



SOMMARIO

Speciale lavoro



In questa Newsletter, riprendiamo le novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2023, già anticipate nella precedente edizione, per fornire approfondimenti **in materia di lavoro**, fermo restando che per taluni adempimenti si è ancora in attesa della emanazione delle disposizioni attuative.



ASSUNZIONI AGEVOLATE 2023: Donne, Giovani, percettori Reddito di Cittadinanza.



RIDUZIONE DEL CUNEO FISCALE DIPENDENTI: quali sono le novità per il 2023.



PREMI DI PRODUTTIVITA' A TASSAZIONE RIDOTTA: cosa cambia nel 2023.



ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE PER I FIGLI A CARICO: gli incrementi dal 2023.



DISCIPLINA DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI: nuovi limiti e Libretto di Famiglia.



CONGEDO DI PATERNITA' OBBLIGATORIO: elevata dal 30% all'80% l'indennità spettante.



SMART WORKING: proroga al 31 marzo 2023 solo per i lavoratori fragili.



ASSUNZIONI AGEVOLATE 2023: Donne in condizioni di svantaggio, Giovani Under 36 e Percettori del Reddito di Cittadinanza.

Il punto

La Legge di Bilancio 2023 ha confermato e incrementato dai precedenti 6.000 € portandola fino a 8.000 €, la decontribuzione per le assunzioni di giovani fino a 36 anni, donne che si trovano in determinate condizioni di svantaggio e percettori di Reddito di Cittadinanza.

Questo vale per tutte le assunzioni agevolate previste per il 2023, quindi sia per le proroghe relative a giovani e donne, sia per l'estensione ai percettori di reddito di cittadinanza.

La fruizione del beneficio è tuttavia subordinata al rispetto di una serie di condizioni di carattere generale. Inoltre, l'assunzione deve comportare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei 12 mesi precedenti.



Personale femminile

➔ **DECONTRIBUZIONE DONNE: condizioni e limiti per i datori di lavoro.**

Con il comma 298 dell'art. 1 della Legge di Bilancio 2023 (L.197/2022) è stato prorogato quanto precedentemente stabilito dal comma 16 dell'art. 1 della legge n. 178/2020, che prevedeva agevolazioni in favore dei datori di lavoro che assumono personale femminile che si trova in determinate condizioni di svantaggio, durante **tutto il 2023** (il periodo di riferimento è 1° gennaio - 31 dicembre).

In tale periodo, gli incentivi previsti sono elevati da 6.000 a **8.000 €**, inteso come limite massimo da "scontare" sulla contribuzione a loro carico: in sostanza si tratta di un **esonero contributivo al 100%, fino a un massimale di 8mila euro**.

Sono tuttavia previsti diversi paletti relativi alla durata della disoccupazione, alla Regione e al settore lavorativo di appartenenza.

- **Datori di lavoro beneficiari:** potenzialmente destinatari del beneficio sono tutti i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori (ad esempio, gli studi professionali), ivi compresi quelli del settore agricolo.
- **Donne beneficiarie:** potenzialmente portatrici dei benefici, sono le donne definite come "svantaggiate" dalla legge n. 92/2012:
 - a. **donne con almeno 50 anni di età**, disoccupate da oltre 12 mesi;
 - b. **donne di qualsiasi età**, residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei Fondi strutturali dell'Unione Europea privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
 - c. **donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere** e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. Ogni anno i settori sono definiti da un Decreto Ministro del Lavoro di concerto con quello dell'Economia: l'ultimo è il n. 327 del 16 novembre 2022;

d. donne di qualsiasi età, ovunque residenti, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi. In questo caso va verificato se nei 2 anni antecedenti l'assunzione la lavoratrice non abbia svolto un'attività di lavoro subordinato legata ad un contratto di almeno 6 mesi o un'attività di collaborazione coordinata e continuativa la cui remunerazione annua sia superiore a 8.145 euro o un'attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo superiore a 4.800 euro (v. circolare INPS n. 32/2021).

▪ **Tipologie contrattuali che ne consentono la fruizione:** innanzitutto va detto che le agevolazioni non possono essere sospese, se non in caso di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità. I rapporti di lavoro applicabili per fruire delle agevolazioni sono:

a. **il contratto a tempo determinato**, con l'incentivo che si fruisce per un massimo di **12 mesi**;

b. **il contratto a tempo indeterminato** con il beneficio che si "gode" per **18 mesi**;

c. **il contratto a tempo indeterminato a seguito di trasformazione di un contratto già agevolato:** in questo caso la durata complessiva del beneficio è per **18 mesi**. In tal caso è possibile la restituzione del contributo addizionale dell'1,40%.

