

Oggetto: Piattaforma SIISL

SIISL 2026: La pubblicazione preventiva come condizione di legittimità

Dal **1° aprile 2026**, per i datori di lavoro privati, la pubblicazione della posizione vacante sul **SIISL** (Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa) diventa un **presupposto essenziale** per l'accesso a qualunque **incentivo contributivo** o agevolazione finanziata con risorse pubbliche.

A. Analisi dell'Ambito Soggettivo e Oggettivo

Soggetti Obbligati ed Intermediari	Tipologie di Assunzioni e Flussi Coinvolti
Datori di lavoro privati (Imprenditori e non)	Obbligo per assunzioni con incentivi (es. Decontribuzione Sud PMI 2026, ZES, L. 68/1999).
Agenzie per il Lavoro (APL)	Obbligo di pubblicazione per tutte le posizioni gestite, a prescindere dall'agevolazione.
Consulenti del Lavoro e Intermediari (L. 12/1979)	Soggetti abilitati alla gestione delegata dei flussi e delle Comunicazioni Obbligatorie (CO) su SIISL.

B. Obblighi Operativi e Veridicità

Il soggetto che impiega il SIISL è gravato dall'obbligo di inserire informazioni **veritiere, precise e corrette**, corrispondenti a posti effettivamente disponibili. È fatto esplicito divieto di pubblicazione a scopo promozionale. Salvo diversa indicazione del datore, l'annuncio ha una durata di **due mesi**, decorsi i quali il sistema informa l'azienda della cancellazione, salvo rinnovo da effettuarsi entro sette giorni.

C. Il concetto chiave:

Non si tratta di una semplice facoltà di reclutamento, ma di una vera **condizione di legittimità**. Senza la pubblicazione preventiva dell'offerta in piattaforma, l'assunzione agevolata decade, superando la prassi della gestione basata esclusivamente sull'istanza post-assunzione all'ente competente.

D. La "dritta" per l'esperto:

L'obbligo **non riguarda l'apprendistato**, la cui contribuzione è tecnicamente definita "propria" e non agevolata, **Lavoro Domestico** in quanto escluso dalle procedure digitali legate alla piattaforma SIISL, il **Lavoro Intermittente** in quanto è Escluso dall'ambito della specifica Decontribuzione Sud PMI e il **Settore Agricolo in quanto**. Al contrario, **rientrano nell'obbligo sia le misure "a tempo"** (es. ZES) che quelle **"strutturali"** (es. assunzioni disabili L. 68/99).

E. Focus Settoriali:

1. **PMI tra Salute, Sicurezza e Incentivi.** Il legislatore ha inteso **premiare** esclusivamente **la compliance "virtuosa"**. Un esempio cristallino è la revisione delle aliquote in bonus dell'INAIL dal 1° gennaio 2026: sono tassativamente escluse le aziende che, nel biennio precedente, abbiano riportato condanne definitive per gravi violazioni sulla sicurezza.
2. **Edilizia - il Badge Digitale di Cantiere:**
Semplificazione Amministrativa. Per il settore edile e per gli ambiti ad alto rischio (appalti/subappalti), viene introdotto il badge digitale con codice univoco anticontraffazione.

F. **Automatismo SIISL:** Per i lavoratori assunti tramite la piattaforma, il badge digitale è **prodotto automaticamente e precompilato**. Tale funzionalità non è solo un onere, ma un potente strumento di semplificazione che assolve preventivamente agli obblighi di tracciabilità, riducendo il rischio di errori manuali.

G. **Decontribuzione Sud PMI 2026**

È necessario distinguere nettamente due regimi per il 2026:

1. **Lo "Stock":** L'esonero del 20% (tetto di **125€ mensili**) si applica ai lavoratori a tempo indeterminato già in forza al 31 dicembre 2025.
2. **Il "Flow" (Nuove Assunzioni):** Per i contratti attivati dal 1° aprile 2026, la pubblicazione preventiva su SIISL costituisce la *conditio sine qua non* per l'accesso allo sgravio. I requisiti datoriali restano vincolanti: meno di 250 occupati e fatturato non superiore a 50 milioni (o bilancio di 43 milioni).

H. **Status operativo:** Si attende il **Decreto Ministeriale attuativo** (previsto entro il 30 dicembre 2025) per i dettagli tecnici su standard degli annunci e interoperabilità delle Comunicazioni Obbligatorie.