



Gennaio 2025

## DIPARTIMENTO PARI OPPORTUNITA'

L'UGUAGLIANZA



HA LO STESSO PESO

### NewsLetters

SUL FILO DELL'EQUILIBRIO

**#Giustizia**

**#Libertà**

**#Uguaglianza**

**3 Parole**

**3 Obiettivi**



#### SOMMARIO

**Le #News in pillole INPS comunica.**

- ✓ **Piano asili nido e scuole dell'infanzia: stato di attuazione e obiettivi del PNRR e del PSB**
- ✓ **Cassazione: il CCNL può prevedere un diverso comportamento in caso di malattia professionale**
- ✓ **Salario minimo : Direttiva UE 2022/2041 verso l'annullamento. Il parere dell'Avvocatura Generale.**

**Editoriale La Pergamena – il sigillo delle parole**



## #NEWS in PILLOLE

### **INPS: Lavoratrici madri: istruzioni per l'esonero contributivo 2025**

Le novità previste dalla legge di bilancio 2024 e 2025, rivolte alle lavoratrici madri di tre o più figli, con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

La legge di bilancio 2024 ha previsto un **esonero totale** dei contributi previdenziali per le **madri di tre o più figli**, fino al compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, valido **dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026**. Questo esonero, che può arrivare fino a 3.000 euro annui, è applicabile solo alle **lavoratrici con contratto dipendente a tempo indeterminato**, escludendo i rapporti di lavoro domestico.

Con il [messaggio 31 gennaio 2025, n. 401](#) l'Istituto riassume e precisa la portata applicativa del **bonus mamme** sotto il profilo temporale, in considerazione della nuova normativa.

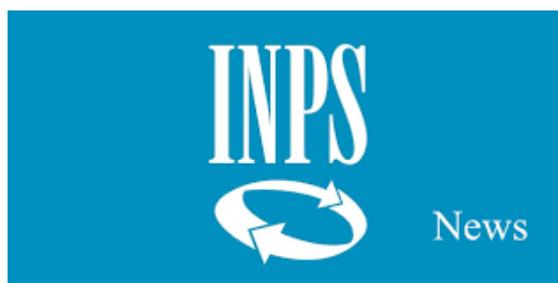
La legge di bilancio 2025 ha previsto, inoltre, un parziale esonero contributivo per le **lavoratrici madri di due o più figli**, a condizione che il reddito non superi i 40.000 euro annui. Questo esonero sarà valido fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo e non sarà cumulabile con l'esonero previsto dalla legge di bilancio 2024.

Le lavoratrici interessate possono consultare la [circolare INPS 31 gennaio 2024, n. 27](#) che fornisce ulteriori dettagli sulle **modalità** di fruizione delle misure.

L'adozione di un decreto attuativo da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali fornirà ulteriori indicazioni sulla gestione di queste agevolazioni.

**Per maggior approfondimenti apri il link di seguito:**

<https://www.inps.it/it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news-page.news.2025.02.lavoratrici-madri-istruzioni-per-l-esonero-contributivo-2025.html>



## **Piano asili nido e scuole dell'infanzia: stato di attuazione e obiettivi del PNRR e del PSB**

Il declino demografico sta interessando molti paesi sviluppati tra cui l'Italia. Il potenziamento dei servizi per l'infanzia, come politica di contrasto alla crisi della natalità, ha assunto una centralità crescente all'interno dell'agenda politica europea e nazionale.

Il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) destina 3,24 miliardi per la realizzazione di 150.480 nuovi posti per il potenziamento dell'offerta delle scuole dell'infanzia e degli asili nido. Oltre alle risorse europee sono destinate alla misura ulteriori fondi nazionali, per un finanziamento complessivo pubblico di 4,57 miliardi.

Nel PSB gli investimenti volti al potenziamento dei servizi educativi per i bambini sotto i tre anni sono stati inclusi tra quelli che hanno consentito l'estensione a sette anni del periodo di aggiustamento dei conti pubblici.

