



CIRCOLARE
FEBBRAIO 2024

INDICE

1) Rivalutazione annuale degli importi dell'AUU e delle soglie dell'ISEE	pag.2
2) In GU le misure urgenti per tutelare le imprese di interesse strategico nazionale in amministrazione straordinaria	pag.2
3) Il nuovo importo del ticket di licenziamento per il 2024	pag.3
4) Istituito dall'AE il codice tributo per il versamento dell'imposta sostitutiva delle liberalità	pag.4
5) Inps: le istruzioni operative sull'esonero contributivo per le lavoratrici madri	pag.4
6) Bonus a favore dei genitori separati o divorziati in stato di bisogno per garantire la continuità di erogazione dell'assegno di mantenimento	pag.5
7) In GU il DPCM di modifica delle date del click day per i flussi d'ingresso in Italia	pag.6
8) I chiarimenti del MLPS sull'obbligo di visita medica di rientro in caso di malattia lunga	pag.7
9) Luoghi confinati e ambienti sospetti di inquinamento: i chiarimenti INL sulla certificazione dei contratti	pag.7

Approfondimenti

10) Imprese strategiche in crisi ed integrazione salariale per i dipendenti	pag.9
11) Ticket di licenziamento per il 2024: termini e modalità di versamento	pag.11
12) Al via i chiarimenti INPS sulla decontribuzione per le lavoratrici madri	pag.13

<i>Principali Scadenze</i>	pag. 17
----------------------------	---------

IN BREVE

ASSEGNO UNICO UNIVERSALE, ISEE

Rivalutazione annuale degli importi dell'AUU e delle soglie dell'ISEE

INPS, Messaggio 8 febbraio 2024, n. 572

Gli **importi dell'Assegno unico e universale per i agli a carico (AUU)** spettanti per l'**annualità 2024** sono stati rideterminati ai sensi di quanto previsto dall'articolo 4, comma 11, del D.Lgs. 29 dicembre 2021, n. 230, secondo il quale sia l'AUU che le relative **soglie ISEE** sono adeguati annualmente alle **variazioni dell'indice del costo della vita**, ossia dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

Si rinvia all'Allegato n. 1 del messaggio 8 febbraio 2024, n. 572 per i nuovi importi dell'AUU e per le relative soglie dell'ISEE aggiornate sulla base del comunicato ISTAT del 16 gennaio 2024, il quale ha reso noto che la variazione del suddetto indice dei prezzi è pari al +5,4%.

In considerazione della data in cui è stato pubblicato il comunicato ISTAT di cui sopra, il pagamento dell'AUU per il mese di gennaio 2024 è stato effettuato sulla base dei valori del 2023.

A partire dal mese di febbraio 2024 l'AUU viene pagato correntemente utilizzando i nuovi valori di cui all'Allegato

n. 1; inoltre, la rivalutazione dell'importo dell'AUU già pagato nel mese di gennaio 2024, utilizzando i valori dell'anno 2023, sarà conguagliata con la mensilità di febbraio 2024.

DIRITTO DEL LAVORO

In GU le misure urgenti per tutelare le imprese di interesse strategico nazionale in amministrazione straordinaria

D.L. 2 febbraio 2024, n. 9

Nella Gazzetta Ufficiale del 2 febbraio 2024, n. 27 è stato pubblicato il decreto-legge 2 febbraio 2024, n. 9, recante “*Disposizioni urgenti a tutela dell'indotto delle grandi imprese in stato di insolvenza ammesse alla procedura di amministrazione straordinaria*”.

