



LAVORO Euroconference

Edizione di martedì 14 ottobre 2025

APPROFONDIMENTI, GESTIONE DEL RAPPORTO

Accomodamenti ragionevoli nel caso di licenziamento per sopravvenuta disabilità ed inidoneità alle mansioni

di Carlo Andrea Galli

APPROFONDIMENTI, GESTIONE DEL RAPPORTO

Accomodamenti ragionevoli nel caso di licenziamento per sopravvenuta disabilità ed inidoneità alle mansioni

di Carlo Andrea Galli

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Dal 2026 si celebrerà la festa nazionale di San Francesco d'Assisi

di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Dal 2026 si celebrerà la festa nazionale di San Francesco d'Assisi

di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Malattia settore privato: nuove modalità di esposizione eventi e conguaglio dell'indennità

di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Malattia settore privato: nuove modalità di esposizione eventi e conguaglio dell'indennità

di Redazione



NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

Fondo di solidarietà trasporto aereo: domanda di accesso al finanziamento di programmi formativi

di Redazione

NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

Fondo di solidarietà trasporto aereo: domanda di accesso al finanziamento di programmi formativi

di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Cessione d'azienda e salvaguardia dell'anzianità di servizio

di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Cessione d'azienda e salvaguardia dell'anzianità di servizio

di Redazione

Accomodamenti ragionevoli nel caso di licenziamento per sopravvenuta disabilità ed inidoneità alle mansioni

di **Carlo Andrea Galli**

L'ordinanza della Corte di Cassazione 11 settembre 2025, n. 24994, si sofferma a esaminare un caso in tema di **accomodamenti ragionevoli** necessariamente preliminari rispetto a un provvedimento di **licenziamento per sopravvenuta inidoneità alle mansioni** derivato da **disabilità**.

Nel caso, il licenziamento era conseguito a certificata sopravvenuta inidoneità del dipendente allo svolgimento delle mansioni in precedenza svolte e alla valutazione datoriale di assenza di competenze alternative. Nel giudizio di impugnazione, entrambe le Corti di merito statuivano la legittimità del licenziamento.

Con l'ordinanza in commento, la Corte di Cassazione è tornata a pronunciarsi sulla portata degli **accomodamenti ragionevoli** che il datore di lavoro è tenuto ad adottare in base all'art. 3, comma 3-bis, D.Lgs. n. 216/2003. La *ratio* della succitata norma speciale è la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e tutela delle persone con disabilità.

La giurisprudenza ha approfondito i contenuti dell'ampia nozione di accomodamento, fondata sulla clausola generalissima di ragionevolezza, di derivazione comunitaria e internazionale. Secondo la giurisprudenza, **l'individuazione di un accomodamento ragionevole** costituisce una complessa attività di **bilanciamento degli interessi** giuridicamente rilevanti, in base a **buona fede e correttezza**, per cui risulta ragionevole ogni **soluzione organizzativa praticabile** che miri a salvaguardare il posto di lavoro del disabile in un'attività utile per l'azienda e che imponga all'imprenditore, oltre che al personale eventualmente coinvolto, un **sacrificio che non ecceda i limiti di una tollerabilità** considerata accettabile secondo la **comune valutazione sociale** (tra le altre, Cassazione n. 6497/2021).

L'ordinanza in commento conferma l'orientamento specifico secondo cui, nell'ipotesi di licenziamento per inidoneità fisica sopravvenuta del dipendente e in presenza dei presupposti di applicabilità dell'art. 3, comma 3-bis, D.Lgs. n. 216/2003, **grava sul datore di lavoro l'onere di prova** circa la sussistenza delle giustificazioni del recesso dimostrando non solo il sopravvenuto stato di inidoneità del lavoratore e l'impossibilità di adibirlo a mansioni, eventualmente anche inferiori, compatibili con il suo stato di salute, ma anche l'impossibilità di adottare accomodamenti organizzativi ragionevoli, i quali, senza comportare oneri finanziari sproporzionati, siano idonei a contemperare, in nome dei principi di solidarietà sociale, buona

fede e correttezza, l'interesse del disabile al mantenimento di un lavoro confacente alla sua condizione psico-fisica con quello del datore a garantirsi una prestazione lavorativa utile all'impresa (cfr. Cass. n. 6497/2021; n. 15002/2023; n. 31471/2023; n. 35850/2023; n. 10568/2024; n. 14307/2024, citate dall'ordinanza in commento).