Nel Focus, sulla base delle informazioni contenute nella piattaforma ReGiS (aggiornate al 9 dicembre 2024), si descrive lo stato di attuazione dei progetti e si valuta il loro contributo al raggiungimento degli obiettivi previsti sia nel PNRR sia nel PSB.

Sin dalle prime fasi attuative del PNRR si sono riscontrate difficoltà, in particolare per il segmento riservato agli asili nido. L'adesione da parte dei Comuni, soprattutto quelli del Mezzogiorno e con gravi carenze strutturali, è stata limitata. Sono state necessarie più procedure di assegnazione dei fondi per esaurire tutte le risorse disponibili.





Queste difficoltà si ripercuotono sullo stato di avanzamento dei 3.199 progetti censiti in ReGiS. Secondo il cronoprogramma finanziario a tutto il 2024 avrebbero dovuto essere spesi 1,7 miliardi delle risorse PNRR; ne risultano effettivamente utilizzati circa la metà (816,7 milioni). La quasi totalità degli interventi avviati nel 2020 o nel 2021 sono in una fase esecutiva e solo circa il 3 per cento dei progetti è concluso. Parte dei progetti avviati con il più recente Nuovo piano asili nido non è ancora presente in ReGiS e per più della metà di quelli censiti non si hanno informazioni. All'interno delle singole macroaree del Paese si osservano andamenti differenti tra le fasi di avanzamento dei progetti. Nel Centro e nel Nord si evidenzia una leggera prevalenza di progetti in esecuzione (rispettivamente 72,7 e 70,9 per cento) rispetto al Mezzogiorno (69 per cento). Nel Nord si registra la quota maggiore di progetti (18 per cento) nella fase conclusiva.

Permangono incertezze sul conseguimento dell'obiettivo sia in termini quantitativi (150.480 nuovi posti da realizzare) sia temporali (giugno 2026). In nessuno dei quattro scenari elaborati nel Focus l'obiettivo quantitativo sarebbe pienamente raggiunto. La distanza dall'obiettivo sarebbe marginale, circa 500 posti, nello scenario più favorevole, fino a salire a circa 26.000 posti in quello meno favorevole. Nella stima che introduce le minori correzioni rispetto ai dati dichiarati lo scarto sarebbe pari a circa 17.400 posti. I posti aggiuntivi per gli asili nido oscillano tra 93.239 (scenario meno favorevole) e 110.831 (scenario più favorevole), mentre quelli delle materne variano tra 31.063 e 39.175.

Al contrario, il raggiungimento degli obiettivi fissati nel PSB, meno ambiziosi di quelli contenuti nel PNRR, avverrebbe, complice il calo demografico, anche senza la piena attuazione di quest'ultimo. Nello scenario previsivo meno favorevole a livello nazionale si arriverebbe, sempre nel 2026, a un tasso di copertura del 36,1 per cento, mentre a livello regionale il valore minimo, pari al 24 per cento, si osserverebbe in Sicilia. Nello scenario previsivo più favorevole la copertura supererebbe il 33 per cento in tutte le regioni, a eccezione della Campania e della Sicilia.

Complessivamente, la piena realizzazione degli interventi del PNRR ridurrebbe i divari tra le regioni meridionali e quelle del Centro-Nord, ma aumenterebbe le disuguaglianze nell'offerta dei servizi all'interno delle regioni stesse. La quasi totalità dei Comuni con meno di 500 abitanti (96,6 per cento) resta priva di strutture. Al crescere della dimensione demografica migliora la copertura del servizio. Rimangono, tuttavia, Comuni, anche di grandi dimensioni, con un'offerta inadeguata rispetto al bacino di utenti.

