



**Ai gentili Clienti
Loro sedi**

CIRCOLARE N. 1 GIUGNO 2023

CAPITOLO 1

PERMESSI/CONGEDI PER DISABILI ED UNIEMENS

A seguito delle novità normative in materia di permessi ex articolo 33, L. 104/1992 e di congedo straordinario ex articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001 introdotte dal D.Lgs. 105/2022, in vigore dal 13 agosto 2022, con la circolare n. 39/2023 l'Inps ha fornito indicazioni amministrative per i dipendenti del settore privato sulle citate disposizioni. In particolare, si ricorda che il Decreto 105/2022:

- ha modificato l'articolo 33, L. 104/1992, eliminando il principio del "*referente unico dell'assistenza*" con riferimento alla fruizione dei permessi mensili dallo stesso articolo disciplinati al comma 3;
- ha novellato il comma 5, articolo 34, D.Lgs. 151/2001, in materia di congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33 del medesimo decreto legislativo;
- ha modificato il comma 5, articolo 42, D.Lgs. 151/2001, introducendo il "*convivente di fatto*" tra i soggetti individuati in via prioritaria ai fini della concessione del congedo straordinario e ha previsto che, qualora tra i requisiti per il riconoscimento del diritto sia prevista la convivenza con la persona disabile a cui si presta assistenza, la stessa possa essere instaurata successivamente alla presentazione della domanda di congedo straordinario.

L'Inps riesaminerà sulla base dei chiarimenti forniti i provvedimenti già adottati e le istanze già pervenute e non ancora definite relativamente ai rapporti non esauriti (situazioni giuridiche per le quali non sia intervenuta sentenza passata in giudicato o prescrizione del diritto).

Per la corretta gestione dei permessi mensili e del congedo straordinario nei flussi Uniemens, sono stati introdotti nuovi codici evento e codici conguaglio che sostituiscono quelli vigenti e la cui applicazione è obbligatoria a partire dal mese di competenza maggio 2023.

Per quanto riguarda gli eventi già denunciati con i codici evento e i codici conguaglio già in uso e ricadenti nei periodi di competenza 13 agosto 2022 – 30 aprile 2023, con successiva comunicazione saranno definite le modalità di trasmissione dei dati tra i datori di lavoro e l'Inps.





Permessi mensili

Dal 13 agosto 2022, fermo restando il limite complessivo di 3 giorni di permesso mensile per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli aventi diritto, che possono fruirne in via alternativa tra loro. In precedenza, non poteva essere autorizzata a più di un lavoratore dipendente - ad esclusione dei genitori - la fruizione dei giorni di permesso per l'assistenza alla stessa persona in situazione di disabilità grave.

La dichiarazione del disabile, che indica l'intenzione di farsi assistere dal soggetto che presenta l'istanza, deve essere allegata alla domanda da parte di ogni richiedente e il provvedimento di autorizzazione (inviato dall'Inps al richiedente, al disabile grave e al datore di lavoro del richiedente) preciserà che la domanda è stata accolta nel limite massimo complessivo di giorni mensili fruibili alternativamente tra tutti coloro che hanno diritto a prestare assistenza al disabile.

Resta, invece, impregiudicato il diritto individuale del lavoratore in situazione di disabilità grave a fruire per sé stesso dei 3 giorni mensili o dei riposi orari giornalieri ad essi alternativi. Pertanto, è possibile la contemporanea fruizione, nello stesso mese, dei permessi da parte del lavoratore con disabilità grave per sé stesso (articolo 33, comma 6) e dei permessi da parte dei soggetti che prestano assistenza (articolo 33, comma 3).

Circa la cumulabilità tra giorni di permesso mensili (articolo 33, comma 3, L. 104/1992), prolungamento del congedo parentale (articolo 33, D.Lgs. 151/2001) e ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale (articolo 42, comma 1, D.Lgs. 151/2001), l'Inps precisa quanto segue:

- la fruizione dei suddetti benefici in favore della stessa persona con disabilità grave, deve intendersi non cumulativa nell'arco del mese;
- qualora sia presentata e accolta una domanda di prolungamento del congedo parentale oppure di ore di riposo giornaliero a esso alternative, tutte le autorizzazioni ai giorni di permessi ex articolo 33, L. 104/1992, per assistere la stessa persona disabile grave, in corso di validità negli stessi mesi, saranno sospese e riattivate d'ufficio per i periodi successivi già oggetto di precedenti provvedimenti di accoglimento;
- per i mesi in cui uno o entrambi i genitori siano autorizzati a fruire di giornate di prolungamento del congedo parentale oppure delle ore di riposo giornaliero a esso alternative, non potranno essere accolte nuove domande di giorni di permesso mensili per lo stesso soggetto in situazione di disabilità grave.

L'applicazione per la presentazione telematica della domanda è stata aggiornata secondo le nuove disposizioni e per richiedere la trasmissione della "*Dichiarazione disabile*" anche per le richieste di





giorni di permesso mensili per assistenza alle persone disabili in situazioni di gravità minorenni, se non già inviata, purché il richiedente della prestazione non sia la madre o il padre.

