



LAVORO Euroconference

Edizione di mercoledì 29 novembre 2023

NEWS DEL GIORNO

[Fondo clero secolare: indicazioni per contribuzione a carico degli iscritti](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Inps: indicazioni circa il termine ultimo per le domande di RdC](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Esonero assunzioni giovani: gli ultimi chiarimenti Inps](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Conseguenze della reiterazione illegittima di rapporti a termine nella P.A.](#)
di Redazione

BLOG

[Dimissioni del padre lavoratore: che confusione...](#)
di Luca Vannoni



Fondo clero secolare: indicazioni per contribuzione a carico degli iscritti

di **Redazione**

L'Inps, con [circolare 23 novembre 2023, n. 94](#), fornisce indicazioni in merito alle modalità di versamento e determinazione della contribuzione al Fondo di previdenza del clero secolare a carico degli iscritti.

La citata circolare riprende il Decreto interministeriale del 21 luglio 2023 mediante il quale è stato rideterminato il contributo per l'anno 2022 a carico degli iscritti al Fondo previdenza del clero secolare e dei ministri di culto delle confessioni religiose diverse da quella cattolica.

In base al decreto di cui sopra, è stato rideterminato il contributo annuale, ora pari a 1.802,65 € (corrispondente a 300,44 € bimestrali, ed a 150,22 € mensili).

In base a tale rimodulazione, la circolare Inps n. 94/2023 fornisce anche la differenza a conguaglio rispetto al valore precedentemente versato per l'anno 2022.

La circolare precisa poi distintamente le modalità di pagamento autonome, e quindi effettuate individualmente dai soggetti interessati (tra questi sacerdoti cattolici esclusi dal sostentamento, ministri di culto acattolici, sacerdoti secolari acattolici), da quelle cumulative, che possono essere effettuate dall'Istituto centrale per il sostentamento del clero (ICSC), nonché dalle diverse confessioni acattoliche in riferimento ai propri ministri.

Per tale ultima tipologia di pagamento sarà possibile provvedere esclusivamente tramite bonifico alla competente Direzione provinciale di Terni.

Deve sussistere coincidenza tra l'importo bimestralmente determinato effettivamente accertato in fase amministrativa, e quello calcolato per sommatoria dei singoli importi individuali.

Laddove dovessero concretizzarsi difformità tra gli importi accertati e quelli calcolati, sarà necessario andare a fornire comunicazione alla Direzione provinciale di Terni al fine di risalire alle ragioni alla base di tali differenze.



Seminario di specializzazione

Rapporti di lavoro di amministratori, soci e familiari

Scopri di più



Inps: indicazioni circa il termine ultimo per le domande di RdC

di **Redazione**

L'Inps, con [messaggio 24 novembre 2023, n. 4179](#), fornisce chiarimenti in merito alla data di termine ultimo di presentazione di domande di Reddito di Cittadinanza.

Il citato messaggio ricorda la cessazione della misura a partire dal 1° gennaio 2024, con conseguente cessazione della fruizione alla data del 31 dicembre 2023.

Ciò si concretizzerà anche laddove a tale data non siano esaurite completamente le diciotto mensilità previste dalla normativa in tema di Reddito di Cittadinanza.

Resta in ogni caso fermo il diritto a percepire le somme integrative eventualmente spettanti a titolo di Assegno Unico Universale sino al periodo febbraio 2024.

Il messaggio n. 4179/2023 precisa quindi la sospensione dell'acquisizione delle domande di Reddito di Cittadinanza alla data del 30 novembre 2023, coerentemente con l'arco temporale mensile per l'erogazione del beneficio.

Sempre entro la medesima data del 30 novembre 2023 deve essere effettuata la comunicazione da parte dei servizi sociali di eventuale presa in carico dei nuclei familiari che cessano la fruizione del beneficio alla settima mensilità.



Esonero assunzioni giovani: gli ultimi chiarimenti Inps

di **Redazione**

L'Inps, con [messaggio 24 novembre 2023, n. 4178](#), fornisce chiarimenti in merito alle condizioni di accesso all'esonero correlato all'assunzione di giovani.