Tra le altre cose, il decreto prevede che alle piccole e medie imprese che incontrano difficoltà di accesso al credito a causa dell'aggravamento della posizione debitoria di imprese committenti che gestiscono almeno uno stabilimento industriale di interesse strategico nazionale e che sono ammesse alla procedura di amministrazione straordinaria a decorrere dal 4 febbraio 2024, la concessione a titolo gratuito, fino alla chiusura della predetta procedura di amministrazione straordinaria, della garanzia del Fondo, ex [art. 2, comma 100](#), lett. a), legge n. 662/1996, su finanziamenti di importo massimo pari ai crediti vantati nei confronti dell'impresa committente, fino alla misura:

- dell'80% dell'importo dell'operazione finanziaria, nel caso di garanzia diretta;
- del 90% dell'importo dell'operazione finanziaria garantito dal garante di primo livello, nel caso di riassicurazione.

Inoltre, ai lavoratori subordinati, impiegati alle dipendenze di datori di lavoro del settore privato che sospendono o riducono l'attività lavorativa in conseguenza della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa di imprese che gestiscono almeno uno stabilimento industriale di interesse strategico nazionale, per il 2024, che l'INPS eroghi una integrazione al reddito, con relativa contribuzione figurativa, nella misura pari a quella prevista per le integrazioni salariali dall'[art. 3](#), D.Lgs. n. 148/2015, per un periodo **non superiore a sei settimane**.

Vedi l'Approfondimento

FINE RAPPORTO DI LAVORO

[Il nuovo importo del ticket di licenziamento per il 2024](#)

INPS, Messaggio 7 febbraio 2024, n. 531

L'INPS – con Messaggio del 7 febbraio 2024, n. 531 – ha illustrato i criteri di calcolo del contributo di licenziamento (cd. **ticket di licenziamento**), ex art. 2, commi da 31 a 35, legge n. 92/2012), per l'anno 2024, nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto alla NASpI.

Com'è noto, il richiamato dettato normativo stabilisce che il contributo è pari al “41% del massimale mensile di ASpI (oggi NASpI) per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni”.

Quindi, per la determinazione dell'esatto importo dovuto, è necessario **determinare l'anzianità lavorativa del lavoratore cessato**.

La **base di calcolo** del ticket di licenziamento è costituita dal massimale NASpI annualmente determinato. Per l'anno 2024, il **massimale NASpI** è pari ad € **1.550,42**.

Vedi l'Approfondimento

IMPOSIZIONE FISCALE

[Istituito dall'AE il codice tributo per il versamento dell'imposta sostitutiva delle liberalità](#)

Agenzia delle Entrate, Risoluzione 6 febbraio 2024, n. 11

L'Agenzia delle Entrate – con Risoluzione del 6 febbraio 2024, n. 11 – ha reso noto d'aver istituito il codice tributo 1838 per il versamento o la compensazione, mediante modello F24, dell'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone asicche e delle addizionali regionali e comunali sulle somme destinate dai clienti ai lavoratori a titolo di liberalità, applicata dal contribuente in sede di presentazione della dichiarazione dei redditi.

Com'è noto, infatti, l'[art. 1](#), commi da 58 a 62, legge n. 197/2022 ha previsto che nelle **strutture ricettive** e negli esercizi di **somministrazione di alimenti e bevande**, le somme destinate dai clienti ai lavoratori a titolo di liberalità, anche attraverso mezzi di pagamento elettronici, riversate ai lavoratori, costituiscono redditi di lavoro dipendente e, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggette a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali con l'aliquota del 5%.

INPS, CONTRIBUZIONE

[INPS: le istruzioni operative sull'esonero contributivo per le lavoratrici madri](#)

INPS, Circolare 31 gennaio 2024, n. 27

L'INPS – con Circolare del 31 gennaio 2024, n. 27 – ha fornito le istruzioni operative per l'applicazione dell'esonero riservato alle lavoratrici madri, dipendenti di datori di lavoro sia pubblici che privati, anche non imprenditori, con l'esclusione dei soli rapporti di lavoro domestico.

A mente della legge n. 213/2023, il **beneficio** è riconosciuto in favore delle **lavoratrici** che, nel **periodo ricompreso dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026**, soddisfino il requisito richiesto dalla citata disposizione, vale a dire risultino essere madri di **tre figli o più figli**, di cui il più piccolo abbia un'età inferiore a 18 anni.

