



LAVORO Euroconference

Edizione di martedì 4 novembre 2025

APPROFONDIMENTI, DIRITTO SINDACALE

Rinnovo del CCNL CED: la nuova formazione obbligatoria di profilo
di Salvatore Luca Lucarelli

APPROFONDIMENTI, DIRITTO SINDACALE

Rinnovo del CCNL CED: la nuova formazione obbligatoria di profilo
di Salvatore Luca Lucarelli

DIRITTO SINDACALE, NEWS DEL GIORNO

RSA anche nell'ambito dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale
di Redazione

DIRITTO SINDACALE, NEWS DEL GIORNO

RSA anche nell'ambito dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale
di Redazione

NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

Carta Dedicata a te: disponibili le liste definitive per i Comuni
di Redazione

NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

Carta Dedicata a te: disponibili le liste definitive per i Comuni
di Redazione

NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO



Prestazione Universale: gestione dei ratei non riscossi e documentazione integrativa eredi
di Redazione

NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

Prestazione Universale: gestione dei ratei non riscossi e documentazione integrativa eredi
di Redazione

CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Giusta causa: valutazione comparativa del giudice in caso di inadempienza di entrambe le parti
di Redazione

CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Giusta causa: valutazione comparativa del giudice in caso di inadempienza di entrambe le parti
di Redazione



APPROFONDIMENTI, DIRITTO SINDACALE

Rinnovo del CCNL CED: la nuova formazione obbligatoria di profilo

di Salvatore Luca Lucarelli

In data 28 luglio 2025 è stato siglato l'[accordo di rinnovo del CCNL per i dipendenti di Centri Elaborazione Dati \(CED\), Imprese ICT, Professioni Digitali e S.T.P. \(Codice contrattuale H601\)](#) tra ASSOCED – Associazione Italiana Centri Elaborazione Dati, LAIT (Libera Associazione Italiana dei Consulenti Tributari e dei Servizi Professionali), con l'assistenza di CONFTERZIARIO, per la parte datoriale, e l'organizzazione sindacale UGL Terziario Federazione Nazionale, per la parte rappresentativa dei lavoratori. La contrattazione in parola ha validità triennale e, salve specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, è in vigore dal 1° settembre 2025 con scadenza il 31 agosto 2028, sia per la parte economica che per quella normativa.

Con il rinnovo è stato introdotto un diritto-dovere alla formazione, interamente a carico del datore di lavoro, consistente nel garantire, a ciascun dipendente a tempo indeterminato, un ammontare di 24 ore di formazione, con l'obiettivo di mantenere aggiornate le competenze della forza lavoro e sostenere la competitività delle imprese.

La previsione trova applicazione per tutti i lavoratori a tempo indeterminato con almeno 6 mesi di anzianità presso il datore di lavoro. Per gli assunti nel corso di triennio, le ore vengono ridotte proporzionalmente e vengono espressamente esclusi gli apprendisti, soggetti a un regime formativo autonomo.

Il contratto collettivo stabilisce che la formazione debba essere erogata attraverso un piano formativo triennale, attraverso la strutturazione di un percorso con cadenze programmate e contenuti coerenti con il profilo del lavoratore. In tal senso, l'aggiornamento formativo deve accompagnare le mansioni nel tempo, in linea con l'evoluzione tecnologica e normativa del settore, con esclusione, quindi, della possibilità di concentrare le ore di formazione in un'unica soluzione.

Il percorso formativo deve, pertanto, risultare coerente con le attività svolte dal lavoratore e, infatti, la previsione fa riferimento alla “formazione di profilo”, ovvero un’attività formativa legata alle mansioni e al livello di inquadramento (a titolo esemplificativo: per chi opera nell’ambito dell’elaborazione dei prospetti paga, gli aggiornamenti in materia di paghe e contributi; per i profili legati all’ICT, moduli su strumenti digitali avanzati e intelligenza artificiale).



Gli oneri economici e organizzativi restano a carico del datore di lavoro e, in caso di inadempienza, è prevista un'indennità economica a favore del dipendente che può arrivare fino a 1.200 euro.

