanto già anche nel recente passato la giurisprudenza aveva evidenziato (Cassazione n. 2157/2025) per quanto concerne la natura e il perimetro dei controlli in questione, in virtù della loro estraneità all'esecuzione del rapporto di lavoro in senso stretto (e in presenza di fondati sospetti gravanti sul lavoratore derivanti dai suoi comportamenti) possono essere effettuati da guardie giurate, ovvero avvalendosi di servizi



investigativi.

Rispetto al concetto, e soprattutto alla collocazione dell'assistenza, la Cassazione n. 23185/2025 appare sorprendente e attenua la severità del consolidato filone giurisprudenziale ripercorso in precedenza.

La fattispecie in oggetto vede ancorate le argomentazioni che, secondo parte datoriale, condurrebbero alla sostenibilità del licenziamento, alla circostanza che nell'arco temporale nel corso del quale avrebbe dovuto trovare collocazione la prestazione lavorativa (08:00 – 13:00), il lavoratore era stato, invece, colto intento a svolgere altre attività di tipo personale, non riconducibili all'assistenza del familiare con disabilità.

Dal canto proprio, il lavoratore opponeva come controdeduzione la circostanza che la necessità di assistenza del familiare in condizione di disabilità era da collocarsi in un'altra fascia temporale (quella notturna), rispetto alla quale non solo lo stesso dava puntuale evidenza, ma che contestualmente parte datoriale non riusciva a escludere.

Partendo da queste condizioni, la Cassazione n. 23185/2025 ha confermato un principio fondante e dirimente ai fini della fattispecie oggetto di indagine, quello secondo cui (ferme restando le condizioni generali già rintracciabili nei consolidati orientamenti in precedenza richiamati), **non è necessario che sussista una sovrapposizione temporale tra le imprescindibili attività di assistenza al familiare con disabilità e l'orario di lavoro che sarebbe stato effettuato in caso di svolgimento della prestazione.**

[1] In questo senso sono presenti nella bibliografia Giurisprudenziale anche pronunce legate ad esempio alla fruizione del congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001.



The banner features the Euroconference logo and the text "EuroconferenceinPratica". To the right, there is promotional text: "Scopri la soluzione editoriale integrata con l'AI indispensabile per Professionisti e Aziende >>" followed by a small image of a person holding a tablet displaying AI-related graphics.



APPROFONDIMENTI, GESTIONE DEL RAPPORTO

Concetto di assistenza e rilevanza disciplinare alla luce della Cassazione n. 23185/2025

di Michele Donati

Il tema del corretto assolvimento dell'assistenza familiare insita nella fruizione di permessi ex Legge n. 104/1992 è sempre attuale e presenta elementi di estrema delicatezza e complessità, principalmente correlate alla sfera nella quale tali assenze vanno a impattare nell'intera economia del rapporto di lavoro.

Si tratta, infatti, di periodi di astensione dal lavoro che debbono essere riconducibili, appunto, all'assolvimento del ruolo di assistenza al familiare in condizione di grave disabilità.

Nel tempo tale concetto – e più in generale il ricorso a tali tipologie di astensione (che, è bene ricordarlo, non possono in ogni caso prescindere dal preventivo riconoscimento da parte dell'INPS) – è stato spesso al centro del dibattito e della bibliografia giurisprudenziale.

In particolare, sono finiti sotto la lente di ingrandimento i comportamenti concreti dei lavoratori in costanza di fruizione di periodi di astensione finalizzati all'assistenza in condizione di disabilità: è stato spesso oggetto di dibattimento l'ampiezza del concetto di assistenza familiare e, soprattutto, la connessione tra tale principio e le azioni concretamente messe in atto dai lavoratori in costanza di astensione.

Aspetti tangenti sono poi da ricondursi – e, come si vedrà, è questo il *focus* della sentenza di Cassazione n. 23185/2025 – alla collocazione (nell'arco della giornata) dell'assistenza ai familiari in condizione di disabilità rispetto alla distribuzione della prestazione lavorativa.

