



CIRCOLARE MAGGIO 2024

INDICE

- | | |
|---|-------|
| 1) Pubblicato in GU il decreto-legge cd. Coesione | pag.2 |
| 2) I chiarimenti dell'INL sulla revoca delle dimissioni protette a seguito di convalida | pag.4 |
| 3) INPS: le istruzioni procedurali sulla CIGS delle imprese strategiche | pag.4 |
| 4) INPS: l'utilità per la domanda diretta del cd. Bonus madri lavoratrici | pag.5 |
| 5) INPS: gli importi aggiornati per il 2024 di malattia, maternità e tubercolosi | pag.6 |
| 6) INPS: requisiti e decorrenza per la presentazione delle domande di Opzione donna per il 2024 | pag.7 |
| 7) Soccorso alpino e speleologico: aggiornata l'indennità per l'anno 2024 | pag.8 |

Approfondimenti

- | | |
|--|--------|
| 1) Le misure sul lavoro autonomo previste dal decreto legge Coesione | pag.9 |
| 2) Validità della revoca della convalida delle dimissioni dei neogenitori | pag.11 |
| 3) Rilasciato l'applicativo per la comunicazione dei codici fiscali dei figli da parte della lavoratrice madre fruitrice dell'esonero contributivo | pag.13 |

Principali Scadenze

pag. 16

IN BREVE

DIRITTO DEL LAVORO

Publicato in GU il decreto-legge cd. Coesione

D.L. 7 maggio 2024, n. 60

Nella Gazzetta Ufficiale del 7 maggio 2024, n. 105 è stato pubblicato il decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60, recante “*Ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione*”.

Di seguito, alcune rilevanti misure in ambito lavoristico:

- **Bonus Giovani** – viene riconosciuto ai datori di lavoro privati che, dal primo settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025, assumono personale non dirigenziale under 35 (mai occupato a tempo indeterminato) con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, per un periodo massimo di 24 mesi, l’esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati (con esclusione dei premi e contributi INAIL), nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore. Nel caso di assunzioni presso una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna l’esonero è riconosciuto per un massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore.

L’esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e di apprendistato (mentre spetta in caso di precedente assunzione con apprendistato non proseguito in ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato).

- **Bonus Donne** – si riconosce l’esonero, per un periodo massimo di 24 mesi, del 100% dal versamento dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro privato nel limite massimo di € 650 su base mensile (con esclusione dei premi e contributi INAIL), per ciascuna dipendente donna, assunta a tempo indeterminato dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025, che rientri nelle seguenti categorie:
 - a) donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno;
 - b) donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e di apprendistato.

- **Bonus ZES (Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno)** – la misura prevede l'esonero, per un periodo massimo di 24 mesi, del 100% dal versamento dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro privato nel limite massimo di 650 euro su base mensile (con esclusione dei premi e contributi INAIL), per ciascun dipendente assunto quale lavoratore subordinato non dirigente, a tempo indeterminato, dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025.

L'esonero è garantito esclusivamente ai datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione del dipendente per il quale è richiesto l'esonero. Inoltre, il dipendente deve:

- a. aver compiuto 35 anni di età;
 - b. essere disoccupato da almeno 24 mesi;
 - c. essere assunto presso una sede o un'unità produttiva ubicata nella ZES.
- **Iscrizione dei percettori NASPI nel SIISL e modifiche al funzionamento del Sistema Informativo per l'inclusione sociale e lavorativa - SIISL** – le misure prevedono l'iscrizione d'ufficio dei percettori della NASPI e della DI -SCOLL alla piattaforma del SIISL.

Con apposito decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, saranno inoltre, definite le modalità e le condizioni attraverso cui ai datori di lavoro sarà consentito pubblicare sul SIISL le posizioni vacanti all'interno dei loro organici e le modalità di accesso al SIISL su base volontaria da parte degli utenti alla ricerca di occupazione, diversi dai soggetti obbligati all'iscrizione al SIISL ai sensi delle disposizioni vigenti.

Sul SIISL saranno, altresì, inserite le posizioni vacanti pubblicate dai datori di lavoro su piattaforme pubbliche nazionali e internazionali. Si prevede poi che il SIISL utilizzi gli strumenti dell'intelligenza artificiale al fine di incrociare domanda ed offerta di lavoro, nel rispetto della legislazione vigente in materia.