L'introduzione della formazione obbligatoria di profilo ha l'obiettivo di rafforzare l'occupabilità, l'aggiornamento e la qualificazione continua del capitale umano e riflette la consapevolezza della necessità di aggiornamento continuo e risulta coerente con le politiche attive del lavoro, mirando a prevenire il disequilibrio tra domanda e offerta di lavoro, incrementando il livello di competitività del sistema e agevolando la transizione professionale dei lavoratori.

In particolare, con il nuovo art. 221-bis, rubricato *“Formazione di profilo obbligatoria”* viene definito l'ambito soggettivo e oggettivo di applicazione, nonché la valenza temporale dal 1° settembre 2025 al 31 agosto 2028, dell'obbligo datoriale di *«garantire a tutti i lavoratori dipendenti, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e con almeno sei mesi di anzianità di servizio presso la medesima azienda, la fruizione di un percorso di formazione di profilo obbligatoria per un monte ore complessivo pari a ventiquattro ore, attraverso un piano formativo triennale»*. Da tale formazione viene esclusa quella obbligatoria in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro prevista dal T.U. n. 81/2008 e quella riservata agli assunti con contratto di apprendistato, ai quali continua ad applicarsi integralmente la regolamentazione di cui al Titolo V, CCNL in parola.

La formazione di profilo ha finalità di aggiornamento, sviluppo e adattamento delle competenze professionali, in coerenza con le trasformazioni tecnologiche, digitali e organizzative di settore e potrà essere erogata in modalità frontale, a distanza o mista, anche mediante piattaforme digitali, in orario di lavoro, e senza oneri economici a carico del lavoratore.

Ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato nel corso della vigenza contrattuale (1° settembre 2025 – 31 agosto 2028), e che abbiano maturato almeno 6 mesi di anzianità, dovrà essere garantita la fruizione della formazione di profilo in misura proporzionale al periodo residuo di vigenza del CCNL, secondo le seguenti casistiche:

- assunzione entro il 31 maggio 2026: formazione pari a 16 ore;
- assunzione entro il 31 maggio 2027: formazione pari a 12 ore;
- assunzione entro il 31 dicembre 2027: formazione pari a 8 ore;

Per i casi di assunzione successiva al 31 dicembre 2027 non sussiste obbligo di formazione per il datore di lavoro, salvo diversa previsione aziendale o territoriale.

La contrattazione nazionale lascia a quella di secondo livello la possibilità di modulare la proporzionalità, che potrà tenere conto della specificità organizzativa, del profilo professionale e delle esigenze formative individuate a livello aziendale o territoriale.



In caso di mancata o parziale erogazione della formazione, il datore di lavoro sarà tenuto a corrispondere con la retribuzione del mese di settembre 2028 (in caso di interruzione del rapporto di lavoro antecedente alla data di scadenza del rinnovo contrattuale, sarà liquidato con le competenze di fine rapporto) l'importo lordo di 50 euro per ogni ora di formazione non erogata, a titolo di indennità di mancata erogazione della formazione (IMEF).

In caso di cessazione del rapporto di lavoro durante il periodo di validità del rinnovo contrattuale, il lavoratore non sarà tenuto ad alcun obbligo restitutorio e il datore di lavoro non sarà soggetto a ulteriori obblighi formativi né risarcitori. Le ore di formazione effettivamente erogate dovranno essere formalmente attestate e riportate nel fascicolo formativo individuale o in documento equivalente, anche al fine di garantirne la spendibilità nell'ambito di successivi percorsi professionali. Le attività formative dovranno, quindi, essere documentate e attestate, anche mediante registri elettronici o altre modalità tracciabili. Il datore di lavoro è tenuto a conservarne evidenza, garantendo al lavoratore l'accesso alla documentazione relativa al proprio percorso formativo.

La partecipazione del lavoratore alla formazione costituisce obbligo contrattuale: l'assenza o il rifiuto non motivato potranno costituire inadempimento suscettibile di rilevanza disciplinare secondo la normativa vigente e il sistema sanzionatorio previsto dal CCNL.

Per il finanziamento della formazione obbligatoria di profilo, il datore di lavoro potrà avvalersi delle risorse economiche e contributi messi a disposizione dall'Ente Bilaterale EBCE, da Fondi interprofessionali e da Fondi di formazione regionali e comunitari.

La contrattazione collettiva di secondo livello potrà definire modalità attuative, contenuti formativi, criteri di selezione, strumenti di verifica e modalità di rendicontazione delle attività formative, anche in coerenza con il Repertorio nazionale delle professioni ICT e le disposizioni del Piano nazionale delle competenze digitali.