Lo stesso beneficio spetta altresì in favore delle lavoratrici che, nel periodo ricompreso **dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024**, risultino essere **madri di due figli**, di cui il più piccolo abbia un'età inferiore a 10 anni.

L'esonero è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, al 100% della contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice, nel **limite massimo di € 3.000 annui**, da riparametrare e applicare su base mensile, anche nelle ipotesi di rapporti di lavoro part-time.

Vedi l'Approfondimento

INPS, PRESTAZIONI

[Bonus a favore dei genitori separati o divorziati in stato di bisogno per garantire la continuità di erogazione dell'assegno di mantenimento](#)

INPS, Messaggio 9 febbraio 2024, n. 614

L'INPS - con Messaggio 9 febbraio 2024, n. 614 - ha fornito i primi chiarimenti operativi in merito al **Bonus a favore dei genitori separati o divorziati in stato di bisogno per garantire** la continuità di erogazione dell'**assegno di mantenimento**.

La **domanda** per l'accesso al contributo deve essere presentata all'INPS - a partire **dal 12 febbraio 2024 e sino al 31 marzo 2024** - attraverso l'apposito servizio "Contributo per genitori separati o divorziati per garantire la continuità dell'erogazione dell'assegno di mantenimento", disponibile sul portale istituzionale dell'INPS nella sezione "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche", previa autenticazione mediante sistema di identità digitale (SPID almeno di secondo livello, CIE 3.0, CNS).

La sezione "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche" è raggiungibile dalla home page del sito dell'INPS www.inps.it, seguendo il percorso "Sostegni, Sussidi e Indennità" > "Esplora Sostegni, Sussidi e Indennità" > selezionare la voce "Vedi tutti" nella sezione Strumenti; effettuata l'autenticazione è sufficiente selezionare la voce "Contributo per genitori separati o divorziati per garantire la continuità dell'erogazione dell'assegno di mantenimento".

Il contributo spetta al genitore in stato di bisogno che deve provvedere al mantenimento proprio e dei agli minori, nonché dei agli maggiorenni portatori di handicap grave, ex art. 3, comma 3, Legge n. 104/1992, conviventi, che non abbia ricevuto, del tutto o in parte, l'assegno di mantenimento a causa dell'inadempienza del genitore o del coniuge o del convivente che vi era tenuto, dovuta all'incapacità a provvedervi in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, per effetto della quale ha cessato, ridotto o sospeso la propria attività lavorativa a

decorrere dall'8 marzo 2020 per una durata minima di novanta giorni o per una riduzione del reddito di almeno il 30% rispetto a quello percepito nel 2019.

Ai fini della individuazione dei **criteri per lo stato di bisogno**, il reddito del richiedente relativo all'anno di mancata o ridotta corresponsione del mantenimento deve essere **inferiore o uguale all'importo di € 8.174,00**.

LAVORATORI EXTRACOMUNITARI

[In GU il DPCM di modifica delle date del click day per i flussi d'ingresso in Italia](#)

D.P.C.M. 19 gennaio 2024

Nella Gazzetta Ufficiale del 1° febbraio 2024, n. 26 è stato pubblicato il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 19 gennaio 2024, recante “*Programmazione dei flussi d'ingresso legale in Italia dei lavoratori non comunitari per il triennio 2023-2025. Modifica date click day*”.

Nel dettaglio, le **nuove scadenze** sono le seguenti:

- dalle ore 9:00 del 18 marzo 2024 (in luogo del 5 febbraio 2024) potranno essere inviate le domande per i lavoratori subordinati non stagionali cittadini di Paesi che hanno accordi di cooperazione con l'Italia;
- dalle ore 9:00 del 21 marzo 2024 (in luogo del 7 febbraio 2024) potranno essere inviate le domande per gli altri lavoratori subordinati non stagionali (anche del settore dell'assistenza familiare e socio-sanitaria);
- dalle ore 9:00 del 25 marzo 2024 (in luogo del 12 febbraio 2024) potranno essere inviate le domande per i lavoratori stagionali.