L'impossibilità di ricollocare il dipendente disabile, adibendolo a diverse mansioni comunque compatibili con il suo stato di salute, non esaurisce, pertanto, gli obblighi del datore di lavoro che intenda procedere al licenziamento, bensì il datore deve comunque ricercare possibili accomodamenti ragionevoli che consentano il mantenimento del posto di lavoro, in adempimento dei doveri da considerarsi inderogabili di solidarietà sociale, più pregnanti in caso di sostegno a chi versa in condizioni di svantaggio. In altre parole, a fronte di disabilità del dipendente, non sarà sufficiente per il datore di lavoro allegare e provare la mancanza in azienda di posti disponibili in cui ricollocarlo, come nel diverso caso di un ordinario obbligo di *repêchage*, né spetta al dipendente o al giudice individuare in giudizio quali potessero essere le modifiche organizzative appropriate e ragionevoli idonee a salvaguardare il posto di lavoro; è onere del datore di lavoro dimostrare di avere, **con un comportamento positivo, ricercato possibili soluzioni e misure organizzative** appropriate e ragionevoli, idonee a consentire lo svolgimento di un'attività lavorativa, altrimenti preclusa, a persona con disabilità.

Tale onere potrà dirsi assolto dal datore di lavoro ove risulti posto in essere **ogni possibile sforzo diligente ed esigibile** per trovare una soluzione organizzativa appropriata, atta a scongiurare il licenziamento, avuto riguardo a **ogni circostanza rilevante nel caso concreto**, potendo il medesimo datore dimostrare come eventuali soluzioni alternative, pure concretamente praticabili, fossero prive di **ragionevolezza**, perché coinvolgenti altri interessi comparativamente preminenti, ovvero fossero **sproporzionate** o eccessive, a causa dei costi finanziari o di altro tipo ovvero per le dimensioni e le risorse dell'impresa (così Cassazione n. 6497/2021, cit., nonché l'ordinanza in commento). La Corte di Cassazione ha ribadito tali principi e criteri con una pronuncia gemella del medesimo 11 settembre 2025, n. 24997. Nel medesimo senso si veda anche la pronuncia di Corte di Cassazione n. 12270/2025.

Sul tema dei criteri di riparto degli oneri processuali e probatori, si era già soffermata la pronuncia della Corte di Cassazione n. 605/2025, sottolineando come, nei giudizi antidiscriminatori, non si seguono i canoni ordinari di cui all'art. 2729, c.c., bensì quelli speciali di cui all'art. 4, D.Lgs. n. 216/2003, seppur senza inversione dell'onere probatorio, ma con **un'agevolazione del regime probatorio in favore del** ricorrente, per cui incombe **sul dipendente** in tali giudizi l'onere di allegare e dimostrare il fattore di rischio e il trattamento che assume come meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghe, deducendo al contempo una correlazione significativa tra questi elementi, mentre il datore di lavoro deve dedurre e provare circostanze inequivoche, idonee ad escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria della misura litigiosa, tra cui il recesso.

A tale quadro giurisprudenziale, coerente, sebbene non esente da sfide interpretative che inesorabilmente ricadono sugli operatori aziendali, **si aggiunge** e andrà coordinato quanto



previsto nella **più recente normativa** speciale, di cui all'**art. 17, D.Lgs. n. 62/2024**, che ha introdotto la nozione di accomodamento ragionevole nell'art. 5-*bis*, L. n. 104/1992, contemplando, tra l'altro, una novellata definizione della condizione di disabilità, di accomodamento, nonché una procedimentalizzazione della facoltà di richiedere l'adozione di un accomodamento ragionevole, con diritto di partecipare alla sua individuazione.

Special Event

Come scrivere una lettera di licenziamento

Scopri di più

Accomodamenti ragionevoli nel caso di licenziamento per sopravvenuta disabilità ed inidoneità alle mansioni

di Carlo Andrea Galli

L'ordinanza della Corte di Cassazione 11 settembre 2025, n. 24994, si sofferma a esaminare un caso in tema di **accomodamenti ragionevoli** necessariamente preliminari rispetto a un provvedimento di **licenziamento per sopravvenuta inidoneità alle mansioni** derivato da **disabilità**.