Prima di iniziare la disamina della più recente giurisprudenza in materia, è importante focalizzare il concetto di assenza per fruizione di permessi ex Legge n. 104/1992, riferendosi con ciò, principalmente, ma non esclusivamente [1], a quanto previsto dall'art. 33, comma 3, della citata Legge, il quale, nella fisionomia novellata dal D.Lgs. n. 105/2022, prevede la possibilità per il lavoratore dipendente di fruire di 3 giorni di permesso mensile retribuito per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un'unione civile, convivente di fatto, parente o affine entro il secondo grado; in caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i 65 anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità.



Il D.Lgs. n. 105/2022 ha, poi, permesso di superare in questo senso il concetto di referente unico, ammettendo che, fermo restando il limite complessivo di 3 giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro; a sua volta, e di riflesso, il lavoratore ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone con disabilità in situazione di gravità, a condizione che si ricada nel perimetro di parentela sopra specificato.

L'orientamento consolidato della giurisprudenza rispetto al distorto ricorso alla fruizione di permessi ex Legge n. 104/1992 prevede la sostenibilità della più severa misura sanzionatoria connessa al rapporto di lavoro, e quindi il licenziamento per giusta causa, in ipotesi di mancato assolvimento dei doveri di assistenza in costanza di fruizione di astensioni dalla prestazione lavorativa.

Detto principio può, ad esempio, essere rintracciato nelle maglie della pronuncia di Cassazione n. 12679/2024, dove, appunto, viene ammessa la liceità del licenziamento in ipotesi di mancato assolvimento dei doveri di assistenza (ma lo stesso principio è mutuabile anche in ipotesi di attività di assistenza prestata in misura sensibilmente esigua rispetto all'astensione dalla prestazione lavorativa).

Il consolidamento di tale filone giurisprudenziale deve il suo fondamento a 2 aspetti fondanti:

1. il primo è da rintracciarsi nella giustificazione data al sacrificio patito dal datore di lavoro, costretto a privarsi della prestazione del lavoratore, e che deve appunto essere suffragato da un solido motivo connesso, appunto, alla preordinata necessità di assistenza a familiare con disabilità in condizione di gravità;
2. il secondo attinge le proprie radici dalla circostanza che presuppone l'intervento di un trattamento indennitario di derivazione pubblico – statale che si sostanzia nell'intervento dell'INPS.

Rispetto a tale filone, la Cassazione n. 23185/2025 rappresenta, se vogliamo, un'attenuazione del principio sopra esposto. Viene, infatti, confermato l'annullamento di un licenziamento – ritenuto sostenibile in primo grado e, quindi, annullato in secondo grado – connesso a un paventato distorto utilizzo di permessi ex Legge n. 104/1992.

La pronuncia n. 23185/2025 è estremamente interessante anche perché effettua un riepilogo rispetto ai vari aspetti che possono concretizzarsi in ipotesi di controversie vertenti sui comportamenti posti in essere durante la fruizione di permessi ex Legge n. 104/1992. Viene confermato, in tal senso, che l'onere della prova grava sul datore di lavoro; e, rispetto a tale aspetto, è opportuno riprendere quanto già anche nel recente passato la giurisprudenza aveva evidenziato (Cassazione n. 2157/2025) per quanto concerne la natura e il perimetro dei controlli in questione, in virtù della loro estraneità all'esecuzione del rapporto di lavoro in senso stretto (e in presenza di fondati sospetti gravanti sul lavoratore derivanti dai suoi comportamenti) possono essere effettuati da guardie giurate, ovvero avvalendosi di servizi



investigativi.

Rispetto al concetto, e soprattutto alla collocazione dell'assistenza, la Cassazione n. 23185/2025 appare sorprendente e attenua la severità del consolidato filone giurisprudenziale ripercorso in precedenza.

La fattispecie in oggetto vede ancorate le argomentazioni che, secondo parte datoriale, condurrebbero alla sostenibilità del licenziamento, alla circostanza che nell'arco temporale nel corso del quale avrebbe dovuto trovare collocazione la prestazione lavorativa (08:00 – 13:00), il lavoratore era stato, invece, colto intento a svolgere altre attività di tipo personale, non riconducibili all'assistenza del familiare con disabilità.