Vedi l'Approfondimento

FINE RAPPORTO DI LAVORO

[I chiarimenti dell'INL sulla revoca delle dimissioni protette a seguito di convalida](#)

INL, Nota 8 maggio 2024, prot. n. 862

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro – con Nota dell'8 maggio 2024, prot. n. 862 – ha fornito alcuni chiarimenti in materia di revoca delle dimissioni protette a seguito di convalida.

Al riguardo, l'INL ha ricordato che le dimissioni costituiscono un **atto unilaterale recettizio**, la cui **efficacia** – nella fattispecie di cui all'art. 55, comma 4, D.Lgs. n. 151/2001 – è sospensivamente condizionata al provvedimento di convalida dell'Ispettorato territorialmente competente.

Pertanto, non vi sono elementi impeditivi a che le dimissioni siano oggetto di revoca in un momento antecedente alla loro efficacia (dunque, prima dell'emanazione del provvedimento di convalida) oppure in un momento successivo alla convalida, ma antecedente alla decorrenza delle dimissioni stesse e quindi alla risoluzione del rapporto.

Vedi l'Approfondimento

INPS, DENUNCE E COMUNICAZIONI

[INPS: le istruzioni procedurali sulla CIGS delle imprese strategiche](#)

INPS, Circolare 6 maggio 2024, n. 62

L'INPS – con Circolare del 6 maggio 2024, n. 62 – ha fornito le istruzioni in materia di cassa integrazione straordinaria (CIGS) per le **imprese strategiche in amministrazione straordinaria**.

Tale trattamento spetta ai lavoratori dipendenti delle imprese che gestiscono uno stabilimento industriale di interesse strategico nazionale per le quali sia disposta l'amministrazione straordinaria con prosecuzione dell'attività d'impresa.

Le imprese interessate dal trattamento di CIGS in oggetto devono avere in corso **piani di riorganizzazione aziendale** non ancora definiti per la loro complessità, in relazione ai quali sono già stati autorizzati, o sono in corso di autorizzazione, trattamenti straordinari di integrazione salariale.

In “Sistema UNICO”, nell’ambito del codice intervento 333, è stato istituito il codice evento: “168 - Proroga CIGS imprese int. strateg. con piani riorg. non complet.(art.1 c.175 l.213/23;art.3 DL.4/24)”.

Nel caso in cui il decreto ministeriale di concessione del trattamento di CIGS in commento preveda il **pagamento diretto ai lavoratori**, i datori di lavoro devono procedere con l’invio dei flussi “UniEmens-Cig” (UNI41) secondo le consuete modalità.

In caso di prestazione anticipata con successivo conguaglio in Uniemens occorre valorizzare in denuncia aziendale il nuovo codice causale “L146”, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata del provvedimento di concessione.

Il sostegno al reddito spettante ai lavoratori dipendenti, per le giornate di sospensione o riduzione dell’attività lavorativa, è determinato in misura pari a quello previsto per le integrazioni salariali ovvero all’80 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell’orario contrattuale.

In “Sistema UNICO” è stato creato il **nuovo codice intervento “700”**, che definisce il nuovo strumento “Integrazione salariale unica” (ISU).

Nell’ambito del predetto nuovo codice intervento è istituita la **nuova causale codice evento “701”** - “ISU - Crisi aziende dell’indotto ex art. 2 quinquies DL n. 4/2024”.

INPS, PRESTAZIONI

[INPS: l’utility per la domanda diretta del cd. Bonus madri lavoratrici](#)

INPS, Messaggio 6 maggio 2024, n. 1702

L’INPS - con Messaggio del 6 maggio 2024, n. 1702 - ha comunicato il rilascio di tale applicativo denominato “**Utility Esonero Lavoratrici Madri**”.

Nel dettaglio, viene chiarito che l’accesso alla predetta utility è consentito **esclusivamente alle lavoratrici madri** per le quali risultano presenti, negli archivi dell’Istituto, i flussi di denuncia UniEmens, nei quali, il datore di lavoro, pur avendo esposto l’esonero spettante con gli appositi codici di conguaglio, non abbia indicato i codici fiscali dei figli. L’INPS precisa, inoltre, che l’accesso all’applicativo può avvenire **decorsi 45 giorni dalla fine del mese di competenza in cui il datore di lavoro ha esposto nei flussi UniEmens**, per la prima volta, i codici relativi all’esonero in oggetto e la compilazione della dichiarazione può avvenire entro 7 mesi, decorrenti dal primo giorno del mese successivo al mese di competenza in cui il datore di lavoro ha esposto per la prima volta l’esonero per la lavoratrice.