*(Fonte: <https://www.upbilancio.it/focus-n-1-2025-piano-asili-nido-e-scuole-dellinfanzia-stato-di-attuazione-e-obiettivi-del-pnrr-e-del-psb/>)*



## **Cassazione: il CCNL può prevedere un diverso comportamento in caso di malattia professionale**

Con l'ordinanza n. 463 del 09.01.2025, la Cassazione afferma che le norme collettive possono escludere dal computo del periodo di comportamento le assenze dovute a infortuni o malattie professionali, così da non porre a carico del dipendente le conseguenze pregiudizievoli subite a causa dell'attività lavorativa espletata.



### *Il fatto affrontato*

La lavoratrice impugna giudizialmente il licenziamento irrogatole per superamento del periodo di comportamento, a fronte delle assenze dal servizio causate dall'insorgenza di una malattia professionale.

La Corte d'Appello accoglie la predetta domanda, non avendo la società datrice considerato che il CCNL applicato al rapporto, in caso di malattia professionale, prevedeva la conservazione del posto per un periodo pari a quello di percezione della relativa indennità dall'INAIL.

### *L'ordinanza*

La Cassazione – nel confermare la pronuncia di merito – rileva che la contrattazione collettiva, ai fini della conservazione del posto, può prevedere che vengano escluse dal



computo del comparto le assenze per malattia causate da infortuni o malattie professionali.

Per la sentenza, in tali circostanze, la regolamentazione del comparto è legata non già ai presupposti stabiliti dall'ordinamento per il risarcimento del danno e all'esistenza della responsabilità civile del datore, bensì alla esistenza dei diversi presupposti (oggettivi e soggettivi) previsti in ambito INAIL ai fini dell'erogazione della mera indennità per inabilità temporanea prevista dal T.U. 1124/1965.

Secondo i Giudici di legittimità, pertanto, ai fini dell'ampliamento del comparto, è sufficiente che esista soltanto l'origine professionale della malattia e che essa sia correlata alla prestazione lavorativa secondo le regole dell'assicurazione obbligatoria.

Su tali presupposti, la Suprema Corte rigetta il ricorso proposto dalla società, confermando l'illegittimità dell'impugnato recesso.

(Fonte: <https://www.lavorosi.it/rapporti-di-lavoro/licenziamenti-individuali/cassazione-il-ccnl-puo-prevedere-un-diverso-comporto-in-caso-di-malattia-professionale/>)



### **Salario minimo : Direttiva UE 2022/2041 verso l'annullamento. Il parere dell'Avvocatura Generale.**

La direttiva UE 2022/2041, relativa ai salari minimi adeguati dell'Unione Europea, invade un settore escluso dalle competenze dell'Unione e per questo deve essere annullata.

A queste conclusioni giunge il parere consegnato dall'Avvocato Generale presso la Corte di Giustizia Europea il 14 gennaio scorso, nell'ambito delle fasi conclusive della Causa C-19/23 intentata dalla Danimarca per richiedere l'annullamento integrale della direttiva.



Secondo l'avvocato generale, la direttiva rappresenterebbe un'interferenza con le competenze nazionali in materia di retribuzione, come chiaramente stabilito dall'articolo 153, paragrafo 5, del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea, che esclude esplicitamente la regolamentazione delle retribuzioni dalle competenze dell'Unione.

Il ricorso si basa su due motivazioni supportate dai legali danesi : il già citato difetto di competenza, già condizione sufficiente per l'annullamento, e una procedura legislativa ritenuta errata in quanto la direttiva persegue obiettivi distinti ("condizioni di lavoro" e "rappresentazione collettiva") che richiederebbero procedure decisionali diverse con votazione a maggioranza in un caso e all'unanimità nell'altro.



