



Marzo 2024

DIPARTIMENTO PARI OPPORTUNITA'

L'UGUAGLIANZA



HA LO STESSO PESO

NewsLetters

SUL FILO DELL'EQUILIBRIO

#Giustizia

#Libertà

#Uguaglianza

3 Parole

3 Obiettivi



SOMMARIO

Le #News in pillole
INPS comunica.

- ✓ **Il futuro del lavoro nuove tendenze in arrivo**
- ✓ **Assegno unico e precompilata nuovo canale tra Inps e Agenzia delle Entrate**
- ✓ **Il premio di produttività aiuta le persone**

Editoriale La Pergamena – il sigillo delle parole



NEWS in PILLOLE

INPS comunica

La legge di bilancio 2024 ha previsto il "Bonus mamme": l'esonero della contribuzione previdenziale (9,19% della retribuzione), fino a un massimo di 3.000 euro annui da riparametrare su base mensile, per le. Per il 2024, in via sperimentale, il bonus è attribuito anche in presenza di due figli. L'agevolazione riguarda tutte le dipendenti del settore pubblico e privato (anche agricolo, in somministrazione e in apprendistato) con contratto a tempo indeterminato. Sono escluse, invece, le lavoratrici domestiche.

Le madri, in possesso dei requisiti a gennaio 2024, hanno diritto all'esonero dal mese di gennaio. Se la nascita del secondo figlio interviene in corso d'anno, il bonus sarà riconosciuto dal mese di nascita fino al compimento del decimo anno del bambino.

Nel 2025 e nel 2026, invece, il beneficio è assegnato dalla nascita del terzo figlio e si conclude con il compimento del diciottesimo anno dell'ultimo figlio.

Le lavoratrici interessate all'agevolazione possono rivolgersi ai propri datori di lavoro oppure utilizzare la funzionalità che sarà resa disponibile sul portale, dalla data e con le modalità che saranno rese note con uno specifico messaggio.

Per maggior approfondimenti clicca il link di seguito:

<https://www.inps.it/it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news->

[oppure per ulteriori approfondimenti, è possibile consultare le FAQ \(pdf 220KB\) o la circolare INPS 31 gennaio 2024, n. 27.](#)

Inps e Finanziaria 2024

L'Inps, con propria circolare n. 4 del 5.1.2024, fornisce un quadro riepilogativo delle disposizioni aventi riflessi in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e di sostegno al reddito e alle famiglie nel corso dell'anno 2024.

Per maggior approfondimenti clicca il link di seguito:

https://enasc.it/wp-content/uploads/2024/01/14599_Circolare-numero-4-del-05-01-2024.pdf

IL FUTURO DEL LAVORO: NUOVE TENDENZE IN ARRIVO

Il mondo del lavoro è in continua evoluzione e, negli ultimi anni, il ritmo del cambiamento è accelerato ancora di più: nuove tecnologie, nuove esigenze dei lavoratori e nuove sfide globali ne stanno ridisegnando il panorama.

Il futuro del lavoro metterà sempre più al centro i dipendenti, con modelli di lavoro ibrido che daranno al personale il controllo sugli orari e sui luoghi nei quali lavorare. La tecnologia ha trasformato il modo di riunirsi, condividere le conoscenze, formarsi e programmare attività e progetti. Le persone chiedono più libertà e flessibilità e sono concentrate sulla ricerca del giusto equilibrio tra vita privata e lavoro.



Sempre più organizzazioni stanno riesaminando molti aspetti organizzativi in termini di lavoro: vogliono offrire flessibilità e sfruttare al meglio i vantaggi delle nuove modalità di lavoro in termini di soddisfazione dei dipendenti e produttività.

In questo articolo, analizzeremo le nuove tendenze che caratterizzano questo scenario, dal tradizionale lavoro a tempo determinato alla *Gig Economy*.

Nuove forme contrattuali: il lavoro ibrido e la Gig Economy

La pandemia da Covid-19 ha indubbiamente trasformato il paradigma lavorativo accelerando la digital transformation già in atto negli ultimi anni. Concetti come la flessibilità oraria, lo smart working e il lavoro ibrido fanno ormai parte della nostra realtà quotidiana e, soprattutto per la nuova generazione di lavoratori, sono diventati elementi irrinunciabili.

