

Circolare di Studio LEGGE DI BILANCIO 2022

Sommario

LEGGE DI BILANCIO 2022 - LE PRINCIPALI NOVITÀ PER IL LAVORO.....	3
Modifica al sistema di tassazione Irpef.....	3
Nuove aliquote	3
Nuove detrazioni redditi da lavoro dipendente	3
Modifiche al trattamento integrativo per i redditi da lavoro dipendente	3
Nuove detrazioni redditi da pensione	4
Nuove detrazioni per redditi da lavoro autonomo e altri redditi.....	4
Esclusioni da Irap	5
Pensione anticipata	5
APE sociale.....	6
Opzione donna.....	6
Esonero contributivo per assunzione di lavoratori provenienti da imprese in crisi.....	6
Esonero contributivo 2022 in favore dei lavoratori dipendenti	7
Congedo di paternità	7
Esonero contributi delle lavoratrici madri.....	7
Modifiche alle disposizioni generali in materia di integrazioni salariali (D.Lgs. 148/2015).....	7
Fondi di solidarietà bilaterali	8
Fis.....	8
Modifiche alle disposizioni in materia di integrazioni salariali - Durc (D.Lgs. 148/2015).....	9
Contratto di espansione (articolo 41, D.Lgs. 148/2015).....	9
NASpl	9
Stretta sui tirocini extra-curricolari	9

Lo Studio aderisce

VALORE ASSOCIATI

Estensione termine cartelle di pagamento.....	10
Lavoratori fragili.....	10
Proroga Congedo parentale SARS CoV-2.....	11
Presentazione della domanda per i lavoratori dipendenti.....	11
Obblighi vaccinali e di possesso del <i>green pass</i>	11
Estensione dell'obbligo vaccinale	12
Estensione dell'impiego del <i>green pass</i>	12
Sanzioni per inosservanza dell'obbligo vaccinale	14
Smart working.....	14
SPECIALE AL VIA LE DOMANDE PER L'ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE.....	15
Misure abrogate e proroga dell'assegno temporaneo.....	15
Requisiti per beneficiare dell'assegno	15
Misura e decorrenza dell'assegno	16
L'Isee per la determinazione della condizione economica del nucleo	16
L'Auu "in assenza di Isee"	16
Compatibilità dell'Auu con le prestazioni sociali e con il Reddito di cittadinanza.....	17
Modalità di presentazione delle domande.....	17
Modalità di erogazione dell'assegno	17
Le <i>Faq</i>	19

Lo Studio aderisce



LEGGE DI BILANCIO 2022 - LE PRINCIPALI NOVITÀ PER IL LAVORO

È stata pubblicata sulla n. 310 del 31 dicembre 2021, S.O. n. 49, la L. 234 del 30 dicembre 2021, Legge di Bilancio per il 2022, in vigore dal 1° gennaio 2022, di cui si riepilogano le principali disposizioni.

Modifica al sistema di tassazione Irpef

Nuove aliquote

Vengono riorganizzate le aliquote Irpef che, ai sensi dell'articolo 11, comma 1, Tuir, diventano:

- a) fino a 15.000 euro: 23%;
- b) oltre 15.000 euro e fino a 28.000 euro: 25%;
- c) oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro: 35%;
- d) oltre 50.000 euro: 43%.

Nuove detrazioni redditi da lavoro dipendente

Modificando l'articolo 13, comma 1, Tuir, vengono rimodulate le detrazioni per redditi da lavoro dipendente e assimilati, che diventano:

- 1.880 euro, in caso di reddito complessivo non superiore a 15.000 euro; l'ammontare della detrazione effettivamente spettante non può essere inferiore a 690 euro, elevato, per i rapporti di lavoro a tempo determinato, a 1.380 euro;
- 1.910 euro, aumentata del prodotto tra 1.190 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra 28.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 13.000 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 15.000 euro, ma non a 28.000 euro;
- fino a 1.910 euro, se il reddito complessivo è superiore a 28.000 euro, ma non a 50.000 euro; la detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 50.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 22.000 euro.

Inoltre, il nuovo comma 1.1. prevede che la detrazione spettante è aumentata di 65 euro, se il reddito complessivo è superiore a 25.000 euro, ma non a 35.000 euro.

Modifiche al trattamento integrativo per i redditi da lavoro dipendente

Intervenendo sul D.L. 3/2020, vengono apportate le seguenti modifiche:

- viene ridotto a 15.000 euro (prima era 28.000 euro) il reddito complessivo oltre il quale non è più dovuto il *bonus*;

Lo Studio aderisce

- il trattamento integrativo è riconosciuto anche se il reddito complessivo è superiore a 15.000 euro, ma non a 28.000 euro, a condizione che la somma delle detrazioni previste:

- a) per carichi di famiglia;
- b) per redditi da lavoro dipendente, assimilati e da pensione;
- c) per mutui agrari e immobiliari per acquisto della prima casa limitatamente agli oneri sostenuti in dipendenza di prestiti o mutui contratti fino al 31 dicembre 2021;
- d) per erogazioni liberali;
- e) per spese sanitarie nei limiti previsti dall'articolo 15, Tuir;
- f. per le rate per interventi di recupero del patrimonio edilizio e di riqualificazione energetica degli edifici e da altre disposizioni normative, per spese sostenute fino al 31 dicembre 2021;

sia di ammontare superiore all'imposta lorda.

In tal caso, il trattamento integrativo è riconosciuto per un ammontare, comunque non superiore a 1.200 euro, determinato in misura pari alla differenza tra la somma delle detrazioni ivi elencate e l'imposta lorda;

- viene abrogato l'articolo 2, D.L. 3/2020, che prevedeva ulteriori detrazioni fiscali.

Nuove detrazioni redditi da pensione

Modificando l'articolo 13, comma 3, Tuir, vengono rimodulate le detrazioni per redditi da pensione, che diventano:

- 1.955 euro, se il reddito complessivo non supera 8.500 euro; l'ammontare della detrazione effettivamente spettante non può essere inferiore a 713 euro;
- 700 euro, aumentata del prodotto fra 1.255 euro e l'importo corrispondente al rapporto fra 28.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 19.500 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 8.500 euro, ma non a 28.000 euro;
- 700 euro, se il reddito complessivo è superiore a 28.000 euro, ma non a 50.000 euro. La detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 50.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 22.000 euro.

