



LAVORO Euroconference

Edizione di mercoledì 17 gennaio 2024

NEWS DEL GIORNO

Inps: possibile il riscatto periodi non contribuiti nel biennio 2024 – 2025

di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Inps: modifiche alla pensione c.d. “Opzione donna” per l’anno 2024

di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Inps: come cambia la pensione “Quota 103” nel 2024

di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Pluralità di addebiti e loro rilevanza in caso di licenziamento

di Redazione

SPECIALE DELLA SETTIMANA

Equilibrio vita-lavoro: spazio di lavoro VS tempo di lavoro

di Andrea De Donato – Consulente di BDM Associati

Inps: possibile il riscatto periodi non contribuiti nel biennio 2024 – 2025

di **Redazione**

La [Legge 30 dicembre 2023, n. 213](#), di Bilancio per l'anno 2024, ai commi compresi tra il 126 ed il 130 dell'articolo 1, ha introdotto in via sperimentale una forma di riscatto, a richiesta (che può essere avanzata dall'assicurato, così come dai superstiti e dai parenti entro il secondo grado) dei periodi non coperti da contribuzione, accessibile nel biennio 2024 – 2025.

Tale facoltà è riconosciuta sia per la gestione lavoro dipendente, tanto per quelle speciali autonomi, così come per la Gestione separata.

Requisito essenziale per l'accesso è l'assenza di contribuzione in periodi anteriori alla data del 31 dicembre 1995; la sopravvenienza di tale condizione è motivo di decadenza della richiesta di riscatto.

Per quanto concerne il periodo massimo che può essere riscattato, lo stesso è pari a cinque anni.

Il finanziamento del riscatto in trattazione può avvenire anche mediante destinazione di eventuali premi di risultato da parte del datore di lavoro.

Se effettuato dall'assicurato, il versamento può essere previsto in unica soluzione, ovvero in forma rateale per un massimo di 120 rate, il cui importo unitario in ogni caso non può essere inferiore a 30 euro.

Il pagamento rateale non è ammesso laddove i contributi da riscatto debbano essere utilizzati in maniera immediata per il concreto riconoscimento del trattamento pensionistico.

Alla data di saldo dell'onere, l'Inps provvede all'accredito della contribuzione.

Master di specializzazione

**Progettare e gestire la previdenza
complementare**

Scopri di più

NEWS DEL GIORNO

Inps: modifiche alla pensione c.d. “Opzione donna” per l’anno 2024

di **Redazione**

La [Legge 30 dicembre 2023, n. 213](#), di Bilancio per l’anno 2024, ha introdotto alcune modifiche alla pensione c.d. Opzione donna a partire dal 1° gennaio 2024.

Resta sostanzialmente invariata la struttura per quanto concerne le condizioni di accesso e la modalità di determinazione del trattamento.

Viene aggiornato il momento di mappatura del raggiungimento dei requisiti (31 dicembre 2023) e viene elevato di un anno la soglia dell’età anagrafica.

Per effetto di tali modifiche, quindi, l’accesso alla pensione Opzione donna è consentito nei confronti delle lavoratrici con età anagrafica almeno pari a 61 anni, che alla data del 31 dicembre 2023 abbiano maturato il requisito di almeno 35 anni di contribuzione versata.

Viene confermato il sistema che ammette una riduzione del requisito anagrafico di un anno per ogni figlio (per un massimo di due anni) nei confronti di lavoratrici madri che possono contestualmente far valere le condizioni soggettive di cui all’articolo 16, comma 1 – bis, lettere a), b) e c), quest’ultima condizione a prescindere dal numero e dalla presenza di figli.

Special Event

Come instaurare rapporti di lavoro in smart working

Scopri di più

NEWS DEL GIORNO

Inps: come cambia la pensione “Quota 103” nel 2024di **Redazione**

La [Legge 30 dicembre 2023, n. 213](#), di Bilancio per l'anno 2024, ha introdotto alcune modifiche alla pensione c.d. “Quota 103” a partire dal 1° gennaio 2024.

Viene estesa anche a tutto il 2024 la fase sperimentale del trattamento di accesso a pensione anticipata flessibile, con mantenimento dei requisiti di accesso (almeno 62 anni di età anagrafica e 41 anni di contribuzione minima) che debbono essere soddisfatti entro la data del 31 dicembre 2024.