Nascono così nuove forme contrattuali volte a formalizzare rapporti lavorativi sempre più dinamici e "atipici". Vediamo quelle attualmente più diffuse.

Lavoro ibrido

Il lavoro ibrido è una forma di lavoro flessibile che combina la presenza in ufficio con lo smart working, ovvero nella settimana/nel mese sono previste un numero di ore in presenza in sede e un numero di ore in uno o più luoghi diversi scelti dal dipendente che garantisce la presenza da remoto.



Da non confondere con lo smart working vero e proprio che prevede quasi la totalità delle ore lavorative svolte da remoto o comunque a discrezione del lavoratore. Nel lavoro ibrido solitamente la priorità resta quella della presenza in ufficio, nello smart working quella da remoto.

Scopo: unire al meglio due diversi modelli organizzativi in modo da rispondere alle necessità dell'azienda e dei dipendenti.

Prerogative: omologazione, in presenza e da remoto, di tutte le sedi lavorative. I dipendenti devono poter accedere agevolmente a tutti gli applicativi aziendali necessari a svolgere le loro mansioni. Lo spazio di lavoro deve essere adeguato e corredato di tutte le possibilità di accesso alla realtà aziendale e durante le ore di smart working è il lavoratore che sceglie lo spazio in cui operare, a patto, ovviamente, che consenta il reale svolgimento delle attività in sicurezza e riservatezza.

Vantaggi: miglior bilanciamento tra vita privata e professionale per i dipendenti che si traduce in una maggiore produttività e benessere aziendale. Operare da casa (o altro luogo a scelta) quando necessario o desiderato consente di lavorare con maggiore tranquillità e, allo stesso tempo, garantire dei giorni di lavoro in presenza permette di mantenere vivi i rapporti tra colleghi e la motivazione al raggiungimento degli obiettivi. Oltre ad esercitare un impatto molto positivo sull'employer brand, attirando l'attenzione delle giovani generazioni e di talenti per cui sarebbe complicato raggiungere la sede ogni giorno.

Svantaggi: le persone meno autonome potrebbero sentirsi "isolate", creando a loro volta disfunzionalità nei processi operativi, inoltre la mancanza di orari di lavoro ben definiti possono causare un sovraccarico per chi lavora da remoto che si ritrova a lavorare molto di più, pur non potendo richiedere straordinari.



Limiti facilmente gestibili da una buona organizzazione.

Gig economy

La cosiddetta *Gig economy* è caratterizzata da lavori a breve termine, freelance e collaborazioni occasionali. All'interno di questa forma di organizzazione economica domanda e offerta di lavoro si incontrano tramite piattaforme digitali grazie alle quali chiunque può offrire un servizio ricercato da un privato o da un'azienda.



Gli informatici, i lavoratori del mondo delivery, i professionisti del marketing e della comunicazione e tutti i lavoratori in ambito creativo (fotografi, grafici, designer, ecc.) hanno fatto di tali piattaforme il loro ambiente quotidiano.

Scopo: garantire autonomia e flessibilità a lavoratori/professionisti che vogliono far coincidere impegni diversi.

Prerogative: per i contratti di lavoro a breve termine o occasionali non esiste una vera e propria regolamentazione e, quelle esistenti, spesso non sono facili da interpretare. Di sicuro deve esistere un contratto scritto e sottoscritto da entrambe le parti, indipendentemente dalla durata delle prestazioni. In base al tipo di lavoro che si svolgerà e agli obiettivi da raggiungere vanno individuati e stabiliti i limiti economici, il compenso, la durata, eventuali tutele e contributi previdenziali.

Vantaggi: il gig worker (il lavoratore che usufruisce di tali modalità lavorative) può scegliere in totale libertà i progetti ai quali dedicarsi, questo consente di essere più produttivi e soddisfatti. Lavorando a obiettivi i lavoratori possono gestire come meglio credono il proprio orario lavorativo. C'è una possibilità per tutti in quanto i lavori occasionali o a breve termine richiesti sono molteplici. L'azienda (o il privato) possono contare su una forza lavoro flessibile e adattabile alle esigenze in tempo reale e possono contare su talenti da dedicare specificatamente e totalmente alla realizzazione di un progetto, puntando su innovazione ed efficienza.