Dal canto proprio, il lavoratore opponeva come controdeduzione la circostanza che la necessità di assistenza del familiare in condizione di disabilità era da collocarsi in un'altra fascia temporale (quella notturna), rispetto alla quale non solo lo stesso dava puntuale evidenza, ma che contestualmente parte datoriale non riusciva a escludere.

Partendo da queste condizioni, la Cassazione n. 23185/2025 ha confermato un principio fondante e dirimente ai fini della fattispecie oggetto di indagine, quello secondo cui (ferme restando le condizioni generali già rintracciabili nei consolidati orientamenti in precedenza richiamati), **non è necessario che sussista una sovrapposizione temporale tra le imprescindibili attività di assistenza al familiare con disabilità e l'orario di lavoro che sarebbe stato effettuato in caso di svolgimento della prestazione.**

[1] In questo senso sono presenti nella bibliografia Giurisprudenziale anche pronunce legate ad esempio alla fruizione del congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001.



The banner features the Euroconference logo and the text "EuroconferenceinPratica". To the right, there is promotional text: "Scopri la soluzione editoriale integrata con l'AI indispensabile per Professionisti e Aziende >>" followed by a small image of a person interacting with a digital interface.



GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

In Gazzetta l'accordo Italia-Giappone in materia di vacanza-lavoro
di Redazione

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 224 del 26 settembre 2025 la [Legge n. 136 del 17 settembre 2025](#), di ratifica ed esecuzione dell'accordo tra il Governo della Repubblica italiana e il Governo del Giappone in materia di vacanza-lavoro, sottoscritto a Roma il 2 maggio 2022.

L'accordo prevede che ciascuna parte possa rilasciare, a titolo gratuito, attraverso l'Ambasciata o il Consolato del Paese ospitante situati nel Paese d'origine, un visto per vacanza-lavoro al cittadino dell'altro Paese risiedente nel Paese di origine, nel caso in cui soddisfi alcuni requisiti, tra cui si segnala:

- a) abbia intenzione di entrare nel Paese ospitante principalmente con lo scopo di trascorrere le vacanze;
- b) abbia, al momento della richiesta del visto, un'età compresa tra i 18 e i 30 anni compiuti;
- c) non sia accompagnato da persone a carico.

L'accordo stabilisce:

- il Governo del Giappone consente ai cittadini della Repubblica italiana che possiedono visti vacanza-lavoro validi di rimanere in Giappone come partecipanti al Programma Vacanza-Lavoro per un periodo di 1 anno dalla data di ingresso e permette loro di esercitare un'attività professionale senza permesso di lavoro, come attività accessoria delle loro vacanze, al fine di integrare i loro fondi per le spese del viaggio in conformità con la normativa in vigore in Giappone;
- il Governo della Repubblica italiana consente ai cittadini del Giappone che possiedono visti vacanza-lavoro validi di soggiornare nella Repubblica italiana come partecipanti al Programma Vacanza-Lavoro per un periodo di 1 anno dalla data di ingresso e permette loro di esercitare, senza permesso di lavoro, un'attività professionale, non necessariamente presso lo stesso datore di lavoro, per un periodo non superiore a 6 mesi come attività accessoria delle loro vacanze, al fine di integrare i loro fondi per le spese del viaggio in conformità con la normativa in vigore nella Repubblica italiana.



webinar gratuito

**Euroconference in Pratica:
l'AI applicata alla consulenza di studio**

27 ottobre alle 11.00 - iscriviti subito >>



GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

In Gazzetta l'accordo Italia-Giappone in materia di vacanza-lavoro
di Redazione

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 224 del 26 settembre 2025 la [Legge n. 136 del 17 settembre 2025](#), di ratifica ed esecuzione dell'accordo tra il Governo della Repubblica italiana e il Governo del Giappone in materia di vacanza-lavoro, sottoscritto a Roma il 2 maggio 2022.

L'accordo prevede che ciascuna parte possa rilasciare, a titolo gratuito, attraverso l'Ambasciata o il Consolato del Paese ospitante situati nel Paese d'origine, un visto per vacanza-lavoro al cittadino dell'altro Paese risiedente nel Paese di origine, nel caso in cui soddisfi alcuni requisiti, tra cui si segnala:

- a) abbia intenzione di entrare nel Paese ospitante principalmente con lo scopo di trascorrere le vacanze;
- b) abbia, al momento della richiesta del visto, un'età compresa tra i 18 e i 30 anni compiuti;
- c) non sia accompagnato da persone a carico.

