Le Circolari della Fondazione Studi

Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine

CIRCOLARE NUMERO 4 DEL **18/11/2026**

SIISL: dalla genesi alla guida operativa

Sommario

1. Il SIISL: origine ed evoluzione 3

1.1 La finalità del SIISL 3

1.2 Dalla Borsa continua nazionale del lavoro al SIISL 3

2. Il quadro comunitario 5

2.1 La libera circolazione dei lavoratori 5

2.2 Le esperienze di Germania, Francia e Spagna 5

2.3 La specificità del modello italiano 7

3. Agenzie per il Lavoro e Fondazione Consulenti per il Lavoro 8

3.1 Le tre differenze tra i modelli 8

3.2 Il rilascio della delega: presupposti e procedura 10

3.3 I due modelli a confronto 11

4. Incentivi contributivi e obbligo di pubblicazione sul SIISL 11

4.1 L'obbligo di pubblicazione e le CO tramite SIISL 11

4.2 La fase sperimentale e il decreto attuativo 12

4.3 Il regime dal 1° dicembre 2026 13

4.4 Quali agevolazioni rientrano nell'obbligo 14

Tabella 1 – Agevolazioni all'assunzione e obbligo di pubblicazione sul SIISL 15

5. Collegamento tra la posizione lavorativa, la Comunicazione Obbligatoria e il flusso UniEmens 16

5.1 La verifica di coerenza e l'ID vacancy 16

5.2 Omessa o tardiva pubblicazione 17

FAQ 18

FAQ 1 – Chi può pubblicare le vacancy per conto di un'azienda 18

FAQ 2 – Come pubblica le vacancy il Consulente del Lavoro per conto dei clienti 18

FAQ 3 – Un'unica vacancy per più lavoratori e assunzioni numerose 19

FAQ 4 – Il Collegamento dell'ID vacancy in UniEmens 19

FAQ 5 – Invio delle CO tramite SIISL: deleghe, canale 21

FAQ 6 – Funzionalità SIISL segnalate: invio massivo, storico CO 21

Per le assunzioni dal 1° dicembre 2026, la pubblicazione della posizione sul Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL) diventa condizione per fruire dei benefici contributivi. Si chiude così la fase sperimentale avviata il 1° aprile 2026, in cui l'adempimento era facoltativo, ed entra a regime la disciplina introdotta dall'art. 14 del D.L. n. 159/2025, convertito nella L. n. 198/2025, attuata dal D.M. n. 134/2026 e chiarita dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dall'INPS.

La novità va oltre il singolo adempimento. Il SIISL, nato come raccordo tra misure di inclusione e percorsi di inserimento lavorativo, oggi aperto a cittadini e imprese, si inserisce in un percorso che parte dalla Borsa continua nazionale del lavoro della Legge Biagi, passa per il Sistema informativo unitario e trova nuovo impulso nel PNRR.

Ai fini di una piena comprensione della novità e delle relative modalità operative, è altresì opportuno analizzare le differenze tra la Fondazione Consulenti per il Lavoro e le Agenzie per il Lavoro tradizionali.

Sul piano applicativo si pongono poi alcune questioni relative a quali agevolazioni rientrino nell'obbligo e se vi siano comprese le trasformazioni, come si colleghino posizione pubblicata, comunicazione obbligatoria e UniEmens tramite l'ID vacancy e che cosa accada se la pubblicazione è omessa o tardiva. A questi temi sono dedicate le pagine che seguono, completate da una tabella delle agevolazioni con i codici UniEmens e da specifiche FAQ operative.

1. Il SIISL: origine ed evoluzione

1.1 La finalità del SIISL

Il Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL) nasce dall'esigenza di superare una delle criticità strutturali che caratterizzano il mercato del lavoro italiano, rappresentata dalla frammentazione dei canali attraverso i quali si realizza l'incontro tra persone in cerca di occupazione e imprese alla ricerca di competenze. La dispersione delle informazioni tra servizi territoriali, molteplici operatori e circuiti informali determina infatti asimmetrie informative che possono ostacolare tanto l'accesso dei lavoratori alle opportunità occupazionali, quanto la capacità delle imprese di individuare tempestivamente i profili professionali necessari.

In tale contesto il legislatore ha scelto di intervenire non attraverso l'introduzione di un'ulteriore misura di sostegno, bensì mediante la realizzazione di un'infrastruttura pubblica digitale, unitaria e interoperabile. Il SIISL è stato inizialmente concepito come strumento di raccordo tra la presa in carico dei beneficiari di specifiche prestazioni e i relativi percorsi di attivazione e inserimento lavorativo, per poi assumere progressivamente una funzione più ampia nell'ambito dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

L'estensione della piattaforma alla generalità dei cittadini e delle imprese rappresenta l'esito di questa evoluzione e risponde all'esigenza di ampliare la circolazione delle informazioni sul mercato del lavoro, accrescere la conoscibilità delle opportunità occupazionali e favorire un più efficace raccordo tra competenze disponibili e fabbisogni professionali espressi dal sistema produttivo. Il SIISL tende così ad assumere una funzione che supera l'originario collegamento con le singole misure di inclusione e si inserisce più complessivamente nell'architettura nazionale delle politiche attive e dei servizi per l'occupazione.

1.2 Dalla Borsa continua nazionale del lavoro al SIISL

Questa evoluzione non costituisce un momento isolato rispetto al precedente sviluppo delle politiche del lavoro, ma si inserisce in un percorso normativo più risalente, diretto alla costruzione di un sistema nazionale capace di favorire la circolazione delle informazioni e l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Un primo significativo antecedente può essere individuato nella riforma avviata con la Legge 14 febbraio 2003, n. 30 e attuata dal D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276. L'articolo 15 del decreto istituì la Borsa

continua nazionale del lavoro, configurandola come un sistema aperto e trasparente di incontro tra domanda e offerta, fondato su una rete di nodi regionali e alimentato dalle informazioni provenienti dagli operatori pubblici e privati, nonché direttamente dai lavoratori e dalle imprese. L'impostazione fu successivamente sviluppata dal D.lgs. 14 settembre 2015, n. 150, che, nell'ambito del riordino delle politiche attive, istituì il Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro. La nuova architettura delineata dal D.lgs. n. 150 del 2015 ha rafforzato il principio dell'integrazione tra il livello nazionale e i sistemi informativi regionali, riconducendo all'interno di un sistema unitario i dati relativi ai percettori di ammortizzatori sociali, alle comunicazioni obbligatorie, ai servizi per il lavoro, alle politiche attive e alla formazione professionale.

In questo percorso di progressiva integrazione si è successivamente inserito il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), elaborato nell'ambito del programma europeo Next Generation EU, istituito dal regolamento (UE) n. 2020/2094. Il successivo regolamento (UE) n. 2021/241, istitutivo del Dispositivo per la ripresa e la resilienza (Recovery and Resilience Facility), ha definito il quadro normativo per il finanziamento delle riforme e degli investimenti degli Stati membri, subordinando l'accesso alle relative risorse alla predisposizione e all'approvazione di specifici piani nazionali.

In tale contesto la Missione 5 del PNRR, dedicata all'inclusione e alla coesione – e in particolare la Componente 1, relativa alle politiche per il lavoro – hanno impresso un ulteriore impulso al processo di modernizzazione dei servizi per l'impiego e di riforma delle politiche attive. Gli interventi previsti, tra i quali assume particolare rilievo il Programma GOL, perseguono l'obiettivo di rafforzare l'occupabilità dei lavoratori, favorire le transizioni occupazionali e migliorare l'integrazione tra orientamento, formazione e inserimento lavorativo, valorizzando al contempo la digitalizzazione e l'interoperabilità dei sistemi informativi.

È in questa più ampia evoluzione normativa e istituzionale che si colloca il SIISL. La piattaforma, pur essendo stata istituita con una propria e autonoma fonte normativa, si inserisce nel processo di rafforzamento delle politiche attive promosso anche attraverso il PNRR, contribuendo alla realizzazione di un'infrastruttura digitale nazionale capace di raccordare i servizi per l'impiego, i percorsi di formazione e le opportunità occupazionali. La progressiva integrazione con i sistemi informativi regionali e con gli strumenti di attuazione delle politiche attive, incluso il Programma GOL, consente infatti di valorizzare la circolazione delle informazioni e di rafforzare il monitoraggio dei percorsi di attivazione e inserimento lavorativo.

Il rapporto tra SIISL e PNRR deve pertanto essere ricondotto alla convergenza funzionale tra gli obiettivi di riforma del sistema delle politiche del lavoro perseguiti dal Piano e lo sviluppo di strumenti digitali destinati a favorire una gestione maggiormente integrata dei servizi per l'occupazione.

Tale processo si inserisce, a sua volta, in un più ampio quadro europeo nel quale la libera circolazione dei lavoratori, la cooperazione tra i servizi per l'impiego e la trasparenza del mercato del lavoro rappresentano principi e obiettivi consolidati, rispetto ai quali le infrastrutture digitali nazionali assumono un ruolo progressivamente più rilevante.

2. Il quadro comunitario

2.1 La libera circolazione dei lavoratori

Il fondamento normativo è rappresentato dalla libera circolazione dei lavoratori sancita dall'articolo 45 TFUE e attuata, tra l'altro, dal regolamento (UE) n. 492/2011. Su questa base si è sviluppata la cooperazione tra i servizi per l'impiego degli Stati membri, successivamente rafforzata dal regolamento (UE) n. 2016/589 del 13 aprile 2016, che ha ridefinito il funzionamento della rete EURES. La disciplina comunitaria ha rafforzato i meccanismi di condivisione delle offerte di lavoro, delle candidature e dei curricula disponibili attraverso i sistemi nazionali, perseguendo una maggiore trasparenza del mercato del lavoro europeo e un più efficace incrocio tra competenze e posizioni disponibili. All'interno di tale cornice, gli Stati membri conservano un significativo margine nella definizione degli strumenti attraverso i quali perseguire tali finalità e nel raccordo tra servizi per l'impiego, politiche attive e misure di sostegno all'occupazione. La disciplina nazionale può, pertanto, individuare modalità differenti di attuazione di tali obiettivi, tenendo conto delle caratteristiche del proprio mercato del lavoro e delle finalità perseguite dalle singole politiche occupazionali. In tale prospettiva si colloca la scelta del legislatore italiano di valorizzare la pubblicazione delle opportunità di lavoro anche nell'ambito di specifiche misure di sostegno all'occupazione, con l'obiettivo di ampliare la visibilità delle posizioni disponibili e di rafforzare la capacità di monitorare gli effetti degli interventi pubblici sulle successive dinamiche occupazionali.

2.2 Le esperienze di Germania, Francia e Spagna

La comparazione con alcuni dei principali ordinamenti continentali consente, peraltro, di comprendere meglio la direzione di questo processo. Germania, Francia e Spagna

dispongono, secondo modelli organizzativi differenti, di infrastrutture pubbliche attraverso le quali vengono raccolte e diffuse opportunità di lavoro e vengono offerti servizi di intermediazione e accompagnamento alle imprese. L'elemento comune è rappresentato dalla crescente centralità attribuita alla disponibilità e alla circolazione delle informazioni sul mercato del lavoro, mentre differiscono le modalità attraverso le quali tali infrastrutture vengono integrate con gli strumenti nazionali di politica occupazionale. In Germania, la Bundesagentur für Arbeit gestisce una banca dati pubblica nazionale delle offerte di lavoro e mette a disposizione delle imprese servizi per la ricerca e la selezione del personale. La piattaforma consente ai datori di lavoro di pubblicare le posizioni disponibili e di accedere ai profili dei candidati, affiancandosi all'attività dell'Arbeitgeber-Service. Nell'ambito delle misure di sostegno all'occupazione, l'Eingliederungszuschuss è finalizzato a favorire l'inserimento di lavoratori che presentano maggiori difficoltà occupazionali. La relativa domanda deve essere presentata prima dell'inizio dell'attività lavorativa, realizzando così un raccordo temporale tra l'intervento del servizio pubblico, l'assunzione e l'attivazione della misura di sostegno. Anche l'ordinamento francese attribuisce un ruolo centrale all'infrastruttura pubblica nell'incontro tra domanda e offerta. France Travail raccoglie le offerte di lavoro e svolge attività di accompagnamento delle imprese e dei candidati nei processi di reclutamento. Il collegamento tra pubblicazione della posizione e intervento pubblico assume particolare rilievo nell'ambito di specifiche misure. È il caso della Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle, per la quale l'articolo L. 6326-1 del Code du travail fa riferimento a un impiego corrispondente a un'offerta depositata dall'impresa presso France Travail. Il deposito preventivo dell'offerta diviene così parte del percorso attraverso il quale vengono individuati i fabbisogni professionali e costruito il percorso formativo necessario a favorire il successivo inserimento lavorativo. La medesima tendenza verso una maggiore integrazione delle informazioni caratterizza l'esperienza spagnola. Il Portal Único de Empleo Empléate costituisce un punto di incontro pubblico e gratuito tra persone in cerca di occupazione e imprese e raccoglie le offerte provenienti dal Sistema Nacional de Empleo, dai servizi delle Comunità autonome e, attraverso appositi meccanismi di integrazione, anche da operatori privati. In questa stessa logica si colloca l'articolo 59 della Ley 3/2023 de Empleo, che prevede per le imprese e gli altri datori di lavoro utenti dei servizi per l'impiego la comunicazione delle posizioni vacanti secondo le modalità definite dalla disciplina attuativa. La disponibilità delle informazioni sulle vacancy viene quindi inserita nel più ampio rapporto di collaborazione tra datori di lavoro e sistema pubblico dei servizi per l'occupazione.

Le esperienze considerate evidenziano, dunque, una tendenza comune verso il rafforzamento delle infrastrutture pubbliche destinate a rendere maggiormente visibili le opportunità occupazionali e a migliorare il raccordo tra servizi per l'impiego, imprese e lavoratori. Le differenze riguardano soprattutto le modalità con cui ciascun ordinamento integra tali infrastrutture con le proprie politiche attive e con gli interventi a sostegno dell'occupazione.

2.3 La specificità del modello italiano

In tale quadro si colloca la soluzione italiana introdotta dall'articolo 14 del D.L. 31 ottobre 2025, n. 159, convertito con modificazioni dalla Legge 29 dicembre 2025, n. 198, rubricato «Disposizioni per favorire l'occupazione e la sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso il Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa». La disposizione realizza un raccordo particolarmente strutturato tra pubblicazione delle posizioni lavorative e fruizione di determinati benefici contributivi. Le successive disposizioni attuative hanno ulteriormente integrato tale meccanismo con le comunicazioni obbligatorie e con i flussi UniEmens. Il D.M. n. 134 del 5 ottobre 2026 ha definito il funzionamento del sistema, prevedendo che, al termine della fase sperimentale, per le assunzioni effettuate a decorrere dal 1° dicembre 2026 la pubblicazione della posizione sia preventiva o contestuale all'assunzione e che il relativo identificativo sia riportato nel flusso UniEmens.

La specificità del modello italiano può pertanto essere individuata nella scelta di utilizzare la medesima infrastruttura digitale come punto di raccordo tra funzioni tra loro complementari. La pubblicazione delle posizioni viene collegata agli strumenti di incentivazione, ai flussi informativi relativi all'instaurazione del rapporto di lavoro, al matching tra candidati e imprese e al monitoraggio delle assunzioni agevolate. Il SIISL assume, dunque, una funzione che non si esaurisce nell'intermediazione tra domanda e offerta, ma contribuisce alla costruzione di un sistema informativo nel quale politiche attive, incentivi all'occupazione e strumenti di monitoraggio possono operare secondo una logica maggiormente integrata. Una delle innovazioni di maggiore rilievo introdotte dal SIISL riguarda l'individuazione automatizzata degli incentivi contributivi potenzialmente applicabili all'assunzione di uno specifico lavoratore, sulla base delle sue caratteristiche soggettive, del profilo aziendale e delle condizioni del rapporto di lavoro. La novità assume particolare importanza se si considera che generalmente l'individuazione delle agevolazioni richiede una ricognizione autonoma e puntuale delle singole disposizioni incentivanti, con conseguenti margini di incertezza interpretativa e operativa e il rischio di non intercettare tutte le opportunità disponibili. Il SIISL introduce,

invece, un meccanismo di individuazione e proposta automatizzata dei benefici potenzialmente applicabili contribuendo a rendere più trasparente e affidabile il processo di valutazione.

3. Agenzie per il Lavoro e Fondazione Consulenti per il Lavoro

La Fondazione Consulenti per il Lavoro, Agenzia per il Lavoro abilitata a operare sul SIISL, presenta rispetto alle altre Agenzie una configurazione del tutto peculiare. Essa opera, infatti, esclusivamente attraverso i Consulenti del Lavoro (cfr. l'art. 6, comma 2, D.lgs. n. 276/2003), i quali possono richiedere la delega per agire in nome e per conto della Fondazione e assumere, in tal modo, la veste di punti operativi dell'Agenzia. Proprio tale caratteristica rende opportuno soffermarsi sugli elementi che distinguono la Fondazione dalle altre Agenzie per il Lavoro tradizionali. Le differenze tra i due modelli attengono principalmente a tre profili, tra loro strettamente connessi, rappresentati dall'assetto strutturale, dalle sezioni dell'Albo informatico per le quali è rilasciata l'autorizzazione ministeriale e dall'approccio al mercato, che nel caso della Fondazione è reso possibile dal meccanismo della delega.

3.1 Le tre differenze tra i modelli

Sotto il primo profilo, le Agenzie per il Lavoro tradizionali si fondano su una struttura di natura commerciale, autorizzata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, e operano sul territorio attraverso filiali dirette, nelle quali il personale dipendente, come recruiter e account manager, agisce secondo logiche coerenti con tale natura. La Fondazione Consulenti per il Lavoro costituisce, invece, l'Agenzia per il Lavoro istituzionale costituita dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro e si caratterizza per un'organizzazione a rete, poiché la sua operatività si svolge esclusivamente per il tramite degli studi professionali dei singoli Consulenti del Lavoro, che fungono da veri e propri nodi locali dell'Agenzia. Ne risulta un modello nel quale la presenza sul territorio non è affidata a filiali proprie, bensì agli studi professionali, che dell'Agenzia costituiscono l'articolazione operativa.

Sotto il secondo profilo, la differenza investe le funzioni esercitate e, di riflesso, le sezioni dell'Albo informatico alle quali le Agenzie tradizionali e la Fondazione risultano iscritte. L'attività caratteristica delle Agenzie per il Lavoro tradizionali è storicamente rappresentata dalla somministrazione di lavoro, nella quale il lavoratore è assunto dall'Agenzia e inviato in missione presso l'impresa utilizzatrice. Le Agenzie diverse da

quelle per le quali sono previsti particolari regimi di autorizzazione sono, a tal fine, iscritte alla Sezione I dell'Albo informatico, che richiede l'immobilizzazione di ingenti capitali e la prestazione di garanzie fideiussorie. La Fondazione Consulenti per il Lavoro, al contrario, non svolge attività di somministrazione ed è autorizzata e iscritta alle Sezioni III, IV e V dell'Albo, relative, rispettivamente, all'intermediazione, alla ricerca e selezione del personale e alla ricollocazione. La sua azione si concentra sull'attivazione e sul tutoraggio dei tirocini extracurriculari, nonché sull'accesso ai fondi delle politiche attive regionali e nazionali, quali, ad esempio, il Programma GOL e l'Assegno di ricollocazione.

Il terzo profilo, relativo all'approccio al mercato, trova il proprio fondamento nella delega, che rappresenta al tempo stesso il tratto distintivo e il motore operativo del modello. Il Consulente del Lavoro non ha, infatti, necessità di costituire una propria Agenzia, accollandosi i gravosi requisiti patrimoniali e burocratici previsti dalla legge, potendo invece richiedere alla Fondazione il rilascio di una delega ufficiale. Per effetto della delega, lo studio del professionista diviene, sul piano formale e giuridico, una sede operativa dell'Agenzia e il Consulente agisce in nome e per conto della Fondazione, avvalendosi delle autorizzazioni ministeriali, delle piattaforme informatiche e delle coperture di quest'ultima per erogare servizi in materia di risorse umane conformi alla disciplina di settore e pienamente tracciabili. La delega non si risolve, pertanto, in una mera modalità di accesso ai servizi della Fondazione, ma costituisce lo strumento attraverso il quale lo studio professionale viene inserito nella struttura organizzativa, sicché l'attività del professionista delegato non trova fondamento in un autonomo titolo autorizzatorio, bensì si colloca nell'ambito delle autorizzazioni di cui la Fondazione è titolare.

Le ricadute operative della delega interessano tanto il professionista quanto l'impresa cliente. Per il Consulente delegato, essa consente anzitutto di internalizzare servizi di rilievo strategico quali la ricerca del personale, l'attivazione dei tirocini e l'attività di matching. Assume, infine, particolare rilievo la possibilità di presidiare internamente l'intero ciclo di vita del lavoratore, dalla selezione iniziale all'elaborazione del cedolino mensile, sino alla gestione di eventuali situazioni di crisi, assicurando in tal modo un controllo pieno su ciascuna fase del percorso.

Sul versante dell'impresa cliente, la delega consente di fare riferimento a un unico interlocutore fiduciario, individuato nel professionista che già ne conosce in profondità i costi aziendali e i fabbisogni organizzativi, così da garantire un inserimento del lavoratore di tipo «sartoriale» e non massificato.

3.2 Il rilascio della delega: presupposti e procedura

Quanto al procedimento di rilascio della delega, il Consulente del Lavoro presenta domanda in via telematica sul portale della Fondazione, indicando la modalità operativa prescelta e i servizi da attivare. In particolare, andrà indicato se trattasi di sede senza sportello (es. solo per il SIISL) ovvero di sede con sportello. Costituiscono presupposti per l'accesso la regolare iscrizione all'Ordine e lo svolgimento della professione in modo abituale e prevalente, il rispetto degli obblighi di formazione continua e la titolarità di una polizza di responsabilità civile con copertura specifica. Il professionista è inoltre tenuto a dichiarare il possesso dei requisiti dei locali, ad accettare il regolamento e le condizioni economiche, a sottoscrivere digitalmente la domanda e a versare la quota di iscrizione, ove dovuta. All'esito dell'istruttoria, la Fondazione comunica il rilascio della delega e i servizi abilitati. La delega ha carattere personale ed è soggetta a rinnovo annuale.

Ai fini della verifica dei requisiti che lo studio professionale deve possedere per risultare adeguato alla normativa prevista per le Agenzie per il Lavoro, occorre fare riferimento al D.M. 10 aprile 2018, che distingue l'ipotesi in cui la sede intenda svolgere attività di accoglienza aperte al pubblico da quella in cui si limiti a fornire servizi esclusivamente da remoto, mediante strumenti telematici. La scelta tra le due articolazioni non riveste carattere meramente organizzativo, poiché da essa discendono differenze significative sotto il profilo del rapporto con gli utenti, delle attività esercitabili, dei requisiti dei locali e dei limiti operativi.

Nella sede con sportello l'accoglienza degli utenti e l'erogazione dei servizi possono avvenire anche in presenza e le attività esercitabili coincidono con i servizi autorizzati dalla Fondazione, nel rispetto degli eventuali accreditamenti, nazionali o regionali, e delle convenzioni. Sul piano dei locali, sono richiesti specifici requisiti di accessibilità e visitabilità, l'apertura al pubblico per almeno venti ore settimanali e l'esposizione dell'orario. La delega non comporta, peraltro, un'automatica legittimazione allo svolgimento di ogni servizio, coerentemente con la circostanza che la Fondazione, all'esito dell'istruttoria, comunica i servizi abilitati.

Nella **sede senza sportello**, invece, i servizi delegati sono erogati **esclusivamente a distanza**, senza ricevimento degli utenti nei locali. Le attività esercitabili comprendono la pubblicazione delle **vacancy sul SIISL**, nonché l'attivazione e la gestione amministrativa telematica dei tirocini, ove la disciplina del servizio lo consenta. Non trovano applicazione l'obbligo delle venti ore settimanali né i requisiti specifici propri dello sportello, fermi restando gli obblighi generali di idoneità, igiene e sicurezza.