Nel caso, il licenziamento era conseguito a certificata sopravvenuta inidoneità del dipendente allo svolgimento delle mansioni in precedenza svolte e alla valutazione datoriale di assenza di competenze alternative. Nel giudizio di impugnazione, entrambe le Corti di merito statuivano la legittimità del licenziamento.

Con l'ordinanza in commento, la Corte di Cassazione è tornata a pronunciarsi sulla portata degli **accomodamenti ragionevoli** che il datore di lavoro è tenuto ad adottare in base all'art. 3, comma 3-*bis*, D.Lgs. n. 216/2003. La *ratio* della succitata norma speciale è la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e tutela delle persone con disabilità.

La giurisprudenza ha approfondito i contenuti dell'ampia nozione di accomodamento, fondata sulla clausola generalissima di ragionevolezza, di derivazione comunitaria e internazionale. Secondo la giurisprudenza, **l'individuazione di un accomodamento ragionevole** costituisce una complessa attività di **bilanciamento degli interessi** giuridicamente rilevanti, in base a **buona fede e correttezza**, per cui risulta ragionevole ogni **soluzione organizzativa praticabile** che miri a salvaguardare il posto di lavoro del disabile in un'attività utile per l'azienda e che imponga all'imprenditore, oltre che al personale eventualmente coinvolto, un **sacrificio che non ecceda i limiti di una tollerabilità** considerata accettabile secondo la **comune valutazione sociale** (tra le altre, Cassazione n. 6497/2021).

L'ordinanza in commento conferma l'orientamento specifico secondo cui, nell'ipotesi di licenziamento per inidoneità fisica sopravvenuta del dipendente e in presenza dei presupposti di applicabilità dell'art. 3, comma 3-*bis*, D.Lgs. n. 216/2003, **grava sul datore di lavoro l'onere di prova** circa la sussistenza delle giustificazioni del recesso dimostrando non solo il sopravvenuto stato di inidoneità del lavoratore e l'impossibilità di adibirlo a mansioni, eventualmente anche inferiori, compatibili con il suo stato di salute, ma anche l'impossibilità di adottare accomodamenti organizzativi ragionevoli, i quali, senza comportare oneri finanziari sproporzionati, siano idonei a contemperare, in nome dei principi di solidarietà sociale, buona

fede e correttezza, l'interesse del disabile al mantenimento di un lavoro confacente alla sua condizione psico-fisica con quello del datore a garantirsi una prestazione lavorativa utile all'impresa (cfr. Cass. n. 6497/2021; n. 15002/2023; n. 31471/2023; n. 35850/2023; n. 10568/2024; n. 14307/2024, citate dall'ordinanza in commento).

L'impossibilità di ricollocare il dipendente disabile, adibendolo a diverse mansioni comunque compatibili con il suo stato di salute, non esaurisce, pertanto, gli obblighi del datore di lavoro che intenda procedere al licenziamento, bensì il datore deve comunque ricercare possibili accomodamenti ragionevoli che consentano il mantenimento del posto di lavoro, in adempimento dei doveri da considerarsi inderogabili di solidarietà sociale, più pregnanti in caso di sostegno a chi versa in condizioni di svantaggio. In altre parole, a fronte di disabilità del dipendente, non sarà sufficiente per il datore di lavoro allegare e provare la mancanza in azienda di posti disponibili in cui ricollocarlo, come nel diverso caso di un ordinario obbligo di *repêchage*, né spetta al dipendente o al giudice individuare in giudizio quali potessero essere le modifiche organizzative appropriate e ragionevoli idonee a salvaguardare il posto di lavoro; è onere del datore di lavoro dimostrare di avere, **con un comportamento positivo, ricercato possibili soluzioni e misure organizzative** appropriate e ragionevoli, idonee a consentire lo svolgimento di un'attività lavorativa, altrimenti preclusa, a persona con disabilità.

