



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 18 gennaio 2024

NEWS DEL GIORNO

[Inps: forniti i chiarimenti per il riconoscimento dell'esonero IVS](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Inps: selezione di incarichi dirigenziali di livello non generale](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Come cambia nel 2024 il regime fiscale agevolato per gli impatriati](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Non discriminatoria la distinta indicazione a fini retributivi dei CFL](#)
di Redazione

BLOG

[Legge di Bilancio 2024: l'incremento dell'indennità per i congedi parentali](#)
di Luca Vannoni



NEWS DEL GIORNO

Inps: forniti i chiarimenti per il riconoscimento dell'esonero IVS

di Redazione

L'Inps, con la [circolare 16 gennaio 2024, n. 11](#), fornisce le indicazioni utili per la fruizione dell'esonero sulla quota di contributi IVS previsto per l'anno 2024 dall'articolo 1, comma 15, della Legge 30 dicembre 2023, n. 213, di Bilancio per l'anno 2024.

Si tratta della riproposizione, con assetto e fisionomia molto simile a quella da ultimo rimodulata al rialzo dal D.L. n. 48/2023, e quindi nella misura del 6%, ovvero del 7%.

Rispetto alla fisionomia del 2023 restano invariate le soglie di reddito mensile (per tredici mensilità e senza inclusione del rateo di tredicesima) che determinano l'eventuale spettanza, e quindi esonero pari al 7 % sino a 1.923,00 €, ridotto al 6 % per somme superiori e comunque comprese entro i 2.692,00 €.

La circolare n. 11/2024 precisa, poi, come le eventuali ulteriori mensilità aggiuntive non debbano essere considerate, e quindi debbano essere di riflesso analizzate autonomamente gli annessi periodi paga aventi medesima competenza.

La misura di cui all'art. 1, comma 15 è prevista per i periodi di paga compresi tra il 1° gennaio 2024 ed il 31 dicembre 2024 e solo limitatamente ai rapporti concretamente in essere in tale arco temporale; la circolare n. 11/2024 precisa in tal senso che l'esonero non è dovuto in ipotesi di liquidazione di ratei residui nei confronti di soggetti il cui rapporto di lavoro è cessato entro il 31 dicembre 2023.

Analogamente a quanto previsto in precedenza, le soglie reddituali sopra citate debbono essere mappate in relazione a ciascun datore di lavoro, analizzato in maniera singola, a nulla rilevando l'eventuale presenza di una pluralità di rapporti di lavoro nel medesimo mese.

Estremamente interessante è poi il rapporto con altri incentivi; in particolare la circolare n. 11/2024 evidenzia un rapporto di alternatività tra l'esonero di cui all'art. 1 comma 15, e quello destinato alle lavoratrici madri di cui all'articolo 1, commi 180 – 182 della Legge di Bilancio, con un criterio di prevalenza per il secondo (in quanto di miglior favore).

La circolare n. 11/2024 passa poi in rassegna le modalità di esposizione dell'esonero nel flusso UniEMens.



Master di specializzazione

Gestione e organizzazione dello studio e delle risorse umane

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Inps: selezione di incarichi dirigenziali di livello non generale

di **Redazione**

L'Inps, con [messaggio 16 gennaio 2024, n. 194](#), rende note le modalità di candidatura ai fini della copertura dell'incarico di dirigente di livello non generale per posti funzione territoriali vacanti.

Si tratta, nello specifico, della copertura di posti funzione territoriali, indicati nell'allegato 1 del citato messaggio, che si renderanno vacanti secondo le modalità di cui all'articolo 19 del D.Lgs. n. 165/2001.

Il messaggio distingue tra le candidature avanzate da personale già in forza presso l'Inps, rispetto a quelle pervenute da altri soggetti.

Per il personale attualmente in forza presso l'Inps, l'invio della candidatura dovrà avvenire (utilizzando l'apposito menù all'interno del portale Inps destinato al personale in forza) nel termine di dieci giorni dalla pubblicazione del messaggio Inps n. 194/2024, con domanda che dovrà contenere le seguenti informazioni:

- l'incarico attualmente ricoperto in Inps ed eventuali incarichi precedenti;
- il titolo di studio posseduto;
- l'assenza di eventuali condizioni di incompatibilità ed inconferibilità;
- eventuali ulteriori note a margine utili ai fini della definizione della candidatura.