3.3 I due modelli a confronto

Il quadro delineato consente di cogliere come la distinzione tra Agenzie per il Lavoro tradizionali e Fondazione Consulenti per il Lavoro non si esaurisca nella diversa tipologia delle attività autorizzate, ma rifletta due modelli organizzativi profondamente differenti. Le prime operano sul mercato attraverso una propria struttura commerciale e proprie filiali dirette. La seconda si avvale, invece, degli studi professionali dei Consulenti del Lavoro, i quali – in forza della delega e nell'ambito delle autorizzazioni ministeriali della Fondazione – possono svolgere attività che diversamente richiederebbero la costituzione di un'autonoma Agenzia, integrandole con la gestione degli adempimenti lavoristici che caratterizza la loro professione.

4. Incentivi contributivi e obbligo di pubblicazione sul SIISL

4.1 L'obbligo di pubblicazione e le CO tramite SIISL

Con l'articolo 14 del D.L. 31 ottobre 2025, n. 159, convertito con modificazioni dalla Legge 29 dicembre 2025, n. 198, il legislatore ha previsto, a decorrere dal 1° aprile 2026, che i datori di lavoro privati che richiedono benefici contributivi, comunque denominati e finanziati con risorse pubbliche, per l'assunzione di personale alle proprie dipendenze pubblichino sul SIISL la disponibilità della relativa posizione lavorativa. La finalità è quella di favorire la trasparenza del mercato del lavoro e le pari opportunità tra i lavoratori, rafforzare la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e consentire il monitoraggio degli effetti dell'intervento pubblico. Ai fini del riconoscimento dei benefici, resta fermo l'obbligo datoriale di garantire il rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro oltre alla regolarità contributiva e al rispetto delle leggi e dei contratti collettivi come previsto da art 1, comma 1175, Legge n. 296/2006 e dall'art. 31 D.lgs. n. 150/2015.

La medesima disposizione ha inoltre previsto che, a decorrere dalla stessa data, le comunicazioni obbligatorie di cui all'articolo 9-bis del D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 novembre 1996, n. 608, possano essere effettuate, anche tramite il SIISL, direttamente dai datori di lavoro ovvero dai soggetti abilitati e autorizzati ai sensi della Legge 11 gennaio 1979, n. 12. Si rafforza così il ruolo della piattaforma quale punto di raccordo tra pubblicazione della posizione, instaurazione del rapporto di lavoro e successiva gestione del beneficio contributivo.

4.2 La fase sperimentale e il decreto attuativo

Il comma 5 dell'articolo 14 del D.L. n. 159/2025 prevede che le modalità attuative delle disposizioni di cui ai commi da 1 a 4 siano individuate con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, sentite le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative e la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, da adottarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto. Pertanto, in attesa dell'emanazione del decreto attuativo, la disposizione è risultata inefficace e pertanto non obbligatoria. Tuttavia, nelle more dell'adozione del decreto, è stato introdotto un regime transitorio di carattere sperimentale, volto a favorire un approccio graduale all'utilizzo del SIISL da parte dei datori di lavoro e degli intermediari abilitati, al fine di consentirgli di acquisire un'adeguata conoscenza delle funzionalità della piattaforma e delle relative procedure operative, in vista della successiva entrata in vigore della nuova disciplina. Con la nota del 30 marzo 2026 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e con il messaggio INPS n. 1153 del 31 marzo 2026 è stata pertanto avviata, dal 1° aprile 2026, una fase sperimentale di carattere non obbligatorio, durante la quale la pubblicazione della posizione poteva avvenire anche successivamente all'assunzione e la richiesta dei benefici continuava a essere effettuata secondo le procedure ordinarie. Il quadro normativo è stato successivamente definito dal D.M. n. 134 del 5 ottobre 2026, annunciato con comunicato dell'8 ottobre e pubblicato il 29 ottobre 2026, – unitamente al relativo allegato tecnico – sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. In proposito, giova evidenziare che l'articolo 3 del D.M. n. 134 del 5 ottobre 2026 disciplina specificamente la pubblicazione sul SIISL delle posizioni di lavoro ai fini della richiesta dei benefici contributivi. Il comma 1 stabilisce, in via generale, che a decorrere dal 1° aprile 2026 il riconoscimento dei benefici contributivi in favore dei datori di lavoro privati è subordinato alla pubblicazione della disponibilità della posizione lavorativa sul SIISL, facendo salvi i benefici già richiesti, autorizzati o in corso di erogazione alla medesima data e riferiti ad assunzioni precedenti. Il successivo comma 2 prevede, tuttavia, una specifica disciplina sperimentale fino al 30 novembre 2026, consentendo la pubblicazione della posizione lavorativa anche successivamente all'assunzione. In tale ipotesi, la posizione viene automaticamente archiviata dal SIISL e non è resa visibile ai candidati iscritti al Sistema.

4.3 Il regime dal 1° dicembre 2026

La portata applicativa della disciplina sperimentale è stata espressamente chiarita dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con il comunicato dell'8 ottobre 2026, nel quale è stato precisato che, per le assunzioni effettuate durante il periodo compreso tra il 1° aprile e il 30 novembre 2026, la pubblicazione della posizione lavorativa sul SIISL conserva carattere facoltativo e la sua omissione non pregiudica il diritto alla fruizione delle agevolazioni contributive.

Tale orientamento è stato successivamente confermato dall'INPS con il messaggio n. 3661 del 10 novembre 2026, che ha ribadito la natura non obbligatoria della pubblicazione della vacancy durante la fase transitoria, precisando che la mancata pubblicazione non produce effetti sul riconoscimento e sulla fruizione dei benefici. Il medesimo messaggio ha inoltre chiarito che, per le assunzioni effettuate a decorrere dal 1° dicembre 2026, la fruizione dei benefici contributivi interessati dalla nuova disciplina è subordinata alla pubblicazione preventiva o contestuale della relativa posizione lavorativa sul SIISL. Per tali assunzioni, l'identificativo univoco attribuito dal Sistema alla posizione pubblicata (ID vacancy) deve essere riportato nel flusso UniEmens secondo le modalità operative illustrate dall'Istituto. Restano, in ogni caso, salvaguardati i benefici già richiesti, autorizzati o in corso di fruizione alla data del 1° dicembre 2026, purché riferiti ad assunzioni effettuate anteriormente alla medesima data. La previsione generale contenuta nell'articolo 3, comma 1, del D.M. n. 134 del 2026 deve pertanto essere interpretata in coordinamento con il regime sperimentale disciplinato dal successivo comma 2 e con i chiarimenti applicativi forniti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dall'INPS. Ne consegue che, fino al 30 novembre 2026, i datori di lavoro possono continuare ad accedere alle agevolazioni contributive secondo le procedure previste dalle rispettive discipline applicabili, indipendentemente dalla pubblicazione della posizione sul SIISL. Qualora tale pubblicazione venga effettuata successivamente all'instaurazione del rapporto, essa assolve prevalentemente una funzione di tracciabilità dell'assunzione e di monitoraggio dell'intervento pubblico. A decorrere dal 1° dicembre 2026, invece, la pubblicazione preventiva o contestuale assume rilevanza quale adempimento necessario per la fruizione dei benefici contributivi rientranti nell'ambito applicativo della nuova disciplina.

A tal proposito, l'INPS ha chiarito che in caso di pubblicazione successiva alla data di assunzione, la fruizione sarà possibile esclusivamente a decorrere dal mese di competenza in cui è avvenuta la pubblicazione della vacancy (cfr. il punto 3 del messaggio n. 3661/2026).

Con riferimento ai chiarimenti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dell'INPS, pur rimanendo atti amministrativi non vincolanti per i terzi estranei all'amministrazione tali atti esplicano effetti all'interno di essa (cfr. la Circ. Fondazione studi n. 12/2022).

4.4 Quali agevolazioni rientrano nell'obbligo

La concreta applicazione della nuova disciplina richiede, inoltre, di chiarire il riferimento legislativo ai «benefici contributivi, comunque denominati e finanziati con risorse pubbliche». L'individuazione dell'ambito oggettivo dell'obbligo consente di individuare, per ciascuna misura agevolativa, se ricorrano i presupposti che determinano l'obbligo di preventiva o contestuale pubblicazione della posizione sul SIISL.

Soccorre a tal fine la definizione prevista dal decreto, che considera «Benefici contributivi», gli sgravi contributivi, comunque denominati e finanziati con risorse pubbliche, europee e nazionali, che comportano riduzioni o esoneri della contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa vigente, ivi inclusi quelli rientranti nel campo di applicazione del D.Lgs. 27 novembre 2025, n. 184, recante il Codice degli incentivi (cfr. l'art. 1, comma 1, lett. b). Con riferimento all'ultimo provvedimento indicato, l'articolo 2 di tale decreto legislativo definisce «agevolazioni contributive» gli sgravi riconosciuti all'impresa o al lavoratore autonomo in collegamento con la costituzione e la gestione del rapporto di lavoro che, in deroga al regime contributivo ordinario, comportano un abbattimento di una aliquota più onerosa, calcolata secondo i normali parametri previsti dall'ordinamento. Va altresì considerato che l'articolo 14, comma 1, del D.L. n. 159/2025 collega espressamente l'obbligo alla richiesta di benefici contributivi per l'assunzione di personale. Pertanto, ai fini dell'applicazione della disposizione, assume rilievo non soltanto la natura dell'agevolazione, ma anche il suo collegamento con l'instaurazione del rapporto di lavoro. Le disposizioni in argomento, dunque, trovano applicazione alle assunzioni incentivate e non alle trasformazioni dei rapporti di lavoro, in quanto le trasformazioni, per loro natura, si riferiscono a rapporti di lavoro già in essere.

A tal fine si ritiene utile mettere in evidenza le agevolazioni per le quali, secondo quanto riportato nel messaggio INPS n. 3661/2026, occorre procedere alla pubblicazione della vacancy e quelle per le quali non è necessaria.

Tabella 1 – Agevolazioni all'assunzione e obbligo di pubblicazione sul SIISL

Agevolazione	Norma	Rilevante per SIISL?	Codice UniEmens
Bonus giovani Decreto Lavoro (01/01/2026 - 31/12/2026)	D.L. n. 62/2026, art. 2	**Sì**	**EG26 - EGZS**
Bonus donne Decreto Lavoro (01/01/2026 - 31/12/2026)	D.L. n. 62/2026, art. 1	**Sì**	**ED26 - EDZS**
Bonus ZES Decreto Lavoro (01/01/2026 - 31/12/2026)	D.L. n. 62/2026, art. 3	**Sì**	**EZE1**
Under 30 - Legge di Bilancio 2018	L. n. 205/2017, art. 1, cc. 100-108 e 113-114	**Sì**	**GECO – GALT**
Donne di qualsiasi età variamente svantaggiate e over 50 disoccupati di lunga durata	L. n. 92/2012, art. 4, cc. 8-11	**Sì**	**TC 55**
Donne vittime di violenza beneficiarie del reddito di libertà	L. n. 213/2023, cc. 191-193	**Sì**	**ERLI**
Percettori NASpI	L. n. 92/2012, art. 2, c. 10-bis	**Sì**	**ASPI**
Beneficiari ADI / SFL	D.L. n. 48/2023, artt. 10 e 12, c. 10	**Sì**	**ESFL – EADI**
Lavoratori in CIGS da almeno 3 mesi	D.L. n. 148/1993, art. 4, c. 3	**Sì**	**TC 86 - S4**
Lavoratori con disabilità	L. n. 68/1999, art. 13	**Si**	**DI79 – DI67 – DI45**
Lavoratori AdRCIGS	D.Lgs n. 148/2015 art. 24-bis	**Si**	**BADR**
Detenuti e internati	L. n. 193/2000, artt. 2-3	**Si**	**TC 79**
Sostituzione lavoratori in congedo/ maternità	D.Lgs. n. 151/2001, art. 4, cc. 3-4	**Si**	**TC 82 -68**

Agevolazione	Norma	Rilevante per SIISL?	Codice UniEmens
Incentivo assunzione donne prive di impiego madri di almeno tre figli	L. n. 199/2025, cc. 210-213	**Si**	**ELM3**
Stabilizzazione under 35 (TD → TI)	D.L. n. 62/2026, art. 4	**No**	
Esonero Mezzogiorno / Decontribuzione Sud	L. n. 207/2024, cc. 406-421	**No**	
Riduzione orario / part-time per genitori di almeno 3 figli	L. n. 199/2025, cc. 214-218	**No**	
Certificazione della parità di genere (esonero 1%)	L. n. 162/2021, art. 5; L. n. 234/2021, art. 1, c. 138	**No**	
Certificazione di conciliazione vita-lavoro	D.L. n. 62/2026, art. 6	**No**	
Apprendistato	D.Lgs. n. 81/2015	**No**	
Super deduzione del costo del personale	D.Lgs. n. 216/2023, art. 4	**No**	

5. Collegamento tra la posizione lavorativa, la Comunicazione Obbligatoria e il flusso UniEmens

5.1 La verifica di coerenza e l'ID vacancy

Come chiarito da INPS con il messaggio n. 3661 del 10 novembre 2026 la posizione lavorativa pubblicata sul SIISL deve risultare coerente con la relativa Comunicazione Obbligatoria, con particolare riferimento al datore di lavoro e al lavoratore assunto.

Per le assunzioni effettuate a decorrere dal 1° dicembre 2026, la verifica di tale coerenza richiede il collegamento tra:

- la posizione lavorativa pubblicata sul SIISL;
- la Comunicazione Obbligatoria relativa all'assunzione;
- il flusso UniEmens nel quale viene esposto il beneficio contributivo.

Il necessario raccordo è assicurato mediante l'indicazione, nel flusso UniEmens, dell'identificativo della posizione lavorativa (ID vacancy) attribuito dal SIISL, nel rispetto delle condizioni e dei requisiti indicati da INPS. Il medesimo identificativo può essere riferito a una pluralità di assunzioni, entro il limite numerico dei posti disponibili indicati nell'offerta di lavoro pubblicata sul SIISL, purché ciascuna assunzione risulti puntualmente associata alla corrispondente posizione lavorativa mediante la relativa Comunicazione Obbligatoria. In tale ipotesi, l'ID vacancy deve essere riportato nel flusso UniEmens con riferimento a ciascun lavoratore per il quale il datore di lavoro intenda fruire del beneficio contributivo.

Ai fini della pubblicazione delle posizioni lavorative e della loro associazione alle Comunicazioni Obbligatorie, anche attraverso modalità operative massive, i datori di lavoro e gli intermediari possono avvalersi delle specifiche funzionalità rese disponibili dal SIISL. La piattaforma consente, altresì, la consultazione dei benefici contributivi potenzialmente applicabili alle fattispecie di assunzione considerate.

5.2 Omessa o tardiva pubblicazione

Con riferimento alle assunzioni effettuate a decorrere dal 1° dicembre 2026, l'omessa pubblicazione della posizione lavorativa sul SIISL costituisce una circostanza ostativa alla fruizione dei benefici contributivi.

Merita, tuttavia, particolare attenzione la precisazione contenuta nel già citato messaggio INPS n. 3661 del 10 novembre 2026, secondo cui, qualora la pubblicazione della posizione lavorativa intervenga in un momento successivo alla data di instaurazione del rapporto di lavoro, la fruizione dell'agevolazione contributiva resta comunque consentita, sebbene esclusivamente a decorrere dal mese di competenza nel quale sia intervenuta la pubblicazione della relativa vacancy.

Si tratta di una previsione di particolare rilievo sul piano applicativo, la cui impostazione appare pienamente condivisibile, in quanto introduce un ragionevole contemperamento tra l'esigenza di assicurare il rispetto degli adempimenti prescritti e quella di evitare conseguenze sproporzionatamente penalizzanti per i datori di lavoro. In tale prospettiva, eventuali disallineamenti temporali nella presentazione delle domande e nell'osservanza dei parametri procedurali indicati non determinano la definitiva compromissione del diritto alla fruizione dell'agevolazione, ma ne circoscrivono gli effetti ai soli periodi di competenza successivi, o coincidenti, con il mese di pubblicazione della posizione lavorativa.

FAQ

FAQ 1 – Chi può pubblicare le vacancy per conto di un'azienda

Domanda: Chi può pubblicare le vacancy per conto di un'azienda? Il delegato su Servizi Lavoro può farlo? Come si distingue il delegato interno da quello esterno e possono coesistere?

Risposta: Il messaggio INPS n. 1153 del 31/03/2026 (par. 1.1) distingue i soggetti abilitati all'inserimento delle comunicazioni obbligatorie da quelli legittimati alla pubblicazione delle vacancy: per queste ultime indica i datori di lavoro e i loro delegati interni, le Agenzie per il Lavoro e gli altri soggetti abilitati ai sensi del D.Lgs. 276/2003.

Per le aziende pubblicano, quindi, il rappresentante legale e i delegati interni, cioè i dipendenti dell'azienda che il rappresentante legale qualifica come tali su Servizi Lavoro (Gestione deleghe > Lista delegati). Il delegato esterno ai sensi della Legge 12/1979 non può pubblicare né accedere alle funzioni di recruiting; può invece operare per l'azienda sulle Comunicazioni Obbligatorie. Un consulente o un collaboratore esterno non può essere qualificato interno.

Quando la gestione dell'offerta è affidata a un operatore esterno che svolge attività di intermediazione per conto dell'impresa, occorre lo specifico titolo autorizzatorio del D.Lgs. 276/2003: per i Consulenti del Lavoro si veda la FAQ 2.

FAQ 2 – Come pubblica le vacancy il Consulente del Lavoro per conto dei clienti

Domanda: Come può un Consulente del Lavoro pubblicare le vacancy per conto dei clienti? Serve il profilo «Fondazione Consulenti per il Lavoro» o basta la delega dell'azienda?

Risposta: Con il profilo «Consulente del lavoro» (Altri accessi) si inviano le CO, si simulano i benefici e si pubblicano solo offerte proprie dello studio: il datore di lavoro risulta lo studio e il suo codice fiscale non è modificabile. Per pubblicare per conto dei clienti è necessario essere delegati di Fondazione Lavoro e utilizzare, quindi, il profilo «Consulente del lavoro > Fondazione Consulenti per il Lavoro», che segue la stessa logica delle Agenzie per il Lavoro: l'offerta è pubblicata nell'ambito dell'operatività del soggetto abilitato. Con l'accesso «Azienda o altro delegato» il Consulente è un delegato esterno e in quanto tale non può pubblicare.

Il fondamento è che la legittimazione a effettuare le comunicazioni obbligatorie ai sensi della L. 12/1979 non coincide con quella a svolgere intermediazione per conto di terzi. L'art. 6, comma 2 del D.Lgs. 276/2003 prevede per i Consulenti del Lavoro uno specifico regime, che passa dalla struttura costituita nell'ambito del Consiglio Nazionale dell'Ordine. La Fondazione Consulenti per il Lavoro, in quanto Agenzia per il Lavoro autorizzata, consente ai Consulenti del Lavoro delegati di pubblicare le offerte sul SIISL per conto delle imprese.

FAQ 3 – Un'unica vacancy per più lavoratori e assunzioni numerose

Domanda: È possibile pubblicare un'unica vacancy per più lavoratori con le stesse mansioni (anche assunzioni stagionali numerose) e associarla a più assunzioni agevolate con lo stesso ID?

Risposta: Sì. Il messaggio INPS n. 3661 del 10 novembre 2026 (par. 3) precisa che il medesimo ID vacancy può essere utilizzato per più assunzioni, nei limiti del numero di posti disponibili indicato nella posizione pubblicata sul SIISL, a condizione che ciascuna assunzione sia associata alla posizione tramite la relativa Comunicazione Obbligatoria. In tal caso l'ID vacancy è esposto nel flusso UniEmens per ciascun lavoratore per il quale si fruisce del beneficio contributivo. Il SIISL consente di associare a una posizione di lavoro una o più CO, anche in modo massivo. Ciascuna vacancy deve essere coerente con la CO, il messaggio INPS n. 3661/2026 richiede coerenza con la CO "con particolare riferimento al datore di lavoro e al lavoratore assunto".

FAQ 4 – Il Collegamento dell'ID vacancy in UniEmens

Domanda: Quando è disponibile l'ID? Dove e come va indicato l'ID vacancy in UniEmens (elementi, sezione Incentivo, ELM3)?

Risposta: Premesso che la vacancy pubblicata sul SIISL deve risultare coerente con la relativa Comunicazione Obbligatoria, con particolare riferimento al datore di lavoro e al lavoratore assunto, per le assunzioni effettuate dal 1° dicembre 2026 la verifica di tale coerenza richiede il collegamento che riguarda tre elementi: la posizione pubblicata sul SIISL, la CO di assunzione e il flusso UniEmens in cui è esposto il beneficio, come precisato dal messaggio INPS n. 3661 del 10/11/2026. L'ID vacancy deve avere 18 cifre, corrispondere a una posizione effettivamente pubblicata, essere coerente con il datore di lavoro o il soggetto contribuente indicato in UniEmens ed essere associato, tramite le funzionalità del

SIISL, alla CO di assunzione del lavoratore per il quale si fruisce del beneficio. Il controllo verifica anche che il CF del lavoratore coincida con quello della CO associata.

Il messaggio INPS n. 3661 prevede che pubblicazione e associazione, anche massiva, possano essere effettuate dai datori di lavoro e dagli intermediari con le funzionalità del SIISL.

Se la vacancy è pubblicata dopo l'assunzione, il beneficio può essere fruito solo dal mese di competenza della pubblicazione; senza pubblicazione non è possibile fruirne.

Per quanto concerne l'aspetto operativo, si ritiene utile precisare che alla pubblicazione il sistema mostra subito l'ID, che va copiato e conservato per i successivi passaggi. Il medesimo ID vacancy può essere utilizzato per più assunzioni, nei limiti del numero di posti disponibili indicato nella posizione lavorativa pubblicata sul SIISL, a condizione che ciascuna assunzione sia associata alla posizione tramite la relativa Comunicazione Obbligatoria. In tale caso, l'id vacancy è esposto nel flusso UniEmens per ciascun lavoratore per il quale si fruisce del beneficio contributivo.

Per le assunzioni dal 1° dicembre 2026 l'ID vacancy deve essere esposto nel flusso UniEmens/PosContributiva per fruire dei benefici interessati (messaggio INPS n.3661, par. 4.1). Le modalità dipendono dagli elementi utilizzati per l'esposizione dell'agevolazione:

1. Agevolazioni in <InfoAggCausaliContrib> con i codici ED26, EDZS, EZE1, ELM3, EADI, ESFL, EG26, EGZS, ERLI: oltre alla compilazione ordinaria, l'ID va indicato in <IdentMotivoUtilizzoCausale> di <InfoAggCausaliContrib>, con <TipoIdentMotivoUtilizzo> = «ID_VACANCY».
2. Agevolazioni in <TipoContribuzione> (valori 55, 68, 79, 82, 86, S4) o in <TipoIncentivo> (codici GECO, GALT, ASPI, DI79, DI67, DI45, BADR): oltre agli elementi previsti per la singola misura, si compila <InfoAggCausaliContrib> con la nuova causale «VPIV» ("Verifica Presenza dell'ID Vacancy, D.M. MLPS 5 ottobre 2026"), indicando l'ID in <IdentMotivoUtilizzoCausale> con «ID_VACANCY», <AnnoMeseRif> pari alla competenza della denuncia e <ImportoAnnoMeseRif> a 0. Rientrano qui, ad esempio, i percettori NASpI (ASPI).

Per i datori di lavoro privati con lavoratori iscritti alla Gestione pubblica (ListaPosPA) l'ID va indicato in <IdentMotivoUtilizzoCausale> di <RecuperoSgravi>, dalla denuncia di dicembre 2026 (par. 4.2). Per i datori agricoli (PosAgri) in <AgevolazioneAgr> (par. 4.3).

Per i benefici che richiedono una domanda preventiva tramite il Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo), l'ID va indicato già in domanda; l'INPS darà specifica comunicazione sull'implementazione dei moduli (par. 2). Il controllo sulla presenza dell'ID è effettuato già

in fase di validazione del flusso del mese di assunzione; per le mensilità successive le verifiche sono ex post e l'esito positivo vale per le fruizioni successive riferite allo stesso datore, lavoratore e ID vacancy (parr. 4.1 e 5).

Pubblicazione successiva all'assunzione. Il controllo verifica che il mese di competenza della fruizione non sia anteriore al mese di pubblicazione; i mesi anteriori non sono ammessi a fruizione.