CED: FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Euroconference Scopri le offerte Euroconference per adempiere all'obbligo formativo! [scopri di più >](#)



APPROFONDIMENTI, DIRITTO SINDACALE

Rinnovo del CCNL CED: la nuova formazione obbligatoria di profilo

di Salvatore Luca Lucarelli

In data 28 luglio 2025 è stato siglato l'[accordo di rinnovo del CCNL per i dipendenti di Centri Elaborazione Dati \(CED\), Imprese ICT, Professioni Digitali e S.T.P. \(Codice contrattuale H601\)](#) tra ASSOCED – Associazione Italiana Centri Elaborazione Dati, LAIT (Libera Associazione Italiana dei Consulenti Tributari e dei Servizi Professionali), con l'assistenza di CONFTERZIARIO, per la parte datoriale, e l'organizzazione sindacale UGL Terziario Federazione Nazionale, per la parte rappresentativa dei lavoratori. La contrattazione in parola ha validità triennale e, salve specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, è in vigore dal 1° settembre 2025 con scadenza il 31 agosto 2028, sia per la parte economica che per quella normativa.

Con il rinnovo è stato introdotto un diritto-dovere alla formazione, interamente a carico del datore di lavoro, consistente nel garantire, a ciascun dipendente a tempo indeterminato, un ammontare di 24 ore di formazione, con l'obiettivo di mantenere aggiornate le competenze della forza lavoro e sostenere la competitività delle imprese.

La previsione trova applicazione per tutti i lavoratori a tempo indeterminato con almeno 6 mesi di anzianità presso il datore di lavoro. Per gli assunti nel corso di triennio, le ore vengono ridotte proporzionalmente e vengono espressamente esclusi gli apprendisti, soggetti a un regime formativo autonomo.

Il contratto collettivo stabilisce che la formazione debba essere erogata attraverso un piano formativo triennale, attraverso la strutturazione di un percorso con cadenze programmate e contenuti coerenti con il profilo del lavoratore. In tal senso, l'aggiornamento formativo deve accompagnare le mansioni nel tempo, in linea con l'evoluzione tecnologica e normativa del settore, con esclusione, quindi, della possibilità di concentrare le ore di formazione in un'unica soluzione.

Il percorso formativo deve, pertanto, risultare coerente con le attività svolte dal lavoratore e, infatti, la previsione fa riferimento alla “formazione di profilo”, ovvero un’attività formativa legata alle mansioni e al livello di inquadramento (a titolo esemplificativo: per chi opera nell’ambito dell’elaborazione dei prospetti paga, gli aggiornamenti in materia di paghe e contributi; per i profili legati all’ICT, moduli su strumenti digitali avanzati e intelligenza artificiale).



Gli oneri economici e organizzativi restano a carico del datore di lavoro e, in caso di inadempienza, è prevista un'indennità economica a favore del dipendente che può arrivare fino a 1.200 euro.

L'introduzione della formazione obbligatoria di profilo ha l'obiettivo di rafforzare l'occupabilità, l'aggiornamento e la qualificazione continua del capitale umano e riflette la consapevolezza della necessità di aggiornamento continuo e risulta coerente con le politiche attive del lavoro, mirando a prevenire il disequilibrio tra domanda e offerta di lavoro, incrementando il livello di competitività del sistema e agevolando la transizione professionale dei lavoratori.

In particolare, con il nuovo art. 221-bis, rubricato *“Formazione di profilo obbligatoria”* viene definito l'ambito soggettivo e oggettivo di applicazione, nonché la valenza temporale dal 1° settembre 2025 al 31 agosto 2028, dell'obbligo datoriale di *«garantire a tutti i lavoratori dipendenti, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e con almeno sei mesi di anzianità di servizio presso la medesima azienda, la fruizione di un percorso di formazione di profilo obbligatoria per un monte ore complessivo pari a ventiquattro ore, attraverso un piano formativo triennale»*. Da tale formazione viene esclusa quella obbligatoria in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro prevista dal T.U. n. 81/2008 e quella riservata agli assunti con contratto di apprendistato, ai quali continua ad applicarsi integralmente la regolamentazione di cui al Titolo V, CCNL in parola.