Inoltre, il nuovo comma 3-bis prevede che la detrazione spettante è aumentata di un importo pari a 50 euro, se il reddito complessivo è superiore a 25.000 euro, ma non a 29.000 euro.

Nuove detrazioni per redditi da lavoro autonomo e altri redditi

Modificando l'articolo 13, comma 5, Tuir, vengono rimodulate le detrazioni per redditi da lavoro autonomo e altri redditi, che diventano:

- 1.265 euro, se il reddito complessivo non supera 5.500 euro;
- 500 euro, aumentata del prodotto fra 765 euro e l'importo corrispondente al rapporto fra 28.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 22.500 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 5.500 euro, ma non a 28.000 euro;

Lo Studio aderisce

- 500 euro, se il reddito complessivo è superiore a 28.000 euro, ma non a 50.000 euro. La detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 50.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 22.000 euro.

Inoltre, il nuovo comma 5-ter prevede che la detrazione spettante è aumentata di un importo pari a 50 euro, se il reddito complessivo è superiore a 11.000 euro, ma non a 17.000 euro.

Per altri redditi si devono intendere:

- redditi derivanti da attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente o dall'assunzione di obblighi di fare, non fare o permettere (articolo 67, comma 1, lettera l), Tuir);
- redditi da attività commerciali non esercitate abitualmente (articolo 67, comma 1, lettera i), Tuir);
- compensi per l'attività libero professionale intramuraria (articolo 50, lettera e), Tuir);
- indennità, gettoni di presenza e altri compensi corrisposti dallo Stato, dalle Regioni, dalle Province e dai Comuni per l'esercizio di pubbliche funzioni (articolo 50, lettera f), Tuir);
- indennità percepite dai membri dei corpi politici elettivi di cui all'articolo 50, lettera g), Tuir);
- rendite vitalizie e rendite a tempo determinato, costituite a titolo oneroso, diverse da quelle aventi funzione previdenziale (articolo 50, lettera h), Tuir);
- altri assegni periodici, comunque denominati, alla cui produzione non concorrono attualmente né capitale né lavoro (articolo 50, lettera i), Tuir);
- redditi delle imprese minori di cui all'articolo 66, Tuir.

Esclusioni da Irap

A decorrere dal 2022 non è dovuta l'Irap da parte delle persone fisiche esercenti attività commerciali ed esercenti arti e professioni.

Pensione anticipata

Il comma 87 è diretto a modificare la disciplina per il conseguimento del diritto alla pensione anticipata introdotta in via sperimentale per il triennio 2019-2021 dall'articolo 14, D.L. 4/2019, originariamente definita "pensione quota 100". In particolare, la misura viene estesa all'anno 2022 con requisiti rideterminati in 64 anni di età anagrafica e 38 anni di anzianità contributiva.

La disposizione reca misure di necessario coordinamento, volte ad adeguare la disciplina vigente ai nuovi requisiti disciplinati per il 2022, in particolare in materia di cumulo gratuito dei periodi assicurativi non coincidenti (articolo 14, comma 2, D.L. 4/2019), di divieto di cumulo con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, a eccezione di quelli da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5.000 euro lordi annui (articolo 14, comma 3 D.L. 4/2019), di collocamento a riposo d'ufficio per i dipendenti pubblici (articolo 14, comma 6, D.L. 4/2019), di conseguimento della pensione per il personale del comparto scuola e Afam (articolo 14, comma 7, D.L. 4/2019), di Fondi di solidarietà bilaterali (articolo 22, D.L. 4/2019) e di corresponsione del Tfs (articolo 23, D.L. 4/2019), al fine di evitare l'insorgenza di nuovi e maggiori oneri.

Lo Studio aderisce

APE sociale

È previsto il rinnovo dell'APE sociale fino al 2022, con l'eliminazione, ai fini dell'accesso alla misura, della condizione che siano passati 3 mesi dalla fine del godimento dell'intera prestazione previdenziale di disoccupazione (NASpl) e con estensione dell'accesso alla misura ad altre categorie professionali, mediante l'integrazione dell'elenco dei codici di professioni individuati, come rideterminato dal relativo allegato alla legge. È prevista, per il caso dei lavoratori gravosi, la riduzione a 32 anni (rispetto agli attuali 36) del requisito di anzianità contributiva per gli appartenenti al settore edile (CP 2011 6.1).

È prevista, nell'ambito dei lavoratori gravosi, l'estensione del requisito di contribuzione ad almeno 32 anni di contribuzione per ceramisti (6.3.2.1.2) e Conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta (7.1.3.3).

Opzione donna

La disposizione prevede di estendere la possibilità di optare per il regime sperimentale alle lavoratrici che maturano i requisiti anagrafici e contributivi entro il 31 dicembre 2021, sempre con la penalizzazione economica. Si consideri inoltre che la norma:

- consente l'accesso al regime sperimentale per le lavoratrici che maturano i requisiti nel corso dell'anno 2021; implica che, dato il regime delle decorrenze per le lavoratrici autonome, la prima decorrenza utile sarà il 1° agosto 2022 e potranno uscire nel corso del primo anno solamente le lavoratrici che hanno maturato il requisito nei primi 5 mesi dell'anno 2021.

Esonero contributivo per assunzione di lavoratori provenienti da imprese in crisi

Viene esteso l'esonero contributivo previsto dall'articolo 1, comma 10, L. 178/2020, previsto per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2021 e nel 2022 (c.d. *bonus under 36*), ai datori di lavoro privati che, nel medesimo periodo, assumono a tempo indeterminato lavoratori subordinati provenienti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa istituita dal Mise d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ai sensi dell'articolo 1, comma 852, L. 296/2006 (comma 119, primo periodo).

Ferma restando la specifica deroga prevista in materia di età, si ritiene debbano essere rispettate le rimanenti condizioni previste dalla L. 178/2020.

Il beneficio contributivo è riconosciuto nel limite massimo di spesa di 2,5 milioni di euro per l'anno 2022, 5 milioni di euro per l'anno 2023, 5 milioni di euro per l'anno 2024 e 2,5 milioni di euro per l'anno 2025.