MALATTIA

[I chiarimenti del MLPS sull'obbligo di visita medica di rientro in caso di malattia lunga](#)

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Risposta ad Interpello 6 febbraio 2024, n. 1

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – con risposta ad Interpello del 6 febbraio 2024, n. 1 – ha fornito alcuni chiarimenti in merito all'obbligo di sorveglianza sanitaria a seguito di assenza superiore a 60 giorni, da parte del lavoratore dipendente, per motivi di salute.

Com'è noto, il datore di lavoro ha l'**obbligo di nominare il medico competente** per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dalla legge e qualora richiesto dalla **valutazione dei rischi**. Peraltro, nell'affidare i compiti ai lavoratori occorre tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza.

La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente:

- nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva;
- qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.

La stessa disciplina prevede l'obbligo di effettuare una visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

SICUREZZA SUL LAVORO

[Luoghi confinati e ambienti sospetti di inquinamento: i chiarimenti INL sulla certificazione dei contratti](#)

Ispettorato Nazionale del Lavoro, nota 24 gennaio 2024, n. 694

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro - con Nota del 24 gennaio 2024, prot. n. 694 - ha precisato che in caso di attività lavorativa svolta nel settore degli ambienti sospetti di inquinamento o confinati, **avvalendosi del contratto di appalto**, dovranno essere **certificati solo i contratti di lavoro del personale utilizzato dall'appaltatore**.

Al riguardo, l'INL ha precisato che, se l'intento del legislatore era quello di rendere obbligatoria la certificazione dei contratti di lavoro in tutte le ipotesi di esternalizzazione dell'attività produttiva, ivi compresi i contratti di appalto e non solo di subappalto, lo avrebbe previsto in maniera esplicita.

Pertanto, prevedere la certificazione dei contratti di lavoro del personale utilizzato dall'appaltatore (ma non anche del contratto "commerciale" di appalto) è già di per sé una garanzia in ordine sia ai requisiti di esperienza richiesti dalla norma, sia per quanto concerne i trattamenti retributivi e normativi riservati a tale personale che, evidentemente, costituiscono anch'essi un indice di regolarità dell'appalto.

APPROFONDIMENTI

DIRITTO DEL LAVORO

Imprese strategiche in crisi ed integrazione salariale per i dipendenti

Nella Gazzetta Ufficiale del 2 febbraio 2024, n. 27 è stato pubblicato il decreto-legge 2 febbraio 2024, n. 9, recante “*Disposizioni urgenti a tutela dell'indotto delle grandi imprese in stato di insolvenza ammesse alla procedura di amministrazione straordinaria*”.

Il provvedimento in specie contiene alcune **forme di sostegno** a favore delle **piccole e medie imprese** coinvolte nella **crisi di grandi imprese**, quali:

- a) l'accesso al **fondo di Garanzia**, ex lege n. 662/1996 per le imprese con difficoltà di accesso al credito e che negli ultimi due esercizi precedenti la richiesta abbiano prodotto almeno il 70% del fatturato nei confronti del committente sottoposto alle procedure straordinarie. La garanzia viene concessa a titolo gratuito e senza valutazione, fino all'80% dell'importo dell'operazione finanziaria, nel caso di garanzia diretta; ovvero, fino al 90% dell'importo dell'operazione finanziaria del primo livello, nel caso di riassicurazione;
- b) la **concessione di contributi a fondo perduto** per l'abbattimento nella misura del 50% del tasso di interesse, in conformità alla disciplina europea in materia di aiuti di Stato e pari al valore complessivo, attualizzato, della differenza tra interessi calcolati in riferimento all'intera durata dell'operazione, al tasso contrattuale, e gli interessi determinati applicando un tasso pari al 50% di quello contrattuale;
- c) la possibilità di **prededuzione**, ex art. 6, D.Lgs. n. 14/2019 dei crediti vantati dalle imprese che abbiano assicurato la continuità aziendale o dai cessionari nei confronti di imprese committenti ammesse alla procedura di amministrazione straordinaria, riferiti a prestazioni di beni e servizi, strumentali a consentire la funzionalità produttiva degli impianti;
- d) l'**integrazione al reddito** per i lavoratori subordinati di datori di lavoro che **sospendono o riducono l'attività** in conseguenza della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa delle aziende committenti in **crisi**.