FAQ 5 – Invio delle CO tramite SIISL: deleghe, canale

Domanda: Per inviare le CO su SIISL serve la delega dei clienti? Posso inviare solo su SIISL senza il portale regionale? I delegati esterni possono inviare le CO?

Risposta: L'art. 14 del D.L. 159/2025 consente dal 1° aprile 2026 di effettuare le comunicazioni obbligatorie anche tramite il SIISL, direttamente dai datori di lavoro o dai soggetti abilitati ai sensi della L. n. 12/1979. L'invio tramite SIISL è opzionale e alternativo ai canali regionali: non occorre inviare la stessa CO anche al portale regionale (le CO inviate via SIISL sono trasmesse alle Regioni).

Per l'invio con l'accesso come Consulenti del Lavoro non serve un inserimento preventivo né la messa in delega dei clienti: basta il codice fiscale del datore di lavoro. All'invio, delegati, Consulenti e soggetti abilitati autodichiarano di essere legittimati a operare per conto dell'azienda; i dati dell'utente sono registrati. Il delegato esterno può inviare le CO per l'azienda (non pubblicare vacancy). Rettifica e annullamento si fanno solo con il sistema usato per l'invio. L'invio materiale della CO e la compilazione dell'UniEmens restano affidati ai soggetti legittimati secondo le rispettive discipline, senza che ciò attribuisca l'attività di intermediazione.

FAQ 6 – Funzionalità SIISL segnalate: invio massivo, storico CO

Domanda: È previsto l'invio massivo delle CO? Gli archivi e le CO regionali sono consultabili su SIISL?

Risposta: L'Allegato tecnico al D.M. 134/2026 prevede l'invio massivo delle CO (UNILAV e UNISOMM) caricando un file ZIP con uno o più XML. Su SIISL si consultano le CO inviate tramite i portali regionali (nei sei mesi precedenti la consultazione) e quelle inviate da SIISL.

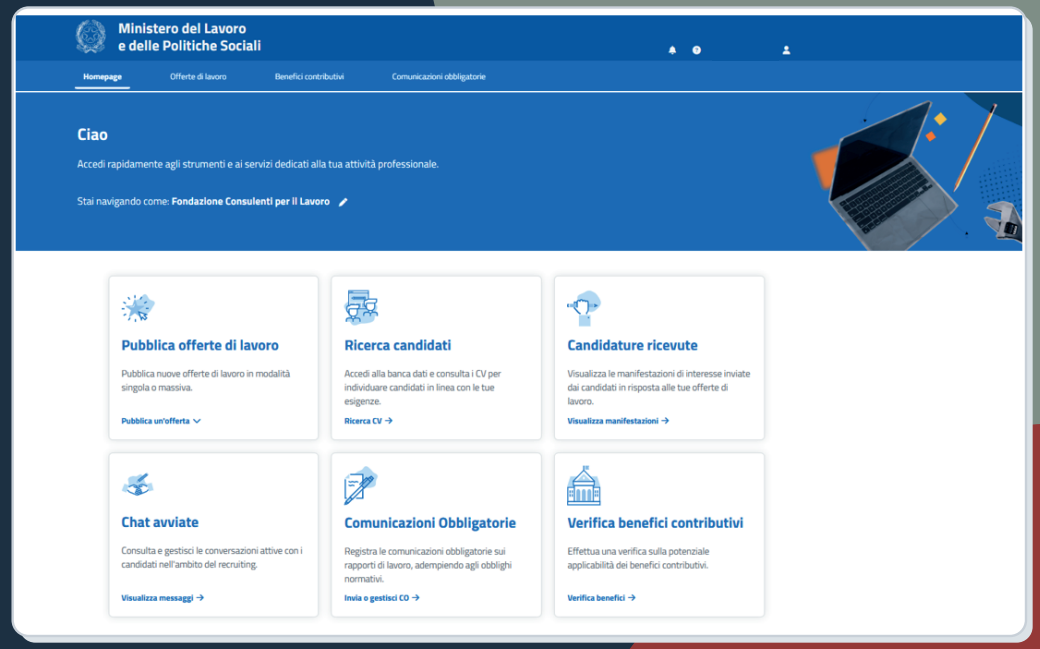
I dati dell'azienda sono recuperati dagli archivi tramite il codice fiscale e la CO è precompilata se parte dalla vacancy. La CO inviata da SIISL ha un codice alfanumerico di 16 caratteri.

Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine

FORMAZIONE · STUDI DI CONSULENZA DEL LAVORO E AZIENDE

Guida operativa SIISL

Delega FLLAB, Comunicazioni Obbligatorie, pubblicazione delle Vacancy e abbinamento con le CO



Dashboard SIISL – profilo Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro

Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa
Aggiornamento 12 novembre 2026

Moduli della guida

1 **Modulo 1 – Novità FLLAB (dal 19 ottobre 2026)**
Attivazione nuova piattaforma, delega gratuita e rinnovi, obbligo D.L. 159/2025 (L. 198/2025) per l'accesso agli incentivi/sgravi contributivi, procedura guidata e accesso riservato. **pag. 3**

2 **Modulo 2 – Accesso al portale SIISL e Profili Operativi**
Autenticazione SPID/CIE, distinzione operativa tra accesso come **Consulente del Lavoro** (ricerche del proprio Studio) e**Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro**. **pag. 6**

3 **Modulo 3 – Gestione Comunicazioni Obbligatorie (CO)**
Invio singola CO, ricerca CO inviate tramite portali regionali (es. SIUL Lombardia), visualizzazione dettagli, area Supporto (Manuali/URP) e invio massivo UNILAV/UNISOM tramite file .xml in .zip. **pag. 12**

4 **Modulo 4 – Pubblicazione Offerte di Lavoro (Vacancy)**
Inserimento singolo, uso dell'IA e dei template salvati (max 10), regole su non modificabilità/archiviazione, e focus critico sulla spunta **Offerta Riservata vs Pubblica** e sulla corretta imputazione di CF/P.IVA del datore di lavoro ai fini dei benefici contributivi. **pag. 20**

5 **Modulo 5 – Abbinamento Vacancy e CO**
Le 4 modalità operative: (1) direttamente dall'offerta pubblicata; (2) partendo da una manifestazione d'interesse; (3) associazione manuale a posteriori con CO già inviata; (4) associazione massiva tramite file .xlsx. **pag. 33**

MODULO 1

Novità FLLAB (dal 19 ottobre 2026)

Attivazione nuova piattaforma, delega gratuita e rinnovi, obbligo D.L. 159/2025 (L. 198/2025) per l'accesso agli incentivi/sgravi contributivi, procedura guidata e accesso riservato.

1

FLLAB: cosa cambia dal 19 ottobre 2026

https://www.fondazionelavoro.it/

NOVITÀ

Dal 19 ottobre 2026 è attiva la nuova piattaforma dedicata ai **Delegati della Fondazione Consulenti per il Lavoro**.

DELEGA GRATUITA E OBBLIGO DI LEGGE

Chi intende richiedere la delega gratuita anche per i successivi rinnovi, che consente l'accesso e l'abilitazione, come agenzia per il lavoro, al Sistema Informativo per l'inclusione Sociale e Lavorativa – SIISL e la pubblicazione delle offerte di lavoro (vacancy) per conto delle aziende, rispondendo così all'obbligo introdotto dal **D.L. 159/2025 (convertito in Legge 198/2025)**, requisito fondamentale per permettere ai datori di lavoro di accedere a qualunque incentivo o sgravio contributivo finanziato con risorse pubbliche: https://fllab.fondazionelavoro.it

NESSUN COSTO

Non sono previsti costi per l'utilizzo della delega per accedere al SIISL né in fase di prima attivazione né per i rinnovi successivi.



Avviso «FLLAB: cosa cambia dal 19 ottobre 2026»

Accesso all’area riservata e procedura guidata

Accesso riservato FLLAB

Per diventare delegato e poter operare su SIISL è stata inserita una procedura guidata semplificata



Area riservata: richiesta di delega gratuita per SIISL



Accesso alla piattaforma FLLAB

MODULO 2

Accesso al portale SIISL e Profili Operativi

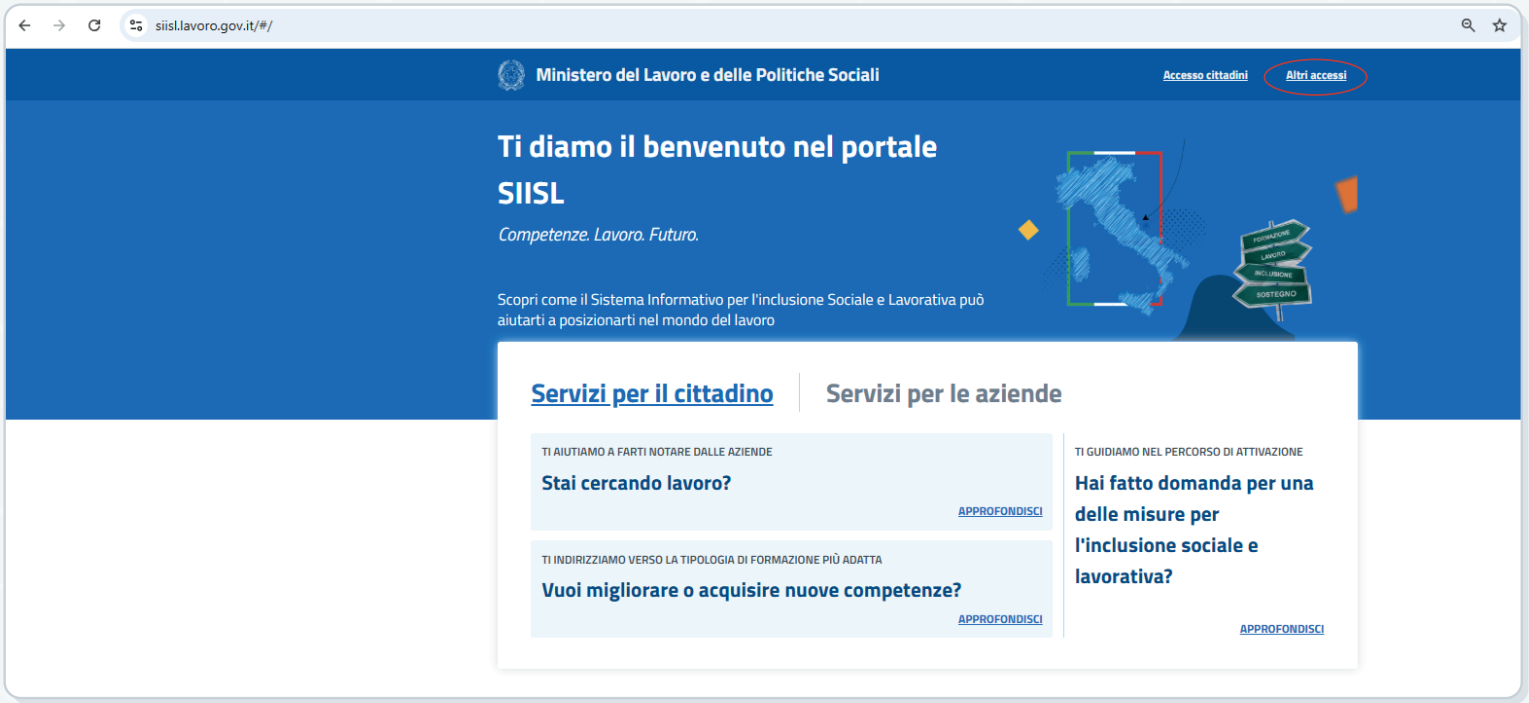
Autenticazione SPID/CIE, distinzione operativa tra accesso come Consulente del Lavoro (ricerche del proprio Studio) e Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro.

2

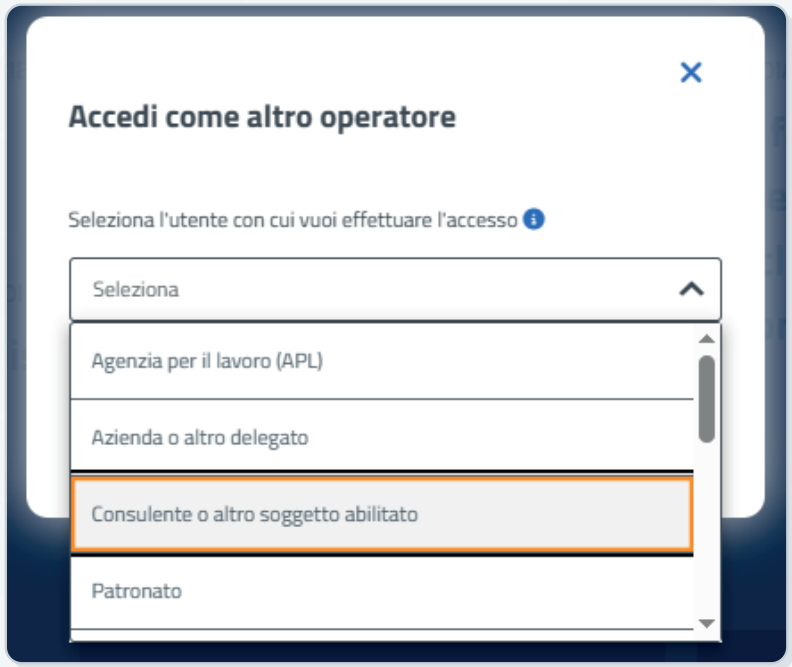
Possibilità di accesso

Accediamo come Consulente del Lavoro

SPID o CIE



Portale SIISL – pagina di benvenuto



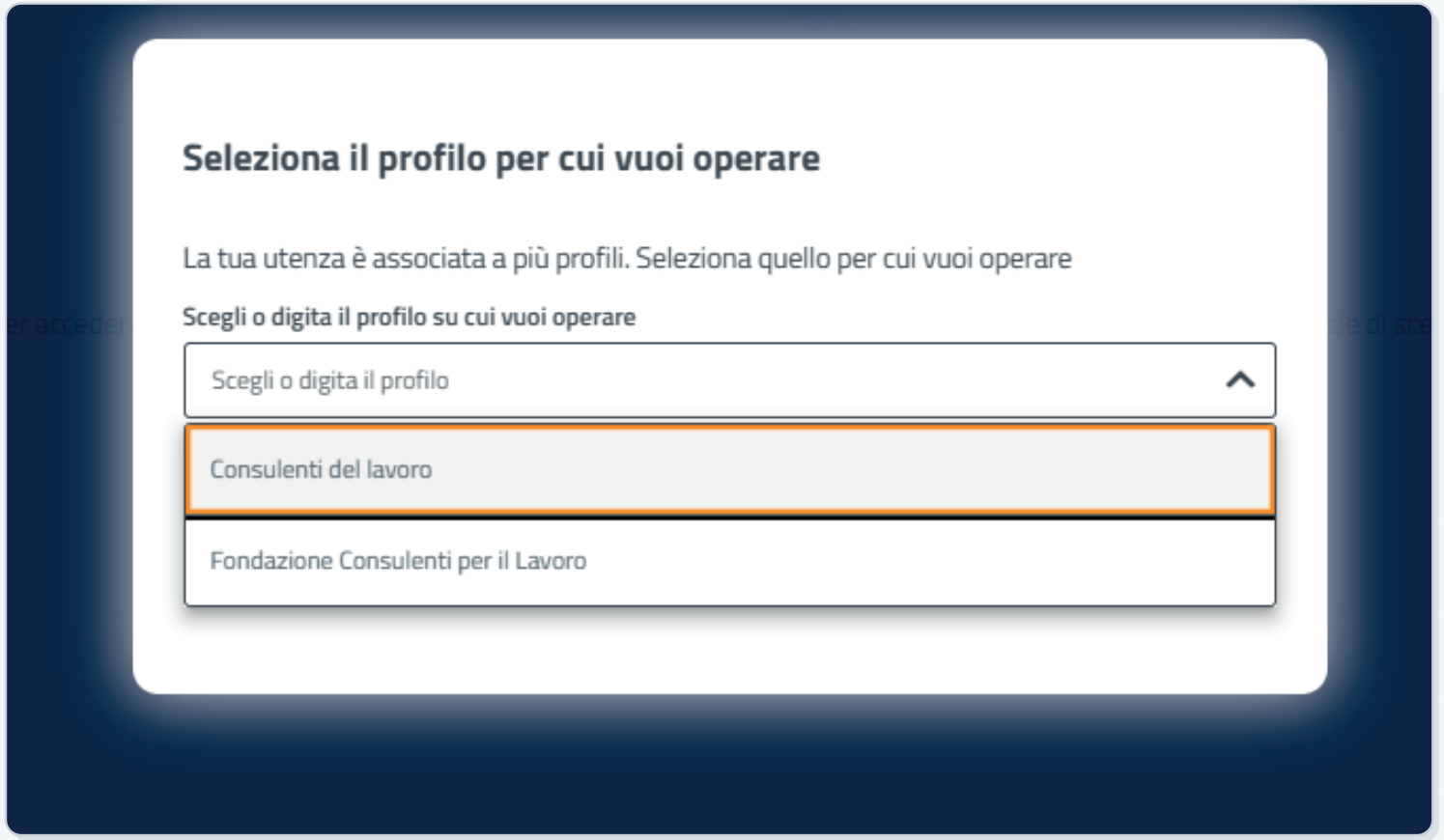
Accedi come altro operatore: «Consulente o altro soggetto abilitato»

Selezione del profilo operativo

1 · Consulente del Lavoro

QUALE PROFILO SCEGLIERE

Per i Consulenti del Lavoro iscritti alla Fondazione Consulenti per il Lavoro sono disponibili **entrambe le opzioni**; per tutti gli altri colleghi si entra direttamente come **Consulente del Lavoro**.



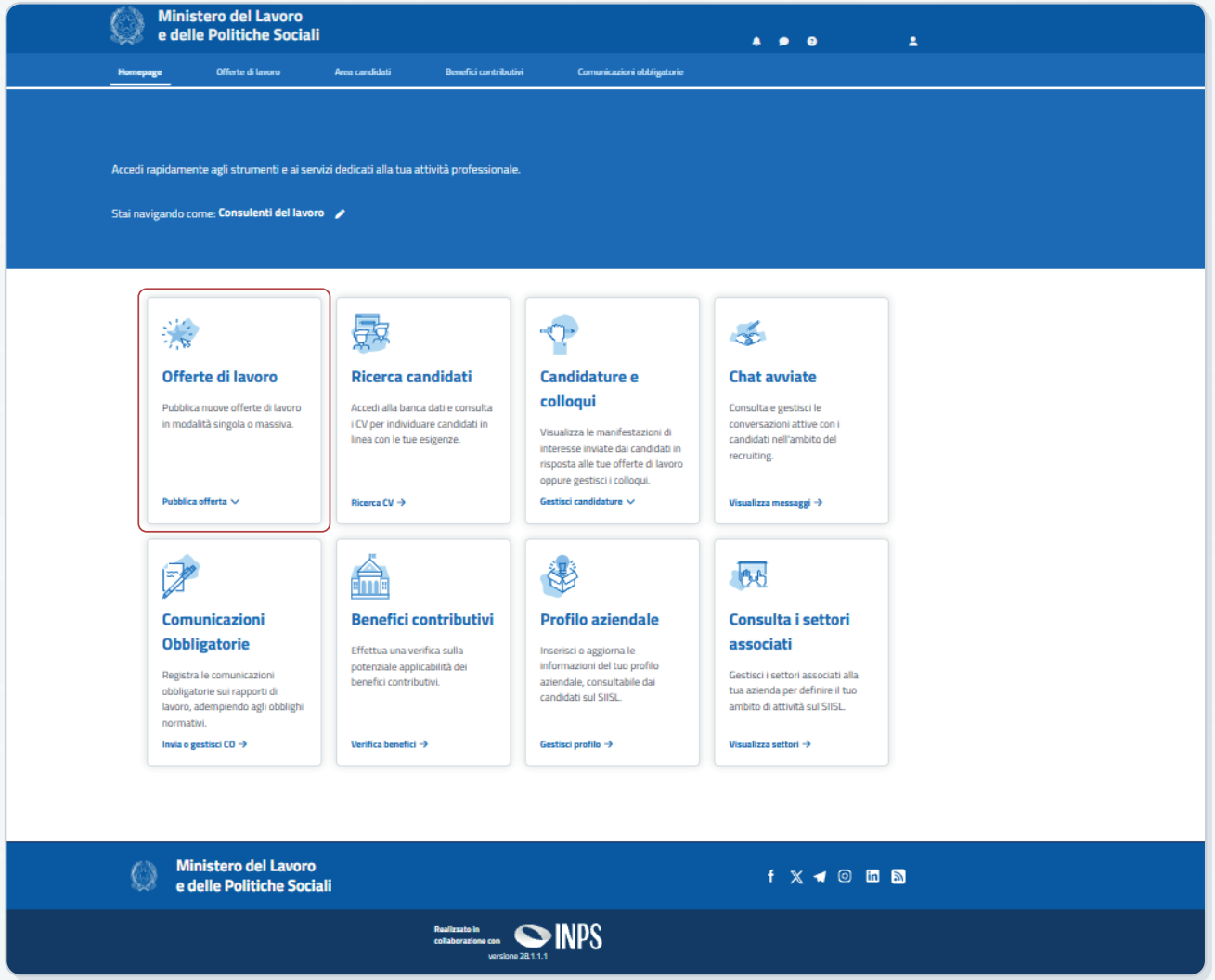
Seleziona il profilo per cui vuoi operare

Accesso come Consulente del Lavoro

1 · Consulente del Lavoro

LIMITE OPERATIVO

Si possono pubblicare **solo le offerte che si riferiscono alle ricerche del proprio Studio**.