Vedi l'Approfondimento

[INPS: gli importi aggiornati per il 2024 di malattia, maternità e tubercolosi](#)

INPS, Circolare 6 maggio 2024, n. 61

L'INPS – con Circolare del 6 maggio 2024, n. 61 – ha comunicato gli importi giornalieri sulla cui base vanno determinate le prestazioni economiche di malattia, maternità/paternità e tubercolosi, la cui misura deve essere calcolata con riferimento a periodi di paga compresi nell'anno 2024.

Per i **lavoratori soci di società e di enti cooperativi anche di fatto** i trattamenti economici di malattia, maternità/paternità e tubercolosi, spettanti per eventi da indennizzare sulla scorta di periodi di paga cadenti nell'anno 2023, sono da liquidare sulla base di una retribuzione comunque non inferiore al minimale giornaliero di legge, che è pari, per il 2024, ad € 56,87.

Per i **lavoratori agricoli a tempo determinato** la retribuzione di base per la liquidazione delle prestazioni malattia, maternità/paternità e tubercolosi non può essere inferiore al minimale di legge che, per il 2024, è pari ad € 50,59.

Per i **compartecipanti familiari e piccoli coloni**, l'INPS fa presente che i salari applicabili per l'anno 2024 saranno comunicati non appena disponibili. Nel frattempo saranno, come di consueto, utilizzati, in via temporanea e salvo conguaglio, i salari relativi all'anno 2023, pari ad € 61,98.

Per i **lavoratori italiani operanti all'estero in paesi extracomunitari** si deve fare riferimento alle retribuzioni convenzionali da prendere a base per il calcolo dei contributi dovuti per l'anno 2024 di cui al D.M. 6 marzo 2024.

Per i **lavoratori italiani e stranieri addetti ai servizi domestici e familiari** ai fini del calcolo dell'indennità per congedo di maternità/paternità, il cui inizio si collochi nell'anno 2024, devono essere utilizzate le seguenti retribuzioni convenzionali orarie:

- € 8,33 per le retribuzioni orarie effettive fino ad € 9,40;
- € 9,40 per le retribuzioni orarie effettive superiori ad € 9,40 e fino ad € 11,45;
- € 11,45 per le retribuzioni orarie effettive superiori ad € 11,45;
- € 6,06 per i rapporti di lavoro con orario superiore a 24 ore settimanali.

Per i lavoratori iscritti alla **gestione separata dei lavoratori autonomi per l'anno 2024**, che non siano pensionati o che non risultino già assicurati ad altra forma previdenziale obbligatoria, le aliquote contributive pensionistiche, maggiorate dell'ulteriore aliquota contributiva per il finanziamento dell'onere derivante dall'estensione agli stessi della tutela relativa alla maternità, al congedo parentale, agli assegni per il nucleo familiare, alla degenza ospedaliera e alla malattia, risultano pari a:

- 26,07% per i lavoratori liberi professionisti;
- 33,72 % per tutte le altre categorie di lavoratori assicurati.

[INPS: requisiti e decorrenza per la presentazione delle domande di Opzione donna per il 2024](#)

INPS, Circolare 3 maggio 2024, n. 59

L'INPS – con Circolare del 3 maggio 2024, n. 59 – ha reso note le **modalità di richiesta e calcolo della pensione anticipata** spettante, ex lege n. 213/2023, a titolo di **“Opzione donna”**.

Possono accedere alla pensione anticipata c.d. Opzione donna le lavoratrici che, entro il 31 dicembre 2023, abbiano maturato un'**anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni** e un'**età anagrafica di almeno 61 anni** e che, alla data della domanda, si trovino in una delle condizioni indicate dalla norma.

Il requisito anagrafico di 61 anni è ridotto di un anno per ogni figlio nel limite massimo di due anni.

La pensione anticipata c.d. “Opzione donna” è liquidata secondo le regole di calcolo del sistema contributivo, ex D.Lgs. n. 180/1997.

