

ESONERO CONTRIBUTIVO – DIPENDENTI ESONERO LAVORATRICI MADRI CONGEDO PARENTALE: NOVITA' ESONERO CONTRIBUTIVO PER CERTIFICAZIONE DI PARITA'

Relatore Alessia RIVA

Consulente del Lavoro.

Componente del Centro Studi Unitario dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano e ANCL UP di Milano.





ESONERO CONTRIBUTIVO

esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori dipendenti.

Relatore Alessia RIVA

Consulente del Lavoro.

Componente del Centro Studi Unitario dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano e ANCL UP di Milano.

EXCURSUS: PREVISIONE ORIGINARIA



Fondazione
CONSULENTI
del LAVORO di MILANO

- ✓ Legge di Bilancio 2022 (Articolo 1, comma 121, Legge n. 234/2021)
- ✓ In via eccezionale per l'anno fiscale 2022
- ✓ Per i DIPENDENTI (esclusi i lavoratori domestici)
- ✓ Prevista la riduzione dello 0,8% dei contributi INPS, a condizione che l'imponibile contributivo del mese non fosse superiore ad Euro 2.692
- ✓ Applicazione anche sulla 13esima mensilità, ma non sulla 14esima;

EXCURSUS: IL DECRETO AIUTI BIS

- ✓ Decreto Aiuti Bis (Articolo 20, D.L. n. 115 del 9 agosto 2022)
- ✓ In via eccezionale da luglio a dicembre 2022
- ✓ Per i DIPENDENTI (esclusi i lavoratori domestici)
- ✓ Previsto l'incremento dell'1,2% rispetto alla riduzione dello 0,8% dei contributi INPS, a condizione che l'imponibile contributivo del mese non fosse superiore ad Euro 2.692;
- ✓ Applicazione anche sulla 13esima mensilità, ma non sulla 14esima

EXCURSUS: LA LEGGE DI BILANCIO 2023



Fondazione
CONSULENTI
del LAVORO di MILANO

- ✓ Legge di Bilancio per l'anno 2023 (Articolo 1, comma 281, Legge 197/2022)
- ✓ In via eccezionale per l'anno fiscale 2023
- ✓ Per i DIPENDENTI (esclusi i lavoratori domestici)
- ✓ Rimodulazione dell'esonero precedente, con introduzione della percentuale del 3%:
 - 2% per le retribuzioni mensili (imponibile previdenziale) non superiore ad Euro 2.692;
 - Incremento di un ulteriore 1% (totale 3%) per le retribuzioni non superiori ad Euro 1.923;
- ✓ Lo sgravio si applica separatamente anche sulla 13esima mensilità (NO 14esima)

EXCURSUS: DA GIUGNO 2023

- ✓ Decreto Lavoro (Articolo 39, D.L. 43/2023)
- ✓ In via eccezionale da luglio a dicembre 2023 (per i DIPENDENTI, esclusi i lavoratori domestici)
- ✓ Incremento di 4 punti percentuali della riduzione del 2% o del 3% dei contributi INPS, prevista dalla Legge di Bilancio, purché l'imponibile contributivo del mese non fosse superiore rispettivamente ad Euro 1.923 (riduzione del 7%) ed Euro 2.692 (riduzione del 6%)
- ✓ Nel rispetto dei limiti di imponibile contributivo mensile, le riduzioni del 2% e del 3% trovano applicazione anche sulla 13esima mensilità (NO 14esima), ma l'incremento del 4% riguarda solo le mensilità ordinarie (non applicazione su mensilità supplementari)

L'ANNO 2024

- ✓ Legge di Bilancio 2024 (Articolo 1, comma 15, Legge n. 213/2023)
- ✓ In via eccezionale per l'anno fiscale 2024
- ✓ Per i DIPENDENTI (esclusi i lavoratori domestici)
- ✓ Riprende le previsioni del Decreto Lavoro, eliminando la sommatoria di riduzioni (riduzione totale e complessiva del 7% o del 6% dei contributi INPS, purché l'imponibile contributivo del mese non sia superiore rispettivamente ad Euro 1.923 ed Euro 2.692)
- ✓ **ATTENZIONE:** nessuna applicazione sulle mensilità supplementari (comma 15, primo paragrafo: «al netto del rateo di 13esima; comma 15, secondo paragrafo: «senza effetti sul rateo di 13esima»)

CIRCOLARE INPS n. 11 del 16.01.2024



Fondazione
CONSULENTI
del LAVORO di MILANO

- ✓ Per quanto riguarda l'applicazione dell'esonero contributivo in trattazione relativamente alla tredicesima mensilità – o al singolo rateo di tredicesima, laddove l'ulteriore mensilità sia erogata mensilmente, invece che in unica soluzione nel mese di dicembre 2024 – il citato articolo 1, comma 15, della legge di Bilancio 2024 prevede espressamente che tale esonero **non abbia effetti sul rateo di tredicesima** (non concorre al raggiungimento del tetto mensile previsto dalla norma e non è altresì oggetto di esonero)
- ✓ Le soglie di retribuzione imponibile mensile espressamente previste dalla norma devono, quindi, essere considerate al netto del rateo di tredicesima
- ✓ Poiché la misura in oggetto trova applicazione sulla sola quota di contribuzione IVS a carico del lavoratore, l'applicazione della stessa non è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea

CIRCOLARE INPS n. 11 del 16.01.2024



- ✓ Soggetti destinatari: tutti i dipendenti (anche apprendisti fino a concorrenza dei contributi già ridotti dovuti) di datori di lavoro pubblici e privati, imprenditori e non imprenditori
- ✓ Retribuzione mensile da considerare: ai fini della verifica del rispetto delle soglie reddituali di 2.692 euro (per la riduzione del 6%) e di 1.923 euro (per la riduzione del 7%), è la retribuzione imponibile ai fini previdenziali, senza che debba essere considerato il rateo di tredicesima erogato mensilmente o in un'unica soluzione
- ✓ Superamento del massimale IVS (cfr. Circolare INPS n. 21 del 25.01.2024): ai fini della valutazione del tetto mensile deve essere considerata sia la quota di retribuzione imponibile ai fini IVS sia la quota di retribuzione non imponibile ai fini IVS per il superamento del massimale

CIRCOLARE INPS n. 11 del 16.01.2024

- ✓ Verifica mensile: poiché la verifica del rispetto della soglia reddituale deve essere effettuata nel singolo mese di paga, la riduzione della quota dei contributi previdenziali IVS dovuta dal lavoratore potrà assumere, in relazione ai differenti mesi, un'entità diversa, in ragione della retribuzione effettivamente percepita, o non applicarsi, in caso di superamento del massimale di 2.692 euro
- ✓ Erogazione della 14esima mensilità: nel mese di erogazione di tale mensilità aggiuntiva o nei mesi di erogazione dei singoli ratei aggiuntivi, la riduzione contributiva trova applicazione solo con riferimento alla retribuzione imponibile relativa alla singola mensilità, non considerando, pertanto, l'ammontare della stessa mensilità aggiuntiva o dei suoi ratei

CIRCOLARE INPS n. 11 del 16.01.2024

- ✓ Trasformazioni del rapporto di lavoro in corso di mese: nei casi di trasformazione di orario, trasformazione da tempo determinato ad indeterminato, cessione di contratto o operazioni straordinarie societarie, anche in presenza di più denunce mensili individuali per il medesimo lavoratore, la verifica del massimale del singolo mese di competenza deve tenere conto della complessiva retribuzione imponibile (somma).
- ✓ Dipendente che, nello stesso mese
 - È titolare di due contratti di lavoro part time presso due datori di lavoro diversi
 - Oppure ha cessato presso il datore di lavoro A ed è stato assunto presso il datore di lavoro B: il calcolo del massimale della retribuzione imponibile che dà diritto all'applicazione dell'esonero deve essere considerato autonomamente per ogni rapporto di lavoro, in relazione ai distinti datori di lavoro, con riferimento al medesimo mese. Pertanto, in tali ipotesi il massimale di retribuzione imponibile da considerare ai fini della valutazione circa la spettanza dell'esonero sarà pari a 2.692 euro o 1.923 euro per ognuno dei rapporti di lavoro ammessi al beneficio.

CIRCOLARE INPS n. 11 del 16.01.2024

- ✓ Applicazione della riduzione in caso di cessazione: la previsione si applica nell'anno fiscale 2024, e pertanto:
- se il lavoratore ha cessato nell'anno 2023, e nel corso dell'anno 2024 sono state o saranno liquidate competenze residue (maturate ante 01.01.2024), su queste competenze non spetta l'esonero
 - se il lavoratore cesserà entro il 31.12.2024, e nell'anno 2025 fossero erogate delle competenze, anche se maturate nell'anno 2024 su queste competenze non spetta l'esonero

CIRCOLARE INPS n. 11 del 16.01.2024

- ✓ Applicazione della riduzione in caso di cessazione: in ordine all'adempimento dell'obbligazione contributiva, l'ambito di applicazione del criterio di competenza è stato temperato con l'introduzione delle deroghe contenute nell'articolo 6, comma 9, del d.lgs. n. 314 del 1997 che recita: «Le gratificazioni annuali e periodiche, i conguagli di retribuzione spettanti a seguito di norma di legge o di contratto aventi effetto retroattivo e i premi di produzione sono in ogni caso assoggettati a contribuzione nel mese di corresponsione»
- ✓ DURC: il diritto alla fruizione dell'agevolazione, sostanziandosi in una riduzione contributiva per il lavoratore e non in un incentivo all'assunzione, non comporta benefici in capo al datore di lavoro, e non è subordinato al possesso del DURC da parte del datore di lavoro, ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296



ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE LAVORATRICI MADRI

Relatore Alessia RIVA

Consulente del Lavoro.

Componente del Centro Studi Unitario dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano e ANCL UP di Milano.