Prolungamento del congedo parentale

Per i periodi di prolungamento di congedo parentale fruiti dal 13 agosto 2022, è previsto che gli stessi non comportino la riduzione di ferie, riposi e tredicesima o gratifica natalizia, a eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto espressamente previsto dalla contrattazione collettiva.

Eventuali deroghe da parte della contrattazione collettiva potranno però riferirsi esclusivamente agli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio: la contrattazione collettiva potrà quindi prevedere, in ordine a tali emolumenti, un trattamento di miglior favore per i lavoratori interessati.

Congedo straordinario

In merito all'introduzione del convivente di fatto tra i soggetti individuati prioritariamente ai fini della concessione del congedo, l'Inps ha precisato che:

- si intendono per «*conviventi di fatto*» due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile e accertata sulla base della dichiarazione anagrafica prevista;
- ai fini della concessione del diritto basta la dichiarazione del richiedente nella domanda di essere coniuge/parte di unione civile/convivente di fatto ai sensi della normativa vigente.

Dal 13 agosto 2022, è possibile perciò usufruire del congedo in esame secondo il seguente ordine di priorità:

1. il "*coniuge convivente*" /la "*parte dell'unione civile convivente*" /il "*convivente di fatto*" della persona disabile in situazione di gravità;
2. il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del "*coniuge convivente*" /della "*parte dell'unione civile convivente*" /del "*convivente di fatto*";
3. uno dei "*figli conviventi*" della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui i soggetti di cui ai punti precedenti siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
4. uno dei "*fratelli o sorelle conviventi*" della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui i soggetti di cui ai punti precedenti siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;





5. un “*parente o affine entro il terzo grado convivente*” della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui i soggetti di cui ai punti precedenti siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

Il congedo in esame spetta anche nel caso in cui la convivenza con il disabile, qualora normativamente prevista, sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo straordinario e la stessa deve essere, comunque, garantita per tutta la fruizione del congedo.

Ai fini della valutazione della spettanza del diritto, il richiedente è tenuto a dichiarare nella domanda, sotto la propria responsabilità, che provvederà a instaurare la convivenza con la persona disabile in situazione di gravità entro l’inizio del periodo di congedo richiesto e a conservarla per tutta la durata dello stesso.

L'applicazione per la domanda telematica è stata aggiornata per consentirne la presentazione da parte dei conviventi di fatto e dei familiari normativamente previsti anche qualora la convivenza con il disabile grave sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo e per richiedere la trasmissione della “*Dichiarazione disabile*” anche per assistere le persone disabili minorenni, se non già inviata, purché il richiedente della prestazione non sia la madre e il padre.





CAPITOLO 2

TICKET DI LICENZIAMENTO PER LAVORATORI PADRI

Con il messaggio n. 1356/2023, l'Inps ha fornito precisazioni sugli aspetti contributivi connessi al godimento dei congedi previsti per i lavoratori padri, nonché le istruzioni operative per la compilazione dei flussi UniEmens, con particolare riguardo alle dimissioni nel periodo di fruibilità del congedo di paternità e all'obbligo di versamento del c.d. *ticket* di licenziamento.

Si ricorda che i congedi per i padri lavoratori sono di 2 tipi:

1. obbligatorio (10 giorni lavorativi o 20 in caso di parto plurimo di astensione dal lavoro, non frazionabili a ore, da utilizzare anche in via non continuativa dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi, anche in caso di morte perinatale del figlio; il congedo è fruibile anche durante il congedo di maternità della madre ed è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo);
2. alternativo (astensione 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).

Per la durata del congedo di paternità obbligatorio o alternativo e sino al compimento di un anno di età del bambino, il licenziamento intimato al lavoratore padre è nullo. Inoltre, durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, in caso di dimissioni volontarie presentate dal lavoratore che fruisce del congedo di paternità obbligatorio o di congedo di paternità alternativo, il lavoratore ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso.

Il lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità obbligatorio e/o alternativo ha diritto all'indennità di disoccupazione NASpl qualora ricorrano tutti gli altri requisiti legislativamente previsti.

Aspetti contributivi

Le dimissioni del lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di paternità obbligatorio o alternativo, se intervenute nel periodo di durata del congedo e sino al compimento di un anno di età del bambino, determinano la sussistenza dell'obbligo contributivo c.d. *ticket* di licenziamento.

In particolare, l'obbligo contributivo in argomento, già previsto nelle ipotesi di congedo di paternità alternativo, sussiste anche in caso di fruizione del congedo di paternità obbligatorio.

In questa seconda ipotesi (congedo obbligatorio):





- il datore di lavoro è tenuto all'adempimento contributivo per le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato intervenute nell'arco temporale che decorre dai 2 mesi prima la data presunta del parto e sino al compimento di 1 anno di età del bambino;
- l'obbligo contributivo sussiste a decorrere dal 13 agosto 2022 e per gli eventi di dimissioni verificatisi a decorrere dalla medesima data.

