



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 11 gennaio 2024

NEWS DEL GIORNO

[Inps: tutti i rinnovi delle pensioni e delle prestazioni per l'anno 2024](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Piattaforma Omnia – IS: implementate nuove funzionalità](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Indennità una tantum part time verticali ciclici: ulteriori chiarimenti Inps](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Il concetto di giustificata in ipotesi di licenziamento del dirigente](#)
di Redazione

BLOG

[Licenziamento nel periodo di prova](#)
di Roberto Lucarini



Inps: tutti i rinnovi delle pensioni e delle prestazioni per l'anno 2024

di **Redazione**

L'Inps, con [circolare 2 gennaio 2024, n. 1](#), fornisce tutte le informazioni in merito al rinnovo dei trattamenti pensionistici, anche in merito agli importi, e delle prestazioni assistenziali.

In primo luogo, la circolare passa in rassegna la rivalutazione dei vari trattamenti previdenziali, partendo dal criterio del cumulo perequativo che consente di considerare tutti i trattamenti pensionistici percepiti dal titolare.

La circolare n. 1/2024 indica poi gli indici di rivalutazione, definitivo per il 2023 e provvisorio per il 2024 (fatto quindi salvo il conguaglio da effettuarsi in sede di perequazione nell'anno successivo), nonché le concrete modalità di attribuzione delle medesime rivalutazioni, a seconda del posizionamento del trattamento pensionistico percepito, rispetto a quello minimo.

Vengono poi specificate le modalità di incremento delle pensioni di importo pari o inferiore al minimo, secondo quanto previsto in via provvisoria per le annualità 2023 e 2024 dalla Legge 29 dicembre 2022, n. 197, di bilancio per l'anno 2023.

La circolare n. 1/2024 passa in tal senso anche in rassegna le caratteristiche di tale previsione, tra le quali la circostanza secondo la quale ai fini della corresponsione dell'incremento non rilevano i redditi posseduti dal soggetto, ma appunto soltanto l'importo del trattamento pensionistico.

Oltre alle varie forme di rivalutazione, viene poi declinato il ruolo di sostituto di imposta dell'Istituto nel momento in cui eroga trattamenti pensionistici.

Viene in particolare ribadito come la determinazione delle imposte e delle annesse detrazioni avvenga rispetto alle somme concretamente erogate dall'Istituto.

Sul punto viene confermato come particolari esigenze, quali l'applicazione di una maggiore aliquota marginale, come la volontà di non usufruire delle detrazioni, debba essere comunicata e confermata annualmente.

Per quanto concerne la tempistica, viene ribadito lo spazio temporale comprendente anche i mesi di gennaio e febbraio 2024, per completare le eventuali operazioni di conguaglio fiscale che abbiano restituito un risultato a debito.



Master di specializzazione

Gestione e organizzazione dello studio e delle risorse umane

Scopri di più



Piattaforma Omnia – IS: implementate nuove funzionalità

di **Redazione**

L'Inps, con una serie di messaggi pubblicati a fine 2023, ha reso noto il rilascio di molteplici nuove funzionalità della piattaforma Omnia – IS per la gestione degli strumenti di ammortizzazione sociale.

Tra questi si segnala anzitutto il rilascio della chat live denominata Info CIG, avente la finalità di fornire uno strumento di informazione e consulenza nei confronti dei lavoratori beneficiari di trattamenti di integrazione salariale, previsto dal [messaggio Inps 21 dicembre 2023, n. 4620](#)

Da segnalare poi l'implementazione della domanda di assegno di integrazione salariale FAP, e cioè del Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali.

In questo senso il [messaggio Inps 21 dicembre 2023, n. 4616](#) ha previsto il rilascio di tale funzionalità, a partire dal giorno 8 gennaio 2024.

La fisionomia della richiesta in questione riprende lo stile della piattaforma Omnia IS, andando a prevedere una compilazione guidata, anche rispetto alla platea degli strumenti di sostegno al reddito attivabili in relazione all'inquadramento previdenziale.