CONCILIAZIONE VITA LAVORO

- ✓ La Legge di Bilancio 2024 contiene alcuni interventi che riguardano la c.d. conciliazione vita-lavoro, cioè l'insieme delle disposizioni normative e delle politiche e misure attuate dalle imprese e dallo Stato, che intendono favorire il corretto equilibrio tra vita professionale e personale, e l'integrazione tra l'attività lavorativa e le esigenze familiari, legate, per le donne in particolare, alla cura dei figli (TU maternità e paternità 151/2001 e smi, D.Lgs. n. 105/2022, D. Lgs. n. 198/2006, Legge n. 104/1992, TU n. 81/2017 –part time, lavoro agile, Legge Delega 7 aprile 2022, n. 32 - in particolare gli articoli 3 e 4, attuabili entro il 12 maggio 2024). Si ricorda anche la legge di Bilancio 2022, che ha introdotto, eccezionalmente, un esonero pari al 50% dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, della durata di un anno, a partire dalla data di rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo di maternità
- ✓ Oltre alle novità della Legge di Bilancio 2024, nella conversione in Legge del c.d. Decreto Anticipi (L. 191/2023, D.L. 145/2023), vi è poi la proroga al 31 marzo 2024 del diritto allo *smart working* per genitori di figli *under 14*

AGEVOLAZIONI PER I GENITORI

La Legge di Bilancio 2024, Legge n. 213/2023, reca alcune novità normative che riguardano i genitori lavoratori e le famiglie. In particolare, si segnalano:

- il nuovo limite di esenzione per i fringe benefits
- l'incremento dell'indennità per congedo parentale
- l'esonero previdenziale per le lavoratrici con figli
- l'incremento del buono per il pagamento di rette di asili nido e di forme di supporto per bambini con gravi patologie croniche.

NB: assunzione donne svantaggiate - esonero per il datore di lavoro - l'operatività torna alla sua formulazione originaria contenuta nella Legge di Bilancio per l'anno 2021 (articolo 1, comma 16, Legge n. 178/2020), declinata, in via amministrativa, dall'INPS con le Circolari n. 32/2021 e n. 3809/2021

ESONERO MADRI- LEGGE DI BILANCIO 2024



Fondazione
CONSULENTI
del LAVORO di MILANO

- ✓ Legge di Bilancio 2024 (Articolo 1, comma 180, Legge n. 213/2023)
- ✓ In via sperimentale per il triennio 2024/2026
- ✓ Esonero previsto per le dipendenti, **madri** di tre figli, assunte con contratto a **tempo indeterminato**, anche part time (escluse le lavoratrici domestiche – si coop. e somministrazione) NB: non significa «figli a carico»/equiparazione adozione e affidamento/spettante anche dal **mese** di **trasformazione** del rapporto da determinato a indeterminato
- ✓ Esonero totale dei contributi IVS a carico della lavoratrice
- ✓ Limite massimo Euro 3mila annui (riparametrato su base mensile: 250 Euro)
- ✓ Spettanza fino al compimento del 18esimo anno di età del figlio più piccolo (e comunque entro il 31.12.2026) – NB: età max: 17 anni e 364 giorni
- ✓ **ATTENZIONE:** questo esonero è alternativo (**NON CUMULABILE**) con l'esonero del 6% e del 7% riconosciuto alla generalità dei lavoratori

L'ESONERO NELL'ANNO 2024

- ✓ Legge di Bilancio 2024 (Articolo 1, comma 181, Legge n. 213/2023)
- ✓ In via sperimentale per il solo anno fiscale 2024
- ✓ Esonero previsto per le dipendenti, madri di **DUE** figli, assunte con contratto a tempo indeterminato (escluse le lavoratrici domestiche)
- ✓ Esonero totale dei contributi IVS a carico della lavoratrice
- ✓ Limite massimo Euro 3mila annui (riparametrato su base mensile: 250 Euro)
- ✓ Spettanza fino al compimento del **decimo** anno di età del figlio più piccolo (e comunque entro il 31.12.2024) NB: età max: 9 anni e 364 giorni

CIRCOLARE INPS n. 27 del 31.01.2024

- ✓ L'esonero spetta a decorrere
 - **da gennaio 2024**, laddove la madre in tale data sia già in possesso dei requisiti legittimanti, o
 - **dal mese di realizzazione dell'evento**, per i casi in cui il presupposto legittimante (nascita del secondo o di ulteriore figlio) si concretizzi in corso d'anno (cfr. circolare «*la realizzazione del requisito si intende soddisfatta al momento della nascita*»)- NB: solo se esiste retribuzione imponibile mensile durante il congedo di maternità (es. integrazione datore di lavoro su giornate festivi)
- ✓ La circolare, emanata lo scorso 31 gennaio, ha comportato il mancato avvio del beneficio già dal LUL di gennaio 2024; l'effettiva applicabilità si ha quindi a partire dal mese di febbraio (+ arretrato gennaio 2024)

CIRCOLARE INPS n. 27 del 31.01.2024



L'Istituto chiarifica che non produce alcuna decadenza dal diritto a beneficiare della riduzione contributiva

- ✓ la premorienza di uno o più figli
- ✓ l'eventuale fuoriuscita di uno dei figli dal nucleo familiare
- ✓ l'ipotesi di non convivenza di uno dei figli
- ✓ l'affidamento esclusivo al padre

CIRCOLARE INPS n. 27 del 31.01.2024

1) La lavoratrice, alla data del 1° gennaio 2024, è madre di tre figli. L'esonero di cui all'articolo 1, comma 180, della legge di Bilancio 2024, trova applicazione a partire dal 1° gennaio 2024

Il figlio più piccolo compie il diciottesimo anno di età il 19 ottobre 2025. L'applicazione dell'esonero contributivo termina nel mese di ottobre 2025

2) La lavoratrice, alla data del 1° gennaio 2024, è madre di due figli. L'esonero di cui all'articolo 1, comma 181, della legge di Bilancio 2024, trova applicazione a partire dal 1° gennaio 2024

Il figlio più piccolo compie il decimo anno di età il 18 luglio 2024. L'applicazione dell'esonero contributivo termina nel mese di luglio 2024.