Per quanto attiene al momento impositivo e alla misura del contributo valgono i chiarimenti delle circolari n. 40/2020 e n. 137/2021, tuttavia per le dimissioni intervenute prima del 12 aprile 2023 il datore di lavoro dovrà versare il contributo entro il 16 luglio 2023 senza aggravio di sanzioni e interessi.

Il contributo non è dovuto, sino al 31 dicembre 2023, nelle ipotesi di interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di lavoratore assunto con la qualifica di giornalista.

L'obbligo contributivo sussiste anche nelle ipotesi di interruzioni di rapporto di lavoro di operaio agricolo a tempo indeterminato o di apprendista a tempo indeterminato alle dipendenze di imprese cooperative e dei loro consorzi inquadrati nel settore agricoltura.

Indicazioni operative

Per le cessazioni di rapporti di lavoro intervenute per dimissioni del lavoratore padre durante il periodo tutelato, si deve utilizzare il codice <TipoCessazione> "1S", che assume il più ampio significato di "Dimissioni per giusta causa o intervenute durante il periodo tutelato di maternità e del lavoratore padre ai sensi dell'art. 55 del D.lgs. n. 151/2001".

Ai fini del versamento del c.d. *ticket* di licenziamento, ci si deve attenere alle indicazioni operative della circolare 40/2020.

Per le cessazioni intervenute prima del 12 aprile 2023 occorre operare con l'invio di flussi regolarizzativi sull'ultimo mese di attività del lavoratore, da effettuarsi entro il 16 luglio 2023, esponendo il nuovo codice Tipo Cessazione "1S" e il codice "M400".





CAPITOLO 3

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELL'ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE PER I FIGLI A CARICO

A decorrere dal 1° gennaio 2023 la Legge di Bilancio 2023 è intervenuta sulla disciplina dell'Assegno unico e universale (AUU) per i figli a carico.

Per effetto degli interventi attuati, con decorrenza dalla mensilità di gennaio 2023, sono incrementati nella misura del 50% gli importi dell'Assegno unico e universale per i figli a carico di età inferiore a un anno. Il medesimo incremento è riconosciuto anche per i nuclei familiari con almeno 3 figli, per ciascun figlio nella fascia di età da uno a tre anni, a condizione che abbiano un ISEE non superiore alla soglia di 40.000 euro, annualmente adeguata alle variazioni dell'indice del costo della vita.

Viene modificato anche l'importo della maggiorazione forfettaria per i nuclei con almeno 4 figli a carico, che, con decorrenza dalla mensilità di gennaio 2023, viene incrementata nella misura del 50%. L'intervento della Legge di Bilancio 2023 comporta inoltre la stabilizzazione, a regime, degli importi più alti che erano stati previsti, limitatamente all'annualità con competenza 2022, in favore dei nuclei con figli disabili. Con riferimento ai predetti nuclei familiari, viene esteso in via transitoria fino al 2024 anche l'incremento in misura fissa della maggiorazione ove spettante.

Nuclei con figli di età inferiore a un anno

Per ciascun figlio di età inferiore a un anno, tenuto conto delle citate modifiche l'importo dell'Assegno unico e universale calcolato sulla base del valore ISEE e adeguato annualmente alle variazioni dell'indice del costo della vita, è incrementato nella misura del 50% fino al compimento del primo anno di vita del bambino.

Incrementi per nuclei familiari numerosi

L'incremento dell'importo dell'Assegno unico e universale nella misura del 50% è riconosciuto anche per i nuclei con tre o più figli, limitatamente ai figli di età compresa tra uno e tre anni. In tale caso, l'aumento è riconosciuto, a partire dal 1° gennaio 2023, solo per livelli di ISEE fino a 43.240 euro (soglia rivalutata per l'anno 2023).

Resta ferma l'applicazione, in presenza di figli successivi al secondo, della maggiorazione prevista dall'articolo 4, comma 3, D.Lgs. 230/2021, pari a un massimo di 91,90 euro per un ISEE fino a 16.215 euro (importi rivalutati per l'anno 2023).





Nel caso di nuclei con almeno quattro figli, la maggiorazione mensile pari a 100 euro, prevista dall'articolo 4, comma 10, D.Lgs. 230/2021, viene incrementata del 50% e, dunque, aumentata a 150 euro mensili.

Riguardo ai nuclei numerosi, si ricorda che l'Assegno unico e universale spetta solo per i figli che hanno i requisiti per la prestazione, benché ai fini della numerosità del nucleo stesso vadano considerati tutti i figli a carico dei genitori secondo le regole di appartenenza al nucleo valide ai fini ISEE.

Nuclei con figli disabili

La Legge di Bilancio 2023 ha reso strutturale, per i nuclei familiari in cui è presente un soggetto con disabilità, l'assetto che era stato già delineato con il D.L. 73/2022.

