JOBCODE
LABOUR AND TAX ADVISORS

NEXT STEPS

LABOUR NEWSLETTER - 8/26

HLB JOBCODE
LABOUR AND TAX ADVISORS

Nuovo portale SIISL.
Pubblica. Assumi. Indica.
Sgravi contributivi in tre mosse.



MILANO - BERGAMO - CROTONE - SESTO SAN GIOVANNI - ROMA
CF/P.IVA 10264100966 – Tel +39.02.45.47.69.50

SIISL

SIISL: dal 1° dicembre 2026 nuove regole per le assunzioni agevolate

Dal 1° dicembre 2026 sono previste importanti novità per le aziende che intendono beneficiare degli sgravi contributivi collegati alle assunzioni. La principale riguarda il SIISL, il Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa: la pubblicazione dell'offerta di lavoro connessa sulla piattaforma SIISL diventerà un adempimento necessario per l'accesso agli incentivi contributivi.

Che cos'è il SIISL

Il SIISL è una piattaforma digitale istituita presso il Ministero del Lavoro e realizzata dall'INPS, nata per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e sostenere i percorsi di formazione e inserimento lavorativo. Attraverso il SIISL è possibile:

- consultare e pubblicare offerte di lavoro;

- favorire l'incontro tra le aziende che cercano personale e i candidati disponibili;

- mettere in relazione le competenze dei lavoratori con le opportunità professionali;

- gestire, attraverso le funzionalità previste, le Comunicazioni Obbligatorie (CO) relative ai rapporti di lavoro;

- consultare informazioni sui benefici contributivi e sulle agevolazioni applicabili alle assunzioni.

Per le aziende, il SIISL non rappresenterà soltanto uno strumento per favorire il recruiting ma assumerà un ruolo sempre più rilevante anche nella gestione delle assunzioni agevolate. Grazie all'incrocio delle informazioni disponibili, la piattaforma può infatti contribuire a individuare le opportunità di incentivo collegate a specifiche caratteristiche del lavoratore, come l'età o il genere, facilitando così l'individuazione delle agevolazioni potenzialmente applicabili.

La novità più rilevante: pubblicare l'offerta di lavoro per accedere agli sgravi contributivi

La novità di maggiore interesse per le aziende deriva dall'articolo 14 del

SIISL

D.L. n. 159/2025, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 198/2025.

La disposizione collega la fruizione dei benefici contributivi per le assunzioni alla pubblicazione della relativa posizione lavorativa sul SIISL.

L'obiettivo è duplice: rendere più trasparente il mercato del lavoro e consentire una maggiore tracciabilità delle assunzioni per le quali vengono richieste agevolazioni finanziate con risorse pubbliche, favorendo al contempo l'incontro tra imprese e persone in cerca di occupazione.

In termini pratici, quando un'azienda intende assumere un lavoratore usufruendo di un incentivo contributivo, dovrà considerare anche la pubblicazione dell'offerta di lavoro sulla piattaforma, rispettando le modalità e le tempistiche previste dalla disciplina attuativa.

Quali sono le agevolazioni interessate?

La disposizione fa riferimento ai benefici contributivi, comunque denominati e finanziati con risorse pubbliche, riconosciuti ai datori di lavoro privati per l'assunzione di personale dipendente.

A titolo esemplificativo, possono rientrare nell'ambito di interesse gli incentivi previsti per l'assunzione di giovani, di soggetti disoccupati con più di 50 anni e di lavoratori con disabilità. Non rientrano invece, ad esempio, l'apprendistato, l'esonero contributivo per la parità di genere e quello per la conciliazione vita-lavoro.

Fino al 30 novembre 2026: la fase sperimentale

Dal 1° aprile e fino al 30 novembre 2026 è prevista una fase sperimentale che consente ai datori di lavoro e ai loro intermediari di pubblicare volontariamente sul SIISL le offerte di lavoro collegate alle assunzioni agevolate.

Il Ministero del Lavoro ha chiarito che, per le assunzioni effettuate durante questo periodo, la pubblicazione resta facoltativa e la sua omissione non comporta la perdita delle agevolazioni.

Dal 1° dicembre 2026: cosa cambia con il regime definitivo?