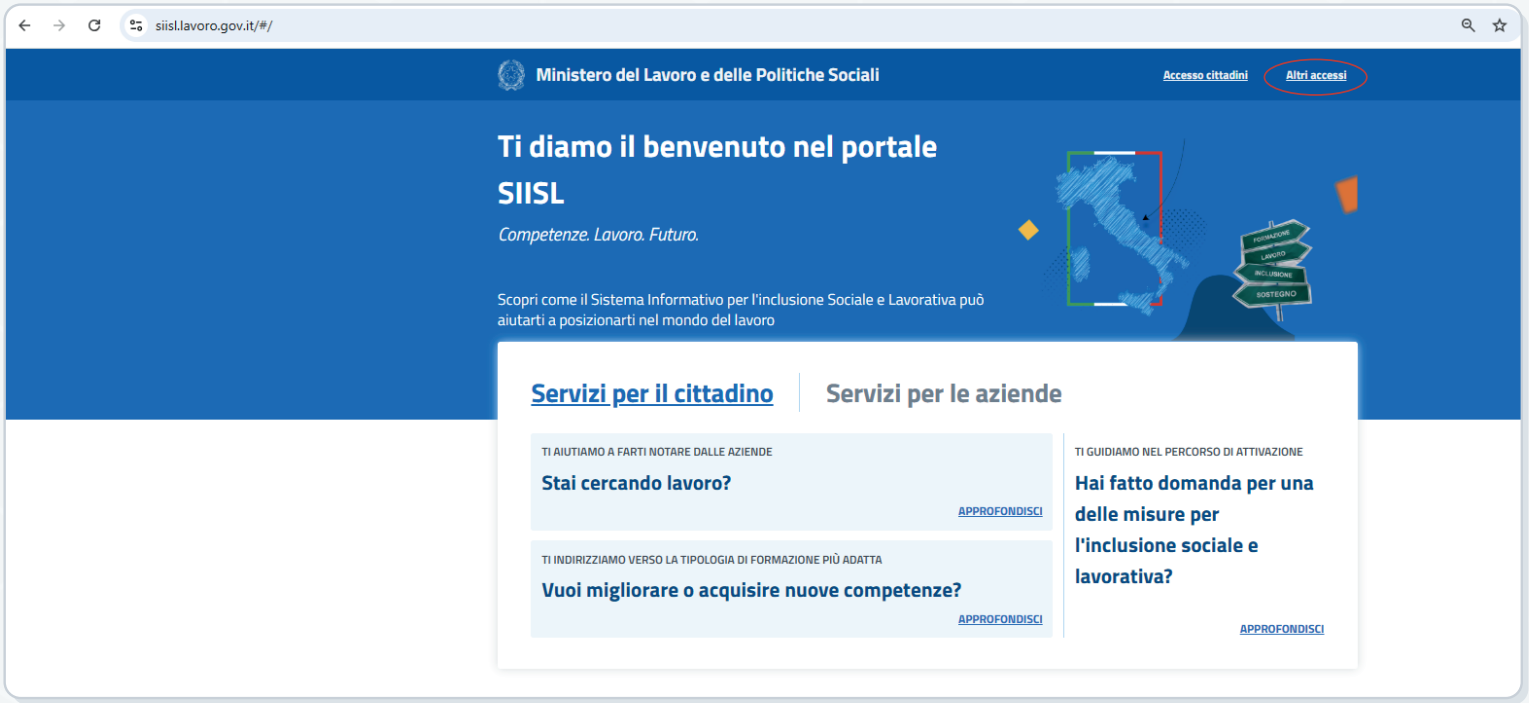


Dashboard SIISL – profilo Consulente del Lavoro

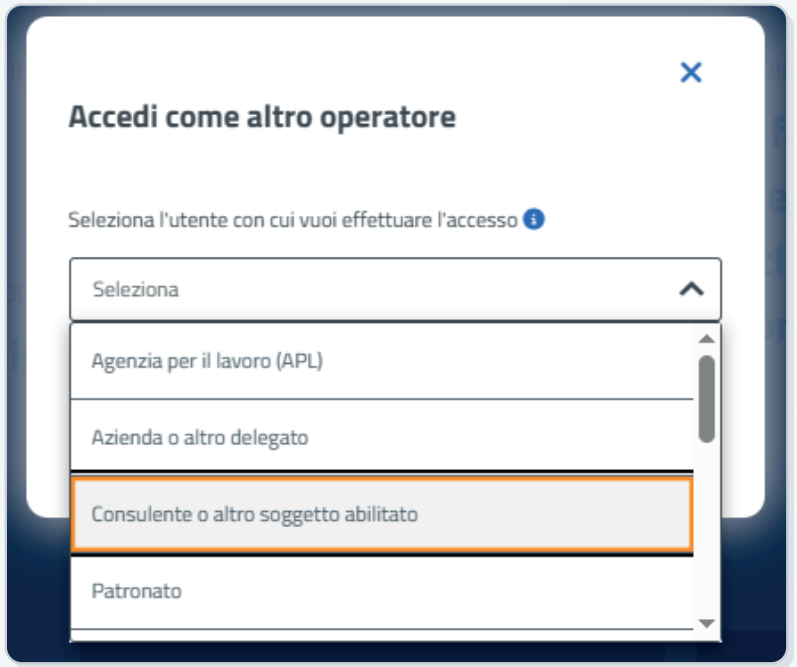
Accesso come Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro

Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro

SPID o CIE



Portale SIISL – pagina di benvenuto



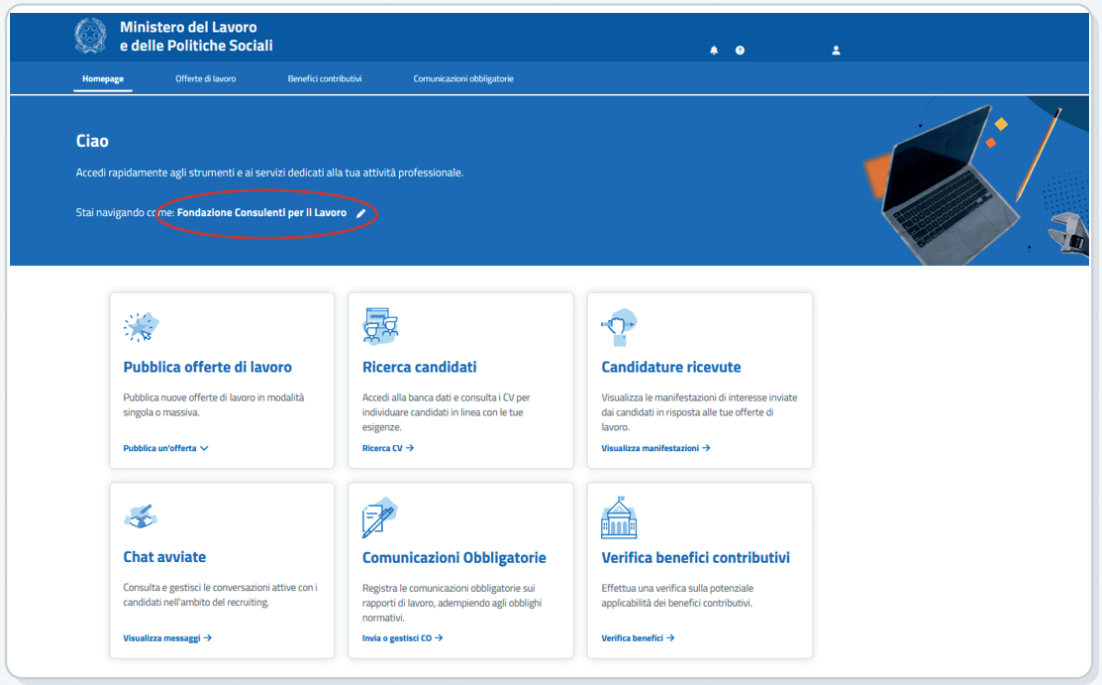
Accedi come altro operatore

Delegato Fondazione: profilo e dashboard

2 · Delegato Fondazione Consulenti per il Lavoro



Profilo selezionato: Fondazione Consulenti per il Lavoro



Dashboard: «Stai navigando come: Fondazione Consulenti per il Lavoro»

MODULO 3

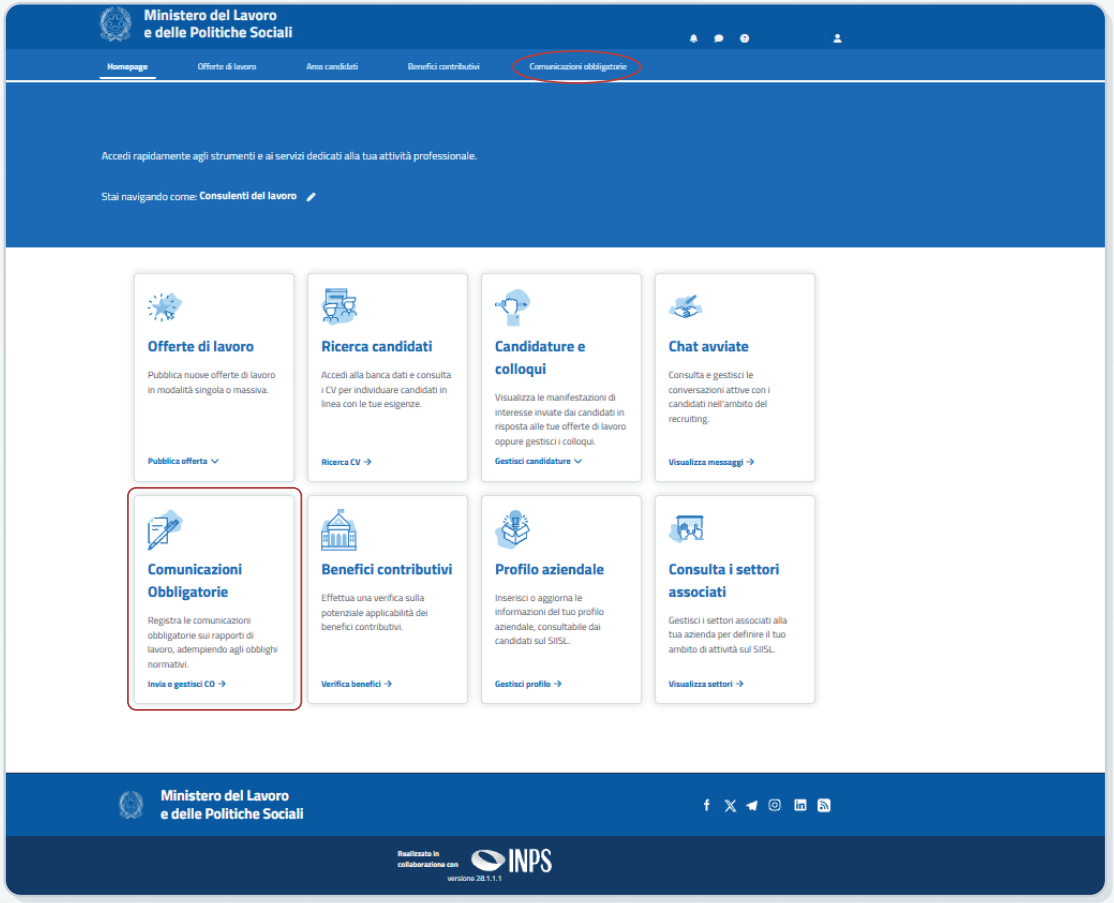
Gestione Comunicazioni Obbligatorie (CO)

Invio singola CO, ricerca CO inviate tramite portali regionali (es. SIUL Lombardia), visualizzazione dettagli, area Supporto (Manuali/URP) e invio massivo UNILAV/UNISOM tramite file .xml in .zip.

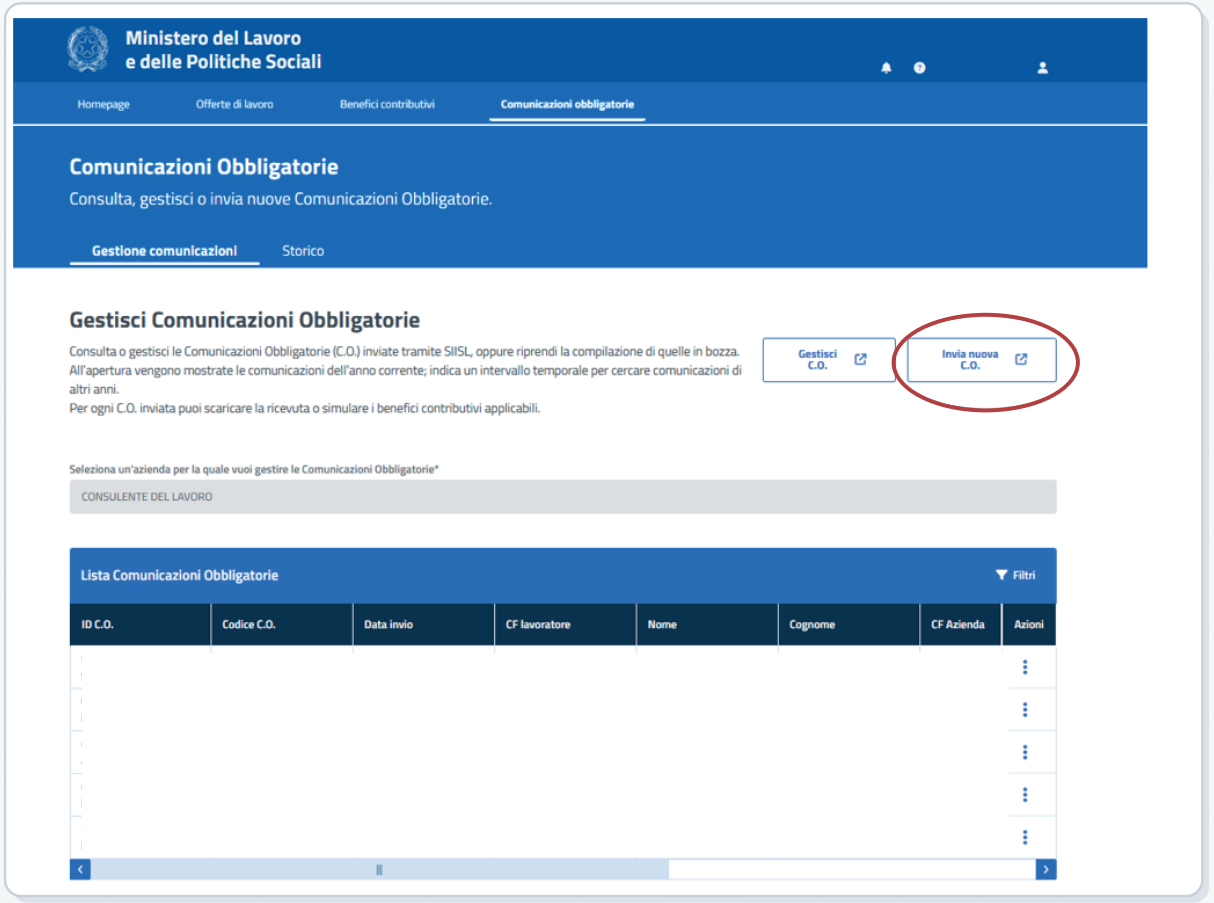
3

Invio singola CO – accesso alla sezione

Comunicazioni Obbligatorie · Invio singolo



Dashboard: card «Comunicazioni Obbligatorie»

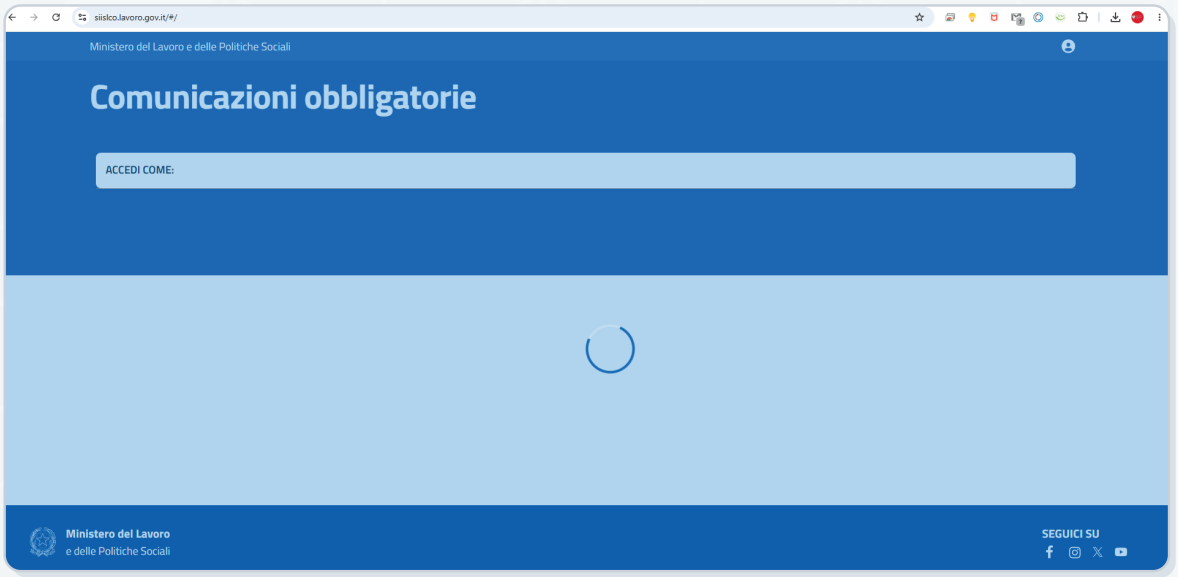


Gestisci Comunicazioni Obbligatorie – «Invia nuova C.O.»

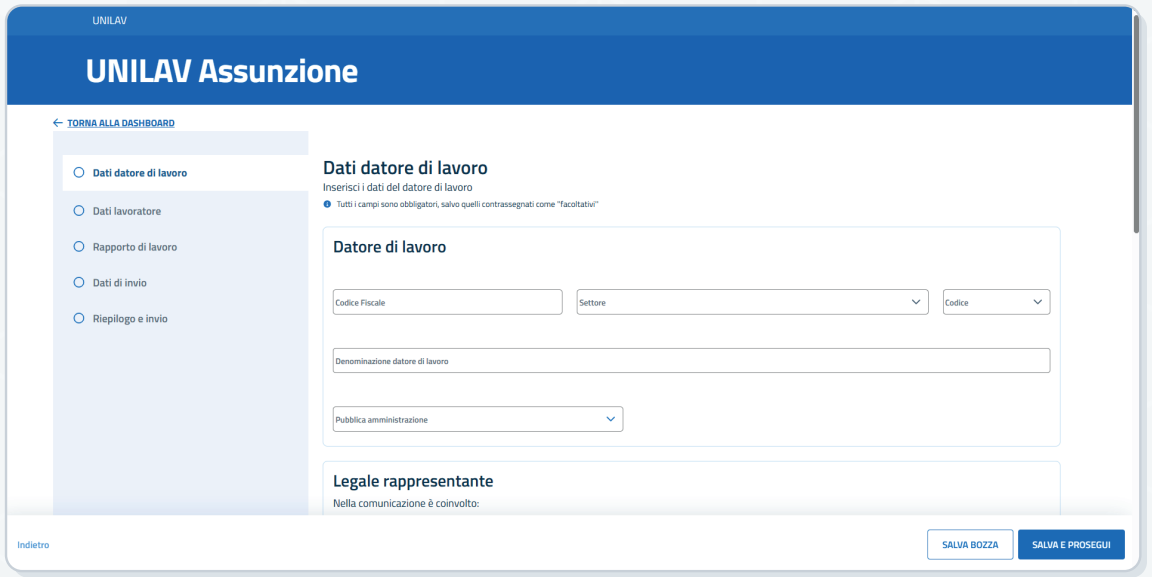
Invio singola CO – compilazione UNILAV

DATORE DI LAVORO

I dati del datore di lavoro **non sono precaricati**: è possibile inviare le CO per qualsiasi datore di lavoro, previa autorizzazione.



Caricamento del portale Comunicazioni Obbligatorie

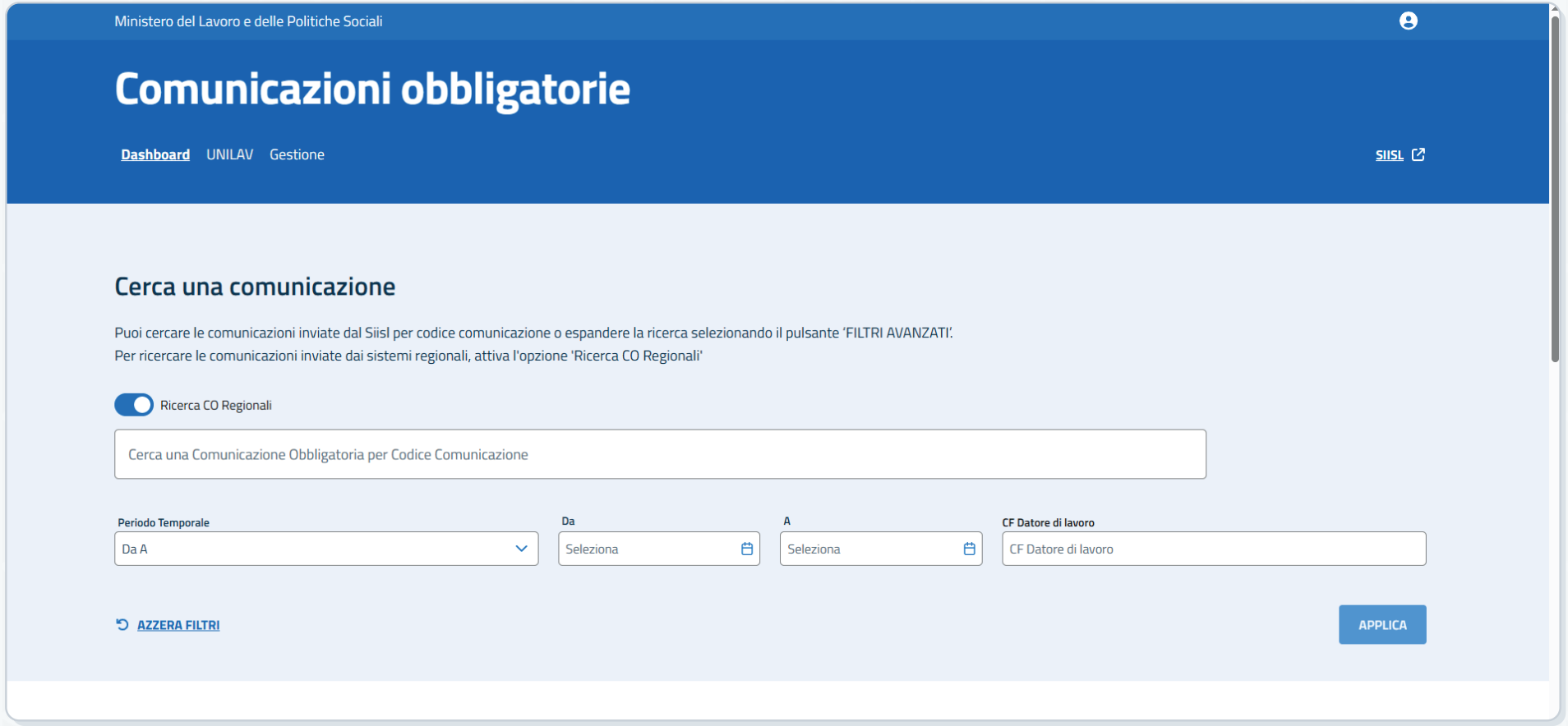


UNILAV Assunzione – Dati datore di lavoro

Ricerca delle CO inviate (anche dai portali regionali)

RICERCA CO

Se si clicca su «Torna alla Dashboard» si possono ricercare le CO inviate **anche dai portali regionali (Lombardia SIUL)**.



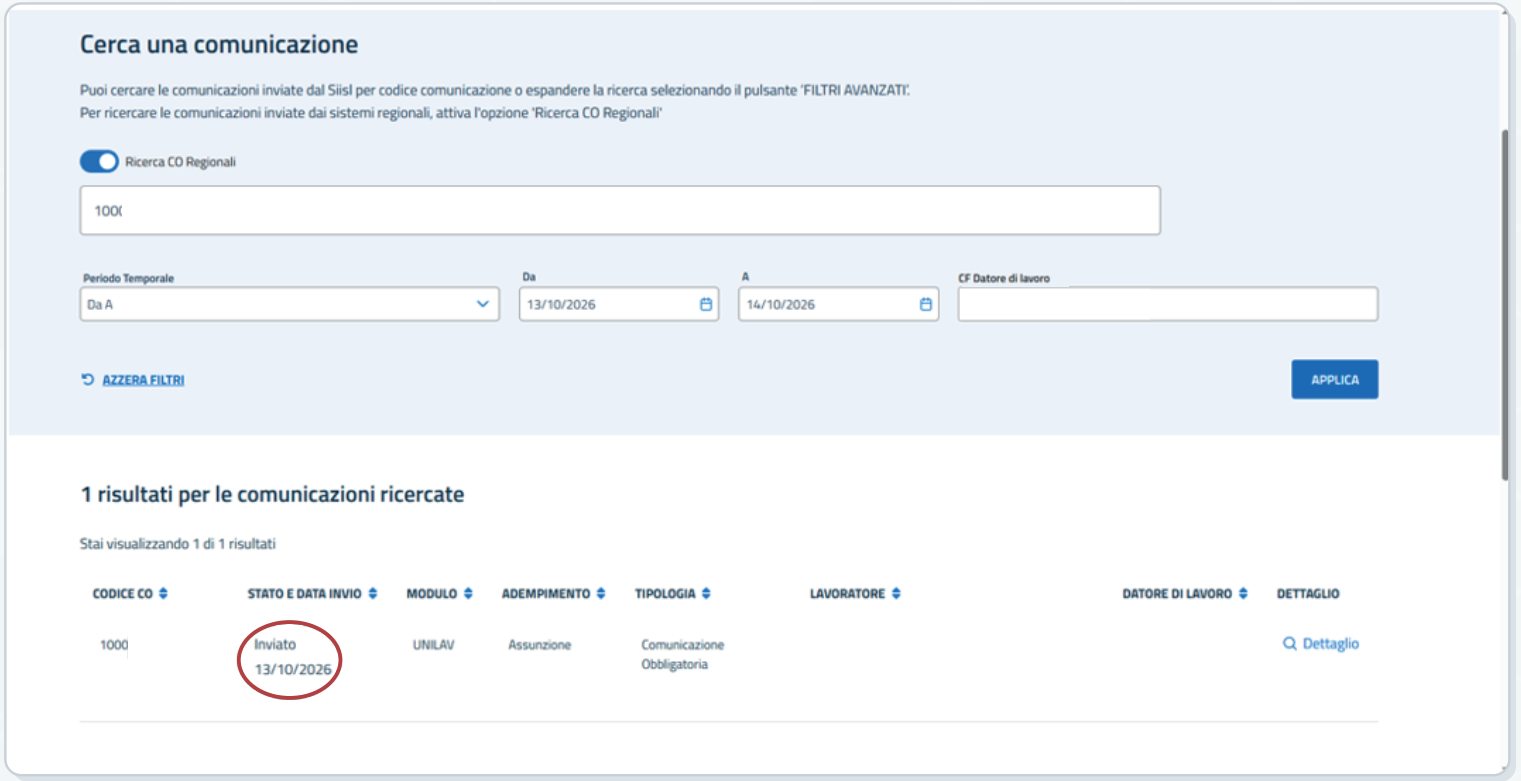
Cerca una comunicazione – opzione «Ricerca CO Regionali»

Risultato della ricerca CO

Ricerca CO Regionali

ESITO

Viene visualizzata la CO fatta sul portale Regionale il giorno precedente.