L'articolo 1, comma 852, L. 296/2006, ha previsto, infatti, l'istituzione, da parte del Mise, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di un'apposita struttura, con forme di cooperazione interorganica fra i 2 Ministeri, finalizzata a contrastare il declino dell'apparato produttivo, anche mediante salvaguardia e consolidamento di attività e livelli occupazionali delle imprese di rilevanti dimensioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), D.Lgs. 270/1999, che versino in crisi economico-finanziaria (organico non inferiore a 200 dipendenti da almeno un anno).

Lo Studio aderisce

Esonero contributivo 2022 in favore dei lavoratori dipendenti

In via eccezionale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, per i rapporti di lavoro dipendente, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, è riconosciuto un esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore di 0,8 punti percentuali, a condizione che 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. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Congedo di paternità

Viene reso strutturale dal 2022 il congedo di paternità per il padre lavoratore dipendente, da fruire entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, introdotto in via sperimentale dalla L. 92/2012 e poi prorogato dalla L. 208/2015 e dalla L. 232/2016 sino al 2021.

Pertanto, la durata del congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente è pari a 10 giorni, che possono essere goduti anche in via non continuativa, a cui può aggiungersi un periodo ulteriore di un giorno, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Esonero contributi delle lavoratrici madri

In via sperimentale, per l'anno 2022, è riconosciuto nella misura del 50% l'esonero per un anno dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, a decorrere dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del predetto rientro. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Modifiche alle disposizioni generali in materia di integrazioni salariali (D.Lgs. 148/2015)

La Legge di Bilancio per il 2022, L. 234/2021, ha riordinato la normativa in materia di ammortizzatori sociali mediante modifiche al D.Lgs. 148/2015, al fine di costituire un sistema di protezione sociale universale. Non sono contemplate strutture di sostegno al reddito prive di un nesso tra le politiche attive e la formazione, così da favorire la ricollocazione e la mobilità professionale verso le reali domande e richieste del mercato del lavoro. Le nuove disposizioni legislative mirano anche alla semplificazione delle misure di sostegno al reddito e introducono, tra l'altro, novità sulle disposizioni in merito alla platea dei lavoratori beneficiari del trattamento di integrazione salariale, alle causali di intervento, alla misura del trattamento di integrazione salariale - ordinario e straordinario - alla misura della contribuzione addizionale, nonché delle tutele garantite dai Fondi di solidarietà bilaterali e dal Fis.

Le modifiche disposte sono entrate in vigore il 1° gennaio 2022 e si riferiscono operativamente ai periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, mentre non riguardano i periodi

Lo Studio aderisce

plurimensili, a cavallo degli anni 2021-2022, in cui la riduzione/sospensione dell'attività lavorativa sia iniziata nel corso dell'anno 2021, ancorché proseguita nel 2022.

Con la circolare n. 1/2022, il Ministero del lavoro ha fornito i primi chiarimenti e le prime indicazioni operative sulle novità introdotte, precisando che per tutti i trattamenti di integrazione salariale straordinari, previsti dal novellato decreto legislativo, si applica il procedimento amministrativo di cui all'articolo 25, D.Lgs. 148/2015, ove non espressamente derogato e che si intendono abrogate le circolari amministrative precedenti nelle parti non compatibili con la nuova circolare.

Sono ora destinatari delle integrazioni salariali, oltre ai lavoratori dipendenti assunti con contratto subordinato a esclusione dei dirigenti, anche i lavoratori a domicilio e i lavoratori con apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore. Sono, quindi, stati inseriti tra i beneficiari i lavoratori assunti con contratto di apprendistato a prescindere dalla tipologia dello stesso. Lo stesso vale per gli apprendisti alle dipendenze di datori di lavoro rientranti nelle tutele del Fis, per le causali ordinarie. Non deve, però, essere pregiudicato il completamento del percorso formativo.

Fondi di solidarietà bilaterali

La Legge di Bilancio prevede l'estensione del campo di applicazione dei Fondi di solidarietà ex articolo 26, comma 1, D.Lgs. 148/2015, già costituiti, ai datori di lavoro che occupano anche solo un lavoratore dipendente e l'adeguamento dovrà intervenire entro il 31 dicembre 2022. In mancanza, i datori di lavoro del relativo settore confluiscono, a decorrere dal 1° gennaio 2023, nel Fis. Analoga disposizione è stata dettata per i Fondi territoriali intersettoriali delle Province autonome di Trento e di Bolzano-Alto Adige.

Con riferimento alla prestazione riconosciuta dai Fondi di solidarietà bilaterali, la Legge di Bilancio stabilisce che, per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, i Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40, D.Lgs. 148/2015, debbano assicurare la prestazione di un assegno di integrazione salariale con caratteristiche analoghe ai trattamenti di integrazione salariale, adeguandosi entro il 31 dicembre 2022. In mancanza i datori di lavoro, ai soli fini dell'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale confluiscono nel fondo di integrazione salariale.

Per i Fondi bilaterali di cui all'articolo 26 costituiti nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2021, il termine di adeguamento è fissato al 30 giugno 2023.

Fis

È stata riordinata la disciplina relativa al Fis di cui all'articolo 29, D.Lgs. 148/2015:

- dal 1° gennaio 2022, sono soggetti alla sua disciplina i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente (anziché 5), non rientranti nell'ambito di applicazione della Cigo e non ricompresi nei Fondi di solidarietà bilaterali e, quindi, è ampliata la platea dei soggetti tutelati;
- essendo previsto un periodo transitorio per l'adeguamento dei Fondi di solidarietà già costituiti al 31 dicembre 2021, nelle more dell'estensione della tutela ai dipendenti dei datori di lavoro che operano nei settori coperti dai citati Fondi e che occupano un numero di addetti inferiore a quello stabilito dai singoli regolamenti, dal 1°

Lo Studio aderisce

gennaio 2022, anche i sopracitati datori di lavoro rientrano nella disciplina del Fis fino al suddetto adeguamento.