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2023:

- ai nuclei con figli disabili senza limiti di età è corrisposto l'Assegno unico e universale con importi fino a un massimo di 189,20 euro per ISEE inferiore o uguale a 16.215 euro;
- le maggiorazioni in funzione del grado di disabilità per i figli maggiorenni fino al compimento dei 21 anni di età sono stabilmente equiparate a quelle dei figli disabili minorenni.

Inoltre, l'incremento di cui all'articolo 5, comma 9-bis, D.Lgs. 230/2021, è confermato per l'anno 2023 e l'anno 2024.

A tale ultimo riguardo, si chiarisce che tale incremento si applica senza subire decurtazioni alle maggiorazioni transitorie di cui all'articolo 5, comma 1, D.Lgs. 230/2021, per le quali è, invece, prevista la graduale riduzione nel seguente modo:

- a) per l'intero, nell'anno 2022, a decorrere dal 1° marzo 2022;
- b) per un importo pari a 2/3 nell'anno 2023;
- c) per un importo pari a 1/3 nell'anno 2024 e per i mesi di gennaio e febbraio nell'anno 2025.

Modalità e termini di presentazione dell'ISEE

A partire dal 1° marzo 2023, per coloro che hanno già trasmesso la domanda di Assegno unico e universale all'Inps entro il 28 febbraio 2023, che non sia stata respinta né revocata, decaduta o oggetto di rinuncia, non sussiste l'onere di ripresentarne una nuova per continuare a fruire dell'Assegno medesimo per tutto il periodo 2023.

Al riguardo, si precisa che tale semplificazione non riguarda anche l'onere di presentazione della dichiarazione sostitutiva unica (DSU), la cui validità si conferma essere annuale.

Per la presentazione dell'ISEE il nuovo Portale Unico ISEE, consentirà di presentarlo *online*, anche in modalità precompilata. Con il nuovo Portale sono state unificate, in un solo punto di accesso, le varie





modalità di acquisizione dell'ISEE (precompilato e non precompilato) e lo stesso sostituirà tutti i portali preesistenti.

Per espressa disposizione normativa, fanno eccezione al principio generale gli importi dell'Assegno unico e universale relativi ai mesi di gennaio e febbraio di ogni anno. In tale caso, infatti, al fine di salvaguardare il diritto di coloro che non hanno presentato la DSU nei primi due mesi dell'anno, l'articolo 6, comma 7, D.Lgs. 230/2021, in deroga alla disciplina generale in materia di ISEE, indica che si potrà fare riferimento all'ISEE in corso di validità al mese di dicembre dell'anno precedente per calcolare le predette rate di gennaio e febbraio, benché tale ISEE sia scaduto.

Tenuto conto di ciò, l'Inps procederà in linea generale a calcolare le rate della prestazione di gennaio e febbraio 2023 a valere sull'ISEE 2022.

Per le rate di Assegno unico e universale che decorrono da marzo 2023, al fine di determinarne i relativi importi spettanti, sarà presa a riferimento l'attestazione ISEE 2023.

Qualora al momento dell'elaborazione della domanda di Assegno unico e universale l'ISEE non sia stato ancora aggiornato, la prestazione sarà erogata con gli importi al minimo di legge, fermo restando che se l'ISEE venisse presentato entro il 30 giugno 2023, l'Inps procederà a un conguaglio d'ufficio garantendo gli importi più elevati della prestazione e i relativi arretrati.

Precisazioni sui permessi di soggiorno validi per la percezione dell'Assegno unico e universale

Tra i permessi di soggiorno che permettono di percepire l'Assegno unico e universale rientra anche quello per protezione temporanea, che viene rilasciato alle persone provenienti dall'Ucraina in conseguenza degli eventi bellici in corso.

Simulatore di calcolo

In ultimo si evidenzia che sul sito istituzionale dell'Inps (www.inps.it) è stata rilasciata una nuova versione del simulatore dell'Assegno Unico che permette di calcolare l'importo dell'Assegno che verrà corrisposto nel 2023, applicando le disposizioni della Legge di Bilancio.





CAPITOLO 4

PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ: CASISTICHE OPERATIVE

Si è posto, all'attenzione dell'INL, il tema riguardante alcune casistiche che possono ricorrere, a seguito dell'emissione da parte del giudice penale del decreto di archiviazione per l'estinzione, a esito della procedura di prescrizione attivata dagli organi di vigilanza, per contravvenzioni accertate in occasione dell'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività.

Si ricorda che tale provvedimento può essere emesso al fine contrastare il lavoro irregolare, ossia quando in sede di vigilanza venga riscontrato che almeno il 10% dei lavoratori, presenti sul luogo di lavoro, risulti occupato, al momento dell'accesso ispettivo, senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero inquadrato come lavoratori autonomi occasionali in assenza delle condizioni richieste dalla normativa. La sospensione, inoltre, potrà essere attivata, a prescindere dal settore di intervento, in caso di gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro.

Va altresì ricordato che in caso di inottemperanza, da parte del datore di lavoro, al provvedimento di sospensione, è prevista la pena dell'arresto fino a 6 mesi, nelle ipotesi di sospensione per le violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, e dell'arresto da 3 a 6 mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro, nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare.