Dal 1° dicembre 2026, la pubblicazione delle vacancy, ossia delle posizioni lavorative disponibili, collegate agli sgravi diventerà obbligatoria.

Per le nuove assunzioni agevolate interessate dalla norma, la posizione lavorativa dovrà essere pubblicata sul SIISL prima dell'assunzione o, al più tardi, contestualmente alla stessa.

SIISL

Non sarà sufficiente pubblicare l'annuncio dopo l'ingresso del lavoratore per regolarizzare successivamente l'adempimento.

Il nuovo procedimento prevede un collegamento univoco tra l'offerta di lavoro pubblicata sul SIISL, la Comunicazione Obbligatoria relativa all'assunzione e i dati trasmessi all'INPS attraverso il flusso Uniemens: l'identificativo della posizione lavorativa, denominato ID vacancy, dovrà essere associato all'assunzione e indicato nel flusso contributivo.

Come dovrà essere gestita l'offerta di lavoro per non compromettere la fruizione dell'agevolazione?

Non sarà sufficiente pubblicare un annuncio generico: la vacancy dovrà essere coerente con l'assunzione per la quale l'azienda intende beneficiare dell'incentivo.

La coerenza riguarderà, in particolare, il datore di lavoro, la tipologia contrattuale e il profilo professionale ricercato.

Di seguito, una tabella riassuntiva delle novità:

SIISL: guida pratica agli adempimenti attuali e alle novità attese

Adempimento	Fino al 30 novembre 2026	Dal 1° dicembre 2026
Pubblicazione dell'offerta di lavoro per accedere agli sgravi contributivi	Facoltativa. L'azienda può pubblicare l'offerta anche dopo l'assunzione, senza perdere l'agevolazione per la mancata pubblicazione nella fase sperimentale.	Obbligatoria per le assunzioni agevolate interessate dalla disciplina. L'offerta deve essere pubblicata prima o contestualmente all'assunzione.
Identificativo della posizione (ID vacancy)	Può essere generato pubblicando l'offerta, anche successivamente all'assunzione.	Deve essere collegato all'assunzione e indicato nel flusso UNIEMENS, secondo le istruzioni INPS.
Comunicazioni Obbligatorie (assunzione, proroga, trasformazione e cessazione)	È possibile trasmetterle tramite SIISL, in alternativa ai sistemi regionali.	La trasmissione tramite SIISL rimane facoltativa e alternativa ai canali regionali.
Verifica dei requisiti per gli sgravi	Restano applicabili i requisiti e le procedure previsti per ciascuna agevolazione.	Restano necessari tutti i requisiti previsti dalla disciplina del singolo esonero, oltre al rispetto del nuovo adempimento di pubblicazione della vacancy.

ESONERO CONTRIBUTIVO

Esonero contributivo conciliazione vita lavoro.

Le aziende che investono in politiche a sostegno della conciliazione tra vita familiare e lavorativa possono accedere a un esonero contributivo fino all'1% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, entro il limite massimo di 50 mila euro annui per ciascuna impresa.

La misura è prevista dal D.L. n. 62/2026, convertito dalla Legge n. 112/2026, e disciplinata da un decreto interministeriale.

Per beneficiare dell'agevolazione, le imprese devono essere in possesso della certificazione per la conciliazione tra famiglia e lavoro, rilasciata sulla base dei criteri stabiliti dalla prassi UNI/PdR 192:2026. Tale certificazione è della durata di 36 mesi, rinnovabile secondo le procedure ordinarie di certificazione.

Lo sgravio decorre dal 28 giugno 2026, viene calcolato su base mensile e può essere riconosciuto per tutto il periodo di validità della certificazione, senza superare il 31 dicembre 2028. Sarà necessario attendere le indicazioni operative dell'INPS, che definiranno le scadenze e le modalità per l'invio telematico delle domande.

BONUS MAMME

Bonus mamme 2026.

È disponibile sul portale INPS il servizio per presentare le richieste relative al nuovo Bonus mamme 2026, introdotto dalla Legge di Bilancio 2026.

Con la circolare n. 106 del 16 ottobre 2026, l'INPS ha illustrato le modalità operative per accedere al contributo, che per quest'anno aumenta da 40 a 60 euro al mese, per un importo massimo complessivo di 720 euro.