Per quanto riguarda, invece, i soggetti dirigenti di altre amministrazioni diverse dall'Inps, è possibile procedere, sempre nel rispetto del medesimo termine di dieci giorni decorrente dalla pubblicazione del messaggio n. 194/2024, attraverso il portale Inps, avendo cura di indicare le seguenti informazioni:

- l'Ente di provenienza;
- il ruolo dirigenziale attualmente ricoperto e la sua decorrenza;
- il titolo di studio posseduto;
- l'assenza di eventuali condizioni di incompatibilità ed inconferibilità;
- eventuali ulteriori note a margine utili ai fini della definizione della candidatura.

L'Inps provvederà alla disamina delle candidature riconoscendo un diritto di precedenza a quelle provenienti da propri dirigenti.



Special Event

Come instaurare rapporti di lavoro in smart working

Scopri di più

Come cambia nel 2024 il regime fiscale agevolato per gli impatriati

di **Redazione**

L'[articolo 5 del D.Lgs. 27 dicembre 2023, n. 209](#), ha previsto una profonda modifica al regime fiscale agevolato a favore degli impatriati.

La norma, che tra l'altro al comma 9 abroga le fonti precedentemente previste in materia e segnatamente l'articolo 16 del D.Lgs. 147/2015, apporta modifiche a molteplici ambiti.

Viene anzitutto fissato un tetto massimo reddituale annuo (pari a 600.000 euro) all'interno del quale è consentita la fruizione dello speciale regime.

Il mantenimento della residenza fiscale in Italia deve essere mantenuto almeno per 4 anni.

Per quanto concerne il requisito di pregressa residenza estera, questo viene elevato ordinariamente a tre anni, elevati a sei, ovvero sette, nei casi in cui vi sia una connessione con il datore di lavoro estero, ovvero con quello pregresso al trasferimento.

Al ricorrere dei requisiti, il regime agevolato presuppone il concorso alla formazione del reddito nella misura pari al 50 % rispetto all'ammontare dei redditi corrisposti.

Il concorso si riduce ulteriormente al 40 % in presenza di almeno un figlio minore, al momento del trasferimento, ovvero in costanza di fruizione del regime agevolato, ed a patto che lo stesso figlio sia residente nel territorio nazionale.

Le disposizioni previste nel sistema previgente restano comunque applicabili nei confronti di coloro che abbiano trasferito la residenza entro il 31 dicembre 2023.

Viene poi prevista un'ulteriore estensione del periodo di fruizione del regime agevolato nei confronti che entro il 31 dicembre 2023, e comunque nei dodici mesi precedenti al trasferimento, abbiano acquistato un'unità immobiliare.



Master di specializzazione

Expating e lavoro italiano all'estero

Scopri di più



Non discriminatoria la distinta indicazione a fini retributivi dei CFL

di **Redazione**

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 6 novembre 2023, n. 30807, ha stabilito che non integrano violazione del D.L. n. 726/1984, articolo 3, comma 5, conv. in L. n. 863/1984, e non danno luogo a trattamento discriminatorio, le clausole della contrattazione collettiva nazionale che, nel contesto di una riforma degli istituti contrattuali della retribuzione, distinguono i lavoratori con contratto di formazione e lavoro, poi trasformato in contratto a tempo indeterminato, dal personale già in servizio con rapporto a tempo indeterminato, sancendo l'equiparazione dei primi al personale di nuova assunzione, ai soli fini dell'esclusione dall'attribuzione di nuove voci salariali, senza incidere sulla conservazione dell'anzianità di servizio.



Legge di Bilancio 2024: l'incremento dell'indennità per i congedi parentali

di **Luca Vannoni**

La Legge di Bilancio 2024, L. n. 213 del 30 dicembre 2023, pubblicata sul S.O. n. 40 alla G.U. n. 303 del 30 dicembre 2023, contiene alcuni interventi che riguardano la c.d. conciliazione vita-lavoro, cioè quelle disposizioni che intendono favorire l'integrazione tra l'attività lavorativa e le esigenze familiari, legate in particolare alla cura dei figli. Relativamente al congedo parentale, si è proceduto a rafforzare la tutela economica, per i lavoratori dipendenti sia del settore privato che del settore pubblico, nel caso in cui si usufruisca del congedo nei primi 6 anni di vita del figlio (o entro i 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore), a prescindere che ne fruisca il padre o la madre ma comunque in via tra loro alternativa.