Il [messaggio Inps 22 dicembre 2023, n. 4648](#), ha invece reso noto che dalla data di sua pubblicazione è disponibile all'interno della piattaforma Omnia IS il dettaglio del monitoraggio del finanziamento delle integrazioni salariali.

Le informazioni contenute sono classificate e suddivise in relazione a normativa, prestazione, totale stanziamenti, importi autorizzati, importi erogati, residuo autorizzato, residuo pagato.

Da ultimo, il [messaggio Inps 27 dicembre 2023, n. 4672](#), ha reso noto il rilascio della funzionalità di Comunicazione di Rioccupazione, utilizzabile dai lavoratori che, in costanza di fruizione di ammortizzatori sociali, si trovino nella condizione di intraprendere una nuova attività subordinata, autonoma o parasubordinata.

Tale funzionalità è accessibile dal 29 dicembre 2023 e le informazioni da inserire sono declinate a seconda del tipo di rioccupazione; fattore comune è dato dall'ampiezza temporale dello svolgimento dell'ulteriore attività lavorativa.

Indennità una tantum part time verticali ciclici: ulteriori chiarimenti Inps

di **Redazione**

L'Inps, con [circolare 27 dicembre 2023, n. 109](#), fornisce ulteriori chiarimenti in merito all'erogazione dell'indennità *una tantum* a favore dei lavoratori con contratto a tempo parziale ciclico verticale.

La circolare parte dal combinato disposto dell'articolo 2 – bis del D.L. 17 maggio 2022, n. 50, come convertito con modificazioni in Legge 15 luglio 2022, n. 91, e dell'articolo 18 del D.L. 18 ottobre 2023, n. 145, convertito con modificazioni in Legge 15 dicembre 2023, n. 191, secondo i quali il concetto di *part time* verticale ciclico al ricorrere del quale scatta il riconoscimento dell'indennità *una tantum* pari a 550 euro, è intrinseco nelle condizioni stesse di spettanza, e quindi per rapporti che prevedano periodi non interamente lavorati di almeno un mese in via continuativa, e complessivamente non inferiori a sette settimane e non superiori a venti settimane.

Ciò ha determinato, tra l'altro, la riapertura dei termini per la richiesta dell'indennità per l'anno 2022 (riferita a rapporti che avevano soddisfatto tali condizioni nel corso del 2021), formalizzata dal messaggio Inps n. 3977 del 10 novembre 2023.

Il D.L. n. 145/2023 ha poi previsto anche per l'anno 2023 (relativamente a rapporti in essere nell'anno 2022) la riproposizione della citata *una tantum*, seguendo la medesima definizione (di interpretazione autentica) del concetto di *part time* verticale ciclico.

Il concreto riconoscimento dell'indennità *una tantum* è poi correlato all'assenza di altri rapporti diversi da quello a tempo parziale verticale ciclico, così come all'assenza di trattamenti pensionistici diretti, ovvero alla percezione della NASpl.

Special Event

Come instaurare rapporti di lavoro in smart working

Scopri di più



Il concetto di giustificata in ipotesi di licenziamento del dirigente

di Redazione

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 2 novembre 2023, n. 30464, ha stabilito che in tema di licenziamento del dirigente, la nozione di “giustificata” non coincide con quelle di “giusta causa” e di “giustificato motivo” proprie dei rapporti di lavoro delle altre categorie di lavoratori subordinati. In particolare, rilevando la giustificata del recesso che non si identifica con la giusta causa, a differenza di quanto avviene relativamente ai rapporti con la generalità dei lavoratori, il licenziamento non deve necessariamente costituire una “*extrema ratio*”, da attuarsi solo in presenza di situazioni così gravi da non consentire la prosecuzione neppure temporanea del rapporto, e allorquando ogni altra misura si rivelerebbe inefficace, ma può conseguire ad ogni infrazione che incrina l’affidabilità e la fiducia che il datore di lavoro deve riporre sul dirigente. In definitiva, ai fini della “giustificata” del licenziamento del dirigente non è necessaria un’analitica verifica di specifiche condizioni, ma è sufficiente una valutazione globale, che escluda l’arbitrarietà o la pretestuosità del recesso datoriale.