La formazione di profilo ha finalità di aggiornamento, sviluppo e adattamento delle competenze professionali, in coerenza con le trasformazioni tecnologiche, digitali e organizzative di settore e potrà essere erogata in modalità frontale, a distanza o mista, anche mediante piattaforme digitali, in orario di lavoro, e senza oneri economici a carico del lavoratore.

Ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato nel corso della vigenza contrattuale (1° settembre 2025 – 31 agosto 2028), e che abbiano maturato almeno 6 mesi di anzianità, dovrà essere garantita la fruizione della formazione di profilo in misura proporzionale al periodo residuo di vigenza del CCNL, secondo le seguenti casistiche:

- assunzione entro il 31 maggio 2026: formazione pari a 16 ore;
- assunzione entro il 31 maggio 2027: formazione pari a 12 ore;
- assunzione entro il 31 dicembre 2027: formazione pari a 8 ore;

Per i casi di assunzione successiva al 31 dicembre 2027 non sussiste obbligo di formazione per il datore di lavoro, salvo diversa previsione aziendale o territoriale.

La contrattazione nazionale lascia a quella di secondo livello la possibilità di modulare la proporzionalità, che potrà tenere conto della specificità organizzativa, del profilo professionale e delle esigenze formative individuate a livello aziendale o territoriale.



In caso di mancata o parziale erogazione della formazione, il datore di lavoro sarà tenuto a corrispondere con la retribuzione del mese di settembre 2028 (in caso di interruzione del rapporto di lavoro antecedente alla data di scadenza del rinnovo contrattuale, sarà liquidato con le competenze di fine rapporto) l'importo lordo di 50 euro per ogni ora di formazione non erogata, a titolo di indennità di mancata erogazione della formazione (IMEF).

In caso di cessazione del rapporto di lavoro durante il periodo di validità del rinnovo contrattuale, il lavoratore non sarà tenuto ad alcun obbligo restitutorio e il datore di lavoro non sarà soggetto a ulteriori obblighi formativi né risarcitori. Le ore di formazione effettivamente erogate dovranno essere formalmente attestate e riportate nel fascicolo formativo individuale o in documento equivalente, anche al fine di garantirne la spendibilità nell'ambito di successivi percorsi professionali. Le attività formative dovranno, quindi, essere documentate e attestate, anche mediante registri elettronici o altre modalità tracciabili. Il datore di lavoro è tenuto a conservarne evidenza, garantendo al lavoratore l'accesso alla documentazione relativa al proprio percorso formativo.

La partecipazione del lavoratore alla formazione costituisce obbligo contrattuale: l'assenza o il rifiuto non motivato potranno costituire inadempimento suscettibile di rilevanza disciplinare secondo la normativa vigente e il sistema sanzionatorio previsto dal CCNL.

Per il finanziamento della formazione obbligatoria di profilo, il datore di lavoro potrà avvalersi delle risorse economiche e contributi messi a disposizione dall'Ente Bilaterale EBCE, da Fondi interprofessionali e da Fondi di formazione regionali e comunitari.

La contrattazione collettiva di secondo livello potrà definire modalità attuative, contenuti formativi, criteri di selezione, strumenti di verifica e modalità di rendicontazione delle attività formative, anche in coerenza con il Repertorio nazionale delle professioni ICT e le disposizioni del Piano nazionale delle competenze digitali.



CED: FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Euroconference Scopri le offerte Euroconference per adempiere all'obbligo formativo! [scopri di più >](#)



RSA anche nell'ambito dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale

di Redazione

La Corte Costituzionale, con [sentenza n. 156 del 30 ottobre 2025](#), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 19, comma 1, Legge n. 300/1970, nella parte in cui non prevede che le RSA possano essere costituite a iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva anche nell'ambito delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La questione era stata sollevata dal Tribunale di Modena nel corso di un procedimento per repressione della condotta antisindacale, instaurato da un'associazione dei lavoratori cui l'azienda negava il diritto di costituire la RSA, poiché, non avendo sottoscritto il contratto collettivo applicato nell'unità produttiva, né partecipato alle corrispondenti trattative, riteneva non possedesse i requisiti per esercitare tale diritto.

