

**ANNO 2024: SINTESI INPS «DELLE PRINCIPALI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI
AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO E DI SOSTEGNO AL
REDDITO E ALLE FAMIGLIE»**

Con l'acclusa circolare n. 4 del 5 gennaio u.s., l'INPS ha fornito «un quadro riepilogativo delle disposizioni aventi riflessi in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e di sostegno al reddito e alle famiglie» nel 2024. La qual cosa alla luce delle norme a contenuto lavoristico, destinate a produrre effetti nell'anno in corso, previste dalla legge 30 dicembre 2023, n. 213 (il cui testo è scaricabile al link che precede), pubblicata nel S.O. n. 40 alla «Gazzetta Ufficiale» 30/12/23 n. 303 e recante: “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026”.

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali

Roma, 05/01/2024

*Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori
centrali e ai responsabili territoriali
dell'Area medico legale*

Circolare n. 4

E, per conoscenza,

*Al Commissario straordinario
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo
di Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali*

OGGETTO: **Anno 2024. Sintesi delle principali disposizioni in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e di sostegno al reddito e alle famiglie**

SOMMARIO: **SOMMARIO:** *Con la presente circolare si fornisce un quadro riepilogativo delle disposizioni aventi riflessi in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e di sostegno al reddito e alle famiglie nel corso dell'anno 2024.*

*INDICE
Premessa*

1. *Indennità Straordinaria di Continuità Reddittuale e Operativa (ISCRO)*
2. *Modifica della misura dell'indennità giornaliera di malattia per la gente di mare*
3. *Misure in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro*
 - 3.1. *Proroga del trattamento di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore dei call center*
 - 3.2 *Trattamenti di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa*
 - 3.3 *Proroga del trattamento di sostegno al reddito per i lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate o confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria*
 - 3.4 *Proroga del trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività in favore delle imprese che cessano l'attività produttiva*
 - 3.5 *Proroga dell'integrazione del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) per i dipendenti del gruppo ILVA*
 - 3.6 *Incremento della dotazione finanziaria per la concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-bis del D.lgs n. 148/2015*
 - 3.7 *Ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale straordinaria per le imprese con rilevanza economica strategica*
 - 3.8 *Intervento straordinario di integrazione salariale a seguito di accordi di transizione occupazionale*
 - 3.9 *Intervento straordinario di integrazione salariale per processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica*
4. *Congedo parentale*
5. *Misure in materia di lavoro e di ammortizzatori sociali in favore dei lavoratori dipendenti di Alitalia – Società aerea italiana S.p.a. e Alitalia Cityliner S.p.a. e norme in materia di integrazione salariale straordinaria per le imprese rientranti in piani di sviluppo strategico*

Premessa

Nel Supplemento ordinario n. 40/L della Gazzetta Ufficiale n. 303 del 30 dicembre 2023 è stata pubblicata la legge 30 dicembre 2023, n. 213, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026" (di seguito, anche legge di Bilancio 2024).

Il provvedimento, entrato in vigore il 1° gennaio 2024, racchiude varie disposizioni a contenuto lavoristico, tra cui una serie di norme in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, di misure a sostegno del reddito e in favore delle famiglie, destinate a produrre effetti nel corso dell'anno 2024.

Con la presente circolare si fornisce un quadro riepilogativo delle principali disposizioni contenute nella legge n. 213/2023 relative alle materie in oggetto.

1. Indennità Straordinaria di Continuità Reddittuale e Operativa (ISCRO)

Con i commi da 142 a 155 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2024 viene resa strutturale, dal 1° gennaio 2024, l'Indennità Straordinaria di Continuità Reddittuale e Operativa (ISCRO),

introdotta in via sperimentale, per il triennio 2021-2023, dall'articolo 1, comma 386, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di Bilancio 2021).

La suddetta indennità è riconosciuta ai liberi professionisti, compresi i partecipanti agli studi associati o società semplici, iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, che esercitano per professione abituale attività di lavoro autonomo connesso all'esercizio di arti e professioni.