N.B. Il beneficio non è fruibile in caso di assunzione con contratto di lavoro intermittente, sia pure a tempo indeterminato, in quanto non vi è stabilità nel lavoro e le prestazioni, saltuarie ed episodiche, dipendono unicamente dalla "chiamata" del datore di lavoro.

▪ **Entità dell'agevolazione:** per le assunzioni effettuate **nel corso del 2023**, l'agevolazione è prevista fino ad un massimo di **8.000 € annui** sulla quota a carico del datore di lavoro e **comprende anche i contributi ed i premi assicurativi INAIL**, come a suo tempo reso noto dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 34/2013 e dall'INAIL con la circolare n. 28/2004.

L'esonero contributivo non è esteso alla c.d. "contribuzione minore", che va versata, se dovuta; ad es. contributo, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori del settore privato dei trattamenti di fine rapporto ex art. 2120 c.c. (art. 1, comma 755 della legge n. 296/2006); contributo, ai fondi bilaterali, al FIS ed ai Fondi delle Province Autonome di Trento e Bolzano, previsti dal D.L.vo n. 148/2015, contributo dello 0,30% in favore dei Fondi interprofessionali per la Formazione continua ex art. 118 della legge n. 388/2000, contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria ex D.L. n. 103/1991, etc. ...

▪ **Condizioni e obblighi per la fruizione del beneficio:** per poter usufruire del beneficio, il datore di lavoro dovrà essere **in regola con tutti gli obblighi e gli adempimenti in materia di legislazione del lavoro** e dovrà rispettare le norme in materia di sicurezza. **L'assunzione dovrà inoltre comportare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei 12 mesi precedenti**, calcolato

confrontando “il numero medio di Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.) dell’anno precedente all’assunzione con il numero medio di U.L.A. dell’anno successivo all’assunzione”. Nella valutazione dell’incremento occorre inserire anche i lavoratori dipendenti con contratto a tempo determinato, intermittente o a tempo parziale.

Nota Bene: *L’agevolazione, seppur vigente, non è immediatamente fruibile in quanto è subordinato all’autorizzazione della Commissione Europea ed è in attesa delle specifiche determinazioni amministrative dell’INPS per il 2023.*

Giovani Under 36

➔ **DECONTRIBUZIONE GIOVANI UNDER 36: modalità di fruizione.**

Il beneficio si applica alle **assunzioni a tempo indeterminato** e per le **trasformazioni** dei contratti a termine in tempo indeterminato, per un periodo massimo di **36 mesi** (tre anni). Si tratta di un esonero **contributivo al 100%, fino a un tetto di 8mila euro per ciascun contratto**. In alcune Regioni del Centro e del Sud (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna) l’agevolazione si applica per quattro anni. Tale decontribuzione si può utilizzare per tutte le assunzioni effettuate nel corso del 2023. Per fruire del beneficio occorre però rispettare alcune disposizioni che vediamo di seguito.

- **Datori di lavoro beneficiari delle agevolazioni:** **tutti i datori di lavoro privati**, imprenditori e non imprenditori (quindi, ad esempio, anche gli studi professionali o le associazioni), compresi i datori di lavoro agricoli. Sono esclusi quelli domestici.
- **Tipologie contrattuali che ne consentono la fruizione:** l’assunzione deve avvenire con contratto **a tempo indeterminato, anche a tempo parziale**, e deve riguardare un lavoratore o una lavoratrice che non abbiano compiuto i 36 anni (ossia, il contratto deve iniziare entro i 35 anni e 364 giorni) e che, nella loro vita, **non siano stati mai titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato**. Esistono tuttavia delle eccezioni:
 - a. **il contratto di apprendistato** che, come noto, è un contratto a tempo indeterminato: i periodi di apprendistato non giunti al termine del periodo formativo **non sono ostativi al riconoscimento della agevolazione**;
 - b. **il contratto di lavoro intermittente**, sia pure a tempo indeterminato, **non è ostativo** in quanto non dotato di stabilità, poichè la prestazione, di natura saltuaria ed episodica, avviene con la sola “chiamata” del datore di lavoro che non quantificabile a priori;
 - c. **il rapporto a tempo indeterminato per lavoro domestico:** siccome “il lavoro domestico” non è contemplato ai fini dell’ottenimento dell’incentivo, **non è ostativo** al riconoscimento del beneficio.

- **Entità dell'agevolazione:** la misura dell'agevolazione è pari a **8.000 € l'anno per 36 mesi o 48 nelle Regioni del centro sud**. Il provvedimento parla di **esonero dal versamento dei contributi previdenziali**, con **esclusione dei premi e dei contributi INAIL** e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, pari al 100% della quota a carico del datore di lavoro per un massimo di 8.000 € l'anno.