Le lavoratrici, in possesso dei prescritti requisiti anagrafico e contributivo, possono accedere alla pensione anticipata c.d. “Opzione donna” ove si trovino in una delle seguenti **condizioni**:

- assistono, alla data di presentazione della domanda di pensione e da almeno sei mesi, il coniuge o la parte dell'unione civile o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori, il coniuge o l'unito civilmente della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i settanta anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti oppure siano deceduti o mancanti;
- hanno una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti Commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74%;

- sono lavoratrici dipendenti o licenziate da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa, ex art. 1, comma 852, legge n. 296/2006.

Le **lavoratrici dipendenti e autonome**, al perfezionamento dei requisiti anagrafico e contributivo richiesti dalla norma, conseguono la pensione decorsi:

- dodici mesi dalla data di maturazione dei previsti requisiti, nel caso in cui il trattamento pensionistico sia liquidato a carico delle forme di previdenza dei lavoratori dipendenti;
- diciotto mesi dalla data di maturazione dei previsti requisiti, nel caso in cui il trattamento sia liquidato a carico delle Gestioni previdenziali dei lavoratori autonomi.

La **decorrenza del trattamento pensionistico** non può essere, comunque, anteriore:

- al 1° febbraio 2024, per le lavoratrici dipendenti e autonome la cui pensione è liquidata a carico dell'Assicurazione generale obbligatoria (AGO) e delle forme sostitutive della medesima,
- al 2 gennaio 2024, per le lavoratrici dipendenti la cui pensione è liquidata a carico delle forme esclusive della medesima.

RETRIBUZIONE

[Soccorso alpino e speleologico: aggiornata l'indennità per l'anno 2024](#)

D.M. 8 maggio 2024, n. 78

In data 14 maggio 2024, nella sez. "pubblicità legale" del sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali è stato pubblicato il D.M. n. 78 dell'8 maggio 2024, concernente l'aggiornamento dell'indennità spettante ai lavoratori autonomi volontari del Corpo nazionale del soccorso alpino e speleologico per l'anno 2024.

Al riguardo, si tiene conto della retribuzione media mensile spettante ai lavoratori dipendenti del settore industria, determinata per l'anno 2024, in € 2.331,80.

APPROFONDIMENTI

DIRITTO DEL LAVORO

Le misure sul lavoro autonomo previste dal decreto legge Coesione

Nella Gazzetta Ufficiale del 7 maggio 2024, n. 105 è stato pubblicato il decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60, recante “*Ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione*”.

Con riferimento alla **promozione dell’autoimpiego nel lavoro autonomo**, nelle libere professioni e nell’attività d’impresa, sono previste due misure:

- **Autoimpiego Centro-Nord Italia**
- **Resto al Sud 2.0.**

Entrambe le misure sono riservate ai giovani di età **inferiore ai 35 anni** e in possesso di uno dei seguenti requisiti:

- condizione di marginalità, di vulnerabilità sociale e di discriminazione, come definite dal Piano nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027;
- inoccupati, inattivi e disoccupati;
- disoccupati destinatari delle misure del programma di politica attiva Garanzia di occupabilità dei lavoratori GOL.

Le misure Autoimpiego Centro-Nord e Resto al Sud 2.0 finanziano le iniziative economiche finalizzate all’avvio di attività di lavoro autonomo, imprenditoriali e libero-professionali, in forma individuale o collettiva, comprese quelle che prevedono l’iscrizione ad ordini o collegi professionali.

In particolare, le predette attività possono essere avviate:

a) in forma individuale mediante apertura di partita IVA per la costituzione di impresa individuale o per lo svolgimento di attività libero-professionale;

oppure

b) in forma collettiva mediante costituzione di:

- società in nome collettivo;

- società in accomandita semplice;
- società a responsabilità limitata;
- società cooperativa;
- società tra professionisti.

Relativamente alla **sede delle iniziative economiche finanziate**:

- per la misura Resto al Sud 2.0, le nuove attività devono essere localizzate nelle Regioni Abruzzo, Molise, Basilicata, Campania, Calabria, Puglia, Sicilia, Sardegna;
- per la misura Autoimpiego Centro-Nord, invece, le nuove attività devono essere localizzate nei territori diversi dai precedenti.