Il messaggio in trattazione ripercorre tutta la storia dell'incentivo in trattazione, partendo dalla legge di bilancio per l'anno 2018, che lo aveva previsto a favore di persone con un'età inferiore ai trent'anni e per un importo pari al 50 % della contribuzione datoriale.

Le leggi di stabilità per l'anno 2021 e per l'anno 2023 hanno poi mutuato la sopracitata previsione, elevando l'età entro la quale è possibile accedere (under 36) e la misura dell'esonero (fino al 100% della contribuzione a carico datore di lavoro), lasciando inalterato il rinvio alla norma di partenza.

Tra le condizioni dirimenti ai fini della fruizione di tale esonero, si colloca l'assenza di rapporti di lavoro a tempo indeterminato pregressi all'assunzione, ovvero alla trasformazione da tempo determinato, che si intende incentivare.

Sulla scorta di numerose fattispecie concrete, il messaggio Inps n. 4178/2023 fornisce un'importante precisazione circa la rilevanza che ai fini della presente trattazione può avere la riqualificazione in ambito ispettivo di rapporti di lavoro autonomo, ovvero parasubordinato, in rapporti di natura subordinata a tempo indeterminato.

In questo senso, il messaggio Inps n. 4178/2023 prevede la salvaguardia dell'esonero a favore di quei datori di lavoro che in buona fede avevano fruito dell'incentivo, non potendo conoscere dell'esistenza di un precedente rapporto autonomo/parasubordinato, in seguito riqualificato (anteriormente all'assunzione, ovvero alla trasformazione, rispetto alla quale si richiede l'agevolazione).

La preclusione alla fruizione dell'incentivo, al ricorrere di pregressa riqualificazione, è limitata alle fattispecie nelle quali sussiste coincidenza tra azienda precedentemente committente nel rapporto autonomo/parasubordinato riqualificato, e datore di lavoro che intende fruire dell'esonero in relazione all'assunzione a tempo indeterminato, ovvero alla trasformazione del rapporto già esistente a tempo determinato.



Special Event

Come instaurare rapporti di lavoro in smart working

Scopri di più

Conseguenze della reiterazione illegittima di rapporti a termine nella P.A.

di **Redazione**

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 3 ottobre 2023, n. 27882, ha stabilito che in tema di pubblico impiego privatizzato, nell'ipotesi di illegittima reiterazione di contratti a termine, la successiva offerta di immissione in ruolo del lavoratore, che intervenga solo dopo che questo è stato assunto a tempo indeterminato da altra pubblica amministrazione e senza alcuna connessione con la successione dei contratti a termine, non è idonea a reintegrare le conseguenze pregiudizievoli dell'illecito e, pertanto, non esclude il diritto del lavoratore al risarcimento per equivalente pecuniario, nei termini in cui esso è riconosciuto dall'ordinamento.

OneDay Master

**Contratti di lavoro temporanei:
contratto a termine e somministrazione**

Scopri di più

Dimissioni del padre lavoratore: che confusione...

di **Luca Vannoni**

Come è noto, il recente D.Lgs. 105/2022 ha reso “obbligatorio” il congedo di paternità, regolamentato dall’articolo 27 *bis* del medesimo Decreto, pari a 10 giorni, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi. Senza entrare ulteriormente nel merito delle modalità di fruizione di tale congedo, il virgolettato sopra utilizzato non voleva altro che sottolineare la leggerezza, se non impalpabilità di tale obbligo, nel momento che, in assenza di esplicita richiesta (ovvero abbia portato torta e bottiglia di spumante, da cui si originerà la richiesta del datore di lavoro di collocare il congedo nel periodo sopra determinato) tale circostanza può non essere conosciuta dal datore di lavoro e, di fatto, non fruita senza l’applicazione di sanzioni amministrative, aspetto che, in linea generale, si pone a tutela di posizioni giuridiche soggettive in capo ai lavoratori.