3) La lavoratrice, alla data del 1° gennaio 2024, è madre di un figlio ed è in corso la gravidanza del secondo figlio. La nascita del secondo figlio avviene l'11 giugno 2024. L'esonero di cui all'articolo 1, comma 181, della legge di Bilancio 2024, trova applicazione a partire dal 1° giugno 2024 al 31 dicembre 2024

CIRCOLARE INPS n. 27 del 31.01.2024



4) La lavoratrice, alla data del 1° agosto 2024, è madre di due figli, ed è in corso la gravidanza del terzo figlio. La nascita del terzo figlio avviene in data 2 marzo 2025.

Fino al 31 dicembre 2024 si applica l'esonero di cui all'articolo 1, comma 181, della legge di Bilancio 2024

Dal 1° gennaio 2025 al 28 febbraio 2025 non si applica alcuna riduzione contributiva.

A partire dal 1° marzo 2025 e fino al 31 dicembre 2026 si applica l'esonero di cui all'articolo 1, comma 180, della legge di Bilancio 2024

QUINDI: in caso di nascita di un figlio che fa sorgere il diritto dell'agevolazione, o di compimento del limite di età che determina la cessazione dell'applicazione dell'agevolazione, **l'esonero spetta per l'intero mese in cui si verifica l'evento**

CIRCOLARE INPS n. 27 del 31.01.2024



Fondazione
CONSULENTI
del LAVORO di MILANO

Lavoratrice part time:

- ✓ Il massimale (Euro 3mila annui/Euro 250 mensili) è valido anche nelle ipotesi di rapporti di lavoro part-time: non è richiesta una riparametrazione dell'ammontare dell'esonero spettante
- ✓ In caso di più rapporti di lavoro part time: resta ferma la possibilità per la medesima lavoratrice titolare di più rapporti di lavoro di avvalersi dell'esonero in trattazione per ciascun rapporto

CIRCOLARE INPS n. 27 del 31.01.2024



Cumulo di agevolazioni

- Sempre possibile per il datore di lavoro avvalersi delle agevolazioni, se previste
- Per la lavoratrice, l'esonero commi 180-182 è strutturalmente alternativo a quello di cui al comma 15 (se viene meno uno dei requisiti legittimanti l'applicazione dell'esonero «madi», la lavoratrice rientra automaticamente nell'esonero 6-7%, se la sua retribuzione imponibile del mese di applicazione si attesta sotto i massimali di Euro 2.692 e 1.923 - cfr. anche la circolare n. 11 del 16 gennaio 2024)

ESEMPIO GESTIONE DOPPIO PART TIME



Fondazione
CONSULENTI
del LAVORO di MILANO

Una lavoratrice madre titolare di due rapporti di lavoro subordinato part time a tempo indeterminato ha 2 figli, il minore dei quali compie 10 anni a giugno 2024, l'altro figlio ha 22 anni, lavora (ha un reddito complessivo maggiore di 4000 euro per cui non è fiscalmente a carico) e non convive con la madre; a dicembre 2024 nascerà il 3 figlio. Il primo rapporto di lavoro presso il datore A è di 20 ore su 40, con un imponibile previdenziale di 1300 euro (già riparametrato al part time) per 13 mensilità; il secondo, presso il datore B è di 20 ore su 40, con imponibile previdenziale di 1200 euro (già riparametrato al part time) per 13 mensilità.

- Gennaio/giugno 2024: esonero comma 181, su entrambi i rapporti di lavoro
- Luglio/novembre 2024: esonero comma 15, su entrambi i rapporti di lavoro
- Da dicembre 2024: esonero comma 180, su entrambi i rapporti di lavoro

CIRCOLARE INPS n. 27 del 31.01.2024



Fondazione
CONSULENTI
del LAVORO di MILANO

APPLICAZIONE

- Su esplicita richiesta della lavoratrice al datore di lavoro
 - Con indicazione dei dati dei figli (autocertificazione: numero figli, dati di nascita, codice fiscale – Uniemens)
- ◆L'INPS specifica che sarà disponibile un applicativo sul proprio portale per dare la possibilità alla lavoratrice di comunicare direttamente all'Istituto le informazioni relative ai codici fiscali dei figli – si attende la pubblicazione di apposito messaggio

RAFFRONTO ESONERI



Fondazione
CONSULENTI
del LAVORO di MILANO

	Esonero comma 15	Esonero comma 180
Destinatari	tutti i lavoratori	solo le madri di almeno 3 figli
Entità riduzione	6%-7% contributi	100% contributi
Limiti	massimale retr. imponibile mens. 1.923/2.692 euro mese	250 euro mese età del figlio minore
Applicazione	automatica	su richiesta al datore
Su mens. supplementari	NO	Si attende chiarimento INPS
Riflessi su pensione	non comporta variazioni nel calcolo	non comporta variazioni nel calcolo
Aiuto di Stato	non si tratta di Aiuto di Stato	non si tratta di Aiuto di Stato
Possesso DURC	non richiesto per la fruizione	non richiesto per la fruizione