Modifiche alle disposizioni in materia di integrazioni salariali - Durc (D.Lgs. 148/2015)

Il nuovo articolo 40-*bis*, D.Lgs. 148/2015, prevede che, dal 1° gennaio 2022, la regolarità del versamento dell'aliquota di contribuzione ordinaria ai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40, D.Lgs. 148/2015, sia condizione per il rilascio del Durc.

Contratto di espansione (articolo 41, D.Lgs. 148/2015)

Prosegue, nei limiti di spesa previsti, la sperimentazione del contratto di espansione anche per gli anni 2022 e 2023, per i quali il limite minimo di unità lavorative in organico non può essere inferiore a 50, anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi.

NASpl

A decorrere dal 1° gennaio 2022 sono destinatari della NASpl anche gli operai agricoli a tempo indeterminato delle cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci, di cui alla L. 240/1984. Per tali cooperative, limitatamente alla Cigo e Cigs, alla cassa unica assegni familiari, all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e ora anche alla NASpl, si applicano le disposizioni del settore dell'industria, sia agli effetti della contribuzione sia delle prestazioni, per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Il requisito della 30 giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione cessa di applicarsi con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022.

Con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022, la NASpl si riduce del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del 6° mese (in precedenza 4°) di fruizione; tale riduzione decorre dal primo giorno dell'8° mese di fruizione per i beneficiari che abbiano compiuto il 50° anno di età alla data di presentazione della domanda.

Stretta sui tirocini extra-curricolari

Il tirocinio è un percorso formativo di alternanza tra studio e lavoro, finalizzato all'orientamento e alla formazione professionale, anche per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Qualora sia funzionale al conseguimento di un titolo di studio formalmente riconosciuto, il tirocinio si definisce curriculare. Entro 180 giorni dall'entrata in vigore della disposizione, il Governo e le Regioni concluderanno, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, un accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini diversi da quelli curricolari, sulla base dei seguenti criteri:

a) revisione della disciplina, secondo criteri che ne circoscrivano l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale;

Lo Studio aderisce

- b) individuazione degli elementi qualificanti, quali il riconoscimento di una congrua indennità di partecipazione, la fissazione di una durata massima comprensiva di eventuali rinnovi, e limiti numerici di tirocini attivabili in relazione alle dimensioni d'impresa;
- c) definizione di livelli essenziali della formazione che prevedono un bilancio delle competenze all'inizio del tirocinio e una certificazione delle competenze alla sua conclusione;
- d) definizione di forme e modalità di contingentamento per vincolare l'attivazione di nuovi tirocini all'assunzione di una quota minima di tirocinanti al termine del periodo di tirocinio;
- e) previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività.

La mancata corresponsione dell'indennità di cui alla lettera b) comporta, a carico del trasgressore, l'erogazione di una sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di 1.000 a un massimo di 6.000 euro, conformemente alle previsioni di cui alla L. 689/1981. Il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro e non può essere utilizzato in sostituzione di lavoro dipendente. Se il tirocinio è svolto in modo fraudolento, eludendo le prescrizioni di cui al periodo precedente, il soggetto ospitante è punito con la pena dell'ammenda di 50 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio, ferma restando la possibilità, su domanda del tirocinante, di riconoscere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale.

I tirocini sono soggetti a comunicazione obbligatoria da parte del soggetto ospitante, che è tenuto, nei confronti dei tirocinanti, a propria cura e spese, al rispetto integrale delle disposizioni in materia di salute e sicurezza.

Con effetto dalla data di entrata in vigore della legge, sono abrogati i commi 34, 35 e 36 dell'articolo 1, L. 92/2012, che riguardavano i tirocini formativi e di orientamento.

Estensione termine cartelle di pagamento

Con riferimento alle cartelle di pagamento notificate dall'agente della riscossione dal 1° gennaio al 31 marzo 2022, il termine per l'adempimento dell'obbligo risultante dal ruolo, previsto dall'articolo 25, comma 2, D.P.R. 602/1973, è fissato, ai fini di cui agli articoli 30 e 50, comma 1, D.P.R. 602/1973, in 180 giorni.

Lavoratori fragili

Ai lavoratori dipendenti del settore privato aventi diritto all'assicurazione economica di malattia presso l'Inps, che siano stati destinatari durante l'anno 2021, in quanto fragili, del trattamento previsto per il ricovero ospedaliero per i periodi di assenza dal servizio (articolo 26, comma 2, D.L. 18/2020), laddove la prestazione lavorativa non sia stata resa in modalità agile, viene riconosciuta un'indennità *una tantum*, pari a 1.000 euro, per l'anno 2022, qualora abbiano raggiunto il limite massimo indennizzabile di malattia. L'indennità non concorre alla formazione del reddito e non è riconosciuto per essa accredito di contribuzione figurativa.

L'indennità è erogata dall'Inps, previa domanda con autocertificazione del possesso dei requisiti, nel limite di spesa complessivo di 5 milioni di euro per l'anno 2022.

Lo Studio aderisce

Proroga Congedo parentale SARS CoV-2

Il D.L. 146/2021 aveva previsto, a partire dal 22 ottobre e fino al 31 dicembre 2021, uno specifico congedo indennizzato, denominato nella circolare Inps n. 189/2021 “Congedo parentale SARS CoV-2”, per genitori con figli affetti da SARS CoV-2, in quarantena da contatto o con attività didattica o educativa in presenza sospesa o con centri diurni assistenziali chiusi, per la cura dei figli conviventi minori di anni 14, per un periodo corrispondente, in tutto o in parte, alla durata dell’infezione da SARS CoV-2, alla durata della quarantena da contatto del figlio, ovunque avvenuto, nonché alla durata del periodo di sospensione dell’attività didattica in presenza o di chiusura dei centri diurni assistenziali.

Il D.L. 221/2021 ha prorogato fino al 31 marzo 2022 il termine per la fruizione di tale congedo.

Con il messaggio n. 74/2022 l’Inps conferma le indicazioni della circolare n. 189/2021 sia per figli conviventi minori di anni 14, sia per figli con disabilità in situazione di gravità accertata, indipendentemente dai limiti di età e dalla convivenza con il genitore richiedente, e riporta le indicazioni per la presentazione della domanda di congedo dei lavoratori dipendenti, rinviando a successivo messaggio la comunicazione delle modalità per la presentazione delle domande per genitori lavoratrici e lavoratori autonomi iscritti all’Inps e per quelli iscritti alla Gestione separata.