Possono fruire delle agevolazioni della misura Resto al Sud le attività aventi sede legale nelle aree del Mezzogiorno e nei territori delle regioni dell'Italia centrale colpite dagli eventi sismici del 2009 e del 2016, mentre ai sensi del comma 1 dell'articolo 17, i territori delle regioni dell'Italia centrale colpite dagli eventi sismici del 2016 (che comprendono i territori dei comuni delle Regioni Lazio, Marche e Umbria) sembrerebbero ricadere nella misura Autoimpiego Centro-Nord (i territori colpiti dagli eventi sismici del 2009 rientrano invece nel territorio della Regione Abruzzo).

Sia per la misura Autoimpiego Centro-Nord che per la misura Resto al Sud 2.0 le **agevolazioni** sono concesse, in via alternativa, nella forma di:

- **voucher** (non soggetto a rimborso) utilizzabile per l'acquisto di beni, strumenti e servizi per l'avvio delle attività, di importo massimo pari:
 - a) per la misura Autoimpiego Centro Nord: a 30.000 euro, elevabile a 40.000 euro nel caso di acquisto di beni e servizi innovativi, tecnologici e digitali o di beni diretti ad assicurare la sostenibilità ambientale o il risparmio energetico;
 - b) per la misura Resto al Sud 2.0 (per le attività aventi sede legale nelle aree del Mezzogiorno e nei territori delle regioni dell'Italia centrale colpite dagli eventi sismici del 2009 e del 2016): a 40.000 euro, elevabile a 50.000 euro nel caso di acquisto di beni e servizi innovativi, tecnologici e digitali o di beni diretti ad assicurare la sostenibilità ambientale o il risparmio energetico;
- **contributo a fondo perduto**, calcolato sull'importo dell'investimento per l'avvio delle attività, è pari:
 - a) per la misura Autoimpiego Centro Nord: al 65% per programmi di spesa fino a 120.000 euro e al 60% per programmi di spesa oltre i 120.000 euro e fino ai 200.000 euro;

- b) per la misura Resto al Sud 2.0 (per le attività aventi sede legale nelle aree del Mezzogiorno e nei territori delle regioni dell'Italia centrale colpite dagli eventi sismici del 2009 e del 2016): al 75% per programmi di spesa fino a 120.000 euro e al 70% per programmi di spesa oltre i 120.000 euro e fino ai 200.000 euro.

Il sostegno è riconosciuto ai sensi del “de minimis” e nel rispetto dei limiti previsti dal regolamento (UE) n. 2023/2831, ai sensi del quale l'aiuto massimo concedibile per ciascuna “impresa unica” non può superare l'importo di 300.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari.

Se le iniziative sono destinate ai disoccupati iscritti al programma GOL beneficiari di Naspi, tali soggetti possono cumulare i trattamenti in godimento solo in caso di richiesta di erogazione del trattamento di disoccupazione in unica soluzione al fine di utilizzarli come capitale d'avvio da conferire nelle iniziative finanziate.

Le iniziative finanziate dirette ai beneficiari del Supporto per la formazione e il lavoro di cui al D.L. n. 48/2023 **sono compatibili** con l'indennità da essi percepita ai sensi dell'art. 12 del medesimo decreto-legge.

Per l'implementazione delle misure, il MLPS si avvale, quali soggetti gestori:

- di **Invitalia**, per le attività di tutoraggio finalizzato all'incremento delle competenze dei giovani destinatari delle misure, al fine di supportarli nelle fasi di realizzazione della nuova iniziativa, la selezione delle domande, l'istruttoria, la concessione ed erogazione degli incentivi;
- dell'**Ente Nazionale Microcredito**, per il coordinamento di servizi di formazione e di accompagnamento alla progettazione preliminare per l'avvio delle attività.

Alle regioni è invece attribuito il compito di erogare servizi di informazione, orientamento, consulenza e supporto ai giovani destinatari delle misure attraverso i centri per l'impiego e per il tramite degli sportelli di informazione e assistenza all'autoimpiego.

FINE RAPPORTO DI LAVORO

[Validità della revoca della convalida delle dimissioni dei neogenitori](#)

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro – con Nota dell'8 maggio 2024, n. 862 – ha fornito il proprio parere rispetto a modalità e tempistiche per l'esercizio della **revoca delle dimissioni rassegnate durante il periodo protetto per la tutela della genitorialità** che devono essere convalidate dall'Ispettorato territoriale del lavoro, ex art. 55, comma 4, D.Lgs. n. 151/2001.