Risultato: CO inviata il giorno precedente

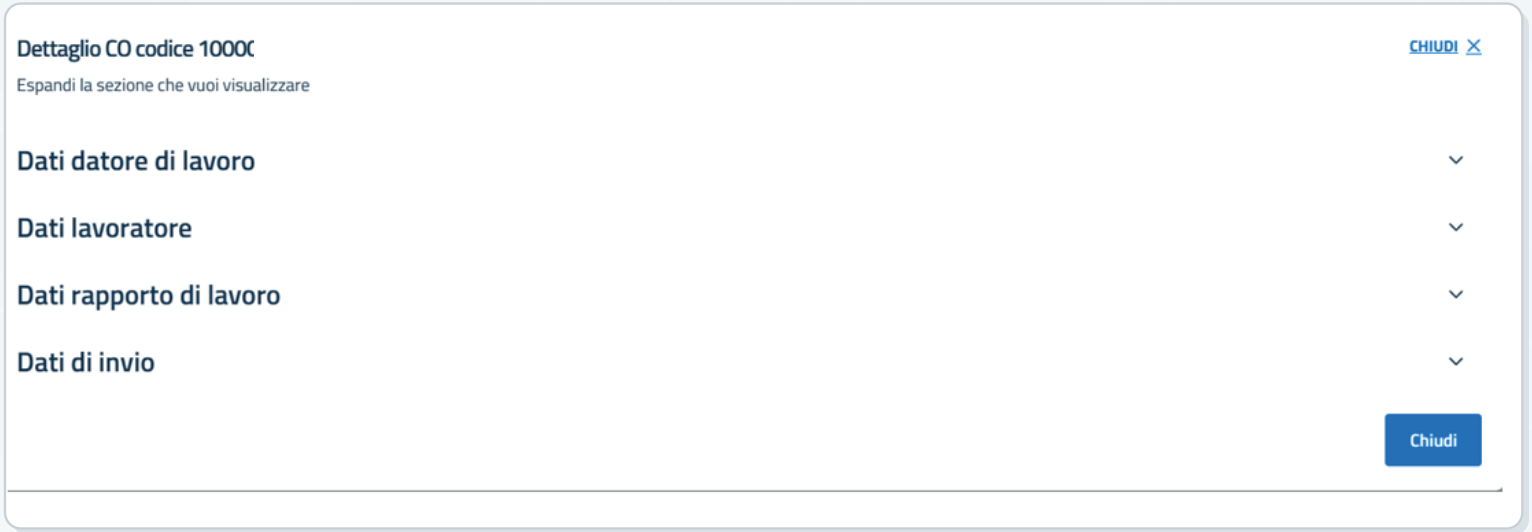
Dettaglio CO e area Supporto

DETTAGLIO

È possibile visualizzare il **dettaglio** della CO.

SUPPORTO (MANUALI / URP)

In ogni schermata è possibile visualizzare l'area **Supporto**: per tutte le problematiche tecniche si invita a consultare l'URP online del Ministero del lavoro e i Manuali di riferimento. **Manuali:** guide operative per compilare correttamente le Comunicazioni Obbligatorie. **URP:** per ogni tipo di esigenza, di natura tecnica o strettamente normativo/procedurale, o anche solo per richiedere informazioni per l'accesso, è possibile contattare l'URP online.



Dettaglio CO: dati datore, lavoratore, rapporto, invio



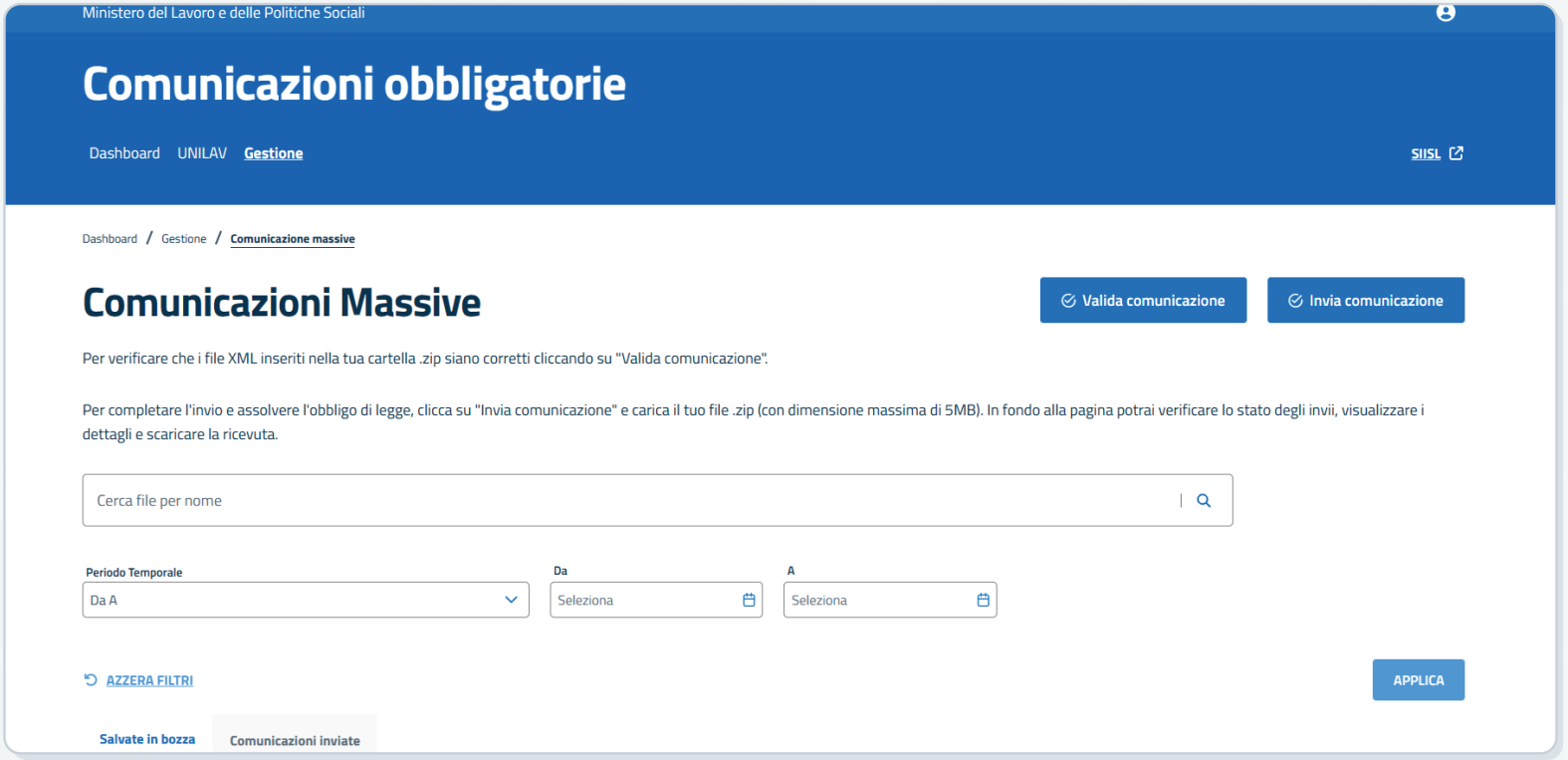
Area Supporto: Manuali e URP

Invio massivo UNILAV / UNISOM (.xml in .zip)

Funzionalità attiva per invio massivo Unilav o Unisom attraverso .XML scaricabili anche da programmi paghe abilitati

COME SI PROCEDE

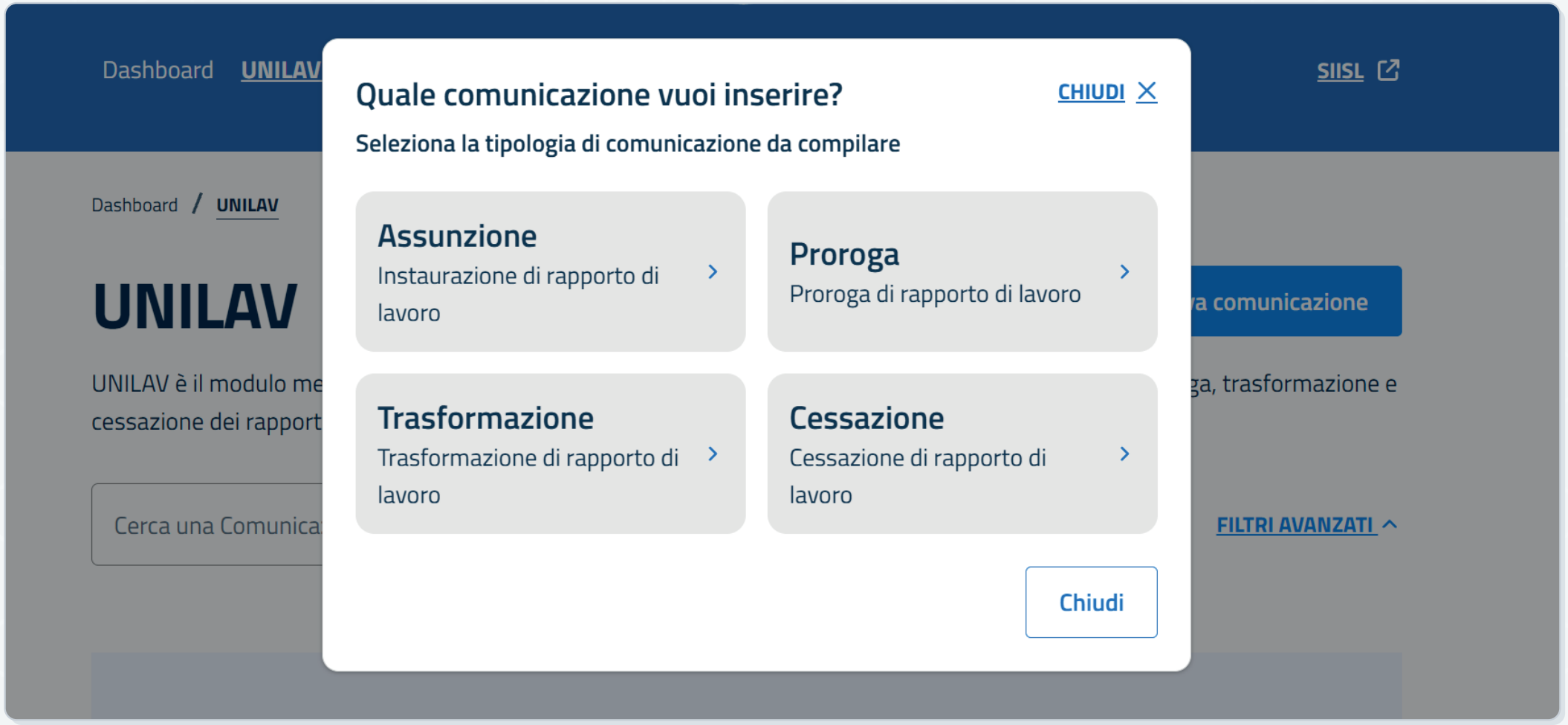
Per verificare che i file XML inseriti nella cartella .zip siano corretti, clicca su «Valida comunicazione». Per completare l'invio e assolvere l'obbligo di legge, clicca su «Invia comunicazione e carica il tuo file .zip (dimensione massima 5MB). In fondo alla pagina potrai verificare lo stato degli invii, visualizzare i dettagli e scaricare la ricevuta.



Comunicazioni Massive – Valida comunicazione / Invia comunicazione

UNILAV – scelta della tipologia di comunicazione

Il modulo UNILAV consente di scegliere la tipologia di comunicazione da compilare: **Assunzione, Proroga, Trasformazione, Cessazione**.



Quale comunicazione vuoi inserire?

MODULO 4

Pubblicazione Offerte di Lavoro (Vacancy)

Inserimento singolo, uso dell'IA e dei template salvati (max 10), regole su non modificabilità/archiviazione, e focus critico sulla spunta Offerta Riservata vs Pubblica e sulla corretta imputazione di CF/P.IVA del datore di lavoro ai fini dei benefici contributivi.

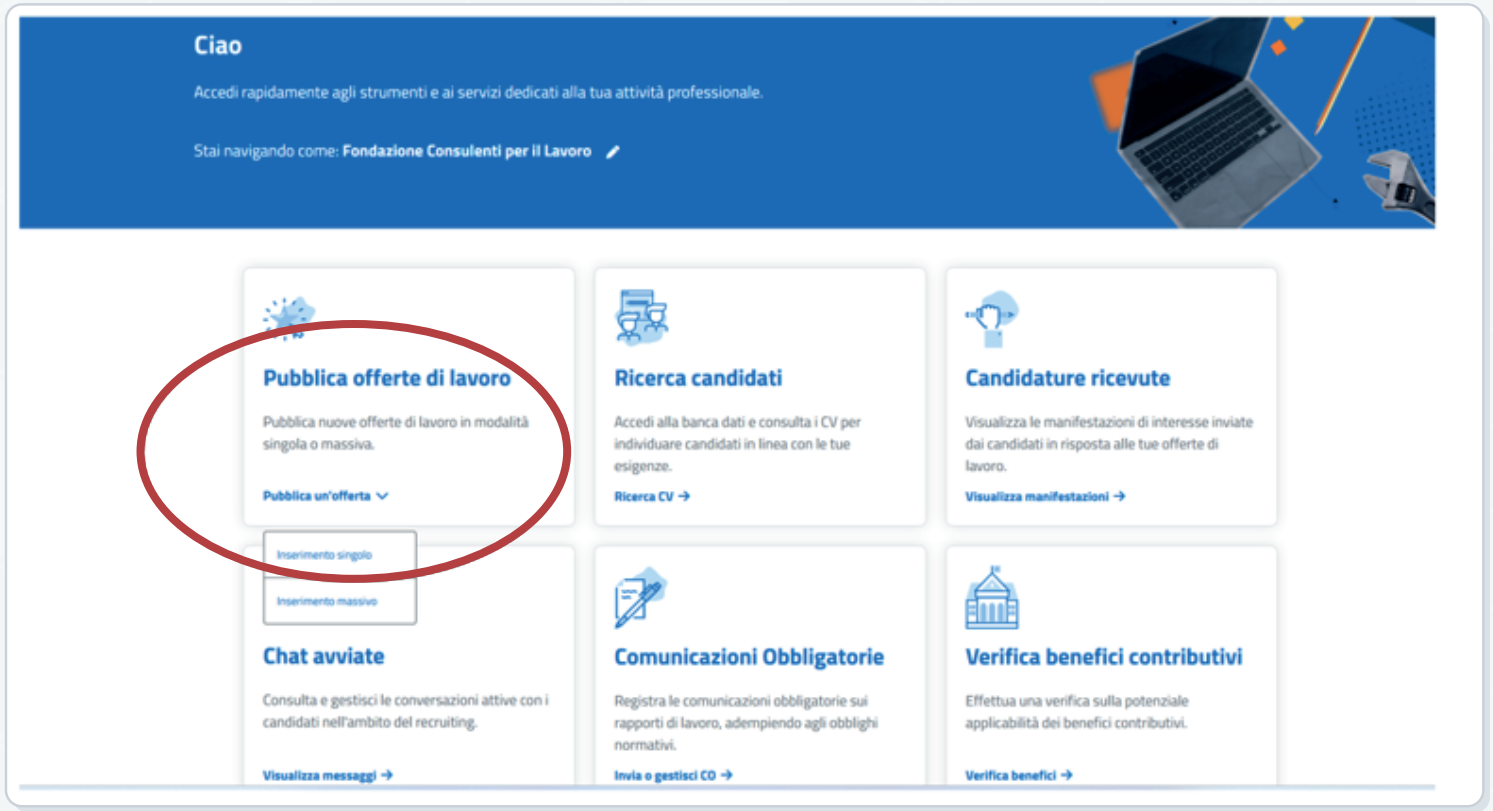


Pubblicare offerta di lavoro (Vacancy)

Inserimento singolo

DOVE SI PARTE

Dalla dashboard, nella card **«Pubblica offerte di lavoro»** si sceglie «Pubblica un'offerta» e poi **«Inserimento singolo»** (oppure «Inserimento massivo).



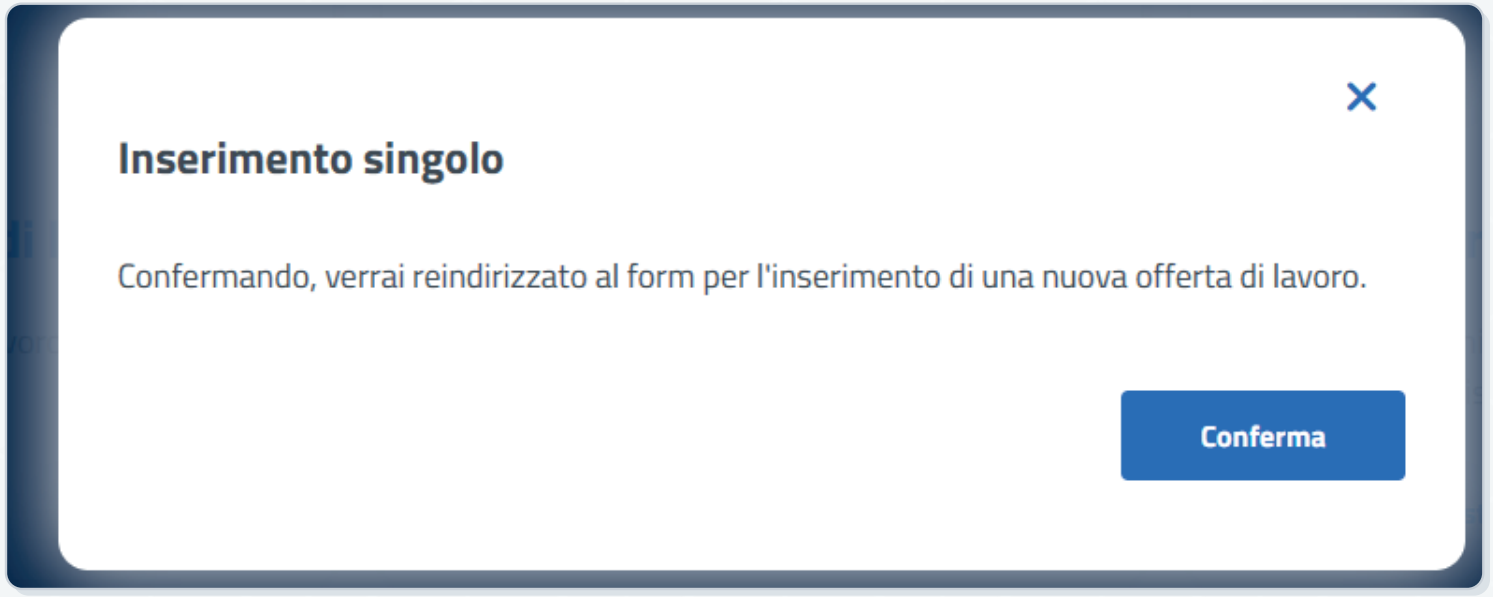
Card «Pubblica offerte di lavoro»: Inserimento singolo / massivo

Inserimento singolo: conferma

Inserimento singolo

CONFERMA

Confermando, si viene reindirizzati al **form per l'inserimento di una nuova offerta di lavoro**.



Inserimento singolo – conferma

Crea nuovo annuncio: IA e template salvati

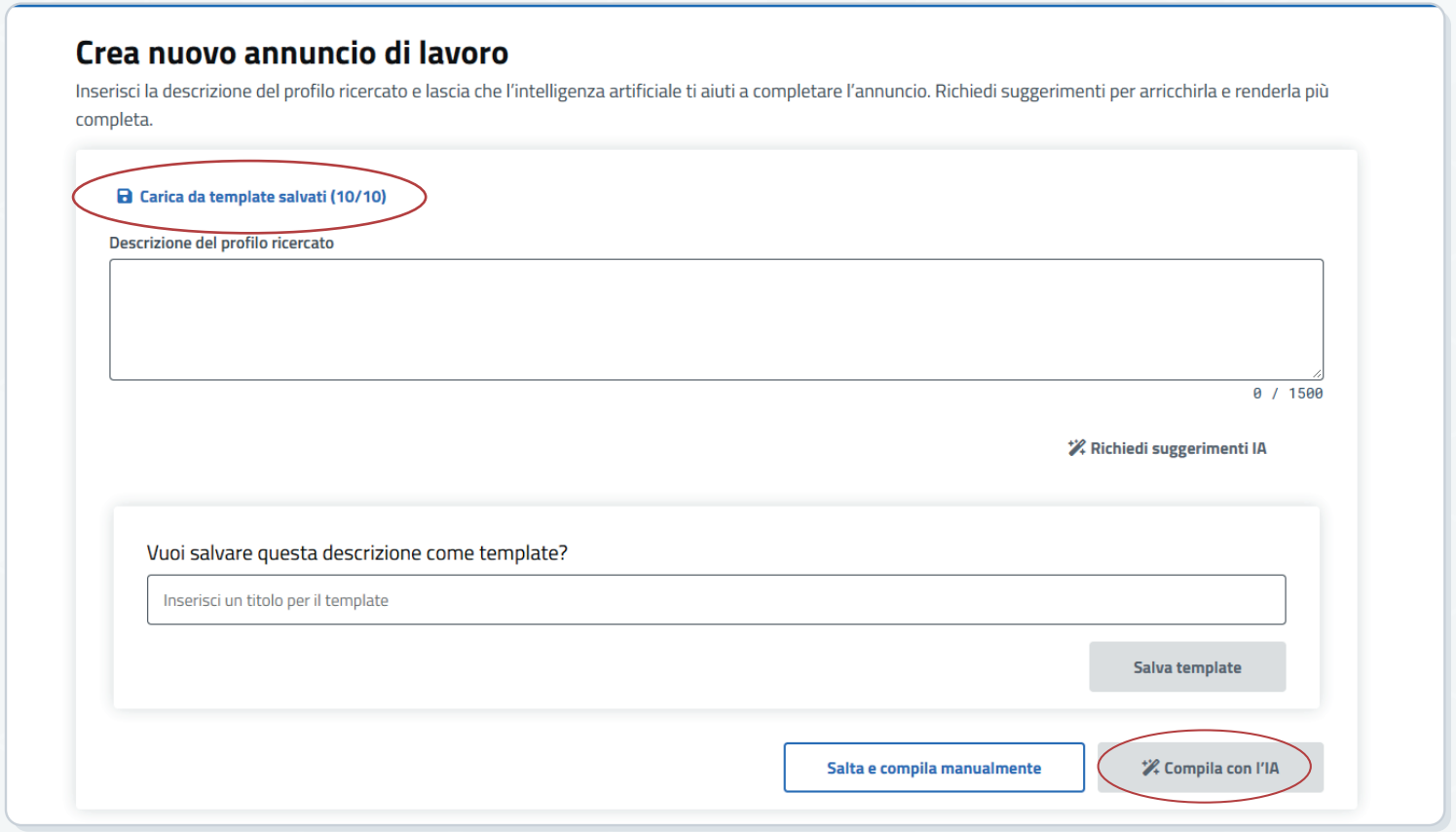
Uso dell'IA e dei template

INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Si inserisce la descrizione del profilo ricercato (max 1500 caratteri) e l'intelligenza artificiale aiuta a completare l'annuncio: «Richiedi suggerimenti IA», «Compila con l'IA» oppure «Salta e compila manualmente .

TEMPLATE

È possibile **caricare da template salvati (10/10)** oppure salvare la descrizione come nuovo template dando un titolo e premendo «Salva template .