Svantaggi: la gig economy attualmente non è regolamentata, seppur l'UE si sta muovendo in tal senso. Lavorando a progetti i guadagni mensili non sono garantiti e il costo di attrezzature e strumenti di lavoro è a carico del lavoratore, inoltre, non essendo un lavoro strutturato, è molto complesso ottenere "promozioni". Essendo per lo più autonomi, i gig worker sono difficili da supervisionare e questo può portare a problemi di qualità del lavoro e di coerenza con gli standard aziendali. Le aziende che adottano tali forme contrattuali sono più soggette ad accuse di sfruttamento e mancata osservanza di leggi sul lavoro, oltre al fatto che il ricorso alla gig economy nel tempo può limitare la capacità di crescita dell'azienda a lungo termine.



Contratti a tempo determinato

I contratti a tempo determinato sono sempre più diffusi, soprattutto per i giovani e per le donne e si tratta di accordi tra datori di lavoro e lavoratori che specificano una data di inizio e una data di fine rapporto lavorativo. La durata del contratto è predeterminata e non può superare i 24 mesi, salvo alcune eccezioni previste dalla legge.

Scopo: risponde ad esigenze specifiche, temporanee del datore di lavoro come la sostituzione di un dipendente assente o l'aumento della forza lavoro in periodi di picco di attività;

Prerogative: l'accordo di lavoro per un determinato periodo di tempo deve prevedere, necessariamente, un contratto scritto in cui è indicata data di inizio e data di fine del rapporto, le mansioni da svolgere, orario, e tutte le caratteristiche del normale contratto di lavoro subordinato inclusi i trattamenti in caso di malattia e infortunio.

Vantaggi: il datore di lavoro può contare su una maggiore flessibilità nella gestione della forza lavoro e nella riduzione dei costi del lavoro. Il lavoratore può contare su più opportunità per acquisire esperienza lavorativa e possibilità di inserirsi nel mondo del lavoro.

Svantaggi: i contratti a tempo determinato concorrono alla precarietà del lavoro rendendo difficile l'accesso a mutui e finanziamenti, inoltre i lavoratori con tali contratti sono meno tutelati rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato. Per il datore di lavoro comporta elevati costi di formazione e una maggiore difficoltà ad individuare persone qualificate.

Il futuro del lavoro

Il futuro del lavoro è pieno di sfide, ma anche di nuove opportunità. È fondamentale inoltre sapersi adattare alle nuove tendenze del mercato del lavoro e sviluppare le competenze richieste dalle aziende, così come è importante per le aziende restare aggiornati sull'andamento del mercato del lavoro e organizzare la gestione del personale così come i processi di ricerca e selezione dei lavoratori al fine di:

- *Attrarre e trattenere i migliori talenti;*
- *Migliorare la pianificazione strategica e gestire i rischi e le sfide del mondo del lavoro;*
- *Aumentare la competitività;*
- *Rendere il lavoro sempre più gratificante e sicuro.*
- *È difficile prevedere cosa effettivamente accadrà nel prossimo futuro nel mondo del lavoro, sappiamo però con certezza che la persona deve essere al centro.*

(Fonte: https://it.linkedin.com/company/tecno-italia-s.r.l.?trk=article-ssr-frontend-pulse_publisher-author-card)



ASSEGNO UNICO E PRECOMPILATA NUOVO CANALE TRA INPS E AGENZIA DELLE ENTRATE

Con l'atto congiunto siglato il 13 marzo 2024, rispettivamente da Inps e Agenzia delle Entrate sono state definite le modalità con cui l'Inps comunica all'Amministrazione finanziaria, ai fini della predisposizione della dichiarazione dei redditi precompilata, i dati relativi ai figli a carico per i quali è stato riconosciuto l'Assegno unico e universale.