Com'è noto, le dimissioni costituiscono un **atto unilaterale recettizio**, la cui efficacia è sospensivamente condizionata al provvedimento di convalida dell'Ispettorato territorialmente competente. Pertanto, non vi sono

elementi impeditivi a che le dimissioni siano oggetto di revoca in un momento antecedente alla loro efficacia, prima dell'emanazione del provvedimento di convalida, oppure in un momento successivo alla convalida ma antecedente alla decorrenza delle dimissioni stesse e quindi alla risoluzione del rapporto.

Nelle ipotesi di dimissioni volontarie rese da genitori lavoratori con figli minori di 3 anni, il legislatore ha subordinato l'efficacia delle dimissioni alla convalida delle stesse da parte dell'Ispettorato territoriale del lavoro, al fine di verificare che l'atto sia genuino e frutto di una libera scelta del genitore e non, al contrario, imposto dal datore di lavoro per ragioni riguardanti la situazione familiare dell'interessato.

La **legge però non regola la revoca delle dimissioni** rassegnate durante il periodo protetto, né risulta applicabile quanto previsto per le dimissioni presentate in via telematica, rispetto alle quali, entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo, il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità.

Sulla base dei suddetti presupposti, l'INL – con Nota prot. n. 862/2024 – ha affermato che anche la revoca delle dimissioni richiede un **esame istruttorio da parte dell'Ispettorato** che, *“valutata attentamente la fondatezza delle motivazioni addotte, provvederà all'annullamento del relativo provvedimento”*, e potrà programmare *“gli eventuali accertamenti ispettivi a tutela della lavoratrice/del lavoratore interessati, qualora si ritenga che nei confronti degli stessi possano essere stati adottati comportamenti datoriali discriminatori o comunque illeciti”*.

Laddove invece le dimissioni presentate siano state regolarmente convalidate all'esito della verifica della genuinità della scelta compiuta dalla lavoratrice/lavoratore e abbiano prodotto l'effetto della risoluzione del rapporto di lavoro, le stesse **non potranno più essere oggetto di revoca unilaterale** da parte dell'istante e il rapporto di lavoro potrà riprendere unicamente con il consenso del datore di lavoro.

In disparte, è opportuno ricordare che il D.Lgs. n. 105/2022 ha rafforzato le tutele per il lavoratore padre anche in caso di dimissioni intervenute durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

Infatti, il lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità obbligatorio o del congedo di paternità alternativo, di cui rispettivamente agli artt. 27-bis e 28, D.Lgs. n. 151/2001, ha diritto all'indennità di disoccupazione NASpI qualora ricorrano tutti gli altri requisiti legislativamente previsti.

Ai fini della **convalida delle dimissioni rese nel periodo tutelato**, è possibile effettuare il **colloquio con il personale dell'ITL anche "a distanza"** presentando il modello di richiesta reso disponibile online dall'ente, al fine di accedere alla procedura da remoto in alternativa al colloquio in presenza con il funzionario incaricato.

Al modulo, che va trasmesso tramite posta elettronica alla sede territoriale di competenza in base alla residenza del lavoratore o della lavoratrice istante, occorre anche allegare copia di un valido documento di identità (da esibire anche in occasione del colloquio online) e della lettera di dimissioni o risoluzione consensuale presentata al datore di lavoro, debitamente datata e firmata.

Il servizio ispettivo deve rilasciare, entro 45 giorni dalla richiesta fatta dal genitore, il provvedimento di convalida che viene inviato alla dipendente ed al datore di lavoro, consentendo quindi a quest'ultimo di espletare le formalità relative alla **cessazione del rapporto di lavoro**.

Il rapporto di lavoro si risolverà con effetto dalla data indicata nella iniziale comunicazione notificata al datore di lavoro e dalla medesima **cesserà anche il diritto alla retribuzione**.

Nel caso in cui il servizio ispettivo dovesse invece **verificare la non genuina volontà di dimettersi**, non procederà con la convalida ed il rapporto di lavoro non potrà essere risolto, poiché le dimissioni in questo caso sono da ritenersi nulle e prive di efficacia.

INPS, PRESTAZIONI

[Rilasciato l'applicativo per la comunicazione dei codici fiscali dei figli da parte della lavoratrice madre fruitrice dell'esonero contributivo](#)

L'art. 1, comma 180 e ss., legge n. 213/2023 ha istituito l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri di tre o più figli, con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato (c.d. bonus mamme).