L'esonero contributivo non è esteso alla c.d. "contribuzione minore", che va versata, se dovuta; ad es. contributo, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori del settore privato dei trattamenti di fine rapporto ex art. 2120 c.c. (art. 1, comma 755 della legge n. 296/2006); contributo, ai fondi bilaterali, al FIS ed ai Fondi delle Province Autonome di Trento e Bolzano, previsti dal D.L.vo n. 148/2015, contributo dello 0,30% in favore dei Fondi interprofessionali per la Formazione continua ex art. 118 della legge n. 388/2000, contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria ex D.L. n. 103/1991, etc. ...

- **Condizioni e obblighi per la fruizione del beneficio:** per poter usufruire del beneficio, il datore di lavoro dovrà essere **in regola con tutti gli obblighi e gli adempimenti in materia di legislazione del lavoro** e dovrà rispettare le norme in materia di sicurezza. Ma gli obblighi del datore di lavoro non finiscono qui, infatti il beneficio non spetta:
 - a. **se l'assunzione viola un diritto di precedenza previsto dalla legge o dal contratto collettivo** (ad esempio, il diritto di precedenza già comunicato ad un lavoratore con contratto a tempo determinato o ad un lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo nei sei mesi precedenti);
 - b. **se presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione siano in atto sospensioni per crisi o riorganizzazione aziendale**, a meno che l'assunzione non avvenga per un profilo completamente diverso da quello dei lavoratori in CIGS o sia destinato a prestare attività in una unità produttiva diversa da quella interessata alla sospensione;
 - c. **se ha proceduto nei sei mesi antecedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o collettivi** a seguito di procedura di riduzione di personale ex lege n. 223/1991 di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva;
 - d. **se nei nove mesi successivi l'assunzione, dovesse procedere a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi** ai sensi della legge n. 223/1991 di lavoratori inquadrati con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva. Ricorrendo tale ipotesi, l'INPS è abilitato dalla norma a revocare il beneficio e a richiedere indietro quanto fruito per i mesi precedenti.

Nota Bene: *L'agevolazione, seppur vigente, non è immediatamente fruibile in quanto è subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea ed è in attesa delle specifiche determinazioni amministrative dell'INPS per il 2023.*

➔ **DECONTRIBUZIONE PERCETTORI REDDITO DI CITTADINANZA: le novità.**

Tale beneficio è una novità introdotta dalla Legge di Bilancio 2023, applicabile **esclusivamente alle assunzioni effettuate nel corso del nuovo anno**. Per ottenere lo sgravio, il contratto di assunzione di un percettore di Reddito di Cittadinanza deve essere a tempo indeterminato. Ecco le prime specifiche.

- **Datori di lavoro beneficiari delle agevolazioni:** tutti i datori di lavoro privati, imprenditori e non imprenditori (quindi, ad esempio, anche gli studi professionali o le associazioni), compresi i datori di lavoro agricoli. Sono esclusi quelli domestici.
- **Tipologie contrattuali che ne consentono la fruizione:** l'assunzione deve avvenire con contratto **a tempo indeterminato** e può anche essere la trasformazione di un precedente contratto a termine.

Attenzione: non si può cumulare questa agevolazione con quella già prevista dall'Art.8 del D.L. 4/2019 per le assunzioni di percettori del Reddito di Cittadinanza.

Il datore di lavoro deve quindi decidere quale dei due benefici applicare. Infatti, il sopra citato articolo 8 prevede un esonero dai contributi previdenziali pari all'importo mensile del sussidio percepito dal lavoratore, per un periodo pari alla differenza fra 18 e il numero delle mensilità già utilizzate, per chi assume a tempo indeterminato, con contratto a termine oppure in apprendistato, percettori di RdC. In ogni caso, questo esonero non può superare i 700 € mensili e non può essere applicato per meno di cinque mensilità (se invece il RdC era già stato oggetto di rinnovo, si utilizza automaticamente solo per cinque mensilità).

Questa norma era stata prevista in base al diritto al RdC per 18 mensilità (da ciò, il calcolo della durata dell'agevolazione, che prevede di sottrarre a 18, i mesi di reddito di cittadinanza già percepiti).

La manovra 2023 taglia il reddito di cittadinanza a sette mesi, per poi abrogarlo dal 2024, il che ovviamente andrà ad escludere anche la possibilità di assunzioni agevolate. Però il calcolo delle mensilità di esonero contributivo, per chi scegliesse questa opzione nel corso del 2023 al posto di quella di nuova introduzione, non è stato modificato. Di conseguenza, **per un datore di lavoro potrebbe essere più conveniente, in determinate condizioni, scegliere il vecchio esonero contributivo**. Si ritiene opportuno ancora una volta sottolineare che le due agevolazioni sono comunque alternative l'una all'altra.

- **Entità dell'agevolazione:** il beneficio consiste in un **esonero contributivo al 100% per 12 mesi**, nel **limite massimo di 8.000 € su base annua**, con esclusione dei premi INAIL.