Il decreto legislativo n. 230/2021 ha introdotto l'Assegno unico e universale per i figli a carico (Auu) e modificato l'articolo 12 del Tuir rubricato ("*Detrazioni per carichi di famiglia*") prevedendo che, dal 1° marzo 2022, la detrazione Irpef per figli a carico è riconosciuta limitatamente ai figli di età pari o superiore a 21 anni e che cessano di avere efficacia le maggiorazioni della detrazione previste per quelli minori di tre anni, con disabilità e per le famiglie numerose. In linea con la nuova normativa, dal 2023 i sostituti d'imposta non sono più tenuti a indicare nel prospetto dei familiari a carico delle Certificazioni uniche, salvo casistiche particolari, i figli a carico minori di 21 anni. Considerato che le Cu costituivano la fonte principale dell'Agenzia per la valorizzazione del prospetto dei familiari a carico nella dichiarazione dei redditi precompilata, è stato necessario mettere a punto una nuova modalità per attingere le stesse informazioni. Il contribuente, infatti, non può più beneficiare delle detrazioni per i figli a carico minori di 21 anni, perché sostituite dall'Auu erogato dall'Inps, ma può sempre fruire delle detrazioni e delle deduzioni previste per oneri e spese sostenute nell'interesse dei familiari fiscalmente a carico.

Pertanto, in accordo con l'Inps, il recente accordo prevede che, a partire dai dati 2023, in via sperimentale, l'Istituto di previdenza invii all'Agenzia delle entrate, entro il 16 marzo di ciascun anno, i dati dei figli a carico minori di 21 anni, per i quali nell'anno d'imposta precedente è stato riconosciuto l'Assegno unico e universale, ai fini della corretta e il più possibile completa predisposizione del prospetto dei familiari a carico della dichiarazione dei redditi precompilata.



In particolare, per ciascun percettore dell'Assegno Unico Universale al quale è stata corrisposta almeno una mensilità della prestazione nel corso dell'anno solare di riferimento, analogamente alle informazioni indicate nel prospetto dei familiari a carico presente nella Certificazione unica, l'Inps comunica il codice fiscale del percettore dell'Assegno, il codice fiscale dei figli a carico minori di 21 anni per i quali è stato riconosciuto il contributo e se disponibile, il codice fiscale dell'altro genitore. L'Istituto comunica, inoltre, il numero di mesi dell'anno per cui è stato versato l'assegno e la ripartizione percentuale tra i genitori in tali mesi.

L'accordo precisa che le comunicazioni contengono esclusivamente i dati relativi ai soggetti per i quali l'Inps ha verificato la genitorialità nell'Anagrafe nazionale della popolazione residente o nel nucleo familiare indicato nella Dichiarazione Sostitutiva Unica resa (Dsu). La percentuale di carico fiscale dei familiari corrisponde a quella dichiarata dai genitori nella Dsu o, in assenza di Isee, a quella indicata nella domanda per il riconoscimento dell'Assegno unico e universale.

L'atto prevede che, per il primo anno i dati non siano comunicati all'Agenzia nei casi in cui la domanda di riconoscimento dell'Auu è presentata dallo stesso figlio minore di 21 anni, oppure dal tutore o dal genitore adottivo o affidatario.

Le informazioni trasmesse dall'Ente di previdenza riguardano la situazione risultante da propri archivi dal 31 dicembre dell'anno fiscale di riferimento.

L'atto specifica le modalità tecniche di trasmissione. Sono previsti tre tipi di invio: ordinario, correttivo o di cancellazione.

Con l'ordinario sono comunicati i dati richiesti su menzionati (codice fiscale del minore, eccetera). L'Inps attribuisce a ogni posizione un codice univoco. Possono essere effettuati più invii ordinari, i dati trasmessi con le comunicazioni successive sono aggiunti a quelli precedentemente inviati e accolti.

Il correttivo sostituisce le informazioni presenti in posizioni già acquisite con esito positivo dal sistema telematico. La cancellazione, infine, è la comunicazione con cui sono trasmessi gli identificativi delle posizioni già inviate e acquisite positivamente, di cui si richiede l'eliminazione.

L'Agenzia delle entrate può accedere alle informazioni inoltrate dall'Inps per fornire assistenza ai contribuenti ai fini della precompilata e delle attività di controllo.

L'Amministrazione finanziaria conserva i dati acquisiti entro i termini massimi di decadenza per accertamento delle imposte sui redditi, quindi fino al 31 dicembre del quinto anno successivo alla presentazione della dichiarazione dei redditi o, nei casi di omessa presentazione, o di dichiarazione nulla, fino al 31 dicembre del settimo anno successivo a quello in cui la dichiarazione avrebbe dovuto essere presentata, trascorso tale termine le informazioni saranno cancellate a meno che non sussistano ulteriori esigenze di conservazione connesse a eventuali contenziosi in atto e nei casi comunque previsti in materia di accertamento delle imposte sui redditi.