Nel dettaglio, si tratta dello **sggravio totale** sulla quota dei contributi previdenziali a carico della lavoratrice spettante:

- dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026 alle madri di tre figli o più figli, di cui il più piccolo abbia un'età inferiore a 18 anni,
- dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024, alle madri di due figli, di cui il più piccolo abbia un'età inferiore a 10 anni.

L'esonero è totale **fino al tetto di € 3.000** annui da riproporzionare su base mensile.

L'esonero contributivo è rivolto a tutti i rapporti di lavoro dipendente, sia instaurati che instaurandi, del settore pubblico e privato, ivi compreso il settore agricolo.

Pertanto, si rivolge ai seguenti **rapporti di lavoro**:

- tempo indeterminato
- part-time

- assunzione a scopo di somministrazione
- apprendistato
- contratto intermittente
- lavoro subordinato instaurato in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ex lege n. 142/2001.

Qualora un rapporto di lavoro a **tempo determinato venga convertito a tempo indeterminato**, l'esonero può trovare legittima applicazione a decorrere dal mese di trasformazione a tempo indeterminato.

La soglia massima di esonero della contribuzione dovuta dalla lavoratrice, riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari ad € 250 (€ 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 (€ 250/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Tali soglie massime devono ritenersi valide anche nelle ipotesi di rapporti di **lavoro part-time**, per le quali, pertanto, non è richiesta una riparametrazione dell'ammontare dell'esonero spettante.

Nelle suddette ipotesi, resta ferma la possibilità per la medesima lavoratrice titolare di più rapporti di lavoro di avvalersi dell'esonero in trattazione per ciascun rapporto.

Per la specifica natura di esonero sulla contribuzione previdenziale a carico **esclusivamente** della lavoratrice madre, è cumulabile con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente relativi alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro.

L'esonero in commento è strutturalmente **alternativo all'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti** (quota IVS) a carico del lavoratore, ex art. 1, comma 15, legge n. 213/2023.

Al contempo, l'agevolazione non assume la natura di incentivo all'assunzione e, conseguentemente:

- **non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione**, ex art. 31, D.Lgs. n. 150/2015;
- **non è subordinata al possesso**, ex art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006, del DURC;
- **non costituisce aiuto di Stato** e non è pertanto soggetta all'autorizzazione della Commissione europea e alla registrazione nel Registro nazionale degli aiuti di Stato.

L'INPS - con Circolare n. 27/2024 - ha chiarito che, qualora la lavoratrice intenda comunicare direttamente all'Istituto le informazioni relative ai figli, tale possibilità è consentita mediante la predisposizione, da parte

dell'Istituto, di un'apposita utility, che la lavoratrice può utilizzare per comunicare i codici fiscali dei figli o, in assenza del codice fiscale dei figli, i loro dati anagrafici.

Ora l'Istituto – con Messaggio n. 1702/2024 – ha reso nota la pubblicazione, all'interno del proprio portale istituzionale, di una **utility specifica per l'invio della domanda** di riconoscimento dello sgravio in commento.

L'utilizzo dell'applicativo è limitato ai soli casi in cui per la lavoratrice, già fruitrice del bonus in trattazione, non siano stati inseriti i codici fiscali dei figli nei flussi Uniemens.

L'**accesso all'applicativo** può avvenire decorsi 45 giorni dalla fine del mese di competenza in cui il datore di lavoro ha esposto nei flussi Uniemens, per la prima volta, i codici relativi all'esonero in oggetto. La **compilazione della dichiarazione** da parte della lavoratrice interessata mediante l'utilizzo dell'applicativo in oggetto può avvenire **entro sette mesi**, decorrenti dal primo giorno del mese successivo al mese di competenza in cui il datore di lavoro ha esposto per la prima volta l'esonero per la lavoratrice.

La comunicazione delle informazioni riguardanti la genitorialità da parte delle lavoratrici madri consentirà all'Istituto di effettuare i controlli circa la coerenza e la correttezza di quanto dichiarato e, qualora i dati dichiarati dovessero risultare non veritieri, di provvedere tempestivamente al disconoscimento della misura di esonero in oggetto.