Al fine di ottenere la revoca del provvedimento è richiesta la corretta regolarizzazione delle condizioni lavorative violate, con assoggettamento alle prescrizioni emanate, assieme al pagamento di una determinata somma aggiuntiva. Su specifica istanza è possibile il pagamento del 20% dell'appena citata somma aggiuntiva dovuta, mentre l'importo residuo, maggiorato del 5%, dovrà essere versato entro 6 mesi dalla data di presentazione dell'istanza stessa.

L'INL, con propria nota n. 642/2023, affronta il tema in esame ossia dell'emissione del decreto di archiviazione da parte del giudice penale per l'estinzione delle contravvenzioni accertate, a esito della procedura di prescrizione; per tale situazione i tecnici ministeriali propongono una distinzione:

- se la sospensione è derivata esclusivamente da violazioni in materia di salute e sicurezza, l'estinzione in via amministrativa delle contravvenzioni che ha portato all'emissione del decreto di archiviazione, comporta il venire meno del provvedimento sospensivo, con possibilità, anche in assenza di revoca del provvedimento sospensivo, della ripresa dell'attività lavorativa;
- diversamente se il provvedimento di sospensione è stato determinato anche dalla presenza di situazioni di lavoro irregolare, detto provvedimento rimane attivo, necessitando di un'apposita revoca prima della ripresa della regolare attività datoriale.





Viene, infine, evidenziata un'ulteriore casistica che opera laddove il provvedimento di sospensione venga revocato a seguito di istanza di parte, mediante il pagamento del 20% della somma aggiuntiva dovuta e, successivamente, intervenga anche l'adozione del decreto di archiviazione da parte del giudice penale per ottemperanza alla prescrizione obbligatoria. In tale situazione viene evidenziato come l'adozione del decreto di archiviazione non faccia venir meno l'obbligo, da parte da datore di lavoro, di versare la quota residua della somma aggiuntiva, maggiorata del 5%. Tale obbligazione rimane ferma in quanto derivante dalla presentazione della relativa istanza di parte, finalizzata alla concessione della revoca che ha consentito al datore di riprendere l'attività.





CAPITOLO 5

NOVITÀ PER SANZIONI A FRONTE DI MANCATO VERSAMENTO RITENUTE PREVIDENZIALI

Per il caso di omesso versamento di ritenute previdenziali, dopo la modifica introdotta nel 2016 dal D.Lgs. 8 in tema di depenalizzazioni, erano sostanzialmente previste 2 tipologie di sanzioni:

- quella che mantiene un rilievo di natura penale, riservato a omissioni di versamento di ritenute superiori a 10.000 euro annui punite con la reclusione fino a 3 anni e con la multa fino a 1.032 euro;
- quella che non rileva ai fini penali riguardante omissioni di versamento di ritenute non superiori a 10.000 euro annui punite con la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

Nel tempo, si era potuto constatare come la sanzione amministrativa, prevista per la violazione depenalizzata, fosse oggettivamente troppo penalizzante, soprattutto poiché applicabile anche a situazioni di illecito di valori anche modesti.

Con il recente D.L. 48/2023, il governo ha provveduto a una risistemazione di tale sanzione, andandola a graduare in via proporzionale rispetto all'ammontare del versamento di ritenute omesso. Questo il testo emendato:

“Se l'importo omesso non è superiore a euro 10.000 annui, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso”.

La sanzione amministrativa, quindi, risulta adesso graduata all'ammontare della violazione commessa, variando tra un minimo di 1 volta e 1/2 e un massimo di 4 volte dell'importo non versato.

Per concludere si ricorda che, in ogni caso, il datore di lavoro che provvede al versamento delle ritenute entro 3 mesi dalla contestazione della violazione, non è, *ex lege*, né punibile, né assoggettabile alla sanzione amministrativa.





CAPITOLO 6

INDENNITÀ DI CONGEDO PARENTALE ALL'80% PER 1 MESE

Con la circolare n. 45/2023 l'Inps ha diffuso le istruzioni in materia di indennità di congedo parentale a seguito delle novità introdotte dalla legge di Bilancio 2023 che ha disposto l'elevazione, dal 30% all'80% della retribuzione, dell'indennità spettante per 1 mensilità da fruire entro il 6° anno di vita del figlio (o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età). Ciò vale solo per i lavoratori dipendenti, restando escluse le altre categorie di lavoratori (lavoratori autonomi, iscritti alla gestione separata, etc.), con la conseguenza che, se un genitore è dipendente e l'altro no, il mese di congedo parentale indennizzato all'80% spetta solo al genitore lavoratore dipendente.

La domanda deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso uno dei consueti canali (portale web, utilizzando gli appositi servizi raggiungibili dalla home page > "Lavoro" > "Congedi, permessi e certificati"; Contact center, Istituti di patronato).