Nota Bene: *L'agevolazione, seppur vigente, non è immediatamente fruibile in quanto è subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea ed è in attesa delle specifiche determinazioni amministrative dell'INPS per il 2023.*



RIDUZIONE DEL CUNEO FISCALE PER I LAVORATORI DIPENDENTI: quali sono le novità per il 2023.

Il punto

Con la Legge di Bilancio 2023 è stato rimodulato il taglio del cuneo fiscale per i lavoratori dipendenti, con il riconoscimento di 1 punto percentuale in più di riduzione, portandolo così a tre punti percentuali per i lavoratori la cui retribuzione non superi i 25.000 euro annui e con la conferma della riduzione di due punti percentuali per i redditi che superano i 25.000 euro fino a 35.000 euro.



→ **SOGGETTI A CUI SI APPLICA AL NORMA:** la riduzione contributiva si applica a **tutti i rapporti di lavoro dipendente**, con esclusione dei rapporti di “lavoro domestico”;

→ **INCREMENTO DELLA RIDUZIONE DEL CUNEO AL 3%:** introdotta **una riduzione pari al 3% del cuneo contributivo** (un punto in più di quanto previsto dal precedente Governo Draghi), ma solo per i **redditi fino a 25 mila euro lordi**, il che si traduce in un risparmio massimo mensile lordo di 41,15 € e su base annua di 493,85 €; a scalare, per i redditi più bassi, il beneficio sarà proporzionalmente minore.

→ **CONFERMA DEL TAGLIO DEL CUNEO FISCALE AL 2%:** non cambia nulla per coloro che guadagnano **tra i 25.000 e i 35.000 euro annui lordi**, poiché continueranno beneficiare della **riduzione del 2%**, così come è stato per il 2022

Il taglio del cuneo fiscale è interamente a favore del lavoratore, mentre al momento non sono previsti interventi a favore delle imprese.

N.B. ULTIM'ORA: LE ISTRUZIONI INPS PER FRUIRE DELL'ESONERO CONTRIBUTIVO.

Mentre pubblichiamo questa Newsletter, l'INPS ha emanato la propria circolare n. 7 del 24 Gennaio, in cui fornisce tutte le istruzioni e le indicazioni sul taglio del cuneo fiscale previsto dalla Legge di Bilancio 2023.

<https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualUrl=/circolari/Circolare%20numero%207%20del%2024-01-2023.htm>



PREMI DI PRODUTTIVITA' E PARTECIPAZIONE AGLI UTILI A TASSAZIONE RIDOTTA: cosa cambia nel 2023.

Il punto

La Legge 29 dicembre 2022 numero 197 (c.d. Legge di Bilancio) prevede, per i premi di produttività e le somme erogate nel corrente anno, **la riduzione dell'aliquota dell'imposta sostitutiva dal 10% al 5%**. Ad essere ritoccata è l'imposta sostitutiva Irpef e addizionali regionali e comunali da applicare sui **premi di risultato di ammontare variabile** e sulle somme erogate sotto forma di **partecipazione agli utili dell'impresa**, entro un determinato limite di importo complessivo annuo ed in favore di lavoratori dipendenti titolari di redditi **non eccedenti, nell'anno precedente, gli 80 mila euro**.



→ **A chi si applica:** la detassazione si applica in favore di quanti, nel settore privato, sono alle dipendenze di imprese, lavoratori autonomi ed enti non commerciali. Si tratta di una misura **in vigore per il solo 2023**, a favore dei lavoratori, qualora la somma sia erogata **a seguito di accordi aziendali e territoriali**, nei quali si prevedono incrementi di produttività, redditività, qualità e innovazione dei processi aziendali. Però, nell'anno precedente, il reddito di lavoro dipendente **non deve essere stato superiore ad 80 mila euro**. Nel conteggio del reddito sono ricomprese anche le somme soggette all'imposta sostitutiva, le pensioni di ogni genere e gli assegni equiparati, nonché la quota di Tfr liquidata in forma sperimentale in busta paga (*il cosiddetto Quir*). Sono invece esclusi dal conteggio altri redditi soggetti a tassazione separata e gli stessi premi di risultato erogati come prestazioni di welfare.

L'accesso al beneficio è consentito anche in caso di:

- **assenza di redditi di lavoro dipendente** nel corso dell'anno precedente;
- **superamento del limite di 80 mila euro per effetto di redditi diversi** da quelli di lavoro dipendente, compresi i redditi assimilati;
- **superamento del limite di 80 mila euro nel corso dell'anno interessato dall'agevolazione.**

N.B. *Nel conteggio del limite di reddito è ricompreso anche il reddito di lavoro dipendente riconducibile ad un'attività svolta all'estero, ancorchè non tassato in Italia. Nel caso dei cosiddetti lavoratori "impatriati" rileva l'intero reddito di lavoro percepito.*

→ **Chi sono gli esclusi:** dal beneficio dell'imposta sostitutiva sono esclusi pertanto i **titolari di redditi assimilati a quelli da lavoro dipendente**, come ad esempio, collaboratori coordinati e continuativi ed amministratori.