PRINCIPALI SCADENZE

Data scadenza/decorrenza	Ambito	Attività	Soggetti obbligati	Modalità
Giovedì 16/05/2024	INPS	Versamento contributo Tfr al Fondo di Tesoreria	Datori di lavoro del settore privato che abbiano alle proprie dipendenze almeno 50 addetti	Modello F 24 on line
Giovedì 16/05/2024	INPS	Versamento alla Gestione separata dei contributi calcolati su compensi erogati nel mese precedente a collaboratori coordinati e continuativi e venditori a domicilio, iscritti e non iscritti a forme di previdenza obbligatoria	Committenti	Modello F 24 on line
Giovedì 16/05/2024	INPS	Versamento dei contributi sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti corrisposte nel mese precedente	Datori di lavoro	Modello F 24 on line
Giovedì 16/05/2024	INPS	Versamento contributo fondo di integrazione salariale	Datori di lavoro operanti in settori non coperti dalla normativa in materia d'integrazione salariale (Codice	Modello F 24 on line - Denuncia Uniemens

Data scadenza/decorrenza	Ambito	Attività	Soggetti obbligati	Modalità
			autor. INPS 0J)	
Giovedì 16/05/2024	INPS ex ENPALS	Versamento contributi previdenziali relativi al mese precedente	Aziende dei settori dello spettacolo e dello sport	Modello F 24 on line
Giovedì 16/05/2024	IRPEF	Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, provvigioni, indennità di cessazione del rapporto di agenzia e di collaborazione coordinata e continuativa corrisposti nel mese precedente	Sostituti d'imposta	Modello F 24 on line
Giovedì 16/05/2024	IRPEF	Versamento addizionale regionale: rata addizionale regionale trattenuta ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente o in unica soluzione a seguito delle operazioni di	Sostituti d'imposta	Modello F 24 on line

Data scadenza/decorrenza	Ambito	Attività	Soggetti obbligati	Modalità
		cessazione del rapporto di lavoro.		
Giovedì 16/05/2024	IRPEF	Versamento addizionale comunale: versamento delle rate dell'addizionale comunale previsto in forma di acconto e saldo. In caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, l'addizionale residua dovuta e versata in un'unica soluzione.	Sostituti d'imposta	Modello F 24 on line
Giovedì 16/05/2024	INPGI	Versamento dei contributi mensili dovuti dai giornalisti con contratto di collaborazione (Gestione Separata)	Datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze giornalisti con contratto di collaborazione	Modello F24/Accise
Giovedì 16/05/2024	INAIL	Autoliquidazione: versamento premio anticipato anno in corso e saldo premio anno precedente. Versamento 2 ^a rata	Datori di lavoro	Modello F24 on line titolari P.IVA oppure presso Banche e uff. Postali non titolari P.IVA
Lunedì 20/05/2024	ENASARCO	Versamento dei contributi relativi alle provvigioni liquidate nel 1° trimestre 2024	Soggetti preponenti nel rapporto di agenzia	RID bancario

Data scadenza/decorrenza	Ambito	Attività	Soggetti obbligati	Modalità
Mercoledì 22/05/2024	FASC	Denuncia e versamento contributi relativi al mese precedente dovuti al fondo di previdenza per gli impiegati	Imprese di spedizione e agenzie marittime che applicano il Ccnl Agenzie marittime e aeree e il Ccnl Autotrasporto merci e logistica	Bonifico bancario - Denuncia telematica
Sabato 25/05/2024	ENPAIA	Denuncia delle retribuzioni e versamento dei contributi previdenziali per gli impiegati	Aziende agricole	M.A.V. bancario - denuncia on line
Venerdì 31/05/2024	INPS ex ENPALS	Denuncia contributiva mensile unificata (Uniemens)	Aziende settori sport e spettacolo	Procedura telematica
Venerdì 31/05/2024	INPS	Denuncia contributiva e retributiva – Uniemens individuale comunicazione dei dati retributivi e contributivi	Datori di lavoro	Trasmissione telematica
Venerdì 31/05/2024	INPS	Domanda differimento adempimenti contributivi per ferie collettive	Datori di lavoro	Trasmissione telematica

Data scadenza/decorrenza	Ambito	Attività	Soggetti obbligati	Modalità
Venerdì 31/05/2024	Fondi	Fasi: versamento contributi trimestrali Dirigenti aziende industriali	Datori di lavoro aziende industriali	Bollettino Bancario - RID
Venerdì 31/05/2024	LUL	Stampa Libro Unico del Lavoro relativo al periodo precedente	Datori di lavoro, intermediari obbligati alla tenuta	Stampa meccanografica - Stampa Laser