L'ISCRO, che viene erogata per sei mensilità a decorrere dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda, è pari al 25%, su base semestrale, della media dei redditi da lavoro autonomo dichiarati dal soggetto richiedente nei due anni antecedenti a quello che precede la presentazione della domanda. Il relativo importo non può superare il limite di 800 euro mensili e non può essere inferiore a 250 euro mensili.

Ai sensi di quanto disposto dall'articolo 1, comma 149, della legge di Bilancio 2024, i citati limiti di importo sono rivalutati annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati rispetto all'anno precedente.

Per il finanziamento della misura sono stanziati gli importi sotto riportati, che costituiscono altresì i limiti di spesa:

Anni	Importo (valori in milioni di euro)
2024	16
2025	20,4
2026	20,8
2027	21,2
2028	21,6
2029	21,7
2030	22,1
2031	22,5
2032	23
2033	23,4

Le attività di monitoraggio in ordine al rispetto dei citati tetti di spesa sono affidate all'Istituto; qualora dalle attività di verifica dovessero emergere scostamenti, anche in via prospettica, rispetto agli stanziamenti, l'INPS non potrà adottare ulteriori provvedimenti concessori.

Nel ricordare che l'ISCRO non dà luogo ad accredito di contribuzione figurativa e che concorre alla formazione del reddito ai sensi del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR), si fa presente che, sulla materia, saranno fornite più dettagliate indicazioni con apposita specifica circolare.

2. Modifica della misura dell'indennità giornaliera di malattia per la gente di mare

L'articolo 1, comma 156, della legge di Bilancio 2024, novellando il regio decreto-legge 23 settembre 1937, n. 1918[1], introduce significative modifiche in ordine alle modalità di calcolo e all'ammontare dell'indennità giornaliera di malattia in favore della gente di mare per gli eventi insorti dal 1° gennaio 2024.

In particolare, la novella prevede che - per gli eventi di malattia insorti dal 1° gennaio 2024, che impediscono totalmente e di fatto lo svolgimento dell'attività lavorativa - l'indennità giornaliera sia pari al 60% della retribuzione.

Il citato comma 156 interviene altresì sulle modalità di calcolo dell'indennità, stabilendo che la stessa sia determinata sulla base della retribuzione media globale giornaliera percepita dal lavoratore nel mese precedente a quello in cui si è verificato l'evento morboso.

Infine, il medesimo comma 156 stabilisce che laddove l'evento di malattia si sia verificato nei primi 30 giorni dall'inizio del rapporto di lavoro, l'indennità giornaliera viene calcolata dividendo l'ammontare della retribuzione percepita nel periodo di riferimento per il numero dei giorni retribuiti.

Le modifiche introdotte, che incidono sensibilmente sulla disciplina che regola la materia, saranno illustrate più dettagliatamente con apposita specifica circolare.

3. Misure in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

3.1. Proroga del trattamento di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore dei *call center*

L'articolo 1, comma 168, della legge n. 213/2023 prevede, anche per l'anno 2024, il finanziamento delle misure di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei *call center*, non rientranti nel campo di applicazione della disciplina in materia di trattamento straordinario di integrazione salariale, previste dall'articolo 44, comma 7, del D.lgs 14 settembre 2015, n. 148, nel limite di spesa di 10 milioni di euro, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione.

Si ricorda che la misura è costituita da un'indennità pari al trattamento massimo di integrazione salariale straordinaria, la cui erogazione è subordinata all'emanazione di specifici decreti da parte del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

I periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, per cui è ammessa la specifica indennità, sono riconosciuti utili ai fini del diritto e della misura alla pensione anticipata o di vecchiaia, nel rispetto di quanto stabilito dall'articolo 6 del D.lgs n. 148/2015.