Il sindacato ha evocato il rischio di condotte strumentali del datore di lavoro, volte a escludere dal tavolo negoziale sindacati non graditi, chiedendo una pronuncia volta a eliminare qualunque requisito di selezione per la costituzione della RSA, o, in subordine, un'additiva, che a tale costituzione ammettesse ogni sindacato maggiormente o significativamente rappresentativo.

La Corte, richiamando la propria giurisprudenza, ha disatteso l'istanza principale: la sentenza n. 231/2013, infatti, ha indicato la partecipazione alla formazione del contratto collettivo quale criterio di legittimazione del sindacato alla costituzione delle RSA. Tuttavia ha riscontrato un *vulnus* dei principi di ragionevolezza e pluralismo, sanciti dagli artt. 3 e 39, Costituzione, in relazione all'eventualità che tale criterio sia distorto in concreto per escludere dalle trattative contrattuali, e quindi dalle prerogative di agibilità sindacale, un'associazione dei lavoratori pur dotata di effettiva rappresentatività.

Pertanto, dovendo individuare un parametro normativo di riconduzione a legittimità, la Corte ha fatto ricorso alla nozione di «associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale», sottolineando, però, che si tratta di soluzione interinale, e auspicando quindi che il Legislatore intervenga con un'organica revisione normativa «capace di valorizzare l'effettiva rappresentatività in azienda quale criterio di accesso alla tutela promozionale delle organizzazioni dei lavoratori».



OneDay Master

Conciliazioni e transazioni nel rapporto di lavoro

Scopri di più



RSA anche nell'ambito dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale

di Redazione

La Corte Costituzionale, con [sentenza n. 156 del 30 ottobre 2025](#), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 19, comma 1, Legge n. 300/1970, nella parte in cui non prevede che le RSA possano essere costituite a iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva anche nell'ambito delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La questione era stata sollevata dal Tribunale di Modena nel corso di un procedimento per repressione della condotta antisindacale, instaurato da un'associazione dei lavoratori cui l'azienda negava il diritto di costituire la RSA, poiché, non avendo sottoscritto il contratto collettivo applicato nell'unità produttiva, né partecipato alle corrispondenti trattative, riteneva non possedesse i requisiti per esercitare tale diritto.

Il sindacato ha evocato il rischio di condotte strumentali del datore di lavoro, volte a escludere dal tavolo negoziale sindacati non graditi, chiedendo una pronuncia volta a eliminare qualunque requisito di selezione per la costituzione della RSA, o, in subordine, un'additiva, che a tale costituzione ammettesse ogni sindacato maggiormente o significativamente rappresentativo.

La Corte, richiamando la propria giurisprudenza, ha disatteso l'istanza principale: la sentenza n. 231/2013, infatti, ha indicato la partecipazione alla formazione del contratto collettivo quale criterio di legittimazione del sindacato alla costituzione delle RSA. Tuttavia ha riscontrato un *vulnus* dei principi di ragionevolezza e pluralismo, sanciti dagli artt. 3 e 39, Costituzione, in relazione all'eventualità che tale criterio sia distorto in concreto per escludere dalle trattative contrattuali, e quindi dalle prerogative di agibilità sindacale, un'associazione dei lavoratori pur dotata di effettiva rappresentatività.

Pertanto, dovendo individuare un parametro normativo di riconduzione a legittimità, la Corte ha fatto ricorso alla nozione di «associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale», sottolineando, però, che si tratta di soluzione interinale, e auspicando quindi che il Legislatore intervenga con un'organica revisione normativa «capace di valorizzare l'effettiva rappresentatività in azienda quale criterio di accesso alla tutela promozionale delle organizzazioni dei lavoratori».



OneDay Master

Conciliazioni e transazioni nel rapporto di lavoro

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

Carta Dedicata a te: disponibili le liste definitive per i Comuni

di Redazione

L'INPS, con [messaggio n. 3233 del 29 ottobre 2025](#), ha comunicato che a decorrere dal 30 ottobre sono messe a disposizione dei Comuni, nell'apposito applicativo web, le liste definitive dei beneficiari della Carta Dedicata a te. In tali liste definitive, suddivise per Comune, a ciascun beneficiario è stato abbinato il numero identificativo della carta assegnata da Poste Italiane S.p.A.