RAFFRONTO ESONERI

		Imponibile contributivo				
		1.600,00 €	1.800,00 €	2.000,00 €	2.400,00 €	2.900,00 €
Contributi INPS	9,19%	147,04 €	165,42 €	183,80 €	220,56 €	266,51 €
Esoneri applicabili	7%	112,00 €	126,00 €			
	6%			120,00 €	144,00 €	
	Madri	147,04 €	165,42 €	183,80 €	220,56 €	250,00 €
Esonero madri	imp. fiscale	1.600,00 €	1.800,00 €	2.000,00 €	2.400,00 €	2.883,49 €
	tax	368,00 €	414,00 €	460,00 €	552,00 €	663,20 €
	netto	1.232,00 €	1.386,00 €	1.540,00 €	1.848,00 €	2.220,29 €
Esonero 6/7%	imp. fiscale	1.564,96 €	1.760,58 €	1.936,20 €	2.323,44 €	2.633,49 €
	tax	359,94 €	404,93 €	445,33 €	534,39 €	605,70 €
	netto	1.205,02 €	1.355,65 €	1.490,87 €	1.789,05 €	2.027,79 €



NOVITA' CONGEDO PARENTALE

Relatore Alessia RIVA

Consulente del Lavoro.

Componente del Centro Studi Unitario dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano e ANCL UP di Milano.

D. Lgs. n. 151/2001

Durante la fruizione del congedo parentale viene corrisposto un'indennità pari al 30% della retribuzione, entro i seguenti limiti (articolo 34, D.Lgs. 151/2001):

- ✓ per 3 mesi, non trasferibili, a ciascun genitore lavoratore
- ✓ per un ulteriore periodo di 3 mesi, alternativo tra i due genitori e dunque per un solo genitore, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi totali
- ✓ per 9 mesi di congedo, qualora vi sia un solo genitore
- ✓ per tutti i periodi di congedo fruibili dal soggetto, qualora il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione o qualora si rientri nelle fattispecie di prolungamento del congedo relativo ad un minore disabile, nel qual caso i genitori di figlio disabile minore di 12 anni possono usufruire di un ulteriore periodo di astensione dal lavoro che si aggiunge al congedo parentale ordinario e che, insieme a questo, non può superare i tre anni

EXCURSUS E MODIFICHE

- ✓ I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva (cfr. D. Lgs. n. 105/2022)
- ✓ La legge di bilancio per il 2023 ha disposto un incremento dal 30 all'80% della indennità INPS per le madri lavoratrici e per i padri lavoratori (dipendenti), in alternativa tra loro, nel limite massimo di un mese da usufruire entro il sesto anno di vita del figlio con riferimento alle lavoratrici e ai lavoratori che abbiano terminato il periodo di **congedo di maternità o di paternità successivamente al 31 dicembre 2022** (cfr. articolo 1, comma 359, Legge n. 197/2022 e Circolare INPS n. 45 del 16 maggio 2023)

LEGGE DI BILANCIO 2024

La legge di bilancio 2024 ha portato l'indennità dal 30% al 60% (innalzato ad 80% per il solo anno 2024) per un ulteriore mese, aggiuntivo rispetto a quello introdotto nell'anno 2023 e già indennizzato all'80%, con riferimento alle **lavoratrici e ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o di paternità successivamente al 31 dicembre 2023** (cfr. articolo 1, comma 179, Legge n. 213/2023 e Circolare INPS n. 4 del 5 gennaio 2024, articolo 4).

Requisiti:

- Il congedo deve essere fruito entro i 6 anni di vita del bambino (o entro i 6 anni dall'ingresso in famiglia)
- Le mensilità interessate dalla «maggiorazione» della indennità devono rientrare nei 3 mesi esclusivi di ogni genitore e spettano **in via alternativa tra i genitori**

OPERATIVITA'

- ✓ La circolare INPS n. 4/2024 rinvia ad un successivo intervento dell'Istituto in relazione alle istruzioni operative
- ✓ Considerato che la misura ricalca quanto già previsto per l'anno 2023, si ritiene che si possa per il momento far riferimento alle indicazioni contenute nella Circolare INPS n. 45 del 16 maggio 2023
- ✓ Si consiglia al datore di lavoro di gestire il/i mese/i interessati dalla «maggiorazione» a fronte di richiesta da parte del genitore, in quanto, **nella domanda telematica di congedo parentale, non è possibile verificare l'alternatività di fruizione tra i genitori, ed il periodo totale (es. ammesso che ogni genitore richieda 15 giorni di congedo «maggiorato»)**

CASISTICA

1. Congedo di maternità concluso al 30 dicembre 2022: indennità ordinaria al 30% per tutti i mesi di congedo parentale richiesti nell'anno 2023 (limite di età: 12 anni);
2. Congedo di maternità concluso al 30 dicembre 2023: indennità dell'80% riconoscibile su richiesta per un solo mese ad uno solo dei genitori (limite di età 6 anni); indennità ordinaria al 30% per tutti i mesi residui di congedo parentale richiesti nell'anno 2024
3. Congedo di maternità concluso al 12 febbraio 2024: indennità dell'80% riconoscibile su richiesta per due mesi ad uno solo dei genitori (limite di età 6 anni); indennità ordinaria al 30% per tutti i mesi residui di congedo parentale richiesti nell'anno 2024
4. Congedo di maternità concluso al 12 febbraio 2025: indennità dell'80% riconoscibile su richiesta per un mese + indennità al 60% riconoscibile per un ulteriore mese - sempre ad uno solo dei genitori (limite di età 6 anni); indennità ordinaria al 30% per tutti i mesi residui di congedo parentale richiesti nell'anno 2025

IL CONGEDO DI PATERNITA'



Fondazione
CONSULENTI
del LAVORO di MILANO

Congedo di paternità obbligatorio: 10 gg. lavorativi, da fruire da due mesi antecedenti alla data presunta parto fino a 5 mesi dopo il parto.