Presentazione della domanda per i lavoratori dipendenti

La domanda, già attiva nel portale Inps, deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica, attraverso uno dei seguenti canali:

- tramite il portale *web* dell’Istituto www.inps.it, nell’ambito dei servizi per presentare le domande di “Maternità e congedo parentale lavoratori dipendenti, autonomi, Gestione separata”, se si è in possesso di credenziali Spid di almeno II livello, della Carta di identità elettronica (Cie) o della Carta Nazionale dei Servizi (Cns);
- tramite il *Contact center* integrato, chiamando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);
- tramite gli istituti di patronato, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

Sono confermate le indicazioni già fornite con il messaggio Inps n. 4564/2021.

Obblighi vaccinali e di possesso del *green pass*

Il passaggio dal 2021 al 2022 e il crescere della curva dei contagi hanno determinato una serie di decisioni assunte dal Governo e condensate in provvedimenti normativi (in particolare il D.L. 229/2021 e il D.L. 1/2022), la cui sintesi non è senza complicazioni.

Lo Studio aderisce

Per contrastare la diffusione del Covid-19, in particolare, è stato introdotto l'obbligo vaccinale per gli *over 50*, l'utilizzo del *green pass* rafforzato per accedere a numerose attività e servizi e anche per l'accesso al luogo di lavoro, il tutto con decorrenze differenziate.

Si ricorda che la fine dello stato di emergenza è fissata, per ora, al 31 marzo 2022 e che dal 1° febbraio prossimo i *green pass* avranno validità di 6 mesi (anziché 9), perciò chi è compiutamente vaccinato con le 2 dosi dovrà procedere con la terza, che potrà essere anticipata a 4 mesi dalla seconda invece dei 5, come previsto in precedenza. Per tutti i tipi di *green pass* restano valide le esenzioni per i minori di 12 anni e per coloro che hanno un'idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute.

Estensione dell'obbligo vaccinale

⇒ *Over 50*

Dall'8 gennaio e fino al 15 giugno 2022, l'obbligo vaccinale (inclusa la terza dose) per la prevenzione del Covid si applica ai cittadini italiani e di altri Stati membri dell'Unione europea residenti nel territorio dello Stato, nonché ai cittadini stranieri di cui agli articoli 34 e 35, D.Lgs. 286/1998, che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età o che lo compiano in data successiva all'8 gennaio ed entro il 15 giugno 2022.

L'obbligo non sussiste in caso di accertato pericolo per la salute, in relazione a specifiche condizioni cliniche documentate, attestate dal medico di medicina generale dell'assistito o dal medico vaccinatore; in tali casi la vaccinazione può essere omessa o differita.

L'infezione da SARS-CoV-2 determina il differimento della vaccinazione fino alla prima data utile prevista.

⇒ *Personale delle università, delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica e degli istituti tecnici superiori*

Dal 1° febbraio 2022 l'obbligo vaccinale per la prevenzione del Covid si applica anche al personale delle università, delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica e degli istituti tecnici superiori.

Estensione dell'impiego del *green pass*

Dal 15 febbraio 2022 i soggetti ai quali si applica l'obbligo vaccinale, per l'accesso ai luoghi di lavoro, devono possedere e sono tenuti a esibire il *green pass* rafforzato che i datori di lavoro sono tenuti a verificare con le modalità già note (e le relative sanzioni). Se ne sono privi, a tali lavoratori è fatto divieto di accedere ai luoghi di lavoro (è prevista una sanzione da 600 a 1.500 euro per la violazione del divieto). Tali lavoratori, nel caso in cui comunicano di non essere in possesso della certificazione verde rafforzata o che risultino privi della stessa al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro, sono considerati assenti ingiustificati, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro, fino alla presentazione della predetta certificazione, e comunque non oltre il 15 giugno 2022. Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominati.

Per le imprese (tutte, non più solo fino a 15 dipendenti), fino al 15 giugno 2022, si applica la disposizione che prevede che, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata, è possibile sospendere il lavoratore per la

Lo Studio aderisce

durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sua sostituzione, comunque per un periodo non superiore a 10 giorni lavorativi, rinnovabili entro il 31 marzo 2022, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro per il lavoratore sospeso.

Per il periodo in cui la vaccinazione è omessa o differita, il datore di lavoro adibisce i lavoratori *over 50* a mansioni anche diverse, senza decurtazione della retribuzione, in modo da evitare il rischio di diffusione del contagio.

Fino al 31 marzo 2022 e con decorrenze diverse, è consentito esclusivamente ai possessori di *green pass* almeno base, l'accesso ai seguenti servizi e attività, nell'ambito del territorio nazionale:

- servizi alla persona (dal 20 gennaio 2022);
- pubblici uffici, servizi postali, bancari e finanziari, attività commerciali, fatti salvi quelli necessari per assicurare il soddisfacimento di esigenze essenziali e primarie della persona che saranno individuate con D.P.C.M. (dal 1° febbraio o dalla diversa data eventualmente stabilita dal D.P.C.M.);
- colloqui visivi in presenza con i detenuti e gli internati, all'interno degli istituti penitenziari per adulti e minori (dal 20 gennaio 2022).

Green pass rafforzato	
Quando	Dove
Dal 10 gennaio al 31 marzo 2022	Per accedere ai seguenti servizi e attività: <ul style="list-style-type: none"> • alberghi e strutture ricettive, nonché ai servizi di ristorazione prestati all'interno degli stessi, anche se riservati ai clienti ivi alloggiati; • sagre e fiere; • convegni e congressi; • feste conseguenti alle cerimonie civili o religiose; • servizi di ristorazione all'aperto; • impianti di risalita con finalità turistico-commerciale anche se ubicati in comprensori sciistici; • piscine, centri natatori, sport di squadra e centri benessere anche all'aperto; • centri culturali, centri sociali e ricreativi per le attività all'aperto; • mezzi di trasporto, compreso il trasporto pubblico locale o regionale.
Dal 15 febbraio al 15 giugno 2022	Per accedere ai luoghi di lavoro per i soggetti obbligati al vaccino.
Green pass base	
Quando	Dove
Dal 20 gennaio al 31 marzo 2022	Per accedere a: <ul style="list-style-type: none"> • servizi alla persona (parrucchieri, barbieri, estetisti, etc.); • colloqui e visite in presenza con detenuti e internati all'interno di istituti penitenziari per adulti e minori.