→ **Entità del beneficio:** resta confermato il limite di **3.000 € annui** delle somme ammesse ad agevolazione fiscale e la possibilità, a scelta del lavoratore, di **convertire** in tutto o in parte l'ammontare delle somme ammesse a detassazione in beni e servizi di **welfare aziendale**. Il limite è elevato a 4.000 € per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori.

→ **Elementi che danno diritto alla detassazione:** possono beneficiare dell'imposta sostitutiva:

- a. **i premi di risultato**, riconosciuti in esecuzione di contratti aziendali o territoriali in relazione ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;
- b. **le somme pagate a titolo di partecipazione agli utili;**

→ **Premi di risultato e detassazione:** la tassazione agevolata sui premi di risultato, disciplinata dalla Legge 208/2015 articolo 1, comma 182 e seguenti, permette, salvo espressa rinuncia del lavoratore stesso, di subire una ritenuta fiscale ridotta rispetto all'applicazione degli scaglioni d'imposta ordinari.

L'agevolazione, consistente dunque nell'**imposta sostitutiva al 5% per il 2023**, si applica ai premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata a **incrementi** di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. Riguardo alla definizione dei criteri incrementali ai quali devono essere ancorati i premi di risultato, si fa rinvio alla **contrattazione collettiva aziendale o territoriale**. Ai fini dell'applicazione del beneficio fiscale all'ammontare complessivo del premio di risultato erogato, tuttavia, è necessario che, nell'arco di un periodo congruo definito nell'accordo, sia stato realizzato l'incremento di almeno uno degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione richiamati dalla norma e che tale incremento possa essere verificato attraverso indicatori numerici definiti dalla stessa contrattazione collettiva.

→ **Partecipazione agli utili e detassazione:** tra le retribuzioni agevolabili rientrano anche le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa e cioè gli utili distribuiti ai sensi dell'art. 2102 del Codice Civile. A differenza dei premi di produzione, la tassazione agevolata del 5% per il 2023, riguardante le somme erogate sotto forma di **partecipazione agli utili dell'impresa, spetta a prescindere dagli incrementi di produttività** sopra citati. Non si tratta, quindi, dell'attribuzione di quote di partecipazione al capitale sociale, bensì della modalità di erogazione della retribuzione, prevista dal libro V del codice civile nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro nell'impresa, secondo la quale **il prestatore di lavoro può essere retribuito in tutto o in parte anche con partecipazione agli utili**.

→ **Applicazione della tassazione agevolata:** nel computo del limite ammesso dei 3.000 Euro, si assumono **tutti i premi percepiti dal dipendente nel corso dell'anno**, sui quali il datore di lavoro applica in busta paga una trattenuta pari al 5 – 10% dell'ammontare, quest'ultimo ottenuto al netto dei contributi previdenziali a carico del lavoratore.

→ **Conversione dei premi in welfare aziendale:** i contratti collettivi possono consentire al lavoratore di convertire, in tutto o in parte, i premi con le somme e i valori rientranti nel cosiddetto "welfare aziendale". In queste ipotesi i relativi importi non concorrono, in osservanza dei limiti previsti, a formare il reddito di lavoro dipendente e **non sono tanto meno soggetti all'imposta sostitutiva**.

→ **Le somme trattenute a titolo di imposta sostitutiva devono essere:**

- **versate dal datore di lavoro all'Erario** a mezzo modello F24 (codice tributo 1053);
- **attestate all'interno della Certificazione Unica (CU)** da trasmettere all'Agenzia Entrate e consegnata al lavoratore stesso.



ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE (AUU) PER I FIGLI A CARICO: gli incrementi dal 2023 e come fare domanda.

Il punto

La legge di bilancio 2023, articolo 1, commi 357 e 358, ha incrementato del 50% gli importi vigenti per ciascun figlio di età inferiore a un anno e per ciascun figlio fino ai tre anni purché, in quest'ultimo caso, appartenente a nuclei familiari con tre o più figli e con ISEE non superiore a 40mila euro. Incrementata del 50% anche la maggiorazione forfetaria per i nuclei familiari in cui sono presenti quattro o più figli, che passa quindi da 100 a 150 euro. Vanno a regime, inoltre, le disposizioni particolari per i figli con disabilità che la norma originaria limitava all'anno 2022.