Relativamente al punto sub d), viene previsto per il 2024 il riconoscimento di un sostegno corrisposto dall'INPS con relativa contribuzione figurativa, in misura pari a quella prevista dall'art. 3, D.lgs n. 148/2015, per un periodo non superiore a sei settimane.

La misura, nel **limite di spesa di 10 milioni di euro per il 2024**, è destinata ai lavoratori subordinati impiegati alle dipendenze di datori di lavoro del settore privato che sospendono o riducono l'attività lavorativa in conseguenza della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa di imprese che gestiscono almeno uno stabilimento industriale di interesse strategico nazionale.

Si tratta, quindi, di lavoratori dipendenti da imprese dell'indotto sulle quali si riflettono gli effetti della situazione di crisi dell'impresa committente che gestisce almeno uno stabilimento industriale di interesse strategico nazionale (si considerano stabilimenti industriali di interesse strategico nazionale, quelli individuati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, ai sensi dell'art. 1, decreto-legge n. 207/2012 per i quali sia disposta l'amministrazione straordinaria con prosecuzione aziendale).

Il nesso causale della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa è individuato nella **monocommittenza** o nell'**influsso gestionale prevalente esercitato dall'impresa committente**.

è richiesta la stipula di un apposito accordo quadro tra le associazioni datoriali e le associazioni sindacali più rappresentative, presso il MLPS, per garantire continuità aziendale e sicurezza nei luoghi di lavoro e stabilire le modalità di sospensione.

L'art. 4, comma 5, D.L. n. 9/2024 prevede espressamente l'incompatibilità delle misure in commento con tutti i trattamenti di integrazione salariale di cui al D.Lgs. n. 148/2015.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale:

- le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro;
- l'entità e la durata prevedibile della sospensione o riduzione;
- il numero dei lavoratori interessati, con richiamo all'accordo quadro stipulato presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (non si applicano le disposizioni relative all'esame congiunto della situazione avente a oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa).

Nella fase successiva, il datore di lavoro deve presentare all'INPS, **esclusivamente in via telematica**, la domanda di accesso al trattamento di integrazione al reddito, con l'elenco nominativo dei lavoratori interessati e l'indicazione dei periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, dichiarando la sussistenza dei requisiti relativi al nesso causale della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

La misura di integrazione al reddito potrà essere corrisposta dai datori di lavoro alla fine di ogni periodo di paga e rimborsata dall'INPS mediante conguaglio; in **alternativa**, è prevista la **possibilità di richiedere il pagamento diretto da parte dell'INPS**, senza obbligo di produrre la documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa.

La misura in specie non prevede il versamento del contributo addizionale e i periodi di sospensione o riduzione dell'attività autorizzati non sono conteggiati ai fini delle durate massime complessive dei trattamenti di integrazione salariale, ex artt. 4, 12, 22 e 30, D.Lgs. n. 148/2015.

FINE RAPPORTO DI LAVORO

[Ticket di licenziamento per il 2024: termini e modalità di versamento](#)

L'INPS - con Messaggio n. 531/2024 – ha reso noto che, ai fini della determinazione del c.d. ticket di licenziamento dovuto da parte dei datori di lavoro, in relazione a interruzione di rapporti a tempo indeterminato intervenute nel corso dell'anno per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto alla NASpI, deve essere assunta come base di calcolo del contributo il **massimale NASpI, pari ad € 1.550,42 per l'anno 2024**.