Crea nuovo annuncio di lavoro

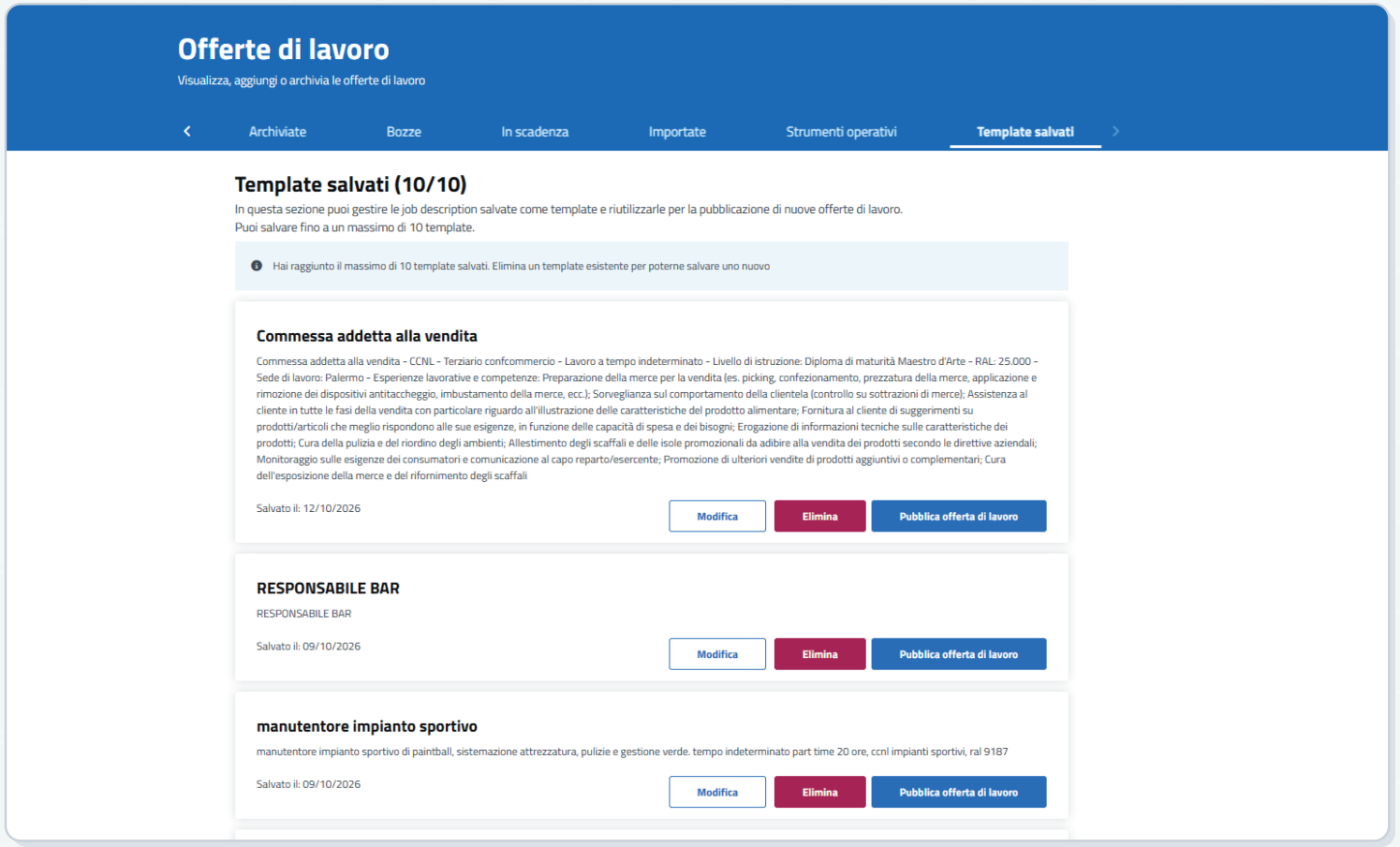
Template salvati e non modificabilità delle vacancy

TEMPLATE (MAX 10)

Nella sezione Template salvati si gestiscono le job description salvate e si riutilizzano per nuove offerte. **Massimo 10 template**: raggiunto il limite, occorre eliminarne uno esistente per poterne salvare uno nuovo.

NON MODIFICABILI

Su SIISL le vacancy pubblicate **non sono modificabili e non si possono cancellare**; possono essere messe nello stato **«archiviato»**, quindi rese non più visibili.



Offerte di lavoro › Template salvati (10/10)

Passaggio 1 – Dati offerta di lavoro (visibilità pubblica)

OFFERTA RISERVATA

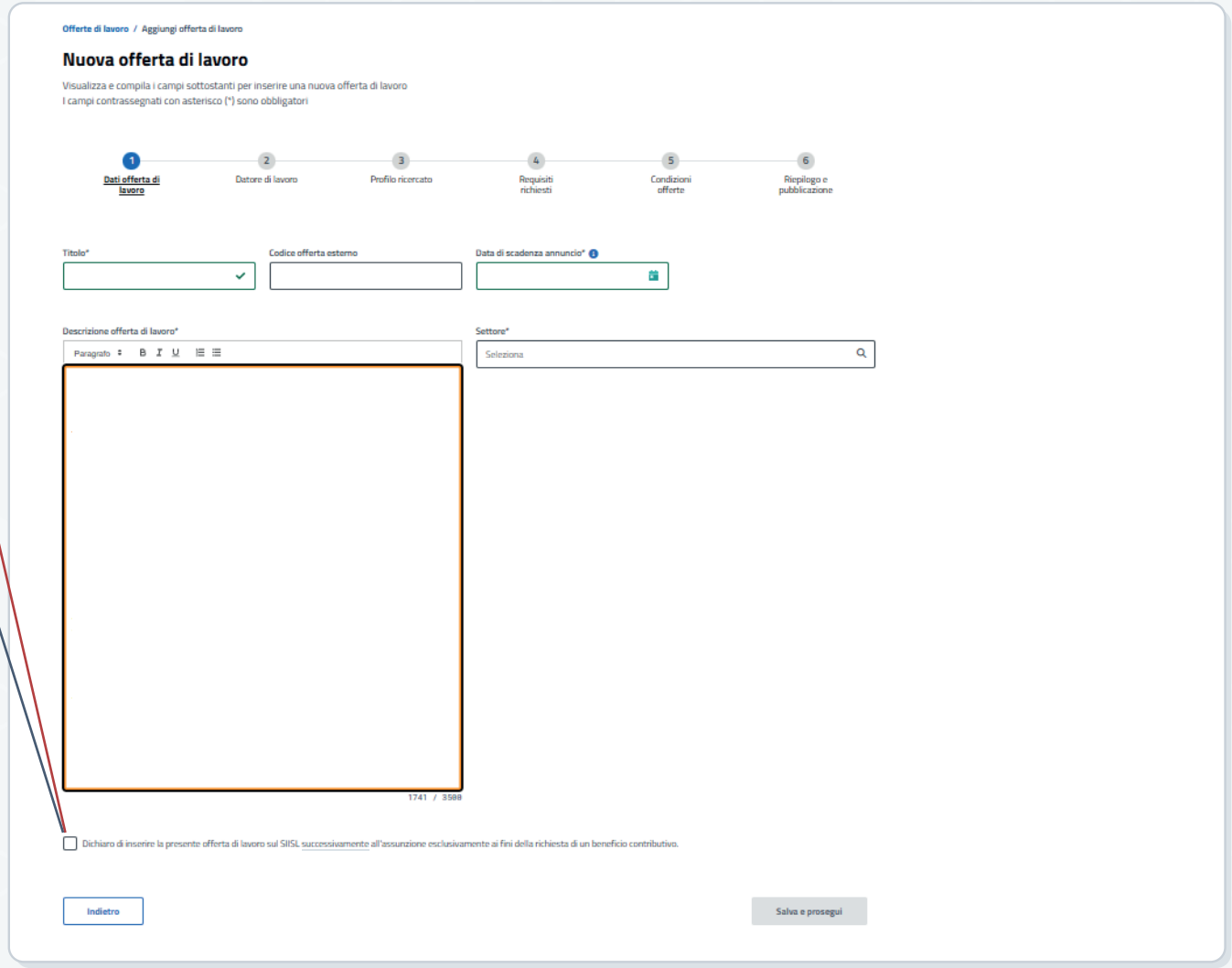
Con spunta (Riservata): nessuna pubblicazione esterna; genera l'ID e consente l'abbinamento diretto con la CO per chiudere l'assunzione in continuità.

OFFERTA PUBBLICA

Senza spunta (Pubblica): annuncio visibile a tutti i candidati con possibilità di inviare candidature.

NOTA

Regola rivista al termine della fase sperimentale.



Nuova offerta di lavoro – passo 1: Dati offerta di lavoro

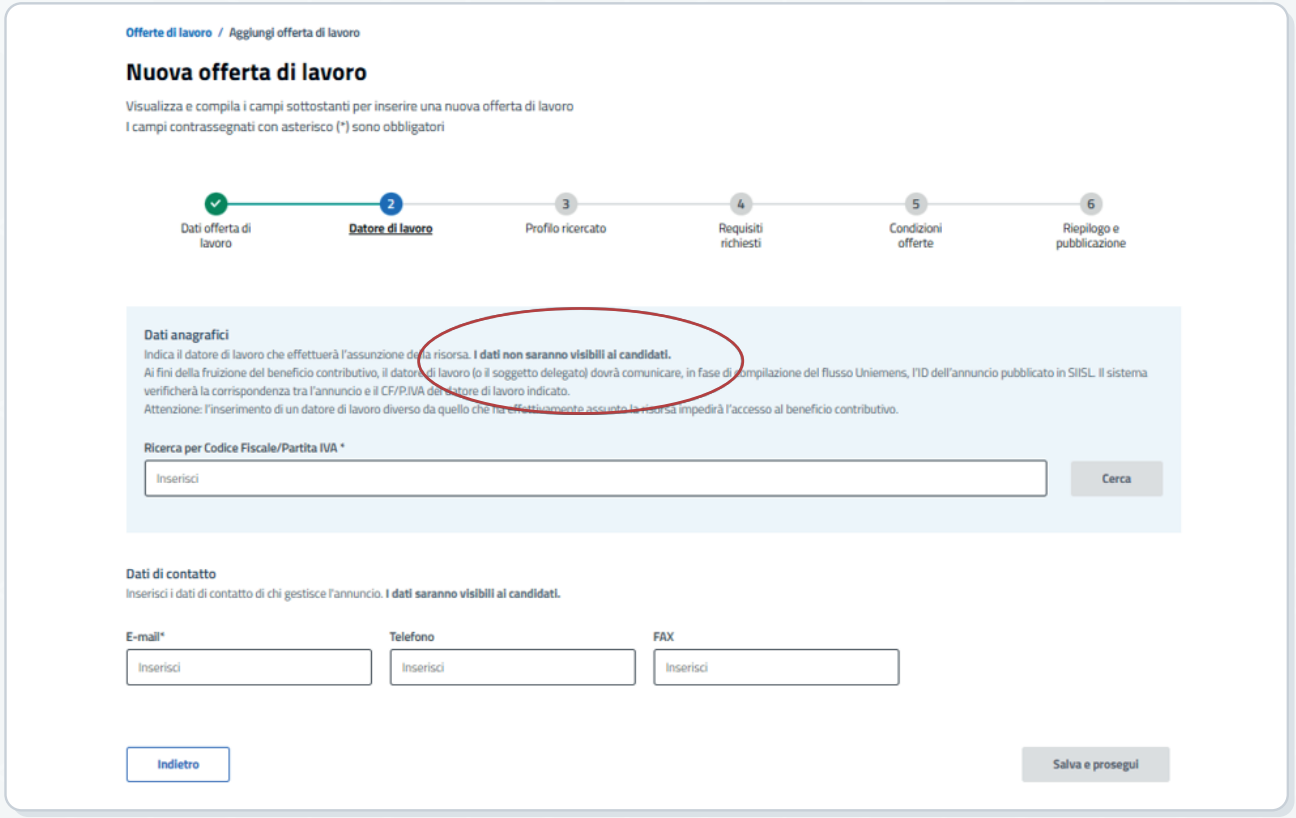
Passaggio 2 – Datore di lavoro: CF/P.IVA

CORRISPONDENZA CF/P.IVA E UNIEMENS

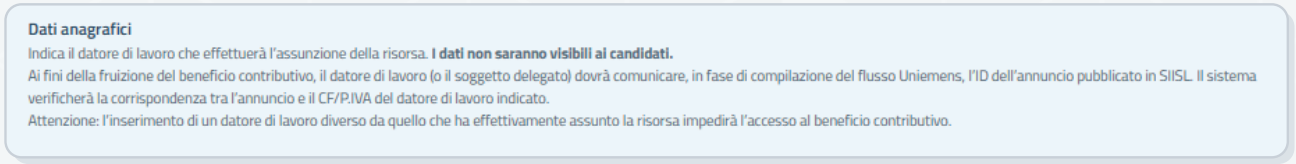
Indicare il datore di lavoro che effettuerà l'assunzione della risorsa (i dati non saranno visibili ai candidati). Ai fini della fruizione del beneficio contributivo, il datore di lavoro (o il soggetto delegato) dovrà comunicare, in fase di compilazione del **flusso Uniemens**, l'ID dell'annuncio pubblicato in SIISL. Il sistema verifica la corrispondenza tra l'annuncio e il **CF/P.IVA del datore di lavoro** indicato.
Attenzione: l'inserimento di un datore di lavoro diverso da quello che ha effettivamente assunto la risorsa impedirà l'accesso al beneficio contributivo.

ORDINE DELLE OPERAZIONI

Attenzione: pubblicazione dell'annuncio e **poi** abbinamento della CO.



Passo 2: Datore di lavoro – Ricerca per CF/P.IVA



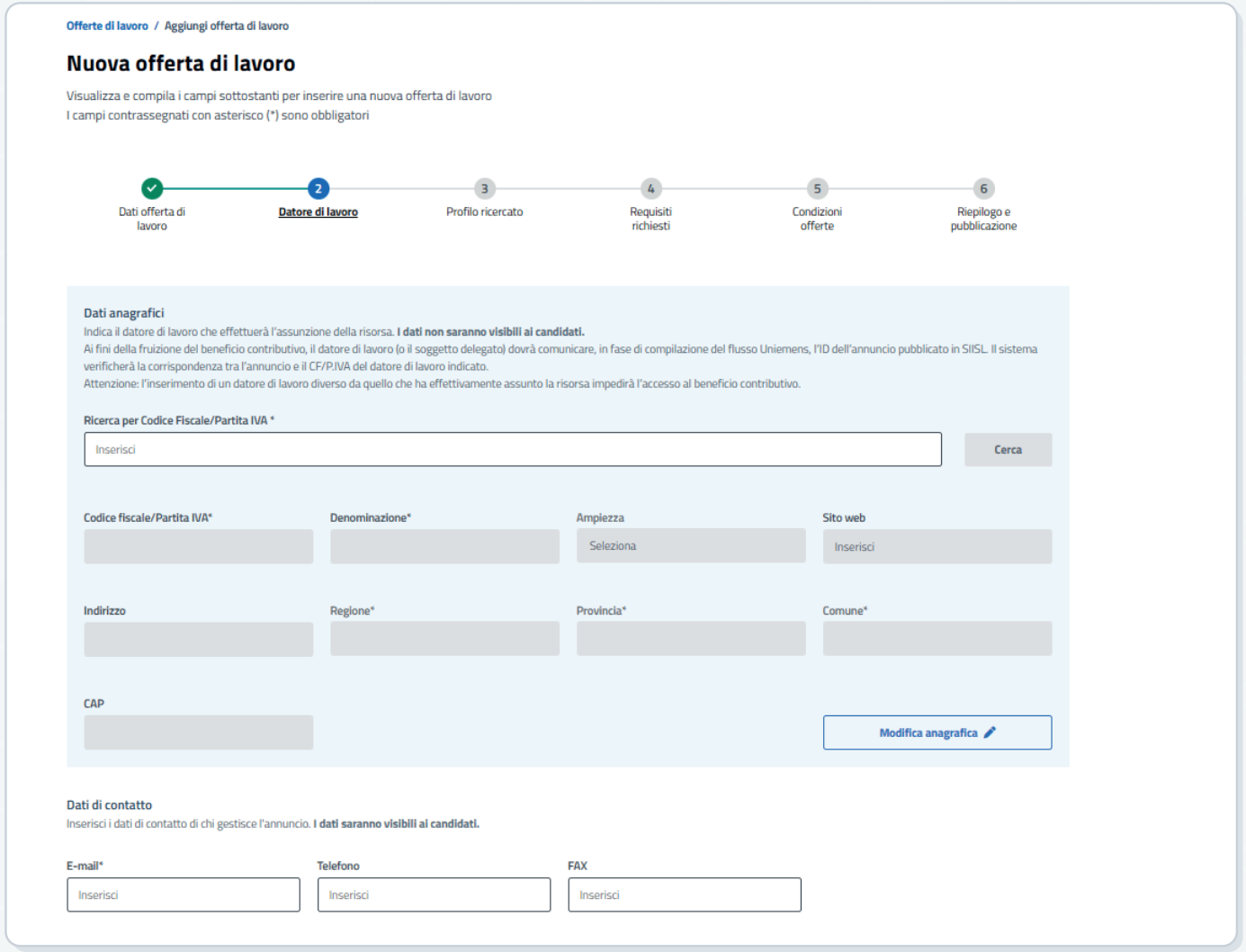
Dati anagrafici: avvertenza sul datore di lavoro

Passaggio 2 – Datore di lavoro (dati compilati)

Passo 2 di 6

COSA SI COMPILA

La ricerca per Codice Fiscale/Partita IVA precompila i dati del datore di lavoro: denominazione, ampiezza, sito web, indirizzo, regione, provincia, comune e CAP (con possibilità di «Modifica anagrafica»). Si inseriscono poi i **dati di contatto** di chi gestisce l'annuncio: e-mail (obbligatoria), telefono e fax, **visibili ai candidati**.



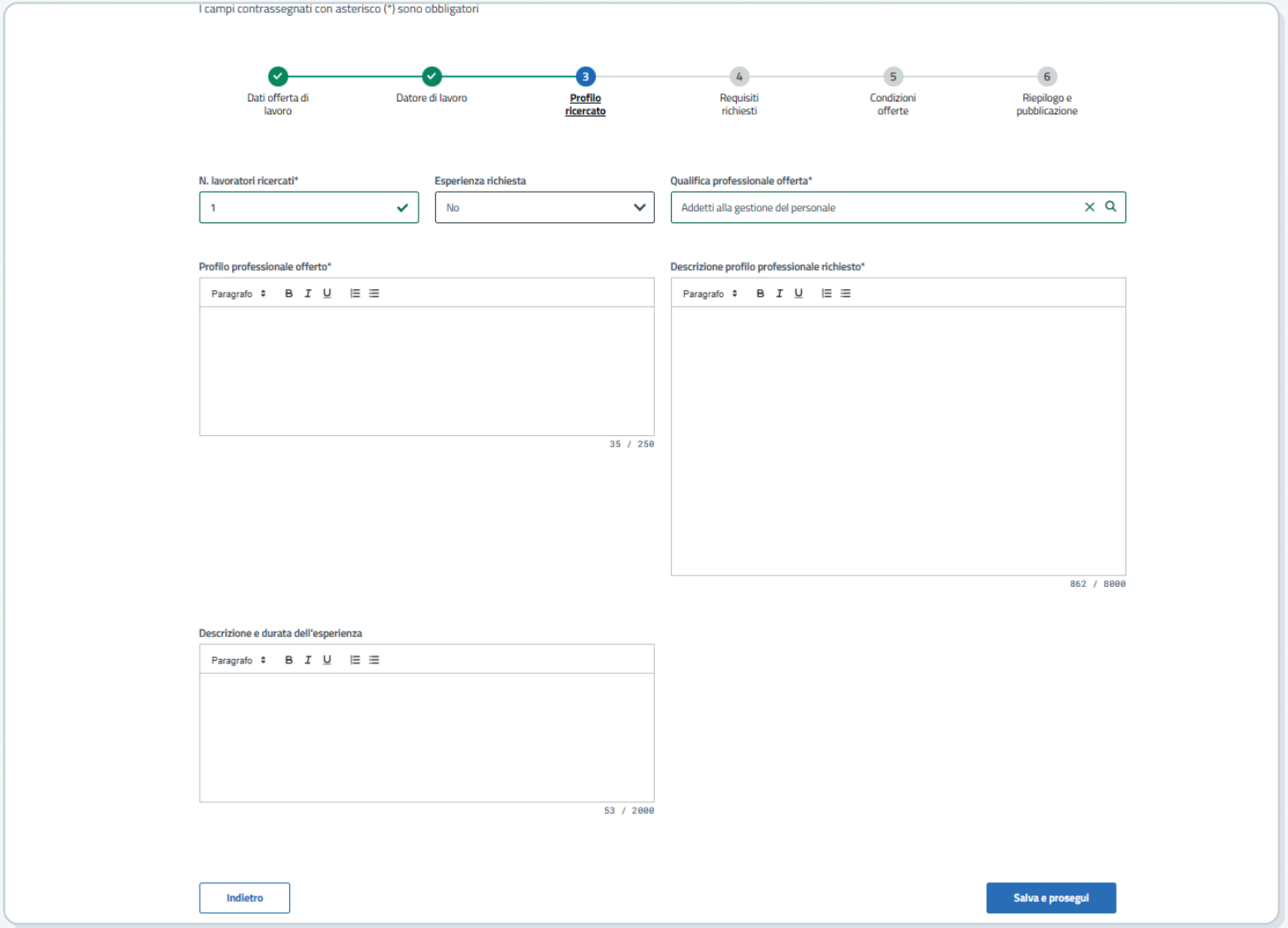
Passo 2 – Datore di lavoro (dati compilati)

Passaggio 3 – Profilo ricercato

Passo 3 di 6

COSA SI COMPILA

Si indicano: **N. lavoratori ricercati**, esperienza richiesta, **qualifica professionale offerta**, profilo professionale offerto, descrizione del profilo professionale richiesto e descrizione e durata dell'esperienza.



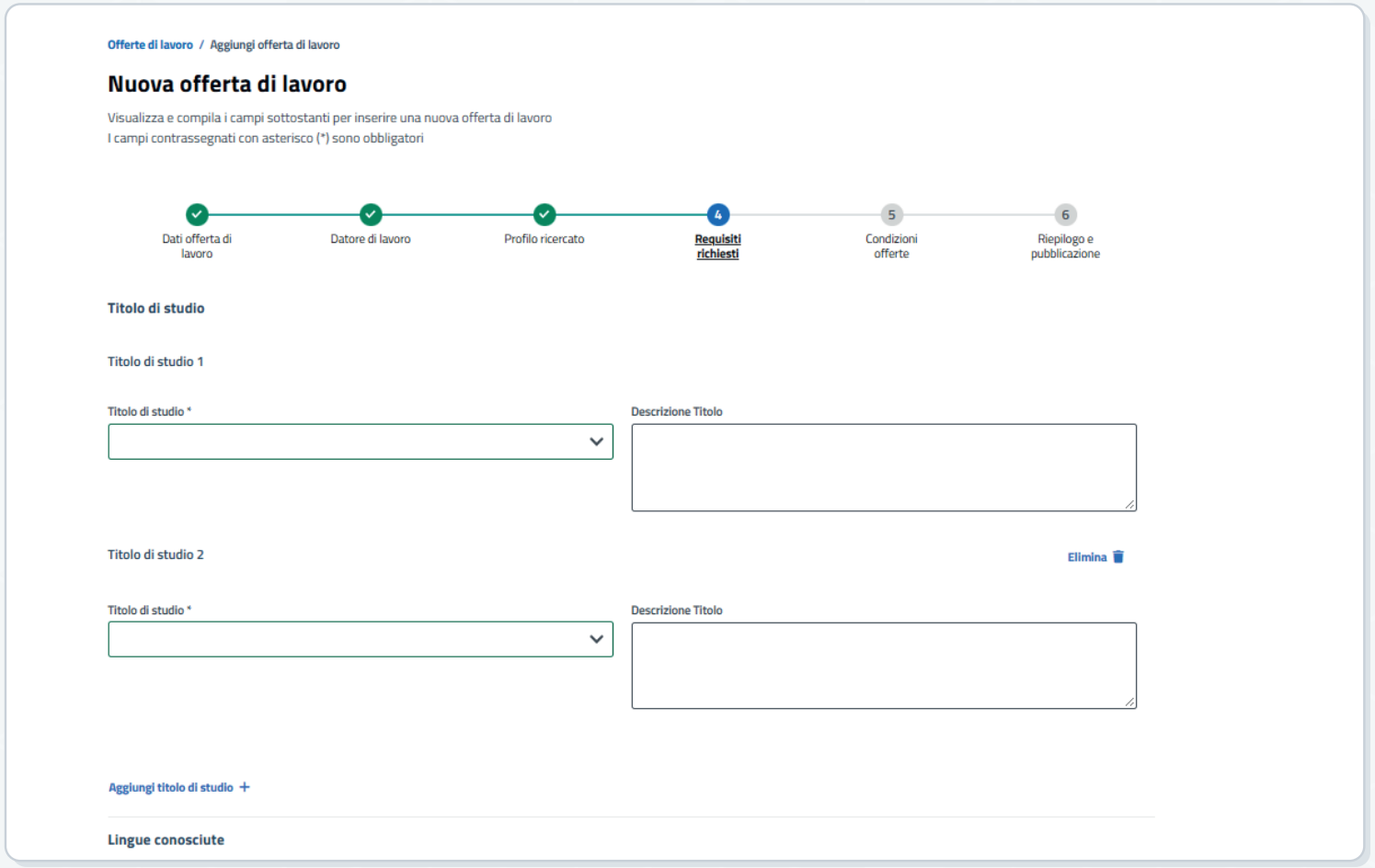
Passo 3 – Profilo ricercato

Passaggio 4 – Requisiti richiesti

Passo 4 di 6

COSA SI COMPILA

Si indicano uno o più **titoli di studio** (con relativa descrizione; è possibile aggiungerne o eliminarne) e le **lingue conosciute**.



