



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 15 febbraio 2024

NEWS DEL GIORNO

[Inps: istruzioni operative per la Cigs dei dipendenti Alitalia](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Bonus genitori separati: le istruzioni Inps](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Lavoratori in comando presso P.A.: le istruzioni Inps](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Licenziamento illegittimo, reintegra e diritto alla pensione di anzianità](#)
di Redazione

BLOG

[Esonero per le lavoratrici madri: le istruzioni INPS](#)
di Luca Vannoni

Inps: istruzioni operative per la Cigs dei dipendenti Alitalia

di **Redazione**

L'Inps, con [circolare 7 febbraio 2024, n. 32](#), ha fornito indicazioni in merito alla gestione operativa della cassa integrazione straordinaria prevista per i dipendenti Alitalia secondo quanto previsto dall'articolo 12, D.L. 104/2023.

Il D.L. in questione è il c.d. Decreto *Asset*, che contiene disposizioni urgenti in materia attività economica, finanziaria e relativamente ad investimenti strategici, mentre il summenzionato articolo 12 introduce misure di sostegno al reddito per i dipendenti di Alitalia SpA e di Alitalia Cityliner SpA.

Il trattamento di integrazione salariale in argomento ha la finalità di accompagnare i processi di ricollocazione dei lavoratori dipendenti in esubero, anche grazie a politiche attive (che prevedono anche programmi formativi) cofinanziate da Regioni e province autonome.

La circolare n. 32/2024 precisa come le aziende destinatarie di tale misura non debbano versare la contribuzione aggiuntiva in quanto attualmente soggette a procedura concorsuale di amministrazione controllata.

Vengono poi precisate le modalità gestionali sia in ipotesi di pagamento anticipato da parte dell'azienda, con precisazione del termine decadenziale semestrale (decorrente dalla data di inizio del ricorso dell'ammortizzatore, ovvero da quella di concessione dell'autorizzazione, se successiva) per effettuare il conguaglio, sia in caso di pagamento diretto da parte dell'Inps, con richiamo alle modalità di trasmissione dell'UniEMens CIG.

Viene poi richiamato l'articolo 12, comma 2, D.L. 104/2023 che prevede il mancato riconoscimento del trattamento di integrazione salariale in argomento nei confronti di coloro che abbiano maturato il diritto alla pensione di vecchiaia, ovvero di anzianità anticipata; è per questo previsto l'obbligo in capo al datore di lavoro di trasmettere i dati necessari all'Inps al fine di individuare le persone eventualmente rientranti in tale platea.

La circolare n. 32/2024 ricorda poi che è previsto l'esonero dal pagamento delle quote di accantonamento TFR nonché da quello connesso al c.d. ticket licenziamento connesso ad interruzione di rapporti a tempo indeterminato.



Master di specializzazione

Expating e lavoro italiano all'estero

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Bonus genitori separati: le istruzioni Inps

di Redazione

L'Inps, con [messaggio 9 febbraio 2024, n. 614](#), fornisce indicazioni in merito alla trasmissione delle domande per il riconoscimento del bonus a favore dei genitori separati o divorziati non conviventi.

La misura in trattazione è stata introdotta dall'articolo 12-bis del D.L. 41/2021, come poi sostituito dall'articolo 9 -bis del D.L. 146/2021.

Tale misura, a *plafond*, ha la finalità di garantire un contributo al genitore che in tutto, ovvero in parte, non abbia ricevuto l'assegno di mantenimento da parte dell'altro genitore per il periodo compreso tra l'8 marzo 2020 ed il 31 marzo 2022, e quindi in relazione dell'emergenza epidemiologica.

Tra le condizioni di accesso al bonus la condizione del genitore inadempiente di aver cessato, ridotto, sospeso (per una durata minima di novanta giornate), l'attività lavorativa durante il periodo Covid, ovvero di aver patito una decurtazione del reddito pari almeno al 30% rispetto a quanto percepito nel 2019.

Il contributo, previa presentazione della domanda (da effettuarsi nell'arco di tempo compreso tra il 12 febbraio 2024 ed il 31 marzo 2024, fatte salve eventuali proroghe successive del termine), viene erogato dall'Inps nei confronti del genitore inadempiente in unica soluzione.

Il messaggio n. 614/2024 precisa che a nulla rileva la data cronologica di presentazione in quanto l'accoglimento e la conseguente definizione dei beneficiari sono definiti in relazione alle disposizioni fornite dal Dipartimento per le politiche della famiglia.

Master di specializzazione

Welfare aziendale e politiche retributive

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Lavoratori in comando presso P.A.: le istruzioni Inps

di **Redazione**

L'Inps, con [messaggio 12 febbraio 2024, n. 632](#), fornisce chiarimenti in merito alla corretta esposizione in UniEMens dei dati relativi ai lavoratori in comando presso le Pubbliche Amministrazioni, la cui posizione contributiva è contraddistinta dal CSC 3.01.01.