ESEMPIO:

Il congedo di maternità è terminato nell'ottobre 2023:

- alla madre nell'anno 2024 spetta soltanto un mese indennizzato all'80%;
- se il padre non avesse ancora terminato i 10 gg. di congedo di paternità obbligatorio, potrebbe usufruire anche di un solo giorno di congedo nel 2024 per aver diritto al secondo mese indennizzato all'80% nell'anno 2024.

ALTRI ISTITUTI

Riposi giornalieri (ex allattamento): permessi a carico INPS spettanti fino al compimento dell'anno di vita del bambino, nella misura di due ore giornaliere, anche consecutive, qualora l'orario di lavoro sia pari o superiore a 6 ore giornaliere; diversamente, spetta nella misura di una sola ora di assenza

Assenza non retribuita per la malattia del figlio (salvo diversa previsione del CCNL): entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro:

- senza limiti temporali: per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio fino al compimento del terzo anno di età (innalzato in caso di adozione o affidamento a sei anni)
- nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno: per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni (in caso di adozione o affidamento, se il minore ha una età compresa tra 6 e 12 anni, il congedo è fruito nei primi tre anni dall'ingresso in famiglia del minore).

ESONERO CERTIFICAZIONE PARITA'

Relatore Alessia RIVA

Consulente del Lavoro.

Componente del Centro Studi Unitario dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano e ANCL UP di Milano.

CERTIFICAZIONE DI PARITA'



Fondazione
CONSULENTI
del LAVORO di MILANO

PNRR

CODICE PARI OPPORTUNITA'

DPCM 29 APRILE 2022 E PDR 125

Missione 5

Legge n. 162/2021

KPI

Fondo Impresa Donna

D. Lgs. n. 198/2006

Standard di riferimento

Certificazione di Parita' di Genere

Legge di Bilancio 2022

Organismi di valutazione

LA LEGGE n. 162/2021

Si compone di 6 articoli:

1. Obbligo di relazione biennale indirizzata alla Consigliera di Parità, che relaziona al Parlamento

2. Modifiche all'articolo 25 del Codice delle Pari Opportunità, con l'aggiunta del comma 2bis

Comma 1: discriminazione diretta (new: fase di colloqui di preselezione)

Comma 2: discriminazione indiretta (new: organizzazione aziendale incidente sull'orario di lavoro)

Comma 2bis: new – la nuova nozione di discriminazione

LA LEGGE n. 162/2021

3. Modifiche all'articolo 46 del Codice delle Pari Opportunità (obbligo di invio telematico del rapporto pari opportunità, per le aziende con oltre 50 dipendenti)

4. Certificazione di Parità di Genere, dal 1° gennaio 2022 – introduzione dell'articolo 46bis nel Codice delle Pari Opportunità

Finalità: attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere, e alla tutela della maternità

5. Premialità di Parità – vantaggi economici

6. Equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche

LA NOZIONE DI DISCRIMINAZIONE

Costituisce discriminazione ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- a) Posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- b) Limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- c) Limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.

LA PDR 125/2022 & IL RAPPORTO BIENNALE



Fondazione
CONSULENTI
del LAVORO di MILANO

- ✓ Dallo scorso 6 dicembre 2023 sono stati nuovamente disponibili i contributi previsti dal PNRR per agevolare le imprese nel processo di certificazione della parità di genere, già da qualche tempo vista come primo passo concreto nella realizzazione degli obiettivi dell'Agenda 2030, e della Direttiva Europea D&I
- ✓ In questo contesto normativo, occorre tenere presente anche gli ulteriori obblighi aziendali di trasparenza retributiva, di parità di retribuzione e comunicazione relativa al divario retributivo, che ha nel rapporto biennale sulla situazione del personale il primo riscontro diretto (articolo 46, D. Lgs. n. 198/2006)
- ✓ PDR 125/2022 e linee di finanziamento aziende
- ✓ I contributi concessi rientrano nel regime «*de minimis*», e sono «a sportello» (quindi in base all'ordine di prenotazione, e di presentazione dell'Istanza all'INPS tramite il Portale delle Agevolazioni ex DiReSco)

CERTIFICAZIONE DI PARITÀ

- ✓ **Ambiti della certificazione:** Per lettere e per dimensione aziendale = si definisce l'appartenenza dell'azienda
- ✓ **KPI:** qualitativi e quantitativi – 6 macroaree
- ✓ **Durata della certificazione:** 36 mesi dal rilascio
- ✓ **Iter di certificazione:** analisi aziendale + certificazione (finanziabili entrambe le fasi, con linea A e linea B; il soggetto che ha in carico fase A, non può procedere con audit in fase B)
- ✓ **Una volta ottenuta la certificazione, procedere alla presentazione dell'istanza INPS per poter fruire dell'esonero**

NB: LINEA A: servizi di consulenza specialistica, finalizzati all'acquisizione di strumenti per l'impostazione di un sistema di gestione per la parità di genere che possa essere rinnovato e adattato nel tempo a mutate esigenze;

LINEA B: servizio di certificazione della parità di genere

INDICATORI CERTIFICAZIONE DI PARITA'