Tale onere potrà dirsi assolto dal datore di lavoro ove risulti posto in essere **ogni possibile sforzo diligente ed esigibile** per trovare una soluzione organizzativa appropriata, atta a scongiurare il licenziamento, avuto riguardo a **ogni circostanza rilevante nel caso concreto**, potendo il medesimo datore dimostrare come eventuali soluzioni alternative, pure concretamente praticabili, fossero prive di **ragionevolezza**, perché coinvolgenti altri interessi comparativamente preminenti, ovvero fossero **sproporzionate** o eccessive, a causa dei costi finanziari o di altro tipo ovvero per le dimensioni e le risorse dell'impresa (così Cassazione n. 6497/2021, cit., nonché l'ordinanza in commento). La Corte di Cassazione ha ribadito tali principi e criteri con una pronuncia gemella del medesimo 11 settembre 2025, n. 24997. Nel medesimo senso si veda anche la pronuncia di Corte di Cassazione n. 12270/2025.

Sul tema dei criteri di riparto degli oneri processuali e probatori, si era già soffermata la pronuncia della Corte di Cassazione n. 605/2025, sottolineando come, nei giudizi antidiscriminatori, non si seguono i canoni ordinari di cui all'art. 2729, c.c., bensì quelli speciali di cui all'art. 4, D.Lgs. n. 216/2003, seppur senza inversione dell'onere probatorio, ma con **un'agevolazione del regime probatorio in favore del** ricorrente, per cui incombe **sul dipendente** in tali giudizi l'onere di allegare e dimostrare il fattore di rischio e il trattamento che assume come meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghe, deducendo al contempo una correlazione significativa tra questi elementi, mentre il datore di lavoro deve dedurre e provare circostanze inequivoche, idonee ad escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria della misura litigiosa, tra cui il recesso.

A tale quadro giurisprudenziale, coerente, sebbene non esente da sfide interpretative che inesorabilmente ricadono sugli operatori aziendali, **si aggiunge** e andrà coordinato quanto



previsto nella **più recente normativa** speciale, di cui all'**art. 17, D.Lgs. n. 62/2024**, che ha introdotto la nozione di accomodamento ragionevole nell'art. 5-*bis*, L. n. 104/1992, contemplando, tra l'altro, una novellata definizione della condizione di disabilità, di accomodamento, nonché una procedimentalizzazione della facoltà di richiedere l'adozione di un accomodamento ragionevole, con diritto di partecipare alla sua individuazione.

Special Event

Come scrivere una lettera di licenziamento

Scopri di più

Dal 2026 si celebrerà la festa nazionale di San Francesco d'Assisi

di Redazione

È stata pubblicata sulla G.U. n. 236 del 10 ottobre 2025 la [Legge n. 151 dell'8 ottobre 2025](#), che istituisce la festa nazionale di San Francesco d'Assisi, da celebrare il 4 ottobre di ogni anno, a partire dal 2026. La festività viene introdotta al fine di ricordare e di promuovere i valori della pace, della fratellanza, della tutela dell'ambiente e della solidarietà, incarnati dalla figura di San Francesco d'Assisi, patrono d'Italia.

Pertanto, l'art. 2, Legge n. 260/1949, è così modificato:

«Sono considerati giorni festivi, agli effetti della osservanza del completo orario festivo e del divieto di compiere determinati atti giuridici, oltre al giorno della festa nazionale, i giorni seguenti:


- tutte le domeniche;
- il primo giorno dell'anno;
- il giorno dell'Epifania;
- il giorno della festa, di San Giuseppe;
- il 25 aprile: anniversario della liberazione;
- il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- il giorno dell'Ascensione;
- il giorno del Corpus Domini;
- il 1 maggio: festa del lavoro;
- il giorno della festa dei santi Apostoli Pietro e Paolo;
- il giorno dell'Assunzione della B. V. Maria;
- **il 4 ottobre: festa nazionale di San Francesco d'Assisi, patrono d'Italia;**
- il giorno di Ognissanti;
- il 4 novembre: giorno dell'unità nazionale;
- il giorno della festa dell'Immacolata Concezione;
- il giorno di Natale;
- il giorno 26 dicembre».

webinar gratuito

Euroconference in Pratica:

l'AI applicata alla consulenza di studio

27 ottobre alle 11.00 - iscriviti subito >>



Dal 2026 si celebrerà la festa nazionale di San Francesco d'Assisi

di Redazione

È stata pubblicata sulla G.U. n. 236 del 10 ottobre 2025 la [Legge n. 151 dell'8 ottobre 2025](#), che istituisce la festa nazionale di San Francesco d'Assisi, da celebrare il 4 ottobre di ogni anno, a partire dal 2026. La festività viene introdotta al fine di ricordare e di promuovere i valori della pace, della fratellanza, della tutela dell'ambiente e della solidarietà, incarnati dalla figura di San Francesco d'Assisi, patrono d'Italia.