I datori di lavoro interessati debbono provvedere a indicare come TipoContribuzione il codice "62" avente significato "Personale soggetto al solo obbligo IVS" e nel TipoLavoratore il codice "GE" avente significato di "Lavoratore pubblico in comando per cui si applica la contribuzione IVS 33 % (di cui il 23,81 % a carico azienda ed il 9,19 a carico dipendente) al FPD".



Licenziamento illegittimo, reintegra e diritto alla pensione di anzianità

di Redazione

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 19 dicembre 2023, n. 35470, ha stabilito che con riguardo al conseguimento della pensione di anzianità, tale circostanza non integra una causa di impossibilità della reintegrazione nel posto di lavoro del lavoratore illegittimamente licenziato, atteso che la disciplina legale dell'incompatibilità (totale o parziale) tra trattamento pensionistico e percezione di un reddito da lavoro dipendente si colloca sul diverso piano del rapporto previdenziale (determinando la sospensione dell'erogazione della prestazione pensionistica o il diritto dell'ente previdenziale alla ripetizione delle somme erogate), ma non comporta l'invalidità del rapporto di lavoro; invero, il diritto a pensione discende dai verificarsi dei requisiti di età e di contribuzione stabiliti dalla legge e non si pone di per sé come causa di risoluzione del rapporto di lavoro, sicché le utilità economiche, che il lavoratore illegittimamente licenziato ne ritrae, dipendono da fatti giuridici estranei al potere di recesso del datore di lavoro, non sono in alcun modo causalmente ricollegabili al licenziamento illegittimamente subito e si sottraggono per tale ragione all'operatività della regola della *compensatio lucri cum damno*.

Master di specializzazione

Contenzioso del lavoro

Scopri di più



Esonero per le lavoratrici madri: le istruzioni INPS

di **Luca Vannoni**

L'istituto previdenziale, con la circolare 31 gennaio 2024 n. 27, ha fornito le istruzioni operative per la gestione dell'esonero dei contributi a carico delle lavoratrici madri previsto dalla Legge di Bilancio 2024.

L'articolo 1, commi da 180 a 182, L. 213/2023, tra le misure volte alla conciliazione vita lavoro, ha introdotto a favore delle lavoratrici dipendenti a tempo indeterminato un esonero dal versamento dei contributi previdenziali, applicabile, nel 2024, anche alle madri di 2 figli, fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo, e, per il 2024, 2025 e 2026, alle madri di tre o più figli, di cui il più piccolo abbia un'età inferiore ai 18 anni.

L'esonero in commento è pari al 100% della contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice, nel limite massimo di 3.000 euro annui, da riparametrare e applicare su base mensile. La soglia massima di esonero della contribuzione dovuta dalla lavoratrice, riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 250 euro (€ 3.000/12) e, per i rapporti di lavoro instaurati o risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 8,06 euro (€ 250/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Prima di entrare nel merito della novità, e delle recenti istruzioni operative dell'INPS, fornite con tempismo dopo i pungoli ricevuti da alcuni quotidiani, suscita qualche perplessità l'approccio del Governo sul tema conciliazione (si veda anche quanto fatto in materia di congedi parentali), tenuto conto della notoria debolezza dei conti pubblici italiani: in particolare, si fatica a comprendere perché vi sia, all'interno di una misura già temporanea e non strutturale, un regime differenziato in relazione ai diversi anni della sua applicazione, complicando la gestione operativa da parte dei professionisti, e di fatto allocando risorse in misure temporanee e non in riduzioni strutturali del costo del lavoro.

Essendo una misura di cui beneficiano esclusivamente le lavoratrici, l'ambito di applicazione in via assolutamente prevalente è determinato da specifici requisiti di quest'ultime; riguardo i datori di lavoro, non vi sono limitazioni di settore, essendo applicabile ai rapporti di pubblico impiego e a quelli privati, imprenditori e non, con l'unica esclusione dei rapporti di lavoro domestico.

In particolare, l'esonero risulta applicabile alle lavoratrici purché in possesso dei seguenti requisiti:

- titolarità di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;



- per i periodi di paga 1° gennaio 2024 – 31 dicembre 2026 essere madri di 3 figli, di cui almeno il più piccolo minorenne (fino 17 anni e 364 giorni);
- solo per i periodi di paga 2024 (1° gennaio – 31 dicembre) essere madri di due figli, ma fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo (fino a 9 anni e 364 giorni).

La circolare INPS 27/2024 innanzitutto precisa come il requisito anagrafico si “cristallizzi” dalla nascita del secondo figlio (o del terzo a partire dal 2025), *“non producendosi alcuna decadenza dal diritto a beneficiare della riduzione contributiva ... in caso di premorienza di uno o più figli o dell’eventuale fuoriuscita di uno dei figli dal nucleo familiare o, ancora, nelle ipotesi di non convivenza di uno dei figli o di affidamento esclusivo al padre”*.