Il contributo è rivolto alle lavoratrici madri che rispettano specifiche condizioni familiari e reddituali.

In particolare:

- Madri con due figli: il figlio più piccolo deve avere un'età inferiore a 10 anni.

- Madri con almeno tre figli: il figlio più piccolo non deve aver compiuto 18 anni.

- Requisito reddituale: il reddito annuo da lavoro dipendente o autonomo non deve superare i 40.000 euro.

BONUS MAMME

Possono beneficiare della misura le lavoratrici dipendenti, sia del settore pubblico sia di quello privato, e le lavoratrici autonome iscritte alle gestioni previdenziali obbligatorie, comprese le Casse professionali e la Gestione Separata. Sono invece escluse le lavoratrici domestiche.

È prevista una distinzione per le madri con almeno tre figli titolari di un contratto di lavoro a tempo indeterminato. In questi casi, il Bonus mamme non viene riconosciuto per i mesi in cui è attivo il rapporto a tempo indeterminato, in quanto può trovare applicazione, se ne ricorrono i presupposti, l'esonero totale dei contributi IVS a carico della lavoratrice già previsto dall'articolo 1, comma 180, della Legge n. 213/2023.

Diversamente, le madri con due figli possono ricevere il contributo mensile di 60 euro anche se occupate con un contratto a tempo indeterminato.

Per il 2026, il pagamento degli importi spettanti è previsto in un'unica soluzione nel mese di dicembre.

Il termine ordinario per l'invio della domanda è fissato al 31 dicembre 2026. Se i requisiti vengono maturati nel mese di dicembre, sarà possibile presentare la richiesta entro il 31 gennaio 2027.

FRINGE BENEFIT ESENTI

Fringe benefit esenti: comunicazione rsa/rsu.

Per l'anno 2026, le soglie di esenzione fiscale previste per i fringe benefit sono pari a 1.000 euro per la generalità dei dipendenti e a 2.000 euro per i lavoratori con figli fiscalmente a carico.

Per le aziende che intendono riconoscere ai lavoratori fringe benefit nel rispetto di tali soglie di esenzione si ricorda la che la normativa prevede una comunicazione obbligatoria alle RSA o RSU, se costituite. In assenza di rappresentanze sindacali, tale obbligo non sussiste.

L'informativa deve essere trasmessa entro il 31 dicembre 2026, termine di chiusura del periodo d'imposta.

PARITÀ
DI GENERE

Diritto dei lavoratori a richiedere l'informativa sulla parita' di genere.

Il D.Lgs. n. 96/2026, in materia di trasparenza retributiva e parità salariale, introduce nuovi obblighi a carico dei datori di lavoro, tra cui quello di informare annualmente tutto il personale, indipendentemente dalle dimensioni aziendali, del diritto di richiedere informazioni sui livelli retributivi medi, distinti per sesso.

In particolare, lavoratrici e lavoratori devono essere informati della possibilità di conoscere i livelli retributivi medi, ripartiti per genere, relativi alle categorie di dipendenti che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, nonché delle modalità per esercitare tale diritto.

La normativa non prevede specifiche modalità di comunicazione: ciascun datore di lavoro può quindi scegliere lo strumento più adeguato alla propria organizzazione, purché l'informativa sia completa, accessibile e portata effettivamente a conoscenza di tutto il personale.

Ciascun lavoratore ha diritto di richiedere e ricevere per iscritto informazioni sui livelli retributivi medi, distinti per sesso, relativi alle categorie di dipendenti che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Il datore di lavoro è tenuto a fornire una risposta entro due mesi dalla richiesta. Tale diritto può essere esercitato una volta all'anno e, qualora le informazioni ricevute risultino incomplete o imprecise, il lavoratore può richiedere ulteriori chiarimenti.

La comunicazione delle informazioni deve avvenire nel rispetto della riservatezza dei dati personali, evitando che sia possibile risalire alle condizioni retributive individuali degli altri dipendenti; si è pertanto in attesa di un decreto del ministero del lavoro che regoli le modalità di invio delle suddette informazioni per le aziende con meno di 50 dipendenti.

Le aziende sono pertanto chiamate a verificare di aver adempiuto all'obbligo informativo per il 2026 e ad adottare procedure che assicurino il rinnovo annuale dell'informativa e la sua diffusione anche ai nuovi assunti.