➔ **Cos'è l'Assegno Unico e Universale (AUU):** l'Assegno Unico e Universale (AUU) per i figli, istituito dal Decreto Legislativo n. 230 del 21 dicembre 2021, con decorrenza dal 1° marzo 2022 e rifinanziato con modifiche dalla Legge di Bilancio 2023:

- **è una prestazione erogata mensilmente dall'INPS a tutti i nuclei familiari per ogni figlio minore a carico** e, in presenza di determinati requisiti, per ciascun figlio maggiorenne a carico fino al compimento dei 21 anni. Inoltre, è riconosciuto anche per **ogni figlio a carico con disabilità**, senza limiti di età;
- **spetta a tutti i nuclei familiari indipendentemente dalla condizione lavorativa dei genitori** (non occupati, disoccupati, percettori di reddito di cittadinanza, lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi e pensionati) e senza limiti di reddito;
- **ha un importo commisurato all'ISEE**; nel caso in cui non si volesse presentare un ISEE, è comunque possibile fare domanda e ottenere l'importo minimo per ciascun figlio.

➔ **Le novità dal 1° Gennaio 2023:** dal primo gennaio 2023, è previsto **un incremento del 50%** dell'assegno unico per le famiglie **con figli di età inferiore ad un anno** e per **i figli con una età compresa da uno a tre anni per le famiglie con tre o più figli** e con **ISEE fino a 40.000 euro**. Prevista anche una maggiorazione del 50% dell'assegno unico per le famiglie con 4 o più figli. Sono inoltre confermate e rese strutturali le maggiorazioni dell'assegno unico per ciascun figlio con disabilità a carico senza limiti di età.

N.B. On-line la domanda per richiedere l'AUU: l'INPS, sui propri social, rende oggi noto: "Online la domanda per richiedere l'Assegno Unico Universale che sarà erogato a partire da marzo 2022. Vi ricordiamo che la domanda può essere effettuata **entro febbraio per riceverlo da marzo ed entro giugno per maturare il diritto da marzo**".

➔ **AUU 2023, stop alle domande di rinnovo, INPS liquiderà d'ufficio le prestazioni a chi ha già beneficiato dell'assegno:** con propria Circolare n. 132 del 15 Dicembre 2023 (cui si rinvia per gli opportuni approfondimenti) l'Istituto era già intervenuto sull'argomento, informando che:

*“Dal 1° marzo 2023 coloro che nel corso del periodo gennaio 2022 - febbraio 2023 abbiano presentato una domanda di **Assegno unico e universale (AUU) per i figli a carico**, accolta e in corso di validità, beneficeranno dell'erogazione d'ufficio della prestazione da parte dell'INPS, **senza dover presentare una nuova domanda. Resta obbligatorio, invece, il rinnovo dell'ISEE per poter usufruire dell'importo completo.***

*Il rinnovo automatico dell'Assegno unico è una misura di semplificazione per gli utenti, realizzata anche grazie ai fondi garantiti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che punta a **valorizzare le banche dati dell'Istituto** offrendo un servizio innovativo. I dati della domanda, infatti, saranno automaticamente prelevati dagli archivi dell'Istituto, che procederà a liquidare il beneficio in continuità.*

*I richiedenti dovranno tuttavia **comunicare eventuali variazioni** delle informazioni precedentemente inserite nella domanda di Assegno unico trasmessa all'INPS prima del 28 febbraio 2023 (ad esempio: nascita di figli, variazione/inserimento della condizione di disabilità, separazione, variazioni IBAN, maggiore età dei figli), integrando tempestivamente la domanda già trasmessa.*

*Per la quantificazione dell'Assegno unico permance, per tutti i beneficiari, **l'obbligo di presentare la nuova DSU per il 2023, per rinnovare l'ISEE.** In assenza di una nuova DSU, correttamente attestata, l'importo dell'Assegno unico sarà calcolato a partire da marzo 2023 con riferimento agli importi minimi previsti.*

***Potranno invece presentare la domanda coloro che non hanno mai fruito dell'Assegno unico** e quanti avevano prima del 28 febbraio 2023 trasmesso una domanda che non è stata accolta o che non è più attiva. Le domande possono essere presentate tramite servizio online, Contact center, patronati, app INPS Mobile.*

*Per quanto riguarda la **decorrenza** della prestazione si ricorda che – **per le domande presentate entro il 30 giugno 2023 – l'Assegno unico è riconosciuto a decorrere dal mese di marzo del medesimo anno”.***

Si rimanda alla [circolare INPS 15 dicembre 2022, n. 132](#) per ulteriori approfondimenti.



NOVITA' NELLA DISCIPLINA DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI: nuovo limite dimensionale degli utilizzatori e introduzione del Libretto di Famiglia.