I Comuni effettueranno le comunicazioni ai beneficiari, informandoli dell'avvenuta assegnazione del contributo e, in presenza di nuovi intestatari, delle modalità di ritiro delle carte presso gli uffici postali; nel caso in cui, invece, il beneficiario risulti destinatario della misura anche nelle precedenti annualità, l'importo spettante viene accreditato sulla carta già assegnata precedentemente.

La carta dev'essere ritirata presso gli uffici postali dall'intestatario o da un soggetto terzo appositamente delegato.





NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

Carta Dedicata a te: disponibili le liste definitive per i Comuni

di Redazione

L'INPS, con [messaggio n. 3233 del 29 ottobre 2025](#), ha comunicato che a decorrere dal 30 ottobre sono messe a disposizione dei Comuni, nell'apposito applicativo web, le liste definitive dei beneficiari della Carta Dedicata a te. In tali liste definitive, suddivise per Comune, a ciascun beneficiario è stato abbinato il numero identificativo della carta assegnata da Poste Italiane S.p.A.

I Comuni effettueranno le comunicazioni ai beneficiari, informandoli dell'avvenuta assegnazione del contributo e, in presenza di nuovi intestatari, delle modalità di ritiro delle carte presso gli uffici postali; nel caso in cui, invece, il beneficiario risulti destinatario della misura anche nelle precedenti annualità, l'importo spettante viene accreditato sulla carta già assegnata precedentemente.

La carta dev'essere ritirata presso gli uffici postali dall'intestatario o da un soggetto terzo appositamente delegato.





NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

Prestazione Universale: gestione dei ratei non riscossi e documentazione integrativa eredi

di Redazione

L'INPS, con [messaggio n. 3203 del 27 ottobre 2025](#), è intervenuto in tema di Prestazione Universale, comunicando il rilascio della procedura per la presentazione della domanda telematica di rateo maturato e non riscosso da parte degli eredi, nonché di una specifica funzione a disposizione degli eredi per l'allegazione della documentazione integrativa necessaria ai fini della definizione della domanda medesima e per la rendicontazione delle spese sostenute dal dante causa.

Per richiedere la liquidazione dei ratei maturati e non riscossi gli eredi devono presentare specifica domanda telematica, accedendo alla sezione “Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche” disponibile sul sito www.inps.it al percorso: “Sostegni, Sussidi e Indennità” > “Esplora Sostegni, Sussidi e Indennità” > selezionare la voce “Vedi tutti” nel menu Strumenti > “Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche” > “Utilizza lo strumento” e autenticandosi con la propria identità digitale (SPID almeno di livello 2, CIE 3.0, CNS o eIDAS). In alternativa, la domanda può essere tramite gli Istituti di patronato.

Una volta autenticati è possibile selezionare la voce “Decreto Anziani – Prestazione Universale (art. 34 e ss Dlgs 29/2024)” > “Rateo agli Eredi” per la presentazione della domanda di rateo maturato e non riscosso da parte dell'erede.

Nell'ambito della procedura “Decreto Anziani – Prestazione Universale (art. 34 e ss Dlgs 29/2024)” viene, altresì, messa a disposizione degli eredi la funzionalità “Inserimento documentazione integrativa da parte degli eredi”, che consente ai medesimi di allegare alla domanda sia la documentazione necessaria per la liquidazione dei ratei maturati e non riscossi sia la rendicontazione della spesa sostenuta dal dante causa per importi relativi a mensilità di assegno integrativo già riscosso prima del decesso. La funzionalità permette, inoltre, all'erede di allegare la documentazione amministrativa e sanitaria necessaria per la definizione della domanda amministrativa.



EuroconferenceinPratica

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





NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

Prestazione Universale: gestione dei ratei non riscossi e documentazione integrativa eredi

di Redazione

L'INPS, con [messaggio n. 3203 del 27 ottobre 2025](#), è intervenuto in tema di Prestazione Universale, comunicando il rilascio della procedura per la presentazione della domanda telematica di rateo maturato e non riscosso da parte degli eredi, nonché di una specifica funzione a disposizione degli eredi per l'allegazione della documentazione integrativa necessaria ai fini della definizione della domanda medesima e per la rendicontazione delle spese sostenute dal dante causa.