Master di specializzazione

Contenzioso del lavoro

Scopri di più



BLOG

Licenziamento nel periodo di prova

di **Roberto Lucarini**

Vi sono circostanze particolari, perentoriamente delineate dall'ordinamento lavoristico, che consentono al datore di lavoro un recesso ad nutum, ossia non assistito da una specifica motivazione; situazioni che, per loro stessa natura, giustificano quindi un più libero potere di rescissione. Tra queste rientra quella oggetto di queste brevi note, ovvero il licenziamento durante il periodo di prova.

Ricordo, solo per inciso, come il recesso datoriale debba necessariamente rispondere ad una giustificazione, che può distinguersi in base all'oggetto che né è posto alla base. Si parla infatti di: giustificato motivo oggettivo (Gmo), altrimenti rinominato come recesso per motivi economici; giustificato motivo soggettivo (Gms) o giusta causa (Gc), i quali rientrano nell'alveo dei cd. licenziamenti di tipo disciplinare, connotandosi a seconda dell'entità del fatto illecito commesso dal lavoratore.

Prima di affrontare la specificità del licenziamento del lavoratore in prova, è utile ricordare, sia pur in sintesi, la definizione civilistica riguardante tale periodo. L'art. 2096 c.c., per la parte che interessa, recita:

“Salvo diversa disposizione delle norme corporative, l'assunzione del prestatore di lavoro per un periodo di prova deve risultare da atto scritto.

L'imprenditore e il prestatore di lavoro sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o d'indennità. Se però la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine”.

Oltre le necessarie indicazioni formali e definitorie, la norma citata ci avverte che il recesso di parte, durante il periodo di prova, può avvenire liberamente senza obbligo di preavviso o d'indennità; esso ha dunque la peculiare caratteristica di essere sostanzialmente motivato dalla prova in corso e, dunque, da un fallimento dell'esperimento tentato.

Vi sono tuttavia dei punti di attenzione, che vanno oltre l'esplicitata libertà di parte, messi in rilievo dalla giurisprudenza formatasi nel tempo. Eccoli indicati in massima sintesi:

- Valutazione della congruità della durata del periodo di prova.



Sappiamo che la durata di tale periodo è stabilita ordinariamente dalla Contrattazione Collettiva, salvo il limite massimo posto ex lege in sei mesi. Ai fini dell'indicata libertà di recesso, tuttavia, l'insegnamento giurisprudenziale avverte come l'effettiva durata del periodo di prova non debba risultare troppo breve, dato che in tal caso ne risulterebbe inficiata la valutazione delle parti. Attenzione quindi ad un recesso effettuato senza che sia decorso un congruo periodo di prova, giacché tale interruzione potrebbe ritenersi non rispettosa del principio di buona fede che informa il rapporto di lavoro.

- Valutazione circa l'effettiva validità del patto di prova sottoscritto.

Data per avvenuta la redazione in forma scritta, possono manifestarsi ulteriori ipotesi patologiche del patto che potrebbero inficiarne gli effetti. Tali ipotesi possono rilevarsi su due distinti piani: in relazione al momento della sottoscrizione; in relazione alla completezza esplicativa del patto.

Ricordo che la sottoscrizione del patto deve avvenire prima che il lavoratore inizi la propria attività, pena la nullità della clausola stessa.

In relazione alla completezza, invece, l'attenzione deve andare alla chiara indicazione delle mansioni svolte dal lavoratore in prova, evitando dunque un'informazione generica. In linea generale la giurisprudenza ammette, per tale questione, il rinvio per relationem alle declaratorie del contratto collettivo con riferimento all'inquadramento del lavoratore.

- Valutazione circa la presenza di eventuali eventi sospensivi del periodo di prova.

Si tratta in sostanza di assenze del lavoratore, giustificate e tutelate dall'ordinamento, al verificarsi delle quali l'arco temporale dell'esperimento risulterà sospeso, postergandone pertanto il termine. Ai fini del calcolo della corretta durata del periodo di prova, dunque della sua congruità temporale, le parti devono tenere conto di quanto appena detto.

Master di specializzazione

Expating e lavoro italiano all'estero

Scopri di più