Fondazione
CONSULENTI
del LAVORO di MILANO

- ✓ Come suggerito anche nella **UNI ISO 30415**, è fondamentale l'efficacia delle azioni intraprese dall'organizzazione al fine di creare un ambiente di lavoro inclusivo delle diversità che sostengano la parità di genere.
- ✓ Gli indicatori individuati possono essere distinti in sei aree tematiche:
 1. Cultura e strategia
 2. Governance
 3. Processi HR
 4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
 5. Equità remunerativa per genere
 6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.
- ✓ Ogni Area è contraddistinta da un rapporto percentuale per misurare l'organizzazione aziendale, il grado di miglioramento dell'organizzazione attraverso un monitoraggio annuale e una verifica ogni due anni, tale da evidenziare lo sforzo fatto per diminuire ed eliminare il gap di genere.

INDICATORI CERTIFICAZIONE DI PARITA'



Fondazione
CONSULENTI
del LAVORO di MILANO

Ogni singolo indicatore è associato ad un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'Area di appartenenza

AREA	PESO	N. INDICATORI
Cultura e strategia	15%	7 qualitativi
Governance	15%	5 qualitativi
Processi HR	10%	6 qualitativi
Opportunità di crescita ed inclusione	20%	7 quantitativi
Equità remunerativa	20%	3 quantitativi
Tutela genitorialità e conciliazione vita-lavoro	20%	3 qualitativi 2 quantitativi

BENEFICI ECONOMICI

Che benefici ottengono le aziende, certificandosi UNI PDR 125/2022?

- ✓ Sgravio contributivo a favore delle aziende che al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento siano in possesso della certificazione (1% contribuzione azienda nel limite massimo di 50.000 euro annui)
- ✓ Punteggio premiale per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti
- ✓ La riduzione del 30% della garanzia fidejussoria per la partecipazione alle gare pubbliche
- ✓ Criterio premiale nella valutazione dell'offerta che le amministrazioni aggiudicatrici dovranno indicare nel bando di gara

ALTRI BENEFICI- Marketing e HR

- ✓ Impatto migliorativo sulla *brand reputation*, con conseguente miglioramento della capacità competitiva
- ✓ Maggior attrazione e *retention* dei talenti
- ✓ Effettività dell'inclusione, e realizzazione uguaglianza
- ✓ Fidelizzazione e produttività dei dipendenti, che operano in un contesto in cui le politiche legate alla corresponsione della retribuzione variabile sono eque e portate a conoscenza dei dipendenti, in relazione alle procedure e ai criteri (indicatore 3, area equità remunerativa per genere), oppure in cui sono operative misure di tutela della genitorialità e conciliazione vita lavoro (indicatori 1 e 2, area tutela della genitorialità e conciliazione vita lavoro – asili nido, part time, congedi ulteriori a quelli previsti dal CCNL applicato)

SCADENZE A BREVE

- ✓ Le aziende pubbliche e private che occupano **più di 50 dipendenti** sono tenute a redigere, con cadenza biennale, un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile (articolo 46, D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, c.d. **Codice delle Pari opportunità**, come modificato dalla Legge 5 novembre 2021, n. 162)
- ✓ Il rapporto deve essere redatto sia in relazione al complesso delle unità produttive e delle dipendenze, sia in riferimento a ciascuna unità produttiva con più di 50 dipendenti. Le aziende pubbliche e private che occupano **fino a 50 dipendenti possono redigere il rapporto su base volontaria** (articolo 46, comma 1bis, D.Lgs. n. 198/2006)
- ✓ Una copia del rapporto, unitamente alla ricevuta, deve essere trasmessa dal datore di lavoro, con modalità telematica, anche alle rappresentanze sindacali aziendali
- ✓ **NON** vi è più l'obbligo di separata trasmissione alla Consigliera di Parità, in quanto lo stesso applicativo informatico, entro il 31 dicembre di ogni anno, renderà consultabile alla Consigliera o al Consigliere nazionale di parità, l'elenco, delle aziende tenute all'obbligo di trasmissione del rapporto, nonché il modello trasmesso
- ✓ **Rapporto: validità biennale, scadenza al 30 APRILE 2024, con la situazione del personale nel biennio 1° gennaio 2022/31 dicembre 2023**

SCADENZE A BREVE

- ✓ Rapporto: base per la certificazione di parità di genere
- ✓ Scadenza 30 APRILE 2024: trasmissione istanze PDR 125/2022 - Esonero contributivo (messaggio INPS 21 dicembre 2023, n. 4614) nuovo modulo di istanza *on line* "**SGRAVIO PAR_GEN_2023**" al fine di consentire l'invio delle richieste di accesso al beneficio in oggetto da parte dei datori di lavoro privati che conseguano la certificazione per la parità di genere entro il 31 dicembre 2023
- ✓ La domanda telematica di autorizzazione all'esonero contiene le seguenti informazioni:
 1. i dati identificativi del datore di lavoro;
 2. la retribuzione media mensile globale stimata relativa al periodo di validità della certificazione di parità di genere di cui all'articolo 46bis del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;
 3. l'aliquota datoriale media stimata relativa al periodo di validità della certificazione di parità di genere;
 4. la forza aziendale media stimata relativa al periodo di validità della certificazione di parità di genere;
 5. il periodo di validità della certificazione di parità di genere, **indicando a tale fine la data di rilascio della suddetta certificazione**;
 6. la dichiarazione sostitutiva, rilasciata ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, di essere in possesso della certificazione di parità di genere, l'identificativo alfanumerico del Certificato della parità di genere, nonché la denominazione dell'Organismo di certificazione accreditato che lo ha rilasciato in conformità alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, ai sensi del decreto del Ministro per le Pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022.