Andando nel dettaglio della misura, è opportuno ricordare che il cd. **ticket licenziamento** è **interamente a carico del datore di lavoro** e deve essere sempre versato in **unica soluzione** entro e non oltre il termine di versamento della denuncia successiva a quella del mese in cui si verifica l'interruzione del rapporto di lavoro.

Per il **calcolo dell'importo** del contributo licenziamento, va tenuto conto che l'importo non è collegato alla retribuzione individuale ma è dovuto in misura identica a prescindere dalla tipologia di lavoro, sia part-time o full-time.

Infatti, la legge n. 92/2012, stabilisce che il contributo è pari al *“41% del massimale mensile di NASpI per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni”*.

Se la prestazione lavorativa è stata inferiore all'annualità il ticket va riparametrato in base agli effettivi mesi di lavoro.

Va considerata come intera mensilità quella in cui la prestazione lavorativa si sia protratta per almeno 15 giorni ma i mesi di lavoro diversi dal primo e dall'ultimo devono essere considerati mesi interi, indipendentemente dal numero di giornate lavorate.

Inoltre, per quanto riguarda il **computo dell'anzianità aziendale**:

- non si deve tener conto dei periodi di congedo per maternità né dei periodi di aspettativa non retribuita;
- devono essere considerati periodi utili anche quelli in cui il lavoratore sia stato assunto alle dipendenze dello stesso datore con tipologia di contratto a termine, qualora il datore di lavoro abbia beneficiato della restituzione del contributo addizionale,
- se il lavoratore è passato alle dipendenze del datore di lavoro in seguito a operazioni societarie, nell'anzianità aziendale si considera anche il rapporto intercorso con l'azienda cedente.

Il contributo è dovuto *“in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto generi in capo al lavoratore il teorico diritto all'indennità NASpI, a prescindere dall'effettiva fruizione della stessa ”*, e cioè nei casi di:

- licenziamento per giustificato motivo oggettivo (flusso Uniemens con il codice Tipo cessazione “1A”);
- licenziamento per giusta causa; a seguito di licenziamento disciplinare; per giustificato motivo soggettivo (flusso Uniemens con il codice Tipo cessazione “1D”);
- per le fattispecie di cui agli artt. 2 e ss., Dlgs. n. 23/2015;
- dimissioni per giusta causa o di dimissioni durante il periodo tutelato di maternità (flusso Uniemens con il codice Tipo cessazione “1S”);
- dimissioni rassegnate dal lavoratore nei tre mesi successivi al trasferimento d’azienda per sostanziale modifica delle condizioni di lavoro;
- interruzione del rapporto di lavoro per rifiuto del lavoratore del trasferimento ad altra sede oltre 50 km dalla residenza o mediamente raggiungibile in oltre 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico;
- recesso del datore di lavoro durante o al termine del periodo di prova o al termine del periodo di formazione dell’apprendista (codice cessazione di nuova istituzione “1T” e “1V”);
- risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con accettazione dell’offerta di conciliazione (codice Tipo cessazione “1H”);
- interruzioni di rapporto di lavoro intervenute nell’ambito di contratto di espansione (DL n. 34/2019).

Il c.d. ticket di licenziamento **non è dovuto** nel caso di:

- dimissioni volontarie del lavoratore (codice Tipo cessazione “1B”);
- cessazioni di rapporto di lavoro intervenute in applicazione dell’articolo 4 della legge n. 92/2012 "Isospensione" (codice Tipo cessazione “1L”);
- cessazione del rapporto di lavoro per esodo dei lavoratori anziani concordata a seguito di accordi sindacali nell’ambito di licenziamento collettivo, o di riduzione di personale dirigente;
- interruzioni dei rapporti di lavoro afferenti a processi di incentivazione all’esodo che diano luogo alle prestazioni disciplinate dall’art. 26, comma 9, lett. b), D.Lgs. n. 148/2015;
- risoluzione consensuale del rapporto di lavoro in aziende con meno di quindici dipendenti, nell’ambito del tentativo di conciliazione di cui all’art. 410 c.p.c.” (codice Tipo cessazione “1G”);
-