L'accordo stabilisce:

- il Governo del Giappone consente ai cittadini della Repubblica italiana che possiedono visti vacanza-lavoro validi di rimanere in Giappone come partecipanti al Programma Vacanza-Lavoro per un periodo di 1 anno dalla data di ingresso e permette loro di esercitare un'attività professionale senza permesso di lavoro, come attività accessoria delle loro vacanze, al fine di integrare i loro fondi per le spese del viaggio in conformità con la normativa in vigore in Giappone;
- il Governo della Repubblica italiana consente ai cittadini del Giappone che possiedono visti vacanza-lavoro validi di soggiornare nella Repubblica italiana come partecipanti al Programma Vacanza-Lavoro per un periodo di 1 anno dalla data di ingresso e permette loro di esercitare, senza permesso di lavoro, un'attività professionale, non necessariamente presso lo stesso datore di lavoro, per un periodo non superiore a 6 mesi come attività accessoria delle loro vacanze, al fine di integrare i loro fondi per le spese del viaggio in conformità con la normativa in vigore nella Repubblica italiana.



webinar gratuito

**Euroconference in Pratica:
l'AI applicata alla consulenza di studio**

27 ottobre alle 11.00 - iscriviti subito >>



NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

Maternità e paternità da freelance: le indicazioni INPS

di Redazione

L'INPS, con [notizia del 26 settembre 2025](#), ha offerto indicazioni su diritti, requisiti e modalità per presentare la domanda di maternità e paternità da freelance.

L'Istituto spiega che anche i lavoratori autonomi e i collaboratori coordinati e continuativi iscritti alla Gestione separata INPS hanno diritto a un sostegno economico durante la gravidanza e nei primi mesi di vita del bambino, anche in caso di adozione o affidamento di un minore.

I requisiti per poter ricevere l'indennità di maternità o paternità sono:

- essere iscritto alla Gestione Separata INPS;
- non essere in pensione;
- non avere già un'altra assicurazione obbligatoria per la maternità (per esempio, se si ha anche un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, che ha la priorità);
- avere versato almeno un mese di contributi alla Gestione separata nei 12 mesi prima del periodo di maternità/paternità.

Per i co.co.co. l'indennità spetta anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del committente, in base al principio dell'automaticità delle prestazioni, mentre i liberi professionisti sono responsabili dei propri versamenti contributivi.

In generale, il periodo di maternità copre 5 mesi: 2 prima della data presunta del parto e 3 dopo la data effettiva. È anche possibile decidere di iniziare la maternità un mese prima del parto o dal momento del parto: l'INPS non richiede certificati medici specifici, ma è onere della lavoratrice comunicarlo nella domanda di maternità online. Durante i 5 mesi non c'è obbligo di astensione dall'attività lavorativa, ma è possibile continuare a lavorare e percepire ugualmente l'indennità.

Invece, in caso di gravi complicanze della gravidanza, o quando le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli per la lavoratrice, ASL e DTL dispongono provvedimenti di interdizione anticipata e prorogata, che obbligano all'astensione dal lavoro prima dei 2 mesi *ante partum* ed, eventualmente, fino a 7 mesi dopo la nascita del bambino.

Qualora nell'anno precedente all'evento di maternità la lavoratrice abbia percepito un reddito al di sotto degli 8.145 euro rivalutato annualmente (9.456,53 euro per il 2025), può richiedere l'indennità di maternità per gli ulteriori 3 mesi immediatamente successivi al periodo di maternità/paternità.



Per quanto riguarda i papà, il congedo di paternità è fruibile se la mamma non può usufruirne (per morte, grave infermità, abbandono del figlio) o se il figlio viene affidato solo al padre. Il congedo dura quanto il periodo non usato dalla mamma (o 3 mesi dal parto, se la mamma non lavora). Anche il papà non è obbligato ad astenersi dal lavoro e ha diritto agli ulteriori 3 mesi di indennità se nell'anno precedente l'evento di paternità ha un reddito inferiore a 8.145 euro (9.456,53 euro per il 2025).

