



LAVORO Euroconference

Edizione di martedì 9 gennaio 2024

NEWS DEL GIORNO

[Decontribuzione lavoratrici madri: le novità della Legge di Bilancio 2024](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Inps: riepilogo disposizioni in materia di ammortizzatori sociali per il 2024](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Trasmissione all'Inps dei dati relativi ad erogazioni di fringe benefit](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Liceità del licenziamento dopo il rifiuto alla trasformazione a part time](#)
di Redazione



NEWS DEL GIORNO

Decontribuzione lavoratrici madri: le novità della Legge di Bilancio 2024

di **Redazione**

La [Legge 30 dicembre 2023, n. 213](#), di Bilancio per l'anno 2024, ha introdotto un esonero a favore delle lavoratrici madri con un numero minorenni pari o superiore a tre.

Il comma 180 dell'articolo 1 prevede tale esonero totale della contribuzione a carico dipendente a favore delle lavoratrici madri interessate da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato che abbiano almeno tre figli minorenni.

Tale misura viene attualmente prevista per l'arco temporale compreso tra il 1° gennaio 2024 ed il 31 dicembre 2026, ed il diritto alla fruizione permane sino al compimento della maggiore età per il figlio anagraficamente minore.

Il comma 181 introduce poi una misura di miglior favore per il solo anno 2024, andando ad estendere la platea delle potenziali beneficiarie anche a coloro che hanno due figli minorenni.

Da ultimo, il comma 182 prevede l'intangibilità dell'aliquota di computo ai fini pensionistici, indipendentemente dalla fruizione dell'esonero in trattazione.

Master di specializzazione

Laboratorio Contratti di lavoro

Scopri di più



Inps: riepilogo disposizioni in materia di ammortizzatori sociali per il 2024

di **Redazione**

L'Inps, con [circolare 5 gennaio 2024, n. 5](#), riepiloga le principali misure in tema di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto per l'anno 2024 previsti dalla Legge 30 dicembre 2023, n. 213, di bilancio per l'anno 2024.

La circolare passa in rassegna le varie tipologie di sostegno al reddito in costanza di rapporto, nonché le misure a sostegno della famiglia.

Trovano, quindi, declinazione le misure di indennità Straordinaria di Continuità Reddituale e Operativa (ISCRO) che viene ora resa strutturale dai commi compresi tra il 142 ed il 155, articolo 1 della Legge di Stabilità.

Tale indennità viene riconosciuta ai liberi professionisti che svolgono abitualmente il lavoro autonomo e risultano iscritti alla Gestione separata.

Tale indennità è pari al 25% su base semestrale della media dei redditi dichiarati nei due anni anteriori alla richiesta.

La circolare fornisce, poi, i chiarimenti circa le modifiche apportate dal comma 156 in merito alle modalità di calcolo dell'indennità giornaliera a favore della gente di mare.

Ampio spazio viene riservato ai provvedimenti di proroga di trattamenti di integrazione salariale ad hoc tra i quali quello destinati ai call center che altrimenti risulterebbero privi di altre misure (comma 168), quelli a favore di imprese operanti in aree di crisi industriale complessa (comma 170), di lavoratori sospesi o collocati ad orario ridotto perché alle dipendenze di aziende confiscate o sequestrate; analogamente, vengono forniti chiarimenti in merito all'estensione delle integrazioni salariali a favore di datori di lavoro che sono in procinto di cessare la propria attività, nonché per le realtà aventi rilevanza strategica (anche su scala regionale).

Viene, poi, passato in rassegna l'innalzamento dell'indennità connessa a periodi di congedo parentale che passa dal 30% al 60% per un mese ulteriore al primo (già elevato all'80%) e che in fase di prima applicazione per l'anno 2024, viene incrementato all'80%.



Master di specializzazione

Welfare aziendale e politiche retributive

Scopri di più

Trasmissione all’Inps dei dati relativi ad erogazioni di fringe benefit

di **Redazione**

L’Inps, con [messaggio 4 gennaio 2024, n. 32](#), fornisce le indicazioni per la trasmissione dei dati relativi ad erogazione di *fringe benefit* nei confronti dell’Inps nel momento in cui opera da sostituto.

Il messaggio in trattazione riprende anzitutto la normativa di riferimento, ed in particolare l’articolo 51 del TUIR e la novella temporaneamente apportata dal D.L. n. 48/2023 per l’anno fiscale 2023.

La platea dei destinatari dell’obbligo comunicativo in trattazione è costituita da coloro che nel corso del 2023 abbiano contemporaneamente percepito dai datori di lavoro somme rientranti tra quelle declinate dall’articolo 51, comma 3, TUIR (in particolare *fringe benefits* e *stock options*), ed – avendo cessato il proprio rapporto di lavoro – risultino percettori di trattamenti pensionistici da parte dell’Istituto; ciò nell’ottica e con l’intento di poter consentire all’Inps di poter svolgere in maniera corretta e puntuale il proprio ruolo di sostituto d’imposta.

I datori di lavoro interessati da tale obbligo saranno, quindi, tenuti a fornire all’Inps i dati necessari entro il 21 febbraio 2024, attraverso il percorso dedicato all’interno dell’area “*Imprese e Liberi Professionisti*” presente nel portale Inps.

Ciò al fine di consentire, tra l’altro, la corretta compilazione della certificazione unica per la parte di competenza dell’Istituto.

Master di specializzazione

Progettare e gestire la previdenza complementare

Scopri di più



Liceità del licenziamento dopo il rifiuto alla trasformazione a part time

di **Redazione**

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 30 ottobre 2023, n. 30093, ha stabilito che in caso di rifiuto della trasformazione del rapporto da *full time* a *part time* il dipendente può essere legittimamente licenziato solo se il recesso non è stato intimato a causa del diniego opposto, ma in ragione dell'impossibilità di utilizzo della prestazione a tempo pieno per effettive ragioni economiche dimostrate dal datore di lavoro. È necessaria, dunque, non solo la prova dell'effettività delle ragioni addotte per il cambiamento dell'orario, ma anche quella della impossibilità di un utilizzo altrimenti della prestazione, con modalità orarie differenti, quale componente/elemento costitutivo del gmo. Quando, invece, il licenziamento del lavoratore part time venga intimato per una ragione tecnica organizzativa diversa da quella della variazione dell'orario di lavoro vale ovviamente la nozione generale del g.m.o..