Lo Studio aderisce

Dal 1° febbraio (o altra data stabilita con D.P.C.M.) al 31 marzo 2022

Per accedere a pubblici uffici, servizi postali, bancari e finanziari, attività commerciali (escluse quelle necessarie per assicurare il soddisfacimento di esigenze essenziali e primarie della persona, che saranno individuate con D.P.C.M.).

Sanzioni per inosservanza dell'obbligo vaccinale

In caso di inosservanza dell'obbligo vaccinale, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria di 100 euro ai soggetti che:

- alla data del 1° febbraio 2022 non abbiano iniziato il ciclo vaccinale primario;
- a decorrere dal 1° febbraio 2022 non abbiano effettuato la dose di completamento del ciclo vaccinale primario nel rispetto delle indicazioni e nei termini previsti;
- a decorrere dal 1° febbraio 2022 non abbiano effettuato la dose di richiamo successiva al ciclo vaccinale primario entro i termini di validità delle certificazioni verdi.

Smart working

I Ministri per la Pubblica Amministrazione e del lavoro, in data 5 gennaio 2022, hanno firmato una circolare congiunta per sensibilizzare le P.A. e i datori di lavoro privati a usare pienamente tutti gli schemi di lavoro agile già presenti all'interno delle rispettive regolazioni contrattuali e normative.

La disciplina emergenziale per il lavoro agile è stata prorogata al 31 marzo 2022 dal D.L. 221/2021.

Nella circolare si ricorda, in sintesi, che la modalità di lavoro agile in periodo emergenziale può essere applicata a ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali, e che gli obblighi di informativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro possono essere assolti in via telematica, anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito *internet* dell'Inail. Inoltre, i datori di lavoro privati comunicano al Ministero del lavoro, in via telematica, i nominativi dei lavoratori interessati nonché la data di inizio e di cessazione della prestazione in modalità agile, utilizzando la procedura semplificata con la modulistica e l'applicativo informatico resi disponibili nel sito *internet* del Ministero del lavoro.

Visto il protrarsi dello stato di emergenza, la circolare raccomanda, pertanto, il massimo utilizzo del lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o a modalità a distanza, ferma la necessità che il datore di lavoro garantisca adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività (assistenza nell'uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause).

Lo Studio aderisce

SPECIALE AL VIA LE DOMANDE PER L'ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE

Il D.Lgs. 230/2021, pubblicato nella G.U. n. 309/2021, istituisce l'assegno unico e universale (Auu) per i figli a carico a decorrere dal 1° marzo 2022. Si tratta di un beneficio economico mensile, determinato dall'Inps sulla base della condizione economica del nucleo familiare mediante l'Isee.

Con il messaggio n. 4748/2021 l'Inps ha comunicato che, a partire dal 1° gennaio 2022, è disponibile sul suo sito *internet* la procedura per la presentazione delle domande di Auu. La domanda è annuale e riguarda le mensilità comprese nel periodo tra il mese di marzo dell'anno in cui è presentata la domanda e il mese di febbraio dell'anno successivo. Sarà emanata una apposita circolare, ma nel frattempo l'Inps ha anticipato le prime indicazioni necessarie per la presentazione della domanda.

È *on line* il simulatore dell'Auu che permette agli interessati di simulare l'importo mensile della nuova prestazione di sostegno per i figli a carico. Il servizio è accessibile liberamente, senza credenziali di accesso, ed è consultabile da qualunque dispositivo mobile o fisso.

Misure abrogate e proroga dell'assegno temporaneo

A decorrere dal 1° gennaio 2022, sono abrogati:

- il premio alla nascita o per l'adozione del minore;
- le disposizioni normative concernenti il Fondo di sostegno alla natalità.

Inoltre, a decorrere dal 1° marzo 2022:

- sono abrogate le disposizioni sull'assegno ai nuclei familiari con almeno 3 figli minori, che resta riconosciuto con riferimento all'anno 2022 esclusivamente per le mensilità di gennaio e di febbraio;
- cessano di essere riconosciute le prestazioni ai nuclei familiari con figli e orfanili;
- sono modificate le "Detrazioni per carichi di famiglia" di cui all'articolo 12, Tuir, che dal 1° marzo 2022 si applicheranno esclusivamente per gli altri familiari a carico e per i figli di età superiore a 21 anni.

L'assegno unico e universale non assorbe né limita gli importi del *bonus* asilo nido.

È disposta la proroga, per i mesi di gennaio e febbraio 2022:

- delle misure in materia di assegno temporaneo per i figli minori (riconosciuto fino al 28 febbraio 2022 e nel limite di spesa di 440 milioni di euro per l'anno 2022);
- della maggiorazione degli importi degli assegni per il nucleo familiare.

Requisiti per beneficiare dell'assegno

La domanda di Auu può essere presentata dai soggetti in possesso dei requisiti di cittadinanza, residenza e soggiorno, a prescindere dall'appartenenza del soggetto a una specifica categoria di lavoro.

Lo Studio aderisce

Il beneficio spetta per ogni figlio minorenni a carico e per ciascun figlio maggiorenne a carico (facente parte del nucleo familiare indicato a fini Isee) fino al compimento dei 21 anni di età. I figli maggiorenni, in particolare, per potere beneficiare dell'assegno devono essere in possesso, al momento della presentazione della domanda, di uno dei seguenti requisiti:

- frequenza di un corso di formazione scolastica o professionale ovvero di un corso di laurea;
- svolgimento di un tirocinio ovvero di un'attività lavorativa e possesso di un reddito complessivo inferiore a 8.000 euro annui;
- registrazione come disoccupato e in cerca di lavoro presso i servizi pubblici per l'impiego;
- svolgimento del servizio civile universale.

In caso di disabilità del figlio a carico non sono previsti limiti d'età e la misura è concessa a prescindere dai requisiti sopra elencati.