L'indennità è pari all'80% di 1/365 del reddito utile ai fini contributivi, che viene erogata direttamente dall'INPS tramite bonifico su conto corrente o bonifico postale.

L'Istituto ricorda di comunicare la data di nascita del bambino entro 30 giorni dal parto e che il diritto all'indennità si "perde" dopo un anno dalla fine del periodo indennizzabile.

Master di 5 mezze giornate

Euroconference
Centro Studi Lavoro e Previdenza

TeamSystem

Consulenza del Lavoro Innovativa

**L'utilizzo professionale dell'AI
e le competenze digitali**

in diretta web dal 21 ottobre • [scopri di più >](#)





NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

Maternità e paternità da freelance: le indicazioni INPS

di Redazione

L'INPS, con [notizia del 26 settembre 2025](#), ha offerto indicazioni su diritti, requisiti e modalità per presentare la domanda di maternità e paternità da freelance.

L'Istituto spiega che anche i lavoratori autonomi e i collaboratori coordinati e continuativi iscritti alla Gestione separata INPS hanno diritto a un sostegno economico durante la gravidanza e nei primi mesi di vita del bambino, anche in caso di adozione o affidamento di un minore.

I requisiti per poter ricevere l'indennità di maternità o paternità sono:

- essere iscritto alla Gestione Separata INPS;
- non essere in pensione;
- non avere già un'altra assicurazione obbligatoria per la maternità (per esempio, se si ha anche un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, che ha la priorità);
- avere versato almeno un mese di contributi alla Gestione separata nei 12 mesi prima del periodo di maternità/paternità.

Per i co.co.co. l'indennità spetta anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del committente, in base al principio dell'automaticità delle prestazioni, mentre i liberi professionisti sono responsabili dei propri versamenti contributivi.

In generale, il periodo di maternità copre 5 mesi: 2 prima della data presunta del parto e 3 dopo la data effettiva. È anche possibile decidere di iniziare la maternità un mese prima del parto o dal momento del parto: l'INPS non richiede certificati medici specifici, ma è onere della lavoratrice comunicarlo nella domanda di maternità online. Durante i 5 mesi non c'è obbligo di astensione dall'attività lavorativa, ma è possibile continuare a lavorare e percepire ugualmente l'indennità.

Invece, in caso di gravi complicanze della gravidanza, o quando le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli per la lavoratrice, ASL e DTL dispongono provvedimenti di interdizione anticipata e prorogata, che obbligano all'astensione dal lavoro prima dei 2 mesi *ante partum* ed, eventualmente, fino a 7 mesi dopo la nascita del bambino.

Qualora nell'anno precedente all'evento di maternità la lavoratrice abbia percepito un reddito al di sotto degli 8.145 euro rivalutato annualmente (9.456,53 euro per il 2025), può richiedere l'indennità di maternità per gli ulteriori 3 mesi immediatamente successivi al periodo di maternità/paternità.



Per quanto riguarda i papà, il congedo di paternità è fruibile se la mamma non può usufruirne (per morte, grave infermità, abbandono del figlio) o se il figlio viene affidato solo al padre. Il congedo dura quanto il periodo non usato dalla mamma (o 3 mesi dal parto, se la mamma non lavora). Anche il papà non è obbligato ad astenersi dal lavoro e ha diritto agli ulteriori 3 mesi di indennità se nell'anno precedente l'evento di paternità ha un reddito inferiore a 8.145 euro (9.456,53 euro per il 2025).

L'indennità è pari all'80% di 1/365 del reddito utile ai fini contributivi, che viene erogata direttamente dall'INPS tramite bonifico su conto corrente o bonifico postale.

L'Istituto ricorda di comunicare la data di nascita del bambino entro 30 giorni dal parto e che il diritto all'indennità si "perde" dopo un anno dalla fine del periodo indennizzabile.