Vengono rivisti alcuni passaggi del trattamento nei confronti di coloro che matureranno il diritto di accesso nel 2024.

Si tratta, nello specifico, della misura del trattamento, che potrà raggiungere al massimo 4 volte (e non 5) il trattamento minimo, almeno sino al raggiungimento dell'età anagrafica per la pensione di vecchiaia.

Sempre nei confronti di coloro che matureranno il requisito nel corso del 2024, è prevista una finestra più ampia di accesso rispetto al momento di concretizzazione del diritto alla prestazione.

Master di specializzazione**Progettare e gestire la previdenza
complementare****Scopri di più**



Pluralità di addebiti e loro rilevanza in caso di licenziamento

di **Redazione**

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 3 novembre 2023, n. 30663, ha stabilito che in tema di licenziamento disciplinare, nel caso di pluralità di addebiti, l'insussistenza del fatto contestato attorno alla quale ruota la disciplina di cui all'articolo 18, comma 4, st. lav. novellato, è configurabile solo qualora nessuno degli addebiti – ciascuno autonomamente considerato da presumere base idonea per giustificare la sanzione – sia sussistente o se, comunque, possa dirsi che anche i fatti accertati come verificatisi siano disciplinarmente del tutto irrilevanti. L'insussistenza del fatto si configura, ove la contestazione abbia avuto ad oggetto una pluralità di addebiti o un'unica articolata condotta, solo qualora sul piano fattuale possa escludersi la realizzazione di un nucleo minimo di condotta – fra i fatti oggetto di contestazione – di per sé solo astrattamente idoneo a giustificare la sanzione espulsiva.



Equilibrio vita-lavoro: spazio di lavoro VS tempo di lavoro

di **Andrea De Donato** – Consulente di BDM Associati

I cambiamenti avvenuti nel mondo degli studi professionali, tra cui l'inasprimento della competizione basata sul prezzo, l'aumento degli adempimenti e delle scadenze inderogabili e l'incessante ricerca dell'eccellenza nel lavoro svolto nonostante tali avversità, hanno contribuito ad innalzare notevolmente i livelli di **stress da lavoro**. Allo stesso tempo, il fenomeno della *Great Resignation* e la crescente difficoltà nell'attrarre e trattenere nuovi talenti richiedono ai datori di lavoro del presente e del futuro di introdurre efficaci politiche di *employer branding*.

L'*Employer Brand Research* effettuata da Randstad nel 2023, che ha coinvolto 6.920 lavoratori italiani e circa 163.000 in tutto il mondo, ha messo in luce che nel nostro Paese il **work-life balance** rappresenta il principale fattore che determina l'*employer branding* di un'impresa, soprattutto per le nuove generazioni di lavoratori. Infatti, per la maggior parte dei lavoratori italiani intervistati, l'equilibrio vita-lavoro è diventato l'aspetto prioritario nella scelta del proprio impiego (per il 60% degli intervistati) e uno dei principali motivi di licenziamento (36% degli intervistati).

Work-life balance: significato

Le radici di questo concetto rimandano alla capacità di bilanciare le responsabilità del lavoro con quelle della famiglia, ma con l'evoluzione delle dinamiche sociali e del mercato del lavoro i suoi confini si sono ampliati e oggi ricomprendono ogni singola attività che esula dal lavoro formale svolto come dipendenti, professionisti o imprenditori.

Il corretto bilanciamento tra lavoro e vita privata risulta strettamente legato al singolo individuo, al proprio sistema di valori, ambizioni e obiettivi, alla propria età, alle responsabilità personali e professionali. Inoltre, bisogna considerare che le due dimensioni si influenzano vicendevolmente. Infatti, la vita privata può avere delle ricadute positive sul lavoro e viceversa o, addirittura, le due sfere possono entrare in conflitto.

È un equilibrio complesso da raggiungere, in quanto, implica contemporaneamente non solo un giusto rapporto tra le due sfere, ma anche la qualità individuale di entrambe.



Vantaggi correlati a un *work-life balance* positivo

Uno sbilanciamento tra lavoro e vita privata porta all'aumento dello stress e può sfociare, oltre che nella mancanza di tempo libero, anche in problematiche legate alla salute fisica e mentale degli individui. Ma quali sono i vantaggi associati a un *work-life balance* positivo?

