



Speciale: la settimana di One LAVORO

L'edizione speciale della newsletter IPSOA che offre una sintesi delle novità più importanti della settimana con collegamenti puntuali per l'approfondimento in One LAVORO

[Argomento della settimana](#) | [Normativa e prassi](#) | [Giurisprudenza](#) | [Contrattazione collettiva](#) | [One Risponde](#) | [Agenda](#)

Argomento della settimana

Uniemens

Valorizzazione della Qualifica Professionale nel flusso UNIEMENS: obbligatoria la nuova Codifica ISTAT CP2021

di Gian Luca Bongiovanni - Consulente del lavoro in Torino

Con il messaggio 1° aprile 2025 n. 1115 l'INPS ha formalizzato l'obbligo di adottare la nuova classificazione ISTAT CP2021 per la valorizzazione dell'elemento "QualProf" all'interno del flusso UniEmens. Si tratta di un elemento presente già da molto tempo nella struttura e nelle specifiche tecniche della dichiarazione contributiva (fu introdotto con il messaggio n. 208/2019), ma la sua presenza era fino ad oggi soltanto facoltativa. La novità consiste quindi nella obbligatorietà della sua valorizzazione a partire dalla denuncia contributiva di competenza del mese di maggio 2025 per tutte le posizioni contributive.

Per prepararti al meglio alla scadenza Uniemens del 30 giugno, scopri in ONE Lavoro il **nuovo tool Classificazione ISTAT delle professioni**. Vai nella sezione "Strumenti utili" della nostra Home Page e lasciati guidare dalle funzionalità di navigazione della classificazione e di ricerca per parola chiave, professioni affini e corrispondenza con la precedente CP2011. Trovare la professione giusta non è mai stato così facile e veloce!

Obiettivi e benefici della valorizzazione dell'elemento QualProf

Sebbene la procedura UniEmens sia stata adottata molti anni fa per raggiungere l'obiettivo strategico di una moderna ed efficiente gestione dei dati contributivi e retributivi dei lavoratori, l'INPS non ha mai rinunciato ad inserire nella struttura del file xml anche una certa quantità di dati statistici, da valorizzare in specifici elementi. Se da un lato ciò comporta un maggior impegno nella gestione di questi dati da parte di aziende e Consulenti del Lavoro (reperimento delle informazioni, codifica secondo le istruzioni UniEmens, manutenzione nel tempo delle medesime informazioni), con un evidente allontanamento da quella "semplificazione amministrativa" troppo spesso invocata e mai realizzata, ciò risulta coerente con l'obiettivo di potenziare la qualità delle informazioni disponibili ai fini previdenziali e statistici. In particolare, l'elemento "QualProf" è utile per indicare le mansioni effettivamente svolte dal lavoratore dipendente nel mese di riferimento, e la sua corretta valorizzazione consente all'INPS di acquisire dati dettagliati che potranno essere utilizzati per finalità di controllo e di programmazione, nonché per la determinazione dei requisiti per l'accesso a benefici assistenziali e a prestazioni pensionistiche.

Adattamento ai nuovi standard ISTAT CP2021

Il fine ultimo dell'iniziativa è quindi duplice: da un lato migliorare la capacità dell'INPS di raccogliere e analizzare dati occupazionali ad alto valore informativo, dall'altro consentire ai lavoratori una tracciabilità più precisa della propria storia professionale, con effetti positivi sulla tutela previdenziale.

In questo quadro, l'adozione del nuovo standard CP2021 risponde ad un'esigenza di allineamento ai più recenti criteri metodologici utilizzati nella classificazione delle professioni a livello europeo e nazionale. La nuova classificazione è stata elaborata dall'ISTAT ed è articolata su cinque livelli gerarchici che comprendono un totale di 813 profili professionali. Tali unità si sviluppano a partire da nove grandi gruppi, ciascuno dei quali suddivide il mondo del lavoro in categorie omogenee sulla base delle competenze, delle conoscenze e delle attività prevalenti svolte. Ogni codice CP2021 rappresenta quindi una specifica configurazione professionale ed è corredato da descrizioni dettagliate che consentono ai datori di lavoro e ai consulenti di effettuare un corretto inquadramento dei lavoratori nei flussi mensili.