A tale congedo si agganciano poi una serie di tutele di stabilità, nate originariamente in funzione della madre lavoratrice, ovvero del padre in caso di congedo *alternativo* – nuova definizione apportata sempre dal D.Lgs. 105/2022 – di paternità (previsto dall’art. 28 in caso di abbandono o grave infermità della madre etc.) del rapporto di lavoro regolamentate dagli articoli 54 e 55 del D.Lgs. 151/2001. Se non si pongono particolari questioni sul divieto di licenziamento ex art. 54, applicabile ai sensi del comma 7 se si fruisce “*del congedo di paternità, di cui agli articoli 27-bis e 28*”, sia in caso di congedo obbligatorio che alternativo, se non nelle tempistiche (cosa succede se, nel preavviso, il lavoratore chiede un giorno di congedo?), molto più complessa è la questione legata alle dimissioni ex articolo 55.

La riscrittura del 1° comma, operata dalla citata recente riforma, distingue le conseguenze tra lavoratore e lavoratrice: “*In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell’articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso*”. Solo la lavoratrice avrebbe diritto all’indennità, mentre entrambi, padre e madre, sono esonerati dal preavviso.

Il comma 2, preesistente alla riforma, non è stato modificato, e continua a prevedere che “*La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità*”. Suscita diverse perplessità il permanere di tale disposizione: se il comma 1 prevede un regime tutelato per le dimissioni nell’ipotesi del divieto di licenziamento, che ricomprende il padre come sopra richiamato, e come poi effettivamente regolamentato nel comma 1 con le due distinte posizioni, il comma 2 appare assolutamente inutile e ridondante. O meglio, poteva prevedersi una estensione pura alle tutele della lavoratrice, nel caso di congedo di paternità alternativo, dove il padre, per le problematiche sopra evidenziate, ha il carico esclusivo della



genitorialità e sembrerebbe, in un ottica valoriale, dovuta anche l'indennità sostitutiva del preavviso.

Non sembrerebbe esserci spazio per diversa lettura, almeno io così pensavo, ma poi mi è capitata sulla scrivania una nota INL, 6 settembre 2022, n. 9550, dove si legge che *“Vige, inoltre, il divieto di licenziamento del padre lavoratore in caso di fruizione del congedo di cui agli articoli 27-bis e 28, per la durata del congedo stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino (art. 54, c. 7, T.U.); in caso di dimissioni, nel periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, al padre che ha fruito del congedo di paternità spettano le indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali in caso di licenziamento (indennità di preavviso, NASPI) e non è tenuto al preavviso (art. 55, cc. 1 e 2 T.U.)”*. Non si riporta in alcun modo l'articolazione contenuta nel comma 1, e quindi sembrerebbe dovuta l'indennità del preavviso anche al padre, anche nel suo congedo obbligatorio: probabilmente è stato solo un peccato di superficialità, ma se fosse voluta è assolutamente incomprensibile nei suoi presupposti normativi. Certo, non è fonte di legge, ed è fatto noto, ma non si comprende, se fosse mera superficialità, l'utilità di chiarimenti di tal fattura.

Si pensi al lavoratore padre, che non ha beneficiato del congedo di paternità, che intende cambiare lavoro: trovato il nuovo impiego, con la fruizione di un giorno di congedo potrebbe presentare dimissioni senza preavviso e intascare l'indennità? Una tale forma di tutela è più che comprensibile nel caso in cui, come detto, vi sia l'esclusivo carico della genitorialità sul padre, ma appare abnorme su un congedo di paternità, che di obbligatorio ha solo il nome. Ma al di là di considerazioni valoriali, è proprio il nuovo comma 1 che distingue le due disposizioni.

Ad aumentare la confusione in materia, si ricorda che in riferimento al padre vi è poi la necessità di convalidare le dimissioni fino al compimento dei 3 anni del bambino, tenuto conto, come detto, che la paternità potrebbe essere sconosciuta al datore di lavoro.