La domanda può essere presentata da uno dei genitori o da chi esercita la responsabilità genitoriale, a prescindere dalla convivenza con il figlio, dal figlio maggiorenne per sé stesso, da un affidatario o da un tutore nell'interesse esclusivo del minore affidato o tutelato.

Misura e decorrenza dell'assegno

L'importo dell'Auu è determinato sulla base dell'Isee del nucleo familiare del beneficiario, con la seguente decorrenza della misura:

- per le domande presentate a partire dal 1° gennaio al 30 giugno, l'assegno decorre dalla mensilità di marzo;
- per le domande presentate dal 1° luglio in poi, la prestazione decorre dal mese successivo a quello di presentazione.

Per i nuovi nati l'assegno unico decorre dal settimo mese di gravidanza.

L'Isee per la determinazione della condizione economica del nucleo

Con riferimento all'Isee:

- in presenza di figli minorenni si terrà conto dell'Isee minorenni e dell'Isee minorenni corrente, facendo riferimento al nucleo del figlio beneficiario della prestazione (tale indicatore, in caso di genitori non coniugati e non conviventi tra di loro, ove il genitore non convivente sia "componente attratta" o "componente aggiuntiva" differisce dall'Isee ordinario);
- per i figli maggiorenni, il riferimento è all'Isee ordinario e all'Isee ordinario corrente.

L'Auu "in assenza di Isee"

In assenza di Isee al momento della domanda, l'assegno spetta sulla base dei dati autodichiarati e occorre distinguere le sottoelencate ipotesi:

- Isee presentato entro il 30 giugno - la prestazione verrà conguagliata e spetteranno tutti gli arretrati a partire dal mese di marzo;

Lo Studio aderisce

- Isee presentato dal 1° luglio - la prestazione viene calcolata sulla base del valore dell'indicatore al momento della presentazione dell'Isee;
- assenza di Isee oppure Isee pari o superiore a 40.000 euro - la prestazione spettante viene calcolata con l'importo minimo previsto (50 euro per i figli minori e 25 euro per i maggiorenni).

Compatibilità dell'Auu con le prestazioni sociali e con il Reddito di cittadinanza

L'Auu è compatibile con la fruizione di eventuali altre misure in denaro a favore dei figli a carico erogate dalle Regioni, dalle Province autonome di Trento e di Bolzano e dagli enti locali.

Per i nuclei familiari percettori del Reddito di cittadinanza l'Inps corrisponde d'ufficio l'Auu, congiuntamente al RdC e con le modalità di erogazione di quest'ultimo, fino a concorrenza dell'importo dell'assegno spettante in ciascuna mensilità.

Modalità di presentazione delle domande

La domanda di Auu per i figli è presentata dal genitore una volta sola per ogni anno di gestione e deve indicare tutti i figli per i quali si richiede il beneficio, con la possibilità di aggiungere ulteriori figli per le nuove nascite che dovessero verificarsi in corso d'anno e ferma restando la necessità di aggiornare la DSU per gli eventi sopravvenuti. La domanda può essere presentata attraverso i seguenti canali:

- portale *web*, utilizzando l'apposito servizio raggiungibile direttamente dalla *home page* del sito www.inps.it, se si è in possesso di Spid di livello 2 o superiore o di una Carta di identità elettronica 3.0 (Cie) o di una Carta Nazionale dei Servizi (Cns);
- *Contact center* integrato, contattando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);
- istituti di patronato, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

Modalità di erogazione dell'assegno

L'assegno è corrisposto dall'Inps ed è erogato al richiedente ovvero, a richiesta, anche successiva, in pari misura tra coloro che esercitano la responsabilità genitoriale. Pertanto, il pagamento è effettuato in misura intera al genitore richiedente con possibilità di fornire nel modello di domanda, oltre ai suoi dati di pagamento, anche quelli dell'altro genitore, al fine del pagamento dell'assegno in misura ripartita. I dati di pagamento del secondo genitore potranno essere forniti anche in un momento successivo e, in questo caso, il pagamento al 50% al secondo genitore ha effetto dal mese successivo a quello in cui la scelta è stata comunicata all'Inps. La modifica della ripartizione va effettuata accedendo alla domanda già presentata.

Ai fini del pagamento "in misura intera" o "ripartita" il richiedente ha la possibilità di scegliere una delle 3 diverse opzioni, come di seguito specificate, per l'imputazione del pagamento previste nella domanda. Ad esempio, nel caso di genitori coniugati potrà essere prescelto il pagamento del 100% a uno solo di essi. In tale caso deve essere selezionata la prima casella del modello di domanda: a) "In accordo con l'altro genitore chiedo che l'intero importo dell'assegno mi sia corrisposto in qualità di richiedente". La medesima casella

Lo Studio aderisce

può essere selezionata anche nel caso in cui i genitori separati/divorziati, siano comunque d'accordo tra loro sul pagamento in misura intera al richiedente. Nei medesimi casi di genitori coniugati/separati/divorziati, si può optare anche per il pagamento ripartito selezionando la seconda o la terza casella della domanda.

Può verificarsi, altresì, che il minore sia in affidamento esclusivo o condiviso; ovvero sia stato nominato un tutore o un affidatario: nel primo caso, la regola generale prevede il pagamento in misura intera al genitore affidatario, selezionando la prima casella sopra indicata; in ipotesi di "affidamento condiviso", invece, si può optare per il pagamento ripartito al 50%, selezionando, alternativamente, una delle 2 seguenti opzioni:

- b) "Chiedo che l'importo dell'assegno sia corrisposto in misura ripartita al 50% tra i due genitori e dichiaro di essere stato autorizzato dall'altro genitore ad indicare la modalità di pagamento della sua quota";
- c) "Chiedo che l'importo dell'assegno sia corrisposto in misura ripartita al 50% tra i due genitori e in mancanza di accordo indicherò solo le modalità di pagamento per la mia quota di assegno".