- interruzioni dei contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. apprendistato di primo livello - codice Tipo lavoratore “PA”);
- interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato del dipendente già pensionato non comporta l’obbligo contributivo in argomento;
- interruzione dei rapporti di lavoro in società in procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria, che abbiano usufruito del trattamento straordinario di integrazione salariale negli anni 2019 e 2020;
- licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in applicazione delle clausole sociali che garantiscano continuità di occupazione (codice Tipo cessazione “1M”);
- interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere (codice Tipo cessazione “1N”). Questo caso però non trova applicazione se il lavoratore medesimo poteva essere utilizzato nell’ambito dell’organizzazione aziendale;
- licenziamenti per i quali i datori di lavoro siano tenuti al versamento del contributo di ingresso alla procedura di mobilità, ex art. 5, comma 4, legge n. 223/91.

INPS, CONTRIBUZIONE

[Al via i chiarimenti INPS sulla decontribuzione per le lavoratrici madri](#)

L’INPS – con Circolare del 31 gennaio 2024, n. 27 – ha fornito le istruzioni operative per l’applicazione dell’esonero riservato alle lavoratrici madri dipendenti di datori di lavoro sia pubblici che privati, anche non imprenditori, con l’esclusione dei soli rapporti di lavoro domestico.

L’art. 1, commi 180-182, legge n. 213/2023 ha istituito il suddetto beneficio, riconosciuto in favore delle lavoratrici che, nel periodo ricompreso **dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026**, risultino essere **madri di tre figli o più figli**, di cui il **più piccolo abbia un’età inferiore a 18 anni**.

Solo per l’anno 2024, il medesimo beneficio spetta in favore delle lavoratrici che risultino essere madri di due figli, di cui il più piccolo abbia un’età inferiore a 10 anni.

L'esonero è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, al 100% della contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice, nel **limite massimo di € 3.000 annui**, da riparametrare e applicare su base mensile, **anche** nelle ipotesi di rapporti di lavoro **part-time**.

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

Per i **rapporti già in essere**, l'esonero contributivo – ricorrendone le condizioni soggettive della lavoratrice madre **decorre dal mese di gennaio 2024**.

In caso, invece, di **rapporti di lavoro instaurandi**, l'esonero contributivo decorre – ricorrendone le condizioni soggettive della lavoratrice madre – **dal mese di assunzione a tempo indeterminato**.

Il rapporto di lavoro deve essere **necessariamente a tempo indeterminato**. Al riguardo, l'esonero si rivolge anche ai seguenti rapporti di lavoro:

- 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, l'agevolazione in commento è cumulabile con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente relativi alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro (al contempo, 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).

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.

Relativamente alle istruzioni operative per la **modalità di richiesta**, le lavoratrici pubbliche e private titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono comunicare al loro datore di lavoro la volontà di avvalersi dell'esonero, rendendo noti al medesimo datore di lavoro il numero dei figli e i codici fiscali di due o tre figli.

Al contempo, è possibile per la lavoratrice comunicare direttamente all'Istituto le informazioni relative ai codici fiscali dei figli, attraverso un applicativo di prossima emanazione.