Vale la pena evidenziare che la modifica normativa:

- non ha aggiunto 1 ulteriore mese di congedo parentale indennizzato all'80% della retribuzione, limitandosi a elevare l'indennità all'80% (invece del 30%) per 1 solo mese dei 3 spettanti a ciascun genitore, non trasferibili all'altro, purché fruito entro i 6 anni di vita (o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento) del minore;
- ha previsto che il mese indennizzato all'80% sia 1 solo per entrambi i genitori e possa essere fruito in modalità ripartita tra gli stessi o da uno soltanto di essi, con la possibilità di goderne nei medesimi giorni e per lo stesso figlio, come consentito per tutti i periodi di congedo parentale.

La maggiorazione dell'indennità si applica anche ai genitori adottivi o affidatari/collocatari e interessa tutte le modalità di fruizione del congedo (intero, frazionato a mesi, giorni o in modalità oraria).

Dato che il Legislatore ha previsto un termine entro cui fruire dell'indennità maggiorata più breve rispetto a quello previsto per fruire del congedo, l'Inps precisa che:

- i periodi di congedo fruiti dal 1° gennaio 2023 per figli di età inferiore a 6 anni o entro 6 anni dall'ingresso del minore in caso di affidamento/adozione – per i quali il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2022 – sono indennizzati all'80% della retribuzione, fino al raggiungimento del limite di 1 mese;
- i successivi periodi di congedo parentale, da fruire entro i 12 anni di età del figlio, sono indennizzati al 30% della retribuzione, fino al raggiungimento del limite di 9 mesi (comprensivo del 1° mese indennizzato all'80%);





- i restanti periodi di congedo parentale, fino al limite di 10 o di 11 mesi (qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi), non sono indennizzati, salvo che il genitore interessato abbia un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (in tale caso sono indennizzabili al 30%).

Decorrenza della nuova disposizione

La novità interessa solo i genitori che terminano (anche per 1 solo giorno) il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità (obbligatorio o alternativo) dopo il 31 dicembre 2022, essendo escluso chi abbia concluso la fruizione del congedo di maternità o di paternità al 31 dicembre 2022.

In caso di padre lavoratore dipendente e madre iscritta alla gestione separata o a una delle gestioni speciali dei lavoratori autonomi, non rileva il termine finale del periodo indennizzabile di maternità della lavoratrice madre, ma solo il termine finale del congedo di paternità.

Modalità di esposizione dei dati nel flusso UniEmens

Sono previsti i nuovi codici evento "PG0" (congedo parentale in modalità oraria) e "PG1" (congedo parentale in modalità giornaliera), dovendo essere valorizzata la causale dell'assenza nell'elemento <CodiceEvento> di <Settimana> procedendo alla valorizzazione del "tipo copertura" delle settimane in cui si collocano gli eventi con le consuete modalità, nonché la compilazione del calendario giornaliero (elemento giorno come da documento tecnico), dettagliando la durata in ore dell'evento per i congedi con fruizione in modalità oraria.

Con riferimento alle modalità di compilazione del flusso UniEmens, valgono le istruzioni fornite, da ultimo, con il messaggio n. 659/2023, precisando che il codice in uso per il conguaglio delle indennità relative agli eventi di cui al codice "MA2" è da individuarsi nel codice "L050" in luogo del codice "L053". Per quanto attiene l'esposizione del conguaglio, a partire dalla mensilità di luglio 2023 dovrà essere valorizzato all'interno di <DenunciaIndividuale> <InfoAggcausaliContrib> il <CodiceCausale> "L328" di nuova istituzione, nonché:

- l'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> con il codice fiscale del minore;
- l'elemento <AnnoMeseRif> con l'anno/mese di riferimento della prestazione anticipata al lavoratore e conguagliata (la competenza non può essere antecedente al mese di luglio 2023);
- l'elemento <ImportoAnnoMeseRif> con l'importo della prestazione conguagliata, relativo alla specifica competenza.

Per quanto riguarda gli eventi già denunciati con i codici evento e quelli a conguaglio già in uso e ricadenti nei periodi di competenza da gennaio 2023 a giugno 2023, con successiva comunicazione





l'Inps definirà le modalità di trasmissione dei dati tra i datori di lavoro e l'Inps per la raccolta delle informazioni necessarie a consentirne il relativo monitoraggio.

Per l'invio di flussi regolarizzativi relativi a periodi da gennaio 2023 a giugno 2023 si devono utilizzare i codici evento/conguaglio in uso in tale periodo, mentre per le competenze decorrenti da luglio 2023 dovrà essere utilizzato il nuovo codice evento/conguaglio.





CAPITOLO 7

AUMENTO ESONERO CONTRIBUTIVO LAVORATORI SECONDO SEMESTRE 2023

La Legge di Bilancio 2023 ha previsto, per i periodi da gennaio a dicembre 2023, il riconoscimento dell'esonero contributivo a favore dei lavoratori della Legge di Bilancio 2022 e pari a:

- 2 punti percentuali, se la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima;
- 3 punti percentuali, se la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

Il c.d. Decreto Lavoro, D.L. 48/2023, ha poi stabilito, per i periodi da luglio a dicembre 2023, che tale esonero sia incrementato di 4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche e con i medesimi criteri e modalità previsti per l'esonero introdotto dalla Legge di Bilancio 2022. Restano esclusi dal beneficio i rapporti di lavoro domestico.