CCNL TERZIARIO

CCNL Terziario e servizi Confcommercio – Codice CNEL H011.

A decorrere dal 1° novembre 2026 è previsto un aumento dei minimi retributivi del CCNL Commercio; di seguito si riporta la tabella con i nuovi importi della paga base aggiornati e gli incrementi previsti:

Livello	fino al 31.10.2026	dal 1.11.2026	Aumenti
Quadro	2.183,09 €	2.243,85 €	60,76 €
I	1.966,54 €	2.021,28 €	54,74 €
II	1.701,04 €	1.748,39 €	47,35 €
III	1.453,94 €	1.494,41 €	40,47 €
IV	1.257,46 €	1.292,46 €	35,00 €
V	1.136,07 €	1.167,69 €	31,62 €
VI	1.019,94 €	1.048,33 €	28,39 €
VII	873,22 €	897,53 €	24,31 €
Operatori di vendita			
1ª categoria	1.187,00 €	1.220,04 €	33,04 €
2ª categoria	994,96 €	1.022,70 €	27,74 €

Si ricorda che tali aumenti sono assorbibili esclusivamente da superminimi espressamente riconosciuti come assorbibili e concessi dopo il 1° gennaio 2022. I superminimi attribuiti in data antecedente, anche se indicati come assorbibili, non potranno essere utilizzati a tale fine.

CCNL STUDI PROFESSIONALI

CCNL Studi Professionali – Codice CNEL H442.

A partire dal 1 dicembre 2026, gli stipendi nel settore degli Studi Professionali raggiungeranno l'aumento complessivo previsto dal rinnovo del CCNL, firmato il 16 febbraio 2024, pari a 215 € mensili lordi per il terzo livello. Tale incremento rappresenta il risultato delle diverse tranche di aumento previste dall'accordo, che entreranno progressivamente a regime fino a dicembre 2026. Di seguito si riporta la tabella con i nuovi importi della paga base aggiornati:

Livello	fino al 30.11.2026	dal 1.12.2026	Aumenti
Quadro	2.408,53 €	2.436,76 €	28,23 €
1	2.131,39 €	2.156,38 €	24,99 €
2	1.856,56 €	1.878,26 €	21,70 €
3S	1.722,11 €	1.742,30 €	20,19 €
3	1.706,37 €	1.726,37 €	20,00 €
4S	1.654,70 €	1.674,10 €	19,40 €
4	1.553,35 €	1.595,42 €	42,07 €
5	1.484,78 €	1.502,19 €	17,41 €

L'eventuale assorbimento degli aumenti dovrà essere valutato caso per caso, tenendo conto della natura degli eventuali superminimi riconosciuti

CCNL TELECOMUNICAZIONI

CCNL Telecomunicazioni - Codice CNEL K411.

Nell'ambito del settore delle Telecomunicazioni, è prevista dal mese di Dicembre 2026 l'applicazione della seconda tranche di aumento retributivo previsto per il 2026, in attuazione dell'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto in data 11 novembre 2025.

L'incremento interesserà i lavoratori del settore, compresi quelli impiegati nel comparto CRM-BPO secondo le modalità, gli importi e le decorrenze stabiliti dall'accordo contrattuale.

CCNL TERME

CCNL TERME – AZIENDE TERMALI codice CNEL K461.

Si ricorda che, dal 1° dicembre 2026, è prevista l'erogazione dell'ultima tranche degli aumenti retributivi previsti dal rinnovo contrattuale dell'8 ottobre 2024.

L'accordo ha stabilito un incremento complessivo di € 200 lordi mensili al IV livello, da riproporzionare per gli altri livelli secondo la scala parametrale contrattuale. La tranche di giugno 2026 è stata pari a € 35 lordi mensili, mentre l'ultima tranche, prevista da dicembre 2026, sarà pari a ulteriori € 35 lordi mensili.

L'eventuale assorbimento degli aumenti dovrà essere valutato caso per caso, tenendo conto della natura degli eventuali superminimi riconosciuti.

CCNL VIGILANZA PRIVATA

CCNL VIGILANZA PRIVATA – ISTITUTI E COOPERATIVE codice CNEL HV17.