The advertisement features a pink header with the text "Master di 5 mezze giornate". Below this, the Euroconference logo and name are on the left, followed by "Centro Studi Lavoro e Previdenza". To the right is the title "Consulenza del Lavoro Innovativa" in large bold letters. Underneath it, the text "L'utilizzo professionale dell'AI e le competenze digitali" is displayed. At the bottom, the text "in diretta web dal 21 ottobre • scopri di più >" is shown. On the far right, there is a circular portrait of a woman with long dark hair and glasses, smiling and working on a laptop. The TeamSystem logo is also present on the left side of the banner.



NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

Riforma della disabilità: profilazione dei medici certificatori

di Redazione

L'INPS, con [messaggio n. 2806 del 25 settembre 2025](#), ha offerto indicazioni operative sulla profilazione dei medici certificatori per l'accesso al servizio di presentazione del certificato medico introduttivo nell'ambito dell'avvio della seconda fase sperimentale della riforma della disabilità.

In particolare, l'Istituto comunica che le istruzioni operative sulla profilazione dei medici certificatori, fornite per l'avvio della prima fase sperimentale con il messaggio n. 4364/2024, si applicano anche alle Province coinvolte nella seconda fase sperimentale: Alessandria, Genova, Isernia, Lecce, Macerata, Matera, Palermo, Teramo e Vicenza. Invece, per i territori della Regione autonoma della Valle d'Aosta e della Provincia autonoma di Trento, anch'essi coinvolti nella seconda fase della sperimentazione, in considerazione del fatto che l'Istituto non interviene nella gestione del procedimento di accertamento della disabilità, le indicazioni operative sulla profilazione dei medici certificatori non sono applicabili.

I medici certificatori già profilati possono utilizzare il profilo in loro possesso per l'acquisizione dei nuovi certificati medici introduttivi, per i soggetti residenti o domiciliati nei territori coinvolti nella sperimentazione, dal 30 settembre 2025.

Per quanto concerne i medici certificatori che si profilano per la prima volta, è necessaria una specifica abilitazione ai servizi telematici, da richiedere compilando il modulo "AP110 – Richiesta di abilitazione ai servizi telematici per medici certificatori", scaricabile in formato .pdf dalla sezione "Moduli" del sito INPS. Il modulo dev'essere compilato e trasmesso tramite PEC alla Struttura territorialmente competente dell'INPS, all'indirizzo individuato nella sezione "Sedi e Contatti" del sito istituzionale. Una volta ottenuto il profilo di medico certificatore, è possibile accedere alla nuova procedura di compilazione e trasmissione del certificato medico introduttivo.

Pertanto, il possesso del profilo di medico certificatore rappresenta un requisito indispensabile per la compilazione e la trasmissione del certificato medico introduttivo, che deve avvenire unicamente tramite l'apposito applicativo disponibile sul sito istituzionale www.inps.it nella sezione "Sostegni, Sussidi e Indennità", utilizzando la propria identità digitale (SPID almeno di Livello 2, CNS, CIE 3.0 o eIDAS) attraverso la procedura "Certificato medico introduttivo – Invalidità civile".

Il messaggio fa chiarezza anche sulla documentazione che l'INPS acquisisce relativamente alla formazione dei medici certificatori.



Sono allegati al messaggio 4 *tutorial*, che guidano i medici certificatori all'utilizzo della nuova procedura di trasmissione del certificato medico:

- *tutorial* sulla compilazione del certificato medico introduttivo e del certificato integrativo (Allegato n. 1);
- *tutorial* sulla corretta allegazione della documentazione sanitaria (Allegato n. 2);
- *tutorial* sull'apposizione della firma digitale (Allegato n. 3);
- *vademecum* per la somministrazione del questionario WHODAS (Allegato n. 4).

Infine, l'Istituto comunica che è attiva la casella istituzionale sperimentazionedisabilita@inps.it, riservata alle comunicazioni riguardanti aspetti tecnici e procedurali relativi alla nuova valutazione di base della disabilità.



NormAI in Pratica

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

Novità





NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

Riforma della disabilità: profilazione dei medici certificatori

di Redazione

L'INPS, con [messaggio n. 2806 del 25 settembre 2025](#), ha offerto indicazioni operative sulla profilazione dei medici certificatori per l'accesso al servizio di presentazione del certificato medico introduttivo nell'ambito dell'avvio della seconda fase sperimentale della riforma della disabilità.

