

**Edizione di venerdì 14 aprile 2023**

## **NEWS DEL GIORNO**

**Inps: rinnovato il portale per la trasmissione dell'ISEE**  
di Redazione

## **NEWS DEL GIORNO**

**Inps: differimento del termine per il contributo asili nido**  
di Redazione

## **NEWS DEL GIORNO**

**Istruzioni operative ticket licenziamento lavoratore padre**  
di Redazione

## **NEWS DEL GIORNO**

**Licenziamento disciplinare e corretta tutela da applicare**  
di Redazione

## **NON SOLO LAVORO**

**PNRR e Gender Policies Report 2022: sulla carta bello, dubbi sull'esecuzione**  
di Giulia Bezzi - CEO di SeoSpirito e Founder Progetto Le ROSA

## NEWS DEL GIORNO

---

### ***Inps: rinnovato il portale per la trasmissione dell'ISEE***

di **Redazione**

L'Inps, con [messaggio 11 aprile 2023, n. 1345](#), ha reso noto di aver messo a disposizione il nuovo portale per la trasmissione del modello ISEE.

Tale funzionalità è ora raccolta all'interno del portale unico ISEE all'interno del sito Inps (nell'area servizi), dove ora sono acquisite sia la modalità precompilata, sia quella non precompilata.

La principale semplificazione introdotta è data dal superamento della necessità in capo al dichiarante di andare ad inserire gli elementi di riscontro inerenti agli altri componenti maggiorenni del nucleo.

Tali dati, nella pratica difficili da reperire, sono stati sostituiti dal rilascio di un'autorizzazione da parte dei medesimi soggetti, da fornire in ogni caso mediante identificazione elettronica.

Le informazioni precompilate presenti in maniera automatica, laddove presenti, sono:

- reddito complessivo Irpef;
- spese sanitarie;
- contratto di locazione;
- patrimonio immobiliare detenuto in Italia;
- patrimonio mobiliare detenuto in Italia;
- trattamenti assistenziali, previdenziali e indennitari erogati dall'Inps.

Il Messaggio Inps n. 1345/2023 ricorda poi quali possono essere gli utilizzi del modello ISEE e della relativa DSU, e specifica le tipologie di quest'ultima, unitamente alle annesse situazioni di utilizzo:

- DSU Mini: utilizzabile da genitori coniugati con figli minorenni o maggiorenni, non universitari e non disabili
- DSU Integrale: da utilizzare per richiedere ISEE università, ISEE socio – sanitario in presenza di disabili, anche ricoverati, ISEE minorenni in presenza di genitori non coniugati e non conviventi.

Master di 3 mezza giornate

## ISPEZIONI SUL LAVORO, SANZIONI E RICORSI

[accedi al sito >](#)

## NEWS DEL GIORNO

---

### ***Inps: differimento del termine per il contributo asili nido***

di Redazione

L'Inps, con [messaggio 11 aprile 2023, n. 1346](#), ha reso noto lo slittamento del termine per la presentazione della domanda inerente alla richiesta del contributo asili nido, la cui scadenza, inizialmente fissata per il 1° aprile 2023, è stata posticipata al 30 giugno 2023.

Sempre il messaggio Inps n. 1346/2023 ripercorre poi la fisionomia del contributo, specificando come la richiesta sottesa sia riferita ad eventuali rette pagate nel periodo compreso tra gennaio 2022 e dicembre 2022.

Il riconoscimento del contributo presuppone quindi che sia stato effettuato il concreto pagamento delle singole rette.

La richiesta deve essere corredata dall'allegazione della seguente documentazione:

- denominazione e PIVa dell'asilo frequentato;
- codice fiscale del minore frequentante;
- mese di riferimento della retta pagata ed estremi di versamento (o quietanza di pagamento);
- nominativo del genitore che sostiene l'onere della spesa.

Seminario di specializzazione

**NOVITÀ 2023 NELLA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL SETTORE AGRICOLO**

[accedi al sito >](#)

**NEWS DEL GIORNO**

---

***Istruzioni operative ticket licenziamento lavoratore padre***di **Redazione**

L'Inps, con [messaggio 12 aprile 2023, n. 1356](#), rende note le modalità operative per quanto concerne il ticket licenziamento successivo alla cessazione del rapporto da parte del lavoratore padre durante il periodo protetto in quanto interessato dal congedo obbligatorio, ovvero da quello facoltativo, di paternità.

Il citato messaggio opera in questo senso una ricognizione iniziale sia rispetto al dettato normativo (specificando caratteristiche e differenze tra il congedo obbligatorio di cui all'attuale art. 27 – bis del D.Lgs. 151/2001 ed il congedo alternativo di cui all'art. 28 del medesimo D.Lgs. n. 151/2001), così come novellato dal Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, sia a quello della circolare Inps 20 marzo 2023, n. 32, mediante la quale l'Inps, in ragione delle novità introdotte e sopra descritte, ha esteso anche al lavoratore padre le tutele previste in materia di divieto di licenziamento sino al compimento dell'anno di età del figlio, con conseguente possibilità di accesso alla NASpl in ipotesi di presentazione delle dimissioni.