Il punto

Con la Legge di Bilancio 2023 tornano i “voucher”, ma in una versione diversa. Vengono, infatti, eliminati i limiti per alcuni settori come il turismo e viene introdotta una disciplina specifica per alcune prestazioni stagionali in agricoltura. Inoltre, il tetto a cui ogni utilizzatore, impresa o persona fisica/famiglia, ricorrendo rispettivamente al contratto di prestazione occasionale (PREST.O) ed al Libretto di Famiglia, deve fare riferimento in totale per i buoni lavoro, sale da 5.000 ad un massimo di 10.000 euro. Nulla cambia, invece, per quanto riguarda le modalità di pagamento e le procedure telematiche INPS, che con propria Circolare ne ha rese note le modalità di fruizione.



→ **Utilizzo dei voucher:** la normativa di riferimento è l'articolo 54-bis del DL 50/2017 alla luce delle modifiche di cui all'articolo 1, commi 342 e 343, della legge 197/2022. La norma primaria affida all'INPS la gestione delle registrazioni di utilizzatori e prestatori, nonché delle comunicazioni dei rapporti di lavoro tramite apposita piattaforma informatica, modalità che è stata confermata.

Dal 1° Gennaio 2023 possono quindi essere acquisite prestazioni di lavoro occasionali secondo due modalità di utilizzo:

- il **Contratto di prestazione occasionale**, che può essere utilizzato da imprenditori, professionisti, autonomi, associazioni, fondazioni, enti di natura privata e Amministrazioni pubbliche;
- il **Libretto Famiglia**, che può essere utilizzato dalle **persone fisiche** per remunerare **prestazioni occasionali per piccoli lavori domestici**, inclusi giardinaggio, pulizia o manutenzione; assistenza domiciliare a bambini e persone anziane, ammalate o con disabilità; insegnamento privato supplementare. Le società sportive possono usarli per pagare le prestazioni occasionali rese dagli *steward*.

→ **I nuovi limiti per gli utilizzatori:** per quanto concerne i datori di lavoro, dal 1° Gennaio 2023, possono fare ricorso al Contratto di prestazione occasionale coloro che hanno **alle proprie dipendenze fino a 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato** (elevando in tal modo il precedente limite che era di 5 lavoratori).

→ **I nuovi limiti al compenso annuo:** le attività lavorative rese nel rispetto delle regole su Libretto Famiglia e Contratto di prestazione occasionale, possono essere remunerate entro un limite di compenso, **riferito all'anno civile**, relativo a:

- **ciascun prestatore**, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, **fino a 5.000 €**;
- **ciascun utilizzatore**, con riferimento alla totalità dei prestatori, **fino a 10.000 €**.
- **prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore** in favore del medesimo utilizzatore, **fino a 2.500 €**.

Per ogni altro profilo di disciplina delle prestazioni occasionali, restano valide le indicazioni di cui alle circolari INPS n. 107/2017 e n. 103/2018.

→ **Nuove estensioni di settori e limiti al compenso:** vengono introdotte modifiche ai seguenti settori:

- **Discoteche:** i nuovi limiti si applicano anche alle attività occasionali presso **discoteche, sale da ballo e simili (codice Ateco 2007 93.29.1)**.
- **Società sportive:** è possibile erogare compensi per ciascun prestatore **solo fino a 5.000 euro**, non applicandosi al settore il limite aumentato a 10.000 euro.
- **Alberghi e strutture ricettive del settore turismo:** parzialmente abrogato il regime particolare per le aziende alberghiere e ricettive, che dovranno ora utilizzare **prestazioni occasionali nei limiti dimensionali previsti per tutti gli altri utilizzatori**.
- **Agricoltura: divieto generale** di utilizzo delle prestazioni occasionali nel settore dell'agricoltura, con un **regime transitorio** per il biennio 2023/2024, che prevede l'inoltro al Centro per l'Impiego di una comunicazione obbligatoria.

N.B. Con [circ. n. 6 del 19.01.2023](#), l'INPS ha fornito un riepilogo del quadro normativo di riferimento delle prestazioni occasionali con le indicazioni operative, alla cui lettura si rinvia per eventuali approfondimenti.



CONGEDO DI PATERNITA' OBBLIGATORIO: elevata dal 30% all'80% l'indennità spettante.

Il punto

Il Decreto legislativo numero 105/2022, in vigore dallo scorso 13 agosto, aveva introdotto all'interno del Testo Unico (D.Lgs. numero 151/2001) l'articolo 27-bis "**Congedo di paternità obbligatorio**", che ha trovato applicazione con la Circolare INPS n. 122/2022.

La Legge di Bilancio 2023 ha stabilito che, per la **durata massima di un mese di congedo e fino al sesto anno di vita del bambino**, l'indennità di congedo parentale è aumentata **dal 30% all'80% della retribuzione**.

La nuova misura può essere **fruita in alternativa tra i genitori lavoratori dipendenti** che terminano il periodo di congedo di maternità o di paternità, **successivamente al 31 dicembre 2022**.