- L'aumento della **fidelizzazione** e del **coinvolgimento** dei lavoratori. Che si traduce in una maggiore propensione alla **collaborazione** e al lavoro in *team*.
- L'aumento della **retention** dei lavoratori, la diminuzione del *turnover*, nonché la prevenzione di fenomeni di assenteismo.
- Il miglioramento della **salute** psicologica e della **produttività** dei lavoratori, che da un lato implica la riduzione del rischio di burnout, dall'altro una maggiore focalizzazione e concentrazione.

Work-life balance: come raggiungerlo

A questo punto ti starai chiedendo: come posso raggiungere il giusto equilibrio tra vita lavorativa e vita privata?

Esistono alcune *best practice* che puoi applicare nella sfera lavorativa, nella sfera privata e al fine di ottimizzare il rapporto tra le due.

Nel lavoro, in primo luogo, è necessaria una corretta **gestione del tempo**, cominciando a lavorare per obiettivi e identificando le priorità.

Un secondo principio cardine è la **delega**. Quest'ultima porta a una serie di benefici sia per il delegante, che può svolgere attività più gratificanti e in linea con la propria professionalità, sia per il delegato, presumibilmente una risorsa con meno esperienza, che ha l'opportunità di accrescere le proprie competenze e responsabilità.

Inoltre, è fondamentale la costante **valorizzazione** del personale. Per farlo è necessario programmare dei momenti di valutazione delle performance e delle competenze attuali delle risorse, riconoscere e premiare l'impegno e i contributi al raggiungimento degli obiettivi e investire nello sviluppo del loro potenziale, prevedendo ad esempio dei momenti di formazione.

In questo modo, andiamo a promuovere la crescita delle persone, della loro motivazione e quindi agiamo sullo sviluppo dell'organizzazione nel suo complesso.

Nella vita privata, invece, possiamo provare a **programmare le attività personali**, come siamo abituati a fare nel lavoro; continuare a coltivare **interessi ed hobby**; praticare **sport** e attività fisica, che contribuiscono al nostro benessere psicofisico.



Infine, per riuscire a trovare il corretto equilibrio tra le due sfere, si possono applicare alcuni strumenti volti a **migliorare la flessibilità del lavoro**, come ad esempio:

- lo **smart-working**, che permette di gestire in maniera flessibile sia gli orari sia i luoghi di lavoro, all'interno di linee guida concordate con il datore di lavoro. Riguardo allo *smart-working* esistono però opinioni contrastanti. Se da un lato avere una maggiore discrezionalità sugli spazi e i tempi lavorativi potrebbe facilitare la convivenza degli adempimenti lavorativi con le attività personali, dall'altro rischia di rendere più labili i confini tra il lavoro e la vita privata. La pervasività della tecnologia in tutti gli ambiti della nostra vita, l'utilizzo di smartphone, tablet e laptop sia nel lavoro sia nella vita privata rischiano di farci percepire l'obbligo di essere costantemente reperibili e perennemente connessi;
- la **settimana lavorativa compressa**, che permette ai lavoratori di ridurre il numero di giorni lavorati settimanalmente a fronte di un aumento delle ore lavorate effettive nel singolo giorno;
- il **job sharing**, che consente a due o più lavoratori di condividere le responsabilità e l'orario di un lavoro a tempo pieno. In questo modo, i lavoratori risultano in grado di svolgere tutte le mansioni previste dal ruolo in autonomia.

Bisogna tenere a mente però che la corretta implementazione di queste pratiche richiede il supporto dei titolari e un allineamento dei valori e dei comportamenti che si manifestano nell'organizzazione.

Conclusioni

Trovare il giusto equilibrio tra la vita e il lavoro è un obiettivo raggiungibile, ma sicuramente molto sfidante, soprattutto per i professionisti e gli imprenditori, che rischiano di essere investiti da carichi e orari di lavoro opprimenti. Work-life balance non significa suddividere equamente il proprio tempo tra lavoro e vita privata, ma riuscire a integrarli e a raggiungere livelli elevati di soddisfazione in entrambi i contesti.