Le istruzioni dell'Inps sul tema sono contenute nella circolare n. 43 e nel messaggio n. 3499/2022, nonché nella circolare n. 7/2023 e ora, con il messaggio n. 1932/2023, sono state fornite le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero contributivo in oggetto, rinviando, per quanto non espressamente previsto, alle indicazioni già diffuse.

Determinazione della riduzione contributiva

Per i periodi di paga da luglio a dicembre 2023 l'esonero contributivo è riconosciuto nella misura di:

- 6 punti percentuali, se la retribuzione imponibile non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro;
- 7 punti percentuali, se la retribuzione imponibile non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro.

Per la tredicesima mensilità l'esonero sarà pari a:

- 2 punti percentuali per importi non eccedenti 2.692 euro o 3 punti percentuali per importi non superiori a 1.923 euro, in caso di erogazione in unica mensilità;
- 2 punti percentuali su importi non superiori a 224 euro o 3 punti percentuali per importi non superiori a 160 euro, in caso di erogazione mensile e sul singolo rateo di tredicesima.

Dato che la verifica del rispetto delle soglie retributive deve essere effettuata in maniera distinta sulla retribuzione mensile e sui ratei di tredicesima e che l'innalzamento dell'esonero non produce effetti sui





ratei di tredicesima, la riduzione per il periodo di paga da luglio a dicembre 2023 potrà operare, distintamente:

- sia sulla retribuzione corrisposta nel mese, se inferiore o uguale a 2.692 euro (riduzione del 6%) o a 1.923 euro (riduzione del 7%), sia sull'importo della tredicesima mensilità corrisposta a dicembre 2023, se inferiore o uguale a 2.692 euro (riduzione del 2%) o a 1.923 euro (riduzione del 3%);
- sia sulla retribuzione lorda (imponibile ai fini previdenziali, al netto dei ratei di mensilità aggiuntiva corrisposti nel mese), se inferiore o uguale a 2.692 euro (riduzione del 6%) o a 1.923 euro (riduzione del 7%), sia sui ratei di tredicesima, se l'importo di tali ratei non superi 224 euro (riduzione del 2%), o 160 euro (riduzione del 3%), in caso di erogazione mensile dei ratei di tredicesima.

Nelle ipotesi di cessazione/inizio/sospensione del rapporto di lavoro in corso d'anno, il massimale dei ratei di tredicesima deve essere riparametrato al numero di mensilità maturate, moltiplicando l'importo di 224 euro o di 160 euro per il numero di mensilità maturate.

Istruzioni operative

Per l'esposizione dei dati nella sezione <PosContributiva> del flusso UniEmens, valgono le istruzioni del messaggio n. 3499/2022 e della circolare n. 7/2023. Per la valorizzazione dei codici di conguaglio, la procedura di calcolo sarà adeguata dalla mensilità di competenza di luglio fino a quella di dicembre 2023. Dato che le novità non incidono sul calcolo relativo alla tredicesima, la procedura non subirà modifiche e si applicano i codici di recupero già previsti. Pertanto, a partire dal mese di competenza di luglio 2023 dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <InfoAggcausaliContrib>, i seguenti elementi:

esonero 6%	<ul style="list-style-type: none"> - nell'elemento <CodiceCausale> il valore "L094"; - nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> il valore "N"; - nell'elemento <BaseRif> l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento, al netto del rateo di tredicesima (dato da validare a partire dalla mensilità luglio 2023 al fine di uniformare le modalità espositive); - nell'elemento <AnnoMeseRif> l'anno/mese di riferimento dell'esonero; - nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> l'importo dell'esonero pari al 6% dei contributi IVS a carico dei lavoratori.
esonero 7%	<ul style="list-style-type: none"> - nell'elemento <CodiceCausale> il valore "L098"; - nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> il valore "N"; - nell'elemento <BaseRif> l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento, al netto del rateo di tredicesima;





- nell'elemento <AnnoMeseRif> l'anno/mese di riferimento dell'esonero;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> l'importo dell'esonero pari al 7% dei contributi IVS a carico dei lavoratori.

Specifiche istruzioni sono dettate anche per i datori di lavoro con dipendenti iscritti alla Gestione pubblica e per quelli agricoli.





CAPITOLO 8

DOMANDA PER L'ASSEGNO AL NUCLEO FAMILIARE 2023/2024

Dal 1° marzo 2022, l'Anf è stato abrogato perché sostituito dall'assegno unico universale, ma solo per nuclei familiari con figli e orfanili; perciò, le domande per il riconoscimento dell'Anf potranno ancora essere inoltrate dagli aventi diritto. Continuano a poter essere inviate le domande relative agli arretrati per periodi entro il 28 febbraio 2022 compreso, anche da parte di chi ora percepisce l'assegno unico universale.