3.2 Trattamenti di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa

Il comma 170 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2024 destina risorse per un importo pari a 70 milioni di euro, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione, per la prosecuzione dei trattamenti di sostegno al reddito (integrazione salariale straordinaria e mobilità in deroga) in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa.

Le citate risorse – finalizzate al completamento dei piani di recupero occupazione di cui all'articolo 44, comma 11-bis, del D.lgs n. 148/2015 - saranno ripartite tra le Regioni interessate con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze [\[2\]](#).

Sulla materia saranno fornite ulteriori indicazioni successivamente all'emanazione del menzionato decreto interministeriale.

3.3 Proroga del trattamento di sostegno al reddito per i lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate o confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria

L'articolo 1, comma 171, della legge di Bilancio 2024, proroga, per il triennio 2024-2026, il

trattamento di sostegno al reddito in favore dei lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate e confiscate, sottoposte ad amministrazione giudiziaria, originariamente introdotto dall'articolo 1, comma 1, del D.lgs 18 maggio 2018, n. 72[3].

Si ricorda che l'intervento, di entità pari al trattamento di integrazione salariale, è prorogato alle medesime condizioni stabilite dal menzionato articolo 1 del D.lgs n. 72/2018 per una durata massima complessiva di 12 mesi nel triennio e nel limite di spesa di 0,7 milioni di euro per ciascuna annualità, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione.

Il trattamento, concesso dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, viene erogato dall'Istituto che, anche al fine di garantire il rispetto dei limiti finanziari stabiliti dalla norma, vi provvede esclusivamente con il sistema del pagamento diretto.

3.4 Proroga del trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività in favore delle imprese che cessano l'attività produttiva

Il comma 172 dell'articolo 1 della legge n. 213/2023 proroga - per l'anno 2024 ed entro determinati limiti di spesa - la possibilità, per le imprese che abbiano cessato o stiano cessando l'attività produttiva, di accedere, in deroga ai limiti generali di durata vigenti di cui agli articoli 4 e 22 del D.lgs n. 148/2015 e qualora ricorrano determinate condizioni, a un trattamento straordinario di integrazione salariale (CIGS) per crisi aziendale finalizzato alla gestione degli esuberi di personale, per un periodo massimo di 12 mesi.

La norma non modifica la disciplina in materia di condizioni e presupposti per l'accesso all'intervento di CIGS in commento, da ultimo prevista dall'articolo 44 del decreto-legge 28 settembre 2018, n. 109, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 novembre 2018, n. 130, e successive modificazioni[4].

Ne deriva che l'ammissione all'intervento straordinario resta subordinata, tra le altre condizioni, alla conclusione di un accordo stipulato presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali in cui viene verificata la sostenibilità finanziaria del trattamento e indicato il relativo onere finanziario.

La proroga prevista dalla legge di Bilancio 2024 opera nel limite di spesa di 50 milioni di euro per l'anno 2024.

Il citato articolo 44 del decreto-legge n. 109/2018 prevede altresì il monitoraggio in ordine al rispetto del tetto di spesa. A tale fine, gli accordi governativi sono trasmessi al Ministero dell'Economia e delle finanze e all'Istituto.

Si ricorda che l'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale in commento avviene esclusivamente con la modalità del pagamento diretto da parte dell'Istituto ai lavoratori.

3.5 Proroga dell'integrazione del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) per i dipendenti del gruppo ILVA

Il comma 173 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2024 proroga, per l'anno 2024 - nel limite di spesa di 19 milioni di euro, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione - l'integrazione del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS), prevista anche ai fini della formazione professionale per la gestione delle bonifiche, in favore dei dipendenti occupati presso gli stabilimenti produttivi del gruppo ILVA.

Si rammenta che la misura, originariamente introdotta dall'articolo 1-bis del decreto-legge 29 dicembre 2016, n. 243, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2017, n. 18, è stata successivamente prorogata nel corso degli anni, da ultimo, per l'anno 2023, dall'articolo 1, comma 328, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023).