Nel documento di prassi INPS si specifica, inoltre, che *“l’esonero in esame, nelle ipotesi in cui sia prevista l’integrazione dell’indennità da parte del datore di lavoro per il congedo fruito, spetta a partire dal mese di perfezionamento del requisito richiesto dalla norma”*: pertanto, nel caso in cui la lavoratrice stia fruendo di un congedo in cui è prevista, in generale dalla contrattazione collettiva, l’integrazione a carico del datore di lavoro, si applicherà l’esonero sull’integrazione retributiva.

L’istituto previdenziale correda poi la ricostruzione operata con una serie di esempi di seguito sintetizzati.

1. **Lavoratrice madre di tre figli alla data del 1° gennaio 2024**: l’esonero spetta dal 1° gennaio 2024. Se il figlio più piccolo compie il 18esimo anno il 19 ottobre 2025, l’applicazione dell’esonero contributivo termina nel mese di ottobre 2025.
2. **Lavoratrice madre di due figli alla data del 1° gennaio 2024**: l’esonero spetta dal 1° gennaio 2024. Se il figlio più piccolo compie il decimo anno di età il 18 luglio 2024 l’applicazione dell’esonero contributivo termina in tale mese.
3. **La lavoratrice, alla data del 1° gennaio 2024, è madre di un figlio e il secondo figlio nasce nel corso del 2024**: l’applicazione dell’esonero contributivo decorre dal mese della nascita del secondo figlio e spetta fino al 31 dicembre 2024.
4. **La lavoratrice, alla data del 1° agosto 2024, è madre di due figli (dei quali il più piccolo si presume con età inferiore ai 10 anni pur se la circolare non lo specifica) e in data 2 marzo 2025 nasce il terzo figlio**: fino al 31 dicembre 2024 si applica l’esonero con le condizioni agevolate 2024 (se il figlio più piccolo avesse più di 10 anni, non si applicherebbe l’esonero nel 2024). Dal 1° gennaio 2025 al 28 febbraio 2025 non si applica alcuna riduzione contributiva e, solo con la nascita del terzo figlio, dal 1° marzo 2025 e fino al 31 dicembre 2026, si applica l’esonero contributivo.
5. **La lavoratrice è madre di tre figli, alla data del 1° gennaio 2024, di età superiore ai 18 anni**: non spetta alcuna riduzione contributiva.

In sostanza, il verificarsi della condizione di legittimazione all’agevolazione, o il suo venir meno, prende in considerazione l’intero mese interessato, senza frazionamenti.



Sempre in riferimento all'ambito di applicazione, tenuto conto della parificazione nelle tutele tra la filiazione naturale e gli istituti dell'adozione e dell'affidamento (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151), la riduzione contributiva si applica anche alle lavoratrici che hanno bambini in adozione o in affidamento: la circolare non fornisce alcuna indicazione in riferimento al requisito di 10 anni per il 2024 nel caso in cui il figlio più piccolo sia in adozione, se debba intendersi come requisito anagrafico schietto, oppure come periodo dall'ingresso nel nucleo familiare, ipotesi che sembrerebbe preferibile partendo dal presupposto della assoluta parificazione delle tutele tra filiazione naturale e gli istituti dell'adozione e dell'affidamento.

Oltre che per ragioni familiari, l'applicazione dell'esonero può dipendere da questioni contrattuali: in caso di trasformazione a tempo indeterminato di rapporto a termine, in presenza dei requisiti legittimanti, l'esonero può trovare legittima applicazione a decorrere dal mese di trasformazione a tempo indeterminato (e non dal giorno).

Anche in questo caso, pertanto, non devono essere fatti frazionamenti, anche se, a dir il vero, nella semplificazione della gestione si riconosce implicitamente lo sgravio anche in relazione al periodo in cui il contratto era a tempo determinato.

Al di là di questa implicita e circoscritta deroga "di fatto", il rapporto deve essere a tempo indeterminato, anche se a tempo parziale o in apprendistato, per avere diritto all'agevolazione. L'agevolazione decorre ovviamente dalla data di assunzione, in caso di nuova instaurazione di un contratto a tempo indeterminato, con necessità di applicare la soglia giornaliera.

La misura può essere applicata anche ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della Legge 3 aprile 2001, n. 142, nonché ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione.

Per quanto riguarda la fruizione, quanto mai attese appaiono le indicazioni INPS. Essendo la misura in vigore da gennaio 2024, come vedremo si concede come termine ultimo il flusso UNIMENS di maggio 2024, tenuto conto dei 3 mesi dalla pubblicazione della circolare INPS 27/2024.

Nella circolare in commento, in particolare, si chiarisce che le lavoratrici interessate possono comunicare al loro datore di lavoro la volontà di avvalersi dell'esonero in argomento, rendendogli noti il numero e i codici fiscali di almeno due (solo per il 2024) o tre figli, che dovranno essere poi riportati nei flussi UNIMENS.

Al momento, questa è l'unica modalità di acquisizione ammessa: qualora la lavoratrice volesse comunicare direttamente all'Istituto le informazioni relative ai codici fiscali dei figli, dovrà attendere la prossima predisposizione di un apposito applicativo che potrà utilizzare allo scopo.



Master di specializzazione

Welfare aziendale e politiche retributive

Scopri di più