In particolare, l'Istituto comunica che le istruzioni operative sulla profilazione dei medici certificatori, fornite per l'avvio della prima fase sperimentale con il messaggio n. 4364/2024, si applicano anche alle Province coinvolte nella seconda fase sperimentale: Alessandria, Genova, Isernia, Lecce, Macerata, Matera, Palermo, Teramo e Vicenza. Invece, per i territori della Regione autonoma della Valle d'Aosta e della Provincia autonoma di Trento, anch'essi coinvolti nella seconda fase della sperimentazione, in considerazione del fatto che l'Istituto non interviene nella gestione del procedimento di accertamento della disabilità, le indicazioni operative sulla profilazione dei medici certificatori non sono applicabili.

I medici certificatori già profilati possono utilizzare il profilo in loro possesso per l'acquisizione dei nuovi certificati medici introduttivi, per i soggetti residenti o domiciliati nei territori coinvolti nella sperimentazione, dal 30 settembre 2025.

Per quanto concerne i medici certificatori che si profilano per la prima volta, è necessaria una specifica abilitazione ai servizi telematici, da richiedere compilando il modulo "AP110 – Richiesta di abilitazione ai servizi telematici per medici certificatori", scaricabile in formato .pdf dalla sezione "Moduli" del sito INPS. Il modulo dev'essere compilato e trasmesso tramite PEC alla Struttura territorialmente competente dell'INPS, all'indirizzo individuato nella sezione "Sedi e Contatti" del sito istituzionale. Una volta ottenuto il profilo di medico certificatore, è possibile accedere alla nuova procedura di compilazione e trasmissione del certificato medico introduttivo.

Pertanto, il possesso del profilo di medico certificatore rappresenta un requisito indispensabile per la compilazione e la trasmissione del certificato medico introduttivo, che deve avvenire unicamente tramite l'apposito applicativo disponibile sul sito istituzionale www.inps.it nella sezione "Sostegni, Sussidi e Indennità", utilizzando la propria identità digitale (SPID almeno di Livello 2, CNS, CIE 3.0 o eIDAS) attraverso la procedura "Certificato medico introduttivo – Invalidità civile".

Il messaggio fa chiarezza anche sulla documentazione che l'INPS acquisisce relativamente alla formazione dei medici certificatori.



Sono allegati al messaggio 4 *tutorial*, che guidano i medici certificatori all'utilizzo della nuova procedura di trasmissione del certificato medico:

- *tutorial* sulla compilazione del certificato medico introduttivo e del certificato integrativo (Allegato n. 1);
- *tutorial* sulla corretta allegazione della documentazione sanitaria (Allegato n. 2);
- *tutorial* sull'apposizione della firma digitale (Allegato n. 3);
- *vademecum* per la somministrazione del questionario WHODAS (Allegato n. 4).

Infine, l'Istituto comunica che è attiva la casella istituzionale sperimentazionedisabilita@inps.it, riservata alle comunicazioni riguardanti aspetti tecnici e procedurali relativi alla nuova valutazione di base della disabilità.



NormAI in Pratica

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

Novità





CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Presunzione di conoscibilità della comunicazione di licenziamento e impugnazione

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 15 giugno 2025, n. 15987, ha stabilito che il lavoratore deve ritenersi decaduto dall'impugnativa del licenziamento dal momento che la comunicazione del recesso datoriale pervenuta nel domicilio dell'interessato, in quanto atto recettizio, si presume conoscibile dal destinatario fino a prova contraria dell'impossibilità di averne notizia.

Master di specializzazione

Negoziazione e gestione dei conflitti

Scopri di più



CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Presunzione di conoscibilità della comunicazione di licenziamento e impugnazione

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 15 giugno 2025, n. 15987, ha stabilito che il lavoratore deve ritenersi decaduto dall'impugnativa del licenziamento dal momento che la comunicazione del recesso datoriale pervenuta nel domicilio dell'interessato, in quanto atto recettizio, si presume conoscibile dal destinatario fino a prova contraria dell'impossibilità di averne notizia.

Master di specializzazione

Negoziazione e gestione dei conflitti

Scopri di più