Pertanto, l'art. 2, Legge n. 260/1949, è così modificato:

«Sono considerati giorni festivi, agli effetti della osservanza del completo orario festivo e del divieto di compiere determinati atti giuridici, oltre al giorno della festa nazionale, i giorni seguenti:


- tutte le domeniche;
- il primo giorno dell'anno;
- il giorno dell'Epifania;
- il giorno della festa, di San Giuseppe;
- il 25 aprile: anniversario della liberazione;
- il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- il giorno dell'Ascensione;
- il giorno del Corpus Domini;
- il 1 maggio: festa del lavoro;
- il giorno della festa dei santi Apostoli Pietro e Paolo;
- il giorno dell'Assunzione della B. V. Maria;
- **il 4 ottobre: festa nazionale di San Francesco d'Assisi, patrono d'Italia;**
- il giorno di Ognissanti;
- il 4 novembre: giorno dell'unità nazionale;
- il giorno della festa dell'Immacolata Concezione;
- il giorno di Natale;
- il giorno 26 dicembre».

webinar gratuito

Euroconference in Pratica:

l'AI applicata alla consulenza di studio

27 ottobre alle 11.00 - iscriviti subito >>



Malattia settore privato: nuove modalità di esposizione eventi e conguaglio dell'indennità

di **Redazione**

L'INPS, con [messaggio n. 3029 del 10 ottobre 2025](#), ha offerto indicazioni operative in merito alla nuova modalità di esposizione degli eventi e del conguaglio dell'indennità economica di malattia nel flusso UniEmens per i rapporti di lavoro dipendente dei datori di lavoro del settore privato. Al riguardo, a partire dalla competenza del mese di gennaio 2026, l'Istituto ha previsto nei flussi di denuncia UniEmens la compilazione del calendario giornaliero (elemento <Giorno>, come da Documento tecnico).

Ciò consentirà di gestire in maniera più efficiente i controlli di coerenza tra le informazioni dichiarate nei flussi UniEmens relative all'esposizione dell'evento, agli accrediti figurativi e ai conguagli richiesti per le indennità anticipate dal datore di lavoro.

Resta fermo che, nella compilazione del flusso UniEmens, dev'essere valorizzata la causale dell'assenza nell'elemento <CodiceEvento> di <Settimana> procedendo alla valorizzazione del "tipo copertura" delle settimane in cui si colloca l'evento "MAL" con le consuete modalità. Analogamente, l'elemento <DiffAccredito> deve essere valorizzato indicando la "retribuzione persa" nel mese riferita alle settimane di assenza per malattia con codice evento "MAL".

L'Istituto precisa che la compilazione del calendario giornaliero riguarda tutti gli eventi di malattia, sia quelli di durata pari o superiore a 7 giorni che quelli di durata inferiore, atteso che si pone l'esigenza di verificare nei flussi UniEmens il periodo di durata dell'evento anche nel caso in cui tale evento non sia coperto da contribuzione figurativa e/o non sia indennizzato.

Il messaggio dettaglia le informazioni da inserire nell'elemento <Giorno> per delineare la tipologia e la durata dell'evento, riportando anche un esempio di compilazione con le modalità di valorizzazione dell'elemento <Giorno> distinguendo gli eventi di malattia di durata pari o superiore a 7 giorni da quelli con durata inferiore.

Dalla competenza gennaio 2026 la struttura della sezione <DifferenzeAccredito> viene implementata con l'inserimento della sottosezione <InfoEvento>, contenente 2 elementi, l'elemento <MotivoEvento> con l'attributo <TipoMotivoEvento> e l'elemento <DiffAccreditoEvento>.

Per ciascun <CodiceEvento> esposto in <DifferenzeAccredito> la valorizzazione dell'elemento



<MotivoEvento>, con il relativo attributo <TipoMotivoEvento>, deve trovare corrispondenza con i valori esposti nella compilazione del calendario giornaliero, con la corretta attribuzione dell'importo sull'elemento <DiffAccreditoEvento> associato.