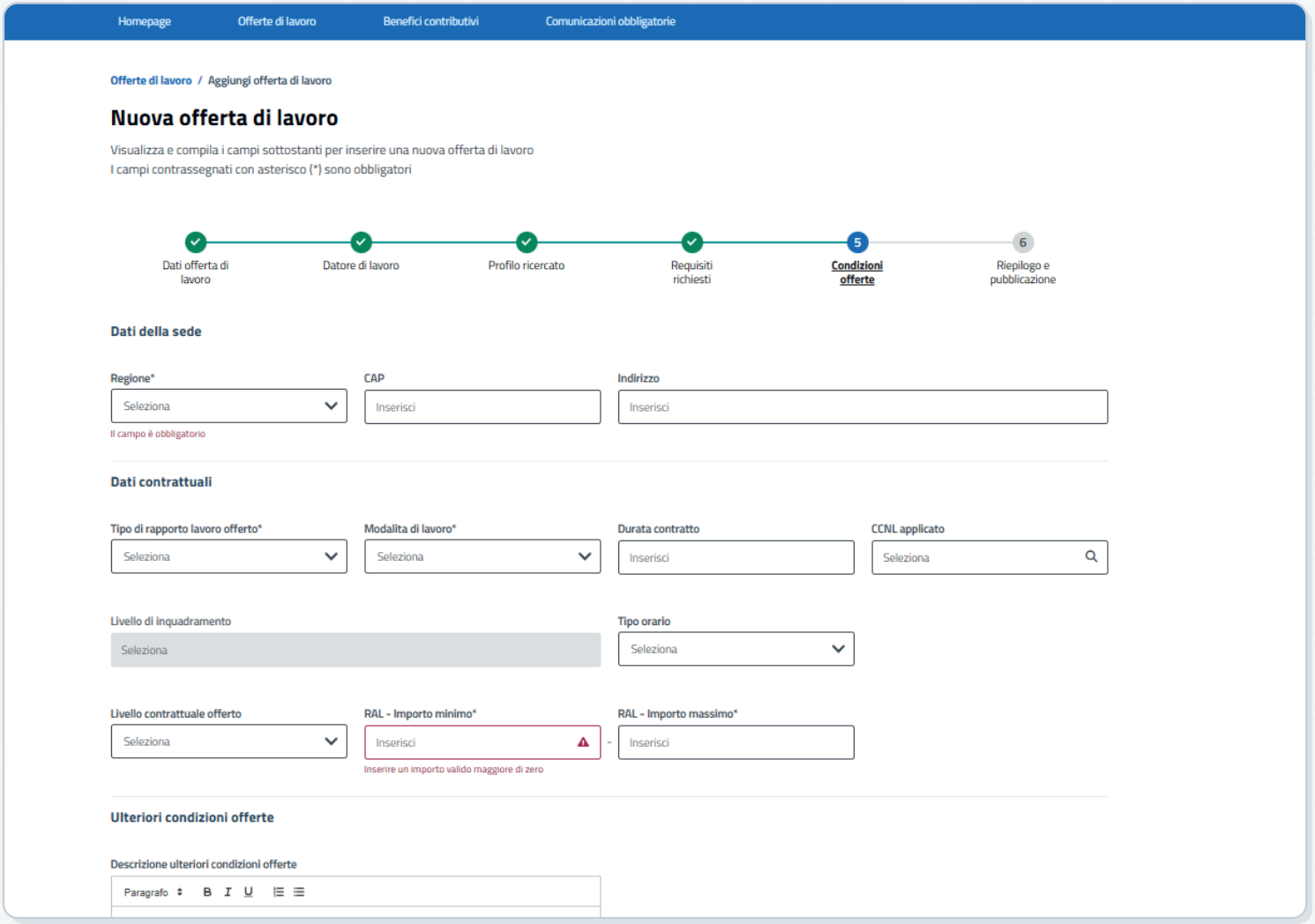
Passo 4 – Requisiti richiesti

Passaggio 5 – Condizioni offerte

Passo 5 di 6

COSA SI COMPILA

Dati della sede (regione, CAP, indirizzo) e**dati contrattuali**: tipo di rapporto di lavoro, modalità di lavoro, durata del contratto, CCNL applicato, livello di inquadramento, tipo orario, livello contrattuale, RAL minimo e massimo; infine ulteriori condizioni offerte.



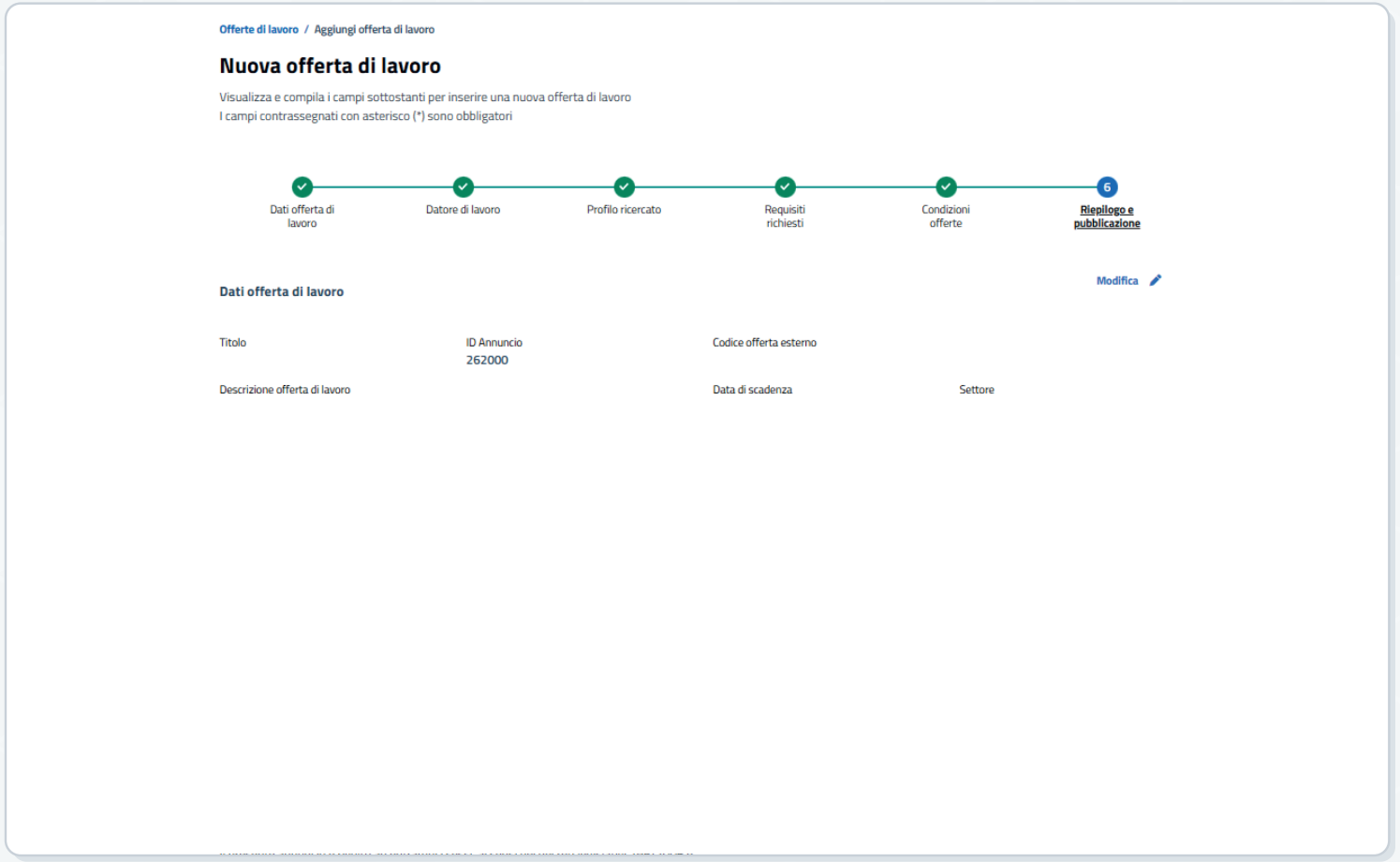
Passo 5 – Condizioni offerte

Passaggio 6 – Riepilogo e pubblicazione

Passo 6 di 6

CONTROLLO FINALE

Il riepilogo mostra i dati inseriti in ogni passo (modificabili con il link «Modifica» **prima** della pubblicazione) e l'**ID annuncio** generato dal sistema.



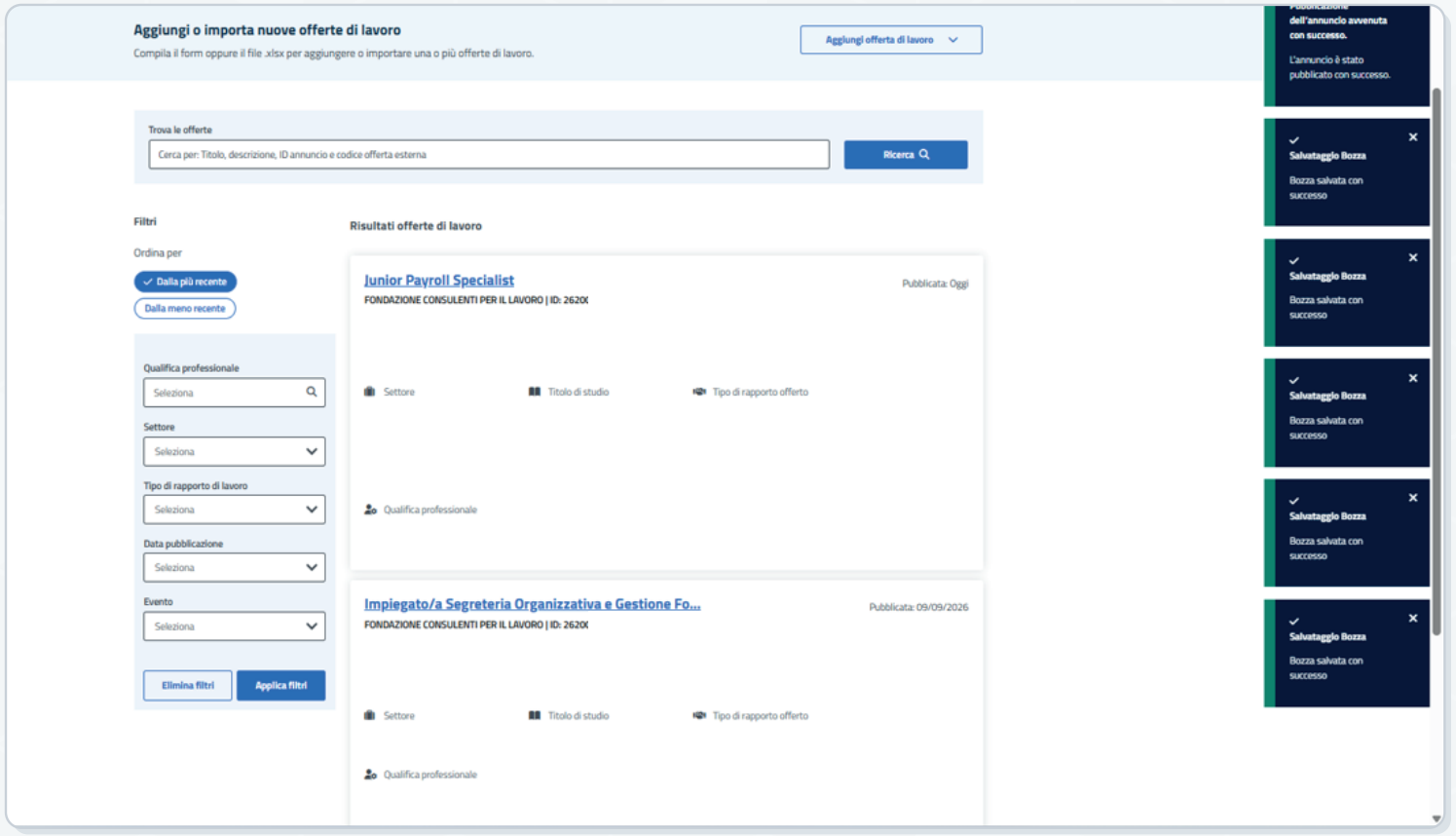
Passo 6 – Riepilogo e pubblicazione

Conferma di avvenuta pubblicazione

Offerta pubblicata

ESITO

L'offerta compare nell'elenco **«Pubblicate»** e il sistema conferma con il messaggio «Pubblicazione dell'annuncio avvenuta con successo .



Offerte di lavoro › Pubblicate: conferma di pubblicazione

MODULO 5

Abbinamento Vacancy e CO

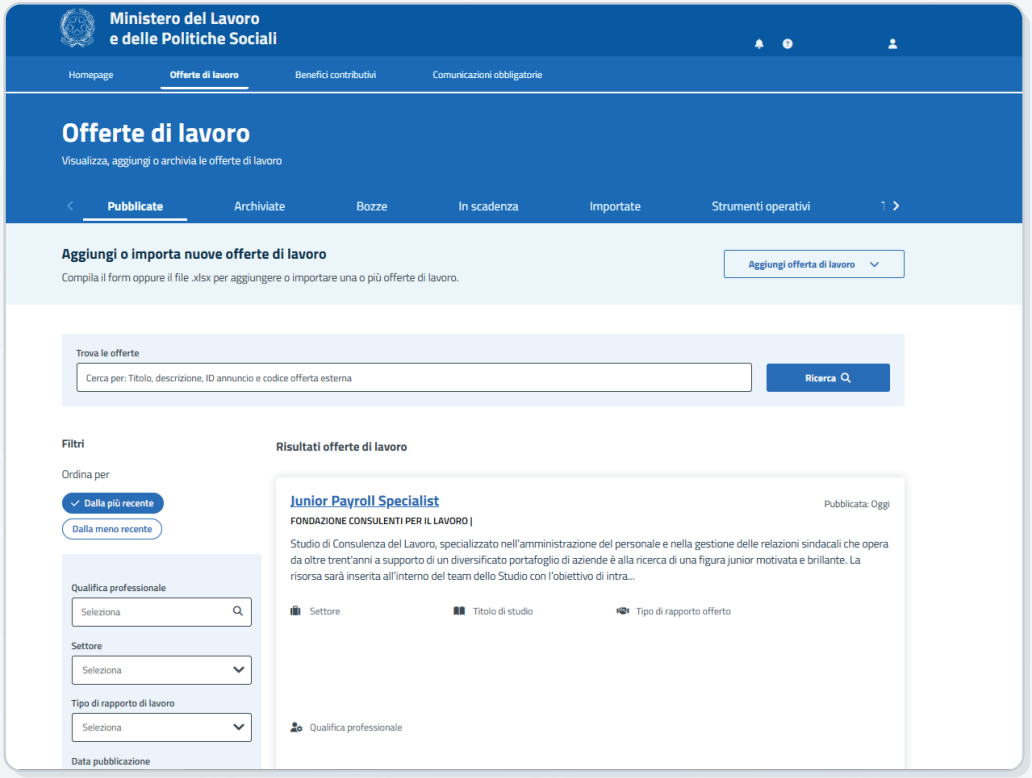
Le 4 modalità operative: (1) direttamente dall'offerta pubblicata; (2) partendo da una manifestazione d'interesse; (3) associazione manuale a posteriori con CO già inviata; (4) associazione massiva tramite file .xlsx.

5

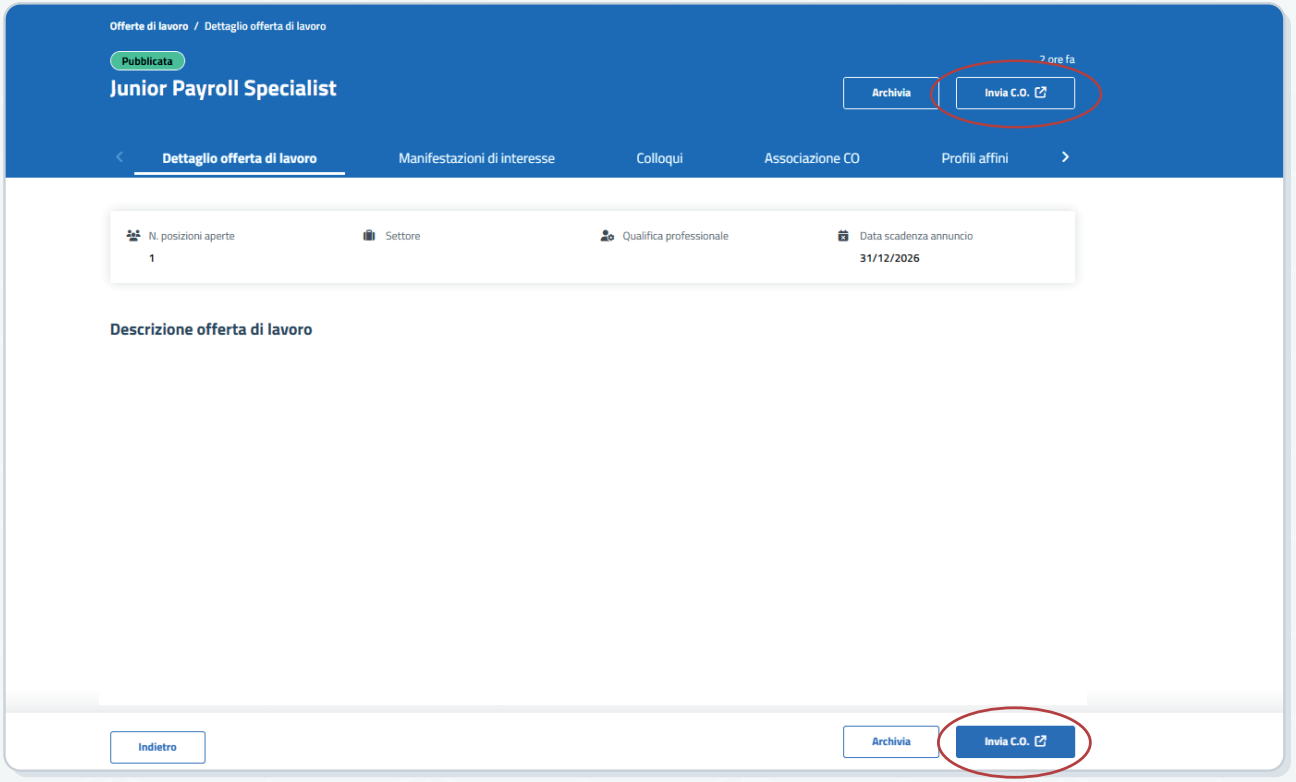
Modalità 1 – Direttamente dall’offerta pubblicata

1 · Direttamente dall’offerta pubblicata

Clicchiamo sull’offerta pubblicata



Offerte di lavoro › Pubblicate



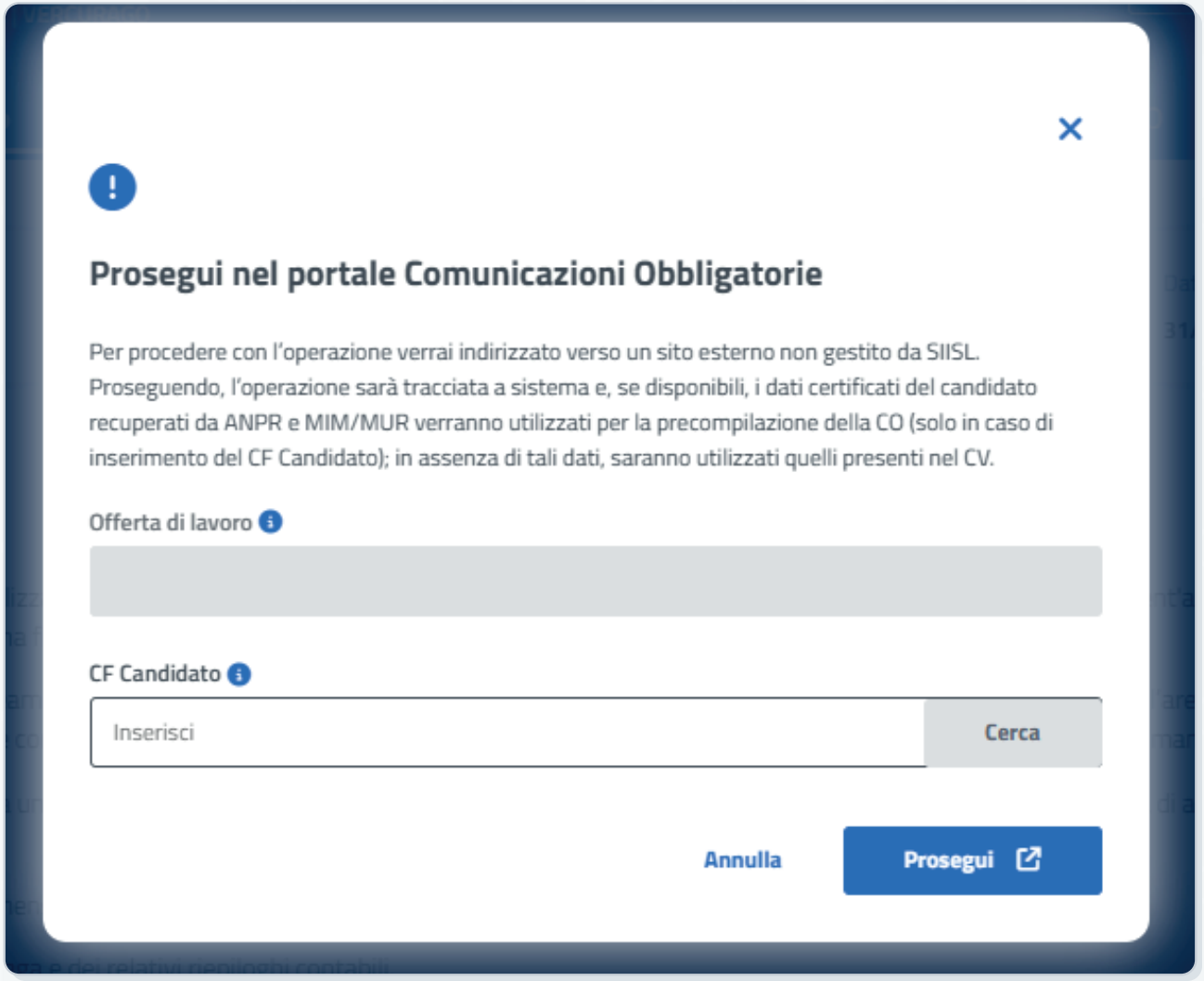
Dettaglio offerta: «Invia C.O.» e scheda «Associazione CO»