Sfide e supporto per Consulenti del Lavoro e aziende

Proprio quest'ultimo aspetto merita qualche riflessione. L'introduzione obbligatoria della CP2021 comporta, per gli studi professionali e per le aziende, la necessità di aggiornare tempestivamente i propri sistemi gestionali e di acquisire familiarità con la nuova nomenclatura. La novità introduce infatti un nuovo elemento di attenzione nel flusso di lavoro giornaliero negli studi di Consulenza del Lavoro, in quanto richiede agli operatori di porre attenzione a questa informazione sin dalle fasi

iniziali delle lavorazioni. In un teorico iter lavorativo riferibile ad una nuova assunzione, le informazioni che il datore di lavoro fornisce allo studio di Consulenza a proposito dell'inquadramento contrattuale da proporre al candidato ad una certa posizione lavorativa, devono immediatamente essere da un lato confrontate con le declaratorie offerte dai contratti collettivi al fine di riconoscere un adeguato livello contrattuale e retributivo, e dall'altro veicolate in maniera corretta nei sistemi. Scendendo ad un livello di analisi molto pratico, già oggi in alcuni casi non risulta agevole tradurre una mansione spesso definita da termini anglosassoni (ormai diffusi nelle conversazioni ad ogni livello) al fine di individuare la declaratoria più idonea, né tantomeno sarà agevole da oggi in poi scegliere la voce ISTAT più corretta partendo dalla medesima fonte. In questo ambito, è auspicabile che vengano sviluppati sistemi di ausilio al Consulente del Lavoro da parte dei gestori delle banche dati contrattuali in modo da offrire una autorevole base di partenza per una corretta valorizzazione delle informazioni e dell'adempimento.

Ai Consulenti del Lavoro chiamati a un ruolo attivo in questo processo, sarà certamente utile un supporto agile per l'individuazione corretta dei codici da utilizzare al fine di garantire la conformità delle denunce contributive ai nuovi requisiti normativi, senza dimenticare l'analoga esigenza rinvenibile nelle denunce di assunzione telematiche obbligatorie e preventive gestite dai portali regionali.

È in quest'ottica che è stato inserito tra gli **strumenti utili di ONE Lavoro** il tool Classificazione delle professioni, per navigare con facilità attraverso i vari livelli della classificazione. Questo strumento permette di consultare e individuare rapidamente i codici necessari, grazie alle potenzialità offerte dalle ricerche per parola, per qualifica professionale affine o per corrispondenza con i precedenti codici della classificazione CP2011.

Rischi dell'inesattezza nella valorizzazione

In assenza di una corretta definizione delle informazioni, vi è il rischio che i flussi UniEmens trasmessi all'INPS risultino incompleti o erranei, con conseguenti ritardi nell'elaborazione delle posizioni assicurative dei lavoratori, nella liquidazione delle prestazioni pensionistiche e con la possibilità che vengano compromesse le agevolazioni contributive. Si tratta pertanto di un adempimento che si eleva da un piano meramente formale di dato statistico ad un piano sostanziale.

[INPS messaggio 1° aprile 2025 n. 1115](#)

Per Approfondire

[Strumenti utili](#) - Classificazione ISTAT delle professioni

Selezionati per te

Disoccupazione

NASpi: nuovo requisito contributivo post dimissioni volontarie

[INPS circ. 5 giugno 2025, n. 98](#)

Per Approfondire

[NASpi](#) - Inquadramento

Privacy - Rapporto di lavoro

Garante privacy: sanzioni per conservazione di e-mail e navigazioni web dei dipendenti senza adeguate garanzie

[Garante privacy newsletter 30 maggio 2025, n. 535](#)

[Garante privacy provvedimento 29 aprile 2025, n. 243](#)

Per Approfondire

[Controlli a distanza](#) - Inquadramento

Poteri e obblighi del datore di lavoro

Controllo a distanza: chiarimenti INL per le aziende multi-localizzate

[INL nota 26 maggio 2025, n. 4757](#)

Per Approfondire

[Potere di controllo](#) - Inquadramento

Stranieri

Disposizioni urgenti in materia di cittadinanza

[Legge 23 maggio 2025, n. 74](#)

Per Approfondire

[Particolari categorie](#) - Approfondimento

Lavoro in agricoltura

Contratto di soccida: riflessi previdenziali delle parti contrattuali datrici di lavoro

[INPS circ. 21 maggio 2025, n. 94](#)

Per Approfondire

[Contributi agricoli - Inquadramento](#)

Giurisprudenza

Selezionati per te

Licenziamento individuale

Nullità del licenziamento irrogato a lavoratrice in gravidanza

[Cass. civ., sez. lav, ord. 7 maggio 2025 n. 12060](#)

Per Approfondire

[Maternità e paternità – Divieto di licenziamento - Inquadramento](#)

Legittimità del licenziamento della lavoratrice che molesta il collega

[Cass. civ., sez. lav., ord. 22 maggio 2025, n. 13748](#)

Per Approfondire

[Battute sessiste e omofobe a collega di lavoro: legittimo il licenziamento per giusta causa - Caso particolare](#)

TFR - Accantonamento e liquidazione

Illegittimità dell'accordo aziendale che prevede l'anticipazione mensile del TFR

[Cass. Civ., sez. lav., sent. 20 maggio 2025 n. 13525](#)

Per Approfondire

[Accantonamento del trattamento di fine rapporto - Inquadramento](#)

[Liquidazione e anticipazione del trattamento di fine rapporto - Inquadramento](#)

[Pagamento in busta paga del TFR maturato - Approfondimento](#)

Contrattazione collettiva

Selezionati per te

MOBILITA'

Rinnovo del c.c.n.l.