Si ricorda che la Legge di Bilancio 2023, articolo 1, comma 359, Legge 29 dicembre 2022, n. 197, mediante modifica del comma 1 dell'articolo 34 del D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151 aveva innalzato all'80% della retribuzione media giornaliera una sola mensilità dell'indennità di congedo parentale, da fruire sempre entro il sesto anno di vita del figlio o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e sempre in alternativa tra i genitori. Tale mensilità maggiorata è spettata soltanto ai lavoratori dipendenti che abbiano terminato il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31 dicembre 2022.

Il comma 179 della L. 213/2023 modifica nuovamente il comma 1 dell'articolo 34 sopra citato, aggiungendo un'ulteriore mensilità maggiorata, oltre a quella indennizzata all'80%, al 60%; in via temporanea e solo per il 2024, anche questa seconda mensilità avrà l'indennità all'80% della retribuzione media giornaliera (RMG); le restanti mensilità saranno indennizzate ai genitori nell'ordinaria misura del 30%.

Come sopra anticipato, le mensilità "irrobustite" spettano in caso di congedo fruito nei primi 6 anni di vita del figlio (o entro i 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore); devono poi rientrare nei 3 mesi esclusivi di ogni genitore (articolo 34, comma 1, D.Lgs. 151/2001) e spettano in via alternativa tra i genitori.

La nuova disposizione si applica, per espressa previsione normativa, soltanto 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".



È bene quindi ricostruire il quadro delle mensilità integrate all'80%, perché si potrebbero generare dinamiche asimmetriche tra padre e madre, dovute a un aspetto che caratterizza il congedo di paternità.

Sotto questa definizione, richiamata dal comma 179, rientrano infatti due distinti istituti, nelle logiche e nella disciplina.

L'articolo 27 bis del D.Lgs. 151/2001, oggetto di recente revisione mediante il D.Lgs. 105/2022, riconosce al padre, nei 2 mesi antecedenti e nei 5 successivi al parto, il diritto ad astenersi dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa: tale diritto viene definito come congedo di paternità obbligatorio, anche se, a ben vedere, di fatto non lo è, o almeno lo è in modo asimmetrico, in quanto non può che attivarsi su istanza del lavoratore, da cui deriva l'obbligo di concessione da parte del datore di lavoro.

L'articolo 28, viceversa, regola il c.d. congedo di paternità alternativa, dove *“Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre”*.

Tornando all'indennità maggiorate, la fruizione del congedo di paternità obbligatorio (articolo 27 bis), potendo essere richiesto nei 2 mesi antecedenti alla data presunta del parto e fino a 5 mesi dalla nascita, discrezionalmente dal lavoratore, può consentire di agganciare la disciplina più favorevole.

Si pensi al seguente caso: il congedo di maternità è terminato nel 2023, pertanto la madre avrà soltanto una mensilità all'80%; se il padre, viceversa, non ha goduto interamente del congedo di paternità, basterà anche un solo giorno di congedo nel 2024 per poter beneficiare di una mensilità all'80% nel 2024, ovvero al 60% se fruisce del congedo a decorrere dal 2025.

Se i genitori hanno terminato i congedi di maternità o paternità nel corso del 2023, si avrà soltanto una mensilità all'80%.

Altro caso interessante potrebbe verificarsi in caso di nascita a inizio novembre 2024: se il padre volesse prendersi 2 mesi di congedo parentale a partire dalla nascita del figlio, potrebbe fruire interamente del proprio congedo di paternità alternativo prima della nascita, o comunque in stretta prossimità di tale evento, terminando il prima possibile il congedo di maternità e massimizzando il periodo all'80% (dal 1.1.2025, la seconda mensilità passerebbe al 60%).

Ad ogni modo, per la piena operatività della disposizione, è necessario ora attendere la circolare INPS, in particolare per quanto riguarda i codici da esporre in UNIFORMITÀ; a livello interpretativo, è possibile presumere che saranno confermate le precedenti interpretazioni contenute nella circolare INPS n. 45 del 16 maggio 2023, stante il fatto che non vi è nessuna



differenza sostanziale se non, appunto, in ordine all'ammontare delle mensilità maggiorate.

Master di specializzazione

Welfare aziendale e politiche retributive

Scopri di più