SMART WORKING: novità nella disciplina e proroga al 31 marzo 2023 solo per i lavoratori fragili.

Il punto

La Legge di Bilancio 2023 proroga fino al 31 marzo prossimo il diritto di accesso al lavoro agile per i lavoratori fragili, ma non per i genitori di figli minori di 14 anni, che pertanto dal 1° Gennaio di quest'anno possono accedere al lavoro agile come la generalità dei lavoratori, ma con una eventuale priorità come previsto dal D.Lgs. n. 105/2022, insieme ad altre particolari categorie di lavoratori. Per i lavoratori fragili, le relative comunicazioni fino al 31 gennaio 2023 dovranno essere trasmesse in modalità semplificata e successivamente con le regole ordinarie previste per la generalità dei lavoratori: stipula di un accordo individuale e comunicazione telematicamente entro il termine di 5 giorni al Ministero del Lavoro dei nominativi dei lavoratori, della data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile.



➔ **Disciplina 2023 dello Smart Working solo per i lavoratori fragili:** la Legge di Bilancio ha previsto la **proroga fino al 31 marzo 2023** del diritto di accesso al lavoro agile per i soli lavoratori fragili. Si tratta di quei lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del D.M. 4 febbraio 2022, che ha individuato le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità.

Con una [nota del 31 dicembre 2022](#), il Ministero del Lavoro ha comunicato che alla luce di tale proroga, le relative comunicazioni fino al 31 Gennaio 2023 dovranno essere trasmesse mediante l'**applicativo denominato "Smart working semplificato"**, disponibile sul sito **servizi.lavoro.gov.it**.

N.B. Tale modalità potrà essere utilizzata fino al 31 gennaio prossimo, unicamente per i lavoratori "fragili" e per periodi di lavoro agile con durata "collocata" non oltre al 31 marzo 2023.

Resta confermata la previsione già introdotta in fase emergenziale, ovvero l'accesso al lavoro agile avviene anche mediante l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti. Rispetto alla disciplina in vigore fino al 31 dicembre 2022, non viene più prevista la possibilità di svolgere, in alternativa, specifiche attività di formazione professionale anche da remoto in caso di impossibilità di svolgimento del lavoro in modalità agile.

➔ **Nessuna proroga per i genitori di figli minori di 14 anni:** non è stato invece prorogato il diritto di accesso al lavoro agile per i genitori di figli minori di 14 anni, che pertanto **dal 1° Gennaio 2023 possono accedere al lavoro agile secondo le regole ordinarie precedentemente previste.**

A decorrere dal 1° Gennaio 2023, la mancata proroga del diritto al lavoro agile per i genitori di under 14, fa sì che, così come per la generalità dei lavoratori, per poter ricorrere al lavoro agile sarà necessario:

- **stipulare un accordo individuale tra le parti** con i requisiti definiti dalla Legge 81/2017;
- **comunicare telematicamente entro il termine di 5 giorni al Ministero del Lavoro** i nominativi dei lavoratori, la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile.

Per quanto riguarda le tempistiche, con una FAQ dello scorso 23 dicembre 2022 il Ministero del Lavoro ha comunicato che:

- **i datori di lavoro privati devono inviare la comunicazione di smart working** di inizio periodo della prestazione in modalità agile o di proroga **entro 5 giorni** successivi, rispettivamente, dall'inizio della prestazione in modalità agile o dall'ultimo giorno comunicato prima dell'estensione del periodo;
- **i datori di lavoro pubblici e le agenzie di somministrazione** devono inviare la comunicazione entro il giorno 20 del mese successivo all'inizio della prestazione in modalità agile o, nel caso di proroga, dell'ultimo giorno del periodo comunicato prima dell'estensione del periodo.

Sempre con riferimento alla comunicazione, si ricorda che **è stato eliminato l'obbligo di allegare alla comunicazione telematica l'accordo individuale** che deve essere comunque conservato dal datore di lavoro e che l'eventuale assenza o ritardata comunicazione telematica comporterà una **sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato**.



Per informazioni si prega di contattare i nostri uffici:
tel. 0547 642518 ■ e.mail segreteria@retepmiromagna.it

Clausola di esclusione di responsabilità

Rete PMI Romagna ricorda che il presente documento è redatto facendo riferimento unicamente ai testi della legislazione pubblicati nella Gazzetta Ufficiale Italiana e/o Bollettini Ufficiali Regionali e/o qualsiasi altra pubblicazione ufficiale. Si tratta di una sintesi che necessita degli opportuni approfondimenti personalizzati e pertanto Rete PMI Romagna non assume alcuna responsabilità in merito alla interpretazione che può derivare per quanto riguarda il contenuto della Newsletter o eventuali modifiche ai provvedimenti, che siano intervenute in data successiva alla redazione della presente nota informativa.