Per richiedere la liquidazione dei ratei maturati e non riscossi gli eredi devono presentare specifica domanda telematica, accedendo alla sezione “Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche” disponibile sul sito www.inps.it al percorso: “Sostegni, Sussidi e Indennità” > “Esplora Sostegni, Sussidi e Indennità” > selezionare la voce “Vedi tutti” nel menu Strumenti > “Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche” > “Utilizza lo strumento” e autenticandosi con la propria identità digitale (SPID almeno di livello 2, CIE 3.0, CNS o eIDAS). In alternativa, la domanda può essere tramite gli Istituti di patronato.

Una volta autenticati è possibile selezionare la voce “Decreto Anziani – Prestazione Universale (art. 34 e ss Dlgs 29/2024)” > “Rateo agli Eredi” per la presentazione della domanda di rateo maturato e non riscosso da parte dell'erede.

Nell'ambito della procedura “Decreto Anziani – Prestazione Universale (art. 34 e ss Dlgs 29/2024)” viene, altresì, messa a disposizione degli eredi la funzionalità “Inserimento documentazione integrativa da parte degli eredi”, che consente ai medesimi di allegare alla domanda sia la documentazione necessaria per la liquidazione dei ratei maturati e non riscossi sia la rendicontazione della spesa sostenuta dal dante causa per importi relativi a mensilità di assegno integrativo già riscosso prima del decesso. La funzionalità permette, inoltre, all'erede di allegare la documentazione amministrativa e sanitaria necessaria per la definizione della domanda amministrativa.



EuroconferenceinPratica

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





CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Giusta causa: valutazione comparativa del giudice in caso di inadempienza di entrambe le parti

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 30 luglio 2025 n. 21965, ha stabilito che nei contratti a prestazioni corrispettive, tra i quali rientra il contratto di lavoro, qualora una delle parti adduca, a giustificazione della propria inadempienza, l'inadempimento dell'altra, il giudice deve procedere alla valutazione comparativa dei comportamenti, considerando non tanto il mero elemento cronologico, quanto i rapporti di causalità e proporzionalità esistenti tra le prestazioni inadempite rispetto alla funzione economico sociale del contratto, il tutto alla luce dei reciproci obblighi di correttezza e buona fede, *ex artt. 1175 e 1375, c.c.*, e ai sensi dello stesso capoverso dell'*art. 1460, c.c.*, affinché l'eccezione di inadempimento sia conforme a buona fede e non pretestuosamente strumentale all'intento di sottrarsi alle proprie obbligazioni contrattuali.

Nel caso concreto la dipendente aveva rifiutato il trasferimento ad altra sede con mansioni inferiori imposto dal datore di lavoro, comportamento giustificato dalla contestuale assegnazione a mansioni dequalificanti, in aggiunta al fatto che il trasferimento era stato intimato non per comprovate esigenze organizzative, bensì a causa di dissidi con il gestore della sede di originaria adibizione.

Master di specializzazione

Contenzioso del lavoro

Scopri di più



CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Giusta causa: valutazione comparativa del giudice in caso di inadempienza di entrambe le parti

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 30 luglio 2025 n. 21965, ha stabilito che nei contratti a prestazioni corrispettive, tra i quali rientra il contratto di lavoro, qualora una delle parti adduca, a giustificazione della propria inadempienza, l'inadempimento dell'altra, il giudice deve procedere alla valutazione comparativa dei comportamenti, considerando non tanto il mero elemento cronologico, quanto i rapporti di causalità e proporzionalità esistenti tra le prestazioni inadempite rispetto alla funzione economico sociale del contratto, il tutto alla luce dei reciproci obblighi di correttezza e buona fede, *ex artt. 1175 e 1375, c.c.*, e ai sensi dello stesso capoverso dell'*art. 1460, c.c.*, affinché l'eccezione di inadempimento sia conforme a buona fede e non pretestuosamente strumentale all'intento di sottrarsi alle proprie obbligazioni contrattuali.

Nel caso concreto la dipendente aveva rifiutato il trasferimento ad altra sede con mansioni inferiori imposto dal datore di lavoro, comportamento giustificato dalla contestuale assegnazione a mansioni dequalificanti, in aggiunta al fatto che il trasferimento era stato intimato non per comprovate esigenze organizzative, bensì a causa di dissidi con il gestore della sede di originaria adibizione.

Master di specializzazione

Contenzioso del lavoro

Scopri di più