(Fonte: Agenzia delle Entrate)



IL PREMIO DI PRODUTTIVITÀ AIUTA LA PENSIONE SCONTO FISCALE ANTICIPATO RISCATTANDO I BUCHI CONTRIBUTIVI

CIRCOLARE DELLE ENTRATE SULLE NOVITÀ SUL REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE

Sconto fiscale anticipato con il premio di produttività destinato alla pensione. Il premio, infatti, diventa subito onere deducibile per il lavoratore se decide, d'accordo con il datore di lavoro, di usarlo per pagarsi il riscatto dei buchi contributivi.

Lo spiega, tra l'altro, l'agenzia delle entrate nella circolare [n. 5 del 7 marzo 2024](#) sulle novità in materia di reddito di lavoro dipendente previste dalla Manovra 2024 e dal decreto Anticipi. Sui fringe benefit, che quest'anno possono aiutare anche le spese per l'affitto o gli interessi del mutuo della prima casa, l'Ade precisa che la casa può anche essere del coniuge o dei figli e che il datore di lavoro deve acquisire, dal lavoratore, i giustificativi di spesa e un'attestazione che le spese non saranno oggetto di altra richiesta di rimborso.

I premi per la pensione

La Manovra 2024 ha riproposto, nel biennio 2024/2025, la c.d. pace contributiva, misura che consente di riscattare i buchi contributivi.

I lavoratori iscritti all'Inps che non hanno anzianità contributiva al 31



dicembre 1995 (regime contributivo) possono richiedere il riscatto per un massimo di 5 anni, anche non continuativi, dei periodi non coperti da contributi e collocati dal 1996 al 2023, pagabile anche in 120 rate mensili (10 anni).

Nel settore privato, il riscatto può essere pagato anche dal datore di lavoro, utilizzando i premi di produzione. In tal caso, spiega l'Ade, il datore di lavoro porta l'onere del riscatto in deduzione dal proprio reddito d'impresa o lavoro autonomo.

Inoltre, nel determinare il reddito di lavoro dipendente del lavoratore, terrà in deduzione i contributi versati per suo conto (anticipando lo sconto fiscale che, altrimenti, si può chiedere in sede di dichiarazione dei redditi).



Benefit legato ai figli

La Manovra 2024 ha elevato il tetto d'esenzione fiscale e contributiva dei fringe benefit. Invece dell'ordinario limite di 258,23 euro, nell'anno 2024 i limiti sono 1.000 euro ai lavoratori senza figli a carico

e 2.000 euro ai lavoratori con figli a carico.

Se si supera i limiti, l'intero benefit è soggetto a tassazione e contribuzione (non soltanto l'eccedenza).

L'aiuto possibile

L'utilizzabilità del fringe benefit è unica per tutti i lavoratori: beni ceduti e servizi prestati dal datore di lavoro; somme erogate o rimborsate per pagare le utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale; spese per l'affitto della prima casa o per gli interessi sul mutuo della prima casa (queste spese per la prima casa sono una novità).

Qual è la prima casa

Secondo l'Ade la nozione di "prima casa" corrisponde a quella di "abitazione principale" in uso per le analoghe detrazioni fiscali (interessi mutui e canoni locazione): abitazione nella quale il contribuente o suoi familiari dimorano abitualmente. Pertanto, il fringe benefit può riguardare spese o interessi sul mutuo relativi all'immobile a uso abitativo posseduti o detenuti, con titolo idoneo, dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari, nei quali il dipendente o suoi familiari dimorino abitualmente.

La documentazione

L'Ade evidenzia, ancora, che è necessario che il datore di lavoro, nel rispetto della privacy, acquisisca e conservi, per eventuali controlli, la documentazione giustificativa di spesa o, in alternativa, una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà.

Inoltre, il datore di lavoro deve acquisire anche una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà dal lavoratore attestante che le spese non sono state e non saranno oggetto di altre richieste di rimborso, totale o parziale.

(Fonte: <https://www.italiaoggi.it/news/il-premio-di-produttivita-aiuta-la-pensione> a cura di di Daniele Cirioli)



EDITORIALE LA PERGAMENA

IL SIGILLO DELLE PAROLE



*UILCA Roma e Lazio
Dipartimento Pari Opportunità*