In tutti i casi, il secondo genitore ha sempre la possibilità di modificare la scelta già effettuata dal richiedente accedendo alla domanda con le proprie credenziali. Nel caso di affidamento condiviso del minore in cui con provvedimento del giudice venga stabilito il collocamento del minore presso il richiedente si può optare per il pagamento al 100% al genitore collocatario, salva comunque la possibilità per l'altro genitore di modificare la domanda in un momento successivo optando per il pagamento ripartito. Infine, nel caso di nomina di un tutore o di un soggetto affidatario ai sensi della L. 184/1983 l'assegno è erogato al tutore o all'affidatario nell'esclusivo interesse del minore; in questo caso il richiedente dovrà presentare la domanda in qualità di tutore o affidatario selezionando la relativa opzione.

I figli maggiorenni possono presentare la domanda in sostituzione dei loro genitori, richiedendo la corresponsione diretta della quota di assegno loro spettante, eventualmente maggiorata se disabili. La domanda presentata da parte del figlio maggiorenne si sostituisce alla scheda figlio eventualmente già presentata dal genitore richiedente.

L'assegno viene erogato dall'Inps attraverso le seguenti modalità:

- accredito su uno strumento di riscossione dotato di codice Iban aperto presso prestatori di servizi di pagamento operanti in uno dei Paesi dell'area Sepa. Gli strumenti di riscossione dell'assegno sono i seguenti:
 - conto corrente bancario;
 - conto corrente postale;
 - carta di credito o di debito dotata di codice Iban;
 - libretto di risparmio dotato di codice Iban;
- consegna di contante presso uno degli sportelli postali del territorio italiano;
- accredito sulla carta RdC, per i nuclei beneficiari di Reddito di cittadinanza.

Lo strumento di riscossione dotato di Iban deve risultare intestato/cointestato al beneficiario della prestazione medesima, fatta salva l'ipotesi di domanda presentata dal tutore di genitore incapace, nel qual caso può essere intestato/cointestato al tutore, oltre che al genitore medesimo. Possono verificarsi le seguenti principali casistiche:

Lo Studio aderisce

- liquidazione dell'assegno nella misura del 100% dell'importo al genitore richiedente - lo strumento deve essere intestato/cointestato al medesimo genitore. Nel caso di affidamento a uno dei genitori la domanda deve essere presentata dal genitore affidatario;
- liquidazione dell'assegno nella misura del 50% dell'importo al genitore richiedente e il restante 50% all'altro genitore - gli strumenti devono essere intestati/cointestati a ognuno dei genitori;
- liquidazione dell'assegno a uno dei soggetti che, in luogo dei genitori, esercitano la responsabilità genitoriale (tutore/i, affidatario/i) e presentano la relativa domanda - lo strumento deve essere intestato/cointestato a uno dei tutori o affidatari;
- liquidazione dell'assegno al figlio maggiorenne per il quale matura il relativo diritto che presenta la domanda in sostituzione dei genitori - lo strumento deve essere intestato/cointestato al figlio maggiorenne (la prestazione è limitata alla quota di competenza del figlio maggiorenne).

La verifica sulla titolarità dell'Iban è effettuata dall'Inps e, in caso di accredito su strumenti aperti presso prestatori di servizi di pagamento non convenzionati ovvero operanti in uno degli altri Paesi dell'area Sepa, il richiedente dovrà fornire il modello di identificazione finanziaria previsto dall'UE (*Financial identification* Sepa), debitamente compilato, sottoscritto e validato dall'emittente lo strumento di riscossione.

Il pagamento in contanti, ammissibile anche nei confronti di un solo genitore nel caso di liquidazione ripartita, è effettuato presso uno degli sportelli postali del territorio italiano.

Le Faq

⇒ Quando si potrà richiedere l'assegno unico?

Dal 1° gennaio 2022, ma per definire l'importo è necessario aver presentato un Isee valido e corretto. È possibile anche presentare la domanda senza Isee, ma si ottiene solo l'importo minimo previsto. Sarà comunque possibile inviare l'Isee successivamente: se entro il 30 giugno verranno riconosciuti gli importi spettanti a decorrere dal mese di marzo. È obbligatorio comunicare eventuali variazioni del nucleo familiare tramite Isee.

⇒ L'Isee è obbligatorio?

Non è obbligatorio ma non presentandolo si ha diritto solo all'importo minimo previsto per l'Auu.

⇒ Quando verrà pagato l'assegno unico?

Per le domande presentate a gennaio e febbraio i pagamenti cominceranno a essere erogati dal 15 al 21 marzo. Per le domande presentate successivamente il pagamento verrà effettuato alla fine del mese successivo a quello di presentazione della domanda. Per chi presenta la domanda entro giugno 2022 i pagamenti avranno sempre decorrenza per le mensilità arretrate dal mese di marzo.

⇒ Quali prestazioni verranno sostituite dall'assegno unico?

Il premio alla nascita (*bonus* mamma domani), l'assegno di natalità (*bonus* bebè), gli Anf e le detrazioni per i figli a carico al di sotto dei 21 anni. Chi maturerà il diritto all'assegno di natalità entro il 31 gennaio 2022

Lo Studio aderisce

continuerà a percepirlo fino alla data di scadenza della prestazione nel 2022. Rimarrà, invece, vigente il *bonus nido*.

⇒ *Quindi dal 1° gennaio 2022 non percepiremo più le detrazioni e gli assegni familiari?*

Detrazioni e assegni familiari non saranno più presenti sui cedolini di stipendio dei lavoratori dipendenti e di pensione dal mese di marzo.

⇒ *Bisogna presentare la domanda a gennaio?*

Non c'è bisogno di presentare subito la domanda. È possibile farlo entro il 30 giugno 2022 senza perdere nessuna delle mensilità spettanti con decorrenza marzo.

⇒ *Chi ha presentato domanda per l'assegno temporaneo deve ripresentarla per assegno unico?*

Sì, tranne coloro che hanno diritto al Reddito di cittadinanza che riceveranno l'Auu in automatico.

⇒ *Chi deve presentare la domanda?*

Uno dei 2 genitori esercenti la responsabilità genitoriale.

⇒ *Come avviene il pagamento?*

In via ordinaria su Iban intestato al richiedente o bonifico domiciliato.

⇒ *Come si presenta la domanda?*

La domanda si presenta *on line* accedendo al sito Inps con Spid, Cie o Cns o tramite patronato.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Cordiali saluti

Lo Studio aderisce