[Ipotesi di accordo 22 maggio 2025](#)

Rinnovato il c.c.n.l. per il personale della mobilità/Attività ferroviarie. Previsti nuovi minimi tabellari da giugno 2025.

Per Approfondire

[MOBILITA'](#) - Guida al ccnl

DIRIGENTI - Aziende agricole

Rinnovo del c.c.n.l.

[Accordo 21 maggio 2025](#)

Rinnovo per il quadriennio 2025-2028. Nuovi minimi da giugno 2025 e assistenza sanitaria da gennaio 2025

Per Approfondire

[DIRIGENTI – Aziende agricole](#) - Guida al ccnl

GIOCATTOLI - Aziende industriali

Fondo Previmoda

[Accordo 4 marzo 2025](#)

Modificata la contribuzione al Fondo Previmoda

Per Approfondire

[GIOCATTOLI - Aziende industriali](#) - Guida al ccnl

OCCHIALI - Aziende industriali

Previdenza Integrativa

[Accordo 13 dicembre 2024](#)

Modificata la contribuzione al Fondo Previmoda con decorrenza aprile 2025.

Per Approfondire

[OCCHIALI - Aziende industriali](#) - Guida al ccnl

PENNE SPAZZOLE E PENNELLI - Aziende industriali

Fondo Previmoda

[Accordo 13 dicembre 2024](#)

Modificata la contribuzione per l'assicurazione nel caso premorienza o invalidità permanente, con decorrenza aprile 2025.

Per Approfondire

[PENNE SPAZZOLE E PENNELLI - Aziende industriali - Guida al ccnl](#)

TRASPORTO AEREO - Attività aeroportuali

Rinnovo del c.c.n.l.

[Accordo 4 giugno 2025](#)

Rinnovata la Parte specifica Gestioni aeroportuali

Per Approfondire

[TRASPORTO AEREO – Attività aeroportuali - Guida al ccnl](#)

One Risponde

Paghe e contributi

[Sgravio contributivo: discontinuità tra prima e seconda assunzione](#)

di Francesco Ernandes - Consulente aziendale e del lavoro

Al 06/2024 è stata assunta a tempo determinato una donna con sgravi contributivi L. n. 92/2012 al 50%. Il contratto è in scadenza il 03/06/2025. Qualora l'azienda prorogasse con causale il contratto fino a settembre 2025, poi cessasse il rapporto e a dicembre 2025 venisse assunta a tempo indeterminato, avrebbe diritto agli altri 6 mesi di sgravio arrivando ai complessivi 18 mesi?

Risposta

L'incentivo previsto dall'art. 4, commi 8-11, della Legge n. 92/2012 consente una riduzione contributiva del 50% per un periodo massimo di 12 mesi in caso di assunzione con contratto a tempo determinato. Qualora il contratto venga trasformato a tempo indeterminato, è possibile fruire di un'ulteriore riduzione contributiva del 50% per ulteriori 6 mesi.

Nel caso specifico sottoposto, è necessario ai fini del riconoscimento dell'incentivo che la trasformazione a tempo indeterminato debba intervenire entro la scadenza dei 12 mesi di incentivo. L'eventuale proroga fino a settembre 2025 a tempo determinato non dà diritto al beneficio. La legge prevede che l'incentivo possa spettare anche nella ipotesi di discontinuità, tra prima e seconda assunzione, ma risulta necessario che il lavoratore abbia mantenuto una anzianità di disoccupazione superiore ai 12 mesi ed infatti alla cessazione del primo rapporto a termine il lavoratore ha iniziato a maturare da zero un nuovo stato di disoccupazione, e quindi - al momento della seconda assunzione a tempo determinato - non ha ancora maturato più di dodici mesi nel nuovo stato di disoccupazione.

[Consulta l'archivio di One Risponde Professional](#)

Agenda

CALENDARIO						
L	M	M	G	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31	1	2	3	4

Scadenze dal 10/06/2025 al 23/06/2025

Di seguito il calendario delle scadenze normative e contrattuali, riguardanti la materia lavoro e paghe, per le prossime due settimane. Prendi visione su One Lavoro degli adempimenti imminenti utilizzando il link sottostante.

[Consulta il Calendario completo →](#)

Webinar di One LAVORO

La formazione live gratuita sui contenuti e sulle funzionalità della soluzione. I nostri esperti sono a tua disposizione per illustrarti tutti i segreti di One LAVORO e guidarti nell'utilizzo.

I webinar hanno durata di circa 60 minuti. Per partecipare scegli il giorno che preferisci e registrati, riceverai un link per accedere alla diretta.

[Scegli la data e iscriviti al Webinar →](#)

[Note Legali](#) | [Privacy](#) | [Contatti](#)

Seguici su



Se non vuoi più ricevere questa newsletter [clicca qui](#).

Copyright Wolters Kluwer Italia - P.I. 10209790152

 Wolters Kluwer

When you have to be right