L'ISTANZA & LE VERIFICHE

- ✓ I datori di lavoro privati che hanno già presentato la domanda di esonero e che siano in possesso di un certificato della parità di genere conforme a quanto previsto dalla legge n.162/2021 e dal decreto del Ministro per le Pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022, **non devono ripresentare domanda**, in quanto, a seguito dell'accoglimento della stessa, l'esonero contributivo è automaticamente riconosciuto per tutti i 36 mesi di validità della certificazione;
- ✓ Ogni anno sono soggetti a verifica circa l'andamento ed il miglioramento delle condizioni di lavoro, al fine del mantenimento della certificazione stessa
- ✓ Monitoraggio
 - ◆ Verifica della propria situazione aziendale
 - ◆ Analisi di confronto tra il contesto/modello esistente e il benchmark
 - ◆ Individuazione delle aree di miglioramento, con studio di azioni e obiettivi in linea con gli standard necessari ad ottenere la certificazione
 - ◆ Sessione di formazione e condivisione in azienda.

ASSUNZIONE DONNA SVANTAGGIATA

- ✓ Oggetto: esonero su assunzioni (anche a termine) o trasformazioni a tempo indeterminato;
- ✓ Tipo di esonero: riduzione contributiva INPS, fino al 50%, sulla quota a carico del datore di lavoro (esclusione: la cd. «contribuzione minore INPS» e contributi e premi INAIL – come da chiarimento INAIL, nonostante la previsione INPS);
- ✓ Importo massimo esonerabile: non è più previsto un limite massimale annuo di decontribuzione
- ✓ Cumulatività dell'esonero: ammessa, nei limiti della contribuzione dovuta (es. disabilità o NASPI);
- ✓ Possibilità di sospensione della fruizione: esclusivamente in caso di assenza per congedo di maternità;
- ✓ Durata massima dell'esonero:
 - a) 12 mesi, per assunzioni a tempo determinato (anche part time);
 - b) 18 mesi per assunzioni a tempo indeterminato (anche part time);
 - c) 18 mesi complessivi, per trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine (agevolato e non).

ASSUNZIONE DONNA SVANTAGGIATA

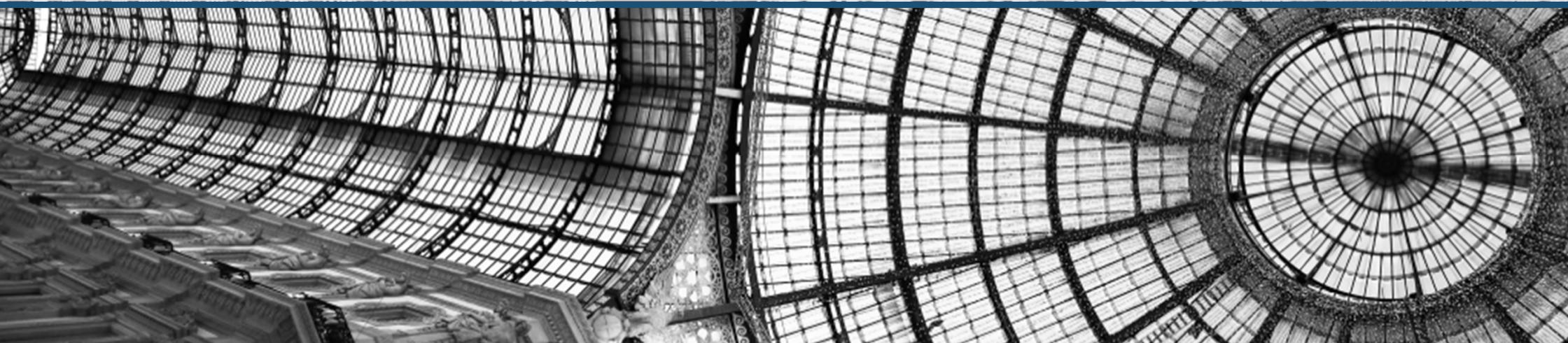


✓ Requisiti:

- a) Donne di qualsiasi età, prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, e residenti in zone svantaggiate oppure assunte in settori ed in relazione ad impieghi ad elevata disoccupazione femminile (disparità di almeno il 25%)
- b) Donne di qualsiasi età, prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi
- c) Donne over 50, disoccupate da oltre 12 mesi

✓ Ulteriori condizioni per la spettanza dell'esonero (lato azienda):

- a) Possesso di un DURC regolare ed in corso di validità
- b) Nessuna accertata violazione di norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro (e rispetto della generale normativa di legge)
- c) Applicazione corretta di accordi e contratti collettivi (cfr. articolo 51, D.Lgs. n. 81/2015)
- d) Rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi (cfr. articolo 31, D. Lgs. n. 150/2015)
- e) L'assunzione deve realizzare un incremento occupazionale netto



GRAZIE PER L'ATTENZIONE!



Consulti del Lavoro
Consiglio Provinciale
dell'Ordine di Milano



Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
Unione Provinciale di Milano



Fondazione
CONSULENTI
del LAVORO di MILANO