3.6 Incremento della dotazione finanziaria per la concessione del

trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22–bis del D.lgs n. 148/2015

L'articolo 1, comma 174, della legge n. 213/2023, incrementa di 50 milioni di euro le risorse già stanziare per la proroga, negli anni 2022, 2023 e 2024, del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-bis del D.lgs n. 148/2015[5]. A seguito dell'incremento della disponibilità finanziaria utile alla concessione della misura, il tetto di spesa per il trattamento *de quo*, già fissato per il 2024 in 50 milioni di euro dall'articolo 1, comma 129, della legge di Bilancio 2022, si attesta, quindi, nel 2024, a 100 milioni di euro.

Si rammenta che il citato articolo 22-bis del D.lgs n. 148/2015 prevede la possibilità, per le imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale e con rilevanti problematiche occupazionali, di richiedere un ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale, in deroga ai limiti massimi di durata stabiliti dagli articoli 4 e 22 del D.lgs n. 148/2015[6].

L'ulteriore periodo di CIGS può avere le seguenti durate:

Causale	Durata
Riorganizzazione aziendale	12 mesi
Crisi aziendale	6 mesi
Contratto di solidarietà (CdS)	12 mesi

L'articolo 1, comma 174, della legge di Bilancio 2024, non è intervenuto sulla disciplina di riferimento. Ne deriva che, per accedere alla proroga del trattamento di CIGS, permangono i presupposti e le condizioni stabilite dall'articolo 22–bis del D.lgs n. 148/2015.

3.7 Ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale straordinaria per le imprese con rilevanza economica strategica

Con i commi 175 e 176 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2024 viene riconosciuto un ulteriore periodo di trattamento di integrazione salariale straordinaria (CIGS) alle imprese di interesse strategico nazionale, con un numero di dipendenti non inferiore a 1.000, che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati a causa della loro complessità.

Il trattamento di CIGS - originariamente introdotto dall'articolo 42 del decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75, convertito, con modificazioni, dalla legge 10 agosto 2023, n. 112[7] - può essere riconosciuto, in deroga ai limiti di durata posti dalla normativa vigente di cui agli articoli 4 e 22 del D.lgs n. 148/2015 (cfr. la nota n. 6 della presente circolare), in continuità con le misure di sostegno già autorizzate. Ne deriva che i trattamenti *de quo* possono riguardare anche periodi antecedenti al 1° gennaio 2024.

Si ricorda che l'ulteriore periodo di CIGS può avere una durata di 12 mesi in caso di riorganizzazione aziendale o di contratto di solidarietà oppure di 6 mesi in caso di crisi aziendale.

L'intervento di proroga – concesso per il completamento dei piani di riorganizzazione aziendale e per la salvaguardia dei livelli occupazionali e del patrimonio delle competenze aziendali – può essere riconosciuto nel limite di spesa di 63.300.000 euro per l'anno 2024, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione.

3.8 Intervento straordinario di integrazione salariale a seguito di accordi di transizione occupazionale

Nel corso dell'anno 2024 continuerà a trovare applicazione, in quanto disposizione di carattere strutturale, la previsione di cui all'articolo 22-ter del D.lgs n. 148/2015, che, al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, prevede la possibilità di ricorrere a un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria.

Il trattamento, finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero, può essere concesso, in deroga ai limiti massimi di durata come stabiliti dagli articoli 4 e 22 del D.lgs n. 148/2015, per un periodo massimo di dodici mesi complessivi non ulteriormente prorogabili, in relazione alle causali di riorganizzazione e crisi aziendale.

La disposizione si rivolge ai datori di lavoro destinatari della disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti [\[8\]](#).

3.9 Intervento straordinario di integrazione salariale per processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica

Nel corso dell'anno 2024 non troverà più applicazione, invece, in quanto non ulteriormente prorogata, la disposizione di cui all'articolo 44, comma 11-ter, del D.lgs n. 148/2015.