Anche per il CCNL Vigilanza privata e Servizi di sicurezza, è prevista dal 1° dicembre 2026 l'ultima tranche degli aumenti retributivi stabiliti dagli accordi di rinnovo del 2023 e del 2024.

Per il personale della vigilanza privata, per un IV livello, la paga conglobata mensile passerà da € 1.468,88 ad aprile 2026 a € 1.528,88 da dicembre 2026, con un incremento di € 60 lordi mensili. Anche in questo caso gli aumenti sono da riproporzionare per gli altri livelli secondo la scala parametrale contrattuale.

CCNL DIRIGENTI COMMERCIO

Dirigenti commercio: WELFARE CFMT.

Si ricorda che, per il 2026, il CCNL Dirigenti di aziende del Terziario, Distribuzione e Servizi prevede un credito welfare contrattuale annuo pari a € 1.500 per ciascun dirigente. Il credito è fruibile attraverso la Piattaforma Welfare Dirigenti del Terziario, gestita dal CFMT, e può essere utilizzato per i servizi e le prestazioni disponibili in piattaforma (acquisto di beni, rimborsi e servizi dedicati alle esigenze personali e familiari, secondo le condizioni previste dalla piattaforma stessa).

In vista della fine dell'anno, si raccomanda ai dirigenti di verificare il saldo disponibile e pianificare l'utilizzo del credito in relazione alle proprie esigenze personali e familiari.

CCNL DIRIGENTI COMMERCIO

Se il credito non viene speso entro il 31 dicembre, la quota residua non va persa: viene automaticamente riportata e sommata agli importi disponibili per l'anno successivo; diversamente, il credito residuo viene azzerato solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

DIRIGENTI INDUSTRIA

Dirigenti industria e portabilità del contributo Previndai.

La legge n.199/2025 e la successiva legge n.112/2026, hanno previsto che a decorrere dal 31.10.2026 il lavoratore avrà la possibilità di trasferire la propria posizione relativa alla previdenza complementare dovunque, anche in fondi pensioni aperti o piani individuali pensionistici, garantendo al lavoratore il diritto di trasferire al fondo pensione privato anche il contributo a carico del datore di lavoro previsto per il fondo pensionistico contrattuale di categoria.

Tale previsione è trovato sin da subito l'opposizione delle parti sociali, che in data 26 maggio 2026 hanno sottoscritto un Avviso Comune nel quale, tra le varie posizioni, suggeriscono alle categorie che firmano i contratti collettivi di introdurre negli accordi una specifica formulazione che consenta di salvaguardare l'autonomia e la volontà contrattuale nella determinazione e tutela del contributo datoriale.

In data 19 Ottobre 2026 Confindustria e Federmanager hanno sottoscritto un accordo che prevede, in merito al fondo PREVINDAI, fondo pensionistico contrattuale dei dirigenti del settore industriale, che l'obbligo contributivo è assunto dai datori di lavoro solo ed esclusivamente nei confronti dei dirigenti in servizio iscritti al Previndai e finché permane l'iscrizione al fondo. Scopo dell'accordo è escludere qualsiasi diritto del dirigente ad ottenere la contribuzione conto azienda nel caso in cui decidesse di portare la sua posizione previdenziale presso fondi aperti, destinando agli stessi il Trattamento di Fine Rapporto.

La legittimità di una clausola come quella sopra inserita è al momento discussa da parte della dottrina.

Si invita, nelle more di chiarimenti giurisprudenziali e di eventuale documentazione di prassi, a valutare attentamente, caso per caso, eventuali richieste che possano arrivare dai dipendenti di portabilità dei contributi datoriali.

GESTIONE DEL PERSONALE Service Partner ZUCCHETTI

HLB WE ARE AN INDEPENDENT MEMBER OF THE GLOBAL ADVISORY AND ACCOUNTING NETWORK

Jobcode STP S.r.l. is an independent member of HLB International, a global network of advisory and accounting firms. HLB refers to the HLB International network and/or one or more of its member firms. For more information on HLB International and its legal structure, please visit www.hlb.global/legal.



Signore e signori,
abbiamo il piacere di comunicarvi
che siamo sostenitori del

Teatro Oscar

per la stagione 2026/27.

JOBCODE
LABOUR AND TAX ADVISORS

HLB JOBCODE
LABOUR AND TAX ADVISORS