



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 28 dicembre 2023

NEWS DEL GIORNO

[Esonero in caso di certificazione parità di genere: istruzioni Inps per il 2023](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Piattaforma Omnia IS: rilasciate nuove funzionalità per l' AIS erogato dal FIS](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Distacco transnazionale: semplificate gli adempimenti amministrativi](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Definizione della corretta natura dei benefit](#)
di Redazione



Esonero in caso di certificazione parità di genere: istruzioni Inps per il 2023

di Redazione

L'Inps, con [messaggio 21 dicembre 2023, n. 4614](#), fornisce le indicazioni in merito alle modalità di fruizione dell'esonero per chi possiede la certificazione della parità di genere per l'anno 2023, ed in particolare le tempistiche ed i canali da utilizzare per l'inoltro della domanda.

Si tratta, nello specifico, dell'esonero pari all'1 %, e nel limite complessivo della somma di 50.000,00 €, riconosciuto nei confronti di coloro che risultino essere in possesso della certificazione di parità di genere.

Sul punto, il messaggio n. 4614/2023 rimanda in toto al dettato della circolare Inps n. 137 del 27 dicembre 2023 che ha dettato le regole generali in materia, nonché al decreto attuativo del Ministero per le pari opportunità e la famiglia, del 29 aprile 2022, che tra l'altro ha sancito come possano essere in tal senso valide le sole certificazioni rilasciate da Organismi accreditati ai sensi del Regolamento (CE) n. 765/2008.

Con il messaggio n. 4614/2023 viene stabilito che relativamente all'eventuale sussistenza del diritto per l'anno di competenza 2023, sarà possibile trasmettere le richieste di domande di accesso all'esonero entro il 30 aprile 2024, ferma restando la necessità di conseguimento della certificazione della parità di genere entro il 31 dicembre 2023, con precisazione che farà fede la data di rilascio.

Il messaggio n. 4614/2023 ricorda poi come tale esonero sia a plafond, con previsione di stanziamento pari a 50 milioni di euro; in caso di eventuale insufficienza delle provviste, le richieste pervenute saranno esaudite in maniera proporzionalmente ridotta, previa attribuzione del codice autorizzazione 4R (che assumerà il significato di "Azienda autorizzata all'esonero di cui all'art. 5 della legge n. 162/2021).

Piattaforma Omnia IS: rilasciate nuove funzionalità per l' AIS erogato dal FIS

di **Redazione**

L'Inps, con [messaggio 21 dicembre 2023, n. 4617](#), rende nota l'implementazione di nuove funzionalità in merito alla piattaforma Omnia IS relativamente all'invio delle domande di Assegno di Integrazione Salariale (AIS) erogato dal Fondo di Integrazione Salariale (FIS).

Viene previsto, a partire dall'8 gennaio 2024, la predisposizione ed il rilascio del nuovo servizio di presentazione della domanda di AIS, accessibile da parte di tutti i datori di lavoro, e dei rispettivi intermediari.

Il messaggio n. 4617/2023 specifica come sia previsto un periodo transitorio durante il quale resterà parallelamente utilizzabile l'attuale piattaforma (la cui definitiva soppressione sarà oggetto di apposita comunicazione con messaggio dedicato), al fine di favorire una più armoniosa e graduale introduzione del nuovo sistema.

Anche nella nuova sezione all'interno della piattaforma Omnia IS permarrà la declinazione della gamma normativamente fruibile di strumenti di sostegno al reddito, a seconda delle soglie dimensionali delle imprese richiedenti (causali ordinarie e straordinarie per datori di lavoro fino a 15 dipendenti, solo ordinarie per quelli che nel semestre precedente presentano una soglia dimensionale superiore).

Coerentemente con lo spirito facilitatore della piattaforma Omnia IS, così come avviene per la CIGO, il sistema fornirà un supporto guidato anche per le richieste di AIS con erogazione da parte del FIS, collegato alla tipologia di azienda, andando quindi a circoscrivere la gamma degli strumenti di sostegno al reddito potenzialmente fruibili.

Master di specializzazione

Laboratorio Contratti di lavoro

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Distacco transnazionale: semplificati gli adempimenti amministrativi

di **Redazione**

L'INL, con [nota 20 dicembre 2023, Prot. n. 2401](#), ha formalizzato la semplificazione degli adempimenti amministrativi in capo ai prestatori di servizio in caso di distacco transnazionale.

Destinatari di tale alleggerimento sono coloro (soggetti stranieri) che intendono distaccare proprio personale nel territorio di Paesi UE diversi da quello di stabilimento.

Oggetto della semplificazione è il dettato dell'art. 10, comma 3, lettere a) e b) del D.Lgs. n. 136/2016, le quali prevedono espressamente che in costanza di distacco e nel termine dei due anni successivi alla sua cessazione, l'impresa distaccante sia tenuta a:

- conservare, dopo aver predisposto anche in lingua italiana, tutta la documentazione del lavoro (tra la quale deve essere ricompreso il contratto individuale, l'annessa informativa, i prospetti di paga)
- designare un referente elettivamente domiciliato in Italia incaricato di inviare e ricevere atti e documenti.

La nota INL precisa che, in un'ottica di semplificazione, per quanto concerne il primo aspetto deve intendersi assolto ogni qual volta sia regolarmente esibito a richiesta del personale ispettivo, senza necessità di conservazione in loco.

Relativamente al secondo aspetto invece, viene previsto che è sufficiente la mera domiciliazione in Italia (con elezione di domicilio nel territorio nazionale), e non anche la presenza fisica all'interno dei confini.

Master di specializzazione

Progettare e gestire la previdenza complementare

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Definizione della corretta natura dei benefit

di Redazione

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 27 ottobre 2023, n. 29950, ha stabilito che in materia di natura retributiva dei *benefit* assegnati ai dipendenti, è stato affermato che il criterio distintivo va individuato nella riferibilità dello stesso a spese che, se pur indirettamente collegate alla prestazione lavorativa, sono comunque a carico del lavoratore sicché la concessione del *benefit* si risolve, in buona sostanza, in un adeguamento della retribuzione; ove per contro il *benefit* costituisca una reintegrazione di una diminuzione patrimoniale, allorché ad esempio si riferisce a spese che il lavoratore dovrebbe sopportare nell'esclusivo interesse del datore di lavoro, allora ha una funzione riparatoria della lesione subita. Il criterio per ritenere retributiva una erogazione è dato, pertanto, dal rapporto sinallagmatico prestazione/controprestazione propria del rapporto di lavoro nonché dal vantaggio economico conseguito dal lavoratore in aggiunta alla normale retribuzione; detto vantaggio economico, se rimasto inutilizzato, è suscettibile, alla scadenza, di essere tramutato in un controvalore economico e il lavoratore può richiederne la sostituzione con il pagamento di una somma di danaro.

Special Event

**Come instaurare rapporti di lavoro in
smart working**

Scopri di più