Si rammenta che la norma prevedeva la possibilità di ricorrere al trattamento straordinario di integrazione salariale per fronteggiare, nel biennio 2022-2023, processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica.

Potevano accedere alla misura di sostegno di cui trattasi i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del trattamento straordinario di integrazione salariale che – avendo raggiunto i limiti massimi di durata complessiva dei trattamenti nel quinquennio mobile, come stabiliti dall'articolo 4 e dall'articolo 22 del D.lgs n. 148/2015 – non potevano accedere a ulteriori trattamenti di integrazione salariale straordinaria.

Il trattamento CIGS in parola poteva avere una durata massima di 52 settimane fruibili nel periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2023.

In ordine al trattamento di cui trattasi, riconosciuto nel limite di spesa di 150 milioni di euro per l'anno 2022 e 150 milioni di euro per l'anno 2023, sono state fornite indicazioni al paragrafo 3.4.2 della circolare n. 18 del 1° febbraio 2022, nonché nel messaggio n. 1459 del 31 marzo 2022.

4. Congedo parentale

Nell'ambito delle disposizioni in materia di sostegno alle famiglie, l'articolo 1, comma 179, della legge di Bilancio 2024, ha introdotto un'importante novità in materia di congedo parentale.

Il citato comma, infatti, novellando l'articolo 34 del D.lgs 26 marzo 2001, n. 151, recante "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53", dispone [\[9\]](#), per i genitori che fruiscono del congedo parentale, il riconoscimento di un'indennità in misura pari al 60% della retribuzione per un mese ulteriore al primo, da fruire entro il sesto anno di vita del bambino. Per il solo anno 2024, la misura dell'indennità di cui trattasi, è pari all'80% della retribuzione.

La nuova misura di sostegno, che si aggiunge alla disposizione che prevede un'indennità pari all'80% della retribuzione per un mese entro il sesto anno di vita del bambino[10], trova applicazione con riferimento ai lavoratori dipendenti che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2023.

Il Direttore Generale
Vincenzo Caridi

[1] Il regio decreto-legge 23 settembre 1937, n. 1918, è stato convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 1938, n. 831.

[2] Per l'anno 2023 le risorse sono state ripartite con il decreto interministeriale del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, 31 marzo 2023, n. 3. Cfr. il messaggio numero 2721 del 19 luglio 2023.

[3] Cfr. la circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 10 del 6 maggio 2019 e il messaggio n. 2679 del 12 luglio 2019.

[4] Cfr. la circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 15 del 4 ottobre 2018 e il messaggio n. 4265 del 15 novembre 2018.

[5] Cfr. il messaggio n. 1825 del 30 aprile 2018.

[6] Si ricorda che i limiti di durata della CIGS sono pari – per ciascuna unità produttiva – a 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile, per la causale di riorganizzazione aziendale; a 12 mesi, anche continuativi, per la causale di crisi aziendale; rimane fermo il rispetto del limite complessivo dei trattamenti di integrazione salariale (CIGO e CIGS) di 24 mesi in un quinquennio mobile, ovvero di 30 mesi per le imprese (industriali e artigiane) dell'edilizia e del settore lapideo.

[7] Cfr. il messaggio n. 2948 dell'11 agosto 2023.

[8] Cfr. la circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 6 del 18 marzo 2022, la circolare n. 18 del 1° febbraio 2022 e il messaggio n. 2423 del 15 giugno 2022.

[9] Legge 30 dicembre 2023, n. 213, articolo 1, comma 179: *“All'articolo 34, comma 1, primo periodo, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, le parole: « elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione» sono sostituite dalle seguenti: « elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione nel limite massimo di un mese e alla misura del 60 per cento della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese, elevata all'80 per cento per il solo anno 2024». L'articolo 34, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001, come modificato dal presente comma, si applica con riferimento ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, di cui rispettivamente al capo III e al capo IV del medesimo testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001, successivamente al 31 dicembre 2023”.*

[10] Cfr. la circolare n. 45 del 16 maggio 2023.