Modalità 1 – Prosegui nel portale Comunicazioni Obbligatorie

1 · Direttamente dall'offerta pubblicata

COSA SUCCEDE

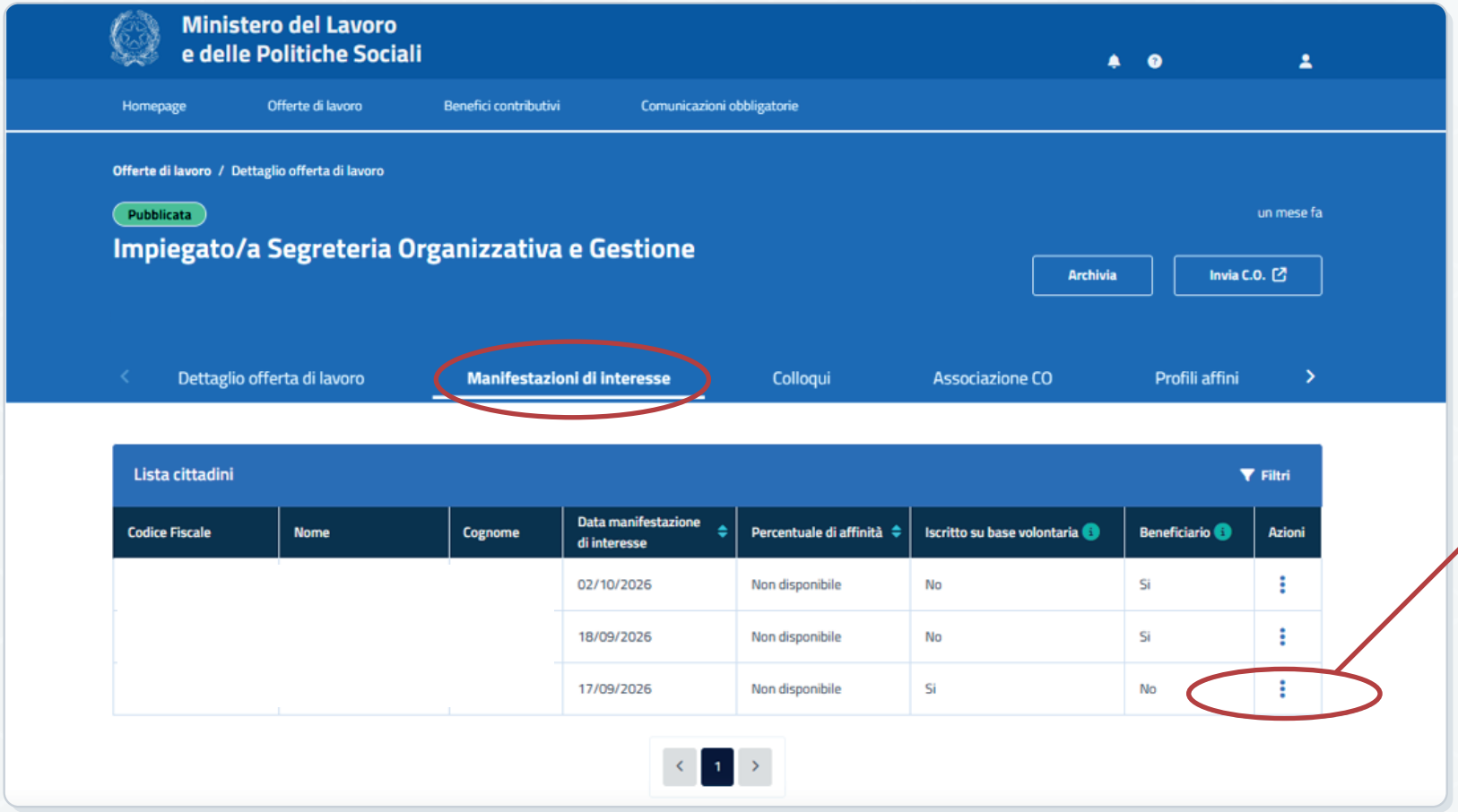
Per procedere con l'operazione si viene indirizzati verso un sito esterno non gestito da SIISL. Proseguendo, l'operazione sarà tracciata a sistema e, se disponibili, i dati certificati del candidato recuperati da ANPR e MIM/MUR verranno utilizzati per la precompilazione della CO (solo in caso di inserimento del CF Candidato); in assenza di tali dati, saranno utilizzati quelli presenti nel CV.



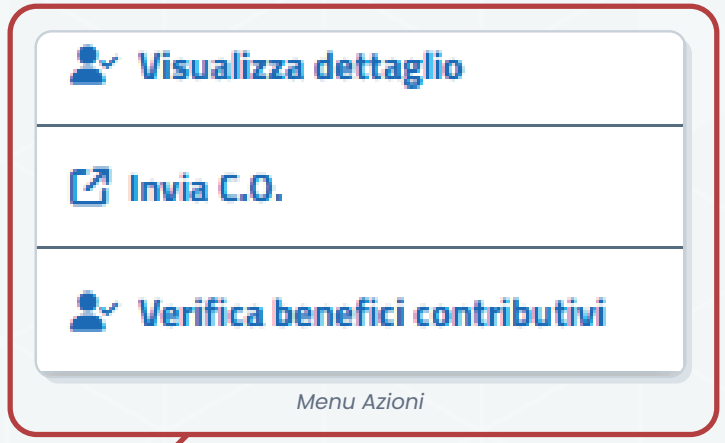
Prosegui nel portale Comunicazioni Obbligatorie

Modalità 2 – Da una manifestazione d'interesse

2 · Direttamente da una manifestazione d'interesse pervenuta da un utente



Offerta › Manifestazioni di interesse: menu Azioni (tre puntini)



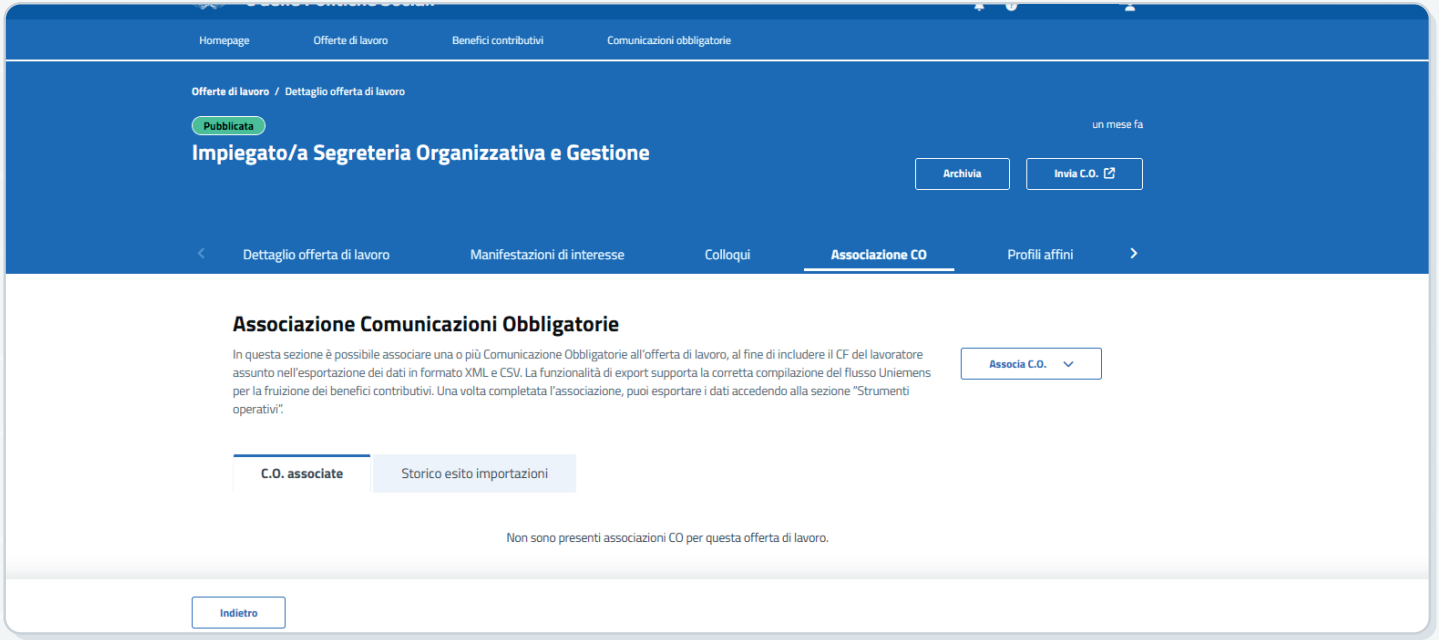
Menu Azioni

Modalità 3 – Associazione manuale a posteriori

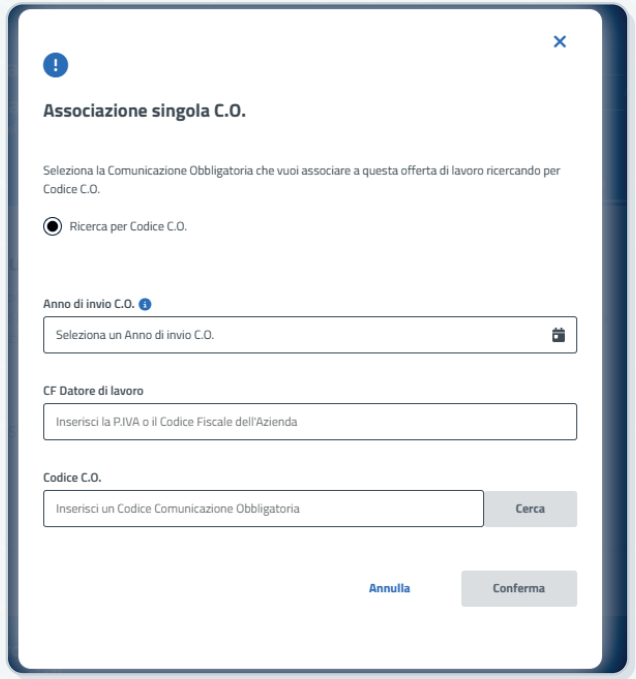
3 · Associazione a posteriori

ASSOCIAZIONE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

Associazione di una vacancy SIISL ad una CO (es. fatta sul portale Regionale): rientrare nella vacancy e cercare **«Associazione CO»**. In questa sezione si possono associare una o più CO all'offerta di lavoro, al fine di includere il CF del lavoratore assunto nell'esportazione dei dati in formato XML e CSV, che supporta la corretta compilazione del **flusso Uniemens** per la fruizione dei benefici contributivi. Una volta completata l'associazione, i dati si esportano dalla sezione «Strumenti operativi».



Scheda «Associazione CO»: pulsante «Associa C.O.»



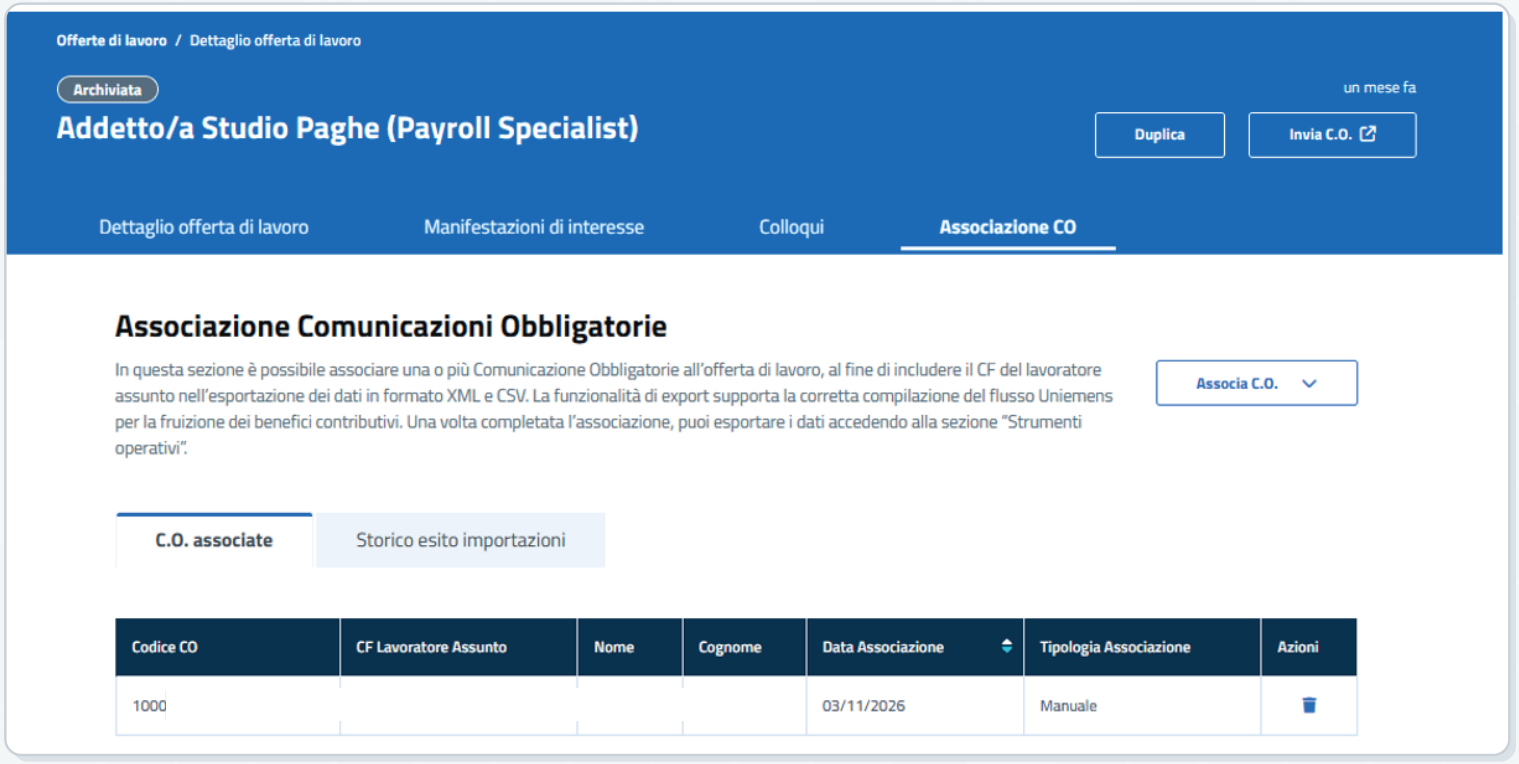
Associazione singola C.O.

Modalità 3 – CO associate

3 · Associazione a posteriori

ESITO

Le CO associate compaiono nella scheda **«C.O. associate»**, con Codice CO, CF del lavoratore assunto, data e tipologia di associazione (qui «Manuale»).



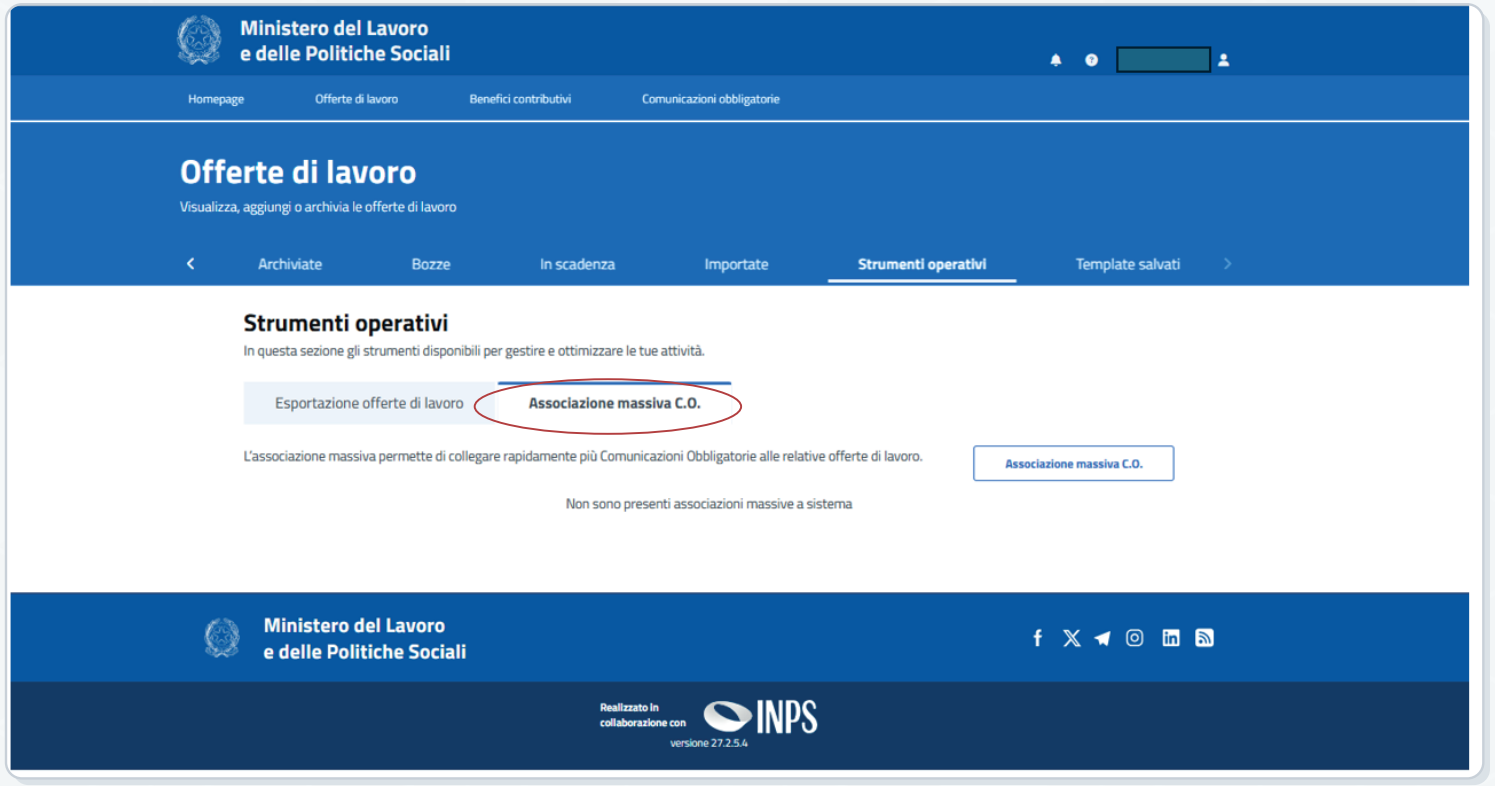
Associazione CO › C.O. associate

Modalità 4 – Associazione massiva CO (percorso)

4 · Associazione massiva CO

DOVE SI TROVA

Dalla sezione **Offerte di lavoro** **Strumenti operativi** si trovano due schede: «Esportazione offerte di lavoro **«Associazione massiva C.O.»**, che permette di collegare rapidamente più Comunicazioni Obbligatorie alle relative offerte di lavoro.



Offerte di lavoro › Strumenti operativi

Modalità 4 – Importazione del file .xlsx

PROCEDURA

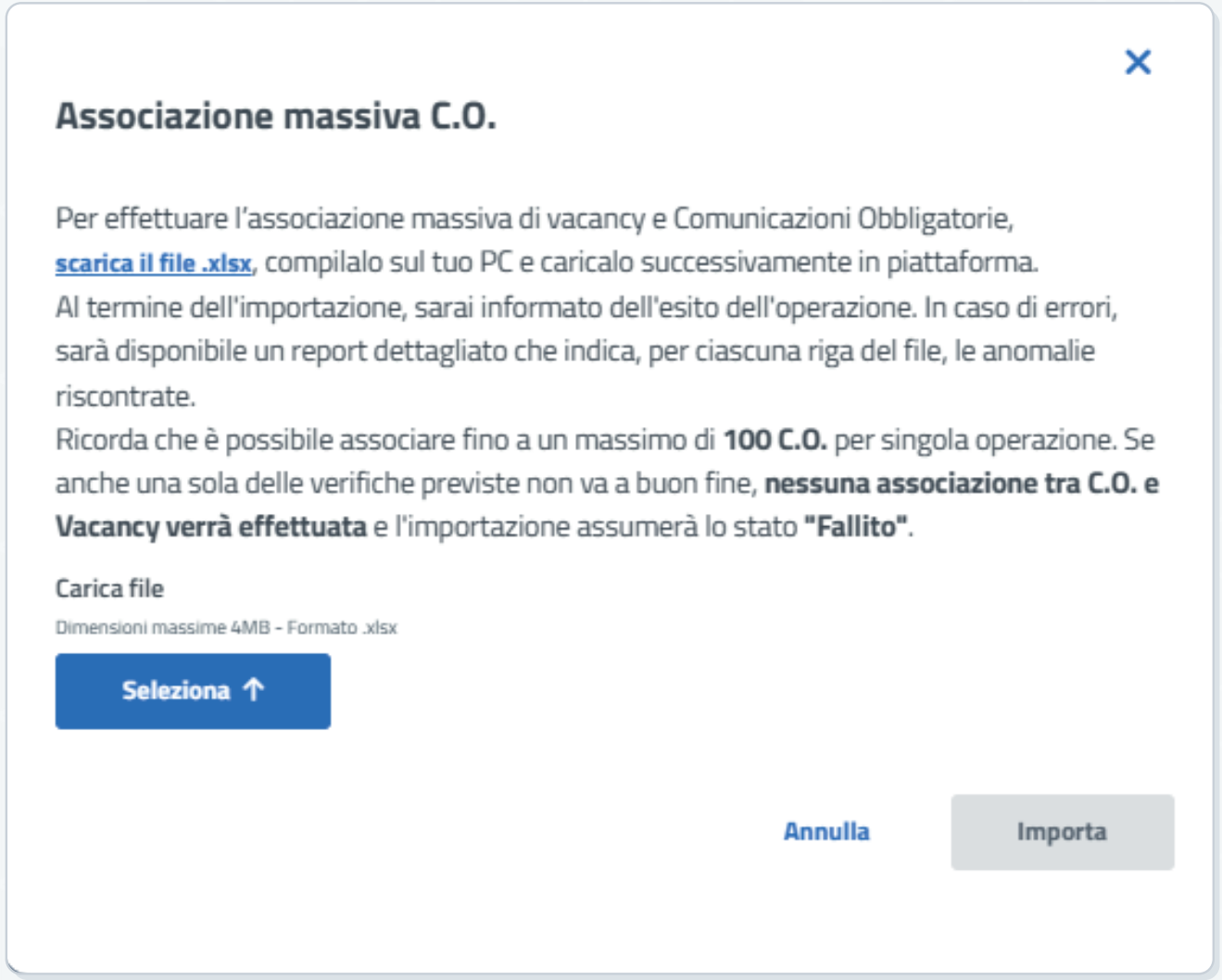
Passaggio uno: esporta le offerte di lavoro (tre formati scaricabili), compila i dati della CO, carica il file e arriva il messaggio con l'esito.

FILE E REPORT

Scarica il file .xlsx, compilalo sul tuo PC e caricalo in piattaforma (dimensione massima 4MB). Al termine ricevi l'esito; in caso di errori è disponibile un report dettagliato con le anomalie per ogni riga.

TUTTO O NIENTE

Si possono associare **fino a un massimo di 100 C.O.** per singola operazione. Se anche una sola delle verifiche non va a buon fine, **nessuna associazione** tra C.O. e Vacancy verrà effettuata e l'importazione assumerà lo stato **«Fallito»**.



Associazione massiva C.O. – caricamento file

I tre punti critici da ricordare

1 CF/P.IVA e Uniemens

Il sistema verifica la corrispondenza tra annuncio e **CF/P.IVA del datore di lavoro** comunicato nel flusso Uniemens. Un datore di lavoro diverso da quello che ha assunto impedisce l'accesso al beneficio contributivo.

2 Riservata vs Pubblica

Riservata (con spunta): nessuna pubblicazione esterna, ID e abbinamento diretto con la CO. **Pubblica** (senza spunta): annuncio visibile a tutti i candidati. Le vacancy pubblicate non sono modificabili né cancellabili: solo archiviabili.

3 Blocco totale

Nell'associazione massiva .xlsx (max 100 C.O.) basta**una sola riga errata** perché non venga associato nulla e l'importazione risulti «Fallito».