Infine, l'Istituto dettaglia i codici conguaglio presenti nella sezione <InfoAggCausaliContrib>, da utilizzare esclusivamente ai fini del conguaglio dell'indennità di malattia, dal periodo di competenza gennaio 2026.

EDIZIONE 2024/2025

Percorso Paghe e Contributi 2.0

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



Malattia settore privato: nuove modalità di esposizione eventi e conguaglio dell'indennità

di **Redazione**

L'INPS, con [messaggio n. 3029 del 10 ottobre 2025](#), ha offerto indicazioni operative in merito alla nuova modalità di esposizione degli eventi e del conguaglio dell'indennità economica di malattia nel flusso UniEmens per i rapporti di lavoro dipendente dei datori di lavoro del settore privato. Al riguardo, a partire dalla competenza del mese di gennaio 2026, l'Istituto ha previsto nei flussi di denuncia UniEmens la compilazione del calendario giornaliero (elemento <Giorno>, come da Documento tecnico).

Ciò consentirà di gestire in maniera più efficiente i controlli di coerenza tra le informazioni dichiarate nei flussi UniEmens relative all'esposizione dell'evento, agli accrediti figurativi e ai conguagli richiesti per le indennità anticipate dal datore di lavoro.

Resta fermo che, nella compilazione del flusso UniEmens, dev'essere valorizzata la causale dell'assenza nell'elemento <CodiceEvento> di <Settimana> procedendo alla valorizzazione del "tipo copertura" delle settimane in cui si colloca l'evento "MAL" con le consuete modalità. Analogamente, l'elemento <DiffAccredito> deve essere valorizzato indicando la "retribuzione persa" nel mese riferita alle settimane di assenza per malattia con codice evento "MAL".

L'Istituto precisa che la compilazione del calendario giornaliero riguarda tutti gli eventi di malattia, sia quelli di durata pari o superiore a 7 giorni che quelli di durata inferiore, atteso che si pone l'esigenza di verificare nei flussi UniEmens il periodo di durata dell'evento anche nel caso in cui tale evento non sia coperto da contribuzione figurativa e/o non sia indennizzato.

Il messaggio dettaglia le informazioni da inserire nell'elemento <Giorno> per delineare la tipologia e la durata dell'evento, riportando anche un esempio di compilazione con le modalità di valorizzazione dell'elemento <Giorno> distinguendo gli eventi di malattia di durata pari o superiore a 7 giorni da quelli con durata inferiore.

Dalla competenza gennaio 2026 la struttura della sezione <DifferenzeAccredito> viene implementata con l'inserimento della sottosezione <InfoEvento>, contenente 2 elementi, l'elemento <MotivoEvento> con l'attributo <TipoMotivoEvento> e l'elemento <DiffAccreditoEvento>.

Per ciascun <CodiceEvento> esposto in <DifferenzeAccredito> la valorizzazione dell'elemento



<MotivoEvento>, con il relativo attributo <TipoMotivoEvento>, deve trovare corrispondenza con i valori esposti nella compilazione del calendario giornaliero, con la corretta attribuzione dell'importo sull'elemento <DiffAccreditoEvento> associato.

Infine, l'Istituto dettaglia i codici conguaglio presenti nella sezione <InfoAggCausaliContrib>, da utilizzare esclusivamente ai fini del conguaglio dell'indennità di malattia, dal periodo di competenza gennaio 2026.

EDIZIONE 2024/2025

Percorso Paghe e Contributi 2.0

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



Fondo di solidarietà trasporto aereo: domanda di accesso al finanziamento di programmi formativi

di **Redazione**

L'INPS, con [messaggio n. 3030 del 10 ottobre 2025](#), ha comunicato che è disponibile la nuova domanda di accesso agli interventi formativi di riconversione o riqualificazione professionale a carico del Fondo di solidarietà del trasporto aereo e del sistema aeroportuale per:

- a) interventi formativi di lavoratori, anche se collocati in CIGS, finalizzati alla riconversione o riqualificazione professionale anche conseguenti a processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale, nonché per il mantenimento di licenze, abilitazioni e brevetti, svolti direttamente dal datore di lavoro richiedente;
- b) interventi formativi di lavoratori in CIGS/NASpl, per il mantenimento e l'aggiornamento di brevetti, licenze o attestati, finalizzati all'assunzione presso altra azienda richiedente;
- c) interventi formativi di lavoratori collocati in NASpl, per il mantenimento di brevetti, licenze o attestati.

