Mattia Parisi
Lavoro · diritto · persone

POLITICHE ATTIVE

Assunzioni agevolate e SIISL: cosa sta cambiando (e cosa cambierà)

Dalla pubblicazione della vacancy alla richiesta dell’agevolazione.

12 apr 2026 · 2 MIN DI LETTURA

Il SIISL sta assumendo un ruolo sempre più rilevante nell’incontro tra domanda e offerta di lavoro. Il cambiamento non riguarda soltanto chi cerca occupazione: interessa le imprese e i professionisti che le assistono, soprattutto quando l’assunzione è collegata a un beneficio contributivo.

Dal 1° aprile 2026 è iniziata una fase sperimentale che consente ai datori di lavoro e ai loro intermediari di pubblicare sul Sistema Informativo per l’Inclusione Sociale e Lavorativa le vacancy relative alle assunzioni per le quali intendono utilizzare agevolazioni. Il punto da chiarire subito è uno: **in questa fase la pubblicazione è volontaria**.

Cosa si può fare oggi

L’offerta può essere inserita sul SIISL come canale alternativo per rendere più trasparente e tracciabile la ricerca. Le informazioni devono essere coerenti, sotto il profilo soggettivo e oggettivo, con quanto risulta dalla comunicazione obbligatoria: soggetti coinvolti, posizione proposta e caratteristiche del rapporto non possono raccontare storie diverse.

La pubblicazione è ammessa anche dopo l’assunzione. In quel caso il sistema archivia la vacancy e non la propone alle persone in cerca di occupazione. È una possibilità tecnica prevista dalla fase sperimentale, ma non sostituisce il valore di una programmazione svolta prima della scelta del candidato.

Il collegamento con UNIEMENS

Per i lavoratori assunti dopo il 1° aprile 2026 con benefici contributivi, il datore può indicare nel flusso UNIEMENS l'identificativo della vacancy, valorizzando l'apposito campo nella sezione dedicata alle informazioni aggiuntive sulle causali contributive.

Anche questo passaggio, oggi, è facoltativo. Diventerà obbligatorio soltanto dopo l'adozione del decreto ministeriale che dovrà definire tempi e modalità del sistema a regime, compreso il collegamento univoco e preventivo tra vacancy e comunicazione obbligatoria. Anticipare un obbligo che non esiste sarebbe sbagliato; ignorare la direzione del cambiamento lo sarebbe altrettanto.

Cosa non fa il SIISL

La pubblicazione della vacancy non determina automaticamente il diritto all'incentivo e non sostituisce la domanda o gli adempimenti previsti dalla singola misura. Requisiti del lavoratore, condizioni del datore, incremento occupazionale, regolarità contributiva e compatibilità con altri benefici restano verifiche autonome.

Il sistema aggiunge tracciabilità. Non elimina la responsabilità di controllare che l'assunzione possieda davvero tutti i presupposti richiesti. Per questo la vacancy non dovrebbe essere trattata come un dato da inserire alla fine, ma come il primo elemento di un fascicolo coerente.

Prepararsi senza confondere presente e futuro

Per le aziende significa iniziare a strutturare meglio le richieste di personale: profilo, mansioni, sede, contratto, orario e agevolazione ipotizzata devono essere definiti prima dell'assunzione e mantenuti coerenti nei diversi flussi.

Per i consulenti del lavoro significa accompagnare l'impresa nella fase di programmazione, non limitarsi a controllare l'incentivo quando il rapporto è già iniziato. Oggi il SIISL offre una facoltà. Domani potrà diventare parte necessaria del processo. La differenza la farà la qualità con cui ci si prepara.

DOMANDE FREQUENTI

La pubblicazione della vacancy sul SIISL è già obbligatoria?

No. Nella fase sperimentale descritta nell'articolo la pubblicazione è volontaria. L'evoluzione del sistema va però seguita perché il collegamento tra vacancy, assunzione e agevolazione è destinato a diventare sempre più rilevante.

Perché il SIISL riguarda anche le imprese?

Perché consente di collegare la ricerca del candidato alla programmazione dell’assunzione e alla verifica delle agevolazioni. L’impresa deve quindi organizzare le informazioni prima di instaurare il rapporto.

L’incentivo può essere verificato soltanto dopo l’assunzione?

No. Requisiti del lavoratore, condizioni del datore, compatibilità del contratto e disponibilità delle risorse devono essere controllati in anticipo. Una verifica tardiva aumenta il rischio di perdere il beneficio.

RIFERIMENTI UFFICIALI

Messaggio INPS n. 1153 del 31 marzo 2026 — SIISL ↗

Trasparenza e benefici contributivi: fase sperimentale SIISL — INPS ↗

Contenuto informativo e divulgativo. Non costituisce consulenza professionale.
Versione PDF dell’articolo pubblicato su mattiaparisi.it.