Nel suo parere, l'avvocato generale avanza osservazioni su tre argomentazioni sostenute dal Legislatore euro-unitario per procedere con l'adozione della Direttiva . In particolare :

1. L'esclusione della retribuzione dalle competenze unitarie è limitata all'armonizzazione del livello dei salari. Secondo tale impostazione l'esclusione opererebbe solo in merito alla fissazione di livelli retributivi ma l'Avvocato ritiene diversamente che tale giustificazione non risulti fondata. Il Trattato e la giurisprudenza della Corte fanno proprio un concetto ampio di retribuzione e il solo legiferare configura una violazione dell' art. 153 TFUE. Nelle sue argomentazioni, l'Avvocato evidenzia come l'estromissione delle retribuzioni dalle competenze dell'Unione sia riconducibile anche a ragioni di convenienza. La politica salariale è infatti legata a meccanismi contrattuali e di



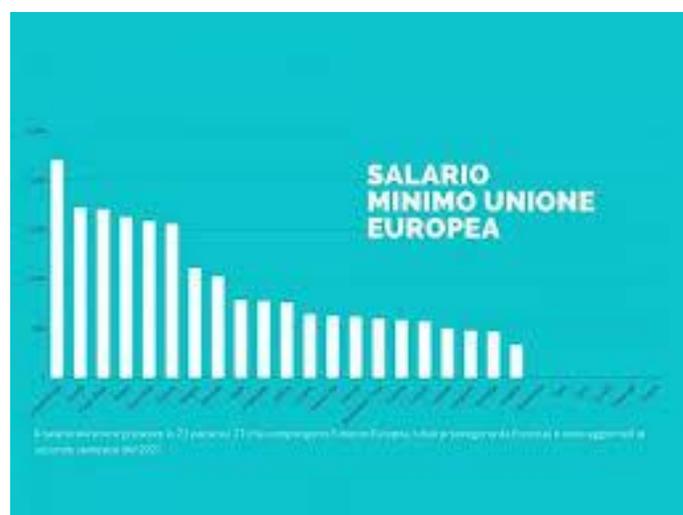
relazioni industriali specifici per ciascun paese, che fanno della retribuzione un argomento assai delicato in quanto possibile leva di politica economica in grado di incidere sulla concorrenza tra le imprese sia all'interno che all'esterno del mercato unico.

2. La definizione nella Direttiva di requisiti minimi della retribuzione non violano il Trattato. Anche qui l'Avvocato Generale ribadisce che l'Unione europea non ha alcuna competenza a intervenire in materia retributiva, neanche per fissare requisiti minimi. In sostanza l'esclusione dalle retribuzione dalle competenze normative UE è tassativa e non ammette alcuna tipologia di intervento.

3. Se un intervento non viola l'autonomia contrattuale delle parti sociali è conforme al TFUE. Una simile affermazione secondo l'Avvocatura non risulta fondata poichè , se è vero che una misura dell'UE compatibile con l'esclusione della "retribuzione" di cui all'articolo 153(5) TFUE contribuisce a salvaguardare l'autonomia contrattuale delle parti sociali, non è altrettanto vero che uno strumento o una misura dell'UE rispettoso dell'autonomia contrattuale delle parti sociali sia necessariamente conforme all'esclusione.

Nelle sue conclusioni il parere contiene la raccomandazione alla Corte di annullare la direttiva in quanto incompatibile con il trattato. Tuttavia, non è stata ritenuta fondata l'eccezione danese riguardante i vizi nella formazione del consenso del procedimento legislativo. Se la Corte seguirà le conclusioni articolate dell'Avvocatura, gli Stati membri saranno sollevati dall'obbligo di recepire nei propri ordinamenti le disposizioni della direttiva volte a garantire salari minimi adeguati.

(Fonti : <https://www.lavorosi.it/rapporti-di-lavoro/retribuzione/salario-minimo-direttiva-ue-20222041-verso-lannullamento-il-parere-dellavvocatura-generale/>)



## EDITORIALE LA PERGAMENA

### IL SIGILLO DELLE PAROLE

Sorridi donna  
sorrìdi sempre alla vita  
anche se lei non ti sorride  
Sorridi agli amori finiti  
sorrìdi ai tuoi dolori  
sorrìdi comunque.  
Il tuo sorriso sarà  
luce per il tuo cammino  
faro per naviganti sperduti.  
Il tuo sorriso sarà  
un bacio di mamma,  
un battito d'ali,  
un raggio di sole per tutti.

*Alda Merini*