La domanda può essere presentata dai datori di lavoro o dai consulenti del lavoro direttamente dal sito internet www.inps.it, accedendo tramite la propria identità digitale (SPID di almeno secondo livello, CIE o CNS). Dopo avere digitato in cerca "Accesso ai servizi per aziende e consulenti", scegliere l'opzione "CIG e Fondi di solidarietà" e "Fondi di solidarietà". Dal menu a tendina della procedura di presentazione della domanda scegliere per intervento: "008 Formazione Ammissibilità" e quindi per Fondo: "20 Fondo Trasporto Aereo Dipendenti (A)" oppure "21 Trasporto Aereo Personale da Assumere (B)" o "22 Trasporto aereo Personale in Naspi (C)".

Per ulteriori dettagli l'Istituto rinvia al manuale online presente nell'"Area Download" nella *home page* della procedura.

A tutte le istanze presentate dai datori di lavoro o dai loro intermediari è associato un codice identificativo (*ticket* di 16 caratteri alfanumerici), che dev'essere acquisito obbligatoriamente al momento della compilazione della domanda *online* e che viene assegnato automaticamente dalla procedura; inoltre, tale *ticket*, una volta acquisito, è reperibile nella sezione "Cerca esiti" della procedura, inserendo la matricola aziendale. Il *ticket* permette di uniformare la gestione procedurale delle richieste di questo tipo a quella degli altri Fondi e non deve essere utilizzato per l'esposizione degli eventi nei flussi UniEmens.



Infine, l'INPS precisa che i datori di lavoro ammessi ai programmi formativi possono accedere al relativo finanziamento con il sistema del conguaglio dei contributi dovuti dai medesimi per i propri dipendenti. A tale fine, a partire dal mese di competenza ottobre 2025, devono valorizzare nell'elemento <NumAutorizzazione> il numero di autorizzazione rilasciata dalla Struttura territorialmente competente dell'INPS, nell'elemento <CongFSolCausaleACredito> il codice causale di nuova istituzione "L115", avente il significato di "Recupero programmi formativi Fondi di solidarietà trasporto aereo", e nell'elemento <CongFSolImportoACredito> l'importo posto a conguaglio. Il codice di conguaglio in uso "L112" può essere utilizzato fino al mese di competenza settembre 2025.

Master di 5 mezze giornate

Consulenza del Lavoro Innovativa

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

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

Euroconference
Centro Studi Lavoro e Previdenza

TeamSystem

Fondo di solidarietà trasporto aereo: domanda di accesso al finanziamento di programmi formativi

di **Redazione**

L'INPS, con [messaggio n. 3030 del 10 ottobre 2025](#), ha comunicato che è disponibile la nuova domanda di accesso agli interventi formativi di riconversione o riqualificazione professionale a carico del Fondo di solidarietà del trasporto aereo e del sistema aeroportuale per:

- a) interventi formativi di lavoratori, anche se collocati in CIGS, finalizzati alla riconversione o riqualificazione professionale anche conseguenti a processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale, nonché per il mantenimento di licenze, abilitazioni e brevetti, svolti direttamente dal datore di lavoro richiedente;
- b) interventi formativi di lavoratori in CIGS/NASpl, per il mantenimento e l'aggiornamento di brevetti, licenze o attestati, finalizzati all'assunzione presso altra azienda richiedente;
- c) interventi formativi di lavoratori collocati in NASpl, per il mantenimento di brevetti, licenze o attestati.

La domanda può essere presentata dai datori di lavoro o dai consulenti del lavoro direttamente dal sito internet www.inps.it, accedendo tramite la propria identità digitale (SPID di almeno secondo livello, CIE o CNS). Dopo avere digitato in cerca "Accesso ai servizi per aziende e consulenti", scegliere l'opzione "CIG e Fondi di solidarietà" e "Fondi di solidarietà". Dal menu a tendina della procedura di presentazione della domanda scegliere per intervento: "008 Formazione Ammissibilità" e quindi per Fondo: "20 Fondo Trasporto Aereo Dipendenti (A)" oppure "21 Trasporto Aereo Personale da Assumere (B)" o "22 Trasporto aereo Personale in Naspi (C)".