Le domande per l'Anf possono essere inoltrate all'Inps esclusivamente in via telematica a cura del lavoratore, anche tramite i patronati e, dato l'approssimarsi del termine dell'annualità 2022/2023, è consigliabile che i lavoratori provvedano tempestivamente all'inoltro della nuova domanda per il periodo da luglio 2023 a giugno 2024, così da evitare periodi di scopertura nell'erogazione della prestazione.



**Fac simile: scadenza domande per l'assegno al nucleo familiare (Anf)**

CARTA INTESTATA

Al personale
Mediante affissione in bacheca**Oggetto: scadenza domande per l'assegno al nucleo familiare (Anf)**

Dal 1° marzo 2022, a seguito dell'introduzione dell'assegno unico universale (Auu), l'assegno per il nucleo familiare (Anf) è abrogato, ma solo per i nuclei familiari con figli e orfanili.

Gli altri nuclei familiari, quindi, continuano a percepire l'Anf qualora ne abbiano i requisiti e purché inoltrino all'Inps apposita domanda telematica attraverso il servizio on line dedicato o tramite i servizi telematici offerti dagli enti di patronato. La domanda deve essere presentata per ogni anno a cui si ha diritto, ricordando che l'anno decorre dal mese di luglio e termina col mese di giugno dell'anno successivo. Qualsiasi variazione nel reddito e/o nella composizione del nucleo familiare, durante il periodo di richiesta dell'Anf, deve essere comunicata entro 30 giorni all'Inps.

Non deve essere inoltrata una nuova domanda Anf in caso di rioccupazione presso diverso datore di lavoro, relativamente a un periodo oggetto di domanda in corso di validità.

Per le richieste riguardanti periodi fino al 28 febbraio 2022, il nucleo familiare può essere così composto:

- il richiedente l'assegno;
- il coniuge non legalmente ed effettivamente separato o la parte di unione civile non sciolta da unione civile (L. 76/2016);
- i figli (o equiparati) di età inferiore a 18 anni;
- i figli (o equiparati) di età compresa tra i 18 e i 21 anni, purché studenti o apprendisti, se il nucleo familiare è composto da più di 3 figli (o equiparati) di età inferiore a 26 anni;
- i figli maggiorenni inabili che si trovano, per problemi fisici o mentali, nell'assoluta e permanente inabilità a proficuo lavoro;
- i fratelli, le sorelle e i nipoti del richiedente, minori di età o maggiorenni inabili, se orfani di entrambi i genitori e non aventi diritto alla pensione ai superstiti.

Per le richieste riguardanti periodi successivi al 1° marzo 2022, il nucleo familiare può essere così composto:

- il richiedente l'assegno;
- il coniuge non legalmente ed effettivamente separato o la parte di unione civile non sciolta da unione





civile;

- i fratelli, le sorelle e i nipoti in linea collaterale del richiedente, minori di età o maggiorenni inabili, se orfani di entrambi i genitori e non aventi diritto alla pensione ai superstiti.

Se il richiedente è extracomunitario, può includere nel proprio nucleo i familiari:

- che risiedono in Italia;

- che non risiedono in Italia se lo Stato estero, del quale il richiedente è cittadino, ha stipulato una convenzione internazionale con il nostro Paese per gli Anf o se è un Paese UE;

- che risiedono in Paese terzo, se il richiedente è titolare di permesso di soggiorno di lungo periodo o di permesso unico di soggiorno.

La domanda di autorizzazione Anf deve essere presentata attraverso la procedura telematica, corredata della documentazione prevista, nei seguenti casi:

- inclusione di determinati familiari nel nucleo del richiedente (figli di genitori separati o divorziati, sciolti da unione civile, figli di genitori naturali non coniugati, familiari residenti all'estero, fratelli, sorelle, nipoti etc.);

- applicazione dell'aumento dei livelli reddituali (familiari minorenni con difficoltà a compiere le funzioni proprie della loro età o maggiorenni con inabilità assoluta e permanente a svolgere proficuo lavoro).

Le domande presentate in via telematica saranno lavorate dall'Inps che renderà disponibili al datore di lavoro gli importi dovuti che, solo quando resi appunto disponibili, potranno essere pagati mediante inserimento nel cedolino paga (qualora vi siano ritardi nulla si perde, ma saranno erogati importi a titolo di arretrati). Qualora siano stati richiesti Anf arretrati per annualità precedenti potremo pagare solo quelli dei periodi durante i quali il lavoratore sia stato alle nostre dipendenze.

Si invitano, pertanto, gli interessati a voler provvedere all'inoltro della nuova domanda 2023/2024 con tempestività, così da evitare la sospensione del pagamento dell'Anf in attesa che l'Inps renda disponibili sul proprio sito i nuovi importi e la scrivente possa provvedere di conseguenza. Per facilitare all'azienda la ricerca degli importi dovuti sul sito Inps è gradita la comunicazione degli estremi della domanda. #

L'ufficio del personale è a disposizione per eventuali chiarimenti.

Distinti saluti.

La Direzione _____





Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.
Distinti saluti.

Firma
Cdl Vincenzo Dimatteo