Il datore di lavoro che quindi riceve le dimissioni del lavoratore padre (genitore di figli entro il primo anno di vita), che abbia fruito di almeno uno dei congedi (obbligatorio ovvero alternativo) di cui agli artt. 27 – bis e 28 del D.Lgs. n. 105/2022, è tenuto al versamento del ticket licenziamento.

Viene poi come tale obbligo abbia efficacia retroattiva ed intervenga quindi per tutte le dimissioni che si collocano dal 13 agosto 2022 (data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 105/2022), sebbene per i recessi anteriori alla pubblicazione del messaggio Inps n. 1356/2023, sia concesso un arco temporale (entro il 16 del terzo mese successivo a quello di pubblicazione del messaggio medesimo) per sanare senza aggravio di sanzioni ed interessi il versamento del ticket.

Seminario di specializzazione

**LAVORO NELLO SPETTACOLO: NOVITÀ 2023 NELLA  
GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

accedi al sito &gt;

**NEWS DEL GIORNO**

---

## ***Licenziamento disciplinare e corretta tutela da applicare***

di **Redazione**

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 6 marzo 2023, n. 6669, ha stabilito che, in tema di licenziamento disciplinare, al fine di selezionare la tutela applicabile tra quelle previste dalla L. 20 maggio 1970, n. 300, articolo 18, commi 4 e 5 come novellata dalla L. n. 92 del 2012, è consentita al giudice la sussunzione della condotta addebitata al lavoratore ed in concreto accertata giudizialmente nella previsione contrattuale che punisca l'illecito con sanzione conservativa anche laddove sia espressa attraverso clausole generali o elastiche. Tale operazione di interpretazione e sussunzione non trasmoda nel giudizio di proporzionalità della sanzione rispetto al fatto contestato, restando tale operazione di interpretazione nei limiti dell'attuazione del principio di proporzionalità come già eseguito dalle parti sociali attraverso la previsione del contratto collettivo.

Master di specializzazione

**LABORATORIO CONTRATTI DI LAVORO**

[accedi al sito >](#)

## NON SOLO LAVORO

---

### ***PNRR e Gender Policies Report 2022: sulla carta bello, dubbi sull'esecuzione***

di **Giulia Bezzi** - CEO di SeoSpirito e Founder Progetto Le ROSA

Eccomi qui, di ritorno da voi, per un nuovo focus sul gender gap e, questa volta, parliamo di **PNRR e il Gender Policies Report 2022**, pubblicato dall'Inapp (Istituto Nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche) che si esprime sulle criticità strutturali per le pari opportunità, mostrando quanto l'Italia debba ancora trovare la quadra.

Parte entusiasmante è legata alla disamina dei fondi del PNRR che dovrebbero servire a strutturare una riforma efficace per la partecipazione delle donne alla vita lavorativa e, di conseguenza, economica.

*“L'azione del PNRR in relazione agli obiettivi di parità di genere è pertanto volta ad agire sulle distorsioni che generano una situazione di svantaggio per la popolazione femminile e a promuoverne la partecipazione, creando e garantendo la permanenza di condizioni di sistema che consentano la piena ed equa partecipazione di donne e uomini”.*

Decisamente incredibile, tranne leggere poco sotto:

*“In generale, le perplessità sull'impatto che il PNRR potrebbe avere sulle criticità di genere sono legate anche alle questioni concernenti la sua misurazione, laddove l'assenza di missioni e misure specificamente dedicate rende complesso analizzarne in modo realistico e puntuale gli effetti. In tal senso, ancor di più la prospettiva di una riduzione efficace e in un periodo relativamente breve dell'insieme delle criticità di genere che segnano il sistema italiano appare critica, se di tali criticità si considerano la storicità, il radicamento e l'estensione”.*

In poche parole, visto come siamo stati scarsi anche prima della presenza del PNRR, visto che non abbiamo creato un reale sistema di misurazione di ciò che dovrebbe venir portato a termine, stiamo buttando soldi ai servizi sanitari (non posso essere sboccata), continuando a mantenere l'inesorabile gap bello solido.

Del resto, per poter ricevere soldi bisogna partecipare a Bandi di attuazione del PNRR, che devono essere progettati dai Comuni, i quali faticano perché le tempistiche sono strette e i bandi sono molteplici. E, in Italia, **già dimostriamo scarsa capacità di spesa dei fondi strutturali europei**; oltre ad erogare questo denaro a babbo morto, pensando che chi richiede questi soldi possa, nel frattempo, fare da Banca allo Stato stesso. Tant'è che si stima già uno scostamento tra ciò che dovevamo spendere e ciò che, realmente, abbiamo speso.

Che cosa possiamo fare concretamente? Non moltissimo, ma possiamo essere proattive nella scoperta di bandi, per esempio, attivando Google Alert, servizio interessante di Google che ci avvisa quando online appaiono notizie inerenti l'argomento che a noi interessa. Per esempio, io ho creato le regole “**bandi finanziamento veneto**” e “bandi finanziamento **imprese femminili**” così da poter rimanere informata. Provare per credere.