Per ulteriori dettagli l'Istituto rinvia al manuale online presente nell'"Area Download" nella *home page* della procedura.

A tutte le istanze presentate dai datori di lavoro o dai loro intermediari è associato un codice identificativo (*ticket* di 16 caratteri alfanumerici), che dev'essere acquisito obbligatoriamente al momento della compilazione della domanda *online* e che viene assegnato automaticamente dalla procedura; inoltre, tale *ticket*, una volta acquisito, è reperibile nella sezione "Cerca esiti" della procedura, inserendo la matricola aziendale. Il *ticket* permette di uniformare la gestione procedurale delle richieste di questo tipo a quella degli altri Fondi e non deve essere utilizzato per l'esposizione degli eventi nei flussi UniEmens.

Infine, l'INPS precisa che i datori di lavoro ammessi ai programmi formativi possono accedere al relativo finanziamento con il sistema del conguaglio dei contributi dovuti dai medesimi per i propri dipendenti. A tale fine, a partire dal mese di competenza ottobre 2025, devono valorizzare nell'elemento <NumAutorizzazione> il numero di autorizzazione rilasciata dalla Struttura territorialmente competente dell'INPS, nell'elemento <CongFSolCausaleACredito> il codice causale di nuova istituzione "L115", avente il significato di "Recupero programmi formativi Fondi di solidarietà trasporto aereo", e nell'elemento <CongFSolImportoACredito> l'importo posto a conguaglio. Il codice di conguaglio in uso "L112" può essere utilizzato fino al mese di competenza settembre 2025.



Master di 5 mezze giornate

Consulenza del Lavoro Innovativa

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

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

Euroconference
Centro Studi Lavoro e Previdenza

TeamSystem



Cessione d'azienda e salvaguardia dell'anzianità di servizio

di **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 1° luglio 2025, n. 17726, ha ritenuto che, in caso di trasferimento d'azienda, l'anzianità di servizio, che di per sé non costituisce un diritto che il lavoratore possa fare valere nei confronti del nuovo datore, dev'essere salvaguardata in modo assoluto solo nei casi in cui alla stessa si correlino benefici economici e il mancato riconoscimento della pregressa anzianità comporterebbe un peggioramento del trattamento retributivo in precedenza goduto dal lavoratore trasferito, mentre l'anzianità pregressa non può essere fatta valere da quest'ultimo per rivendicare ricostruzioni di carriera sulla base della diversa disciplina applicabile al cessionario, né può essere opposta al nuovo datore per ottenere un miglioramento della posizione giuridica ed economica, perché l'ordinamento garantisce solo la conservazione dei diritti, non delle aspettative, già entrati nel patrimonio del lavoratore alla data della cessione del contratto, sicché il nuovo datore ben può, ai fini della progressione di carriera, valorizzare l'esperienza professionale specifica maturata alle proprie dipendenze, differenziandola da quella riferibile alla pregressa fase del rapporto.

Master di specializzazione

Negoziare e gestione dei conflitti

Scopri di più

Cessione d'azienda e salvaguardia dell'anzianità di servizio

di **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 1° luglio 2025, n. 17726, ha ritenuto che, in caso di trasferimento d'azienda, l'anzianità di servizio, che di per sé non costituisce un diritto che il lavoratore possa fare valere nei confronti del nuovo datore, dev'essere salvaguardata in modo assoluto solo nei casi in cui alla stessa si correlino benefici economici e il mancato riconoscimento della pregressa anzianità comporterebbe un peggioramento del trattamento retributivo in precedenza goduto dal lavoratore trasferito, mentre l'anzianità pregressa non può essere fatta valere da quest'ultimo per rivendicare ricostruzioni di carriera sulla base della diversa disciplina applicabile al cessionario, né può essere opposta al nuovo datore per ottenere un miglioramento della posizione giuridica ed economica, perché l'ordinamento garantisce solo la conservazione dei diritti, non delle aspettative, già entrati nel patrimonio del lavoratore alla data della cessione del contratto, sicché il nuovo datore ben può, ai fini della progressione di carriera, valorizzare l'esperienza professionale specifica maturata alle proprie dipendenze, differenziandola da quella riferibile alla pregressa fase del rapporto.

Master di specializzazione

Negoziare e gestione dei conflitti

Scopri di più