Quanto alle **comunicazioni in capo alle aziende**, a partire dal flusso Uniemens di competenza febbraio 2024 i datori di lavoro possono indicare:

- nell'elemento "Contributo" la contribuzione dovuta calcolata sull'imponibile previdenziale del mese;
- nell'elemento "CodiceCausale" il valore "ELA3";
- nell'elemento "IdentMotivoUtilizzoCausale" per due volte, il codice ascale del primo e del secondo aglio, qualora si intenda fruire del codice ELA2 oppure i codici ascali di tre agli nei quali deve obbligatoriamente essere inserito il CF del aglio più piccolo, qualora si intenda fruire del codice ELA3, madre di almeno tre agli (se la lavoratrice intende avvalersi della procedura telematica con l'applicativo, deve essere indicata in una sola occorrenza il valore "N");
- nell'elemento "TipoIdentMotivoUtilizzo" deve essere inserito il valore "CF_PERS_FIS" nel caso in cui venga inserito il codice ascale, l'elemento non deve essere presente qualora "IdentMotivoUtilizzocausale" sia stato valorizzato con "N";

- nell'elemento "AnnoMeseRif" deve essere indicato l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- nell'elemento "BaseRif" l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese con esclusivo riferimento ai mesi arretrati;
- nell'elemento "ImportoAnnoMeseRif" l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

La valorizzazione dell'elemento "AnnoMeseRif" con riferimento al mese di gennaio 2024 e febbraio 2024 arretrati può essere effettuata nei flussi Uniemens dei mesi di marzo, aprile, maggio 2024.

Nel caso in cui i datori di lavoro abbiano già esposto sulla mensilità di gennaio 2024 o nei mesi di nascita del aglio l'esonero sulla quota IVS spettante alla generalità dei lavoratori dipendenti, per poter usufruire dell'esonero oggetto della presente circolare, deve provvedere alla restituzione dell'importo già conguagliato valorizzando all'interno di "DenunciaIndividuale", "DatiRetributivi", "InfoAggcausaliContrib", i seguenti elementi:

- nell'elemento "CodiceCausale" deve essere inserito il valore:
 - a) "M054", per restituzione quota 6%;
 - b) "M055", per restituzione quota 7%;
- nell'elemento "IdentMotivoUtilizzoCausale" deve essere inserito il valore "N";
- nell'elemento "AnnoMeseRif" deve essere indicato l'AnnoMese di riferimento;
- nell'elemento "BaseRif" deve essere inserito l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese;
- nell'elemento "ImportoAnnoMeseRif" deve essere indicato lo sgravio da restituire pari allo 6% o al 7% dell'imponibile contributivo.

PRINCIPALI SCADENZE

Data scadenza/decorrenza	Ambito	Attività	Soggetti obbligati	Modalità
Martedì 20/02/2024	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
Martedì 20/02/2024	ENASARCO	Versamento dei contributi relativi alle provvigioni liquidate nel 4° trimestre 2023	Soggetti preponenti nel rapporto di agenzia	RID bancario
Lunedì 20/02/2024	ENPAIA	Denuncia delle retribuzioni e versamento dei contributi previdenziali per gli impiegati	Aziende agricole	M.A.V. bancario - denuncia on line
Giovedì 29/02/2024	INPS ex ENPALS	Denuncia contributiva mensile unificata	Aziende settori sport e spettacolo	Procedura telematica

Giovedì 29/02/2024	INPS	Denuncia contributiva e retributiva – Uniemens individuale comunicazione dei dati retributivi e contributivi	Datori di lavoro	Trasmissione telematica
Giovedì 29/02/2024	Fondi	Fasi: versamento contributi trimestrali Dirigenti aziende industriali	Datori di lavoro aziende industriali	Bollettino Bancario - RID
Giovedì 29/02/2024	INAIL	Presentazione domanda di riduzione tasso	Datori di lavoro	Presentazione on line mod. OT/23
Giovedì 29/02/2024	INAIL	Denuncia delle retribuzioni trasmissione telematica (Autoliquidazione 2024)	Datori di lavoro	Trasmissione telematica modello 10
Giovedì 29/02/2024	LUL	Stampa Libro Unico del Lavoro relativo al periodo precedente	Datori di lavoro, intermediari obbligati alla tenuta	Stampa meccanografica - Stampa Laser